



**T.C.  
ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANA BİLİM DALI**

**İKTİSATTA FEMİNİZM: TÜRKİYE VE AB ÜLKELERİNDE  
KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ**

**Hazırlayan  
Ayşe CEYLAN**

**Niğde  
Temmuz, 2020**



**T.C.  
ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANA BİLİM DALI**

**İKTİSATTA FEMİNİZM: TÜRKİYE VE AB ÜLKELERİNDE  
KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Ayşe CEYLAN**

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yeliz SARIÖZ GÖKTEN  
Üye: Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR  
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Nihan CİĞERCİ ULUKAN

**Niğde  
Temmuz, 2020**

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum 'İktisatta Feminizm: Türkiye ve AB Ülkelerinde Kadın İstihdamının Önemi' başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiği ve çalışmanın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım  
12/06/2020

Ayşe CEYLAN

## ÖN SÖZ

Tezimin yazım aşamasında benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve beni daima destekleyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Yeliz SARIÖZ GÖKTEN'E Yüksek Lisans eğitimimin her aşamasında yanımda olduğu için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Lisans ve Yüksek Lisans eğitimimde engin bilgilerinden ve bana göstermiş olduğu desteklerden dolayı Doç. Dr. Kerem GÖKTEN, Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR ve Prof. Dr. Erdinç TUTAR'A teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Yüksek Lisans eğitimimin bir kısmını yurtdışında yapmam konusunda bana destek veren ve bu yolda yanımda olan Doç. Dr. Burcu BERKE'E saygılarımı sunarım. Çalışmamın bütün aşamalarında benden desteğini esirgemeyen sevgili dostlarım İrfan KAYAR, Burçin OĞUZ ve Yasemin ÇAKIR'A, yaşamı boyunca desteğini hep hissettiğim kuzenim İsmail KOYUNCU 'YA (Merhum), her zaman yanımda olan ve bana Ağabey'den çok arkadaş gibi yaklaşan İbrahim CEYLAN'A, sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak beni bu yaşa getiren ve bütün eğitimim boyunca maddi manevi benden desteklerini esirgemeyen annem Nuran CEYLAN ve Babam Cengiz CEYLAN'A teşekkürlerimi ve saygılarımı bir borç bilirim.

Ayrıca bu çalışmamı dünyada ve Türkiye'de sözlü, psikolojik ve fiziksel şiddete uğrayan bütün kadınlara ve çocuklara ithaf ediyorum. Dünyada ve özellikle ülkemizde kadınlara yapılan her türlü ayrımcılığın ve şiddetin son bulmasını umuyorum.

Ayşe CEYLAN

**ÖZET**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İKTİSATTA FEMİNİZM: TÜRKİYE VE AB ÜLKELERİNDE**  
**KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ**

**CEYLAN, Ayşe**  
**İktisat Anabilim Dalı**  
**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yeliz SARIÖZ GÖKTEN**  
**Temmuz, 2020, 156 sayfa**

Feminizm kavramının kökeni 18. Yüzyıla kadar dayanmaktadır. Feminizm kadınların erkeklerle bütün alanlarda eşit olması gerektiğini savunmaktadır. Feminist iktisat, iktisat biliminde kadın bakış açısının var olması için mücadeleler etmiştir. Geçmişten günümüze kadınların erkeklerle özellikle çalışma hayatında eşit olmadığı aşikardır. Özellikle ülkemizde kadın istihdamının durumu Avrupa Birliği ülkelerine göre olumsuz bir durum sergilemektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde feminizm düşüncesinin kökeni, gelişimi, feminizme dair görüşlere yer verilmiştir. İktisatta feminizm ve istihdam kavramları üzerinde durulmuş, kadın istihdamını etkileyen faktörler araştırılmıştır.

Çalışmanın ikinci ve üçüncü bölümünde Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de kadın ve erkek istihdamı oranları eğitim seviyesi, medeni durum ve yaş durumuna göre verilerle ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de kadın istihdam oranlarının artırılması ile ilgili politikalar ve geliştirilen projelere yer verilmiştir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde kadının konumunu incelemektedir. Ayrıca bu tezde hem Avrupa Birliği ülkelerinde hem de Türkiye’de kadınların istihdam oranları incelenmiştir. Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde Türkiye’nin kadın istihdamı politikaları incelenerek mevcut durum analiz edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada, Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde Türkiye’deki kadının istihdam oranları ve kadın istihdamı politikalarının Avrupa Birliği ile karşılaştırılarak ortaya konması hedeflenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:**Feminizm,İktisatta Feminizm, Kadın İstihdamı

**ABSTRACT**  
**MASTER THESIS**  
**FEMINISM IN ECONOMICS: THE IMPORTANCE OF**  
**WOMEN'S EMPLOYMENT IN TURKEY AND EU COUNTRIES**  
**CEYLAN, Ayşe**  
**Branch Of Economics**  
**Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Yeliz SARIÖZ GÖKTEN**  
**July, 2020, 156 pages**

The concept of feminism dates back to the 18th century. Feminism argues that women should be equal with men in all spheres. Feminist economics struggled for the existence of a women's perspective in economics. It is obvious that in the past, women are not equal with men, especially in working life. Especially the situation of women employment in our country shows a negative situation compared to European Union countries.

In the first part of the study, the origin, development and views of feminism have been given. The concepts of feminism and employment in economics are emphasized and the factors affecting women's employment are investigated.

The second and third sections of the European Union countries and the education level of male and female employment rate in Turkey study, it was demonstrated by the data according to marital status and age. In addition to this are provided by the European Union and developed policies and projects related to increasing the female employment rate in Turkey.

The aim of this study is to examine the position of women in Turkey and the European Union. In addition, the employment rate for women in both Turkey and the European Union were studied in this thesis. European Union harmonization process by examining women's employment policies, Turkey has analyzed the current situation. Thus, in operation, the European Union harmonization process of women's employment rates of women's employment policies in Turkey and aimed to reveal compared with the European Union.

**Keywords:**Feminism, Feminism in Economics, Women's Employment

## İÇİNDEKİLER

|   |     |
|---|-----|
| ÖN SÖZ .....                                  | i   |
| ÖZET .....                                    | ii  |
| ABSTRACT.....                                 | iii |
| İÇİNDEKİLER.....                              | iv  |
| TABLolar, ŞEKİLLER ve GRAFİKLER LİSTESİ ..... | vii |
| KISALTMALAR LİSTESİ.....                      | ix  |
| GİRİŞ.....                                    | 1   |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### FEMİNİZM'DEN KADIN İSTİHDAMINA

|   |    |
|---|----|
| 1.1. FEMİNİST TEORİNİN İNCELENMESİ.....                   | 3  |
| 1.2. FEMİNİST YAKLAŞIMIN TARİHİ.....                      | 4  |
| 1.2.1. Feminizmin Kökeni.....                             | 4  |
| 1.2.2. Feminist Teorinin Gelişimi.....                    | 5  |
| 1.2.2.1. Birinci Dalga Feminizm Hareketi .....            | 6  |
| 1.2.2.2. İkinci Dalga Feminizm Hareketi.....              | 7  |
| 1.2.2.3. Üçüncü Dalga Feminizm Hareketi.....              | 9  |
| 1.3. FEMİNİZME DAİR GÖRÜŞLER.....                         | 11 |
| 1.3.1. Liberal Feminizm.....                              | 11 |
| 1.3.2. Sosyalist ve Marksist Feminizm .....               | 13 |
| 1.3.3. Radikal Feminizm .....                             | 16 |
| 1.3.4. Postmodernist Feminizm.....                        | 17 |
| 1.4. Geçmişten Günümüze Avrupa'da Kadının Konumu.....     | 20 |
| 1.5. Türkiye Tarihinde Feminizm.....                      | 23 |
| 1.5.1. Osmanlı Dönemi'nde Kadın .....                     | 23 |
| 1.5.2. Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın .....                  | 24 |
| 1.6. İktisatta Feminizm .....                             | 28 |
| 1.6.1. Feminist İktisat.....                              | 28 |
| 1.6.2. Feminist İktisadın Kolları .....                   | 30 |
| 1.6.3. Klasik İktisat Teorisinde Kadının Konumu .....     | 31 |
| 1.6.4. Neoklasik İktisat Teorisinde Kadının Konumu .....  | 32 |
| 1.6.5. Kurumsal İktisat Teorisinde Kadının Konumu.....    | 34 |
| 1.7. İktisat Biliminde İstihdam Tanımı.....               | 35 |
| 1.7.1. Farklı İktisadi Ekollerde İstihdam Teorileri ..... | 35 |
| 1.8. KADIN İSTİHDAMI .....                                | 44 |
| 1.8.1. Kadın İşgücünün Tarihçesi.....                     | 44 |
| 1.8.2. Kadın İstihdamının Önemi .....                     | 49 |
| 1.8.3. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler .....        | 51 |
| 1.8.3.1. Kadınların Eğitim Düzeyi.....                    | 51 |



|          |                               |    |
|----------|-------------------------------|----|
| 1.8.3.2. | Kadınların Medeni Durumu..... | 52 |
| 1.8.3.3. | Kadınların Yaş Durumu .....   | 54 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE FEMİNİZM ve KADIN İSTİHDAMI

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 2.1.   | Avrupa Birliği'nin Ortaya Çıkışı .....  | 55 |
| 2.2.   | Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı .....  | 60 |
| 2.3.   | Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamını Artırıcı Politikalar Ve Düzenlemeler ..... | 62 |
| 2.3.1. | Avrupa Birliği Sosyal Politikası .....  | 62 |
| 2.3.2. | Avrupa Birliği'nde Fırsat Eşitliği Düzenlemeleri.....                           | 64 |
| 2.3.3. | Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi (AİS) .....                                  | 65 |
| 2.3.4. | Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı Politikaları .....                           | 67 |
| 2.4.   | Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı'nın Durumu.....                              | 72 |
| 2.4.1. | Cinsiyete Göre İstihdam Oranları .....  | 72 |
| 2.4.2. | Sektörlere Göre İstihdam Oranları .....   | 75 |
| 2.4.3. | Yaş Faktörüne Göre İstihdam Oranları.....                                       | 81 |
| 2.4.4. | Medeni Duruma Göre İstihdam Oranları.....                                       | 85 |
| 2.4.5. | Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları.....                                     | 87 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DEKİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU ÜZERİNE İNCELEME

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| 3.1.     | GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KONUMU ..... | 93  |
| 3.1.1.   | Osmanlı Devleti Dönemi.....   | 93  |
| 3.1.2.   | Türkiye Cumhuriyeti Dönemi .....  | 96  |
| 3.2.     | TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU .....                                | 100 |
| 3.2.1.   | Cinsiyete Göre İstihdam Oranları.....                                     | 100 |
| 3.2.1.1. | Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.....                                       | 102 |
| 3.2.2.   | Yaş Faktörüne Göre İstihdam Oranları .....                                | 105 |
| 3.2.3.   | Medeni Duruma Göre İstihdam Oranları .....                                | 107 |
| 3.2.4.   | Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları .....                              | 110 |
| 3.2.5.   | Sektörlere Göre İstihdam Oranları.....                                    | 113 |
| 3.3.     | TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRICI POLİTİKALAR.....                    | 115 |
| 3.3.1.   | Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Unsurlar .....           | 116 |
| 3.3.2.   | T.C. Anayasası'nda Kadınların Hakları.....                                | 122 |
| 3.3.3.   | Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Düzenlemeler ve Politikalar.....      | 123 |
| 3.3.3.1. | Ulusal Düzenlemeler ve Politikalar .....                                  | 123 |
| 3.3.3.2. | Uluslararası Düzenlemeler ve Politikalar .....                            | 129 |

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| <b>SONUÇ</b> .....    | 136 |
| <b>KAYNAKÇA</b> ..... | 140 |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b> ..... | 157 |

## TABLolar, ŞEKİLLER ve GRAFİKLER LİSTESİ

|  |     |
|--|-----|
| <b>Tablo 1.</b> İstihdam Teorileri.....  | 45  |
| <b>Tablo 2.</b> Dünya’da Bazı Bölgelerde Günlük Kazançları 1.25\$ Altında Olanların Nüfusa Oranı (1981-2005).....          | 49  |
| <b>Tablo 3.</b> Dünya’da Bazı Bölgelerde Günlük Kazançları 2.00\$ Altında Olanların Nüfusa Oranı (1981-2005).....          | 50  |
| <b>Tablo 4.</b> Türkiye’de Fert Yoksulluk Oranları (2002-2015).....  | 50  |
| <b>Tablo 5.</b> Seçilmiş Bazı Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları.....  | 53  |
| <b>Tablo 6.</b> Türkiye’de 1994-2017 Yılları Arasında Okul Öncesi Eğitim Durumu.....                                       | 56  |
| <b>Tablo 7.</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Erkek İstihdam Oranları (%) (1997-2019) (15-64).....              | 77  |
| <b>Tablo 8.</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (%) (1997-2019) (15-64).....              | 78  |
| <b>Tablo 9.</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları (2005-2018) (%).....  | 88  |
| <b>Tablo 10.</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Erkek İstihdam Oranları (2005-2019) (%)..... | 90  |
| <b>Tablo 11.</b> Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranları (2005-2018) (%) (15-64).....  | 91  |
| <b>Tablo 12.</b> Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Medeni Duruma Göre Erkek İstihdam Oranları (2005-2018) (%) (15-64).....  | 92  |
| <b>Tablo 13.</b> Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Oranları (2014-2019) (%) (15+).....  | 94  |
| <b>Tablo 14.</b> Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Erkek İstihdam Oranları (2014-2019) (%) (15+).....  | 96  |
| <b>Tablo 15.</b> 1913-1915 Osmanlı Sanayi İstatistiklerine Göre Kadın İşçiler.....   | 100 |
| <b>Tablo 16.</b> 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%) (+15).....                     | 107 |
| <b>Tablo 17.</b> Yaş Gruplarına Göre Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranları (1988-2018) (%).....                          | 111 |
| <b>Tablo 18.</b> Yaş Gruplarına Göre Türkiye’de Erkeklerin İstihdam Oranları (1988-2018) (%).....                          | 112 |
| <b>Tablo 19.</b> Medeni Durumuna Göre Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranları (1988-2013) (%) (+15).....                   | 114 |
| <b>Tablo 20.</b> Medeni Durumuna Göre Erkeklerin İstihdam Oranları (1988-2013) (%) (+15).....                              | 115 |
| <b>Tablo 21.</b> Türkiye’de Medeni Duruma Göre Kadın-Erkek İstihdamı (2008-2018) (%).....                                  | 116 |
| <b>Tablo 22.</b> Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranları (1988-2018) (%).....                         | 117 |
| <b>Tablo 23.</b> Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Erkeklerin İstihdam Oranları (1988-2018) (%).....                         | 118 |
| <b>Tablo 24.</b> Cinsiyete Göre 2008-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Okuma Yazma Bilmeyenlerin Sayısı (15+).....          | 124 |
| <b>Tablo 25.</b> Türkiye’de Tarım Dışı İstihdamda Kayıt Dışı İstihdamın Oranları (%).....                                  | 125 |
| <b>Şekil 1.</b> Yedek Ordusu.....  | 40  |
| <b>Grafik 1.</b> Avrupa İşsizler.....  |     |

|  |     |
|--|-----|
| Birliği'nde ve Türkiye'de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (1991-2019) (%).....                          | 79  |
| <b>Grafik 2.</b> Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Tarım Sektöründe Erkek İstihdamı (1991-2019) (%).....  | 80  |
| <b>Grafik 3.</b> Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamı (1991-2019) (%)..... | 82  |
| <b>Grafik 4.</b> Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Hizmet Sektöründe Erkek İstihdamı (1991-2019) (%)..... | 83  |
| <b>Grafik 5.</b> Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Sanayi Sektöründe Kadın İstihdamı (1991-2019) (%)..... | 84  |
| <b>Grafik 6.</b> Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Sanayi Sektöründe Erkek İstihdamı (1991-2019) (%)..... | 85  |
| <b>Grafik 7.</b> 1990-2013 Yılları Arasında Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet EŞitsizliği Endeksi.....       | 109 |
| <b>Grafik 8.</b> 1990-2013 Yılları Arasında Gelişmiş lkelerin Cinsiyet EŞitsizliği Endeksleri .....     | 110 |
| <b>Grafik 9.</b> Türkiye'de Sektörlere Göre Kadın İstihdam Oranları 1991-2017 (%).....                   | 120 |
| <b>Grafik 10.</b> Türkiye'de Sektörlere Göre Erkek İstihdam Oranları 1991-2017 (%).....                  | 121 |

## KISALTMALAR LİSTESİ

- AAET:**Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
- AB:** Avrupa Birliği
- ABD:** Amerika Birleşik Devletleri
- AET:** Avrupa Ekonomik Topluluğu
- AIDS:**Acquired Immune Deficiency Syndrome
- AİS:** Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi
- AKÇT:** Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
- APİ:** Avrupa Politik İşbirliği
- ASİA:** Avrupa Siyasal İşbirliği Antlaşması
- BWOA:** Black Women Organized For Action
- CEDAW:** Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi
- ÇSGB:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- DPT:** Devlet Planlama Teşkilatı
- GSYH:** Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
- HIV:** Human Immunodeficiency Virus
- ILO:** International Labour Organization
- IMF:** International Monetary Fund
- KOSGEB:** Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
- NARAL:** The National Abortionand Reproductive Rights Acition League
- NOW:** National Organization for Women
- NWPC:** National Women’s Political Caucus
- OECD:** Organisation for Economic Co-operation and Development
- OTP:** Ortak Tarım Politikası
- SGK:** Sosyal Güvenlik Kurumu
- SODES:** Sosyal Destek Programı
- TBMM:** Türkiye Büyük Millet Meclisi
- TDK:** Türk Dil Kurumu
- TİSK:** İstanbul İşveren Sendikalar Birliği
- TUİK:** Türkiye İstatistik Kurumu
- UKIP:** Birleşik Krallık Bağımsızlık Partisi

## GİRİŞ

Feminist yaklaşımı geçmişten günümüze farklı görüşler altında olmasına rağmen amacını kaybetmemiştir. Feminizm, kadınların cinsiyetlerinden dolayı erkeklerle eşit durumda olmamalarına karşı gelen bir düşüncedir. Ortaya çıkışından itibaren feminizm; Liberal feminizm, Sosyalist ve Marksist feminizm, Radikal feminizm ve Postmodern feminizm gibi birçok görüş farklılığına uğramıştır. İktisat biliminde feminizmin ortaya çıkması ile birlikte feminist iktisat ekonomide kadınların bakış açılarını incelemeye başlamıştır. İktisat biliminde kadınların bakış açılarının ikincilleştirilmesinden dolayı feminist iktisat söz konusu durumla mücadele etmiştir. Özellikle kadınların erkeklerle iktisadi yaşamda eşit olmamaları feminist iktisatçıları harekete geçirmiştir. İstihdamda kadınların erkeklere göre daha az bulunması, çalışma hayatındaki koşullarda erkeklerle kadınların eşit şartlarda olmaması, ücret eşitsizliği ve işverenin çalışanlarına cinsiyetlerinden dolayı farklı muamele göstermesi feminist iktisadın önemli mücadeleleri arasında yer almaktadır. Bu çalışmanın birinci bölümünde, feminist yaklaşımın ve feminist iktisadın görüşlerine yer verilmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği ve Türkiye tarihinde kadının konumu incelenmiştir. Bunların yanı sıra iktisat biliminde istihdam faktörünün anlamına ve kadın istihdamının önemine değinilmiştir.

Günümüzde kadınların ve erkeklerin eşit şartlarda iş hayatında bulunamaması ve iş yerinde eşit muameleye tabii olmamaları ne yazık ki devam etmektedir. Özellikle toplumdaki düşünce yapısı ve ataerkil sistemi kadınların iş hayatında erkeklere göre daha az bulunmasındaki en önemli nedenler arasındadır. Feminist düşünce, bu duruma çözüm üretmek amacıyla söz konusu problemlere dikkat çekmekte ve bu alanda çalışmalar gerçekleştirmektedir. Kadınların toplumda ikincilleştirilmesi, erkeklerden daha az eğitimde ve istihdamda bulunmaları kadınların en büyük problemleridir.

Bu çalışmanın ikinci bölümünde Avrupa Birliği'nin kuruluşu ve Avrupa Birliği ülkelerindeki kadınların ve erkeklerin istihdam durumları incelenmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği'ndeki kadın ve erkek istihdam oranları Türkiye'deki kadın ve erkek istihdam oranlarıyla karşılaştırılmıştır. Türkiye'deki kadın istihdamının mevcut durumunun anlaşılabilir olması için Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırılması çok önemlidir. Çalışmanın son bölümünde Türkiye'deki kadınların çeşitli faktörlere bağlı olarak istihdamdaki durumları incelenmiştir. Ülkemizde kadınların eğitim seviyeleri,

istihdamdaki durumları, iş hayatındaki konumları incelendiğinde durumun olumsuz olduğu söylenebilir. Geçmiş yıllara göre bu durum iyileşmesine rağmen gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında hala cinsiyet eşitsizliği ülkemizde her alanda fazladır. Özellikle çalışma hayatına bakıldığında kadınlarla erkeklerin istihdam oranlarındaki farklar çok yüksektir. Bunun sebebi toplumdaki düşünce yapısı olabilir mi? Avrupa Birliği ülkelerinde cinsiyet eşitsizliği az olmasına rağmen hala kadınlarla erkeklerin eşit durumda olmadıkları aşikardır. Avrupa Birliği'nde iktisadi hayatta kadınlar erkeklere göre daha az istihdam edilmesine rağmen ülkemizdeki durum ne yazık ki daha farklıdır. Dolayısıyla Avrupa Birliği'nde dönem ilerledikçe iktisadi hayatta kadın ve erkek eşit duruma gelmeye yakındır. Ülkemizde ise iktisadi yaşamda kadın ve erkek eşitliği olumlu yöne gitmesine rağmen söz konusu durum çok yavaş ilerlemektedir. Kadınların erkeklere göre daha az istihdamda bulunmaları nedeniyle hem Avrupa Birliği'nde hem de ülkemizde istihdamı teşvik edici birçok politika ve projelere çalışmanın ikinci ve üçüncü bölümünde yer verilmiştir.

Kadınların toplumsal hayatta bulunmaları, kendi ayaklarının üzerlerinde durmaları büyük önem arz etmektedir. Dolayısıyla dünyadaki ve özellikle ülkemizdeki kadınların erkeklerle eşit konumda çalışmaları, sosyalleşmeleri ve yaşamaları hem kadınlar için hem de bütün bireyler için çok önemlidir. Bunun sağlanabilmesi için kadınların iktisadi hayattaki ve toplum içerisindeki problemlerine dikkat çekilmelidir. Söz konusu problemlerin açıklığa kavuşabilmesi ve ortaya çıkarılması için ülkemizdeki kadınların istihdam oranlarının Avrupa Birliği'ndeki kadın istihdam oranları ile mukayese edilmesi büyük önem arz etmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### FEMİNİZM'DEN KADIN İSTİHDAMINA

#### 1.1. FEMİNİST TEORİNİN İNCELENMESİ

Feminizm kavramsal olarak Latince'de kadın anlamına gelen "femine" sözcüğünden türetilmiştir. Feminist yaklaşımın temel esası kadınların sırf cinsiyetlerinden ötürü yüz yüze gelmiş oldukları güçlükleri, baskıları ve ayrımcılıkları incelemektir. Bunların yanı sıra feminist teori; ırk, dil, din, sınıf ve buna benzer sahipliklerden ve farklılıklardan dolayı kadınların yaşamış oldukları sıkıntıları ve zorlukları da araştırmaktadır (Taş, 2016: 165). Feminizmin kökeni tarihsel olarak 18. yüzyıla dayanmaktadır. Bu teori erkek ve kadın eşitliğine vurgu yapmakta, her iki cins için de birbirlerine karşı üstünlüğün söz konusu olmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda feminizm; ekonomik, politik, sosyal ve kültürel alanlarda her iki cinsiyet arasında bir eşitsizlik söz konusu olduğunu savunur. Ayrıca bahsedilen eşitsizlikte erkeklerin kadınlardan daha fazla haklara sahip oldukları ileri sürülür. Eşitsizliğin sebeplerini inceleyen feminizm bunu ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Çetinel ve Yılmaz, 2016: 3).

Erkeklerin üstünlüğüne karşı çıkan feminist teori, kadınların sahip olması gereken haklarını sosyal, politik ve ahlaki açılardan önemsemekte ve bu hakların tıpkı erkeklerin olduğu gibi kadınların da edinmesini amaçlamaktadır. Aynı zamanda feminizm, bireylerin gerek kendi içlerinde gerekse toplumsal bir şekilde varlıklarını değerlendirmektedir. Dolayısıyla kadınların ve erkeklerin bedensel ve sosyal açıdan farklılıklarının olması ve toplumda bu farklılıklara karşı davranışların eşit olmaması feminizmi ortaya çıkarmıştır (Atan, 2015: 4). Feministler, geçmişten günümüze var olan ataerkil sisteme karşı çıkmışlardır. Bu ataerkil sisteme karşı büyük bir mücadele vermişler ve vermeye devam etmektedirler. Feminizm bir diğer ifade ile birçok zorluğa, baskıya ve toplumda oluşmuş ideolojilere karşı durmak amacıyla ortaya çıkmış bir teoridir. Ataerkilliğin etkisi ve yerleşikliği toplumdan topluma farklılık göstermekle birlikte hemen her toplumda bu ideolojinin izleri bulunmaktadır. Feminist teori, bu düşünce ile mücadele etmektedir (Demirdağ, 2017: 58).

Uzun yıllardır literatürde yerini koruyan Feminist teori, birçok birey tarafından farklı şekillerde yorumlanmıştır. Özellikle erkeklerin çoğunlukta olduğu kesim bu akımın, erkek gibi olmak isteyen kadınların savunduğu bir teori olduğunu



düşünmüşler ve bunun ötesine geçememişlerdir. Dahası feminizmi erkek karşıtlığı olan bir kavram olarak yorumlamışlardır (Hooks, 2012: 7-13).

Bu yaklaşımda kadınlara yönelik baskılara karşı direnişler incelendiğinde farklı ülkelerde, bölgelerde ve yörelerde birbirlerine benzemeyen “feminizm” türleri ortaya çıkmaktadır. Yakın geçmişteki türleri açısından radikal feminizm, liberal feminizm, eko feminizm, post modern feminizm gibi ayrımlara tabi tutulabilir. Bu kadar farklı feminist görüşün varlığı aslında feminizmin tek bir yorumla tanımlanamayacağını kanıtıdır (Notz, 2011:9-10). Feminizmin zamana, bölgeye ve fikirlere göre değişiklik göstermiş olmasını Hooks(2012), feminist politikanın hız kaybetmesine ve bu nedenle de tam olarak tanımının yapılamamasına bağlamıştır(s: 18).

Bünyesinde barındırdığı farklılıklara rağmen feminist teorilerin ortak noktası; kadınların yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve erkeklerle eşit haklara sahip olmalarının yollarının aranmasıdır (Notz, 2011: 9-10).

## **1.2. FEMİNİST YAKLAŞIMIN TARİHİ**

### **1.2.1. Feminizmin Kökeni**

Literatürde pek çok farklı kaynak bulunmakla birlikte feminizmin kökenini genel olarak 18. yüzyıla kadar dayandırılabilir. Bununla birlikte Orta Çağ'da da feminist akımdan söz etmek mümkündür. Kadınların hakları için mücadele eden ve bu konuda kitap yazan Venedik Kökenli yazar Christine de Pizan (1365-1431), feminist akımın temsilcisi olarak kabul edilebilir. Kadınların haklarını savunduğu pek çok kitabı ve şiiri bulunan Pizan “Livre de la Citedes Dames” adlı eserinde toplumsal hayatta kadınların erkekler tarafından sözlü ve cinsel olarak şiddete maruz kaldıklarını ifade etmiştir. XVII. yüzyıla gelindiğinde İngiliz feministler İngiltere İç Savaşı'nı avantaja çevirmişler ve kadın haklarını savunmak adına mücadele etmişlerdir (Notz, 2011: 33-34).

Kadınların toplumda erkekler ile eşit haklara sahip olmak istemeleri feminizm hareketinin sebebi olarak düşünülmektedir. Bu istek, John Stuart Mill (1806-1873) gibi erkek filozoflar tarafından da destek görmüştür. (Ulusoy, 2017: 417).

Feminizmin ortaya konulmasında modernizmin önemli bir yeri vardır. Modernizm<sup>1</sup> kavramsal olarak çağdaşlaşma ile eş anlamlı olarak düşünülebilir.

---

<sup>1</sup> Modernizm kavramının temelini 17. ve 18. yüzyılda atıldığı ileri sürülmektedir. 20. yüzyıla gelindiğinde bu kavramın hayatın her alanında kullanıldığı ifade edilmektedir. Modernizm kavramının, Latince kökenli modo kelimesinden türetildiği ifade edilmektedir. 5. yüzyıldan günümüze kadar

(Kırılmaz ve Ayparçası, 2016: 33). 20. yüzyılda modernizm ile birlikte; demokrasinin, kentleşmenin ve endüstriyel atılımın hızlandığı ifade edilmektedir. Bu dönemde, insan haklarının ve buna bağlı olarak kadın haklarının konuşulmaya başlandığı gözlemlenmiştir (Kozlu, 2009: 3). Dolayısıyla feminizmin modernizmin bir parçası olduğu ifade edilmektedir. Fransız devrimi (1789), fikirlerin üstünlüğünü oluşturan bir devrim olmuştur. Kadınlar da dahil olmak üzere bütün halkın eşit, özgür ve adaletli olarak yaşaması arzu edilmiştir. Bunun sonucunda, kısa bir sürede batı dünyasında, kadınlarında toplumda yer almaları sağlanmıştır (Ulusoy, 2017: 417).

Fransız Devrimi'nden sonra kadınlar, toplumda oluşmuş eşitsizliklere karşı itirazlarda bulunmuşlardır. Fransız Devrimi sayesinde birçok kadın; hakları ve toplumdaki rolleri için seslerini duyurmuşlardır. Fransız Devrimi, kadınların toplumda var olması, eşit haklara ve özgürlüklere sahip olması için önemli bir adım olmuştur. Ancak, kadınlar o dönemde bu mücadelelere rağmen, erkeklerle eşit haklara tamamen sahip olamamışlardır (a.g.e. 417).

### **1.2.2. Feminist Teorinin Gelişimi**

Feminist teorinin ortaya çıkışı 17. yüzyıl dönemine kadar dayanmaktadır. Fakat konusu geçen feminist hareketler, birçok araştırmacı tarafından üç şekilde zamana ayrılmıştır. Bunlar Birinci, İkinci ve Üçüncü Feminist Dalga olarak adlandırılmaktadır. Bahsi geçen bu üç dalga genel olarak 19. ve 21. yüzyıla kadar olan dönemi kapsamaktadır. Bu dönemler arasında kadınlar birçok fikir, ideoloji ve kuramlardan etkilendikleri için böyle bir sınıflandırma, araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Farklı görüşler kadınları direkt ya da dolaylı olarak etkilemiştir. Dolayısıyla 19. ve 21. yüzyıllar arasında kadın hareketleri değişiklikler göstermiştir. Kadınların yaşadıkları dönemleri farklı şekillerde eleştirmeleri, feminist hareketlerinin zamanlara ayrılmasına neden olmuştur. Bu hareketlerin zamana ayrılması, tamamen sistematik bir şekilde gerçekleşmiştir. Yani bu üç ayrı dönemde olan sistemleri kadınlar farklı şekillerde yorumlamışlar ve farklı şekillerde eleştirmişlerdir (Taş, 2016: 166).

19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyıl başlarında “Birinci Dalga Feminizm” belirginleşmiştir. Bu dönemde feministler, kadınlar için oy kullanma hakkı ve eğitim

---

modern kavramı, eskiden yeniye geçişi tanımlamak için kullanılmıştır. Bu kavramın İngilizce 'de 20. Yüzyıldan itibaren günlük dile geçtiği ve çağdaşlaşma anlamında kullanıldığı ifade edilmektedir. Modernizm kelimesinin çağdaşlaşmayla ilişkilendirildiği ve hep yeni, yeni olan, eskiden uzaklaşmış anlamlarına geldiği belirtilmektedir. Bkz. Kırılmaz ve Ayparçası (2016), Modernizm ve Postmodernizm Süreçlerinin Tüketim Kültürüne Yansımalar, *İnsan&İnsan Dergisi*, Sayı8, s: 32-58.

hakkı gibi taleplerde bulunmuşlardır. 1960'lı yıllarda, özellikle Avrupa ülkelerinde ve ABD'de "İkinci Dalga Feminizm" başlamıştır. Bu feminizm dalgasında, kadınların özellikle hukuk ile ilgili tanımlamalarda yer alması için gelişmeler ve düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu gelişmeler, toplumun çoğu kesiminde oluşmaya başlamıştır. Son olarak, 1980 döneminden günümüze kadar olan ve devam eden süreçte ise, "Üçüncü Dalga Feminizm" olarak adlandırılan dönem başlamıştır. Bu süreçte, kadın hareketlerinin daha kapsamlı olması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Buna ilaveten, kadınları baskı altına alan ve kadınlarla ilgili her konuda sınırlamalar oluşturan mikro konularla mücadele etmek bir amaç haline gelmiştir. Ayrıca sadece kadına yönelik sıkıntılarla mücadele etmek değil, bu konularda toplumu bilinçlendirmek ve özellikle eğitimi daha geniş kitlelere ulaştırmak, "Üçüncü Dalga Feminizmin" ana prensipleri arasında yer almıştır (Tür ve Koyuncu, 2010: 6-7).

#### **1.2.2.1. Birinci Dalga Feminizm Hareketi**

İngiliz yazar Mary Wollstonecraft'ın 1792'de yayımladığı *A Vindication of the Rights of Woman* (Kadın Haklarının Doğrulanması) adlı eserinde kadınların hakları savunulmuştur. Bu eser, feminist düşünce için oldukça önemli bir yere sahiptir. Wollstonecraft, kadınların göreviymiş gibi aksettirilen ev içi işlerin yalnızca onlara ait olmadığını kaleme almıştır. Sadece ev içi işler değil bunun yanı sıra, kadınların eğitim hakkını da savunmuştur. Kadınların da tıpkı erkekler gibi, eğitim alma haklarının olduğuna eserinde yer vermiştir. Ayrıca erkeklerin sahip olduğu bütün hakların, kadınlar tarafında da sahip olunabileceğini ileri sürmüştür. Bu eser, eşit hak ve özgürlüklere dikkat çektiği için feminist mücadele açısından oldukça önemli görülmüştür (Kolay, 2015: 5).

19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan "Birinci Dalga Feminizm" *A Vindication of the Rights of Woman* (Kadın Haklarının Doğrulanması) eserinden etkilenmiştir. Bu eserdeki talepler üzerine bir yol çizilmiştir. Eserde, üzerinde durulan eğitim hakkı ve oy kullanma hakkı gibi erkeklere tanınan, ancak kadınlara tanınmayan haklar eleştirilmiş ve bunların düzenlenmesi hususunda mücadeleler verilmiştir. Aslında bu haklar yaşanan dönemde, temel haklar niteliğini taşımaktaydı. Buna rağmen, temel haklar konusunda bile eşitsizlik söz konusu olduğu görülmüştür. Amerikan Bağımsızlık Bildirisi, Fransa'da oluşturulan İnsan Hakları Bildirgesi ve Doğal Haklar Doktrini feministler tarafından eleştirilmiştir. Çünkü bahsi geçen bildirelerde, kadın haklarına hiçbir şekilde vurgu yapılmadığı gibi, kadınlara da bu bildirelerde yer verilmemiştir. Dolayısıyla, feministler söz konusu

bildirgelerde bu konulardan da bahsedilmesi için bir dizi taleplerde bulunmuştur (Taş, 2016: 167).

Birinci Dalga Hareketi bu dönemde sanayi toplumu ve liberal siyasetler açısından da önem kazanmıştır. Bu ekonomik ve siyasi iklimde Birinci Dalga Hareketinin ortaya çıkması ivme kazanmıştır. Birinci Dalga hareketleri bir yandan liberal sistemdeki kadınların haklarını, diğer yandan sosyalist feministleri de kapsamıştır. Çünkü kadınlar toplumda sosyal, siyasal ve eğitim hakkı gibi alanlarda, erkeklerle eşit olmak istemekteydiler. Ancak dönemin toplumunda talep ettikleri haklar mevcut değildi (Örnek, 2015: 106).

Görüldüğü üzere 19. yüzyılda kadınlar temel hak ve özgürlüklerden dışlanmaktaydılar. Birey olarak sadece erkeklerin önemli kabul edilmesi de durumun ne kadar vahim olduğunun bir kanıtı niteliğindedir. Buradan yola çıkarak, Birinci Dalga Feministleri, öncelikle toplumda olması gereken temel hakların sadece erkeklere değil, eşit bir biçimde kadınlara da uygulanması gerektiğini savunmuşlar ve bu sorunu çözmek amacıyla mücadele etmişler ancak annelik sorumluluklarına ya da aile içindeki rollerine karşı tepki gösterememişlerdir. Sadece erkeklere karşı boyun eğmemek, erkeklerin yapmış olduğu ayrımcılığa son vermek ve erkekler tarafından çekilen sınırları yok etmek çabası içerisine girmişlerdir. Kısaca toplumda oluşmuş eril otoriteye karşı çıkmışlardır. Bu mücadeleler ve çabalar elbette karşılığını bulmuştur. Kadınlar verdikleri mücadeleler sayesinde en önemli vatandaşlık çalışmalarından biri olan seçme ve seçilme hakkını, birçok ülkede almaya başlamışlardır. Yeni Zelanda 1893'de, Avustralya 1890'da, Amerika 1914'de eyalet bazında (ulusal olarak 1919'da), Danimarka 1915'de, Hollanda 1919'da, İngiltere 1928'te ve son olarak Türkiye 1930'da hakları kadınlara vermiştir (Türkoğlu, 2015: 8).

Sonuç olarak Birinci Dalga Feminizm Hareketinde erkek egemen toplum yapısına karşı direnilmiştir. Bu direniş birçok literatürde “cinsel devrim” olarak tanımlanmıştır. Cinsel Devrim, toplumun her alanında (statü, bireysel hak ve özgürlükler, zihinsel yapı vb.) gelişmelere yol açmıştır. 19. yüzyıl feministleri, siyasal, sosyal, hukuksal alanlarda eşitlik için taleplerde bulunmuşlardır. Daha eşit ve özgür bir dünya için Birinci Dalga Feministleri mücadele etmişler ve bunun sonucunda talep ettikleri bazı haklara ulaşmışlardır (Taş, 2016: 169).

#### **1.2.2.2. İkinci Dalga Feminizm Hareketi**

İkinci Dalga Feminizm hareketi 1960'li yıllarda başta ABD olmak üzere, Avrupa ülkelerinde gelişme göstermiştir. Bu hareketle birlikte, 1970'li yıllarda kadın

hakları için yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunun sonucunda toplumun her kesiminde, kadın hakları görülmeye başlanmıştır. Böylece, bu bilinçlendirme bütün bireylerde oluşmaya başlamıştır. İkinci Dalga Feminizm döneminde, sadece sosyal bilimlerde değil bilimsel alanlarda da feminizm politikaları etkisini göstermiştir. Feministler, özellikle sosyal bilimler alanındaki “erkek egemen” söylemlerin fazlasıyla cinsiyetçi olduğunu belirtmişler ve bu kullanımları en sert şekilde eleştirmişlerdir. İkinci Dalga Feminizminde, “kız kardeşlik” kavramının kullanılmaya başlandığı ve kadınların bir dayanışma içerisinde hareket ettikleri gözlenmiştir. Bu ideolojik kavram, kadınları bir araya getiren bir bağ olarak görülmüştür (Tür ve Koyuncu, 2010: 6).

Eşitliklerin yasalarla temin edilmiş olmasına rağmen kadınlar erkeklerden farklı bir yaşam tarzına sahiptir. Toplumsal olarak kanunlar eşit olmasına karşın kadınlar ait oldukları toplumsal kuralların ataerkil bir düzene sahip olduğunu dile getirerek, bu düzeni eleştirmişlerdir. Kadınlar sadece kamusal alanlarda değil, özel alanlarda da eşit olmak istemişlerdir. Ev işlerinin kadınlar tarafından yapılmasının zorunluluğu düşüncesi ve çocuklara kadınların bakmasının gerektiği algısını feministler fazlasıyla eleştirmişlerdir. Bu algının değişmesi amacıyla, mücadele etmişlerdir. İkinci dalga feministlerine göre, ev içi alanlarda da roller eşit değildir (Kolay, 2015: 8).

İkinci dalga feministleri daha fazla göz önünde olmak ve daha büyük kitlelere hitap etmek için, geniş bir organizasyonun gerekli olduğunu düşünmüşlerdir. Bu açıdan 1966’da National Organization for Women (NOW) kurulmuştur. Bu örgütlenmenin yanı sıra birçok örgüt gündeme gelmiştir. Gündeme gelen kadın örgütleri arasında 1960 yılında kurulan The National Abortion and Reproductive Rights Action League (NARAL) da vardır. Bu örgüt, 1969 yılında Amerika’da kürtaj hakkını talep etmiş ve bunun yasallaşması için mücadele etmiştir. Betty Friedan ve Gloria Steinem, kadınların siyasal alanlardaki hakları için 1971’de National Women’s Political Caucus (NWPC) örgütünü kurmuştur. Örgüt, kadınların daha fazla kamu alanlarında çalışmasını amaçlamıştır. Amerika’da, Afrika kökenli kadınların haklarını savunmak için “Black Women Organized For Action” (BWOA) ve “National Black Feminist Organization” adı altında örgütler, feministler tarafından kurulmuştur. Kurulan bu örgütlerdeki feministler, fakirlik ve sağlık problemleri gibi zorluklara çözüm getirmeye odaklanmışlardır (Örnek, 2015: 112-114).

İkinci Dalga Feminizmi döneminde feministler, birçok alanlarda (siyasal, sosyal, bilimsel, kültürel vb.) ataerkil düzenle mücadele etmişlerdir. Yukarıda da

bahsedildiği üzere feministler örgütler kurmuşlar, eserler yazmışlar ve buna benzer birçok faaliyet gerçekleştirmişlerdir. Bu büyük mücadelenin en temel amacı, erkek egemen topluma bir son vermektir. Bunu yanı sıra cinsiyet fark etmeksizin, eşit hak ve özgürlüklerin toplumda gerçekleştirilmesini sağlamak hedeflenmiştir. Ancak her alanda olduğu gibi feminizm savunucularında da fikir ayrılıkları ve farklı ideolojik görüşler ortaya çıkmıştır (Taş, 2016: 171). Bu farklı görüşlerin yanı sıra, feminizme olan bakış açısı, 1970’li yıllarda olumlu bir şekilde değişmiştir. Üye ülkelerce olumlu karşılanmamakla birlikte Birleşmiş Milletlerin, Kadınlara Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW, 1979) imzalanmıştır. Bu sözleşmede, kadınlara tanınan hak ve özgürlük taleplerinin kabul edileceği kaleme alınmıştır. Bu sözleşme ile birlikte, kadınlara yönelik var olan sorunların düzenlenmesi ve kadınlarında insan hakları belgelerinin içerisinde yer alması adına önemli bir adım atılması hedeflenmiştir. Ancak, ne yazık ki CEDAW sözleşmesi içerisinde Türkiye’nin de olduğu pek çok ülke tarafından olumsuz karşılanmıştır. Bu olumsuz karşılanmanın sebebi halen yerleşik olan ataerkil düzendir (Berktaş, 2004: 9).

### **1.2.2.3. Üçüncü Dalga Feminizm Hareketi**

Üçüncü Dalga Feminizm Hareketi 1990’ların ilk yarısında başlamıştır. Bu feminist hareket, toplumdaki cinsiyet eşitsizliğine ve kadın olmanın yol açtığı sıkıntılara, tacizlere ve erkek egemen topluma karşı çıkmıştır. Üçüncü Dalga Feminizm; ataerkillik kavramının olmadığı, cinsel farklılıkların önem teşkil etmediği, cinsiyete göre rollerin olmadığı bir dünya düzeni geliştirmeye çalışmış ve bunun için mücadele vermiştir. Bahsedilen rollerde feminist teori gündelik hayatta, ev içi alanlarda, siyasi alanlarda ve toplumun her kesiminde cinsiyetçi bir tutumun olmaması gerektiği savunmuştur. Bu bağlamda yukarıdaki başlıkta, bahsedilen İkinci Dalga Feminizmi ile Üçüncü Dalga Feminizmi birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmamıştır. Çünkü Üçüncü Dalga Feminizmi, İkinci Dalga Feminizminin kullanmış olduğu kavramları kendi akımında da kullanmıştır (Ayyıldız, 2015:7,8). Ancak daha derinine inildiğinde, İkinci Dalga Feminizmi, Birinci Dalga Feminizminin devamı niteliğindedir, Üçüncü Dalga Feminizmi bu iki teoriden farklı kavramlar da içermektedir. Üçüncü Dalga Feminizmden önceki Birinci ve İkinci Dalga Feminizm düşünceleri ve çalışmaları, Üçüncü Dalga Feminizmi için fazla kabul edilebilir olmamıştır. Çünkü bu feminizm dalgası konu kadın erkek eşitliğine geldiğinde, bu doğrultuda yapılan faaliyetler üzerine durmak yerine daha çok bireysellik alanına odaklanmıştır. En büyük farklılıklardan biri de İkinci Dalga

savunucularının “the personal is political” (kişisel olan politiktir) sloganını kullanılmalıdır. Üçüncü Dalga feministleri ise, “political is personal” (siyasal olan kişiseldir) sloganını kullanmışlardır (Türkoğlu, 2015: 12,13).

1980’lerde başlayan Üçüncü Dalga Feminizmi kadın hareketlerinin ve çalışmalarının daha geniş kitlelere ulaşması amacıyla mücadele vermiştir. Her dönemde olduğu gibi Üçüncü Dalga Feminizm hareketinde de kadına karşı yapılan baskılar ve zorbalıklar feministler tarafından eleştirilmiştir. Üçüncü Dalga Feminizmi, kadınlara karşı olan cinsiyetçi tutumları en aza indirmeyi, hatta tümüyle ortadan kaldırmayı hedeflemiştir. Buna ilaveten Üçüncü Dalga Feminizmi, toplumun değişmesi yönünde birçok çalışmalar yapmış ve hala bu alanlarda çalışmalar yapmaktadır (Tür ve Koyuncu, 2010: 6,7).

Üçüncü Dalga Feminizmde kadınların toplumsal alanda daha geniş kitlelere ulaşması amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, kadınlar arasındaki farklılıklar üzerinde de durulmuştur. Bu farklılıkların en temel nedeni bireyler arasında kültürel, etnik, sosyal, cinsel tercih gibi birçok alanda ayrımın var olmasıdır. Ezilme, hor görülme ve zorbalığın bile toplumdan topluma farklılık göstermesi, bu farklılıklara odaklanılmasının gerekliliğini doğurmuştur (Kolay, 2015: 9-10).

Üçüncü Dalga Feminizmi, farklı coğrafyalarda, benzer olmayan isimlerle de kaynaklara geçmiştir. Özellikle Amerika’da başlayan Üçüncü Dalga Feminizmi, Amerika coğrafyasında genellikle “grrl feminism” olarak adlandırılmıştır. Üçüncü Dalga Feminizmi Avrupa’da, “yeni feminizm” olarak isimlendirilmiştir. Farklı isimlere sahip olan Üçüncü Dalga Feminizmde, sadece akım değil feministlerde farklı isimlerle anılmışlardır. “Lipstick feminism, girlie feminism, riot grrl feminism, cyber grrl feminism, trans feminism, grrl feminism” gibi isimler buna örnek olarak gösterilebilir (Örnek, 2015: 116).

Sonuç olarak Üçüncü Dalga Feminizm hareketinde sadece ataerkil düzene karşı çıkılmamış, çevre sorunları (ekofeminizm<sup>2</sup>), siyasal olaylar, savaşlar, az gelişmişlik ve yoksulluk gibi birçok alanda mücadeleler vermişlerdir. Kısacası, sorun teşkil eden bütün mecralarla mücadele etmişlerdir. Ancak Üçüncü Dalga Feministler

---

<sup>2</sup>Ekofeminizm kavramı, çevresel sorunlara karşı kadınların göstermiş olduğu tepkileri anlatan bir akımdır. Ekofeminizm akımı, kadınların, çevrenin kötü kullanılmasından dolayı göstermiş oldukları tepkileri içermektedir. Kadınların çevre sorunlarıyla bu kadar ilgili olması çevrenin de tıpkı kadınlar gibi zorbalıklara mahkum edilmesinden dolayıdır. Bkz. Çetin (2005), Ekofeminizm: Kadın-Doğa İlişkisi ve Ataerkillik, *Sosyo Ekonomi Dergisi*, Sayı 27, s: 71-83.

var olan farklılıklardan dolayı toplumda oluşan sorunlara tamamen bir çözüm getirememişlerdir (Taş, 2016: 172).

### **1.3. FEMİNİZME DAİR GÖRÜŞLER**

Feminizmin kökeni ve dönemseller olarak ayrılmaları yukarıda açıklanmıştır. Geçmişten günümüze kadar feminizm kavramı farklı ideolojilerden etkilenmiştir. Bu da feminizmin kendi içinde bölündüğünü göstermektedir (Dikici, 2016: 524). Dolayısıyla feminizm, homojen bir akım değildir. Farklı toplumlar, coğrafyalar ve kültürler göre feminizm akımı çeşitli şekiller almıştır. Bu farklı feminizm akımlarına liberal feminizm, radikal feminizm ve postmodern feminizm örnek verilebilir (Notz, 2011: 9).

#### **1.3.1. Liberal Feminizm**

Liberal düşüncenin kurucularından Adam Smith eseri Milletlerin Zenginliği'nde ekonomi politik için iki farklı amaç önermektedir. Adam Smith'e göre bu amaçlardan ilki, halk için bol miktarda gelir ve geçimlik sağlamaktır. İkinci amaç ise, devlete veya ulusa kamusal hizmetlerin sağlanması için gerekli gelirin oluşturulmasıdır. Adam Smith, devletin ekonomiye müdahalesinin gerekli olmadığını ifade etmiştir. Bu bağlamda serbest ekonomiyi savunmuştur (Smith, 2011: 13).

Liberal görüş aslında siyasal bir düşüncüyü ifade etmektedir. Liberal düşüncenin kökenine inildiğinde 17. ve 18. yüzyıllarda ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Bu görüş birey-devlet ilişkisini akılcılık ilkesi üzerine kurmuş ve akılcılık ilkesiyle bu durumu açıklamaya çalışmıştır. Devletin toplum üzerinde asgari bir yetkiye sahip olması gerektiğini savunmuştur. Liberalizm, akılcılık ilkesi ve bireyselliğin<sup>3</sup> öneminden bahsetmiştir. Bireysellik savunusuyla yalnızca ulusal düzeyde refah artışı değil, zamanda uluslararası düzeyde de refah artışının sağlanacağı ileri sürülmüştür. Kısacası liberal görüş, akıl olgusunu ön planda tutmuş ve bundan dolayı toplumsal gelişmişliğin artacağını iddia etmiştir (Yanık, 2015: 38).

Liberal feminizm, 19. yüzyılda kadınlara ilk kez sosyal olarak eşitlik vadeden ve bu doğrultu üzerinde çalışmalar sergileyen feminist bir teoridir. Liberal feministler, doğanın bir kanunu veya yaratıcının bir emri olarak kabul edilen ataerki sistemi

---

<sup>3</sup>Bireysellik kavramını Adam Smith, benim istediğimi bana ver, buna karşılık sen de bende istediğine kavuş şeklinde ifade etmiştir. Ona göre, yemeğimizi kasabın, biracının ya da fırıncının yardımseverliğinden dolayı değil, onların kendi çıkarlarını gözetmeleri nedeni ile elde ederiz. Adam Smith bu örneği ile bireysellik kavramını eserinde kaleme almıştır. Bkz. Smith (2011), *Ulusların Zenginliği*, (çev. Ayşe Yunus ve Mehmet Bakırcı), Alan Yayıncılık, No 12156, İstanbul. (Eserin orijinali 1776'da yayımlanmıştır.)



eleştirmişlerdir. Liberal feminizm modernizmin<sup>4</sup> ve pozitivism<sup>5</sup> etkisi altında kalmıştır. Bu etkiden dolayı, mantık ve akla olan inancı liberal feminist görüşte gözlemlemek mümkündür. Bu nedenle liberal feministler, kadın ve erkeklerin hem psikolojik açıdan hem de akıl yönüyle birbirlerinden farklı olmadığını savunmuşlardır. Birinci ve İkinci Dalga Feminist Teorileri, liberal görüşten etkilenmişlerdir (Çetinel ve Yılmaz, 2016:5).

Liberal Feminizm, Aydınlanma felsefesinden etkilenmiş olmakla birlikte Aydınlanma Felsefenin daha derinine indiklerinde bu felsefeyi eleştirmişlerdir. Çünkü Aydınlanma Felsefesindeki “rasyonel birey” tanımı, sadece erkekleri kapsamaktadır. Feministler ise, kadın erkek eşitliğini savunduklarından bu görüş onlara ters gelmiştir. Ancak liberal feministler, Aydınlanma Felsefesini eleştirmiş olmakla birlikte bu felsefenin argümanlarından birçok alanda faydalanmışlardır. Feminizmin ilk türü olan liberal feminizmin öncelikli amacı, kadınlara da oy hakkının verilmesi olmuştur. Bu teorinin aslında Amerikan kökenli olduğunu söylemek yanlış olmaz. Çünkü liberal Amerika’da kadın ve erkek eşitliğini savunan ilk görüş liberal feminizm olmuştur. Liberal feministlerin öncelikli amaçları, oy kullanma hakkını almaları olmuştur. Ardından eğitim hakkı, piyasada eşit rekabet, iş hayatında eşit muamele ve eşit işe eşit ücret gibi taleplerde de bulunmuşlardır. Liberal feministler, serbest piyasa düzenini savunmuşlardır. Bunun altında yatan neden serbest piyasada, tıpkı erkeklerde olduğu gibi kadınlarda da çalışma imkanının daha fazla olmasıdır. Çünkü liberal feministler iş alanı arttıkça, çalışma oranlarının da artacağını düşünmüşlerdir (Altınbaş, 2006: 24-26).

Liberal feminizm kadınları ilgilendiren birçok alanda mücadeleler vermiştir. Ancak bu mücadelelere rağmen eleştirilmiştir. Liberal görüşte, bireysellik ön planda tutulduğu için bu görüşte bağımsız vatandaş olmak savunulmuştur. Ancak kadınlar, bahsi geçen dönemde çoğu toplum tarafından bağımsız olarak düşünülmemiştir. Yani

---

4Modernizm kavramı ya da Aydınlanma Projesi, dogmatik düşüncelerin merkezinden çok, doğa ve insana odaklanmaktadır. Bahsi geçen Aydınlanma Projesi akıl kavramını temel almış ve böyle bir dünyanın olmasını amaçlamıştır. Bkz. Serdaroğlu (2010), *Feminist İktisat'ın Bakışı Postmodernist Mi?* (2. Baskı ) Ankara: Efil Yayınevi Yayınları, s: 28.

5 Pozitivizm kavramının kökeni, eski Yunan sofistlerine kadar dayanmaktadır. Pozitivizm 19. yüzyılda Auguste Comte'nin katkılarıyla daha düzenli bir hale getirilmiştir. Pozitivizm kavramının derinlerine inmeden, genel bir tanım yapmak uygun olacaktır. Pozitivizm, deneylerle açıklanabilen ve gözlemlenebilen, yani bilime önem veren bir akımdır. Yani, bilimin sadece deneylerle oluşacağını öne sürmektedir. Bkz. Ballıkaya, C. (2015). POZİTİVİZM Tarihsel Süreç İçerisindeki Gelişimi ve Sosyolojik Düşünceye Etkileri, *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, s: 87-106.

bu düşünce yapısına göre, bağımsız olmayan birey vatandaş olarak görülmez. Bu düşünce yapısı, liberal feminist teoriye ters düşmektedir. Kadınların ev içinde vermiş oldukları emekler liberal görüş tarafından göz ardı edilmiştir. Her ne kadar kadınların hakları için mücadele eden bir teoriden bahsedilmiş olsa da erkeklerin kadınlar üzerindeki baskıları için liberal feminizm bir mücadele verememiştir. Son olarak liberal feminizmin, bütün kadınları bir genellemeye tabi tuttuğu ifade edilmiştir. Yani kadınları bireysel olarak incelememiş ve tek bir tanımlama üzerinden yorumlamalar yapmıştır. Bu yüzden, liberal feminizm savunucularının, büyük eleştirilere maruz kaldığı ileri sürülmektedir (Türkoğlu, 2015: 15,16).

### **1.3.2. Sosyalist ve Marksist Feminizm**

Sosyalist feminizm, kavram olarak aslında Marksist feminizmin içerisinde yer almaktadır. Marksist teorinin temel savunucuları, Karl Marx ve Friedrich Engel'dir<sup>6</sup>. Marksist feminizm kuramı, Karl Marx ve Friedrich Engel'in bilimsel sosyalizm olarak kayıtlara geçen eserlerinden faydalanılarak ortaya çıkarılmıştır. Marksist feminizm, 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın ilk çeyreğinde etkili olmuş bir teoridir. Sosyalist feminizm ise, 1960'ların sonlarında ortaya çıkmıştır (Yörük, 2009: 67).

Marksizm ve feminizm incelendiğinde aslında birbirleriyle yakın bir ilişki içerisinde değildir. Bu duruma rağmen, iki teoride birbirleri için büyük önem teşkil etmektedir. Marksist görüş, sınıf çatışması üzerinde durmaktadır. Ancak Marksist görüşün sınıf savaşı içerisinde, cinsiyet konuları işlenmemektedir. Yani Marksist teori, kadınları farklı bir kategoride incelememiş ve ayırmamıştır. Bu görüşlere bakıldığında Marksist teori, farklılığı sınıf üzerinde tasarlarken, kadınları aynı tanımlamalar içerisinde tutmuş ve ayırıştırma söz konusu yapmamıştır. Ancak geçmişten günümüze kadınların ezilmesinin var olduğu kabul edilmektedir. Ataerkil sistemin iktidarını sürdürmesi inkar edilemez bir durum haline gelmiştir. Bu bakımdan Marksist teoriye göre; sınıf sömürsünün bitirilmesi durumunda kadınların

---

<sup>6</sup>Friedrich Engels yazmış olduğu *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni* eserinde, aile kavramını açıklamıştır. Engels aile kavramını gruplara ayırmıştır (Soydaş Aile, Ortaklaşa Aile, İki Başlı Aile ve Tek Eşli Aile ). Bu gruplardaki evlilikleri ve akraba ilişkilerini incelemiştir. Dolayısıyla kadının konumunu da eserinde kaleme almıştır. Engels iki başlı evlilik düzeni ve analık hukuklu toplum düzenindeki işbölümü üzerine durmuştur. Ona göre, İki başlı evlilikte erkek çalışma aletlerinin sahibiyken, kadın herhangi bir ayrılma sürecinde evdeki eşyalara sahip oluyordu. Ancak analık hukuklu sistemde çocukların baba tarafından miras alamayacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla soy zincirinin baba tarafına geçirildiği ileri sürülmektedir. Böylece babalık miras hukukunun kurulduğu ifade edilmektedir. Bkz. Engels, F. (2010). *Ailenin Özel Mülkiyeti ve Devletin Kökeni* (Çeviren: Kenan Somer), Sol Yayınları, Ankara.s:50-59 (Eserin orijinali 1884 yılında yayımlanmıştır.)

sorunları da nihayete erecektir. Marksizm ile feminizmin birbirinden ayrılamaz bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilebilir. Her iki teoride birbirlerinin eksikliklerine ışık tutmaktadır. İki teoriyi birlikte incelemek, iki hareket içinde faydalı olacaktır (Altun, 2008: 55,56).

Marksist feministler sınıf, güç ve iktisadi çıkarlar açısından kadın erkek eşitliğini savunmuştur. Diğer taraftan Marksist feministler, emeklerini satan işçilerin haklarını savunmayı da görevleri haline getirmiştir. Yani emekleri sömürülen işçi sınıfını her alanda savunmuşlardır. Bunun yanı sıra işçi sınıfının sömürülmesini eleştirmişlerdir. Marksist feminizm incelendiğinde Liberal feminizm ile aralarında farklılıklar görülmektedir. Liberal feminizmin ilgilendiği konu daha çok kadın-erkek ilişkisindeki adaletsizlik iken Marksist feminizm teorisinde konuların başkalaştığı görülmektedir. Çünkü Marksist feminizm, daha çok sınıflar arası çatışmalarla ilgilenen bir akım olmuştur (Dikici, 2016: 526).

Marksist feminist teoriye göre kapitalist sistemde, ekonomik güçler ve toplumsal ilişkiler bir grubun bir diğerini sömürmesinde belirleyicidir. Kadın erkek ilişkisinde de erkekler kadınları sömürmekte ve baskı altına almaktadırlar. Marksist feminist teori, sınıflar ortaya çıkmadan önce yani ilkel toplumlarda kadınların ve erkeklerin eşit olduğunu gözlemlemiştir. Yani toplumsal sınıflar ortaya çıkmadan önce kadınların erkekler tarafından kullanılmasının söz konusu olmadığını öne sürmüştür. Ataerki düzen ortaya çıktığı zaman, erkeklerin kadınlar üzerindeki etkisi ve baskısı artmıştır. Çünkü ataerki düzenin ortaya çıktığı dönemde, özel mülkiyet önem arz etmiştir. Ayrıca devlet faktörünün de toplum üzerindeki gücü ve hükmü artmıştır. Bu gelişmeler ışığında erkeklerin kadınlar üzerinde bir baskı oluşturmaya başladığı gözlemlenmiştir. Marksist feministlere göre; bu düzende yapılan evliliklerde erkekler kadınlar üzerinde bir baskı kurmuş ve cinsiyet karşıtlığı ortaya çıkmıştır. Onlara göre bu karşıtlık ve çatışma tarihteki sınıf savaşlarının ilkinin oluşturmaktadır (Çetinel ve Yılmaz, 2016: 12). Bu konulara ek olarak Karl Marx<sup>7</sup>, kapitalist bir sistemde insanların emeklerine yabancılaşması konusundan bahseder. Marksist

---

<sup>7</sup>Marx'ın yabancılaşma teorisinde 'yabancılaşmış emek' söz konusudur. Ona göre yabancılaşmış emek, emeğini satan işçinin kendi ürettiği ürüne yabancılaşmasıdır. Karl Marx yabancılaşmayı eserinde, "Nesneye sahip olmak öylesine bir yabancılaşma olmuştur ki işçi ne kadar fazla nesne üretirse kendisi o kadar azına sahip olabilir ve kendi ürününün, sermayenin egemenliği altına o kadar girer." şeklinde ifade etmiştir. Bkz. Marx, K. (2014) *El Yazmaları*, (Çeviren: Murat Belge) Birikim Yayınları, İstanbul. (Eserin orijinali 1844'de yayımlanmıştır.)

feministler bu konuya ilaveten, aynı durumu kadınların ev işlerinde yaşadığını ileri sürmektedirler. Yazar Mariarosa Dalla Costa, İtalya’da feminist hareketi ilk savunan kişilerden biridir. Costa’nın, Karl Marx’ın hayatı ve eseri kapital ile ilgili dersler verdiği ifade edilmektedir. Costa’ya göre, ev işlerinin tekrarlı olması ve sürekli aynı işlerin yapılmasından dolayı kadınların işlerine yabancılaştığını öne sürmüştür (Üzel, 2006: 62).

Sosyalist feminizm, aslında Marksist feminizmle birlikte düşünülmelidir. Sosyalist feminizm, Radikal feminizm ve Marksist feminizm arasında bir bağlantı kurmaktadır. Sosyalist feminizm tek başına incelendiğinde Marksist feminizmle aynı çatı altında değerlendirilmelidir. Marksist feminizm kuramlarından kuşku duymayan Sosyalist feministler, Radikal feminizm araştırmalarıyla birlikte iki teoriden de faydalanarak yeni bir feminist düşünce yapısı oluşturmuştur. Sosyalist feminist kurama bakıldığında kadın kimliği ortak bir tanımlama kategorisi içerisinde yer almaktadır. Feminist teoriler arasında yer alan Liberal feminist teorinin kadınların hukuksal açıdan erkeklerle eşit olması talebi vardır. Sosyalist feminizm ise bu talebin gerçek bir eşitlik oluşturmayacağını öne sürmüştür. Bu bağlamda Marksist/Sosyalist feministler, her ne olursa olsun bütün alanlarda eşitliği sağlamak düşüncesini bir hedef haline getirmişlerdir. Marksist teori eşitlik faaliyetinin devrimden sonra gerçekleşeceğini ileri sürmektedir. Sosyalist teori ise bu konuda radikal feminist teoriden etkilenmiş, böylece kadın ve erkek arasında eşitlik sağlanması adına mücadele edilmesi gerektiğini öne sürmüştür. Çünkü Sosyalist feministler devrimin her şeyi çözebileceğini düşünmemişlerdir. Marksist feminist teorinin sınıfsal farklılıklar üzerinde durduğu ileri sürülmektedir. Kadınlar açısından da durumun aynı olduğu ifade edilmektedir. Marksist feminist teori, farklı sınıflarda yer alan kadınları incelemiştir. Bu kadınların, toplum içerisinde nasıl değişim gösterdiklerinin üzerinde durulduğu belirtilmiştir. Sosyalist feminist teoride ise, kadınların buldukları sisteme karşı olan bakış açıları incelenmiştir. Özellikle, kapitalist sistemde yaşayan kadınların, bu sisteme karşı olan düşünceleri öneme alınmıştır. Dolayısıyla, her iki teoride de kadınlar ortak bir tanım içerisinde yer almışlardır (Altun, 2008: 62).

Tüm bunlara rağmen feministler Marksizm akımını eleştirmişlerdir. Marksist teorinin uygulamada erkek egemen bir dil kullandığı ve erkeklerin gözüyle teorilerini oluşturduğu ifade edilmiştir. Marksist düşünce yapısındaki sınıfsal analizlerde cinsiyet temelli toplumsal tecrübeler göz ardı edilmiştir. Feministler sosyalist ülkelerde kadınların toplumdaki yerinin düzelmediğini ve hala aynı konumda yer

aldıklarını vurgulamıştır. Çin ve Küba örneklerinde görüldüğü gibi işçi hareketleri ve sol düşünce yapısının odak noktası, kadınların sorunları ve sömürülmeleri olmamış daha çok sınıfsal analizlere yoğunlaşmıştır (Üzel, 2006: 59).

### **1.3.3. Radikal Feminizm**

Radikal kelimesi TDK'ya göre; köken ve köktenci anlamlarına gelmektedir. Yani radikal kelimesi; yüzeysel olmayan, derine inen ve asıl konuyu derinlemesine inceleyen anlamına gelmektedir (TDK, 2018). Radikal feminizm teorisi 1960'lı yılların sonlarına doğru "eylemci kadınlar" adıyla anılan bir grup kadın tarafından ortaya atılmıştır. New York ve Boston'da ortaya atılan bu teori savaşa karşı görüşlerle gündeme gelmiştir. Ayrıca medeni haklar talepleriyle de ortaya çıkmıştır (Dikici, 2016: 528). Bu teorinin ortaya çıktığı dönemlerde ABD'de Vietnam Savaşı'nın etkileri hala sürmekteydi. Bu savaşın etkisiyle savaş karşıtlığı ve özgürlük yolunda ilerleyen eylemler toplumun her kesiminde gözlemlenmiştir. Bu eylemlerin içerisinde kadınlar aktif bir şekilde rol almışlardır. Ancak kadınlar, hem cinslerinin eylemlere etkin bir şekilde katılmadıklarına şahit olmuşlar ve mevcut sistemi sorgulamaya başlamışlardır. Böylece Radikal feminizm teorisi ortaya çıkmıştır (Çetinel ve Yılmaz, 2016: 7). Radikal feminizmin öncüleri Amerika'da birçok savaş karşıtı eylemlerde yer almışlardır. Bu eylemlerdeki katılımcıların büyük bir kısmı kadınlardan oluşmuştur. Ayrıca Radikal feminizm savunucuları kadınların ikinci sınıf vatandaş konumunda olmalarını eleştirmiştir. Feministler ataerkil sistemin son bulması gerektiğini ve anaerkil bir toplumsal düzenin gerekliliğine vurgu yapmışlardır (Türkoğlu, 2015: 16).

Bazı kaynaklarda İkinci Dünya savaşından sonra gündeme gelen radikal feminizmin Simone de Beauvoir'ın "The Second Sex" adlı eseriyle ortaya çıktığı belirtilmektedir. Sadece bununla kalmayıp, Eva Figes ve Germaine Greer de Radikal feminizmi ilk ortaya çıkaran isimler arasında yer almaktadır. Radikal feminizmi savunanlar, kadınların zorluklar içerisinde yaşamasının ve ezilmesinin sebebini ataerkil sistem olarak görmüşlerdir. Toplumun sadece belli kesimlerinde değil her kesiminde(iş hayatı, aile içi yaşam, kapitalist sistem ve sosyal hayat vb.) ataerkillik ağır basmaktadır (Atan, 2015: 8).

Kadının her alanda özgürleştirilmesini savunan Radikal feminizm, İkinci Dalga Feminizminin de temelini oluşturmaktadır. Kadının toplumda ikinci sınıf insan muamelesi görme nedenini ataerkil sistem olarak gören radikal feministler, bu

cinsiyetçi hiyerarşik sistemin değişmesinin toplumsal açıdan olumlu sonuçlar doğuracağını ileri sürmüşlerdir (Altun, 2008: 70).

Radikal feminizm, kadınların toplumsal baskılarla ezilmesi üzerine odaklanmıştır. Onlara göre; kadınların sınıfları ve ırkları ne olursa olsun toplumda var olmaları gerekmektedir. Radikal feministlere göre; erkekler kadınları yalnızca ekonomik kazanç yönünden değil kendi kişisel tatminleri içinde kullanmaktadır (Altun, 2008: 71). Ayrıca Radikal feministlerin bir kısmı kadınların sahip olması gereken özgürlükleri ile cinsel özgürlüklerinin aynı şeyleri ifade ettiğini savunmuşlardır. Radikal feminist teori tecavüz eyleminin kadınlara karşı yapılan bir terör türü olduğunu ifade etmiştir (Türkoğlu, 2015: 17). Bu bağlamda feminizm savunucularından Mary Wollstonecraft, kadınların erkeklere olan bağımlılığının biyolojik olmadığını, toplumun düşünce yapısından kaynaklandığını dile getirmiştir. Bu bağımlılığın kadınlara sosyal, kültürel ve eğitimsel alanlarda özgürlük tanınmasıyla birlikte ortadan kalkacağını ifade etmiştir. Yani Radikal feminizme göre kadınlar özgür bireyler olmalıdır (Atan, 2015: 9).

Shulamith Firestone, kadınların ezilmelerinin ve toplumda baskı altında olmalarının sebebini cinsiyet farklılığıyla açıklamıştır. Ona göre, kadınların baskı altında olmasının nedeni toplumda kadınlara karşı biçilen rollerdir. Bu bahsi geçen roller kadınların doğum ve annelik görevleridir. Firestone'nin bunun için üretmiş olduğu çözüm ise teknolojidir. Ona göre kadınlar teknolojiyi bu rollerden sıyrılabilmek için kullanmalıdır. Ona göre teknolojinin kullanımıyla, insan vücudu yalnızca bir cinse bağlı kalmadan doğum faaliyetini gerçekleştirebilecektir. Bu şekilde çocuk bakımı erkek kadın gözetmeksizin her bireyin üstlenebileceği bir vazife olacaktır. Radikal kuramcıların getirdiği çözüm önerileri çok fazla eleştiriye maruz kalmıştır (İmançer, 2002: 158-159).

#### **1.3.4. Postmodernist Feminizm**

Postmodern Feminist teoriyi ortaya koymadan önce postmodernizm kavramsallaştırmasının ortaya konulması gerekmektedir. Serdaroğlu'na göre (2010), Postmodernizm veya Postmodern yaklaşım, Modernizmin veya Aydınlanmanın yok oluşunu belirtmektedir. Yani, Aydınlanma düşünce yapısının sona ermesi anlamına gelmektedir. Postmodernizm, yapıbozum<sup>8</sup> tekniği kullanmaktadır. Bu yapıbozum

---

<sup>8</sup>Yapıbozumculuğun temsilcisi olan Derrida'ya göre akıl merkezci bir düşünce biçimi olan modernizm; dilin, anlamın ve bilginin yansız ve saydam olduğunu varsayar. Bu anlayış üzerine inşa edilen söylemlerin sorgulanması yapıbozumculuk ile mümkündür. Yapıbozumculukta tersine çevirme ve

yöntemiyle de Aydınlanma Çağının ve Modernizmin fikirlerinin, düşünce yapısının ve savundukları görüşlerin bozulduğu gözlemlenmektedir. Bilindiği üzere Modernizm ya da Aydınlanma projesi, pozitivist düşüncenin hakim olduğu bir yapıyı temsil eder. Pozitivist düşünce ya da genel bir ifadeyle Modernizm, bütün olgulara bilim ile ulaşmayı hedefler. Yani bu düşünce yöntemi insanların her şeye bilimle varabileceğini savunur. Ayrıca Modernizm’de bilimin yanılmaz bir ilerleyişi olduğu kabul edilir. Anti-pozitivist düşünce yapısı ise, 1960’ların sonrasında bilim felsefesinde gerçekleşmiştir. Geçmişe bakıldığında Kuhn’cu bir gelenekle anti-pozitivist bir düşünce şekli gelişmiştir. Thomas Kuhn dışında, birçok felsefecide bu düşünce yapısını desteklemiştir. (Paul Feyerabend, Imre Lakatos, Stephen Toulmin, Rushel Hanson, Larry Laudan, Michael Polanyi gibi). Anti-pozitivizmi savunan düşünürlere göre, tek bir doğru yöntem yoktur ve toplumsal bilimlerde tek bir yasadın söz etmek mümkün değildir. Bunun sonucunda tek bir gerçeği kabul etmeyen Postmodernist düşünce, Modernizme karşı hakim olmuştur (s: 11-20).

Postmodern düşünce, bilim dünyasını etkisi altına almıştır. Zira bilimle ilgili alanlarda yapılan çalışmalar Postmodernizm düşünceden fazlasıyla etkilenmiştir. Yeni bir düşünce yapısıyla ortaya çıkan Postmodern feminizm, diğer feminizm kuramlarını eleştirmektedir. Postmodernist feministler, modern olan diğer feminist teoriler gibi kadınları iktisadi, sosyal ve toplumsal koşullara göre sorgulamamışlardır. Yani Postmodern feminizm, erkek egemen yapının toplum üzerindeki etkisini incelememiştir. Bundan dolayı Postmodern feminist teori, kadınların geçmişten günümüze ikinci plana atıldığını öne sürmüştür. Postmodern feministlere göre kadınlar ikinci plana atılarak bilimsel, felsefi ve siyasal alanların dışında tutulmuşlardır. Bu nedenle bilimsel alanlarda hep erkek egemen bir yöneliş gerçekleşmiştir. Olaylar bu yönde ilerlediği için, kadınlar daima tartışmaların dışında kalmışlardır. Postmodern feministlere göre bu sorunun çözümü; kadınların dışlanmışlığını daha fazla ortaya çıkarmaktır (Çatinel ve Yılmaz, 2016: 16,17).

Postmodern feminizmin kökeni, varoluşçuluk ve yapısalılık gibi düşünce yapılarına sahiptir. Bunların yanı sıra, Linguistik Feminizm adı ile kaynaklara geçen Yeni Fransız Feminizmde Postmodern feminizmin içerisinde yer almaktadır (Yörük, 2009: 70).

---

yerinden oynatma yapılıdır. Tersine çevirme işlemi egemenlik bağlamında ikilemin baş aşağı edilmesi, yerinden oynatma ise egemen terimin tabi terime bağlılığının ortaya konulmasıdır. Bkz. Serdaroğlu (2010), *Feminist İktisat'ın Bakışı Postmodernist Mi?* (2. Baskı ) Ankara: Efil Yayınevi Yayınları, s: 28.

Varoluş felsefesi, insanoğlunun varoluşunu tanımlar. Buna ilaveten, insanın özünü gerçekleştirmesini ve bu süreçteki olanakları ifade eder. Varoluşçuluk bütün itibariyle, insanı konu alan bir felsefedir. Geçmişten günümüze kadar birçok farklı varoluşçuluk tanımı yapılmıştır. Weil, varoluşçuluğu bir bunalım olarak tanımlamıştır. Mounier, umutsuzluk olarak ifade etmiştir. Marcel'e göre ise varoluşçuluk, özgürlüktür. Bu kadar farklı tanımlamalardan dolayı varoluşçuluk felsefesi, kendi içerisinde bir bütünlük sergilememiştir. Varoluşçuluk doğrudan insanla ilgilendiği için, önemli bir felsefedir (Gül, 2014: 27).

Feminist teoride, kadının kendisini oluşturması açısından varoluşçuluk felsefesi kullanılmıştır. Varoluşçuluk feminizmi, kadınların erkek egemen toplumlarda, erkeğe karşı ikincil duruma düştüklerini güçsüz, hassas ve duygusal olduklarını gözlemlemiştir. Varoluşçuluk feminizmine göre kadınların erkek egemen toplumdan sıyrılabilmeleri için kendi benliğini oluşturmaları gerekmektedir (Üzel, 2006: 54, 55).

Yapısalcılık ise nesnelere üzerinden olayları ayrı ayrı araştırmak yerine nesnelere arasındaki var olan ilişkiyi incelemektedir. Birçok kaynak, yapısalcılığın bir tanımının tamamen ve kesin olarak yapılamayacağından bahseder. Yapısalcılık, yüzeyde bulunanı değil daha derinlerde yatan kuralları ve yasaları incelemektedir. Yapısalcılara göre; bir yapıyı oluşturan kurallar tek başlarına bir anlam ifade etmezler. Yapısal düşünceye göre, bahsi geçen yapıların birbirleriyle olan bağlantıları önem arz eder (Tüfekçi, 2003: 50).

Yapısalcılığın devamı olarak kabul edilen post yapısalcılık, yapısal düşünceyi bir adım öteye taşımış ve dönüştürmüştür. Postyapısalcılık, şu anda Postmodernizm adıyla tanınan felsefi bir yapıya dönüşmüştür (Yörük, 2009: 74).

Postmodern Feminizm, postyapısalcılık düşünce akımından ve varoluşçuluk düşünce yapısından etkilenmiştir. Postmodernizm ve feminizm arasında benzerlikler mevcuttur. Bu benzerlikler arasında Batı metafiziğini eleştirmeleri örnek gösterilebilir. Bunun yanı sıra felsefe düşüncesiyle bağdaşmayan toplumsal eleştirileri geliştirmek, her iki düşünce yapısının da amacı olmuştur. Postmodernizme ve feminizme karşı yapılan eleştiriler, bu iki düşünce yapısının birbirine olan faydalarını azaltmaktadır (a.g.e.: 81).

Son olarak postmodern feminizm, modernizm düşüncesinin genel anlamda erkeklerin ve kadınların eşitliğini savunduğunu gözlemlemiştir. Ancak postmodern feminizm, modernizmde hala kadınları dışlayıcı bir tutumun sergilendiğinden de söz



etmiştir. Bu nedenle Modernizm düşünce yapısını eleştirmiştir. Postmodern feminist teori, her iki cinsten de farklılık oluşturmayacak söylemler yapmaya çalışmıştır. Postmodern feministler, kadınların konumunu düşünerek kadınsal bir dille her alanda oluşan erkek egemen söylemlerle mücadele etmişlerdir. Bunun yanı sıra ataerkil toplumlarda ve bu tip sistemleri eleştirmişlerdir. Yine erkek egemen toplumun korunmasını hedef alarak bu durumla başa çıkmaya çalışmışlardır. Postmodern feministler, sadece kadın ve erkeğin eşit olması için bütün kurallardan vazgeçmeyi göze almışlardır. Onlara göre her ne olursa olsun yalnızca eşitlik için her şeyden vazgeçilebilir (Kozlu, 2009: 8-9).

#### **1.4. Geçmişten Günümüze Avrupa’da Kadının Konumu**

Eski çağlardan günümüze kadar bütün toplumlarda kadınların konumlarının farklı boyutlar kazandığı bilinmektedir. Kadınlar bazı toplumlarda kutsallaştırılırken, bazılarında erkeklerle eşit bir durumda olmuşlardır. Ataerkil toplumlarda ise, kadınlar ikinci bir sınıf olarak görülmüş, kadınların erkeklerin yanında hiçbir hak talep edemedikleri gözlemlenmiştir. Tarihte, kadınların konumlarına bakmak için sadece toplumsal yapılar yeterli değildir. Bunların yanı sıra din, kültür ve ekonomik yapı gibi unsurlarda oldukça önemlidir (Erdem ve Yiğit, 2010: 13).

Eski Yunanlılarda kadınlara bir yük olarak bakılmıştır. Bunlara ek olarak Eski Yunanlılara göre kadınlar şeytani varlıklardır. Kadınlar medeni haklardan yoksun olmalıydılar. Dahası o dönemlerde, miras ve boşanma hakları yalnızca erkeklere ait olmuştur. Roma’da kadınların vatandaş olarak kabul görmediği tarihi araştırmalarda gözlemlenmiştir. Ayrıca kız çocuklarının aç ve susuz bırakıldığı yine tarihi eserlerde yazılmıştır. Tarihi kaynaklara göre; Orta çağ Avrupa’sında kadınlar tatlı bir zehir olarak görülmüştür (Benazus, 2008: 284-288).

Avrupa kurulduğunda Yahudi-Hıristiyan geleneğinin gereklilikleri daha çok önem teşkil etmiştir. Çünkü cinsiyetler meselesine İncil’de, hatta Tevrat da sık sık değinilmiştir (Bock,2004: 1). Kadınların hakları ile mücadeleleri aslında Aydınlanma Dönemi’nden sonra gözlemlenmeye başlanmıştır. Kadınlar eşitsizlik ve ikinci sınıf bir insan olmaları nedeniyle sürekli mücadele etmeye başlamışlardır. Fransız Devrimi ile birlikte insan haklarına dair vurgular artmıştır. İnsan haklarına yapılan vurgularla birlikte kadınlarda seslerini duyurmaya başlamışlardır (Kolay, 2015: 5). Bu ilerlemelerin bir neticesi olarak Fransız Devrimi, feminist siyasal düşünce tarihinin bir çıkış noktası haline gelmiştir. 1789 Devrimin başladığı yıl olarak kabul edilmiştir. Bu

başlangıçla birlikte kadın ve erkek kavramının ayrı bir şekilde kullanıldığı görülmüştür. Yapılan birçok talebe rağmen kadınlar 26 Ağustos 1789'da Paris'te yasallaştırılan “İnsan ve Vatandaş Hakları Beyannamesi” nden dışlanmışlardır. Buna büyük bir tepki olarak Olympedes Gouges kendisinin kaleme aldığı “Kadın ve Vatandaş Haklarının Beyannamesi” ile bu yasaya başkaldırmıştır (Notz, 2011: 38,39).

Fransız kadın hareketinin ilk kalıcı örgütünün kurucularından Maria Deraismes, 1868 yılında kaleme aldığı *Eva Dans l'humanite* (İnsanlıkta Havva) eseri ile kadınların haklarını savunmuştur. Bu eser aslında yalnızca kadınları değil, insanlığı da ele almış bir eser niteliği taşımaktadır. Yani kadınların haklarının çiğnenmesine karşı erkeklerinde mücadele edebileceğini anlatmıştır. Bunun yanı sıra Helene Lange, 1893 yılında çıkarmış olduğu dergide (*DieFrau* “kadın”) kadınların sorunlarının sadece kadınlar tarafından değil aynı zamanda erkekler tarafından da incelenmesi gerekliliğini kaleme almıştır. Ona göre, kadınların sorunu erkeklerin de sorunlarını oluşturmaktadır. Kadın haklarının savunulması konusunda özellikle Fransız Devrimi'nde birçok eser kaleme alınmıştır (Bock, 2004: 8).

Fransız Devrimi'nde kadın hakları için çok fazla mücadeleler edildiği gözlemlenmiştir. Ancak Kilise'nin baskısıyla birlikte kadınlar vermiş oldukları mücadelelerden istedikleri gibi bir sonuç alamamıştır. Birçok ülkede olduğu gibi kadınların erkeklerden ayrıştırılması sorunu, Fransa'da da görülmüştür. Halbuki Hıristiyanlık dinine bakıldığında yukarıda da bahsedildiği üzere, kadınlarla erkeklerin eşitliği konusu İncil kitabında da işlenmiştir (Gönenç, 2006: 67). Ancak ünlü Hıristiyan İncil yazarlarından Dimaşklı Yuhanna, kadınları kötülüğün çocukları olarak görmüş, onları güvenliğin ve huzurun düşmanı şeklinde ifade etmiştir. Yani kadınların İncil'de nasıl bahsedildikleri yorumlamalara göre farklılık yaratmaktadır (Benazus, 2008: 279).

Kadınların toplumsal yaşamda yer alabilmeleri daha çok Dünya Savaşları'nın yaşandığı dönemlerde olmuştur. Çünkü savaşıma giden erkeklerin yerine kadınlar iş alanlarına gitmeye başlamışlardır. Aslında savaş kavramı olumsuz bir şart gibi gözükse de dönemin kadınları için savaş eşsiz bir özgürlük ve sorumluluk alanı oluşturmuştur. Çünkü kadınlar daha önce uğraşmak istedikleri ancak uğraşamadıkları alanlarda hizmet vermeye başlamışlar ve ülkelere büyük bir katkıda bulunmuşlardır. O dönemlerde savaş kadınlara birçok iş imkanı tanımıştır. Dolayısıyla savaşın yaratmış olduğu zorunluluklar kadınlara birçok fırsat vermiştir (Gönenç, 2006: 67).

Avrupa genelinde durum böyle ilerlerken, İngiltere’de feminist Mary Wollstonecraft, (1759-1797) “Kadınların Hakları için Bir Savunma” adlı eseri kaleme almıştır. Wollstonecraft, bu eserinde kızlar ve erkekler için eğitimin eşit derecede olması gerektiğini savunmuştur. Ayrıca eserinde kadınlar ve erkekler için eşit bir politik düzen talep etmiştir. Wollstonecraft, toplumlarda kurulan okulların ve üniversitelerin iki cinsiyet içinde eşit olarak hizmet vermesi gerektiğini kaleme almıştır. Kadınlar, erkekler için hizmetçi değildir, erkek ve kadın yol arkadaşı olmalı görüşünü cesur bir şekilde eserinde anlatmıştır. Wollstonecraft’ın bu tarz görüşleri çevresindeki insanların hem dikkatini çekmiş hem de onları şaşırtmıştır (Notz, 2011: 39,40).

Feminist teori, tarihsel bakımdan üç dalgaya ayrılmıştır ve bu daha önceki başlıklar ile incelenmiştir. Feminizmin birinci dalgasında (1848-1960), kadınlar hak arama direnişi içerisine girmişlerdir. Bu dalga hareketinde daha çok medeni haklar talep edilmiştir. Birinci Dünya Savaşı ile birlikte Almanya, Rusya, İngiltere gibi Avrupa ülkeleri ve dünyadaki bazı ülkeler kadınlara oy kullanma hakkı tanımıştır. İkinci Dünya savaşında ise kadınların talepleri çok fazla yankı uyandırmamıştır. Savaştan sonra bütün Avrupa’da kadınlar seçme ve seçilme hakkına kavuşmuşlardır. 10 Aralık 1948’de İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi kabul edilmiştir. Bu beyanname ile birlikte ırk, renk, cinsiyet, dil ve din gibi unsurlar ayırım gözetmeksizin, herkesin insan olduğu ve özgür olması gerektiği kabul edilmiştir. Kadınlar bu haklardan yararlanamayınca İkinci Dalga Feminizmi süreci başlamıştır. İkinci Dalga Feminizmi cinsellik ve doğurganlık savaşı üzerine durulmuştur (Baştan, 2015: 174,175).

1970’lerde Batı Avrupa’da yaşamın her kesimini sorgulayan feministler, bilimi de sorgulamaya başlamışlardır. Bilime karşı feministler ciddi eleştirilerde bulunmuşlardır. Çünkü feministlere göre; bilim cinsiyetçi bir tutum sergilemektedir. Bu eleştiriler doğrultusunda kadınlar, kendilerine göre bir bilim üretmek için mücadele etmişler ve bu alanda çalışmışlardır (Aslan, 2015: 81).

1970’den günümüze kadar feminizm büyük bir hareket haline gelmiştir. Avrupalı kadınların yanı sıra Amerikalı kadınlar da eşitlik ve özgürlük için birçok faaliyetlerde bulunmuşlardır. 1972’de İtalya ve İngiltere’de feministler ev işlerinin karşılığının devlet tarafından ödenmesini talep etmişlerdir. Bu ülkelerin talebine ABD, Almanya ve Kanada da katılmıştır. 1970’li yıllarda kadınlar için önemli olan bir diğer sorun kürtaj meselesidir. Feministler, kürtajın yasal bir hak olduğunu öne

sürerek gerekli çalışmaları yapmaya başlamışlardır. Fransa'da 1975'te, İtalya'da ise 1977'de kürtaj sorunu yasalarla çözümlenmiştir. Avrupa Birliğinin kurulmasıyla birlikte (1993), Avrupa Birliğine üye ülkelerdeki kadınların Avrupa Birliğine üye olmayan ama Avrupa'da yaşayan kadınların haklarının nasıl biçimleneceği merak konusu olmuştur. Birleşmiş Milletler Antlaşması (1966), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950), Avrupa Konseyi (1961) gibi antlaşmalarda veya kongrelerde, insanın ırk, renk, dil, din fark etmeksizin eşit ve özgür olması gerektiği ortak bir konu olmuştur. Günümüzde bu sözleşmelerde kadınların ve insanların aynı konumda olup olmamaları, kadınlar için büyük önem arz etmektedir. Bahsi geçen insan hakları, gerçekten kadınları da içine alıyor mu hala tartışma konusudur (Bock, 2004: 271-274, 303, 304).

## **1.5. Türkiye Tarihinde Feminizm**

### **1.5.1. Osmanlı Dönemi'nde Kadın**

Osmanlı Devleti, erkeklerin kadınlar üzerindeki hakimiyeti açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir. Çünkü kültürünü erkek egemen bir yapı sergileyen Arap ve İran kültüründen etkilenerek oluşturmuştur. Arap ve İran kültüründe, İslamiyet inancının gereklilikleri hakimdir. İslamiyet inancını benimsemiş olan Osmanlı Devleti, İslamiyet dininin gereklilikleri ya da yorumlanmasından dolayı, ataerkil bir toplum yapısı oluşturmuştur. Önceki Türk toplumlarında kadın ve erkeğin eşit sayılmasına karşın, Osmanlı Devleti'nde bu durum farklılaşmıştır. Eski Türk toplumlarında aile içerisinde kadınların erkeklerle birlikte bir ortak yaşamı söz konusu iken, Osmanlı Devleti'nde bu durum tamamen değişmiştir. Fatih Sultan Mehmet döneminde, kadınların ve erkeklerin ortak yaşam alanları, erkeklere özel "selamlık" kadınlara özel "haremlik" olarak iki kısma ayrılmıştır. İslamiyet dininin eleştirilemez ve sorgulanamaz olmasından ötürü bu düzen kesinlikle sorgulanmamış, böylece değiştirilemez bir hukuk düzeni oluşturulmuştur. Din kavramı Osmanlı Devleti'nde kadınların konumlarını biçimlendirmiştir. Erkeklere tanınmış olan haklar kadınlara tanınmamıştır. Erkeklere boşanma hakkı verilirken kadınlar bu hakka sahip olamamışlardır. Diğer önemli bir sorun erkeklere tanınan çok eşlilik konusu olmuştur. Dünyanın büyük bir kesimi kadın hakları için mücadeleler ve çalışmalar yapmıştır. Durum böyle olunca, Osmanlı kadınları bu olaylara tepkisiz kalmamıştır. Batının çıkarmış olduğu gazeteleri, dergileri ve yayınları okuyan kadınlar bu

durumdan etkilenmişlerdir. Bu etkiyle birlikte, Osmanlı'daki sisteminde değişebileceğini düşünmüşler ve sistemi sorgulamaya başlamışlardır. Osmanlı döneminde Meşrutiyet, kadınların hakları için büyük bir başlangıç olmuştur (Avcı, 2016: 229).

Egemenliğin tek bir kişide olmadığı Meşrutiyet döneminde, kadın hareketleri ivme kazanmış, yine de “Kadın Reformu” gerçekleştirilememiştir. Yine de kadınlar haklarını almak adına bu dönemde büyük adımlar atmışlardır. Bu dönemler içerisinde kadınların eğitimine önem verildiği görülmüştür. Okuma-yazma oranlarında bir artış meydana gelmiştir. Örneğin; ilk kız liseleri bu dönemlerde açılmıştır. II. Meşrutiyet döneminde kadın hareketleri hız kazanmıştır. Kadın dergileri ve gazeteleri bu dönemde artış göstermiştir (Göksel, 1993: 136-137).

II. Meşrutiyet döneminde, hükümetin de desteğiyle “cemiyetçilik” faaliyetleri gerçekleştirilmiştir. Kadınlar basın ve ekonomi hayatına katılma gibi imkanlar ile birçok alanda çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu cemiyetlere örnek olarak İttihat ve Terakki Kadınlar Şubesi, Esirgeme Derneği, Osmanlı Cemiyet-i Hayriye-i Nisvaniye, Şehit Aileleri Yardım Birliği verilebilir (Kurnaz, 1996: 111-121).

II. Meşrutiyet döneminde kadınlar için büyük önem arz eden çalışmalar hukuksal alanlarda da yapılmıştır. Bahsedildiği üzere Osmanlı'da Meşrutiyet dönemine kadar İslam hukuku esas olarak alınmıştır. Sene 1917'de çıkartılan aile kararnamesi ile birlikte yeni düzenlemeler yapılmıştır. II. Meşrutiyet döneminde, erkeklerin savaşa gitmesi sonucu kadınlar iş hayatına da girmeye başlamışlardır. Bunun yanı sıra kadınlar, orduya destek olmak için gönüllü bir şekilde askere de alınmışlardır. II. Meşrutiyet, Osmanlı kadınları için önemli bir dönüm noktası haline gelmiştir. Eğitimde, iş hayatında ve toplumun her alanında kadınlar kendilerini göstermeye başlamışlardır. II. Meşrutiyetin sağlamış olduğu aile hukuku ile birlikte, Medeni Kanun'un temelleri atılmıştır. Bu değişimler kurulacak olan Türkiye Cumhuriyeti için önemli bir etki oluşturmuştur. Ayrıca yapılan yenilikler ve düzenlemeler yeni kurulacak Cumhuriyete Atatürk İlke ve İnkılaplarına bir fikir niteliği taşımıştır (Demir, 1999: 110-113).

### **1.5.2. Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın**

*“Kahraman Türk kadını, sen yerlerde sürünmeye değil, omuzlarımız üstünde göklere kadar yükselmeye layıksın”*

Mustafa Kemal Atatürk

Osmanlı Devleti'nde, II. Meşrutiyetin ilanı ile birlikte başlayan ve günümüze kadar devam eden kadınların toplumsal alandaki değişimleri, Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte ivme kazanmıştır. II. Meşrutiyet döneminde yapılan çalışmalar Cumhuriyet dönemine bir zemin hazırlamıştır. Bu durum Osmanlı Devleti'nden Türkiye'ye kalan bir miras olarak kabul edilebilmektedir. Cumhuriyet'in kuruluşu ile birlikte sadece toplumsal olarak değil iktisadi, siyasi ve kültürel açılardan da değişiklikler yapılmaya başlanmıştır (Erdem ve Yiğit, 2010: 159).

Kurtuluş Savaşı yıllarında, kadınların hem hazırlık aşamasında hem de savaş sırasında yapmış olduğu yardımların önemi tartışmaya açık bir konu değildir. Mustafa Kemal Atatürk, Kurtuluş Savaşı'nda yapmış olduğu fedakarlıklardan dolayı Türk kadınına asla unutmamıştır. Kadınların Kurtuluş Savaşı'nda vermiş oldukları çabalardan dolayı Atatürk, kadınlara bir vefa borcu olduğunu her fırsatta belirtmiştir. Cumhuriyet döneminde kadınlara olan bu borcunun etkisiyle inkılaplarında ve ilkelerinde kadınlara her zaman yer vermiştir (Sağ, 2001: 19).

Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte, Millet Meclisinde bazı gruplar kadınları vatandaş olarak görmemek için direnirken Mustafa Kemal Atatürk, yurdun her yerinde özellikle kadınlarımıza ve öğretmenlerimize vurgu yapmıştır. Bunun yanı sıra Mustafa Kemal Atatürk, kadın hakları reformlarını kamuoyuna duyurmaktan hiç çekinmemiştir (Göksel, 1993: 142, 145).

Gazi Mustafa Kemal'in devrimleri ile birlikte Cumhuriyet döneminde kadınlar önemli bir değişim içerisine girmişlerdir. Hukuksal alanlarda kadın-erkek eşitliği önemli derecede değiştirilmiştir. Kadınlara birçok alanlarda haklar tanınmıştır. Kadınlar seçme ve seçilme, boşanma, eğitim ve meslek seçimi gibi alanlardaki haklara sahip olmuşlardır. Modern bir toplumun inşası için, bu dönemde büyük adımlar atılmıştır. Tanzimat dönemi ve II. Meşrutiyetle birlikte batılılaşma düşüncesi Atatürk'ün fikirlerini de etkilemiştir. Ancak sadece bu dönemler değil, Atatürk'ün dünya klasiklerine olan ilgisi de fikirlerini değiştirmiş ve bu değişimler ülke için olumlu sonuçlar doğurmuştur. Mustafa Kemal Atatürk'ün okumaya olan ilgisi modern yapının oluşturulmasında önemli bir rol oynamıştır (Sağ, 2001: 18).

Mustafa Kemal Atatürk, bütün inkılaplarında olduğu gibi, kadınlara yer verdiği inkılaplarında da direkt olarak kanun ve yasa yolunu, hükümetin icra araçlarıyla çözmek istememiştir. Kendi başkanlığında medeni ve siyasi hakların kadınlara tanınmasını sağlamış ve gelişmiş toplumların fikirlerini milletine anlatmıştır. Cumhuriyetle birlikte kadınların kültürel seviyelerinin yükselmesi ve

mesleki becerilerinin artması adına birçok olanak sağlamıştır. Türkiye Cumhuriyeti inkılaplarının en önemli özelliği, İslam ve Osmanlı temeli yerine ulus egemenliği ve bağımsızlık üzerine kurulu olmasıdır(Doğramacı, 1993: 2).

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanı ile birlikte, kadınlar toplumun bütün alanlarında haklarını talep etmişler ve söz sahibi olmak istemişlerdir. Erkeklerle eşit eğitim hakkını istemelerinin önemi ise giderek fark edilmiştir. Bu talepler için önemli adımlar atılmaya başlanmıştır. Öncelikli olarak, meslek okullarında ve üniversitelerde kadınların okumalarına izin verilmiştir. Buralardan mezun olan kadınlar iktisadi ve sosyal alanlarda mesleklerini yapmaya başlamışlardır. Bu taleplerin karşılanması ile birlikte, kadının kimliği yeni bir boyut kazanarak olumlu yönde değişmiştir (Bakacak, 2009: 631).

Yeni Cumhuriyet ideolojisi, kadın hakları alanında farklı bir zihniyet ve bakış açısı geliştirmiştir. Bu zihniyet değişikliğinde, öncelikli olarak eğitime önem verilmiştir. Bu bağlamda, Mustafa Kemal Atatürk başta olmak üzere, diğer reformcular ilk olarak ders kitaplarında yaptıkları yeniliklerle işe başlamışlardır. Ders kitaplarında yeni toplumsal cinsiyet fikirleri ile birlikte düzenlemeler ve değişiklikler yapılmıştır. Bu yeni ders kitaplarında kadınlar, okuyan yazan, özgüven sahibi ve özgür bir birey olarak tanıtılmıştır. Erkekler ise, eşlerine yardımcı ve anlayışlı bir birey olarak anlatılmıştır (Öztürk, 2011: 171).

Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kadınlar için yapılan değişiklikler, sadece bunlarla sınırlı kalmamıştır. Kadınlar ile ilgili birçok yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1925'te çıkarılan Kılık Kıyafet Kanunu ve 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu bu yasal düzenlemelerin en önemlilerini oluşturmaktadır. Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile birlikte, eğitimde ikilik ortadan kaldırılmıştır. Böylece tüm eğitim kurumları tek bir elden yürütülmeye başlanmıştır. Kızlar ve erkeklere bu kanunla birlikte eğitim alanında eşit haklar tanınmıştır. Kılık ve Kıyafet Kanunu ile kadınların peçe ve çarşaf giyinme mecburiyeti, tamamen ortadan kaldırılmıştır. Medeni Kanun'un kabulü, kadınlar için bir dönüm noktası olmuştur. Çünkü Medeni Kanun ile kadın ve erkek her alanda eşit konuma getirilmeye çalışılmıştır. Örneğin; bu kanundan önce kadının boşanma hakkı yoktu ve bu hak yalnızca erkeğe verilmişti. Medeni Kanun ile birlikte, bu eşitsizlik ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca bu kanun ile birlikte "poligami" olarak adlandırılan birden çok kadınla evlenme düzeni de ortadan kaldırılmıştır. Bunların yanı sıra miras hakkı da eşit şekilde gerçekleştirilmiştir. Ancak bu kanun yalnızca aile içinde olan durumlarla

ilgilendiği için diğer alanlarda kadın-erkek eşitliği sağlanamamıştır. Çünkü ev içerisinde devam eden “ailenin reisi erkektir kadın erkek isterse çalışır, kadın ev işlerinden sorumlu olan bireydir” gibi düşünceler mevcudiyetini korumuştur (Erdem ve Yiğit, 2010: 162).

Bu düzenlemelerin ve kanunların dışında birçok alanda çalışmalar yapılmıştır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (T.C. Başbakanlık, 2001):

- Haziran 1923’te, ilk kadın partisi olan Kadınlar Halk Fırkası kurulması için çalışmalar yapılmıştır,
- 29 Ekim 1923, ile Cumhuriyet ilan edilmiş ve kadınların kamusal alana girmesini sağlayan yasal ve yapısal düzenlemeler geliştirilmiştir,
- 1930’da Belediye Yasası ile birlikte, kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır,
- 1930 senesinde, doğum izni düzenlenmiştir,
- 10 Haziran 1933’te, kız çocuklarına mesleki eğitim vermek amacı ile Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü kurulmuştur,
- 26 Ekim 1933’te, Köy Kanunu’nda değişiklikler yapılarak kadınlara muhtar olma hakkı tanınmıştır,
- 5 Aralık 1934 tarihinde, anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir,
- 8 Şubat 1935’te, Türkiye Büyük Millet Meclisi 5. Dönem seçimleri sonucunda 17 kadın milletvekili ilk kez meclise girmiştir,
- 8 Haziran 1936 tarihi ile birlikte, İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kadınların çalışma hayatına düzenlemeler getirilmiştir,
- 1937 senesinde, kadınların yeraltında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır.

Cumhuriyet döneminde kadınlar önceki tarihlere göre farklı bir konuma yükselmiştir. Kadın hakları kazanılmıştır. Hür ve eşit bir yaşam tarzı kabul görmüştür. Mustafa Kemal Atatürk, Cumhuriyet Dönemi’nde feminist politikanın gerekliliklerini çalışmalarlarıyla desteklemiş ve uygulamıştır. Cumhuriyet döneminde kadınlarla ve erkeklere eşit haklar tanınmıştır. Kadınlar artık eğitim hayatında, iş yaşamında ve meslek bulmada erkeklerle eşit haklara sahip olmuşlardır. Erkeklerin ve kadınların eşit olması hareketi devlet tarafından yasal düzenlemelerle ve kanunlarla güvenceye alınmıştır (Erdem, 2015: 1274).



## 1.6. İktisatta Feminizm

### 1.6.1. Feminist İktisat

İktisat biliminin ortaya çıkmasından bu zamana kadar çoğu iktisatçı, ulusal ve uluslararası iktisadi olayları incelerlerken diğer şartları daima sabit (*ceteris paribus*) tutmuştur. İktisat biliminde, diğer değişkenleri sabitlemek, birçok yaklaşımı ve teoriyi oluşturmada kolaylık sağlamıştır. Ancak toplumsal ve politik alanların iktisattan çıkarılması, ekonomi biliminin daralmasına sebep olmuştur<sup>9</sup>. İktisat biliminde kadın bakış açısı ve deneyimleri analizlerde yer almadığı için feminist iktisat ortaya çıkmıştır (Şahin ve Furtuna, 2017: 443, 444).

Feminist iktisadın amacı, ekonomide kadının yerini değil, kadının bakış açısını inceleyecek şekilde, ekonomiyi incelemektir. Tüm disiplinlerde, toplumsal bakış açısı eril bir şekilde ilerlemiştir. Bütün bilimlerde olduğu gibi, iktisat biliminde de kadının bakış açısı yok sayılmıştır. Bu sebepten dolayı feminist iktisat, diğer bilimlerde de olduğu gibi kadının ikincilleştirilmesini, kadın davranışlarını, kadının ekonomideki yerini hiçe sayan bu tutumları eleştirmiştir. Bu bağlamda feminist iktisat, kadınlarında iktisat biliminde yer edinebilmesi için mücadeleler etmiş ve bu alanda çalışmalar yapmıştır (Serdaroğlu, 2010: 73).

Tarihte, 1840 ve 1870 yılları arasında ilk feminist iktisatçılar ortaya çıkmışlardır. Feminist iktisatçılar arasında yer alan J. S. Mill, H. Taylor ve B. Bodichon, kadınların istihdamını ve mülkiyet eşitliğini teori haline getirmişlerdir. 1890-1920 yılları arasında bu teori, İngiltere’de “eşit işe eşit ücret” isteği ile M. Fafcott, A Biggs, B Webb gibi iktisat düşünürleri tarafından bir adım öteye taşınmıştır. ABD’deki feminist iktisat savunucusu C. P. Gilpman, yazmış olduğu eseri ile (*Women and Economics*) kadınların ev içindeki konumlarını incelemiş ve bunun sonucunda kadınların iş sahasında bulunması gerektiğini ileri sürmüştür. İktisatçı Strober 1960’lı yıllarda kadınların iş gücüne katılımı, ev içi üretim, mesleki ayırım ve çocuk bakımı konularına değinmiştir. Bu yazılarıyla birlikte, feminist iktisadın başladığını öne sürmüştür (Eroğlu ve İşler, 2004: 58)

Feminist iktisat kavramsal olarak 1960’lı yıllara tekabül etmektedir. Siyasi olaylar ve işgücü piyasalarındaki eşitsizlikler sebebiyle feminist iktisat o dönemlerde gündeme gelmiştir. 1960’lı yıllarda kadınların her alanda hak arayışı içerisine

---

<sup>9</sup>İktisat ve toplumun ayrışması ile ilgili olarak Bkz. Holton (2005), “The Differentiation of Economy and Society”, *Economy and Society*, Routledge Press, s: 23-46.

girmeleri ve bu yönde taleplerde bulunmaları süreci daha da hızlandırmıştır. Ayrımcılığın iktisadi analizlerde var olması ve cinsiyet eşitsizliğinin baskın olması, sorgulamalara ve eleştirilere yol açmıştır (Konca, 2016: 19) Bununla birlikte iktisatta feminizmin teori haline gelmesi 1980'lere tekabül eder. Feminist iktisatta iktisat teorilerindeki kadının konumu incelenmiş, iktisat kadınların bakış açısıyla yorumlanmaya çalışılmıştır. Kadınlara yer vermeyen iktisat teorileri, feminist iktisatçılar tarafından eleştirilmiş ve sorgulanmıştır. P. England, N. Folbre, A. Jennings, J. A. Nelson, M. Pujol, D. Strassmann ve M. Ferber feminist iktisadın önemli isimleri arasında yer almaktadırlar. 1990 yılında, Amerikan İktisatçılar Birliği tarafından düzenlenen bir toplantıda "Ulusal Feminist İktisatçılar Birliği" kurulmuştur. Bu birliğe, her sene düzenlenen kongrelerde, ekonomi alanındaki feministler katılmaktadırlar (İşler, 2010: 116).

Feminist iktisat kadınların ev ekonomileri ve bu ekonominin oluşumu sürecinde dışlanmaları ile ortaya çıkmış, kadınlar ve çocukların iktisadi analizlerde yer almamaları eleştirilmiştir. Kadının hane içerisindeki konumu ve iktisadi alanlardaki varlığı, iktisatçılar tarafından çoğunlukla yok sayılmıştır. Cinsiyet farkındalığı, iktisatçılar tarafından bilimsel olarak kabul edilmemiştir. Kadınların bu bilimde yer alamaması feminist iktisadın temel sorunsalı olmuştur (Kalaycı, 2017: 536).

Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu tarafından 1980'li yıllarda düzenlenen ve uygulamaya konulan yapısal uyum programlarında cinsiyete dayalı eşitsiz politikalar, feminist iktisadın kuramsallaştığı döneme denk gelmektedir. Bunun bir sonucu olarak feminist araştırmacılar makroekonomi teorilerinin, modellerinin ve kuramlarının tekrardan gözden geçirilmesini talep etmişlerdir. Makro iktisat disiplini ile toplumsal cinsiyet arasında bağ kuran çalışmalar 1980'li yılların ikinci yarısında gündeme gelmiştir. 1990'lı yıllarda ise bu konular büyük bir mesele haline gelmiştir. Elissa Braunstein'nin kaleme aldığı "Gender Equality and Economic Growth" (Cinsiyet Eşitliği ve Ekonomik Büyüme) adlı çalışma ekonomik büyüme ile toplumsal cinsiyeti karşılaştırmak açısından son derece önemlidir. Bu makalede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, büyüme faktörü üzerinde olumsuz etkilere yol açacağı ifade edilmiştir. Ona göre cinsiyet eşitsizliği, kadınların çalışma yaşamına girmesini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla ülkeler kaynaklarını tam ve etkin bir biçimde kullanmadığı için ekonomik büyüme negatif olarak etkilenmektedir. Ayrıca cinsiyet eşitsizliğinin doğurganlık seviyesini arttırdığı ifade edilmiştir. Artan

doğurganlık seviyesi ile birlikte nüfus artmakta ve nüfusun artışı ile beraber yatırımlar düşmektedir. Böylece, üretkenlik azalmaktadır ve kişi başına düşen gelir düzeyi büyüme oranının düşük olmasına sebep olmaktadır (Albayrak ve Memiş, 2011: 2).

Sonuç olarak feminist iktisat; iktisat teorilerinde, politikalarında ve kuramlarında kadınların dışlanmışlığını eleştiren, inceleyen ve sorgulayan bir tutum sergilemiştir. Kadınlarında iktisat bilimi içerisinde yer alması için mücadeleler vermiştir. Bu bağlamda feminist iktisat teorisi; makaleler, kitaplar, dergiler ve yayınlar vasıtasıyla iktisadın genel kabul görmüş politikalarına yenilikler getirmeye çalışmıştır. Feminist İktisat, ekonomi çalışmalarında işlenen konuların öznel olarak yapıldığını ve eşitliğin hiçe sayıldığını gözlemlemiş ve bu durumun değişmesi için çaba sarf etmiştir (Konca, 2016: 21).

### **1.6.2. Feminist İktisadın Kolları**

Feminist iktisat teorisi, hedeflerine ulaşmak amacıyla farklı fikirleri içerisinde bulundurmıştır. Diğer bütün disiplinlerde olduğu gibi söz konusu feminist iktisat olduğunda da ayırım noktaları yaşanmıştır. Feminist İktisat Teorisi hedeflerine ulaşmak amacıyla beş grup oluşturmuştur. Bu beş grup, birbirlerini dışlamayan bir tutum sergilemiştir (Serdaroğlu, 2010: 83).

- Olumlu ayrımcılık: Feminist iktisatçıların yer aldığı bu grup kadın iktisatçıların oranının artması gerektiğini savunmuştur. Dolayısıyla bu grupta yer alanlar kadın iktisatçıların artması için çalışmalar ve teşvikler gerektiğini ifade etmişlerdir. Kadın iktisatçıların kaleme almış olduğu makalelerin yayınlanması için öncelik tanınması gerektiğini savunmuşlardır. Bu grup, kadınların ulusal ve uluslararası platformlardaki ekonomi kongrelerinde ülkelerini temsil etmek amacı ile ön planda tutulmaları gerektiğini anlatmıştır.
- Feminist Deneycilik: Bu gruptaki feminist iktisatçılara göre; iktisadi araştırmalarda kullanılan yöntemler yanlış değildir. Ancak bu yöntemlerin uygulanmasında bir problem vardır. Bu problemin nedeni, bu yöntemlerde feminist bir bakış açısının bulunmamasıdır. Onlara göre; bu bakış açısının var olması için “deneycilik” kavramı büyük rol oynayacaktır. Fakat araştırmalarda kullanılacak olan metotlar bir sınırlama getireceği için kadın bakış açısını da sınırlayacaktır.

- Feminist Farklılıklar: Bu grupta yer alan iktisatçılar; kadınların sahip olduğu deneyimler sayesinde kadınların fikirlerinin ortaya çıkacağını öne sürmüşlerdir. Bu sayede bu grupta olan feministler; iktisat biliminde kadın bakış açısının elde edileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu grupta yer alan iktisatçılar, erkek merkezci olan yöntemler yerine kadın bakış açısının da iktisat biliminde yer almasını önermişlerdir.
- Feminist Postmodernizm: Bu yaklaşım, iktisat biliminde kadınların deneyimlerinin ve bu deneyimlerin çalışmalarda veya araştırmalarda bulunması gerektiğini savunur. Özellikle bu grupta, geleneksel iktisat anlayışının, “yapıçözüm” ile birlikte yapısızlaştırılması gerektiği üzerine durulmuştur.
- Feminist Kurguculuk: Son olarak, bu grupta yer alan feminist iktisatçılar, toplumsal cinsiyet ile bilimin toplumsal kurgulanışı arasındaki benzerliğin farkındalığı incelenmedikçe feminist iktisadın amacına ulaşamayacağını öne sürmüştür. Onlara göre bilim ile cinsiyet arasındaki paralellik üzerinde durulmadığı sürece kadınların iktisattaki bakış açıları var olmayacaktır (Eroğlu ve İşler, 2004: 63, 64).

### **1.6.3. Klasik İktisat Teorisinde Kadının Konumu**

Ana akım iktisat biliminde kadınlar, en küçük ekonomik birim olarak görülmüşlerdir. Yani kadın cinsiyeti ana akım iktisat bilimine göre; ev içerisinde konumlandırılmıştır. Dolayısıyla feminist iktisatçıların bu erkek egemen düşünceye karşı yapmış olduğu eleştiriler yerinde kabul edilmiştir. Adam Smith “Ahlaki Duygular Kuramı” adlı eserinde, kadınların namuslu ve alçakgönüllü olması gerektiğini kaleme almıştır. Bunun yanı sıra, kadınların eşlerine karşı tutumunun saygılı, dikkatli ve sadakatli olması gerektiğini savunmuştur. Ona göre, kadınlar eşlerine karşı itaatkar olmalıdır. Ancak kadınlara biçilen bu roller feminist iktisatçılar tarafından fazlasıyla eleştirilmiştir. Feminist iktisatçılara göre kadınlara atfedilen bu görevler erkekler tarafından da yapılmalıdır. Ayrıca onlara göre kadınlar ve erkekler arasında eşitlik olması gerekmektedir (Kaya ve Belke, 2018: 57).

Adam Smith kadınların çalışabileceği meslekleri sınırlandırmıştır. Ona göre kadınlar ev hanımlığı, öğretmenlik, yardımcılık ve hemşirelik gibi mesleklerde çalışmalıdır. Adam Smith, bu düşüncesiyle kadınların ekonomideki konumunu sınırlandırmıştır. 18. yüzyıl döneminde Britanya’da kadınlar; doktorluk, hukuk ve

akademisyenlik gibi entelektüel bilgi içeren meslek dallarından yoksun bırakılmışlardır. Smith eserlerinde kadınların rasyonel bir şekilde karar alamayacaklarını açık bir şekilde kaleme almıştır. Bu bakış açısı bazı iktisatçılar tarafından tümüyle eleştirilmiştir. Eleştiri yapan iktisatçılara göre, Klasik İktisat Teorisi çelişkili bir duruma düşmüştür. Çünkü Klasik iktisat teorisinde yer alan homo economicus (rasyonel birey) varsayımı bu söylemlerle ters düşmüştür. Klasik iktisatçı John Stuart Mill<sup>10</sup>, Adam Smith'in aksine kadınların rasyonel bir şekilde karar alabileceğini savunmuştur. Dolayısıyla Klasik iktisatçılar arasında, kadınların toplumdaki yerine olumlu yönde yaklaşan iktisatçılar da mevcuttur. Ancak Klasik ekolde Adam Smith'in düşünceleri daha çok rağbet görmüştür (İşler ve Şentürk, 2017: 377, 378).

Klasik ekolde yer alan ekonomistlerin büyük bir çoğunluğu kadınların sorunları ile ilgilenmemişlerdir. Jean Baptiste Say'e göre kadınlar irrasyonel birey ve tüketicilerdir. Say'in kaleme almış olduğu Olbie (1800) eserinde, tanımlamış olduğu cinsiyet kavramı, 19. yüzyılda da devam etmiştir. Say'e göre; ailenin geçimini sağlayacak kişiler erkeklerdir. Ona göre kadınlar ise erkekleri sadece desteklemekle sınırlı kalmalıdır. Anlaşılacağı üzere kadınlara kamusal alanlar kapatılmış ve kadınlar özel alanlara yönelmiştir. Kadınlar Klasik Ekolde ikincilleştirilmiştir (Eroğlu ve İşler, 2004: 58).

#### **1.6.4. Neoklasik İktisat Teorisinde Kadının Konumu**

Neoklasik İktisat Teorisinde, aile kavramındaki roller rasyonel şekilde biçimlendirilmiştir. Buna bağlı olarak fayda maksimizasyonu ve marjinal verimlilik yasaları benimsenmiştir. Neoklasik iktisat biliminde, kadınların işgücü piyasasına katılmamaları gerektiği yalnızca ev içi üretime katkı sağlamaları savunulmuştur. Kadınların piyasa için uygun olmayacağı ve emeğin verimliliğini düşürecekleri kabul edilmiştir. Neoklasik yaklaşım, aileyi küçük bir fabrikaya benzetmiştir. Aile sermaye mallarını, emeği ve hammaddeleri içermektedir. Ailede yaşayan her birey fayda fonksiyonuna göre eylemlerini gerçekleştirir. Fayda fonksiyonları, bireylere göre

---

10 Mill'e göre, toplumsal ilişkileri düzenleyen ilkelerde, bir cinsiyetin diğer cinsiyet üzerindeki üstünlüğü yanlıştır. Ona göre beşeri gelişimin önündeki en büyük engel; bir cinsiyetin diğer cinsiyet üzerindeki üstünlüğüdür. Mill'e göre; adaletin ayırım gözetmeksizin herkese eşit davranması gerekmektedir. Ancak eşitsizlik, insan topluluklarının en erken dönemlerinden beri var olmaktadır. Mill kadınların, özellikle duygularını yazılarıyla ortaya koymaya başlamasından itibaren, bu eşitsizlikle mücadele etmeye başladığını ileri sürmüştür. Bkz. Mill J. S. (2016), *Kadınların Özgürleşmesi*, (Çeviren: Damla B. Aksel), Pinhan Yayınları, İstanbul. s: 7-12

farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar karşılaştırmalı üstünlüğe göre belirlenmiştir. Yani Neoklasik İktisat Teorisine göre piyasada zayıf olan ve faydası düşük olan ev ortamına mahkum edilir böylece bahsi geçen kişiler ev işleri ile ilgilenir (Erdoğan 2008: 35, 36).

Neoklasik teori savunucularından olan Pigou, kadınların erkeklere göre daha güçsüz ve eksik olduğunu açık bir dille ifade etmiştir. Kadınların ev içi üretimle ilgilenmeleri gerektiğini ve bu şekilde ülke refahının nasıl ilerleyeceğini anlatmıştır. Ayrıca kadınların erkeklerden daha düşük bir ücretle çalıştığında refah seviyesinin yükseleceğini ve maksimum noktaya ulaşacağını da eklemiştir (Eroğlu ve İşler, 2004: 58)

Söz konusu iş piyasasında ücret ayrımcılığına geldiğinde Neoklasik iktisat teorisine göre rekabetçi bir piyasada ücretler, işgücünün marjinal verimliliğine eşit olarak kabul edilir. Dahası uzun dönemde, eşit üretkenliğe sahip işçilerin, eşit ücret almaları gerektiğini belirtmektedir. İşverenler karını maksimum etmek ister ve Neoklasik iktisatçılara göre böyle bir durumda ücret ayrımcılığı söz konusu değildir. Eğer aynı işte çalışmalarına rağmen kadınlar erkeklerden daha az ücret alıyorsa, bu durum işverenin maliyetini düşürür. Bu durumda da işverenler maliyeti düşük olan kadın işçileri tercih eder. Böylece serbest piyasada ücret ayrımcılığı ortadan kalkar. Aksine işveren ataerkil toplum düşüncesi ile yaklaşır ise ücret ayrımcılığı devam eder ve işveren bu maliyete katlanmak zorunda kalır, kazancı ve satışları azalır. Ayrımcılık yapmayan rakipleri karşısında güçsüzleşir ve piyasadan çekilmek zorunda kalır. Ancak bu teorilere rağmen birçok ülkede ücret ayrımcılığının devam ettiği gözlenmektedir (Palaz, 2002: 90).

Neoklasik yaklaşımındaki cinsiyete bağlı olarak ücret ve mesleki ayrımcılığın bazı sebepleri vardır. Bunlardan ilki Beşeri Sermaye Kuramıdır. Beşeri Sermaye Kuramı, kadınların maruz kaldıkları eşitsizliğin ev içindeki üretimden kaynaklandığını öne sürmektedir. Bu kurama göre, işgücü piyasasında verilen ücretler, işçilerin marjinal faydalarına göre biçimlenmektedir. Bu verimliliği artıran etmen formel eğitim, iş esnasında eğitim ve iş tecrübesi şeklinde ortaya çıkan eğitim sürecidir. Ücret ayrışmasındaki en büyük sebep, kadınların emeğinin verimliliğini yükseltecek bu donanımların kadınlarda var olmamasıdır. Neoklasik iktisatçılara göre; kadınların işgücü piyasasında yer almamalarının sebebi erkeklere göre daha eğitimsiz olmalarıdır. Diğer bir kuram, katmanlı emek piyasasıdır. Bu kurama göre; üretimde

oluşan faktörlerin değişikliği, cinsiyet açısından da bir değişim yaratacaktır (Aldemir, 2016: 23, 24).

Feminist iktisatçılar, Klasik ve Neoklasik ekolün kadına bakış açısını ve erkek egemen teoriler geliştirmesini araştırmaları ile ortaya çıkarmışlardır. Neoklasik ve Klasik ekolde kadın, üretici olarak değil tüketici olarak düşünülmüştür. Bunun yanı sıra kadın, erkeğe bağımlı bir hayat sürdüren birey olarak görülmüştür (Kaya ve Belke, 2018: 56).

### **1.6.5. Kurumsal İktisat Teorisinde Kadının Konumu**

Kurumsal iktisat bilimi incelendiğinde, Neoklasik iktisat teorisine karşı bir görüşle ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Kurumsal iktisat, Alman tarihçi okuldan etkilenecek gündeme gelmiştir. Kurumsal iktisada göre; iktisat bilimi disiplinler arası bir bilim dalıdır. Yani, iktisat bilimi; sosyoloji, tarih, psikoloji ve siyaset gibi bilim dallarında da faydalanmaktadır (Vural ve Aktan, 2006: 7,15).

Kurumsal iktisat teorisi, tıpkı Neoklasik kuramda olduğu gibi piyasaları ayırıştırarak incelemiştir. Söz konusu ayırıştırma, bireylerin kabiliyetlerine göre değil, toplumdaki karakteristik özelliklerine göre yapılmıştır. İşgücü piyasasında da böyle bir ayırıştırma yapılmıştır. Bu ayırıştırmada, meslekler kadın ve erkek meslekleri olarak iki gruba bölünmüştür. Bu teoriye göre kadınların istihdam edilebileceği meslekler sınırlı olduğu için aralarındaki rekabet artmaktadır. Kadın emek arzındaki bu yoğunluk, ücretlerin düşmesine sebep olmaktadır. Erkekler ise, daha fazla olan meslek gruplarında çalışmaktadırlar. Böylece daha az rekabet yaşanmakta ve ücretler daha yüksek olmaktadır. Bu durumda Kurumsal iktisat teorisi; iki piyasanın da bağımsız olarak işlediğini öne sürmüştür. Onlara göre; bu iki piyasa birbirine geçişlerin olmadığı piyasalardır (Konca, 2016: 31).

İngiltere ve ABD’de Kurumsal iktisat teorisi, cinsiyete bağlı mesleki bölünmeyi açıklamak için kullanılmıştır. ABD ve gelişmiş ülkelerin işgücü piyasasını inceleyen Kurumsal iktisat teorisi, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için geçerli olmamıştır. Çünkü Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, farklı piyasa özellikleri mevcut olmuştur (Palaz, 2002: 98).

Önceki teorilerde olduğu gibi Kurumsal iktisat teorisinde de kadınların işgücü piyasasına katılıp katılmayacakları ve mesleki tercihleri incelenmemiştir. Neoklasik iktisatta olduğu gibi Kurumsal iktisatta da iktisadi olmayan faktörler, konu içerisine dahil edilmemiştir. Kadınların işgücüne dahil olmamaları, eğitimle az ilgilenmeleri,

meslek seçimlerinin kısıtlı olması, çocuk bakımı ve ev işleri gibi alanlara yönelmeleri gibi birçok konu iktisadi teorilerde yeteri kadar incelenmemiştir (Konca, 2016: 31).

### **1.7. İktisat Biliminde İstihdam Tanımı**

İktisat biliminde de istihdamın kelime anlamı, hizmete almak ve çalıştırmak olarak kullanılmaktadır (Altınok, 2003: 239). Bir toplumda milli geliri oluşturan mal ve hizmetler, üretim faktörleri tarafından üretilir. Bir ülkede, bir yılda milli geliri oluşturan mal ve hizmetlerin üretimi esnasında çalışan ve bu çalışma sonucundan ücret adı verilen faktör geliri elde eden insanlar, o ülkenin istihdam düzeyini belirlemektedirler (Uzunoğlu, Aytaç ve diğ. , 2008: 128)

İstihdam kavramının tanımı, dar ve geniş olmak üzere farklı şekillerde yapılmaktadır. Dar anlamda istihdam kavramı, üretim faktörlerinden yalnızca emeğin dikkate alındığı durum, olarak tanımlanmaktadır. Geniş manada istihdam kavramı ise, bütün üretim faktörlerini kapsamaktadır (Geray, 1998: 264).

Bir ülke ekonomisinde üretilen mal ve hizmetlerin miktarı; ülkede var olan kaynaklara, ülkenin aktif nüfusuna, ülke teknolojisine, ülkenin eğitim düzeyine ve kullanılan üretim araçlarının kalitesine göre şekillenir. Bu durumda ekonomideki istihdam hacmi, ekonominin istihdam kapasitesine bağlıdır. Bir ülkede bulunan bütün kaynaklar söz konusu ülkede tamamen kullanılmaz ya da ülke şartları buna uygun olmayabilir. Bu bağlamda üretim kaynaklarının istihdamı veya kullanımı, ülkedeki milli geliri belirler. Dolayısıyla milli gelir düzeyi kaynakların istihdam durumuna göre tam istihdama erişebilir. Tam tersi durumda milli gelir düzeyi, düşebilir (Özgüven, 1991: 426).

#### **1.7.1. Farklı İktisadi Ekollerde İstihdam Teorileri**

Ekonomide biliminde, her bilimde olduğu gibi fikir ayrılıklar geçmişten günümüze kadar var olmuş, istihdam konusunda da farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşler, Klasik, Keynesyen, Marksist, Neoklasik, Neo-Keynesyen, Monetarist (Zeytinoğlu, 1975: 369).

**Klasik İstihdam Teorisi:** Klasik iktisatçılar, iktisadi bir düzende daima tam istihdam mekanizmasının var olduğunu ileri sürmüşlerdir. Böyle düşündüklerinden Klasik ekol, iş hacmini belirleyen faktörlerle hiçbir zaman ilgilenmemişler dolayısıyla yapmış oldukları incelemelerde ekonominin tam istihdamda olduğunu düşündükleri için milli gelirin nasıl oluştuğuna bakmışlardır. Bunun yanı sıra, milli gelirin bireyler arasında nasıl bölüştüğüne odaklanmışlardır (Aren, 1984: 14).



Klasik iktisatçılar genellikle üretim, mübadele, bölüşüm ve tüketim konularıyla ilgilenmişlerdir. Klasik ekolde istihdama ilişkin net bir teori ortaya konulmamıştır. Çünkü klasik iktisatçılara göre ekonomi daima tam istihdam seviyesindedir. Ayrıca Klasik iktisatçılar, ekonomide denge konusuna her zaman değinmişlerdir. Yani ekonomide dengeyi sağlayan arz-talep, faiz ve ücret gibi konular üzerinde durmuşlardır (Zeytinoğlu, 1975: 369).

Klasik iktisatçılara göre fiyat mekanizması, görünmeyen el aracılığı ile bütün piyasalarda dengeyi otomatik bir şekilde sağlayacaktır. Dolayısıyla Klasik teoride görünmez elin emek piyasasında da tam istihdamı sağlayacağı kabul edildiği için ayrı bir istihdam teorisi ortaya konulmamıştır. Onlara göre ekonomideki bütün ücretler ve fiyatlar esnektir. Bu esneklik sayesinde tam istihdamın sağlanması mümkündür. Klasik teoriye göre ekonomi tam istihdamdan uzaklaşır ise fiyat mekanizması tekrardan devreye girecektir. Yani onlara göre piyasada dengeden uzaklaşılması halinde fiyat mekanizması devreye girerek yeniden tam istihdam seviyesini gerçekleştirecektir. Böylece, ekonomideki bütün üretim faktörleri kullanılacaktır (Özsabuncuoğlu ve Direkçi, 2012: 4).

**Keynesyen İstihdam Teorisi:** John Maynard Keynes<sup>11</sup>, Klasik ekolün geliştirmiş olduğu tam istihdam varsayımına katılmamıştır. Klasik teorinin tersine Keynes, bir ekonomide daima eksik istihdamın var olabileceğini savunmuştur. 1936 tarihinde, yazmış olduğu “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” adlı eserinde Keynes, Klasik iktisatçıların istihdam üzerine yapmış oldukları eksiklikleri ortadan kaldırdığını vurgulamak üzere, bu çalışmasını “Genel Teori” şeklinde tanımlamıştır. John Maynard Keynes’in fiyatlara değil de üretim ve istihdama vermiş olduğu önem onu, Klasik iktisatçılardan farklı tutmuştur. Ona göre; toplam talepteki beklentiler veya beklenilenin gerçekleşmemesi, kısa dönemde fiyatlar üzerinde değil reel çıktı ve istihdam üzerinde bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla Keynes, toplam talepte ortaya çıkan değişmelerin yüksek fiyatlara sebep olmayacağını savunmuştur. Ona göre, kısa dönemdeki çıktı ve üretim bireylerin talepleri tarafından belirlenmektedir (Turan ve Öztürk, 2016: 260).

---

11Klasik ekolün öne sürmüş olduğu, arz ve talep arasındaki dengenin tam istihdamı sağlamasında yapılan yanlış John Maynard Keynes eleştirmiştir. Kapitalist ekonomik düzenin istikrarsız olduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla arz ve talep arasındaki ilişkide daima tam istihdam olmayacağını, eksik istihdamda da arz ve talep dengesinin gerçekleşebileceğini ileri sürmüştür. Bkz. Keynes J. M. (2008). *Genel Teori*, (Çeviren: Uğur Selçuk Akalın), Kalkedon Yayınları, İstanbul, s: 213-218.

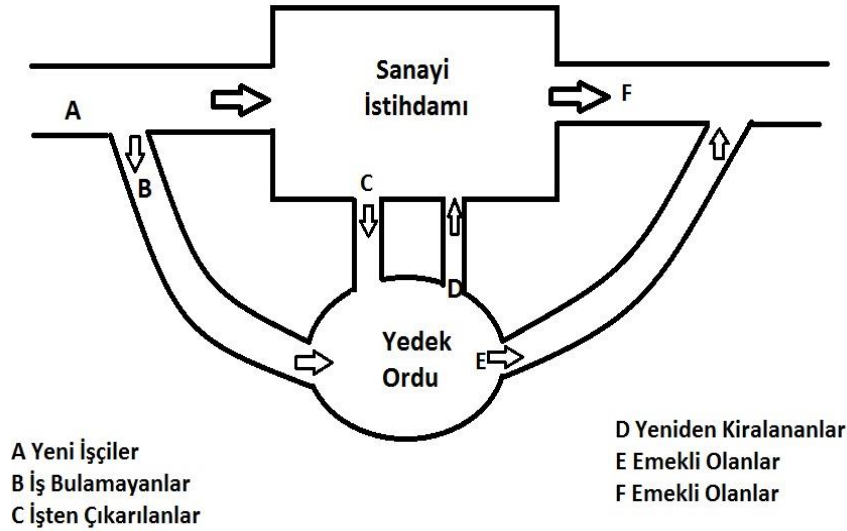
Keynesyen iktisat teorisi, efektif talep prensibini benimsemiştir. Yani Keynesyen iktisat, talep yanlı bir iktisadi yaklaşım üzerinde durmuştur. Efektif talep kuramına göre, ekonomide üretim ve istihdam düzeyini belirleyen unsur, toplam taleptir. Keynesyen ve Post Keynesyen savunucuları teknoloji ile sermaye stoku veri iken arzın beklenen talebe göre belirlendiğini öne sürmüşlerdir. Böylece yatırım ve üretim planlarını şekillendiren unsur beklenen talep seviyesi olarak kabul edilmiştir. Keynes'e göre fiili talep, üretici firmaların bir önceki dönemde, gelecek dönemlerde ürettikleri mallar için bekledikleri taleptir. Dolayısıyla üretici firmalar bu bekledikleri talebe göre, yatırım ve üretim kararlarını alırlar. Böylece bu kararlar ve gelir seviyesi ile birlikte fiili talep belirlenmektedir. Sonuç olarak toplam talep ve toplam arz karşılıklı bir şekilde birbirlerini etkilemektedirler. Üretici firmalar toplam talebe karşı bir beklenti içine girmektedirler. Dolayısıyla kısa dönem içerisinde, üretim düzeyinin belirlenmesinde toplam talep temel bir unsur olarak görülmektedir. (Kutlu ve Horvath, 2017: 103).

John Maynard Keynes, işsizliğin tüketimdeki yetersizlikten oluştuğunu savunmuştur. Buna çözüm olarak Keynes, devletin tam istihdamı sağlayacak politikalar yapmakla görevli olduğunu ileri sürmüştür. Keynes eserinde talebe bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik üzerinde durmuştur. Ancak sermaye miktarının yetersizliği ve kaynak sınırlılığı gibi arz yönlü ortaya çıkan işsizlik çeşitleriyle ilgilenmemiştir. John Maynard Keynes'in teorileri 1970'li yıllara kadar dünya üzerindeki ekonomilerde çoğunlukla kabul görmüştür (Çetin, 2004: 10, 11).

***Marksist İstihdam Teorisi:*** Karl Marx'a göre kapitalist üretim süreci fazla bir nüfus ortaya çıkarmaktadır. Fazla nüfusun ortaya çıkmasının nedeni Marx'a göre sermaye birikiminde oluşan hareketlerdir. Dolayısıyla sermaye birikimi emek talebi üzerinde önemli bir etki oluşturmaktadır. Eğer sermaye birikiminin etkisi emek talebi üzerinde olumlu ise emek talebi artar. Sermaye birikiminin emek talebi üzerinde olumsuz bir etki yaratması halinde ise emek talebi düşer. Karl Marx'a göre; genelde emek talebi düşme eğilimindedir. Yani sermaye birikimi, emek talebi üzerinde olumsuz bir etki oluşturmaktadır. Bunun sebebi, kapitalist düzende yapılan üretimde, nüfusun artışı, değişmez bir durum haline gelmektedir. Bunun yanı sıra, sermaye birikiminin gerçekleşmesi için nüfusun artması gerekmektedir. Dolayısıyla sermaye birikiminin oluşması için en önemli şart artan nüfustur (Çetin, 2014: 8).

Marksist kuram, emek değeri<sup>12</sup> teorisi üzerine kurulmuş bir teoridir. Buna göre bir malın değeri içerdiği emek zaman ile ölçülür. Yani malın değeri, üretiminde kullanılan toplumsal işgücü zamanını kapsar. Yine bir malın değeri, o malın üretiminde kullanılan üretim araçlarının içerdiği *dolaylı işgücü* ile bu araçları kullanarak malın üretimini sağlayan *dolaysız işgücünden* oluşmaktadır. Dolaylı işgücü değişmeyen sermayeyi, dolaysız işgücü ise değişen sermayeyi ifade eder. Değişmeyen ve değişen sermaye aracılığı ile toplumsal bir üretim ilişkisinin oluştuğu öne sürülür. Marksist teori; işsizlik, nüfus ve ekonomik sistem arasında bir ilişki kurmaktadır. Marksist analizde, iki tip işsizlik türü vardır. Bunlardan ilki; kapitalist sistemin bir sonucu olarak tanımlanan ve yedek işsizler ordusunu oluşturan teknolojik işsizliktir. İkincisi ise, yedek işsizler ordusu sonucunda, birikim ve bu birikime faydası olan karın azalmasıyla ortaya çıkan işsizliktir (Ataman, 1998: 62).

**Şekil 1.** Yedek İşsizler Ordusu



**Kaynak:** Sweezy P. (2007). *Kapitalist Gelişme Teorisi*, (Çeviren: Gülsüm Akalın), Kalkedon Yayınları, İstanbul, s:96.

Şekil 1’de Marksist teoride fazlasıyla bahsedilen yedek işsizler ordusunun anlatımı basit bir şekilde verilmektedir. Sweezy (2007)’e göre; Şekil 1 sanayi sürecini göstermektedir. Şemanın en üst kısmında sanayide istihdam edilen işçi kütlesi yer almaktadır. Kapitalist sanayide ilk kez iş bulan işçiler A harfi ile gösterilmektedir. D

12 Emeğin iki değeri vardır, bunlardan ilki kullanım değerine, diğeri ise ürettiği metanın değerine tekabül eder. William Petry’nin de dediği gibi, “maddi servetin babası emek ve anası da topraktır”. Bkz. Sweezy P. (2007). *Kapitalist Gelişme Teorisi*, (Çeviren: Gülsüm Akalın), Kalkedon Yayınları, İstanbul, s: 40.

harfi, yedek işsizler ordusundan sanayiye aktarılan işçileri temsil etmektedir. Sweezy'e göre sanayide çalışan işçiler, alandan iki sebeple ayrılmaktadırlar. Bunlardan birincisi F harfi ile gösterilen, üretkenliklerini kaybeden ve buna bağlı olarak emekli olan işçiler ve ikincisi de sanayide faaliyette bulunan işçilerin işten çıkarılmasıdır (C). İşten çıkarılan işçiler yedek orduya katılırlar. İş bulamadıkları için yeni orduya katılan işçiler ise B harfi ile gösterilmektedir. Bir süre iş aradıktan sonra iş bulamayan ve emekli olanları E harfi temsil etmektedir. Sweezy'e göre yedek işsizler ordusunun ortaya çıkmasının sebebi makinenin işçinin yerini almasıdır (Sweezy, 2017: 92-96).

Karl Marx'a göre işsizler, yedek işgücü topluluğu olarak ele alınır. Böylece işsizler, kapitalizmin yeniden üretim döneminde, önemli bir rol oynamaktadırlar. Karl Marx'a göre kapitalist sistem, istihdam edilmiş bireylerin maliyetini minimuma indirmek adına yedek işgücüne daima ihtiyaç duyar. Kapitalist sistemin yeniden üretim sürecinde kar ve sermaye birikimi oldukça önemlidir. Bu iki değişkeni artırmaya odaklanan ekonomik yapıdaki amaç emeğin maliyetini minimuma indirmektir. Ayrıca, emek unsurundan yüksek düzeylerde kar elde etmek, kapitalist sistem için önemlidir. Emek unsurundan kar etmenin tek koşulu; güçlü düzeylerdeki işsizlik oranlarıdır (Kesici, 2010: 13).

Ayrıca Marksist teoride artı değer<sup>13</sup> kavramından da söz edilmektedir. Marx'a göre kapitalist elindeki para ile piyasaya gelir ve makine, malzeme ve emek gücü satın alır. Satın aldıklarını, piyasaya mal üretmek için sokar. Marx, kapitalistin satın aldıklarıyla ve sattıklarının dengede olduğunu varsaymaktadır. Buna rağmen sonunda elde ettiği para başlangıçtaki paradan daha fazladır. Bu sürecin bir yerinde daha fazla değer yaratılmaktadır. Buna artı değer denilmektedir. Bunun ortaya çıkmasının sadece malların dolaşımıyla olmayacağı ifade edilmektedir. Marx'a göre artı değer kaynağı emek gücüdür. Yani kapitalist emek gücünü değeri karşılığında satın almaktadır. İşçinin değeri ise, geçimlik araçlarını karşılayacak bir ücret almasıdır. Bir işçi günde 6 saat çalıştığında kapitaliste göre kendi ücretini karşılamaktadır. Ancak işçinin günde 12 saat çalışıldığı düşünüldüğünde, kalan 6 saatte değer aktarmaya devam eder ve bu değer kapitalistin cebine artı değer olarak girmektedir (Sweezy, 2007: 68-70).

---

13“Artı- değer oranı, öteki bütün koşullar aynı kalmak koşuluyla işgününün, işgücünün değerini yeniden üretmek için gerekli bölümü ile, kapitalist için harcanan artı-zaman ya da artı-emek arasındaki orana bağlı olacaktır”. Bkz. Marx K. (2003), *Ücretli Emek ve Sermaye Ücret, Fiyat ve Kar*, Eriş Yayınları, Ankara, s: 76. (Eserin orijinali 1847'de yazılmıştır.)

**Neoklasik İstihdam Teorisi:** Son kaynaklara göre, Neoklasik dönem Keynesyen dönemden sonra Arthur Cecil Pigou ve Don Patinkin çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır. Neoklasik teorinin ortaya çıkışı sonrası dönemleri kapsamaktadır. Neoklasik kuram, iki temel varsayıma dayanmıştır. Bunlardan ilki bireylerin ve firmaların faaliyetlerini gerçekleştirirken rasyonel davranmalarındır. Diğer varsayım fiyatlar ve ücretlerin piyasaları tam istihdama getirecek şekilde uygulanamayacağıdır (Yıldırım, Çakmaklı ve diğ., 2011: 161).

Neoklasik iktisatçıların ilk önderi, A.C. Pigou'dur. Pigou'a göre, ekonomide tam istihdam seviyesine ulaşmak mümkündür. Dolayısıyla Keynes'in istihdam teorisi Pigou'a göre yanlıştır. Neoklasik iktisatçılar, emek piyasasında tam rekabet şartlarının geçerli olması gerektiğini savunmuşlardır. Onlara göre, devlet ücretlere müdahale etmemeli, ücretler işçi sendikalarınınca belirlenmelidir. Yani ücretler de faizler gibi esnek olmalıdır. Böylece tam istihdam seviyesine engel teşkil edecek bir durum olmayacaktır (Bırol ve Gencer, 2014: 270-272).

**Neo-Keynesyen İstihdam Teorisi:** Keynes'in iktisat teorisini ortaya koyduğu dönemde en önemli problem eksik istihdam olarak görülmüştür. Bu nedenle Keynesyenler enflasyon gibi bir sorunu dikkate almamışlardır. Neoklasik yaklaşımda ise enflasyon sadece tam istihdam seviyesi aşıldığı takdirde ortaya çıkacak bir unsur olarak görülmüştür. NeoKeynesyen teori, Keynesyen ve Klasik ekolün bir bileşimi olarak ortaya çıkmıştır (Çetin, 2014: 12).

Keynesyen modelin anlaşılması her iktisat teorisinde olduğu gibi yine zor olmuştur. Bu bağlamda, Keynesyen teoriyi açıklamak amacıyla birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalardan birini, Nobel ödüllü iktisatçı John Hicks yapmıştır. Çalışmasında IS-LM modelini ortaya çıkarmış ve bu alanda çalışmalarını sürdürmüştür. IS-LM modelini Keynes doğru bulmuş ve onaylamıştır. Bu modelde, serbest piyasa mekanizmasında tam istihdamın (emeğin tam kullanımı) neden mümkün olamayacağı açıklanmıştır. Ancak bu model eksik istihdamın neden genel bir problem olduğunu açıklamakta yetersiz kalmıştır. IS-LM modelinin bu yetersizliğini, Amerikalı İktisatçı Franco Modigliani 1944 yılındaki bir çalışmasında ele almıştır. Ona göre, IS-LM modeli neoklasik iktisat teorisinde olduğu gibi işlemektedir. Buna ilaveten tıpkı neoklasik iktisatta olduğu gibi bu modelde de tam istihdamın olacağı bir gerçektir. Modigliani'ye göre, eksik istihdamın genel bir durum olabilmesi dolayısıyla Keynes'in teorilerinin geçerli olabilmesi için nominal ücretlerin katı olması gerekmektedir (Ünsal, 2005: 33,34).

**Monetarist İstihdam Teorisi:** Monetarist teori 1960'lı yıllardan itibaren Keynesyen teoriye karşı çıkan iktisadi bir akım olmuştur. Milton Friedman bu akımın en önemli temsilcileri arasında yer almaktadır. Milton Friedman'nın en önemli eseri, "Kapitalizm ve Özgürlük" tür. Milton Friedman'a göre; bir ekonomideki en önemli faktör, dolaşımdaki paradır. Monetaristlere göre; enflasyonun en önemli nedeni para arzındaki artışlardır (Bilgili, 2010: 165).

Monetarist yaklaşıma göre, ekonomiyi etkileyen temel faktör parasal değişimlerdir. Yani toplam talebi, buna bağlı olarak toplam üretimi, istihdamı ve genel fiyatlar seviyesini belirleyen unsur parasal değişikliklerdir. Ekonomide var olan istikrarın bozulmasının sebebini monetaristler, hükümetin yapmış olduğu para ve maliye politikalarını işletmelerin veya kişilerin farklı şekilde uygulaması olarak görmüşlerdir. Onlara göre, ekonomi esas olarak istikrarlıdır. Bu bağlamda, ekonomi kendi haline bırakıldığında işsizlik ve enflasyon gibi problemler oluşmaz. Monetarizmin savunucularına göre; ekonomide bir problem oluşuyorsa bunun sebebi parasal ve mali açıdan yapılan müdahalelerdir (Savaş, 1986: 121).

Friedman'a göre; serbest piyasa mekanizması kısa dönemde eksik istihdama yani işsizliğe yol açsa bile, uzun dönemde tam istihdam sağlanır. Bu bağlamda neokeynesyenler kısa dönemde genişletici politikalar izleyerek işsizlik seviyesinin düşeceğini savunmuşlardır. Ancak, uzun dönemde aynı durum söz konusu değildir. Monetaristlere göre, neokeynesyen teorileri uzun dönemde geçerli değildir (Ünsal, 2005: 36). Monetarist teori, tıpkı klasik teori gibi devlet müdahalesinin yalnızca para politikası ile sınırlı kalmasını öne sürmüştür. Onlara göre maliye politikaları ise, istikrar bozucu bir araç olarak görülmüştür (Yılmaz, 2010: 14).

**Yeni Klasik İstihdam Teorisi:**Yeni Klasik teori, Thomas Sargent'in katkıları ile birlikte, denge teorisini benimseyen rasyonel beklenticiler olarak ortaya çıkmıştır. Adından anlaşılacağı üzere, Yeni Klasik ekolün savunucuları, rekabetçi olan piyasaların sürekli bir şekilde temizleneceğini ileri sürmüşlerdir. Böylece Yeni Klasikler, klasik ekolün denge analizini yeniden oluşturmaya karar vermişlerdir (Snowdon ve Vane, 2012: 194).

Yeni Klasik iktisat, rasyonel beklentiler ismiyle de tanınmaktadır. Çünkü Yeni Klasik iktisat teorisinde rasyonel beklentiler varsayımı önemli bir yer oluşturmaktadır. Yeni Klasik iktisat teorisinin en önemli temsilcileri ise, Thomas Sargent, John F. Muth, Robert Lucas, Robert Barro ve Neil Wallace'dir. Yeni Klasik iktisatçılar, iktisadi kararların alınmasında yatırım ve tüketim gibi sadece reel faktörleri

bazalmıştır. Parasal ve nominal değerlere ise karşı çıkmışlardır. Emek arzı ve talebi onlara göre, reel ücretin bir fonksiyonudur. Bu durum, en önemli varsayımlarıdır. Yeni Klasiklere göre; enflasyon ve işsizlik (Philips Eğrisi) arasında hem kısa dönemde hem de uzun dönemde değiş-tokuş ilişkisi yoktur (Bilgili, 2010: 191-195). Ayrıca Yeni Klasik modele göre; hükümetlerin yürürlüğe koyacağı ve önceden açıkladığı politikalar, işsizlik haddini uzun dönemde etkilemese de kısa dönemde etkiler (Ünsal, 2005: 37).

Yeni Klasik ekolün önerisine göre; makroekonomik talep yönetimi uygulamalarının hiçbir etkisi bulunmamaktadır. Bu iktisatçılara göre işsizliğin azaltılması amacı için gereken uygulamalar veya politikalar vardır. Bunlar; vergi indirimlerinin yapılması, sendikaların etkisinin azaltılması, işverenlerin istihdam ile alakalı maliyetlerinin düşürülmesi ve asgari ücret politikalarının kaldırılmasına yönelik mikro ekonomik yani arz-yanlı politikalar (Çetin, 2014: 14).

**Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi:** Yeni Keynesyen iktisat, 1970'li yıllarda itibarı düşen Keynesyen teoriye, yeniden ivme kazandırmak adına ortaya çıkmıştır. Yeni klasiklerin eleştirilerine cevap verebilmek için ortaya çıkan Yeni Keynesyen teori, Keynesyen iktisadı yeniden düzenlemeye çalışmıştır. Yeni Keynesyen teori, heterojen yapıdaki iktisatçı bir gruptan oluşmaktadır (Büyükkakin, 2007: 26).

Yeni Keynesyen teori, Yeni Klasik teoriye tepki olarak ortaya çıkmıştır. Yeni Klasik iktisat teorisi, Keynesyen iktisat teorisinin mikro temelleri göz ardı ettiğini öne sürerek Keynesyen iktisadı eleştirmiştir. Bu bağlamda, Yeni Keynesyen iktisat teorisi, mikro iktisadi alanda firmaların karlarını ve tüketicilerin refahlarını daha yüksek düzeyde tutma çabalarını incelemiştir. Buna ilaveten bu durumların makro iktisadi düzeyde meydana getirebileceği olumsuz sonuçlarla ilgilenmiştir. Bu teorinin en önemli temsilcileri ise, m. Parkin, A. Okun, S. Fischer, E. Phelps, J. Taylor ve D. Romer'dir (Bilgili, 2010: 219).

Yeni Keynesyen model, tıpkı neokeynesyen modelde olduğu gibi, piyasaların daima temizlenmediği varsayımı üzerine durmuştur. Yeni Keynesyen modeldeki bu varsayım, emek piyasasında ücret sözleşmelerinin uzun bir dönemi kapsadığı ve böylece reel ücretlerin sözleşme döneminde katı olduğu savıyla desteklenmiştir. Yeni Keynesyen model, Yeni Klasik modelin varsayımlarının geçersiz olduğunu öne sürmüştür. Yeni Keynesyen teorisi, Yeni Klasik modelin, önceden açıklanan politikaların hem kısa dönemde hem de uzun dönemde işsizliği etkilemeyeceği tezini, geçersiz kabul etmiştir. Dolayısıyla Yeni Keynesyenler, Neokeynesyen

modeldeki hükümetlerin iktisat politikaları uygulamaları gerektiği düşüncesini savunmuşlardır(Ünsal, 2005: 37).

Yeni Keynesyen modele göre; fiyatlar genel düzeyinin artması reel ücretleri düşürecektir. Modele göre, para arzındaki artış tahmin edilen bir durumdur. Bu yüzden işçilerin reel ücretlerindeki azalışı, fiyat artışlarına çok iyi bir şekilde uyarlamaları mümkün olmayan bir durumdur olacaktır. Zira ücretler ve fiyatlar esnek değil yapışkandır. Yeni Keynesyen iktisatçılara göre; uzun dönemli sözleşmeler, etkin olan ücret teorileri, koordinasyon yetersizlikleri, fiyatların karışık bir şekilde ayarlanması ve diğer sebeplerden dolayı ayarlama, fiyat artışlarının tam olarak etkisini ortadan kaldıracak düzeyde olmayacaktır. Kısa dönemde toplam arz eğrisinde oluşan sola kaymalar, Yeni Klasik iktisatçıların tahminlerinden daha az bir şekilde gerçekleşecektir (Bilgili, 2010: 227).

**Tablo 1.**İstihdam Teorileri

| İstihdam Teorisi    | İşsizliğin Kaynağı  | Anahtar Özelliği   |
|---------------------|---|--|
| • Klasikler         | • İşsizlik yok  | • Otomatik mekanizma ile piyasanın dengeye gelmesi   |
| • Karl Marx         | • Kapitalizmin yapısı<br>• Teknoloji ve sanayi yoğun üretim süreci      | • Artı değer kavramı<br>• İşsizler ordusu  |
| • Keynesyenler      | • Mal piyasasındaki dengesizlikler<br>• Toplam talep yetersizliği       | • Kamu harcamaları yoluyla istihdam artışı   |
| • Neoklasik         | • Geçici veya iradi nitelikteki işsizlik                                | • Marjinal verimlilik kavramı<br>• Emek arzının gelir ve ikame etkisi<br>• Çalışanların tam ve mükemmel ikame edilmesi |
| • Monetaristler     | • Kamunun yanlış ve esnek olmayan istihdam politikaları                 | • Doğal işsizlik oranı   |
| • Yeni Klasikler    | • Tam bilgiye sahip olmama<br>• Toplam talepteki kısa süreli değişimler | • Rasyonel beklentiler<br>• Doğal İşsizlik oranı   |
| • Yeni Keynesyenler | • Ücret katılıkları<br>• Talep düzeyi                                   | • Katı ücretler<br>• Dinamik analiz  |

**Kaynak:** Çetin, F. Gizem (2014), Genç İstihdamı ve Türkiye’de Teşviklerin Genç İstihdamına Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Son olarak istihdam seviyelerini artırmak için istihdam politikalarının, ülkeler veya hükümetler tarafından uygulandığı ifade edilmektedir. İstihdam politikaları, istihdamın en çok bilinen, aynı zamanda en temel kavramlarından birisidir. İstihdam teorisi, insanların istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik her türlü faktör olarak



tanımlanmaktadır. Daha geniş olan istihdam stratejisi, istihdam artışını ilerletmek için kullanılan araç ve amaçların geliştirilmesini ve merkezi bir şekilde gerçekleştirilmesini ifade eder. (Köstekli, 2011: 20).

İstihdam politikaları, genel anlamıyla iki şekilde incelenmektedir. İstihdamı artırmak için kullanılan ekonomi politikalarına makroekonomik politikalar denilmektedir. Makroekonomik politikalar; para, maliye ve gelirler politikası olmak üzere üç kısımda incelenmektedir. Mikro ekonomik politikalar ise, aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. (Germir, 2012: 27)

Mikro ekonomik açıdan istihdam politikaları; işsizliği daha düşük seviyelere indirmek ve istihdamı arttırmak amacı ile oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Bu politikalar; pasif istihdam politikaları ve aktif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Öncelikle pasif istihdam politikalarının amacı, işsizliğin olumsuz sonuçlarını gidermeye çalışır. Ayrıca, ilgili olan kişileri güvence altına almaya çalışan kısa dönemli bir programdır. Örnek olarak; işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve iş tazminatı verilebilir. Aktif istihdam politikaları ise, farklı olan işsizlik türlerine göre değişik şekillerde politikalar sergileyen ve direkt bir şekilde işsizlik problemini çözmeye çalışan politikalarlardır (Sanal, 2014: 2).

## **1.8. KADIN İSTİHDAMI**

### **1.8.1. Kadın İşgücünün Tarihçesi**

İktisadi ve toplumsal yaşamda bir tarafta erkekler diğer tarafta ise kadınlar temsilci olarak gözlemlenmiştir. Kadınların iktisadi hayata katılmaları, insanlığın tarihi kadar eski bir konudur. Kadınlar işgücü piyasalarında, her ne kadar vazgeçilmez bir unsur olarak görülse de genel olarak ikincil bir işgücü olarak çalışma hayatında yer almışlardır (Günday, 2011: 11).

Tarihsel olarak kadınların üretimde yer alması ilkel toplumlara kadar dayanmaktadır. İlkel toplumlarda insanlar gruplar halinde yaşamaya başladıklarında kadınlar ve erkekler arasında iş bölümü ortaya çıkmıştır. Kadınlar iktisadi faaliyetlerin birincil kısmında yer almışlar ve toplayıcılık ile ilgili üretim faaliyetleriyle ilgilenmişlerdir. Erkekler ise, iktisadi faaliyetin ikincil kısmında yer alarak, avcılıkla ilgilenmişlerdir. Tarım toplumuna geçiş yapıldığında avcı-

toplayıcılık yerini tarımsal bir üretime bırakmıştır<sup>14</sup>. Bu dönemde erkekler tarımla ilgilenirken, kadınlar üretilen mahsullerle birlikte yemek, kap ve iplik yaparak üretime katkıda bulunmuştur. Erkekler ve kadınlar arasında farklılaşma ortaya çıkmıştır. Tarihsel olarak kadınların ikincilleştirilmesi, tekerleğin ve sabanın erkekler tarafından kullanılmaya başlandığı döneme tekabül eder. Sanayi Devrimine kadar devam eden bu durum Sanayi Devrimi ile birlikte değişmiştir. Çünkü Sanayi Devrimi, cinsler arasında ve toplumsal alanda değişikliklere sebep olmuştur (Gözener, 1973: 5-7).

Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında kadınların işgücüne katılması özellikle tekstil alanında olmuştur. Ancak kadınların çalıştırılması olumlu gibi gözükse de kadınlar o dönemde kötü koşullarda çalıştırılmıştır. Bunun yanı sıra kadınlar iş hayatında, çok uzun çalışma süreleriyle çalıştırılmışlardır. Sanayi Devrimi'nde İngiltere'de kadınların imalat sanayinde çalışma oranları 1841'de %35'iken, 1851'de bu oran %45 oranlarına yükselmiştir. İngiltere'de başlayan kadınların işgücüne katılımı, daha sonra Fransa ve diğer Avrupa ülkelerine ve ABD'ye de yansımıştır. (Özer ve Biçerli, 2004: 57).

Daha önce de ifade edildiği üzere kadınlar, Sanayi Devrimine kadar uzun yıllar boyunca geleneksel rollerinin dışına çıkamamıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte, kadınlar için birçok değişiklik gerçekleşmiştir. Kadınlar ücret karşılığında işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Başka bir ifadeyle, kadınların çalışma yaşamında yer almaları insanlık kadar eski olmasına rağmen ücret karşılığında çalışmaları 19. yüzyılda Sanayi Devrimi ile mümkün olmuştur. Sanayi Devriminde kadınların çalışması o dönemde yeni ve ucuz iş gücüne duyulan ihtiyaçtan kaynaklanmıştır. Bir diğer önemli husus söz konusu dönemlerde yaşanan savaşlardır. Çünkü o yıllarda cepheye giden erkeklerin yerine üretim sürecinde kadınlar istihdam edilmiştir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8).

Sanayi Devrimi'nin yanı sıra, kadın işgücünü etkileyen diğer önemli olay I. ve II. Dünya Savaşları olmuştur. Savaş sırasında kadınların işgücüne katılım oranı, büyük ölçüde artmıştır. Bu artış hem arz hem de talep yönüyle incelenebilir. Erkeklerin savaşa gitmeleri ailenin gelirini düşürmüştü ve kadınların iş hayatına katılmalarına yol açarak emek arzını arttırmıştır. Yine savaş nedeniyle ekonomide işgücü talebindeki artışa bağlı olarak ücretler yükselmiştir. Yüksek ücretler de kadınların üretim sürecine dahil olmasını hızlandırmıştır(Özer ve Biçerli, 2004: 58).

---

<sup>14</sup>Tarım devrimi insanlık tarihinde önemli bir yere sahiptir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Harari (2015), Hayvanlardan Tanrılara Sapiens, Çeviren Ertuğrul Genç, Kolektif Kitap, İstanbul. s: 113.

1800'lü yılların ikinci yarısında icat edilen çamaşır makinesi, elektrikli ütü gibi birçok eşyalar kadınların evdeki işlerini ve sorumluluklarını azaltmıştır. Böylece kadınların iş yaşamına girmeleri daha da kolaylaşmıştır. Bunun yanı sıra doğum kontrol yöntemlerinin bulunması ile birlikte doğurganlık oranı düşmüş ve kadınların sorumlulukları azalmıştır. Böylece kadınlar daha fazla iş gücüne katılmışlardır. Kadın işgücünün günümüzdeki durumunu ortaya koyan en önemli faktör küreselleşme ile birlikte istihdamda yaşanan gelişmelerdir. Özellikle 1970'li yıllardan sonra kapitalist sistemde oluşan krizler Batı ülkelerindeki üretim sürecini yavaşlatmıştır. Krizlerin sonucunda işsizlik ve yoksulluk artmıştır. Böylece ekonomik hayatta yapılanma mecburi bir durum haline gelmiştir (Günday, 2011: 13).

1970'li yıllara kadar devletin ekonomiye müdahalesi söz konusu olmuştur. Ancak 1973 senesinde yaşanan ekonomik krizle birlikte bu politikalar uygulanamaz duruma gelmiştir. Böylece küreselleşmenin gerektirdiği yeni liberal politikalar benimsenmiştir. Bu politikalar ekonominin her alanında görülmeye başlamıştır. Küreselleşmenin işgücü piyasası üzerine etkisi de kaçınılmaz olmuştur. Ekonomideki bu dönüşüm ikinci sanayi devrimi olarak literatüre geçmiştir. Küreselleşmeyle birlikte uygulamaya konan büyüme ve kalkınma politikaları, kadınların yoksulluğunu arttırdığı için olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Dolayısıyla hane içindeki refah düşmüş ve birçok toplumda açlık durumu söz konusu olmuştur (Kaya, 2009: 24).

**Tablo 2.**Dünya'da Bazı Bölgelerde Günlük Kazançları 1.25\$ Altında Olanların Nüfusa Oranı (1981-2005)

| Bölgeler  | 1981 | 1984 | 1987 | 1990 | 1993 | 1996 | 1999 | 2002 | 2005 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Günlük 1.25 \$'ın altında Olanların Nüfusa Oranı</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>Doğu Asya ve Pasifik</b>                             | 77.7 | 65.5 | 54.2 | 54.7 | 50.8 | 36.0 | 35.5 | 27.6 | 16.8 |
| <b>Çin</b>  | 84.0 | 69.4 | 54.0 | 60.2 | 53.7 | 36.4 | 35.6 | 28.4 | 15.9 |
| <b>Avrupa ve Merkez Asya</b>                            | 1.07 | 1.03 | 1.1  | 2.0  | 4.3  | 4.6  | 5.1  | 4.6  | 3.7  |
| <b>Latin Amerika ve Karayipler</b>                      | 12.9 | 15.3 | 13.7 | 11.3 | 10.1 | 10.9 | 10.9 | 10.7 | 8.2  |
| <b>Ortadoğu ve Kuzey Afrika</b>                         | 7.9  | 6.1  | 5.7  | 4.3  | 4.1  | 4.1  | 4.2  | 3.6  | 3.6  |
| <b>Güney Asya</b>                                       | 59.4 | 55.6 | 54.2 | 51.7 | 46.9 | 47.1 | 44.1 | 43.8 | 40.3 |
| <b>Hindistan</b>  | 59.8 | 55.5 | 53.6 | 51.3 | 49.4 | 46.6 | 44.8 | 43.9 | 41.6 |
| <b>Sahra Altı ve Afrika</b>                             | 53.4 | 55.8 | 54.5 | 57.6 | 56.9 | 58.8 | 58.4 | 55.0 | 50.9 |
| <b>Toplam</b>   | 51.9 | 46.7 | 41.9 | 41.7 | 39.2 | 34.5 | 33.7 | 30.1 | 25.2 |

**Kaynak:** The World Bank, World Development Indicators (2008), Poverty Data A Supplement To World Development Indicators, s:11.

Dünya Bankası'ndan alınan rapora göre, Tablo 2'de küreselleşmenin yoksulluğa olan etkisi verilmektedir. Tablo 2'de 1981 ve 2005 yılları arasındaki bazı dönemler yer almaktadır. Bu tabloya göre özellikle bazı bölgelerde, günlük 1,25\$'ın altında kazanç sağlayanların nüfusa oranı verilmiştir. Tablo 2 genel olarak incelendiğinde, küreselleşme ile birlikte yoksulluk oranının arttığı gözlemlenebilir. Özellikle Çin, Doğu Asya ve Pasifik, Güney Asya, Hindistan gibi bölgelerde bu oranların %50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Toplam orana bakıldığında, küreselleşmenin başladığı dönemlerde bu oranın çok yüksek olduğu gözlemlenebilir. Dönem ilerledikçe bu oranın düştüğü gözlemlense bile hala yüksek seyirlerde olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.**Dünya'da Bazı Bölgelerde Günlük Kazançları 2.00\$ Altında Olanların Nüfusa Oranı (1981-2005).

| Bölgeler  | 1981 | 1984 | 1987 | 1990 | 1993 | 1996 | 1999 | 2002 | 2005 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Günlük 2.00 \$'ın altında Olanların Nüfusa Oranı</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>Doğu Asya ve Pasifik</b>                             | 92.6 | 88.5 | 81.6 | 79.8 | 75.8 | 64.1 | 61.8 | 51.9 | 38.7 |
| <b>Çin</b>  | 97.8 | 92.9 | 83.7 | 84.6 | 78.6 | 65.1 | 61.4 | 51.2 | 36.3 |
| <b>Avrupa ve Merkez Asya</b>                            | 8.3  | 6.5  | 5.1  | 6.9  | 10.3 | 11.9 | 14.3 | 12.0 | 8.9  |
| <b>Latin Amerika ve Karayipler</b>                      | 24.6 | 28.1 | 24.9 | 21.8 | 20.7 | 22.0 | 21.8 | 21.6 | 17.1 |
| <b>Ortadoğu ve Kuzey Afrika</b>                         | 26.7 | 23.1 | 22.7 | 19.7 | 19.8 | 20.2 | 19.0 | 17.6 | 16.9 |
| <b>Güney Asya</b>                                       | 86.5 | 84.8 | 83.9 | 82.7 | 79.7 | 79.9 | 77.2 | 77.1 | 73.9 |
| <b>Hindistan</b>  | 86.6 | 84.8 | 83.8 | 82.6 | 81.7 | 79.8 | 78.4 | 77.5 | 75.6 |
| <b>Sahra Altı ve Afrika</b>                             | 73.8 | 75.5 | 74.0 | 76.1 | 75.9 | 77.9 | 77.6 | 75.6 | 72.9 |
| <b>Toplam</b>   | 69.4 | 67.7 | 64.3 | 63.4 | 61.6 | 58.3 | 57.1 | 53.3 | 47.0 |

**Kaynak:**The World Bank, World Development Indicators (2008), Poverty Data A Supplement To World Development Indicators, s:11.

Tablo 3'te Dünya Bankası raporundan alınan veriler yer almaktadır. Alınan veriler, Dünyadaki bazı bölgeleri göstermektedir. Veriler, günlük 2.00\$'ın altında kazanç sağlayanların nüfusa göre oranını vermektedir. Özellikle küreselleşme ile birlikte bu oranların çok yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Tablo 2 ile kıyaslandığında, bu tablodaki oranların daha yüksek olduğu gözlemlenebilir. Dolayısıyla özellikle bazı bölgelerde günlük kazancın 2.00\$'ın altında olduğu oranlar fazlasıyla yüksektir. Toplam orana bakıldığında ise, küreselleşmenin başladığı dönemlerde günlük 2.00\$'ın altında kazanç sağlayanların nüfusa oranı %65'lerin

üzerinde seyretmiştir. Bu oran dönem ilerledikçe azalsa da, yeteri kadar düşüş sağlanamamıştır.

**Tablo 4.** Türkiye’de Fert Yoksulluk Oranları (2002-2015).

| Yöntemler                        | Fert yoksulluk oranı (%) |       |      |       |      |      |       |
|----------------------------------|--------------------------|-------|------|-------|------|------|-------|
|                                  | 2002                     | 2003  | 2004 | 2005  | 2006 | 2007 | 2008  |
| Gıda yoksulluğu (açlık)          | 1,35                     | 1,29  | 1,29 | 0,87  | 0,74 | 0,48 | 0,54  |
| Yoksulluk (gıda+gıda dışı)       | 26,96                    | 28,12 | 25,6 | 20,5  | 17,8 | 17,8 | 17,11 |
| Kişi başı günlük 1 \$'ın altı    | 0,2                      | 0,01  | 0,02 | 0,01  | .    | .    | .     |
| Kişi başı günlük 2.15 \$'ın altı | 3,04                     | 2,39  | 2,49 | 1,55  | 1,41 | 0,52 | 0,47  |
| Kişi başı günlük 4.3 \$'ın altı  | 30,3                     | 23,75 | 20,9 | 16,36 | 13,3 | 8,41 | 6,83  |
| Harcama esaslı görelî yoksulluk  | 14,74                    | 15,51 | 14,2 | 16,16 | 14,5 | 14,7 | 15,06 |
| Yöntemler                        | Fert yoksulluk oranı (%) |       |      |       |      |      |       |
|                                  | 2009                     | 2010  | 2011 | 2012  | 2013 | 2014 | 2015  |
| Gıda yoksulluğu (açlık)          | 0,48                     | .     | .    | .     | .    | .    | .     |
| Yoksulluk (gıda+gıda dışı)       | 18,08                    | .     | .    | .     | .    | .    | .     |
| Kişi başı günlük 1 \$'ın altı    | .                        | .     | .    | .     | .    | .    | .     |
| Kişi başı günlük 2.15 \$'ın altı | 0,22                     | 0,21  | 0,14 | 0,06  | 0,06 | 0,03 | 0,06  |
| Kişi başı günlük 4.3 \$'ın altı  | 4,35                     | 3,66  | 2,79 | 2,27  | 2,06 | 1,62 | 1,58  |
| Harcama esaslı görelî yoksulluk  | 15,12                    | .     | .    | .     | .    | .    | .     |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1013](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013) [Erişim Tarihi: 20.06.2019]. tarafınca oluşturulmuştur.

Tablo 4’te Türkiye İstatistik Kurumu’ndan alınan verilere yer verilmiştir. Tablo 4’te Türkiye’de fert yoksulluk oranları yer almaktadır ve 2002 ile 2015 yılları arasında kapsamaktadır. Tablo 4’te verilen verilere göre, küreselleşme ile birlikte özellikle yoksulluk (gıda+gıda dışı) verilerinde oranlar, yüksek gözlemlenebilmektedir. Ayrıca kişi başına günlük 4,3\$’ın altında kazanç sağlayanların oranları da yüksek oranlarda görülmektedir. Harcama esaslı yoksulluk oranlarında ise, %16’ya ulaşan veriler tespit edilebilmektedir. Dönem ilerledikçe bu oranlar düşmesine rağmen, harcamaya yönelik yoksulluk oranlarında bir düşüş gözlemlenememiştir. Dolayısıyla küreselleşme hem Dünya’da hem de ülkemizde yoksulluk oranlarının artmasına sebep olmuştur denilebilir.

Küreselleşme ile birlikte dünya çapında kadınların da iş hayatına katılımı söz konusu olmuştur. Ancak bu katılım, elverişsiz bir şekilde gerçekleşmiş ve çalışma koşulları kadınlar açısından olumsuz bir etki yaratmıştır. Çalışma yaşamında kadınların istihdam edildiği işler genellikle iş güvencesi<sup>15</sup> açısından yetersiz olmuştur.

<sup>15</sup>Güvencesizliğin geniş bir kavram olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte güvencesizlik, iş devamlılık ve sendikal haklara ulaşım olarak değerlendirilmektedir. Fakat güvencesizlik kavramı enformel çalışma, gündelik veya sözleşme ile istihdam, esnekleşme, belirli bir standardı ve düzenli

Ayrıca meslek içi eğitim ve meslek hayatında yükselme gibi konularda kadınlar yetersiz kalmıştır. Bunların yanı sıra, hastalık sigortası, emeklilik maaşı gibi sosyal güvenceler de kadınlar için tatmin edici bir düzeyde olmamıştır. Yani küreselleşme görüldüğü gibi herkese bir refah etkisi getirmemiştir. Kadınlar bu ekonomik politikalarla erkeklere kıyasla daha olumsuz yönde etkilenmişlerdir (Toksöz, Özkazanç ve diğ., 2001: 2001).

### **1.8.2. Kadın İstihdamının Önemi**

Emek piyasasında kadınlara ödenen ücretler genellikle düşüktür. Durum böyle olunca yaşanan ekonomik krizler sonrası maliyetleri düşürmek adına kadın işgücüne talep artmış, kadınların işgücüne katılım oranları artarken ne yazık ki çalışma koşulları bu süreçte iyileşmemiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılmalarını olumsuz yönde etkileyen en önemli unsur iş hayatında yaşadıkları sıkıntılar olmuştur. Bu sıkıntılar; sosyal ve ekonomik faktörler şeklinde ikiye ayrılabilir. Sosyal faktörlere düşük eğitim düzeyi, toplumda var olan cinsiyet anlayışı ve ataerkil düzen; iktisadi faktörlere ise işçilere verilen düşük ücretler ve sosyal güvenliğin olmaması örnek verilebilir (ÇSGB, 2015: 5).

Ülkelerin gelişmiş bir düzeyde kabul edilebilmeleri için, o ülkede yaşayan kadınların ekonomik ve sosyal olarak erkeklerle eşit olmaları gerekmektedir. Yani kadınların ekonomik ve sosyal hayata erkeklerle aynı oranda ve etkin bir şekilde katılabilmesi ülkelerin gelişmişliği açısından önemli bir unsurdur. Kadınların iktisadi hayata katılımlarının en önemli göstergesi kadın istihdamıdır. Verilerle incelendiğinde gelişmiş olan ülkelerin hemen hemen hepsinde kadınların istihdam oranları yüksektir. Gelişmiş ülkelerde gözlemlenen bu durum tesadüfi bir sonuç değildir. Çünkü devletin yapmış olduğu politikalarla birlikte kadın istihdam oranları artmaktadır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 1).

Global düzende hızlı iktisadi ve yapısal değişimler yaşandığı ifade edilmektedir. Bunun sonucunda, bilginin daha hızlı yaygınlaşmaya başladığı ileri sürülmektedir. Bu değişim süreci, küreselleşmeyi ve uluslararası standartların önemini gün geçtikçe artırmıştır. Bunların yanı sıra küreselleşme olgusu istihdam kavramını da direkt olarak etkilemiştir. Geçmişten günümüze kadar, iktisadi problemler arasındaki

---

ücreti olmayan istihdamı da kapsadığı ileri sürülmektedir. Ayrıca güvencesizlik durumu, iş hayatında olan veya olmayan kişileri etkileyen bir kavram olarak önümüze çıkmaktadır. Küreselleşme ile birlikte istihdamda güvencesizliğin artış gösterdiği ifade edilmektedir. Bkz. Gökten (2018), "Proleteriyadan Prekaryaya: Yeni Bir Küresel Sınıf (!)", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, Cilt 16, Sayı 62, s: 28-45.

en önemli faktör işsizlik olmuştur. Hükümetler işsizlikle mücadele politikalarında kadın istihdamını artırmak hedefiyle birçok istihdam politikaları geliştirmiştir. Sonuç olarak kadınların işgücüne katılımları ülkeler açısından zaruri hale gelmiştir (Önder, 2013: 35).

Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmadan faydalanma durumları ülkelerin gelişmişlik ve az gelişmişlik durumlarına göre değişiklik gösterir. Ancak genel anlamda dünyada, kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı verilerle de desteklenmektedir. Günümüzde kadınların işgücüne katılımı az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde olumlu bir yönde artış göstermektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 4).

**Tablo 5.** Seçilmiş Bazı Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

| YILLAR<br>ÜLKELER | 1990   | 1995   | 2000   | 2005   | 2010   | 2015   | 2017   |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Brezilya          | 34,457 | 37,446 | 40,290 | 42,398 | 42,544 | 42,774 | 42,940 |
| Kanada            | 44,081 | 44,934 | 45,702 | 46,417 | 47,128 | 47,023 | 47,188 |
| Çin               | 45,153 | 45,062 | 45,052 | 44,586 | 44,012 | 43,828 | 43,652 |
| Almanya           | 40,629 | 42,813 | 43,756 | 44,700 | 45,591 | 46,329 | 46,465 |
| Danimarka         | 46,304 | 45,208 | 46,512 | 46,721 | 47,132 | 47,070 | 47,400 |
| Fransa            | 42,739 | 44,545 | 45,041 | 45,896 | 46,506 | 46,848 | 46,967 |
| İngiltere         | 43,192 | 44,290 | 45,211 | 45,676 | 46,019 | 46,447 | 46,528 |
| Yunanistan        | 35,752 | 36,279 | 38,751 | 40,413 | 41,974 | 43,801 | 44,024 |
| Hindistan         | 27,938 | 28,328 | 27,888 | 29,449 | 25,038 | 24,521 | 24,543 |
| İtalya            | 36,290 | 36,840 | 38,506 | 40,024 | 40,864 | 41,747 | 42,028 |
| Japonya           | 40,443 | 40,266 | 40,364 | 40,994 | 41,737 | 42,809 | 43,219 |
| Güney Kore        | 39,573 | 39,616 | 40,373 | 40,926 | 40,964 | 41,762 | 41,883 |
| Polonya           | 45,498 | 45,548 | 45,914 | 45,253 | 45,047 | 45,143 | 45,036 |
| ABD               | 44,318 | 45,197 | 45,559 | 45,778 | 46,165 | 45,846 | 45,821 |
| Rusya             | 48,263 | 47,501 | 48,487 | 49,304 | 48,866 | 48,602 | 48,634 |
| Türkiye           | 30,701 | 29,538 | 27,699 | 26,052 | 29,186 | 31,748 | 32,214 |
| Mısır             | 23,167 | 22,774 | 21,706 | 21,761 | 23,084 | 23,125 | 23,070 |
| Pakistan          | 13,213 | 12,230 | 15,221 | 17,861 | 20,593 | 22,008 | 22,394 |
| Suudi Arabistan   | 10,622 | 11,890 | 13,927 | 14,622 | 14,817 | 16,356 | 16,184 |

**Kaynak:** WorldBank Veritabanı, (<http://www.worldbank.org/>) [E. T.14.11.2018] Tarafınca oluşturulmuştur.

Tablo 5’de gelişmiş, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kadın işgücüne katılım oranları bazı yıllara göre verilmiştir. ABD, Almanya, Fransa ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerdeki kadın işgücüne katılım oranlarının, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye ve Kore gibi

gelişmekte olan ülkelerde ise bu oranlar daha düşük saptanmıştır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde yıllar geçtikçe olumlu anlamda bir artış gözlemlenmektedir. Ülkemizde 1990 yılında kadın işgücüne katılım oranı 2000-2010 yıllarına göre daha yüksek olmuştur. Ancak 2015-2017 yıllarında bu oranlarda artışlar yaşanmıştır. Kadın istihdamı açısından gelişmemiş ülkelere bakıldığında ise, Suudi Arabistan, Pakistan ve Mısır gibi ülkelerde kadın işgücüne katılım oranları oldukça düşüktür. Ancak bu sonucun toplumsal düşünce ve kadına bakış açısından da kaynaklandığı ifade edilebilir. Dolayısıyla bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, ülkedeki kadınların işgücüne katılımıyla da yakından ilişkilidir.

### **1.8.3. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler**

Bir ülke ekonomisinde, kadınların istihdamını veya işgücüne katılım oranlarını etkileyen belli başlı faktörler bulunmaktadır. Kadınların eğitim düzeyleri, yaş durumları ve medeni durumları istihdama olan katılımlarını etkilemektedir. Aşağıda bu faktörler ayrı başlıklar halinde ele alınacaktır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 13).

#### **1.8.3.1. Kadınların Eğitim Düzeyi**

Kadınlar açısından eğitim düzeyinin yüksekliği ücret karşılığında çalışan kadınların istihdam oranlarını arttırmaktadır. Böylece ülkelerin gelişmişlik düzeyleri belirlenmektedir. Yani kadınların eğitim düzeyleri istihdamı belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Kadınların eğitiminin artmasıyla ekonomik bağımsızlıkları da artar. Böylece ülke ekonomilerinde bir gelişme gözlemlenir. Bunun yanı sıra, kadınların eğitim oranındaki artış, çocuklarının eğitimi de olumlu yönde etkiler. Ancak bu eğitim oranı yalnızca kadın odaklı değil erkek odaklıda artmalıdır. Böyle bir durumda hem ülke kalkınması gerçekleşir hem de daha donanımlı bireyler oluşur (Bedük, 2005: 110-117).

Eğitim seviyesine teorik bir şekilde bakmak da mümkündür. Teorik açıdan eğitim durumu iş gücüne katılım oranını iki şekilde etkilemektedir. Bunlardan ilki, eğitilmiş bir çalışan emek piyasasında daha yüksek bir gelir elde eder. Böylece eğitilmiş işçilerin iş piyasaları dışında kalmalarının maliyeti de yüksek olacak ve işgücüne katılım oranları da artacaktır. İkinci durumda eğitim doğrudan ve dolaylı bir şekilde maliyetli bir yatırımdır. Maliyetli bir yatırım olduğu için bu maliyetin karşılığını almak sadece emek piyasalarında çalışmak ile mümkün olacaktır (Gündoğdu, 2018: 44).



Kentsel alanlarda okuryazar olan bireylerin okuryazar olmayanlara göre işgücüne katılım oranı yüksek gerçekleşir. Üst düzeyde eğitime sahip olan kadınların işgücüne katılımı konusunda daha istekli oldukları gözlemlenmiştir. Kırsal alanlarda ise ortaokul veya ilkokul mezunu kadınların işgücüne olan katılımları daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Üniversite mezunu kadınların işgücüne olan katılımları ise artmaktadır (Kızılgöl, 2012: 99). Dolayısıyla kadınların işgücüne katılım oranlarının, kadının eğitim düzeyinin yüksekliği ile doğru orantılı bir şekilde ilerlediği bütün insanlar tarafından bilinmektedir. Yani kadınların eğitim oranı arttıkça kadınların işgücüne katılım oranı da artmaktadır. Tam tersi durumda ise, kadınların işgücüne katılım oranı düşmektedir (Kasa ve Alptekin, 2016: 5).

### **1.8.3.2. Kadınların Medeni Durumu**

Kadınların iş hayatına katılmalarında etkili olan diğer bir faktör, kadınların medeni durumudur. Evli olma veya çocuk sahibi olma durumu kadınların istihdamını bazı yönlerden etkilemektedir. Kadınların çocuklarının özellikle okul öncesi bir dönemde olmaları, kadınların piyasada çalışmalarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Çünkü çocukları okul öncesi dönemde olan kadınlar, çalışmayı tercih etmemektedirler. Bunların yanı sıra boşanma oranlarındaki artış veya azalmalarda kadınların istihdamını etkilemektedir. Dolayısıyla boşanmış olan bir kadın çekeceği gelir sıkıntısıyla veya ailesinden yardım gelmemesi durumunda işgücü piyasasına geçiş yapacaktır. Günümüzde kadınlar boşanma durumunu göz önüne alarak çalışma hayatına katılmaktadırlar (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 20).

Kadınların medeni durumlarına göre iş hayatına katılmaları, kent ve kır alanlarına göre iki şekilde incelenmektedir. Öncelikli olarak kırsal alanlarda yaşayan kadınlar ile kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında bazı farklılıklar meydana gelmektedir. Özellikle evli ve çocuğu olan kadınlarda bu durumun belirginleştiği ifade edilmektedir. Çünkü kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, yanlarına çocuklarını da alabiliyorken, kentsel alanda böyle bir durum söz konusu olmamaktadır. Kentte yaşayan ve çalışan kadınlar çocukları için bakıcı bulmak zorundadırlar. Böylece kentte yaşayan kadınlar alacağı ücret ile bakıcıya vereceği ücret arasında bir kıyaslama yaparak işgücüne katılıp katılmayacağını belirlemek zorunda kalacaktır (Bozkaya, 2013: 78).

Kadınlar evdeki sorumluluklarını ve iş hayatındaki görevlerini paralel olarak götürmeye çalışmaktadırlar. Hem iş hayatındaki sıkıntılar hem de ailevi sorunlar kadınların iş hayatına girmeleri konusunda bir önyargı teşkil etmektedir. Özellikle

ataerkil toplum düzenindeki düşünceye göre kadınların görevi annelik ve çocuk bakımınıdır. Ülkemize bakıldığında kreş gibi bakım evleri yetersiz bir durumdadır. Bu sebepler kadınların iş piyasasında yer alma oranlarını düşürmektedir. Kadınlara teklif edilen ücretlerin yetersiz oluşu, çocuklar için bakıcıya veya kreşe verecekleri ücretleri düşünerek çalışıp çalışmama kararı vermelerine neden olur. Dolayısıyla kadınların, aile içerisinde çocukların bakımı veya ev işleri gibi sorumlulukları toplumsal açıdan hafifletilmeli ve erkeklerle eşit bir şekilde gerçekleştirilmelidir. Kısacası kadınların sorumlulukları erkekler, devlet ve işveren arasında eşit bir şekilde paylaşılmalıdır (Gündoğdu, 2018: 46-47).

**Tablo 6.** Türkiye’de 1994-2017 Yılları Arasında Okul Öncesi Eğitim Durumu

| Yıllara Göre Okul Öncesi Eğitimde Okul ve Öğrenci Sayıları |             |                |
|--|-------------|----------------|
| Yıllar   | Okul/ Sınıf | Toplam Öğrenci |
| 1994   | 5.169       | 148.088        |
| 1995   | 5.600       | 158.354        |
| 1996   | 6.082       | 174.710        |
| 1997   | 6.563       | 182.533        |
| 1998   | 6.868       | 204.461        |
| 1999   | 7.660       | 212.603        |
| 2000   | 8.255       | 227.464        |
| 2001   | 9.840       | 253.513        |
| 2002   | 8.873       | 320.038        |
| 2003   | 13.285      | 358.499        |
| 2004   | 15.929      | 434.771        |
| 2005   | 18.539      | 550.146        |
| 2006   | 20.675      | 640.849        |
| 2007   | 22.506      | 701.762        |
| 2008   | 23.653      | 804.765        |
| 2009   | 26.681      | 980.654        |
| 2010   | 27.606      | 1.115.818      |
| 2011   | 28.625      | 1.169.556      |
| 2012   | 27.197      | 1.077.933      |
| 2013   | 26.698      | 1.059.495      |
| 2014   | 26.972      | 1.156.661      |
| 2015   | 27.793      | 1.209.106      |
| 2016   | 29.293      | 1.326.123      |
| 2017   | 31.246      | 1.501.088      |

**Kaynak:** Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri, (2006-2018), (<http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>) [E.T. 18.06.2019]. Tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 6’da Türkiye’de 1994 ve 2017 yılları arasında, okul öncesi eğitime ait bazı bilgiler yer almaktadır. 1994 ve 2017 yılları kıyaslandığında okul öncesi eğitim veren okulların sayısında büyük oranda artışlar gözlemlenmektedir. Buna bağlı olarak öğrenci sayılarında da büyük bir artış gözlemlenmektedir. Özellikle nüfusun artışı ve kadınlarında dönem ilerledikçe işgücüne katılım oranı bu durumu etkilemiştir. Ayrıca devletin düzenlemiş olduğu zorunlu eğitim politikaları ile birlikte okul öncesi eğitimde artışlar yaşanmıştır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu'na göre Türkiye nüfusu 2017 yılında 80 milyon 810 bin 525'dir ve çocuk nüfusu 22 milyon 883 bin 288 olarak kayıtlandırılmıştır (TUİK, 2018). Dolayısıyla okul öncesi eğitimde okulların ve öğrencilerin sayıları bu nüfus sayılarına göre az gözlemlenmektedir. Sonuç olarak kadınların işgücüne katılımını çocuk bakımı etkilemektedir.

### **1.8.3.3. Kadınların Yaş Durumu**

Bir ülke ekonomisinde mal ve hizmetlerin üretimi için kullanılan faktörlerden emek, işgücünün kaynağını ve o ülkedeki nüfusu oluşturmaktadır. Nüfusun yaş gruplarına göre ayrılması kişinin işgücü piyasasına ne ölçüde katılacağını belirler. Yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılım durumu incelendiğinde, birçok ülkede kadınların işgücüne katılımlarının benzer olduğu ileri sürülmektedir.(Kasa ve Alptekin, 2015: 10). Yaş unsuru, işgücüne katılımı önemli bir faktördür. Kadınlara göre erkekler bu faktörden daha fazla etkilenmekle birlikte yaş faktörü kadınlar açısından da büyük bir öneme sahiptir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 21).

Yaş grupları incelendiğinde bazı yaş gruplarındaki kadınların işgücüne katılım oranlarının diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğu görülmektedir. Bazı yaş gruplarında ise işgücüne katılım daha düşüktür. İleriki yaşlarda kadınlar evlilik ve çocuk sahibi olma isteklerinden dolayı çalışma hayatında daha az bulunmaktadır. Özellikle ülkemizde kadınların çalışma hayatında bulunma süreleri ortalama olarak çok düşüktür. Ülkemizde ataerkil toplum yapısının yerleşik olması, kadınların ev işleri ve çocuk bakımı görevlerini (!) gerçekleştirmek gerekçesiyle işgücü piyasasından çekilmelerine yol açabilmektedir. Özellikle 30 yaşından sonra kadınların işgücü piyasasına katılım oranları düşmektedir. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranları yaş gruplarına göre sınıflandırılmıştır. 15-19 ve 20-24 yaş grubunda, çalışan kadınların oranları yüksektir. 25 yaşından itibaren ise işgücüne katılım oranları düşük bir seyir izlemektedir. 40-44 yaş grubunda, tekrardan bir yükseliş gözükmekte ve daha sonraki yaş evrelerinde tekrardan bir düşüş gözlemlenmektedir. Böylece gruplar incelendiğinde belirgin bir şekilde olmasa da "M" tipinde bir eğri gözlemlenir (Gündoğdu, 2018: 47).

## İKİNCİ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE FEMİNİZM ve KADIN İSTİHDAMI

#### 2.1. Avrupa Birliği'nin Ortaya Çıkışı

Avrupa'da birleşme hareketleri 18. yüzyıla dayanmaktadır. Söz konusu birleşme hareketi İngiltere ve Fransa arasında ticaret antlaşması ile birlikte başlamıştır. Bu antlaşma Fransa'da gerçekleşen devrim sürecinde son bulmuştur. Prusya ve Almanya, 1815 yılında Maasen Tarifesi'ni imzalayarak iç gümrükleri kaldırmıştır. Aynı süreçte İngiltere ve Fransa kendi aralarında tekrar antlaşmalar yaparak gümrükleri kaldırmasına rağmen kendi uluslarını ön plana çıkarmak isteyen Almanya, Fransa ve İtalya gümrükleri tekrar yükseltmişlerdir. 1920 yılına gelindiğinde birlik oluşturulması için büyük çabalar sarf edilmiştir. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra Kont Richart Coodenhove-Kalergi "Pan Avrupa Hareketi" (1923) ismiyle bir örgüt kurulmuştur. 1926 yılında "Avrupa İşbirliği Derneği" (Association for European Cooperation) teşkilatı Cenevre'de faaliyet göstermeye başlamıştır. Avrupa'da ilk kez ekonomik birleşme 1932 yılında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu yılda Quchy Antlaşması ile birlikte Belçika, Hollanda ve Lüksemburg birleşmişlerdir. Benelux adı verilen bu birleşmede istenilen amaca 1944 yılında ulaşılmış ve Gümrük Birliği hayata geçirilmiştir (Kıraç ve İlhan, 2010: 192).

Napolyon ve Hitler'in kalıcı ve yıkıcı girişimlerinden sonra Avrupa'yı birleştirme hedefi hayata geçirilmek istenmiştir. Özellikle Hitler'in girişimleri Avrupa için büyük bir felaket olmuştur. Avrupa kıtası Doğu ve Batı Avrupa olarak ikiye bölünmüş ve "demir perde"yle ayrılmıştır. Daha sonra Avrupa, ABD ve SSCB'nin nüfuz alanı haline gelmiştir (Mor, 2010: 503). Dolayısıyla Avrupa Birliği İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki ekonomik, sosyal ve siyasal yıkım ile birlikte oluşmaya başlamıştır. 1948 senesinde Lahey'de Avrupa Konferansı toplanmış ve konferansın sonunda Avrupa Konseyi (Council of Europe) kurulmuştur. Fakat bu konsey ulusal hükümetleri temsil eden bir kurum olmaktan ileriye gidememiştir. Soğuk Savaş'ın devam etmesi ve Sovyetler Birliği'nin tehdit oluşturması Avrupa'nın birleşmesi için yapılan çalışmalara ivme kazandırmıştır. Bunun yanı sıra ABD'nin Avrupa'ya ekonomik yardımı ve serbest ticaretin gelişmesi Avrupa'nın bütünleşmesi düşüncelerinde önemli bir rol oynamıştır. İkinci Dünya Savaşı'nda Almanya'nın yenilmesi Avrupa'yı tehdit eden bir unsur olmuş ve Avrupa'nın birleşmesi için önemli bir neden olmuştur. Almanya'nın Avrupa için tekrardan tehdit olmaması için

işbirliği yapması gerektiği düşüncesi gündeme gelmiştir. 9 Mayıs 1950 senesinde Fransız Dışişleri Bakanı Robert Schuman'dan birleşme adına ilk somut adım atılmıştır. Fransa'da bürokrat Jean Monnet tarafından geliştirilen proje ile birlikte Batı Almanya ve Fransa kömür ve demir üretimini bir araya getirmek istemiştir. Avrupa'da olan devletlerin de istekleri üzerine bu topluluğa katılabileceklerini açıklamıştır. Almanya ve Fransa ekonomileri ile bağımlılık içerisinde olan Belçika, Hollanda ve Lüksemburg'da bu topluluk içerisinde dahil olmuştur (Kaya, Beşgül ve Düzgit, 2013: 22).

18 Nisan 1951 yılında altı devlet (Almanya, Fransa, Belçika, Lüksemburg, Hollanda ve İtalya) tarafından Paris Antlaşması imzalanmış ve Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) kurulmuştur (Denk, 2016: 62). AKÇT'ni temel amacı üye olan altı ülkede milli ticaret sınırlarının kaldırılması ve ekonomik bir birliğin oluşturulmasıdır. Diğer amaçları arasında, topluluk tarafından belirlenen projelerin hayata geçilmesi, demir ve çelik piyasasında istihdamın artırılması, demir ve çelik piyasasında çalışan işçilerin konut sahibi olmasını sağlama, demir ve çelik üretimini artırmak, kömür ve çelik üretiminden elde edilen vergiler ile birlikte topluluğa finansman kaynağı oluşturmak vardır. AKÇT'nin başarılı olması sonucu kömür-çelik birleşme hareketinden sonra, bütün sektörleri kapsayacak bir çalışma yapılmaya başlanmıştır. Ortadoğu'da başlayan Mısır ve İsrail savaşından dolayı ortaya çıkan petrol ihtiyacı problemini düzenlemek amacıyla Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) oluşturulmuştur (Kıraç ve İlhan, 2010: 193). Aynı dönemde 25 Mart 1957 yılında İtalya'da Roma Antlaşması imzalanarak Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) kurulmuştur (Mor, 2010: 507).

Roma Antlaşması, Fransa ve Batı Almanya arasındaki Ortak Tarım Politikası (OTP) açısından büyük önem teşkil etmektedir. Bu politika AET antlaşmasının farklı bir bölümünde yer almıştır. OTP, Fransa'da önemli olan küçük çiftçilerin avantajlı duruma gelmelerini sağlamıştır. Fransız çiftçilerinin devlet tarafından desteklenmesi OTP ile birlikte AET'ye devredilmiştir. Bunun yanı sıra Fransız tarım ürünleri, AET'ye üye olan ülkelere engelsiz bir şekilde ihraç edilmeye başlamıştır. Tarımın ortak olması Batı Almanya'nın çıkarlarına ters düşmesine rağmen Alman sanayi ihracatının Avrupa pazarına kısıtlama olmadan girebilmesi önemli bir faktör olarak görülmüştür. Fransa Batı Almanya'nın talepleri ile birlikte sanayi ürünlerinde Ortak Pazar kurulmasını onaylamıştır. Bu durumun karşılığında Batı Almanya tarım

politikasını kabul etmiştir. Dolayısıyla iki ülke de bu şartlar altında Roma Antlaşması'nı imzalamıştır (Kaya, Düzgit ve diğ., 2009: 5,9).

Ulus üstü olan Avrupa Birliği, Avrupa Ekonomik Topluluğu adı altında, Avrupa ülkelerinin birliğini sağlamak, ticareti iyileştirmek, gümrük birliğini sağlamak, rekabeti artırmak ve Avrupa'yı ABD'ye karşı eski konumuna getirmek amacıyla kurulmuştur. AET kuruluşundan itibaren değişim ve gelişim içerisinde olmuştur. Bu gelişim ve değişimde en önemli belge Roma Antlaşması olmuştur. AET'de yapılan bütün değişiklikler Roma Antlaşması temel alınarak yapılmış ve onun üzerine inşa edilmiştir (Akçay, Argun ve diğ., 2011: 119,120).

1960'lı yıllarda Avrupa'nın bütünleşmesini iki kriz yavaşlatmıştır. Bu iki krizde de Fransa Cumhurbaşkanı De Gaulle'nin tutumunun büyük etkisi olmuştur. 1961 yılında İngiltere'nin AET'ye üyelik adaylığını sunmasıyla ilk kriz gerçekleşmiştir. Topluluk içerisindeki pozisyonunu kaybetmek istemeyen Fransa, İngiltere'nin başvurusunu tek başına reddetmiştir. Benzer şekilde Fransa 1967 yılında aynı kararı almıştır. 1965 yılında ikinci kriz olan "Boş Sandalye krizi" yaşanmıştır. Bu kriz Avrupa Komisyonu'nun bütçesini oluşturacak kaynaklar tartışılırken meydana gelmiştir. Komisyon kendisine ait bir bütçenin olmasını talep etmesine rağmen, Fransa Komisyon'un devletler üstü otoritesinin artacağı düşüncesiyle söz konusu talebe karşı çıkmıştır. Haziran 1965'ten itibaren Fransa altı ay boyunca Bakanlar Konseyi'ni protesto etmiş ve bütün görüşmelerde sandalyesini boş bırakmıştır. Bu kriz Lüksemburg Uzlaşmasında Fransa'nın isteklerinin büyük ölçüde yapılması doğrultusunda son bulmuştur. Bu uzlaşmada Bakanlar Komisyonu'nda üye olan her ülkeye veto yetkisi verilmiştir. Bunun yanı sıra Komisyonun bütçesi kendi kaynakları yerine üye olan devletlerin verdikleri katkılar neticesinde belirlenmeye devam etmiştir. Bu karar 1969 yılında Lahey Zirvesi'nde değişikliğe uğramıştır. OTP ile birlikte AET'ye giren tarım ürünlerinden alınan gümrük vergisi ile Komisyon kendi bütçesini oluşturma hakkına sahip olmuştur (Kaya, Beşgül ve Gürsoy, 2013: 25-26).

AET'de yapılan önemli gelişmelerden biri de 1 Temmuz 1967 senesinde yürürlüğe giren Füzyon Antlaşmasıdır. Bu antlaşma ile birlikte altı kurucu ülke AET, AKÇT ve EURATOM'un tek bir Konsey ve Komisyon altında birleşmesine karar vermişlerdir (Akçay, Argun ve diğ., 2011: 119,120). Fransa'da De Gaulle'ün siyasetten çekilmesinin ardından AET genişlemesinin önündeki engeller kalkmıştır. Ekonomik anlamda önemli işbirlikleri değerlendirilmiş ve siyasal alanda da

genişleme kararı alınmıştır. Bu bağlamda 1970 yılında Avrupa Siyasal İşbirliği Antlaşması (ASİA) imzalanmıştır. Bu antlaşmanın amacı, üye ülkeler ile birlikte görüşmeler düzenleyip dış politikada ortak tutumu sağlamak olmuştur. De Gaulle'nin siyasetten çekilmesinin ardından 1 Ocak 1973'te katılım antlaşması imzalanarak İngiltere, Danimarka ve İrlanda AET'ye kabul edilmişlerdir (Mor, 2010: 511 ).

Avrupa ülkelerinin bütünleşme sürecinde 1970'li yıllarda yapılan önemli kazanımlardan birisi de Avrupa Politik İşbirliği'dir (APİ). 1970 senesinde üye ülkeler arasındaki dış politika konularında uyum sağlamak amacıyla APİ uygulamaya geçmiştir. 1974 yılında son olarak Avrupa Konseyi kurulmuştur. Bu fikir Fransa Başkanı Valery Giscard d'Estaing tarafından öne sürülmüştür. Avrupa Konseyi kurumunda üye devletlerin başkanları her yıl üç defa bir araya gelmişlerdir. Avrupa Konseyi günümüzde de önemini devam ettirmektedir. Avrupa Konseyi'nin ve APİ'nin Avrupa bütünleşmesine yenilik getirmesine rağmen bütünleşmeye katkı sağlamadığı belirtilmektedir. Dolayısıyla 1970'li yıllar Avrupa bütünleşmesi açısından duraklama ve kriz dönemleri olarak kaynaklarda yer almaktadır (Kaya, Düzgüt ve diğ., 2009: 6). Bu duraklama 1970'li yılların sonuna kadar devam etmiştir. 1981 senesinde Yunanistan'ın AET'ye tam üye olması ile birlikte ikinci genişleme yaşanmıştır. Diğer yandan Yunanistan ve Türkiye 1959 senesinde beraber ortaklık başvurusu yapmasına rağmen Türkiye tam üyelik elde edememiştir. Türkiye açısından Yunanistan'ın AET'ye üye olması olumsuz bir durum olmuştur. Çünkü Yunanistan AET üzerinden Türkiye'ye baskı oluşturarak, Türkiye'nin AET ile ilişkilerini engelleyici bir rol oynamıştır. 1986 yılında yakın zamanda darbe yaşayan İspanya ve Portekiz AET'ye üye olmuştur. Bu durum Avrupa bütünleşmesinin siyasal boyutunun öne çıkmasında önemli bir adım olmuştur. (Denk, 2016: 71).

1980'li yıllarda tüm dünyayı saran ekonomik durgunluk Avrupa'ya özgü karamsarlık (europesimizm) başlatmıştır. 1985 yılında Jacques Delors Başkanlığındaki Avrupa Komisyonu, Avrupa Tek Pazarının 1 Ocak 1993'te gerçekleşeceğini anlatan umut dolu Beyaz Kitap'ı yayınlamıştır. Bu hedefler 1986'nın Şubat ayında imzalanmış ve 1 Temmuz 1987 yılında yürürlüğe girecek Avrupa Tek Senedi için önemli bir yere sahip olmuştur. Avrupa'nın siyasi oluşumu Berlin Duvarı'nın 1989'da yıkılmasıyla birlikte önemli ölçüde değişime uğramıştır. Berlin Duvarı'nın yıkılmasıyla Doğu Almanya ve Batı Almanya Ekim 1990 yılında birleşmiştir. Bu olayın yanı sıra Orta ve Doğu Almanya Sovyet Birliği rejiminden kurtulmuş ve demokrasi bütün Avrupa'ya gelmiştir. Aralık 1991 yılında Sovyetler

Birliği dağılmıştır. Aynı dönemde AET'ye ye olan devletler, başkan ve başbakanların oluşturduğu Avrupa Konseyi 1991 yılında Maastricht'te Avrupa Birliği Antlaşması zerine çalışmalar yapmışlardır. Söz konusu Antlaşma, 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Maastricht Antlaşması ile birlikte Avrupa Birliği (AB) kurulmuştur (Fontaine, 2007: 11).

Maastricht Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun adı Avrupa Topluluğuna dönüşmüştür. Sosyoekonomik gelişmeyi hızlandıran c temel ilke esas alınmıştır. (Rekabet ilkesine dayanan serbest piyasa ekonomisi, Kamu Maliyesinin idaresi, İkame etme ilkesi). Roma Antlaşmasında onaylanan ortak politikalar, 7 şubat 1992 senesinde Maastricht'de imzalanan antlaşma ile birlikte değişikliğe uğramıştır. Avrupa Birliği kavramı AKÇT, EURATOM ve Avrupa Komisyonu aracılığı ile gerçekleştirilen amaç ve politikalar kapsamında kullanılmaktadır. Ayrıca söz konusu kavram Avrupa Birliği Antlaşmasıyla getirilen ve hayata geçirilecek c yeni eylem alanının kapsadığı amaç ve politikaları bir bütün şeklinde ifade etmek maksadıyla da kullanılmaktadır. Bu c yeni eylem; Ekonomik ve Parasal Birlik, Avrupa Vatandaşlığı ile Ortak Güvenlik ve Dış Politikadır (Kıraç ve İlhan, 2010: 194).

Yeni oluşturulan Avrupa dinamizmine c yeni lke, Avusturya, Finlandiya ve İsveç 1 Ocak 1995 tarihinde katılmıştır. Aynı dönemler içerisinde AB en önemli başarısı olan tek para oluşturma düzeni için çalışmalar yapmaya başlamıştır. Euro 1999 senesinde mali işlemler için tanıtılmıştır. c sene sonra Euro, banknot ve madeni paralar şeklinde Euro bölgesi denilen 12 ülkede dolaşıma çıkarılmıştır. Euro günümüzde Amerikan dolarının yanı sıra tüm dünyada geçerliliği olan ana para birimlerinden birini oluşturmaktadır. Avrupa Birliği Mart 2000'de gelişen teknoloji ve internet kullanımının artmasıyla birlikte ABD ve sanayileşen ülkelerle rekabet edebilmek için Lizbon Stratejisini benimsemiştir. Lizbon Stratejisinde buluşlar yapılması, ticaretin teşvik edilmesi ve Avrupa eğitim sisteminin bilgi toplumunun ihtiyaçlarını karşılamaya uygun duruma getirilmesi gibi hedefler yer almaktadır. 1990'ların ortalarında eski Sovyet Bloğu'nda yer alan lkeler (Bulgaristan, ek Cumhuriyeti, Polonya, Romanya, Macaristan ve Slovakya), daha önce Sovyetler Birliği içerisinde bulunan c Baltık lkesi (Estonya, Letonya ve Litvanya) ve son olarak iki Akdeniz lkesi (Malta ve Kıbrıs) Avrupa Birliği'ne ye olmak istemişlerdir. Avrupa söz konusu isteklere olumlu bir şekilde yanıt vermiş ve üyelik müzakereleri 1997 yılının Aralık ayında görüşülmeye başlanmıştır. Avrupa Birliği'nin 25 ülkeyi içerisinde bulunduran büyümesi 1 Mayıs 2004'te



gerçekleşmiştir. 1 Mayıs 2004'te 12 Adaydan 10'unun Avrupa Birliği'ne katılımı gerçekleşmiştir. 1 Ocak 2007'de Bulgaristan ve Romanya da Avrupa Birliği'ne üye olmuştur (Fontaine, 2007: 11). 2005 yılında tam üyelik için müzakerelere başlayan Hırvatistan, 1 Temmuz 2013 senesinde Avrupa Birliği'ne resmen üye olmuştur. Böylece Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerin sayısı 28'e yükselmiştir (Denk, 2016: 16-19).

İngiltere'nin 2016 senesinde Bretix referandumunda Avrupa Birliği'nden ayrılma kararı alması ile birlikte Avrupa Birliği tarihinde bir ilk yaşanmıştır. İngiltere'nin 2019 yılının Mart ayında Avrupa Birliği'nden ayrılması hedeflenmesine rağmen Birleşik Krallık Parlamentosu, Avrupa Birliği ile yapılan uzlaşma antlaşmasını üç kez reddetmiştir (Türko ve Gökçenoğlu, 2020: 574).

Bretix araştırmalarında Avrupa Şüphesizliği kavramına sıklıkla rastlanmaktadır. Bu kavram Avrupa bütünlüğüne karşı muhalefet ve şüphe olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Birliği ve Avrupa bütünleşmesine tamamen karşı olmak, sert Avrupa şüphesizliği olarak adlandırılmaktadır. Birleşik Krallık Bağımsızlık Partisi (UKIP), sert Avrupa şüphesizliği partilerin en önemli örneklerinden biridir. Yumuşak Avrupa şüphesizliği Avrupa Birliğine karşıtlık içermeyen bir görüşü tanımlamaktadır. İngiltere'de Muhafazakar Parti söz konusu görüşü benimsemektedir. İngiltere'nin Avrupa Birliği'nden ayrılmasının birçok önemli nedeni vardır. Özellikle İngiltere'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği ile birlikte göçmen sorunu yaşanmaktadır. Almanya, İngiltere, Fransa, İspanya ve İtalya 41 milyon göçmeni ülkelerinde bulundurmaktadırlar. Ayrıca Doğu Avrupa ülkelerinin Avrupa Birliği'ne katılmasıyla birlikte İngiltere 'de göç miktarı artmıştır. İngiltere'nin Avrupa Birliği'nden ayrılmasının diğer önemli bir nedeni Avrupa Birliği'ne duyulan güvenin azalması olmuştur. Avrupa Birliği'nin küresel ekonomideki öneminin azalması İngiltere'nin bu kararı almasında önemli bir faktör olmuştur. Benzer şekilde Avrupa Birliği'ndeki üretimin azalması ve üretiminin Almanya'ya bağımlı hale gelmesi, İngiltere'yi rahatsız etmiştir. 12 Aralık 2019 yılında gerçekleştirilen genel seçimlerin ardından 31 Ocak 2020'de İngiltere Avrupa Birliği'nden resmen ayrılmıştır. Dolayısıyla Avrupa Birliği'nin üye sayısı 27'ye düşmüştür (a.g.e. 575).

## **2.2. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı**

Bir ülkede istihdam oranlarının cinsiyete dayalı olarak değerlendirilmesi, o ülkenin gelişmişlik düzeyinin anlaşılmasına katkıda bulunur. Bir ülkedeki kadınların istihdam oranı; istihdam edilen kadın nüfusun, çalışma çağındaki kadın nüfusa

oranlanması ile bulunur. Kadın istihdam oranı bir ülkede yüksek ise ülkenin gelişmişlik düzeyi de yüksektir. Dolayısıyla bir ülkede kadın istihdam oranları ile ülkenin gelişmişlik düzeyi doğru orantılıdır. Tarihi kaynaklar incelendiğinde kadınların toplumdaki yeri; ailesi ve evi olarak görülmüştür. Dolayısıyla geçmişte kadınların genel olarak ev içi işlerle ilgilendiği belirtilmektedir. Fakat zamanın ilerlemesi ile birlikte toplumsal değişimler yaşanmıştır. Bu değişimler ile birlikte kadınların da toplumda ve ekonomik kalkınmada yer bulması gerektiği bilinci yayılmaya başlamıştır (Güner, Uslan ve diğ., 2014: 56-57).

Zaman içerisinde sanayi toplumundan sanayi sonrası topluma geçiş, ülkelerde yapısal olarak değişikliklere yol açmıştır. Bu değişikliklerden en önemlisi ise ülkelerin istihdam yapılarındaki değişikliklerdir. Sanayi toplumunda sanayi sektörünün önemli bir yeri vardır. Sanayi sonrası toplumda sanayi sektörünün yerini bilgi ekonomisi ve hizmet sektörü almıştır. Büyük bir öneme sahip olan bu değişimin, kadın istihdamı açısından da gerçekleştiği ifade edilmektedir. Sanayi toplumunda sanayi sektörü çoğunlukla fiziksel güce dayanmaktadır. Dolayısıyla sanayi toplumunda kadınlar çok fazla istihdam edilmemişlerdir. Sanayi sonrası topluma geçişten sonra önemi artan bilgi ve hizmet sektörleri kadınlara daha fazla çalışma imkanı yaratmıştır. Bilgi ve hizmet sektöründeki işlerin zihinsel güce dayalı olmasından dolayı, eğitim seviyesi zaman ilerledikçe yükselen kadınlar bu sektörlerde istihdam edilmişlerdir (Atik ve Tombak, 2012: 147).

Avrupa Birliği ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışmalarda kadınların ve erkeklerin farklılıklarına odaklanılmaktadır. Buna rağmen kadınların ülke bazında sosyo-ekonomik farklılıkları ele alınmamaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde zaman içerisinde kadınların istihdam edilme oranlarının farklı gelişmeler sonucu arttığı belirtilmektedir. Kadınların istihdam edilme seviyeleri artmış olsa da istihdam oranları ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkların nedeni, ülkelerdeki sosyal refah devlet tipine bağlıdır şeklinde yorumlanmaktadır. Dolayısıyla ülkelerde uygulanan sosyal politikalar kadınların çalışma hayatını da etkilemektedir. Sosyal politikalar, iş hayatını ve aile yaşamını düzenlemek için alınan kararlardır. En önemlisi sosyal politikalar, kadın istihdamını artırmaya yönelik düzenlemeleri de içermektedir. Kadın istihdamında ülkeler arasındaki benzerlikler, istihdamın fazla olduğu ülkelerde meslekler arasındaki ve meslek içerisindeki eşitsizliklerin kadınlar açısından olumsuz yönde devam etmesidir. Dolayısıyla Avrupa Birliği ülkelerinde geçmişten günümüze kadar kadınlar, erkeklerin ağırlıklı

olarak istihdam edildiği mesleklere girmekte zorlanmaktadırlar. Kadınlar hizmet sektörlerinde daha fazla yer almaktadırlar. Günümüzde kadınların çalışma hayatındaki oranları, bütün ülkelerde erkeklere göre daha düşük seviyelerdedir (Sayın, 2008: 59). Sonuç olarak bugün dünyanın çoğu yerinde kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha fazladır. Gelişmiş ülkelerde ise bahsedilen farklılıklar daha az oranlardadır (Güner, Uslan ve diğ.,2014: 61).

### **2.3. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamını Artırıcı Politikalar Ve Düzenlemeler**

#### **2.3.1. Avrupa Birliği Sosyal Politikası**

Sosyal politikanın<sup>16</sup> ve sosyal devletin kaynaklarda birçok tanımlamaları vardır. Sosyal devlet tanımlamaları, sosyal politika tanımlamalarına göre daha fazla içeriğe sahip olmasına karşın, sosyal politika da sosyal devlete benzer tanımlamaları kapsamaktadır. İlk olarak sosyal devlet; devletin bireylere ve ailelere, kişisel fayda oluşturan kamu hizmetlerini üretmek amacıyla kamu hizmeti var eden ve kamu hizmeti için kaynak ayıran devlettir. Bir başka tanımlamaya göre refah devleti, bireylerin ve ailelerin karşılaştıkları sosyal riskleri (hastalık, yaşlılık ve işsizlik sigortaları) kolaylaştıracak tedbirler alan ve bütün yurttaşlarına ayırım yapmadan hizmet sunan devlet olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bu tanımlamaya göre refah devleti asgari düzeyde gelir ve sosyal güvenliği sağlar,sosyal hizmetlertermin eder (Günel, 2009: 13,14).

Sosyal devlet tanımı sosyal politika tanımı ile benzerlik göstermektedir. Sosyal politika, büyük ölçüde bir topluma hizmet etmeyi hedefleyen alanı geniş bir kavramdır. Özellikle bir topluluğun zayıf bireylerini korumak için yapılan politikaları içermesine rağmen herkesin sosyal ihtiyaçları sosyal politikalar vasıtasıyla karşılanır. Sosyal politikanın tanımı zamanla değişime uğramıştır. Sosyal politikanın günümüzdeki geniş anlamı, bir ülkede gerçekleşen toplumsal problemlere uygulanan politika ve tedbirler şeklinde ifade edilmektedir. Önceden daha az kitleyi esasa alan sosyal politikalar zaman içerisinde değişime uğramıştır. Dolayısıyla günümüzde daha geniş kitlelere yönelmiştir (Akbaş, 2009: 6). Sosyal politika, ekonomi ve siyaset alanları ile ilişkili olmasından dolayı söz konusu alanlarda olan değişimlere paralel

---

16 Marshall'a göre sosyal politika teknik bir terim değildir. Sosyal politika, vatandaşlara hizmet veya gelir sağlayarak hükümetlerin refahına doğrudan bir etki yaratmaktadır. Sosyal politika; sosyal sigorta, ulusal yardım, sağlık konut politikası ve refah hizmetlerinden oluşmaktadır. Bkz. Titmuss M. Richard (1974), *Social Policy*, Pantheon Books, New York s:30

ilerlemektedir. Yani sosyal politika, ekonomi ve siyasette olan değişikliklere ayak uydurmak zorundadır (Koray, 2007: 20).

Avrupa Kıtası'nda II. Dünya Savaşı'ndan sonra birçok ülkede sosyal sorunlara odaklanılmış olmasına rağmen, sosyal politika ile ilgili ilk gelişmeler 1992 yılında Maastricht Antlaşması'nda başlamıştır. Dolayısıyla söz konusu dönemden sonra sosyal politika önem kazanmıştır. Sosyal sorunlara odaklanan politikaların kapsamı dönem ilerledikçe genişlemiştir. İşsizlik, sağlık, eğitim, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk gibi sorunları azaltmak sosyal politikanın hedefleri olmuştur. Sosyal politikanın gelişmesinde dönemin siyasal hareketlerinin gücü önemli bir unsur olmuştur. Sendikal hareketler de sosyal politikaların oluşturulma sürecinde önemli rol oynamıştır. Sosyal politika, sadece emek-sermaye arasındaki düzenlemeleri yapmamış aynı zamanda avantajlı olmayan bireyler için de eşitlik sağlamaya çalışmıştır (Sayın, 2008: 2).

Avrupa Birliği Sosyal Politikasının amacı, AB yurttaşları için yaşam standartlarını yükseltmek ve çalışma hayatındaki koşulları iyileştirmektir. Bu amaçlara ulaşabilmek için işçi ve işverenler arasındaki diyalogu artırmak ve AB'ye üye ülkeler arasında iletişim sağlamak Avrupa Birliği için önem teşkil etmektedir. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının temel amacı, iş hayatındaki çalışanların haklarını düzenlemeye yöneliktir. AB'ye üye ülkeler AB antlaşmalarına göre minimum standartlar içerisinde kendi modellerini seçmekte özgürdürler. Sosyal güvence ve istihdam politikaları her üye ülke için farklılık göstermesine rağmen; sağlık, yoksullukla mücadele, çalışma şartları, emeklilik, sosyal güvenlik, sosyal yardım alanlarında belli standartlara tabidir. Dolayısıyla söz konusu alanlarda en alt düzey belirlenmiş ve bu düzeyin üzerine çıkmak üye ülkelere bırakılmıştır. Avrupa Birliği istihdam ve sosyal politikayla tek başına ilgilenmemektedir. Ayrıca istihdam ve sosyal politika ile ilgili konularda sorumluluk üstlenmemektedir. Dolayısıyla 27 üyeye sahip olan Avrupa Birliği'nin ortak ve bağlayıcı bir sosyal politikasından bahsedilemez. Avrupa Birliği sadece asgari standartları ve hakları belirlemiştir. Avrupa Birliği'ne üye olan ülkeler sosyal düzenlerini geliştirecek kuralları istekleri doğrultusunda kabul edebilirler (Semerci, 2013:175,176).

Avrupa Birliği'nde sosyal politika ile alakalı konular günümüzde de Avrupa Birliği'ne üye ülkeler tarafından gündeme getirilmektedir. Avrupa Birliği'nde toplumsal ve ekonomik gelişmeler sosyal politika alanındaki düzenlemelerin

artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla sosyal politika, Avrupa Birliği içerisinde sürekli genişleyen bir alanı oluşturmaktadır (Özerdem, 2010: 18).

### **2.3.2. Avrupa Birliği'nde Fırsat Eşitliği Düzenlemeleri**

Avrupa Birliği'nde eşitlik politikaları sosyal politikalar içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla eşitlik ile ilgili konular sosyal politika düzenlemeleri içerisinde tartışılmaktadır (Sayın, 2008: 2). Avrupa Birliği vatandaşlarına eşit haklar tanıyacak mevzuatların yürürlüğe girmesi amacıyla birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Birliğin esas politikası kadınların ve erkeklerin çalışma hayatında sosyal ve siyasal olarak eşit haklara sahip olmasıdır. Bu bağlamda Avrupa Birliği'nin hedefleri arasında bütün bireylere eşit fırsat tanınması ve eşit muameleye tabi olmaları yer almaktadır. Avrupa Birliği'nin kuruluşundan günümüze kadar olan süreçte, kadın erkek eşitliği Avrupa Birliği Sosyal Politikasının önemli bir konusu olmuştur. Özellikle ekonomik amaçla kurulan Avrupa Birliği, çalışma hayatında yer alan kadınlara yönelik düzenlemeler ve politikalar uygulamaya sokmuştur. Çok az sosyal politikaların olduğu Avrupa Topluluğu'nda, kadınlara yönelik istihdam politikalarının oluşması zaman almıştır (Topoğlu, 2007: 111,112).

Avrupa Birliği'nde fırsat eşitliği 1957 Roma Antlaşması'nda<sup>17</sup> gündeme gelmiştir. Roma Antlaşması; Avrupa Birliği'ne üye olan devletlerde kadın ve erkeklerin eşit işe eşit ücret almaları gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatında erkekler ile eşit şekilde muamele görmelerinin gerekliliği ilk kez söz konusu antlaşmada yer almıştır (Özerdem, 2010:19). Roma Antlaşması ile birlikte, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) kurulmuştur. Uzun süreli siyasal hedeflere rağmen Roma Antlaşması ekonomik bütünleşme amacıyla kurulmuştur. Ekonomik ve ticari hedeflerin gerçekleşmesi ile birlikte sosyal gelişmelerin de olacağı söz konusu antlaşmada düşünülmüştür. Sosyal politika ile alakalı amaçlar ikincil hukuk kurallarına bırakılmıştır. Bu düzenlemeler ve politikalar topluluğun 1973 senesindeki ikinci genişlemesine kadar devam etmiştir (Altuntaş, 2001: 2).

---

17 "MADDE 19: Her Üye Devlet, ilk aşamada, erkeklerin ve kadınların eşit iş için eşit ücret almaları gerektiği ilkesinin uygulanmasını sağlayacaktır. Bu Maddenin amacı için, "ödeme", işçinin işverenden istihdamıyla ilgili olarak doğrudan veya dolaylı olarak aldığı, ister nakit ister aynı olsun, asgari ücret veya maaş ve diğer herhangi bir husus anlamına gelir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmadan eşit ücret: (a) aynı iş için parça başı ücret ödemesi, aynı ölçü birimi esas alınarak hesaplanır; (b) zamana göre iş ücretinin aynı iş için aynı olması." European Union (1957), The Treaty of Rome, ([https://europa.eu/european-union/index\\_en](https://europa.eu/european-union/index_en)), [E.T. 01.05.2020] s:43.

1986 senesinde Avrupa Birliği'nde Avrupa Tek Senedi kabul edilmiştir. 1 Temmuz 1987 yılında yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi'nde ekonomik ve sosyal birlik alanında, Roma Antlaşmasına yeni hükümler getirilmiştir. (Erpolat, 2010: 2) Avrupa Tek Senedi'nden sonra 1961 yılında imzalanan ve 1989 uygulamaya geçen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı kabul edilmiştir. Bu Avrupa Sosyal Şartı ile birlikte, sağlık, eğitim istihdam, konut, sosyal koruma ve ayrımcılığın önlenmesi hakları koruma altına alınmıştır (ÇSGB, 2014: 31). 1992 senesinde Maasricht Anlaşması<sup>18</sup> imzalanmıştır. Bu anlaşma ile birlikte Avrupa Birliği vatandaşlarına diğer üye ülkelerde istihdam edilme hakkı tanınmıştır. Bunun yanı sıra bu anlaşmada vatandaşlığa dair ayrımcılıklar yasaklanmıştır (Karluk, 2013: 132). Söz konusu anlaşmanın ekinde İngiltere dışında on bir üyenin kabul ettiği Sosyal Politika Protokolü yer almaktadır. Bu protokolde çalışma hayatında kadınlar ve erkekler için eşit muamele ilgili mevzuatın kabulüne yer verilmiştir. İngiltere bu Sosyal Protokolü onayladıktan sonra Amsterdam Antlaşması imzalanmıştır (Bolcan, 2010: 254).

1993 senesinde Jacques Delors'un başkanlığında Büyüme, Rekabet ve İstihdam isimli Beyaz Kitap, istihdam politikaları için Avrupa Birliği'nde yayımlanmıştır. 1994 senesinde Beyaz Kitap dikkate alınarak Essen Stratejisi oluşturulmuştur. Essen Stratejisi; istihdam oranlarının yükseltilmesi, girişimciliğin artırılması, işsizliğin azaltılması, çalışma hayatında kadınların ve gençlerin daha fazla yer almasını kolaylaştırmak için politikalar geliştirmiştir. Essen Stratejisi, ekonomik alandaki yakınsama sürecinde 'rehber prosedür' olarak görülmüştür. Ayrıca söz konusu strateji, Amsterdam Antlaşması ile birlikte anayasal hale getirilmiştir. Dolayısıyla Beyaz Kitap, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi için büyük önem teşkil etmektedir (Sminsmans, 2004: 2).

### **2.3.3. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi (AİS)**

Avrupa Birliği birçok standartlardan ve ortak politikalardan oluşan bir birliktir. Avrupa Birliğinde; ortak tarım politikası, ortak rekabet politikası, ortak ulaştırma ve ticaret politikası, ortak sosyal politika olmak üzere dört ana politika mevcuttur. Avrupa Birliği'nde işsizlik ve istihdam gibi konular detaylı bir şekilde Sosyal Politika içerisinde işlenmiştir. Sosyal politikaları yürütmek amacıyla Avrupa Sosyal Fonu

---

18 "MADDE 6 Her Üye Devlet, eşit iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlayacaktır." Bkz. European Union (1992), TREATY ON EUROPEAN UNION, ([https://europa.eu/european-union/index\\_en](https://europa.eu/european-union/index_en)), [E.T. 05.05.2020] s:200.

kurulmuştur. Bahsi geçen fonun amaçları; işsizliği azaltmak, işgücünün eğitimine kaynak sağlamak, mesleki ve coğrafi hareketliliği artırmaktır. Avrupa Birliği istihdam ile ilgili uygulamalarına çalışma piyasasında yaşanan sıkıntılardan dolayı 1990'lı yıllarda başlamıştır. 1997 senesinde Avrupa Birliği'nde Amsterdam Antlaşması<sup>19</sup> kabul edilmiş ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu antlaşma Avrupa sosyal politikası için önemli bir adımdır. Amsterdam Antlaşması'na istihdam konusu ile ilgili bir bölüm eklenmiştir. Bu bölümde ilk defa istihdam politikasının ortak bir Avrupa sorumluluğu olduğu açıklanmıştır (Becerren ve Kasalak, 2010: 50).

Görüldüğü üzere 1990'lı yılların ikinci yarısından sonra istihdam Avrupa Birliği için önemli bir mesele haline gelmiştir. Beyaz Kitap ve Amsterdam Antlaşması istihdamın önemli bir durum olduğunu göstermektedir. Amsterdam Antlaşması'ndan sonra toplanan konsey toplantılarında istihdam politikaları ayrı bir konu olarak ele alınmıştır. Bunun yanı sıra istihdam sorununun çözülmesi hedefiyle zirveler yapılmıştır (Yılmaz, 2017: 197).

Avrupa'da istihdamın düşüklüğü ve işsizlik 1990'lı yılların ikinci yarısından sonra ortak bir sorun haline gelmiştir. Söz konusu sorunlar için daha fazla politikanın gerektiği anlaşılmıştır. Böylece piyasadaki problemlerle baş edebilmek amacıyla Avrupa Birliği Stratejisi geliştirilmiştir. Bu strateji 1997 senesinde Lüksemburg'da<sup>20</sup> yapılan istihdam zirvesiyle gerçekleştirilmiştir. Zirvede istihdamın Avrupa'nın ortak bir problemi olduğu üzerinde durulmuştur. İlerleyen dönemlerde söz konusu strateji, Lizbon, Stockholm ve Barselona zirveleri ile genişletilmiş ve düzenlenmiştir. (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 33).

Avrupa Birliği istihdam politikasında 1990'lı yıllarda üç temel zirve vardır. Lüksemburg Zirvesi üye devletlerin istihdam politikalarının düzenlenmesi için ilk zirveyi oluşturmaktadır. 1998 senesinde ikinci istihdam zirvesi olan Kardif Zirvesi<sup>21</sup> yapılmış ve alınan kararlarda mal piyasaları ve mali piyasaların yapısal

---

19 Amsterdam Antlaşması'nda istihdam ile ilgili başlık oluşturulmuştur. Üye devletlerin ve Topluluğun bu başlığa uygun şekilde strateji geliştirmesi üzerinde durulmuştur. Üye devletlerin eğitilmiş ve uyarlanabilir işgücü ve işgücü piyasalarına teşvik için çalışmalar yapmaları gerektiği belirtilmiştir. Bkz. European Parliament (1997), Treaty of Amsterdam, (<https://www.europarl.europa.eu/portal/en>), [E.T. 05.05.2020], s: 97/C 340/33.

20 Lüksemburg istihdam zirvesinde rekabet gücünün, işçiliğin ve hizmetler-Pazar verimliliğinin, eğitim ve öğretimin iyileştirilmesinin, vergilendirmenin ve sosyal koruma sistemlerinin daha istihdam dostu haline getirilmesine karar verilmiştir. Bkz. European Commission (1997), Luxembourg European council, ([https://ec.europa.eu/info/index\\_en](https://ec.europa.eu/info/index_en)), [06.05.2020] s:17.

21 " II. EKONOMİK VE PARA BİRLİĞİ MADDE 6: Üye devletler sürdürülebilir ekonomik büyümeye ve istihdama katkıda bulunmalarıyla birlikte istikrara doğru bir ilerleme kaydedeceklerdir."

düzenlemelerine odaklanılmıştır. Son olarak 1999 senesinde Köln Zirvesi<sup>22</sup> gerçekleştirilmiştir. Söz konusu zirvede makro diyalog olarak adlandırılan anlaşmaya göre büyüme ve istihdamda iyileşme yapmak amacıyla bütçe, para ve gelir politikaları koordine edilmiştir (Kesici, 2011: 83).

Avrupa Birliği'nin istihdam alanındaki amaçlarını mali yönden karşılaması için Avrupa Sosyal Fonu kurulmuştur. Avrupa Sosyal Fonu'nun kullanım alanı formasyon programlarıyla işgücüne nitelik kazandırmaktır. Bunun yanı sıra söz konusu fon, kişisel becerilerin gelişimine yardımcı olabilecek ve çalışma hayatındaki başarıyı yükseltecek tedbirlere destek vermiştir. Avrupa Birliği'nde kadın istihdamının artırılması 1998 senesinde yapılan Viyana Zirvesi'nde büyük bir hedef olmuştur. 2000 yılında Lizbon'da yapılan zirvede 2010 yılının kadın istihdam hedefi %60 olmuştur. Dolayısıyla Avrupa İstihdam Stratejisi, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde istihdamda olan problemlerin aşılması ve kadın istihdamının artırılması için önemli bir stratejidir (Tutar ve Şahin, 2017: 45).

#### **2.3.4. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı Politikaları**

Avrupa Birliği'nde yer alan anlaşmaların birçoğunda kadın erkek eşitliği için düzenlemeler yapılmıştır. 1990 senesinde “Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi” (NOW) uygulamaya konulmuştur. Kadınların kabiliyetlerini geliştirmek, iş hayatında kadınlara yönelik düşünce tarzını geliştirmek ve kadınların çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmak söz konusu girişimin en önemli hedefleri arasında yer almaktadır. Bu hedeflerin gerçekleşmesi amacıyla NOW, küçük işletmelerin kurulmasını ve gelişmesini desteklemiştir. Girişim uzun süreli işsiz veya işine geri dönmek isteyen kadınlara Avrupa Sosyal Fonu'ndan ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu'ndan fon sağlamıştır. Bu program NOW aracılığı ile 1991-1994 dönemi için hazırlanmıştır. 1994-1999 döneminde program genişletilmiş ve 1999 senesinde son bulmuştur (Tutar ve Şahin, 2017: 45).

Avrupa Birliği'nde kadın politikaları Gender Mainstreaming<sup>23</sup> (Toplumsal Cinsiyet Anaakımlılaştırma) tasarımı ile birlikte şekillenmiştir. Gender Mainstreaming,

---

Bkz. European Council (1998), Cardiff European Council, (<https://www.consilium.europa.eu/>), [E.T. 07.05.2020] s: 3.

22“ *I. Daha Fazla İstihdam En Yüksek Önceliktir Madde 1: Avrupa Konseyi, yüksek istihdamı daha büyük ekonomik refah, sosyal adalet ve uyumun anahtarı olarak görmektedir.*” Bkz. European Parliament (1999), Cologne European Council, ([https://www.europarl.europa.eu/summits/kol2\\_en.htm](https://www.europarl.europa.eu/summits/kol2_en.htm)), [E.T. 07.05.2020].

23 Gender Mainstreaming, erkeklerin ve kadınların çıkarlarını ve endişelerini dikkate alan politika geliştirmeye yönelik bir yaklaşımdır. Bu kavram ilk olarak 1985 yılında Nairobi Dünya Kadın



Avrupa Birliği gündemine gelmeden önce de var olan bir tasarımdır. Gender Mainstreaming politikası, uluslararası kadın hareketlerinin az gelişmişlik problemleri bağlamında Birleşmiş Milletlerin düzenlemiş olduğu kadın konferanslarında üzerinde durulan bir konudur. Ülkelerdeki kalkınma sorunlarında başarısızlığı kadınların geri planda kalmasına bağlayan yaklaşımlara karşın Gender Mainstreaming, fırsat eşitliğini değil toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırıran neoliberal bir tasarımdır. Gender Mainstreaming yaklaşımında, cinsiyetler arası eşitliği, ekonomik kalkınmayı ve rekabeti iyi duruma getirebilmek için Avrupa Birliği, Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler tarafından bir araç olarak görülmektedir. Söz konusu yaklaşımın hedefi kadınların istihdama katılmasını artırmak ve kadınları çalışma hayatında erkeklerle eşit konuma getirmektir. Avrupa Birliği Komisyonu, Gender Mainstreaming politikasının kadın-erkek eşitliği için sorunları çözüme ulaştırmada önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir (Yıldız, 2010: 221).

2000 yılında, günümüzde de halen yürürlükte olan Lizbon Antlaşması kapsamında Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı Avrupa Birliği'nin bir parçası olarak kabul edilmiştir. Avrupa Birliği üyesi olmak isteyen ülkeler Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nı kabul etmek ve uygulamak zorundadırlar. Dolayısıyla söz konusu hakları ihlal eden ülkelere yaptırımların uygulanacağı vurgulanmaktadır. Böylece Avrupa Temel Haklar Şartı'nın Avrupa Birliği için büyük önem taşıdığı görülmektedir. Avrupa Birliği sisteminde 29 Haziran 2000 tarihli 2000/43/EC sayılı ve 27 Kasım 2000 tarihli 2000/78/EC yönergeleri önemlidir (Deniz, 2011: 50). 2000/43/EC sayılı yönergeye göre: Avrupa Birliğine üye olan devletler ırksal veya etnik kökene bakmadan eşit muamele ilkesini uygulamalıdırlar. Özellikle ayrımcılığın kurbanı olan kadınlar için antlaşmanın 3(2) maddesine göre üye devletler eşitsizlikleri ortadan kaldırmalıdırlar.<sup>24</sup> 2000/78/EC yönergesine göre; üye devletlerdeki bütün vatandaşlar kanun önünde eşitliğe ve ayrımcılığa karşı koruma hakkına sahiptir. Söz konusu hak Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi

---

Konferansı'nda tanıtılmıştır. 1995 senesinde Pekin'de gerçekleştirilen Dördüncü Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansı'nda Gender Mainstreaming cinsiyet eşitliğini teşvik eden bir araç olarak kabul edilmiştir. Bkz. Council Of Europe (1998), What is the Gender Mainstreaming?, (<https://www.coe.int/en/web/portal/home>), [E.T. 10.05.2020].

<sup>24</sup> "KONSEY DİREKTİFİ 2000/43/EC ırksal veya etnik kökene bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması" Bkz. Official Journal of the European Communities (2000), COUNCIL DIRECTIVE, Lüksemburg, s: 22

Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi tarafından tanınan evrensel bir hakır.<sup>25</sup>

2000 yılında Avrupa Birliği Komisyonu tarafından cinsiyet eşitliği ile ilgili “Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi” oluşturulmuştur. Komisyon bu tebliğde cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ile kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin geliştirilmesi yönünde bütün Topluluk üyelerinin katkıda bulunabilecekleri bir eylem çerçevesi oluşturmayı hedeflemiştir.<sup>26</sup> Dolayısıyla cinsiyet eşitliği, Avrupa Birliği’nde daha önemli bir duruma gelmiştir. Söz konusu Çerçeve Strateji ile birlikte Avrupa Birliği beş alanda cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik rol üstlenmiştir. Söz konusu beş alan; ekonomik yaşam, siyasal katılım ve temsil, sosyal hakların kullanımı, sivil yaşam ve kadın ve erkeklerin toplumdaki rolleridir. Cinsiyet eşitliğini bahsi geçen alanlarda sağlamak için beş yıllık eylem planı ve stratejileri uygulamaya konmuştur. İstihdam Strateji için Yapısal Fonların da cinsiyet eşitliğini sağlamak için kullanılacağı açıklanmıştır (Koray, 2011: 22).

2005 yılından sonra Avrupa Birliği’nde cinsiyet eşitliği konusu artarak devam etmiştir. 2006 senesinde Avrupa Birliği Konseyi “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Pakı” adıyla beş yıllık bir eylem planı kabul etmiştir. Ardından 2007 yılında “Avrupa Cinsiyet Enstitüsü” kurulmuştur. Söz konusu enstitü 2009 yılında faaliyet göstermeye başlamıştır (a.g.e. 23).

8 Mart 2005 tarihinde Avrupa Komisyonu öncelik verdiği altı alanda kadın-erkek eşitsizliğinin son bulması için geçerli eylemlerin olduğu “2006-2010 Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Yol Haritası” (Roadmap for Equality between Women and Men) onaylanmıştır. Yol haritasında, kadın ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlığı, çalışma hayatı, özel yaşam ve aile yaşamının uyumlaştırılması esas hedefler arasında yer almaktadır (Güner, Uslan ve diğ., 2014:58). Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Yol Haritası’nda, Avrupa Birliği’nde 2020 yılında %75’lik bir istihdam hedefine ulaşabilmek için işgücü piyasasında istihdamı düşük olan ileriyaştaki kadınların, engelli kadınların ve göçmen kadınların işgücüne dahil edilmesi amaçlanmıştır (Yayar ve Uçgunoğlu, 2016: 1857).

---

25 “KONSEY DİREKTİFİ 2000/78/EC İstihdam ve meslekte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturulması” Bkz. Official Journal of the European Communities (2000), Council Directive, Brüksel, s:23.

26 Bkz. Avrupa Toplulukları Komisyonu (2000), *Komisyon Tarafından Hazırlanarak Avrupa Konseyine, Avrupa Parlamentosuna, Ekonomik Ve Sosyal Komiteye Ve Bölgeler Arası Komiteye Sunulan Tebliğ*, Brüksel, s:3.

Avrupa Birliği'nde 01.01.2007 ve 31.12.2013 yılları arasını kapsayan PROGRESS Programı kurulmuştur. Program; istihdam, sosyal koruma ve içeme, çalışma şartları, ayrımcılıkla mücadele ve çeşitlilik, toplumsal cinsiyet eşitliği başlıklarından oluşmaktadır. Bu programa katılım sağlayan Avrupa Birliği'ne aday ülkelerde bütün özel ve kamu kurumlarına 657.590.000 Euro bütçe ayrılmıştır (Tekin, 2008: 43). Söz konusu programda çalışanların asgari hakları üzerine durulmuştur. Kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olduğu ve çalışma hayatında eşit muameleye sahip oldukları vurgulanmıştır. Ayrıca kadın çalışanların hamilelik, doğum izni ve ebeveyn izni gibi haklara sahip oldukları da PROGRESS programında belirtilmiştir (European Commission, 2007).

Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemine finansal destek sağlayan dört adet Topluluk Eylem Planı mevcuttur (Ayrımcılıkla Mücadele, Kadın-Erkek Eşitliği, Sosyal Dışlanma ile Mücadele ve istihdamı teşvik edici programlar). Bu eylem planları 2006 yılının sonuna kadar sürdürülmüştür. 2010 senesine kadar Sosyal Politika Gündemi Avrupa Birliği'nin büyüme ve istihdam stratejisinde önemli bir faktör olmuştur (Topoğlu, 2007: 133).

2010 senesinde Avrupa Komisyonu beş öncelikli alanı kapsayan “Kadın Şartı”nı (Women's Charter) kabul etmiştir. Bahsi geçen beş alan; eşit ekonomik bağımsızlık, eşit işe eşit ücret, karar alma mekanizmalarında eşitlik, itibar, bütünlük ve cinsiyet temelli cinsiyetin sona erdirilmesi, dış ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliğidir. Kadın Şartı kapsamında söz konusu alanlar için planlanan eylemleri gerçekleştirmek amacıyla 2010-2015 dönemleri arasını kapsayan “Kadın- Erkek Eşitliği İçin Strateji” (Strategy for Equality between Women and Men) belgesi 21 Eylül 2010 tarihinde imzalanmıştır. Strateji, 2006-2010 dönemlerini kapsayan “Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası”nın (Roadmap for Equality between Women and Men) geliştirilmiş halini oluşturmaktadır (Akbaş, 2010: 2).

Avrupa Birliği'nde kadın istihdamı politikalarının yanı sıra kadın istihdamı için yapılan programlar ve projeler de büyük önem arz etmektedir. Avrupa Birliği'nde erkek girişimciler, kadın girişimcilerden daha fazladır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde kendi işinde çalışan kadınların oranı %16 ile %40 arasında değişiklik göstermektedir. Avrupa Birliği'nde kadınların, iş kurmak ve işi başarıyla yönetmek için gerekli yetenekler açısından yetersiz kaldıkları düşünölmektedir. Avrupa Komisyonu girişimci kadınları desteklemek için “WES Network” aracılığı ile birlikte girişimciliği yaygınlaştırmak için başarılı bir bilgi ve deneyim alışverişi gerçekleştiren

uygulamayı kurmuştur. Avrupa Birliği'ne üye olan İsveç, kadın danışmanları olan ve kadın girişimcilere destek sağlayan Kadın Projeleri İçin İş Danışmanları adlı bir proje oluşturmuştur. Lüksemburg'da Avrupa Birliği'nin desteklediği Chambre des Metiers programı genç girişimcilere ödüller vermektedir. Bunun yanı sıra söz konusu program kadınlar tarafından işletilen işletmeleri de ödüllendirmektedir. Dolayısıyla Avrupa Birliği mevcut olan durumu değiştirmek adına kadın girişimcileri desteklemektedir. Birliği'nde üye olan ülkelerdeki projelere de katkı sağlamaktadır (Avrupa komisyonu, 2003: 15-24).

Avrupa Birliği'nde kadın istihdamının artması için projeler büyük önem arz etmektedir. 2009 tarihinde İngiltere'de Girişimci Kadın İş Ağı (B.NEW) kurulmuştur. Girişimci Kadın İş Ağında kadın yeteneklerinin bir araya getirilmesi ve kadın liderliğindeki işletmelerin teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Kuruluşundan bu yana 200'den fazla Fransız ve İngiliz girişimci B.NEW ağına katılmıştır. Bu ağa katılan iş kadınları, moda, iş danışmanlığı, turizm, el sanatları, tasarım ve film yapımı gibi çeşitli sektörlerden gelmişlerdir. Bu ağa Avrupa Birliği 891.000 Euro yatırım sağlamıştır. Toplam yatırım 1.783.000 Euro'dur. Avrupa Birliği'nde diğer önemli proje 2007-2013 yıllarını kapsayan FEMCOOP'dur. Bu proje ile birlikte Avusturya ve Macaristan'daki teknik endüstrilerde yaşanan kalifiye işçi sıkıntısına çözüm getirilmiştir. Proje kadınlara çok çeşitli teknik meslekleri göstermiştir. Farklı teknik alanları öğrenirken, kadınlar metal ve elektrik endüstrisinden rol modelleri olarak kabul edilen, çeşitli atölyelerde koçluk yapan ve bilim mesleklerine yeni bir bakış açısı sağlamaya yardımcı olan kadın profesyonellerle bir araya gelmişlerdir. Toplam 318.050 Euro yatırım yapılan bu projeye Avrupa Birliği 269.493 Euro yatırım sağlamıştır. 2014-2020 yıllarını kapsayan ve kadın işçiler için önemli olan projelerden biri de Fransa'da gerçekleştirilmiştir. Projeye göre inşaat sektöründe çalışanların büyük bir bölümü erkektir. Kadın ve İnşaat Projesi ile birlikte kadınlara inşaat sektörlerinde çalışabilmeleri için eğitim kursları sunulmuştur. Proje inşaat sektörlerindeki zihniyetin değişikliğe uğramasını teşvik etmektedir. "Kadın ve İnşaat Projesi"ne toplam 111.170 Euro yatırım yapılmış ve Avrupa Birliği bu yatırımın 51.029 Euro'sunu karşılamıştır. Son olarak 2014-2020 yıllarını kapsayan, Avusturya ve Slovenya sınırındaki kadın girişimcilerin desteklenmesini hedefleyen önemli projelerden biri de "RegioWIN"dir. Bu proje ile birlikte 119 kadın girişimciyle bir iş ağı kurulmuştur. Bu web tabanlı ağ ile birlikte düzenli bilgi alışverişinin kurulması amaçlanmıştır. 723.141 Euro toplam yatırım yapılan bu projeye Avrupa Birliği

723.141 Euro yatırım yapmıştır. Görüldüğü üzere Avrupa Birliği kadın istihdamının ilerlemesini sağlayacak bütün projeler büyük miktarlarda yatırım sağlamıştır (European Commission, 2020).

Sonuç olarak Avrupa Birliği'nin bütün politikalarında ve projelerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması önemli bir hedef olmuştur. Geçmişten günümüze Avrupa Birliği'nde cinsiyet eşitliği üç direktif tarafından uygulanmaktadır. Eşit Ücret Direktifi ile işverenlerin aynı işi yapan kişilere farklı ücret vermesi yasaklanmıştır. Eşit Muamele Direktifi ile; istihdam, mesleki eğitim ve çalışma koşullarında cinsiyetler arası ayrımı yasaklanmıştır. Bu direktife göre; bütün eğitim ve meslek faaliyetlerine kadın ve erkekler eşit şekilde katılmalıdır. Son olarak Eşit Güvenlik Direktifi, serbest meslek çalışanları da dahil olmak üzere çalışan nüfusun annelik, yaşlılık, hastalık ve sakatlık gibi durumlarda sosyal güvenlik sistemi tarafından korunmasının gerekliliğine vurgu yapar. Ayrıca bu direktifte kadın erkek ayırmaksızın sosyal güvenlik hizmetinin sağlanması hedeflenmiştir. Dolayısıyla Avrupa Birliği'nin bütün politikaları kadın-erkek eşitliğine göre oluşturulmuştur (Güner, Uslan ve diğ., 2014: 59).

## 2.4. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı'nın Durumu

### 2.4.1. Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

Çalışma hayatında cinsiyet faktörü önemli bir yere sahiptir. İş hayatında kadınlar ve erkekler farklı oranlarda istihdam edilmektedirler. Özellikle erkek ile aynı işi yapan kadınlar istihdam edilme, işe alınma, ücretler, terfi ve işten çıkarılma konularında erkeklerle eşit değildir. Dolayısıyla çalışma hayatında kadınlarla erkeklerin istihdam oranları farklılık göstermektedir (Alparslan, Bozkurt ve diğ., 2015: 69 ).

**Tablo 7.** Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Erkek İstihdam Oranları (%) (1997-2019) (15-64).

|                    | 1997 | 2000 | 2005 | 2010 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Almanya</b>     | 72,1 | 72,9 | 71,4 | 76,1 | 78   | 78,1 | 78   | 78,4 | 78,9 | 79,7 | 80,5 |
| <b>Avusturya</b>   | 77,2 | 77,3 | 75,4 | 77,1 | 76   | 75,3 | 75,1 | 75,4 | 76,2 | 77,4 | 78,0 |
| <b>Belçika</b>     | 67,1 | 69,8 | 68,3 | 67,4 | 66,4 | 65,8 | 65,5 | 66,5 | 67,5 | 68,2 | 68,9 |
| <b>Bulgaristan</b> | ..   | 56,1 | 60,0 | 63,3 | 62,1 | 63,9 | 65,9 | 66,7 | 70,6 | 71,5 | 74,1 |
| <b>Çekya</b>       | 77,4 | 73,6 | 73,3 | 73,5 | 75,7 | 77   | 77,9 | 79,3 | 80,9 | 81,8 | 81,9 |
| <b>Danimarka</b>   | 81,3 | 80,7 | 79,8 | 75,8 | 75   | 75,8 | 75,2 | 75,5 | 76   | 76,9 | 78,0 |
| <b>Estonya</b>     | 71,4 | 65,4 | 66,8 | 61,5 | 71,4 | 73   | 75,3 | 75,7 | 77,4 | 78,1 | 78,7 |
| <b>Finlandiya</b>  | 66,6 | 70,5 | 70,5 | 69,7 | 69,9 | 69,5 | 69,3 | 70,5 | 71,4 | 73,5 | 74,1 |
| <b>Fransa</b>      | 66,8 | 68,8 | 69,2 | 68,3 | 67,9 | 67,3 | 67,1 | 67,5 | 68,4 | 68,9 | 68,8 |
| <b>İngiltere</b>   | 77,4 | 78,9 | 78,8 | 75,3 | 75,4 | 76,8 | 77,6 | 78,2 | 78,6 | 79,1 | 79,2 |
| <b>İrlanda</b>     | 67,8 | 76,1 | 76,6 | 64,5 | 65,1 | 66,9 | 70,3 | 71,8 | 73   | 74,1 | 75,0 |
| <b>İspanya</b>     | 72,4 | 76,3 | 76,2 | 75   | 59,2 | 60,7 | 62,9 | 64,8 | 66,5 | 67,9 | 68,7 |

|             |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| İsveç       | 72,4 | 76,3 | 76,2 | 75   | 76,3 | 76,6 | 77   | 77,5 | 78,3 | 78,8 | 78,8 |
| İtalya      | 66,8 | 68,2 | 69,7 | 67,7 | 64,7 | 64,7 | 65,5 | 66,5 | 67,1 | 67,6 | 68,0 |
| Kıbrıs      | ..   | 78,6 | 79,2 | 75,3 | 67,0 | 66,0 | 66,7 | 68,6 | 70,0 | 73,3 | 76,2 |
| Letonya     | ..   | 61,9 | 66,4 | 57,9 | 66,8 | 68,4 | 69,9 | 70,0 | 71,9 | 73,6 | 73,9 |
| Litvanya    | ..   | 61,1 | 66,4 | 56,5 | 64,7 | 66,5 | 68,0 | 70,0 | 70,6 | 73,3 | 73,5 |
| Lüksemburg  | 74,3 | 75   | 73,3 | 73,1 | 72,2 | 72,6 | 71,3 | 70,5 | 69,9 | 70,6 | 72,1 |
| Hırvatistan | ..   | ..   | 61,7 | 62,7 | 56,5 | 59,1 | 60,3 | 61,4 | 63,8 | 65,4 | 67,0 |
| Hollanda    | 78,1 | 81,2 | 78,7 | 80   | 78,2 | 78,2 | 79   | 79,6 | 80,4 | 81,6 | 82,2 |
| Malta       | ..   | 75,3 | 73,5 | 72,5 | 75,1 | 75,7 | 77,0 | 78,9 | 80,1 | 81,5 | 82,3 |
| Macaristan  | 60,3 | 62,7 | 63,1 | 60,4 | 63,7 | 67,8 | 70,3 | 73   | 75,2 | 76,3 | 77,3 |
| Romanya     | 73,4 | 69,5 | 63,7 | 67,9 | 67,6 | 68,7 | 69,5 | 69,7 | 71,8 | 73,2 | 74,6 |
| Polonya     | 66,1 | 61,2 | 59   | 65,6 | 66,6 | 68,2 | 69,2 | 71   | 72,8 | 74   | 75,3 |
| Portekiz    | 72,5 | 76,3 | 73,4 | 70,1 | 63,5 | 65,8 | 66,9 | 68,3 | 71,1 | 72,7 | 73,6 |
| Slovakya    | 68,4 | 62,2 | 64,6 | 65,2 | 66,4 | 67,7 | 69,5 | 71,4 | 72   | 73,9 | 74,4 |
| Slovenya    | ..   | ..   | 70,4 | 69,6 | 67,1 | 67,6 | 69,2 | 68,9 | 72,5 | 74,5 | 74,8 |
| Yunanistan  | 71,9 | 71,3 | 74,2 | 70,9 | 57,9 | 58   | 59,3 | 61   | 62,7 | 62,7 | 65,9 |
| Türkiye     | 74,8 | 71,7 | 66,9 | 66,7 | 69,5 | 69,5 | 69,8 | 70   | 70,7 | 70,9 | 68,3 |

**Kaynak:** OECD ve WorldBank Veritabanı. OECD Factbook (2014), *Economic, Environmental And Social Statistics*, ([https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-factbook-2014\\_factbook-2014-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-factbook-2014_factbook-2014-en)). WorldBank (2020), (<https://data.worldbank.org/>) Tarafınca oluşturulmuştur.

Tablo 7’de Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de cinsiyete göre istihdam oranları verilmiştir. 1997-2019 yıllarını kapsayan bu tabloda 15-64 yaş grubundaki erkekler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde 1997 yılından 2019 yılına kadar erkek istihdam oranlarının %60’ların üzerinde olduğu görülmektedir. Özellikle Danimarka, Hollanda ve Çekya’da erkek istihdam oranları bazı yıllarda %80’lere ulaşmıştır. Ülkemizde erkek istihdam oranının 1997 senesinde %74,8 olduğu tabloda görülmektedir. İlerleyen yıllarda bu oranlar düşmesine rağmen 2016 yılından sonra %70 seviyelerine tekrardan ulaşmıştır. 2019 yılında erkek istihdam oranlarında bir düşüş yaşanmıştır ve söz konusu oran %68,3’tür. Dolayısıyla ülkemizdeki erkek istihdam oranlarının diğer gelişmiş ülkelerdeki istihdam oranlarına yakın olduğu Tablo 7’ye bakılarak söylenebilir.

**Tablo 8.** Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (%) (1997-2019) (15-64)

|             | 1997 | 2000 | 2005 | 2010 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Almanya     | 55,3 | 58,1 | 59,6 | 66,1 | 69   | 69,5 | 69,9 | 70,8 | 71,5 | 72,1 | 72,8 |
| Avusturya   | 58,4 | 59,4 | 62   | 66,4 | 66,9 | 66,9 | 67,1 | 67,7 | 68,2 | 68,6 | 69,2 |
| Belçika     | 46,7 | 51,9 | 53,8 | 56,5 | 57,2 | 58   | 58   | 58,1 | 58,7 | 60,7 | 61,7 |
| Bulgaristan | ..   | 47,2 | 51,7 | 56,2 | 56,8 | 58,2 | 59,8 | 60,0 | 63,1 | 63,9 | 66,0 |
| Çekya       | 59,9 | 56,9 | 56,3 | 56,3 | 59,6 | 60,7 | 62,4 | 64,4 | 66,2 | 67,6 | 68,1 |
| Danimarka   | 69,4 | 72,1 | 71,9 | 71,1 | 70,1 | 69,8 | 68,7 | 69,8 | 70,5 | 71,3 | 72,0 |
| Estonya     | 60,5 | 57   | 61,9 | 60,5 | 65,7 | 66,3 | 68,5 | 68,6 | 70,9 | 71,4 | 71,9 |
| Finlandiya  | 60,4 | 64,5 | 66,5 | 66,9 | 67,8 | 68   | 67,7 | 67,6 | 68,5 | 70,6 | 71,8 |
| Fransa      | 52,1 | 54,8 | 58,4 | 59,9 | 60,4 | 60,4 | 60,6 | 60,9 | 61,2 | 61,9 | 62,4 |

|             |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| İngiltere   | 64   | 65,6 | 66,7 | 65,3 | 65,8 | 67,1 | 67,9 | 68,8 | 69,7 | 70,3 | 71,1 |
| İrlanda     | 44,7 | 53,8 | 58,2 | 56,4 | 55,9 | 56,7 | 59,3 | 61,1 | 62,4 | 63,3 | 64,2 |
| İspanya     | 35,2 | 42   | 51,9 | 53   | 50,3 | 51,2 | 52,7 | 54,3 | 55,7 | 56,9 | 57,9 |
| İsveç       | 68,9 | 72,2 | 71,8 | 70,3 | 72,5 | 73,1 | 74   | 74,8 | 75,4 | 75,9 | 75,4 |
| İtalya      | 36,4 | 39,6 | 45,3 | 46,1 | 46,5 | 46,8 | 47,2 | 48,1 | 48,9 | 49,5 | 50,1 |
| Letonya     | ..   | 53,3 | 58,2 | 59,0 | 63,4 | 64,3 | 66,4 | 67,6 | 68,4 | 70,1 | 70,7 |
| Litvanya    | ..   | 58,2 | 59,6 | 58,5 | 62,8 | 64,9 | 66,5 | 68,8 | 70,2 | 71,6 | 72,5 |
| Kıbrıs      | ..   | 53,0 | 58,4 | 63,0 | 56,9 | 58,6 | 59,0 | 59,3 | 61,4 | 64,2 | 65,2 |
| Lüksemburg  | 45,4 | 50   | 53,7 | 57,2 | 59,1 | 60,5 | 60,8 | 60,4 | 62,5 | 63,4 | 63,6 |
| Hırvatistan | 47,0 | 52,3 | 51,8 | 55,4 | 54,9 | 53,9 | 54,5 | 54,9 | 55,7 | 56,8 | 57,1 |
| Hollanda    | 57,4 | 62,7 | 64,1 | 69,4 | 69   | 68,1 | 69,2 | 70,1 | 71,3 | 72,8 | 74,1 |
| Malta       | ..   | 33,4 | 33,4 | 39,5 | 48,8 | 51,6 | 52,5 | 55,0 | 57,6 | 61,5 | 63,6 |
| Macaristan  | 45,5 | 49,6 | 51   | 50,6 | 52,6 | 55,9 | 57,8 | 60,2 | 61,3 | 62,3 | 63,0 |
| Romanya     | 61,1 | 59,0 | 51,5 | 52,5 | 52,6 | 53,3 | 53,2 | 53,3 | 55,8 | 56,2 | 56,8 |
| Polonya     | 51,8 | 48,9 | 47   | 53   | 53,4 | 55,2 | 56,6 | 58,1 | 59,5 | 60,8 | 61,1 |
| Portekiz    | 57,2 | 60,5 | 61,7 | 61,1 | 57,9 | 59,7 | 61,1 | 62,4 | 64,8 | 66,9 | 67,6 |
| Slovakya    | 54   | 51,5 | 50,9 | 52,3 | 53,3 | 54,3 | 55,9 | 58,3 | 60,3 | 61,2 | 62,4 |
| Slovenya    | ..   | ..   | 61,3 | 62,6 | 59,2 | 60   | 61   | 62,6 | 65,8 | 67,5 | 68,6 |
| Yunanistan  | 39,1 | 41,3 | 46,1 | 48,1 | 69   | 69,5 | 42,5 | 43,3 | 44,4 | 45,3 | 47,3 |
| Türkiye     | 28   | 26,2 | 22,3 | 26,2 | 29,7 | 29,5 | 30,4 | 31,2 | 32,2 | 32,9 | 32,2 |

**Kaynak:** OECD ve WorldBank Veritabanı. OECD Factbook (2014), *Economic, EnvironmentalAndSocialStatistics*, ([https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-factbook-2014\\_factbook-2014-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-factbook-2014_factbook-2014-en)).

WorldBank (2020), (<https://data.worldbank.org/>) Tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 8’de Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de kadın istihdam oranları verilmektedir. Tablo 7 ile Tablo 8 karşılaştırıldığında, kadın istihdam oranlarının, erkek istihdam oranlarına göre daha az olduğu gözlemlenmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde erkek istihdam oranları ile kadın istihdam oranları arasında yüksek farklar olmamasına rağmen kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarına ulaşamamıştır. Özellikle Yunanistan ve İtalya’da kadın istihdam oranlarının diğer gelişmiş ülkelere göre kıyasla daha düşük olduğu, hatta %50 oranlarına ulaşamadıkları Tablo 8’de görülmektedir. Erkek istihdam oranlarının %70 ile %80 arasında olduğu ülkelerde, kadın istihdam oranları en çok %74 seviyelerinde görülmektedir. Örneğin, Hollanda’da 2010 senesinde erkek istihdam oranı %80’ken, kadın istihdam oranının aynı sene %69,4 olduğu tablolarda görülmektedir. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde de kadın istihdam oranları ile erkek istihdam oranları arasında bir eşitsizlik söz konusudur.

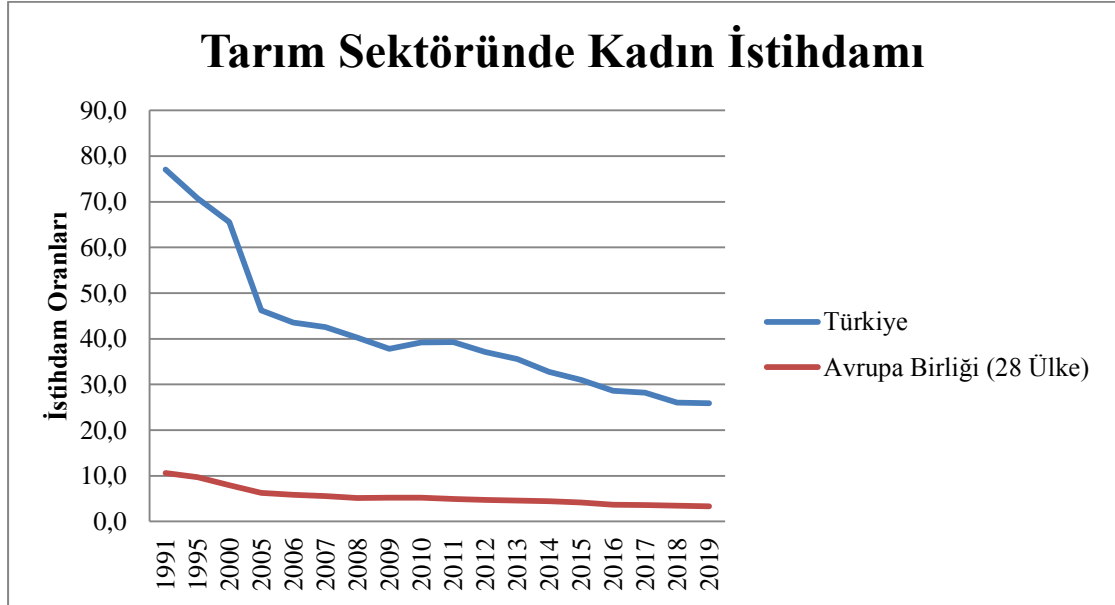
Türkiye’de kadın istihdam oranlarının çok düşük seviyelerde olduğu Tablo 8’de görülmektedir. Ülkemizde erkek istihdam oranları ile kadın istihdam oranları kıyaslandığında fark çok büyüktür. 2019 yılı incelendiğinde Türkiye’de erkek istihdam oranı %68,3’tür. Söz konusu yılda kadın istihdam oranı %32,2’dir.

Dolayısıyla erkek ve kadın istihdamı arasında büyük bir fark vardır. Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında Türkiye’de bu açığın çok fazla olduğu görülmektedir. Sonuç olarak tablodaki bütün ülkelerde kadın ve erkek istihdam oranları arasında fark vardır. Türkiye ile karşılaştırılma yapıldığında ise, ülkemizde bu farkın çok yüksek olduğu görülmektedir.

#### 2.4.2. Sektörlere Göre İstihdam Oranları

Bir ülke ekonomisinde istihdamın durumu incelenmek istenirse öncelikle istihdamın sektörler açısından nasıl dağıldığına bakmak gerekmektedir. Bir ülkedeki istihdamın sektörler açısından dağılımı, söz konusu ülkenin ekonomik yapısını ve gelişme düzeyini gösteren önemli faktörler arasında yer almaktadır (Şentürk, 2015: 128).

**Grafik 1.** Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (1991-2019) (%)



**Kaynak:** WorldBank (2020),

(<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?locations=TR>), [E.T. 09.03.2020] Tarafimca oluşturulmuştur.

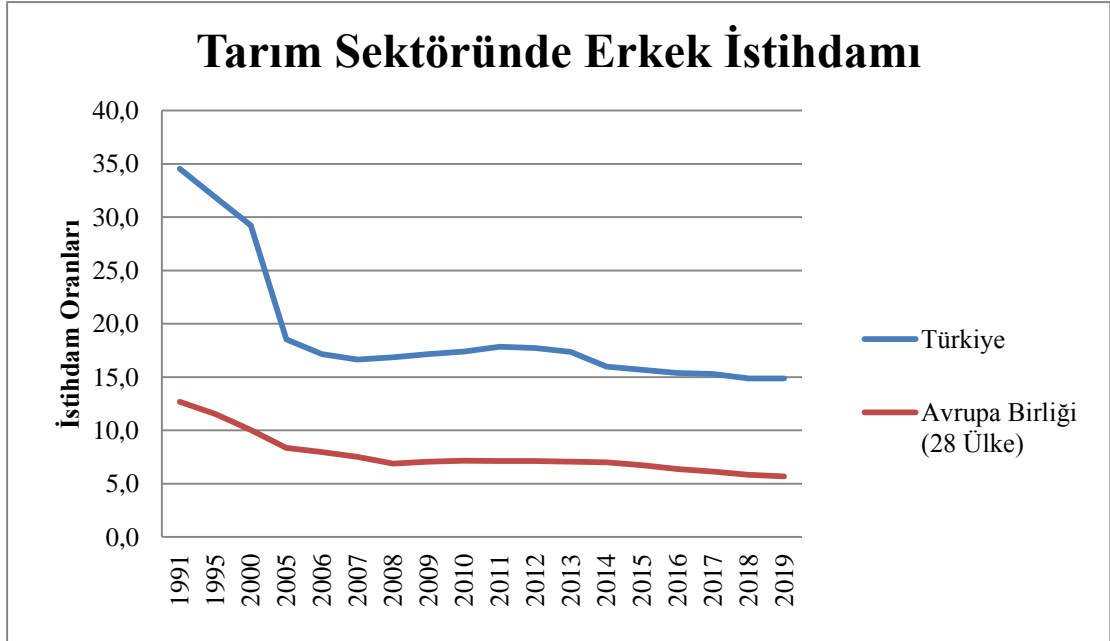
Grafik 1’de Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranları verilmektedir. 1991-2019 yılları arasında verilen istihdam oranlarında Türkiye’de kadınların büyük oranda tarım sektöründe istihdam edildikleri görülmesine rağmen dönem ilerledikçe tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranları azalmaktadır. Örneğin 1991 senesinde tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı %77 olmasına karşın 2019 senesinde bu oran %25’dir. Dolayısıyla tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı özellikle kırdan kente



göçü ile birlikte azalmıştır. Ayrıca ülkemizde tarımın sektörel payındaki düşüşün de etkisi olduğu aşıkardır.

Avrupa Birliği'nde kadınların tarım sektöründe istihdam oranları çok düşüktür. Avrupa Birliği'nde 1991 senesinde %10,73 seviyesinde görülen tarım sektöründeki kadın istihdamı dönem ilerledikçe daha fazla düşmüştür. Dolayısıyla 2019 senesinde bahsi geçen oranın %3,19 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak Türkiye'de tarım sektöründe kadınların istihdam oranları ile Avrupa Birliği'nde tarım sektöründe kadınların istihdam oranları kıyaslandığında büyük farklar görülmektedir. Türkiye'de kadınların büyük bir kesimi özellikle geçmiş dönemlerde tarım sektöründe istihdam edilmişlerdir. Türkiye ve Avrupa Birliği incelendiğinde tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranları dönem ilerledikçe düşmüştür.

**Grafik 2.** Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Tarım Sektöründe Erkek İstihdamı (1991-2019) (%)



**Kaynak:** WorldBank (2020),

(<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?locations=TR>), [E.T. 09.03.2020] Tarafınca oluşturulmuştur.

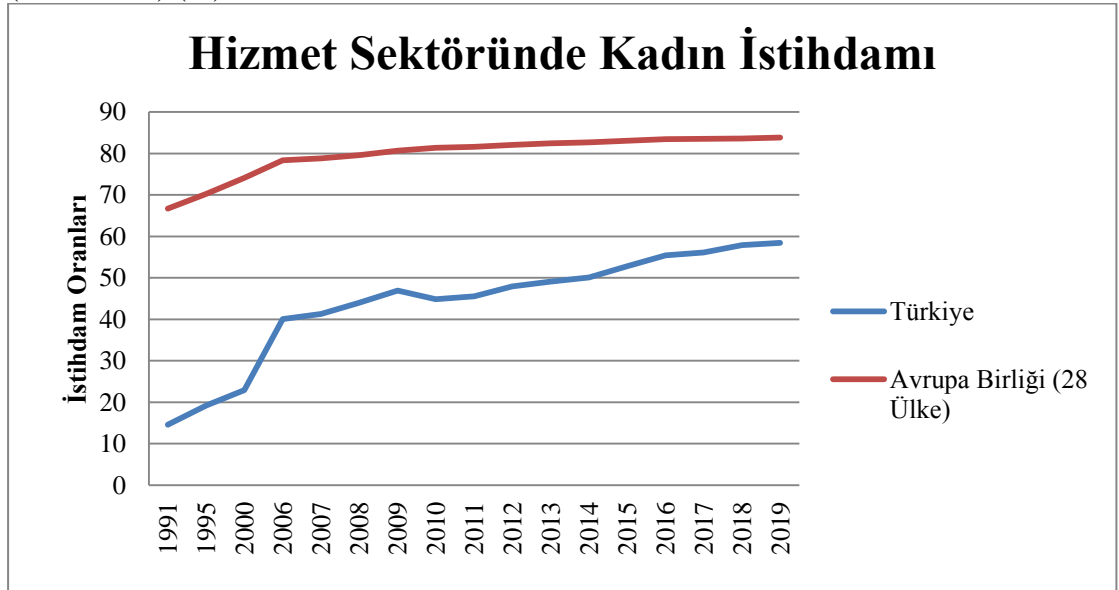
Grafik 2 incelendiğinde erkeklerin 1991-2019 yılları arasında tarım sektöründe istihdam edilme oranları verilmektedir. Türkiye'de tarım sektöründe istihdam edilen erkeklerin oranları ile tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranları karşılaştırıldığında büyük farklar görülmektedir. Dolayısıyla tarım sektöründe istihdam edilen erkeklerin oranları, tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranına göre daha düşük seviyelerdedir. Örneğin 1991 senesinde erkeklerin tarım sektöründeki istihdam oranı %34,54'ken aynı dönemde kadınların tarımdaki istihdam oranı %77'dir. Avrupa Birliği'nde bu durum daha farklı olmuştur.

Avrupa Birliği'nde tarım sektöründe erkeklerin istihdam edilme oranları, söz konusu sektörde kadınların istihdam edilme oranlarından daha fazla olmuştur. Dolayısıyla ülkemizde tarım sektöründe kadınlar erkeklere göre daha fazla istihdam edilirken, Avrupa Birliği'nde bu durum tam tersi olmuştur.

Grafik 2'de Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de tarım sektöründeki istihdam oranlarında dönem ilerledikçe düşüşler yaşanmıştır. Özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde tarım sektöründeki istihdam oranları Türkiye ile kıyaslandığında oldukça azdır.

Sonuç olarak ülkelerin gelişmişlik düzeyleri yükseldikçe tarım sektöründeki istihdam oranları azalmaktadır. Gelişmişlik düzeyinin düşük olduğu yerlerde kadınların büyük bir bölümünün tarım kesiminde çalıştığına dikkat çekilmektedir. Ayrıca gelişmiş ülkelerde kadın ve erkek istihdam dağılımında bir paralellik olduğu görülmektedir (Akdemir, Özaktaş ve diğ., 2019: 196).

**Grafik 3.** Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamı (1991-2019) (%)



**Kaynak:** WorldBank (2020),

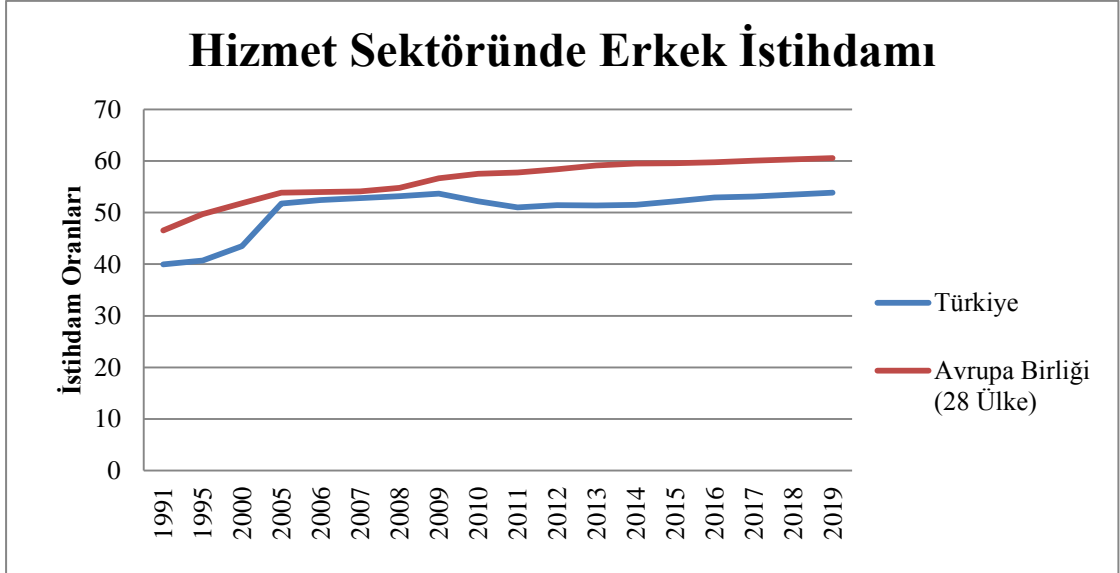
(<https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?locations=TR>), [E.T. 09.03.2020] Tarafınca oluşturulmuştur.

Grafik 3'te Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de hizmet sektöründe kadınların istihdam oranları verilmektedir. Genel olarak tabloya bakıldığında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de, hizmet sektöründeki istihdam oranlarında dönem ilerledikçe artış görülmektedir. 1991-2019 arası yılları kapsayan Grafik 3'te özellikle içerisinde gelişmiş ülkelerin de üye olduğu Avrupa Birliği'nde hizmet sektöründe kadınların istihdam oranlarının fazla olduğu görülmektedir. Örneğin 1991 senesinde

Avrupa Birliği'nde hizmetler sektöründe kadınların istihdam oranı %67 iken 2019 senesinde bu oran %83'e yükselmiştir.

Türkiye'de hizmetler sektöründe 1991 senesi incelendiğinde, kadınların istihdam oranı %14,54'dür. Avrupa Birliği ile kıyaslandığında düşük olmasına rağmen yıllar içerisinde hizmet sektöründe kadınların istihdam oranında bir artış olduğu Grafik 3'te görülmektedir. 2019 senesine bakıldığında Türkiye'de hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların oranı %58,39'dur. Avrupa Birliği ile kıyaslandığında söz konusu oran düşük olmasına rağmen, geçmiş yıllarla kıyaslandığında kadınların hizmet sektöründeki istihdam oranı fazlasıyla yükselmiştir.

**Grafik 4.** Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Hizmet Sektöründe Erkek İstihdamı (1991-2019) (%)



**Kaynak:** WorldBank (2020),

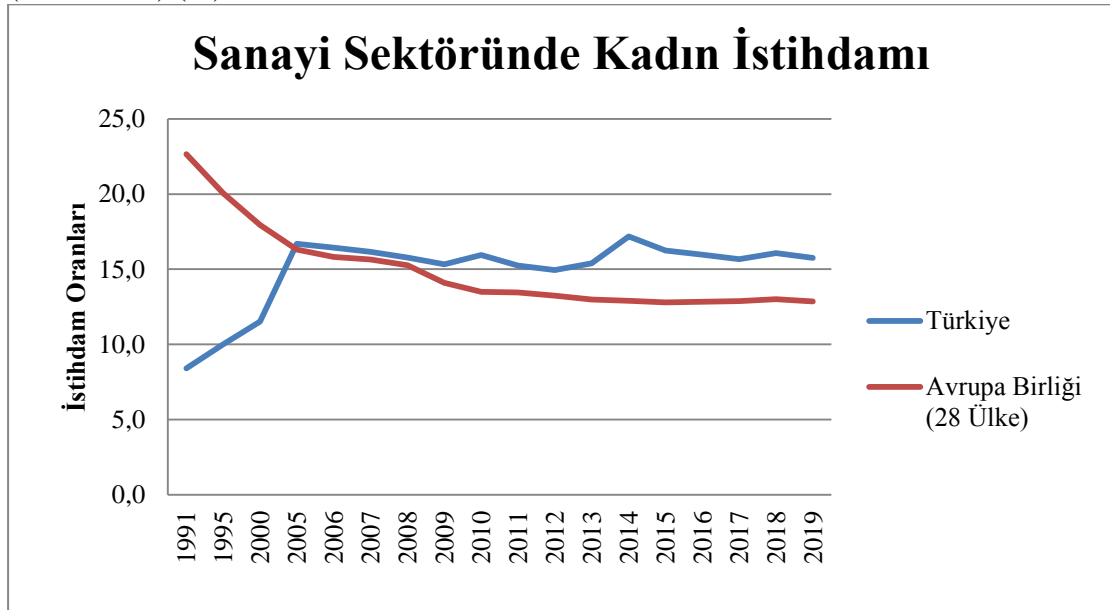
(<https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?locations=TR>), [E.T. 09.03.2020] Tarafınca oluşturulmuştur.

Grafik 4'te Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de hizmet sektöründe erkeklerin istihdam oranları verilmektedir. Türkiye'de erkeklerin hizmet sektöründeki istihdam oranları incelendiğinde 1991-2000 yılları arasında %40 seviyelerinde olduğu görülmektedir. İlerleyen yıllarda söz konusu oran artış göstermiş olmasına rağmen 2009 yılından sonra hizmet sektöründeki erkeklerin istihdam oranı tekrardan düşüşe geçmiştir. 2019 yılına doğru bahsi geçen oranda tekrar bir artış yaşanmıştır. Grafik 3 ile Grafik 4 incelendiğinde Türkiye'de 2015 senesine kadar hizmet sektöründe erkeklerin istihdam oranları, kadınların hizmet sektöründeki istihdam oranlarından daha fazladır. 2015 yılından sonra kadınların hizmet sektöründeki istihdam oranları, erkeklerin hizmet sektöründeki istihdam oranlarını geçmiştir. Dolayısıyla Türkiye'de

2015 yılından sonra hizmet sektöründe daha fazla kadın istihdam edilmeye başlanmıştır. Örneğin 2019 yılı incelendiğinde erkeklerin hizmet sektöründeki istihdam oranı %53, kadınların hizmet sektöründeki istihdam oranı %58,39'dur.

Avrupa Birliği incelendiğinde hizmet sektöründe erkeklerin istihdam oranları zaman ilerledikçe yükselmiştir. Avrupa Birliği'nde kadınların hizmet sektöründeki istihdam oranları ile erkeklerin hizmet sektöründeki istihdam oranları arasında farklar görülmektedir. Avrupa Birliği'nde kadınların hizmet sektöründe daha fazla istihdam edildiği Grafik 3 ile Grafik 4'te görülmektedir. Örneğin 2019 senesinde Avrupa Birliği'nde erkeklerin hizmet sektöründeki istihdam oranı %69,55'ken, aynı yıl kadınların hizmet sektöründeki istihdam oranı %83,383'tür. Dolayısıyla söz konusu sektörde Avrupa Birliği'nde ve son dönemlerde Türkiye'de kadınların daha fazla istihdam edildiği görülmektedir.

**Grafik 5.** Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Sanayi Sektöründe Kadın İstihdamı (1991-2019) (%)



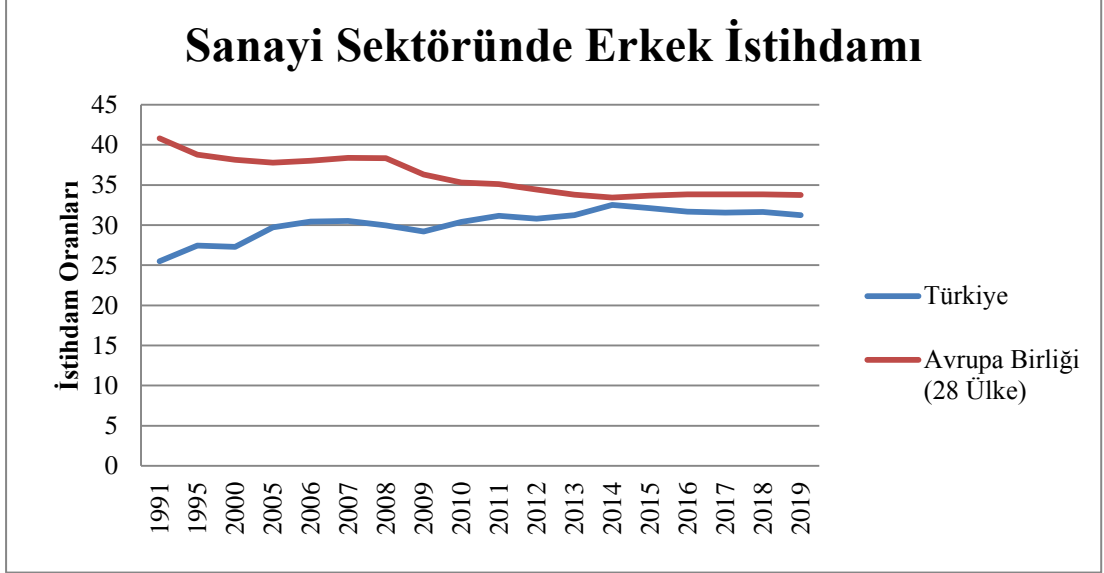
**Kaynak:** WorldBank (2020),

(<https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?locations=TR>), [E.T. 09.03.2020] Tarafınca oluşturulmuştur.

Grafik 5'te 1991-2019 yılları arasında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de sanayi sektöründe kadınların istihdam oranları verilmiştir. Türkiye'de sanayi sektöründe kadınların istihdam oranınının 1991 yılında %10 seviyesinin altında olduğu görülmektedir. Daha sonraki yıllarda genel olarak bir artış yaşanmıştır. 2019 yılı incelendiğinde kadınların sanayi sektöründeki istihdam oranı %15,75'dir. Avrupa Birliği ülkelerinde, sanayi sektöründe kadınların istihdam oranlarında dönem ilerledikçe azalma olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği'nde 1991 yılında %22,25

olan sanayi sektöründeki kadın istihdam oranı 2019 yılında %12,84'tür. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde söz konusu oranlarda dönem ilerledikçe azalmalar olurken, Türkiye'de sanayi sektöründe kadın istihdam oranları ilerleyen dönemlerde artmıştır.

**Grafik 6.** Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Sanayi Sektöründe Erkek İstihdamı (1991-2019) (%)



**Kaynak:** WorldBank (2020),

(<https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?locations=TR>), [E.T.

09.03.2020] Tarafımca oluşturulmuştur.

Grafik 6'da Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de sanayi sektöründe erkeklerin istihdam oranları verilmektedir. Genel olarak grafik incelendiğinde Türkiye'de sanayi sektöründe istihdam edilen erkeklerin oranı 2014 yılına kadar artış göstermiştir. Son dönemlerde sanayi sektöründe erkeklerin istihdam oranlarında bir azalma eğilimi vardır. Avrupa Birliği incelendiğinde sanayi sektöründe erkeklerin istihdam oranlarının dönem ilerledikçe azaldığı görülmektedir. Örneğin Avrupa Birliği'nde erkeklerin 1991 senesinde sanayi sektöründeki istihdam oranı %40,80'ken, 2019 yılında söz konusu sektörde erkeklerin istihdam oranı %33,77'dir. Dolayısıyla bu sektördeki erkek istihdam oranlarında bir azalma söz konusudur.

Grafik 5 ile Grafik 6 karşılaştırıldığında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de, kadınların sanayi sektöründeki istihdam oranları, erkeklerin sanayi sektöründeki istihdam oranlarına göre daha azdır. Türkiye'de 2019 senesinde sanayi sektöründe kadın istihdam oranı %15,75'iken, sanayi sektöründe erkek istihdam oranı %31,24'dür. Dolayısıyla erkeklerin sanayi sektöründeki istihdam oranı, kadınların sanayi sektöründeki istihdam oranının yaklaşık iki katıdır.

Sonuç olarak sanayi sektörünün istihdamdaki payının gelişmiş ülkelerde azaldığı görülürken, Türkiye'de sanayi sektörünün istihdamdaki payı artmaktadır.

Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde istihdam fırsatları oluşturmada sanayi sektörünün önemi azalmıştır. Türkiye ekonomisinde dönem ilerledikçe tarım sektörünün geriplanda kaldığı, sanayi ve hizmet sektörünün yükselişe geçtiği görülmektedir. Özellikle 1990'lı yıllardan sonra Türkiye'de istihdam içinde tarım sektörü azalmaya başlamış, gelişen teknoloji ile birlikte hizmet ve sanayi sektörünün istihdamdaki payı artmıştır (Türkiye Vakıflar Bankası, 2007: 4). Türkiye'de kadınların sektörel dağılımı incelendiğinde tarım kesiminde istihdam edilen kadınların oranları zamanla azalmaya başlamasına rağmen hala gelişmiş ülkelere göre tarım sektöründeki kadınların istihdam oranları yüksektir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların oranları önemli miktarlarda olmamasına rağmen geçmiş yıllara göre artış göstermiştir. Son olarak hizmetler sektörünün istihdam içindeki payı hızla artmıştır (Önder, 2013: 47).

#### **2.4.3. Yaş Faktörüne Göre İstihdam Oranları**

Kadınların ve erkeklerin istihdam oranları birçok faktöre göre değişiklik göstermektedir. Kadınların ve erkeklerin istihdam oranlarını etkileyen diğer bir faktör yaş durumudur. Dolayısıyla istihdam oranları yaş durumuna bağlı olarak farklılık göstermektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 15).

Tablo 9'da Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye'de kadınların yaş durumuna göre istihdam oranları verilmiştir. 2005-2019 yıllarını kapsayan Tablo 9'da Avrupa Birliği'ne üye olan Almanya, Fransa, İngiltere, İspanya, İtalya, Hollanda, Yunanistan, Avrupa Birliği'nin ortalaması ve Türkiye'de yaş durumuna göre kadın istihdam oranları verilmiştir. 15-24 yaş grubunda Avrupa Birliği ülkelerinin tamamı incelendiğinde 2016 yılına kadar kadın istihdam oranlarının %30'a yakın olduğu görülmektedir. 2016 yılından sonra %30 seviyelerini geçmiştir. İngiltere ve Almanya'da 15-24 yaş aralığında istihdam edilen kadınların oranları %40'ın üzerinde gerçekleşmiştir. Bu duruma karşın Fransa, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Hollanda'da 15-24 yaş aralığında istihdam edilen kadınların oranları daha düşüktür. Türkiye ile diğer ülkeler kıyaslandığında Türkiye'de 15-24 yaş aralığında kadınların istihdam oranları düşük olmasına karşın dönem ilerledikçe artış yaşandığı görülmektedir. 25-49 yaş aralığında Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların istihdam oranları %50 seviyesinin üzerinde görülürken, Türkiye'de söz konusu yaş aralığında istihdam edilen kadınların oranları en fazla %40,5'tir.

50-64 yaş aralığında kadınların istihdam oranları incelendiğinde bütün ülkelerde yaştan dolayı bir düşme olmuştur. Diğer ülkelerle Türkiye

karşılaştırıldığında kadın istihdam oranlarının bu yaş grubunda Türkiye’de çok geride olduğu görülmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinin ortalamasında 2019 senesinde 50-64 yaş grubu aralığında kadınların istihdam oranı %61,2’iken, ülkemizde söz konusu oran 2019 yılında %21’dir. Dolayısıyla 50-64 yaş grubu aralığında Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerindeki kadın istihdam oranlarında büyük farklar vardır. Son olarak 64 yaş üzeri kadın istihdam oranları incelendiğinde Tablo 9’da Türkiye hariç bütün ülkelerde çok düşük oranlara rastlanmaktadır. Türkiye’de de diğer yaş gruplarına göre azalmalar yaşansa da, bahsi geçen azalmalar Avrupa Birliği ülkelerinde daha fazla olmuştur.

**Tablo 9.** Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları (2005-2018) (%).

|                          | 15-24 Yaş Aralığı    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                          | 2005                 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Almanya                  | 40,2                 | 44,5 | 46,1 | 44,5 | 45,2 | 44,3 | 44,0 | 44,5 | 45,5 | 45,4 | 46,1 |
| Fransa                   | 26,9                 | 27,1 | 26,7 | 26,1 | 25,7 | 25,5 | 26,0 | 26,0 | 26,4 | 27,2 | 27,8 |
| İngiltere                | 52,7                 | 46,1 | 45,3 | 46,0 | 46,2 | 47,8 | 49,7 | 51,1 | 50,8 | 49,9 | 50,6 |
| İspanya                  | 33,0                 | 24,3 | 22,0 | 18,3 | 16,3 | 16,0 | 17,3 | 17,2 | 19,7 | 20,5 | 20,1 |
| İtalya                   | 20,8                 | 16,3 | 15,5 | 15,0 | 13,7 | 12,8 | 12,4 | 13,7 | 13,9 | 14,3 | 15,2 |
| Hollanda                 | 20,8                 | 16,3 | 15,5 | 15,0 | 13,7 | 12,8 | 12,4 | 13,7 | 13,9 | 14,3 | 15,2 |
| Yunanistan               | 20,0                 | 16,1 | 12,9 | 10,0 | 9,1  | 10,9 | 10,9 | 11,3 | 12,4 | 12,0 | 13,2 |
| Türkiye                  | 19,4                 | 20,2 | 21,2 | 20,7 | 21,5 | 22,0 | 23,0 | 23,2 | 23,0 | 23,3 | 22,6 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 30,4                 | 28,4 | 27,5 | 27   | 26,7 | 27,5 | 28,5 | 29,2 | 30,2 | 31   | 31   |
|                          | 25-49 Yaş Aralığı    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|                          | 2005                 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Almanya                  | 71,2                 | 76,4 | 77,9 | 78,3 | 78,6 | 78,6 | 78,9 | 79,3 | 79,4 | 80,1 | 80,6 |
| Fransa                   | 74,5                 | 76,9 | 76,4 | 75,9 | 76,2 | 75,3 | 75,1 | 75,1 | 75,1 | 76,0 | 76,7 |
| İngiltere                | 74,9                 | 74,0 | 73,9 | 73,9 | 74,7 | 75,9 | 76,3 | 76,7 | 77,8 | 78,7 | 79,5 |
| İspanya                  | 64,5                 | 65,1 | 64,5 | 63,0 | 62,1 | 63,3 | 64,6 | 66,9 | 68,3 | 69,8 | 70,9 |
| İtalya                   | 59,5                 | 59,4 | 59,5 | 59,5 | 58,1 | 57,7 | 57,9 | 58,4 | 59,0 | 59,5 | 60,0 |
| Hollanda                 | 74,3                 | 79,5 | 79,2 | 79,0 | 78,4 | 77,5 | 78,0 | 78,6 | 79,2 | 80,6 | 81,8 |
| Yunanistan               | 60,8                 | 63,1 | 59,3 | 55,6 | 52,9 | 54,5 | 56,6 | 57,3 | 58,2 | 59,0 | 61,4 |
| Türkiye                  | 25,46                | 31,2 | 33,3 | 34,9 | 36,1 | 36,1 | 37,2 | 38,4 | 39,9 | 40,5 | 39,8 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 71,3                 | 72,8 | 72,7 | 72,7 | 72,6 | 73,3 | 73,9 | 74,5 | 75,7 | 76,6 | 77,4 |
|                          | 50-64 Yaş Aralığı    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|                          | 2005                 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Almanya                  | 49,3                 | 51,5 | 54,1 | 56,4 | 58,4 | 60,3 | 62,4 | 63,5 | 65,5 | 67,4 | 68,3 |
| Fransa                   | 49,5                 | 49,7 | 49,9 | 49,9 | 50,1 | 50,6 | 51,4 | 53,5 | 54,2 | 55,8 | 56,9 |
| İngiltere                | 56,9                 | 57,6 | 57,8 | 58,3 | 58,3 | 58,7 | 59,3 | 60,6 | 62,0 | 63,2 | 64,3 |
| İspanya                  | 34,9                 | 36,4 | 38,5 | 39,6 | 40,2 | 41,9 | 43,8 | 43,7 | 43,7 | 45,1 | 47,2 |
| İtalya                   | 30,5                 | 32,1 | 33,5 | 34,8 | 35,5 | 36,3 | 38,0 | 40,4 | 42,1 | 44,2 | 45,3 |
| Hollanda                 | 43,7                 | 44,6 | 48,0 | 49,9 | 51,5 | 53,2 | 55,4 | 57,5 | 58,2 | 58,3 | 59,7 |
| Yunanistan               | 33,1                 | 34,1 | 34,9 | 36,1 | 36,6 | 37,0 | 35,7 | 33,0 | 32,5 | 32,7 | 33,4 |
| Türkiye                  | 14,7                 | 16,7 | 16,4 | 16,8 | 18,0 | 19,1 | 20,4 | 20,9 | 21,2 | 20,3 | 21,0 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 44,5                 | 48,8 | 49,5 | 50,6 | 51,4 | 52,8 | 54,2 | 55,9 | 57,9 | 59,8 | 61,2 |
|                          | 64 Üzeri Yaş Aralığı |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|                          | 2005                 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |

|                          |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Almanya                  | 2,2 | 2,7 | 3,0 | 3,3 | 3,6 | 3,9 | 4,1 | 4,4 | 4,7 | 5,2 | 5,5 |
| Fransa                   | 0,8 | 1,0 | 1,3 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,9 | 2,1 | 2,4 | 2,3 | 2,4 |
| İngiltere                | 4,2 | 6,1 | 6,3 | 6,5 | 6,9 | 7,5 | 7,6 | 7,6 | 7,4 | 7,7 | 8,4 |
| İspanya                  | 1,1 | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,3 | 1,2 | 1,4 | 1,4 | 1,5 | 1,6 | 1,8 |
| İtalya                   | 1,1 | 1,3 | 1,3 | 1,4 | 1,5 | 1,6 | 1,7 | 1,8 | 2,2 | 2,5 | 2,8 |
| Hollanda                 | 2,2 | 3,2 | 2,9 | 3,2 | 3,2 | 3,4 | 3,6 | 3,1 | 3,7 | 4,4 | 5,4 |
| Yunanistan               | 1,9 | 2,1 | 1,9 | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 1,9 | 2,0 | 2,1 | 2,2 | 2,2 |
| Türkiye                  | 5   | 5,9 | 6,5 | 6,4 | 6,2 | 5,3 | 5,8 | 5,5 | 5,5 | 5,8 | 5,5 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 3,3 | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 4,0 | 4,1 | 4,1 | 4,3 | 4,7 |

**Kaynak:** EuroStat ve ILOStat (2020), (<https://ilostat.ilo.org/data/>), (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>), [E.T. 18.03.2020] Tarafınca oluşturulmuştur.

Tablo 10’da 2005-2019 yılları arasında erkeklerin yaş gruplarına göre istihdam durumları verilmiştir. 15-24 yaş aralığı incelendiğinde Avrupa Birliği ülkelerinde erkeklerin istihdam oranları en fazla %37,8’dir. Ülkemizde 15-24 yaş aralığında erkek istihdam oranları %40’ın üzerinde görülmekte ve dönem ilerledikçe bahsi geçen oran artmasına rağmen 2019 yılında tekrardan bir düşüş yaşanmıştır. 15-24 Aralığında İspanya, Yunanistan, İtalya’da erkek istihdam oranlarında dönem ilerledikçe ciddi şekilde düşüşler yaşanmıştır. İngiltere, Almanya ve Hollanda’da da 15-24 yaş aralığında erkeklerin istihdam oranları %40’ın üzerinde olmuştur. 25-49 yaş aralığı incelendiğinde bütün ülkelerde erkeklerin istihdam oranları %80’nin üzerinde gerçekleşmiştir. Özellikle Hollanda’da 2005 yılından 2011 yılına kadar söz konusu oranlar %90’nın üzerindedir. Hollanda’da 2011 yılından sonra erkek istihdam oranları düşme eğilimi göstermesine rağmen %90 seviyelerine yakın olmuştur. 50-64 yaş aralığında erkeklerin istihdam oranlarına bakıldığında İngiltere ve Almanya’da bahsi geçen oranlar %70’in üzerinde gerçekleşmiştir. Diğer ülkelerde ve Avrupa Birliği’nin tamamında erkek istihdam oranları 50-64 yaş grubunda %50’nin üzerinde olmuştur. Son olarak 64 yaş üzeri erkek istihdam oranlarında yaş sebebi ile bütün ülkelerde büyük oranda düşüşler yaşanmıştır. Türkiye ile diğer ülkeler kıyaslandığında söz konusu yaş grubunda Türkiye’nin erkek istihdam oranları diğer ülkelere göre daha yüksek seviyelerdedir. Türkiye’nin yanı sıra Hollanda ve İngiltere’de de 64 yaş üzeri erkek istihdam oranları diğer ülkelere ve Avrupa Birliği ortalamasına göre daha yüksek olmuştur.

Tablo 9 ve Tablo 10 karşılaştırıldığında bütün ülkelerde erkeklerin istihdam oranlarının kadınların istihdam oranlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. Özellikle Türkiye’de bu fark daha fazladır. Örneğin 25-49 yaş aralığı incelendiğinde ülkemizde 2019 yılında kadınların istihdam oranı %39,8’ken, erkeklerin aynı yıl ve



aynı yaş grubunda istihdam oranı %82,8'dir. Dolayısıyla Türkiye'de kadınların istihdam oranları ile erkeklerin istihdam oranlarında büyük bir eşitsizlik vardır. Diğer ülkelerde de kadın ve erkeklerin istihdam oranlarında eşitsizlik olmasına rağmen bu eşitsizlik ülkemizdeki kadar fazla değildir. Örneğin 25-49 yaş grubunda Avrupa Birliği'nde 2005 yılında erkeklerin istihdam oranı %86,2, kadınların aynı yılda ve aynı yaş grubundaki istihdam oranı %71,3'tür. Dolayısıyla gelişmişlik seviyesi yükseldikçe kadınların ve erkeklerin istihdam oranları birbirine yaklaşmaktadır.

**Tablo 10.** Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Erkek İstihdam Oranları (2005-2019) (%).

|                          | 15-24 Yaş Aralığı    |      |       |       |       |       |       |      |      |       |      |
|--------------------------|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|------|
|                          | 2005                 | 2010 | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016 | 2017 | 2018  | 2019 |
| Almanya                  | 43,6                 | 47,9 | 49,7  | 48,6  | 48,4  | 47,7  | 46,5  | 46,9 | 47,4 | 48,8  | 50,6 |
| Fransa                   | 33,8                 | 33,2 | 32,5  | 31,0  | 31,1  | 29,7  | 30,0  | 29,9 | 31,0 | 32,2  | 31,5 |
| Hollanda                 | 59,5                 | 59,8 | 60,0  | 59,7  | 59,2  | 58,7  | 59,9  | 59,6 | 61,0 | 62,8  | 64,6 |
| İngiltere                | 55,8                 | 47,6 | 46,3  | 46,4  | 46,4  | 48,2  | 50,3  | 50,4 | 50,3 | 51,4  | 50,1 |
| İspanya                  | 43,8                 | 25,6 | 22,1  | 18,5  | 17,3  | 17,4  | 18,6  | 19,4 | 21,2 | 22,7  | 24,3 |
| İtalya                   | 30,4                 | 24,0 | 22,8  | 21,8  | 18,7  | 18,2  | 18,6  | 19,2 | 20,1 | 20,8  | 21,6 |
| Yunanistan               | 29,9                 | 24,2 | 19,4  | 16,1  | 14,6  | 15,8  | 15,2  | 14,7 | 15,9 | 15,9  | 15,9 |
| Türkiye                  | 43,4                 | 40,2 | 43,3  | 42,5  | 43,1  | 45,0  | 45,1  | 44,9 | 45,4 | 46,3  | 43,3 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 37,8                 | 33,6 | 33,32 | 32,49 | 32,11 | 32,71 | 33,81 | 34,4 | 35,5 | 36,37 | 36,8 |
|                          | 25-49 Yaş Aralığı    |      |       |       |       |       |       |      |      |       |      |
|                          | 2005                 | 2010 | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016 | 2017 | 2018  | 2019 |
| Almanya                  | 84,2                 | 87,2 | 88,3  | 88,6  | 88,4  | 88,2  | 88,2  | 87,9 | 88,1 | 88,8  | 89,4 |
| Fransa                   | 88,3                 | 87,5 | 87,1  | 86,1  | 85,2  | 84,3  | 83,8  | 84,5 | 85,3 | 85,2  | 85,4 |
| Hollanda                 | 90,6                 | 91,1 | 90,6  | 89,6  | 87,2  | 87,3  | 88,0  | 88,5 | 88,7 | 89,4  | 89,3 |
| İngiltere                | 88,4                 | 85,9 | 86,4  | 87,2  | 87,2  | 88,6  | 88,9  | 89,6 | 90,1 | 90,5  | 90,8 |
| İspanya                  | 87,2                 | 75,9 | 74,6  | 71,3  | 70,5  | 72,7  | 75,4  | 77,8 | 79,6 | 81,2  | 81,9 |
| İtalya                   | 86,9                 | 83,3 | 83,0  | 81,3  | 78,6  | 77,5  | 77,9  | 78,5 | 79,3 | 79,5  | 80,0 |
| Yunanistan               | 90,0                 | 85,8 | 80,2  | 74,0  | 71,6  | 71,7  | 73,8  | 76,4 | 77,6 | 79,7  | 80,8 |
| Türkiye                  | 83,6                 | 83,3 | 85,4  | 85,5  | 85,9  | 85,5  | 85,8  | 85,5 | 85,9 | 85,7  | 82,8 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 86,2                 | 83,8 | 83,8  | 83,3  | 82,9  | 83,7  | 84,4  | 85,1 | 86,2 | 87,2  | 87,9 |
|                          | 50-64 Yaş Aralığı    |      |       |       |       |       |       |      |      |       |      |
|                          | 2005                 | 2010 | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016 | 2017 | 2018  | 2019 |
| Almanya                  | 63,5                 | 72,7 | 74,5  | 75,8  | 76,5  | 77,4  | 77,7  | 79,4 | 80,5 | 81,2  | 81,8 |
| Fransa                   | 58,2                 | 57,6 | 58,4  | 60,5  | 61,1  | 61,5  | 62,3  | 62,9 | 63,8 | 65,1  | 65,4 |
| Hollanda                 | 65,7                 | 71,7 | 72,2  | 74,0  | 74,9  | 75,1  | 76,3  | 77,8 | 79,2 | 80,9  | 82,1 |
| İngiltere                | 72,3                 | 71,2 | 70,9  | 72,0  | 73,3  | 74,4  | 75,1  | 75,9 | 75,9 | 76,3  | 76,8 |
| İspanya                  | 68,4                 | 62,5 | 61,8  | 59,5  | 58,2  | 58,9  | 61,4  | 63,2 | 65,3 | 66,9  | 68,2 |
| İtalya                   | 57,5                 | 60,9 | 61,5  | 62,5  | 63,7  | 65,9  | 67,9  | 69,8 | 70,3 | 71,6  | 72,0 |
| Yunanistan               | 68,9                 | 66,3 | 62,1  | 57,4  | 54,9  | 54,2  | 55,2  | 56,4 | 59,5 | 63,0  | 65,5 |
| Türkiye                  | 48,5                 | 50,1 | 53,1  | 53,7  | 53,2  | 53,4  | 54,7  | 57,0 | 58,5 | 58,8  | 56,8 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 62,8                 | 63,2 | 63,3  | 63,6  | 64,1  | 65,1  | 66,1  | 67,6 | 69,4 | 71,3  | 72,5 |
|                          | 64 Üzeri Yaş Aralığı |      |       |       |       |       |       |      |      |       |      |
|                          | 2005                 | 2010 | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016 | 2017 | 2018  | 2019 |
| Almanya                  | 5,0                  | 5,7  | 6,6   | 7,1   | 7,7   | 8,2   | 8,5   | 9,3  | 9,8  | 10,2  | 10,7 |
| Fransa                   | 1,7                  | 2,2  | 2,7   | 3,1   | 3,0   | 3,2   | 3,6   | 3,8  | 3,8  | 3,9   | 4,5  |
| Hollanda                 | 8,2                  | 9,4  | 8,6   | 10,4  | 10,7  | 11,9  | 10,8  | 11,0 | 11,7 | 12,3  | 13,2 |
| İngiltere                | 8,9                  | 11,3 | 11,6  | 12,2  | 12,9  | 13,2  | 14,0  | 14,1 | 13,5 | 13,9  | 13,9 |
| İspanya                  | 3,1                  | 2,6  | 2,5   | 2,6   | 2,3   | 2,2   | 2,3   | 2,4  | 2,8  | 2,9   | 3,2  |

|                                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>İtalya</b>                   | 5,9  | 5,6  | 5,6  | 6,1  | 6,1  | 6,4  | 6,5  | 6,6  | 7,2  | 7,5  | 7,7  |
| <b>Yunanistan</b>               | 6,9  | 6,3  | 5,5  | 4,4  | 3,9  | 4,0  | 3,8  | 3,7  | 4,2  | 4,8  | 5,6  |
| <b>Türkiye</b>                  | 19,2 | 19,5 | 20,5 | 19,9 | 20,2 | 18,9 | 19,4 | 19,3 | 20,0 | 20,2 | 19,4 |
| <b>Avrupa Birliği (28 Ülke)</b> | 8,0  | 8,3  | 8,1  | 8,3  | 8,3  | 8,5  | 8,4  | 8,3  | 8,9  | 9,3  | 9,7  |

**Kaynak:** EuroStat ve ILOStat (2020), (<https://ilostat.ilo.org/data/>), (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>), [E.T. 18.03.2020] Tarafınca oluşturulmuştur

#### 2.4.4. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranları

Kadınların istihdam oranlarını etkileyen diğer önemli bir faktör medeni durumdur. Kadınların istihdamda yer almaları ile medeni durumları arasında büyük bir bağlantı söz konusudur (Kıral ve Karlılar, 2017: 274). Medeni durum tamamen istihdam ile iktisadi anlamda ilişkilendirilmemesine rağmen sosyal olarak çok önemli bir konudur. Özellikle medeni durum işveren tercihleri arasında yer almaktadır. Ayrıca tüm dünyada evli olmak olumlu bir statü göstermesine rağmen bu durum istihdamda değişiklik göstermektedir (Akgün, Ekizler ve diğ., 2017: 2019).

Tablo 11’de Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de medeni duruma göre kadınların istihdam oranları verilmiştir. Bekar, boşanmış veya eşi ölmüş grubunda kadınların istihdam oranlarına bakıldığında Almanya, Fransa, Hollanda ve İngiltere’de bahsi geçen oranların %40’ın üzerinde olduğu Tablo 11’de görülmektedir. Diğer ülkelerde bekar, boşanmış veya eşi ölmüş kadınların istihdam oranları %30’a yakındır ve bazı yıllarda %30’un üzerindedir. Avrupa Birliği ülkelerinin bütünü incelendiğinde bekar, boşanmış ve eşi ölmüş olan kadınların istihdam oranları 2005 yılında %38,5’tir ve ilerleyen dönemlerde söz konusu medeni durumda kadınların istihdam oranlarının arttığı görülmektedir. Ülkemizde bekar, boşanmış veya eşi ölmüş kadınların istihdam oranları diğer ülkelere göre düşük seviyelerde kalmış olmasına rağmen dönem ilerledikçe bu oranlarda artış görülmektedir. Evli kadınların istihdam oranları ile bekar kadınların istihdam oranları karşılaştırıldığında evli kadınların istihdam oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2005 ve 2008 yılında evli kadınların bekar kadınlara göre istihdam oranları daha az olmasına rağmen 2011 yılından itibaren durum tam tersi olmuştur. Dolayısıyla 2011 yılı ve daha sonrasında evli olan kadınların istihdam oranları bekar olan kadınların istihdam oranlarını geçmiştir. Genel olarak tabloya bakıldığında bütün medeni durumlarda Avrupa Birliği ülkelerdeki kadın istihdam oranları Türkiye’deki kadın istihdamı oranlarının çok üzerindedir.

**Tablo 11.** Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranları (2005-2018) (%) (15-64).

|  | Bekar/ Boşanmış/ Eşi Ölmüş |
|--|----------------------------|
|--|----------------------------|

|                          | 2005                          | 2008 | 2011 | 2014 | 2018 |
|--------------------------|-------------------------------|------|------|------|------|
| Almanya                  | 42,6                          | 46,2 | 48,4 | 49,7 | 52   |
| Fransa                   | 41,5                          | 44,6 | 44,3 | 44,3 | 46,1 |
| Hollanda                 | 52,6                          | 56   | 55,2 | 53,5 | 57,1 |
| İngiltere                | 49,8                          | 50,1 | 48,9 | 51,6 | 54   |
| İspanya                  | 41,3                          | 43,3 | 38,9 | 36,6 | 41,4 |
| İtalya                   | 30,9                          | 32   | 31,3 | 30,3 | 33,2 |
| Yunanistan               | 30                            | 32,4 | 27,3 | 24,8 | 26,5 |
| Türkiye                  | 23                            | 23,2 | 24,5 | 24,9 | 27,1 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 38,5                          | 41,3 | 40,2 | 41,2 | 44,8 |
|                          | <b>Evli/ Birlikte Yaşayan</b> |      |      |      |      |
|                          | 2005                          | 2008 | 2011 | 2014 | 2018 |
| Almanya                  | 48                            | 50,4 | 53,6 | 54,6 | 56,6 |
| Fransa                   | 50,4                          | 50,4 | 49,5 | 49,1 | 48,7 |
| Hollanda                 | 51                            | 55,3 | 56   | 54,4 | 56,4 |
| İngiltere                | 56,2                          | 56,4 | 55,7 | 56,2 | 57,7 |
| İspanya                  | 40,6                          | 44,4 | 43,4 | 42,5 | 45,6 |
| İtalya                   | 37                            | 38,2 | 37,7 | 38,5 | 39,1 |
| Yunanistan               | 39,6                          | 41,2 | 39,6 | 35,5 | 39   |
| Türkiye                  | 20                            | 20,9 | 26,1 | 27,6 | 30,7 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 51,2                          | 53,0 | 52,2 | 52,3 | 54,5 |

**Kaynak:** Kaynak: ILOStat ve EuroStat (2020), (<https://ilostat.ilo.org/data/>), (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>), [E.T. 24.05.2020] Tarafımca oluşturulmuştur.

**Tablo 12.** Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Medeni Duruma Göre Erkek İstihdam Oranları (2005-2018) (%)(15-64).

|                           | <b>Bekar/Boşanmış/Eşi Ölmüş</b> |      |      |      |      |
|---------------------------|---------------------------------|------|------|------|------|
|                           | 2005                            | 2008 | 2011 | 2014 | 2018 |
| Almanya                   | 56,9                            | 61,3 | 62,6 | 62,8 | 64,7 |
| Fransa                    | 56,3                            | 59,1 | 56,9 | 55,7 | 55,9 |
| Hollanda                  | 69,8                            | 72,5 | 67,4 | 65,4 | 67,9 |
| İngiltere                 | 62,6                            | 61,8 | 58   | 60,1 | 62,9 |
| İspanya                   | 59,2                            | 58,3 | 47,7 | 44,6 | 51,3 |
| İtalya                    | 52,2                            | 52,5 | 49   | 45   | 48,7 |
| Yunanistan                | 54,5                            | 57   | 47,3 | 40,2 | 45,3 |
| Türkiye                   | 40,7                            | 45,6 | 49,2 | 51,4 | 53,3 |
| Avrupa Ülkeleri (28 Ülke) | 53,8                            | 57,0 | 53,3 | 53,9 | 58,4 |
|                           | <b>Evli/ Birlikte Yaşayan</b>   |      |      |      |      |
|                           | 2005                            | 2008 | 2011 | 2014 | 2018 |
| Almanya                   | 75,1                            | 74,2 | 70,5 | 71   | 71,5 |
| Fransa                    | 58,9                            | 57,1 | 55,7 | 53,3 | 52,9 |
| Hollanda                  | 66,1                            | 68,2 | 67,1 | 65,4 | 66,1 |
| İngiltere                 | 68,5                            | 69,2 | 67,4 | 68,2 | 68,1 |
| İspanya                   | 66,4                            | 64,6 | 56,9 | 54,2 | 58,2 |
| İtalya                    | 60,8                            | 60,2 | 58,1 | 57   | 57,6 |
| Yunanistan                | 63,9                            | 63,5 | 56,4 | 49,9 | 54,7 |
| Türkiye                   | 71,7                            | 70,3 | 72,8 | 72   | 72,5 |
| Avrupa Ülkeleri (28 Ülke) | 65,2                            | 65,9 | 62,7 | 62,2 | 63,9 |

**Kaynak:** **Kaynak:** ILOStat ve EuroStat (2020), (<https://ilostat.ilo.org/data/>), (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>), [E.T. 24.03.2020] Tarafınca oluşturulmuştur.

Tablo 12’de 2005-2018 yılları arasında, Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de medeni duruma göre erkeklerin istihdam oranları verilmiştir. Bekar, boşanmış ve eşi ölmüş erkeklerin istihdam oranları incelendiğinde Avrupa Birliği ülkelerinde, söz konusu oranlar %50’nin üzerindedir. Özellikle Almanya, Hollanda ve İngiltere’de bekar, boşanmış ya da eşi ölmüş erkeklerin istihdam oranları %60’ın üzerinde olmuştur. Ülkemizde bekar erkeklerin istidam oranları 2018 yılında ülkemiz için en yüksek oran olan %53.3’tür. Diğer ülkeler ile kıyaslandığında erkeklerin istihdam oranları Türkiye’de daha geride kalmıştır. Evli erkeklerin istihdam oranları, bekar erkeklerin istihdam oranlarına göre daha fazladır. Örneğin Avrupa Birliği ülkelerinde 2014 yılında bekar erkeklerin istihdam oranı %53,9, evli erkeklerin istihdam oranları %62,2’dir. Türkiye’de 2018 yılında bekar erkeklerin istihdam oranları %53,3’ken evli erkeklerin aynı yıl istihdam oranları %72,5’dir. Dolayısıyla evli erkeklerin daha fazla sorumluluğu olduğu için (ev içi giderler, çocuk giderleri vb.) istihdam oranları da daha fazladır şeklinde yorum yapılabilir.

Tablo 11 ve Tablo 12 karşılaştırıldığında bütün ülkelerde ve her iki medeni durumda da erkeklerin istihdam oranlarının kadınların istihdam oranlarından daha fazla olduğu görülmektedir. Özellikle bahsi geçen durumun ülkemizde daha fazla olduğu tablolarda görülmektedir. 2018 yılında bekar kadınların istihdam oranı Türkiye’de %27,1, aynı yıl bekar erkeklerin istihdam oranı %53,3’tür. Dahası 2018 yılında evli kadınların istihdam oranı %30,7, evli erkeklerin istihdam oranı %72,5’dir. Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında bu farkın ülkemizdeki kadar fazla olmadığı görülmesine rağmen kadınların istihdam oranları ile erkeklerin istihdam oranları arasında farklar vardır. Sonuç olarak kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu ülkelerde bile erkeklerin istihdam oranlarıyla kadınların istihdam oranları arasında farklar vardır.

#### **2.4.5. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları**

İşgücü talebi ve işgücü arzı arasındaki uyumsuzluk işgücü piyasasının önemli problemlerinden birisidir. Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde bu durum yaşanmakta ve çözüm bulunmaya çalışılmaktadır. Ülkelerdeki istihdam politikaları ve eğitim politikaları birlikte uyum sağlayamadığı takdirde söz konusu sorun devamlı hale gelmektedir. Bu sorunun temeli işgücü piyasası analizlerine dayanmaktadır. İstihdam ile eğitim arasındaki bağdan bahsedebilmek için beşeri sermaye kavramını

incelemek gerekmektedir (Bakış, Burduloğlu ve diğ., 2017: 32 ). Beşeri sermaye, işgücünün ait olduğu bilgi ve becerilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Beşeri sermaye bireyler ve firmalar tarafından sadece eğitime, deneyime, becerilere ve bilgiye yapılan yatırımlar değildir. Aynı zamanda Beşeri Sermaye; ekonominin bütünündeki eşitsizliklerle, ekonomik büyümeyle, dış ticaretteki değişikliklerle ve işsizlikle de ilgilenir (Özgüner ve Özgüner, 2014: 367).

Neoklasik iktisatçılar 1950’li yıllardan sonra artan yoksulluk ve ekonomik problemlerin işsizliğe neden olma endişesini taşıyarak beşeri sermaye analizlerine yoğunlaşmışlardır. 1950’lerin sonunda Adam Smith ve John Stuart Mill tarafından ortaya konulan; eğitim, gelecekteki kazanç kapasitesine yönelik bir yatırımdır düşüncesini neoklasik iktisatçılar kabul etmişlerdir. Beşeri Sermaye Teorisine göre, istihdam ve ücret düzeyini etkileyen en önemli faktörler, eğitim düzeyi ve beceridir. Bu teoriye karşın Dual İşgücü Piyasası Teorisine göre eğitim işgücü verimliliği artıran bir faktör değildir. Bu teoriye göre işgücü piyasası analizi yaparken sadece eğitim ana faktörlerden biri değildir. İşgücü ve eğitim arasındaki ilişkiye yönelik diğer bir teori Eleme Hipotezidir. Bu hipotez, eğitim tek başına işgücünde etkili bir faktör olmamasına rağmen eğitimin tek başına işgücü piyasasında etkili olabileceği ihtimalleri üzerine durmaktadır (Bakış, Burduloğlu ve diğ., 2017: 32).

1980’li yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde eğitime katılma oranları artmaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasasında işgücü arzı daha eğitimli duruma gelmiştir. Bu durum 2000’li yıllardan sonra daha fazla yükselmesine rağmen işgücü talebi bu duruma karşılık verememiştir. Dolayısıyla eğitimli bireyler niteliklerine uygun alanlarda istihdam edilememişlerdir. Durum böyle olunca eğitimli bireyler daha düşük eğitim seviyesi gerektiren alanlarda çalışmaya başlamışlardır. Bu durum literatürde “Aşırı Eğitimli (Overeducated)”<sup>27</sup> olarak adlandırılmaktadır (Kurnaz, 2015: 84).

Günümüzde Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de kadın ve erkeklerin eğitim durumlarına göre istihdam durumları Tablo 13 ve Tablo 14’de verilmektedir.

---

27 Birçok ülkede yapılan çalışmalar, işçilerin büyük bir kısmının eğitim seviyelerinin altındaki işlerde istihdam edildiğini göstermektedir. Dolayısıyla aşırı eğitimli bireyler işlerinden yeterli derecede kazanç elde edememektedirler. Eğitim geçmişine sahip olan işçilerin daha az kazanmaları işçilerin memnuniyetsizliğine yol açmaktadır. Bkz. Verhaest, D. ve Verhofstadt, E. (2016), " Overeducation and Job Satisfaction: the Role of Job Demands and Control. , *International Journal of Manpower*, Cilt. 37 No. 3, s: 456-473.

**Tablo 13.** Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Oranları (2014-2019) (%) (15+).

|                                   | İlkokul    |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------|------------|------|------|------|------|------|
|                                   | 2014       | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Almanya                           | 43,4       | 44,0 | 45,8 | 45,7 | 45,7 | 47,2 |
| Fransa                            | 39,0       | 35,1 | 33,7 | 32,5 | 34,2 | 33,3 |
| Hollanda                          | 43,2       | 47,4 | 47,5 | 47,5 | 44,3 | 49,8 |
| İngiltere                         | 53,2       | 53,2 | 59,2 | 57,1 | 57,0 | 60,1 |
| İspanya                           | 35,3       | 39,0 | 43,9 | 41,7 | 42,9 | 47,8 |
| İtalya                            | 47,8       | 47,2 | 48,1 | 48,4 | 44,5 | 45,3 |
| Yunanistan                        | 50,3       | 45,2 | 40,8 | 40,3 | 31,3 | 40,2 |
| Türkiye                           | 25,9       | 26,6 | 26,9 | 28   | 28,5 | 27,1 |
| Avrupa Birliği Ülkeleri (28 Ülke) | 22,2       | 23,1 | 22,3 | 22,1 | 22,2 | 22,3 |
|                                   | Ortaokul   |      |      |      |      |      |
|                                   | 2014       | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Almanya                           | 27,8       | 28,1 | 29,3 | 30,4 | 30,9 | 31,6 |
| Fransa                            | 29,9       | 29   | 27,3 | 27,4 | 26,7 | 25,5 |
| Hollanda                          | 35,9       | 36,2 | 36,2 | 35,7 | 36,4 | 37,5 |
| İngiltere                         | 43         | 43,4 | 46,2 | 47,9 | 49,1 | 49,3 |
| İspanya                           | 35,8       | 36,2 | 36,6 | 37   | 37,4 | 37,9 |
| İtalya                            | 27,3       | 27,2 | 27,1 | 26,8 | 26,7 | 26,5 |
| Yunanistan                        | 23,5       | 23,1 | 22,8 | 22,7 | 21,6 | 22,3 |
| Türkiye                           | 20,5       | 20,9 | 21,7 | 21,6 | 22,6 | 21,6 |
| Avrupa Birliği Ülkeleri (28 Ülke) | 34,9       | 35   | 35,5 | 36,2 | 36,9 | 36,8 |
|                                   | Lise       |      |      |      |      |      |
|                                   | 2014       | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Almanya                           | 65,3       | 65,2 | 67,0 | 66,7 | 68,2 | 69,7 |
| Fransa                            | 58,1       | 54,4 | 54,7 | 56,8 | 57,4 | 54,7 |
| Hollanda                          | 63,2       | 62,0 | 71,2 | 73,0 | 65,3 | 71,6 |
| İngiltere                         | 67,7       | 69,1 | 65,7 | 68,6 | 71,4 | 73,0 |
| İspanya                           | 51,8       | 56,2 | 53,7 | 55,6 | 55,5 | 58,3 |
| İtalya                            | 59,0       | 60,1 | 60,3 | 60,2 | 58,6 | 56,7 |
| Yunanistan                        | 43,1       | 45,6 | 35,8 | 43,1 | 44,7 | 38,4 |
| Türkiye                           | 29         | 29,7 | 30   | 30,6 | 31,1 | 28,4 |
| Avrupa Birliği Ülkeleri (28 Ülke) | 60,1       | 60,9 | 61,7 | 63,5 | 64,6 | 65,0 |
|                                   | Üniversite |      |      |      |      |      |
|                                   | 2014       | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Almanya                           | 71,3       | 72,7 | 72,2 | 73,0 | 73,9 | 75,0 |
| Fransa                            | 64,4       | 66,2 | 73,4 | 72,8 | 70,2 | 70,7 |
| Hollanda                          | 84,9       | 78,6 | 79,0 | 75,3 | 77,8 | 76,6 |
| İngiltere                         | 78,5       | 81,8 | 79,6 | 81,2 | 84,5 | 84,4 |
| İspanya                           | 62,7       | 62,2 | 61,0 | 64,5 | 65,9 | 64,9 |
| İtalya                            | 64,2       | 65,1 | 65,4 | 67,5 | 69,0 | 68,3 |
| Yunanistan                        | 37,7       | 46,9 | 55,0 | 43,4 | 32,5 | 33,5 |
| Türkiye                           | 65,1       | 64,6 | 63,4 | 64,3 | 64,4 | 62,3 |
| Avrupa Birliği (28 Ülke)          | 74,8       | 75,9 | 76,6 | 77,5 | 78,4 | 76,4 |

**Kaynak:** Kaynak: ILOStat ve EuroStat (2020), (<https://ilostat.ilo.org/data/>), (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>), [E.T. 26.05.2020] Tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 13’de 15-64 yaş grubunda kadınların eğitim durumuna göre istihdam oranları verilmektedir. İlkokul mezunu kadınların istihdam oranları incelendiğinde en

yüksek oranlar İngiltere, Almanya ve Hollanda’da görülmektedir. Örneğin İngiltere’de 2019 yılında ilkokul mezunu kadınların istihdam oranı %60,1’dir. Almanya’da ilkokul mezunu kadınların 2019 yılındaki istihdam oranı %47,2’dir. Ekonomik sıkıntılar yaşayan Yunanistan incelendiğinde, 2014 yılından 2019 yılına kadar ilkokul mezunu kadınların istihdam oranlarında bir düşme eğilimi gerçekleşmiştir. Türkiye ile Tablo 13’deki ülkeler kıyaslandığında ülkemizde ilkokul mezunu kadınların istihdam oranları daha düşük gerçekleşmiş olmasına rağmen Avrupa Birliği’nin tamamı ile karşılaştırıldığında Türkiye’de ilkokul mezunu kadınların istihdam oranları daha yüksek gerçekleşmiştir.

Ortaokul mezunu kadınların istihdam durumları incelendiğinde Tablo 13’deki ülkelerde istihdam oranlarının düştüğü görülürken Avrupa Birliği’nin tamamında söz konusu oranlarda artışlar meydana gelmiştir. Lise mezunu kadınların istihdam oranlarına bakıldığında bütün ülkelerdeki istihdam oranlarında büyük artışlar görülmesine rağmen Türkiye’de büyük bir miktarda artış olmamıştır. Örneğin 2018 yılında Türkiye’de ortaokul mezunu kadınların istihdam oranı %22,6, lise mezunu kadınların istihdam oranı %31,1’dir. Avrupa Birliği ülkelerinde ortaokul mezunu kadınların istihdam oranları 2018 yılında %36,9, lise mezunu kadınların istihdam oranları %64,6’dır. Dolayısıyla diğer ülkelerde daha büyük artışlar yaşanmıştır. Üniversite mezunu kadınların istihdam oranları incelendiğinde bütün ülkelerdeki kadın istihdam oranlarında büyük artışların olduğu görülmektedir. Dolayısıyla eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte istihdam oranlarının arttığı Tablo 2.7’de görülmektedir.

**Tablo 14.** Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Erkek İstihdam Oranları (2014-2019) (%) (15+).

|                                 | İlkokul  |      |      |      |      |      |
|---------------------------------|----------|------|------|------|------|------|
|                                 | 2014     | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| <b>Almanya</b>                  | 59,0     | 61,0 | 63,0 | 64,2 | 64,7 | 65,6 |
| <b>Fransa</b>                   | 44,4     | 41,6 | 40,2 | 41,5 | 47,2 | 46,4 |
| <b>Hollanda</b>                 | 68,7     | 63,5 | 67,7 | 66,0 | 58,4 | 58,2 |
| <b>İngiltere</b>                | 71,8     | 68,7 | 71,9 | 77,0 | 79,4 | 78,4 |
| <b>İspanya</b>                  | 45,2     | 51,7 | 52,4 | 55,2 | 55,3 | 59,4 |
| <b>İtalya</b>                   | 59,3     | 57,7 | 59,1 | 63,7 | 63,5 | 63,6 |
| <b>Yunanistan</b>               | 59,0     | 61,8 | 61,8 | 70,7 | 61,0 | 54,1 |
| <b>Türkiye</b>                  | 66,3     | 65,6 | 65,8 | 65,7 | 64,8 | 61,2 |
| <b>Avrupa Birliği (28 Ülke)</b> | 54,0     | 54,9 | 56,6 | 58,8 | 59,9 | 60,7 |
|                                 | Ortaokul |      |      |      |      |      |
|                                 | 2014     | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| <b>Almanya</b>                  | 51,2     | 50,9 | 52,2 | 53,2 | 54,3 | 56   |
| <b>Fransa</b>                   | 40,4     | 38,6 | 38   | 38,2 | 37,6 | 36,9 |

|                          |                   |             |             |             |             |             |
|--------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Hollanda                 | 55                | 55,2        | 55,3        | 55,5        | 56,6        | 56,1        |
| İngiltere                | 59,7              | 60,5        | 62,9        | 63,9        | 65,4        | 64,6        |
| İspanya                  | 49,9              | 51,9        | 53,5        | 54,3        | 55,5        | 55,2        |
| İtalya                   | 48                | 47,9        | 48,2        | 48,4        | 48,5        | 48,2        |
| Yunanistan               | 41                | 42,4        | 41,8        | 42,9        | 42,8        | 40          |
| Türkiye                  | 60,1              | 59,8        | 60,4        | 61,8        | 62,8        | 58,2        |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 47,6              | 48,6        | 49,3        | 50,1        | 51,3        | 51,2        |
|                          | <b>Lise</b>       |             |             |             |             |             |
|                          | <b>2014</b>       | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> |
| Almanya                  | 77,0              | 76,7        | 79,5        | 78,9        | 79,5        | 80,3        |
| Fransa                   | 60,2              | 59,7        | 63,3        | 62,3        | 64,5        | 64,9        |
| Hollanda                 | 73,5              | 69,6        | 77,2        | 78,9        | 83,4        | 72,3        |
| İngiltere                | 85,1              | 84,0        | 86,2        | 87,0        | 86,3        | 85,3        |
| İspanya                  | 60,3              | 64,4        | 67,9        | 70,0        | 74,2        | 75,1        |
| İtalya                   | 74,6              | 76,0        | 76,1        | 74,7        | 79,4        | 80,2        |
| Yunanistan               | 54,7              | 59,0        | 51,2        | 53,4        | 62,9        | 58,8        |
| Türkiye                  | 70,5              | 71          | 70,7        | 70,8        | 71,5        | 66,5        |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 74,1              | 75,2        | 77,5        | 77,7        | 78,6        | 78,7        |
|                          | <b>Üniversite</b> |             |             |             |             |             |
|                          | <b>2014</b>       | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> |
| Almanya                  | 82,2              | 82,4        | 82,3        | 83,9        | 84,0        | 83,7        |
| Fransa                   | 75,2              | 75,6        | 74,9        | 70,1        | 71,5        | 68,8        |
| Hollanda                 | 88,9              | 82,5        | 84,1        | 81,6        | 84,9        | 87,6        |
| İngiltere                | 89,9              | 89,9        | 91,6        | 93,1        | 94,1        | 93,4        |
| İspanya                  | 67,0              | 69,0        | 71,1        | 72,7        | 75,5        | 73,6        |
| İtalya                   | 83,2              | 81,3        | 80,7        | 81,2        | 85,0        | 74,8        |
| Yunanistan               | 62,5              | 61,6        | 64,7        | 72,8        | 61,1        | 60,9        |
| Türkiye                  | 82,4              | 83,8        | 81,8        | 82,4        | 81,7        | 77,9        |
| Avrupa Birliği (28 Ülke) | 81,6              | 82,5        | 83,3        | 84,4        | 85,0        | 84,1        |

**Kaynak:** Kaynak: ILOStat ve EuroStat (2020), (<https://ilostat.ilo.org/data/>), (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>), [E.T. 31.03.2020] Tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 14’de Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de eğitim durumuna göre erkeklerin istihdam oranları verilmektedir. İlkokul mezunu erkeklerin istihdam oranlarına bakıldığında İngiltere’de ve Türkiye’de söz konusu oranlar çok yüksek seviyelerdedir. İngiltere’de 2019 senesinde ilkokul mezunu olan erkeklerin istihdam seviyeleri %78,4’tür. Türkiye’de 2019 senesinde ilkokul mezunu erkeklerin istihdam oranı %61,2’dir. Avrupa Birliği’nin bütününde ilkokul mezunu erkeklerin istihdam oranları Türkiye’deki ilkokul mezunu erkeklerin istihdam oranlarının gerisinde kalmıştır. Ortaokul mezunu erkeklerin istihdam oranlarında tablo 2.8’deki bütün ülkelerde azalma yaşanmıştır. Aynı şekilde Avrupa Birliği’nin tamamında da bahsi geçen oranlarda azalmalar gerçekleşmiştir. Lise mezunu ve üniversite mezunu erkeklerin istihdam oranlarına bütün ülkeler için bakıldığında diğer eğitim gruplarına göre yüksek miktarlarda artış görülmektedir. Özellikle İngiltere’de üniversite mezunu



erkeklerin istihdam oranları %90'nın üzerindedir. Dolayısıyla bu tabloda da eğitim durumu yükseldikçe istihdam oranları artmıştır.

Tablo 14 ile Tablo 13 karşılaştırıldığında kadınların istihdam oranları erkeklerin istihdam oranlarından daha düşük olmasına rağmen Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların istihdam oranları ile erkeklerin istihdam oranları birbirlerine yakındır. Ülkemizde ise kadın istihdam oranları ile erkek istihdam oranları arasında büyük farklılıklar vardır. Özellikle bazı eğitim gruplarında bu farkın çok yüksek olduğu tablolarda görülmektedir. Örneğin, ülkemizde 2018 senesinde ilkokul mezunu kadınların istihdam oranı %28,5'ken, ilkokul mezunu erkeklerin aynı sene istihdam oranı %73,6'dır. Üniversite mezunu kadınların ülkemizde 2019 yılındaki istihdam oranı %62,3'ken erkeklerin bahsi geçen yıldaki istihdam oranı %77,9'dur. Dolayısıyla eğitim seviyesi yükseldikçe aradaki fark azalmaktadır. Sonuç olarak bütün ülkelerde kadınların istihdam oranları erkeklerin istihdam oranlarının gerisinde kalmaktadır. Ancak gelişmişlik seviyesi ve eğitim durumu yükseldikçe bu fark daha da azalmaktadır. Dolayısıyla eğitim durumu, istihdam oranlarını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır.

## ÜÇÜCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DEKİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU ÜZERİNE İNCELEME

#### 3.1. GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KONUMU

##### 3.1.1. Osmanlı Devleti Dönemi

Osmanlı Devleti'nde, uzun dönemler boyunca üretim erkeklerin elinde olmuştur. Ev içinde oluşturulan üretim saf dışı bırakıldığında, emek veya işgücü piyasasındaki emek faktörünün belli dönemler içerisinde yalnızca erkekler tarafından oluşturulduğu ifade edilmektedir. Sonuç böyle olunca, Osmanlı döneminde toplumda kadınlar erkeklere maddi anlamda bağımlı olmuşlardır. Bunun yanı sıra kadınların belli dönemlerde ülkenin ekonomik etkinliğine katılmadığı belirtilmektedir (Yaşar, 2007: 13).

Osmanlı Devleti'nde kadınların üretime katılması, yalnızca kırsal alanlarda ücretsiz bir şekilde çalışmaları şeklinde gerçekleşmiş ve bunun haricinde kadınlar çalışma yaşamına dahil edilmemiştir. Kadınların çalışma hayatına katılımı ancak Tanzimat Dönemi ile birlikte gerçekleşmiştir (Önder, 2013: 38).

Osmanlı Devleti'nde kadınların işgücüne katılımı ve gerçek sanayi işletmelerinin doğuşu 19. yüzyılın ikinci yarısında gerçekleşmiştir. Bu dönemde büyük kentlerde sanayi işletmeleri açılmıştır. Bu açılan sanayi işletmelerinde kadınların çalıştırılması da bu dönemde gerçekleşmiştir (Yaşar, 2007: 13).

Osmanlı döneminde kadınların çalışma hayatına girişleriyle ilgili olarak devrim niteliğinde sayılabilecek dönem Tanzimat'tır. Bunun yanı sıra I. Meşrutiyet ve II. Meşrutiyet Dönemleri, Osmanlı Devleti'nde kadınlar açısından oldukça önemlidir. Çünkü bu dönemlerde kadınların, önemli haklar edindiği ve bunun yanı sıra çalışma hayatına da adım attıkları belirtilmiştir. Özellikle söz konusu dönemlerde yaşanan savaşların bir neticesi olarak kadınlar iş hayatına atılmaya başlamışlardır. Böylece iktisadi hayata katkıda bulunmuşlar ve çalışma hayatında istedikleri işi bulmuşlardır. I. ve II. Meşrutiyet dönemlerinde, kadınların çalışma alanları farklı boyutlara ulaşmıştır. Yani kadınlar sadece tek bir sektörde değil, farklı sektörlerde de çalışmaya başlamışlardır (Dulum, 2006: 55).

Osmanlı Devleti'nde, bu dönemlerde yapılan savaşlar nedeni ile özellikle fabrikalarda erkek çalışan oranlarının azaldığı görülmüştür. Tarihi kaynaklara göre, 1913 yılında dokuma sanayisinde el emeğinin yaklaşık %50'sini kadınlar ve çocuklar

karşılımlardır. İpek sanayisinde bu oran %95'lere kadar ulaşmıştır. Osmanlı Devleti'nde kadınlar genellikle tarımsal alanlarda çalışmışlardır. Bunun yanı sıra; bugünkü Karadeniz Bölgesi, Marmara Bölgesi ve Ege Bölgesi'nde kadınlar tütün işletmelerinde çalışmışlardır. Adana ve İzmir yörelerinde pamuk işletmelerinde, Mentеше, Aydın, İzmir yörelerinde kuru yemiş ve üzüm üretiminde çalışmışlardır. Araştırmalara göre, kadınlar Osmanlı Devleti'nde en fazla tarıma dayalı sanayi işletmelerinde istihdam edilmişlerdir. (Yaşar, 2007: 13). Dolayısıyla Osmanlı Devleti'nde kadınların tarımsal alanlarda daha fazla çalıştığı söylenebilir. Bununla birlikte kadınların sadece bu sektörde var olmadığı bunun yanı sıra halıcılık ve dokumacılık gibi ücretli faaliyetlerde de istihdam edildiği gözlenmiştir (Durmaz, 2016: 39).

Osmanlı Devleti'nde kadınların sanayi sektöründe çalıştırılmalarının sebebi, erkeklerden daha düşük ücret almaları olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca kadınların dokumacılık gibi alanlarda çalıştırılmaları, cinsiyet ayrımcılığının iş kollarında da yaşandığını göstermiştir (Önder, 2013: 38). 19. yüzyılın ikinci yarısında, kadınlar sağlık ve eğitim alanlarında çalışmaya başlamışlardır. Yani kadınlar söz konusu dönemlerde kamu sektöründe de yer almaya başlamışlardır (a.g.e. 39).

**Tablo 15.** 1913-1915 Osmanlı Sanayi İstatistiklerine Göre Kadın İşçiler

| İŞKOLU                               | 1913         |           |                     | 1915         |           |                     |
|--------------------------------------|--------------|-----------|---------------------|--------------|-----------|---------------------|
|                                      | KADIN (SAYI) | KADIN (%) | TOPLAM ÇALIŞAN SAYI | KADIN (SAYI) | KADIN (%) | TOPLAM ÇALIŞAN SAYI |
| GIDA SANAYİ                          | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |
| Değirmencilik                        | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |
| Makarna İmalatı                      | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |
| Şekercilik, Tahin ve Bisküvi İmalatı | 77           | %19       | 291                 | 15           | %19       | 79                  |
| Konserve İmalatı                     | 194          | %71       | 274                 | 43           | %66       | 65                  |
| Bira İmalatı                         | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |
| Buz İmalatı                          | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |
| Tütün İmalatı                        | 923          | %44       | 2109                | 1086         | %49       | 2237                |
| TOPRAK SANAYİ                        | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |
| DERİ SANAYİ                          | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |
| AĞAÇ SANAYİ                          | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |
| Sair Ağaç İmalatı                    | -            | -         | -                   | 20           | %31       | 64                  |
| DOKUMA SANAYİ                        | -            | -         | -                   | -            | -         | -                   |

|  |             |            |              |             |            |              |
|--|-------------|------------|--------------|-------------|------------|--------------|
| Pamuk İpliği İmalatı ve Pamuk Dokumacılığı               | 302         | %50        | 604          | 675         | %55        | 1227         |
| Ham İpek İmalatı   | 3466        | %95        | 3648         | 2200        | %95        | 2316         |
| İpek Dokumacılığı  | 481         | %63        | 765          | 43          | %13        | 333          |
| Sair Dokuma İmalatı                                      | -           | -          | -            | -           | -          | -            |
| KIRTASIYE İMALATI  | -           | -          | -            | -           | -          | -            |
| KİMYA SANAYİ   | -           | -          | -            | -           | -          | -            |
| Yağ Üretimi  | -           | -          | -            | -           | -          | -            |
| Sabun İmalatı  | -           | -          | -            | -           | -          | -            |
| Palamut Özü Üretimi                                      | -           | -          | -            | -           | -          | -            |
| Sair Kimya Üretimi                                       | 26          | %84        | 31           | -           | -          | -            |
| <b>KADINLARIN İSTİHDAM EDİLDİĞİ SEKTÖRLERDEKİ TOPLAM</b> | <b>5469</b> |            | <b>7722</b>  | <b>4082</b> |            | <b>6321</b>  |
| <b>GENEL TOPLAM</b>                                      | <b>5469</b> | <b>%32</b> | <b>16975</b> | <b>4082</b> | <b>%29</b> | <b>14060</b> |

**Kaynak:** Aslan, E. Onur (2006), Cumhuriyet ve Kadın Memurlar, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 39, Sayı 4, s: 117-149.

Tablo 15’de Osmanlı Devleti’nde 1913 ve 1915 yıllarında, kadınların sanayi sektöründeki işgücüne katılım oranları verilmiştir. 1913 yılında kadınların işgücüne katılım oranları %32 oranında bir seyir izlemiştir. 1915 yılında ise, bu oran %29 seviyesine düşmüştür. Kadınların bu dönemler içerisinde işgücüne katılım oranlarının artması, o dönemde yaşanan savaşlar olarak düşünülmüştür. Özellikle kadınların dokumacılık sektörlerinde ve tütün imalatında işgücüne katılım oranları yüksek bir orana ulaşmıştır. Ancak kadınlar kimya sanayi, deri sanayi ve ağaç sanayi gibi alanlarda işgücüne katılmamışlardır.

Sonuç olarak Osmanlı Devleti istatistiklerine bakıldığında, kadınların 1913 ve 1915 yıllarında iş hayatında fazlasıyla yer aldığı gözlemlenmektedir. Tablo 15’e bakıldığında, kadınların çalışma oranları bazı alanlarda %90 gibi büyük oranlara ulaşırken, bazı alanlarda %19 gibi düşük oranlarda kalmıştır. Kol gücü gerektiren sanayi sektörlerinde ise, kadınların istihdam edilmediği görülmektedir. Osmanlı Devleti’nde sanayi sektöründe kız çocuklarının ve kadınların çalıştırılmasının en temel özelliği, erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalıştırılması olarak düşünülmüştür. O dönemde işverenlerin kadınları her alanda çalıştırmak istemelerinin sebebi, kadın çalışanların maliyetinin düşük olması şeklinde görülmüştür. Dolayısıyla sadece kar amacı güden kapitalist sistem, kapitalist sistemin yayılımı açısından Osmanlı Devleti’nde de süreç farklı işlemez (Aslan, 2006: 123).

### 3.1.2. Türkiye Cumhuriyeti Dönemi

*“Bizim toplumumuz için ilim ve fen lazım ise, aynı derecede hem erkek hem de kadınlarımızın iktisap etmesi lazımdır.”*

Mustafa Kemal Atatürk

Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte Türkiye’de kadının istihdamdaki yeri ivme kazanmaya başlamıştır. Mustafa Kemal Atatürk, her zaman kadınların önemini dile getirmiştir. Mustafa Kemal Atatürk, gençlerin ve kadınların çalışma hayatında yer almaları için büyük çabalar göstermiştir. Kadınların işgücüne katılımı ile ilgili olarak ilk düzenleme, 1924 yılında yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe giren 394<sup>28</sup> sayılı yasa ile kadınlar öncelikli olmak üzere, bütün emekçilerin hakları güvenceye alınmıştır. Buna ek olarak 24 Nisan 1930 yılında Umumi Hıfzısıhha Kanunu<sup>29</sup> (Genel Sağlık Koruma Yasası) yürürlüğe geçmiştir. Bu yasa, kadın ve genç emekçilerin korunmasına yönelik bir yasa olarak tasarlanmıştır. 1935 yılında yürürlüğe giren, 2739<sup>30</sup> sayılı yasa ile yine emekçilerin hakları korunma altına alınmıştır (Ağlı ve Tor, 2015: 77). 1936 yılında kadınların çalışma hayatındaki en önemli aşama, İş Kanunu’nun çıkarılması olmuştur. Bu kanun 8 Haziran 1936 tarihinde çıkartılmıştır. Bu yasayla birlikte kadın, erkek ve çocukların iş hayatındaki koşulları yeniden düzenlenmiştir. Madde 25’de kadın işçilerden gebe olanların doktor muayenesi neticesinde, doğum zamanına 3 hafta kala izinli olmaları, doğumdan sonra 3 hafta içerisinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için zaman tayin edilmiştir. İş Kanunu’nun 49. Maddesinde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarının ve kadınların maden ocakları, kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yerlerde çalıştırılması yasaklanmıştır (TBMM, 1936: 843-849). 1936 yılına kadar iş hayatında, kadınların çalışma yaşamını düzenleyen başka bir yasanın bulunmadığına dikkat çekilmektedir (Ağlı ve Tor, 2015: 77).

Türkiye Cumhuriyeti döneminde kadınların iş hayatlarına yönelik ilk önemli verilerin, 1927’de Sanayi Sayımı ile yapıldığı belirtilmektedir. Bu sayım diğer sayımlara göre farklılık göstermektedir. Çünkü bu sayımda bütün sanayi işletmeleri

---

28“...fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sinai ve bilumum müessesat ve tevsabiinin haftada bir gün tatili faaliyet etmeleri mecburidir.” Bkz. Mevzuat (1924), Hafta Tatili Hakkında Kanun, Kanun numarası: 394, s: 211.

29“ Kadınlarla, 12’den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhatten mugayir ve muhataralı işlerin neden ibaret olduğu iş kanununda tasrih edilecektir.” Bkz. Mevzuat (1930), Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Kanun numarası: 1593, s: 1061-1104.

30 Resmi bayramların, dini bayramların, 1 Ocak ve 1 Mayıs gününün genel tatil günleri olacağına karar verilmiştir. Hafta tatili Pazar günü olarak belirlenmiştir. Bkz. Mevzuat (1935), Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 2739, ss:411.

dikkate alınmıştır. Ancak bu sayım, sadece dört ve daha fazla işçi sayısı olan işletmeleri dikkate aldığı için eleştirilmiştir. Bu sayımın sonucunda kadın çalışanların oranı %25,58 olarak tespit edilmiştir. Bu orana göre, sanayi işletmelerinde çalışan dört kişiden biri kadındır. Buradan hareketle üç temel çıkarım yapılabilir. İlk olarak savaş dönemlerinde kadınlar daha önce çalışmadıkları alanlarda da çalışmaya başlamışlardır. İkinci olarak, savaşa giden erkeklerin yerine kadınların işgücüne katılımı, kadın çalışanların oranını yükseltmiştir. Son olarak, savaşta eşlerini kaybeden erkeklerin yerine kadınların çalışmaya devam ettiği düşünülmüştür (Makal, 2010: 21). Ancak savaşlardan sonra, erkeklerin iş yaşamına dönmesi ile birlikte, kadınların tekrardan işgücü piyasasından çekildiği gözlemlenmiştir. Böylece kadınların, ev işleri ve geleneksel olan işlerine geri döndükleri görülmüştür (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 22).

Türkiye’de Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte birçok devrimin gerçekleştiği açıktır. Özellikle kadınlara çok önemli hakların sağlandığı birçok kaynakta kaleme alınmıştır. Ancak bu hakların toplumda uygulanmadığı görülmüştür. Böyle bir durumda kadınların iş yaşamına girmesi gecikmiştir. 1950’li yıllara kadar ülkemizde kadınlar özellikle ev içi işlerde karşılıksız bir emek<sup>31</sup> sergilemişlerdir. Ülkemizde kadınların özellikle tarım dışı alanlarda, iş hayatına dahil olmaları 1950’li yılları bulmuştur. Bu dönemlerde ortaya çıkan hizmet sektörü kadınlar için yeni iş fırsatları yaratmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196).

Türkiye Cumhuriyeti’nde 1950’li yıllarda sanayileşmenin hız kazandığı gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra 1950 senesi köyden kente göçlerinde arttığı bir dönem olmuştur. Bu dönemlerde Marshall yardımlarının<sup>32</sup> etkisi ile birlikte ekonominin bir dönüşüm içerisinde olduğu görülmüştür. Çünkü Gayri Safi Yurtiçi

---

31 1950’li yıllardan önce Türkiye’de kadınlar tarlada çalışmanın yanı sıra, hayvanlara bakmışlar, bahçeyle ilgilenmişler ve ev içi işlerle (çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev içi üretim) ilgilenmişlerdir. Bkz. Memiş E. Ve Özay Ö. (2013). Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme. Birkaç Arpa Boyu, 21, s: 241

32II. Dünya Savaşı’ndan sonra ekonomisi çöken ülkelere Amerika Birleşik Devletleri’nin yardım yaptığı belirtilmektedir. Amerikan Hükümeti’nin Dışişleri Bakanı George Marshall 1947 senesinde Harvard Üniversitesinde yeni bir yardım yöntemi açıklamıştır. Türkiye Amerika’dan 615 milyon yardım istemiştir. Fakat Amerikalı uzmanlar Türkiye’yi geri çevirmişlerdir. Türk Hükümeti doğrudan doğruya Amerikan Hükümeti’ne başvurarak verilen kararın tekrar gözden geçirilmesini talep etmiştir. Amerikan Hükümeti ikna olarak 4 Temmuz 1948 tarihinde anlaşmayı imzalamıştır. Türk Hükümeti Marshall yardımı dahilinde 1948-1949 döneminde 59 milyon dolar direkt yardım almıştır. 1949-1950 döneminde 30 milyon verilebileceği duyurulan yardıma Türkiye itiraz ederek bu miktarı 59 milyona çıkartmıştır. Bkz. Güler, Yavuz (2004), “II. Dünya Savaşı Sonrası Türk-Amerikan İlişkileri (1945-1950)”, *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 5 Sayı 2, s: 209-224.

Hasıla (GSYH) içinde tarımın payının azaldığı gözlemlenmiştir. Buna karşın o dönemde, sanayi ve hizmet sektörünün payı artmıştır. Sanayi kesiminde artış meydana gelmesine rağmen, kadınlar bu sektörde de iş bulamamışlardır (Özer ve Biçerli, 2004: 64).

Türkiye 1970’li yıllarda, enflasyon ve ödemeler dengesi açıkları gibi önemli sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sorunları yok edebilmek adına, Uluslararası Para Fonu (IMF) örgütünün destek ve istikrar programları yürürlüğe girmiştir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 22). IMF’nin, ekonomide uluslararası ortaklıkları ve yatırımları kolaylaştıracak hedefleri vardır. Çok uluslu şirketlerin özel girişimleri desteklemesi ile IMF’nin küreselleşme<sup>33</sup> sürecinde kültürel ve ekonomik ilişkileri güçlendirmesi, bu örgütün önemli bir hedefidir (Gelekçi, 2005: 266). Ayrıca Bretton Woods<sup>34</sup> Sistemi ile birlikte küreselleşme kavramının giderek önemi de artmıştır (Aktan ve Şen, 1999: 108).

Türkiye’de daha önce de belirtildiği üzere, 1970’li yıllarda ekonomik sorunlar için, IMF’nin yapmış olduğu destek ile istikrar tedbirleri yürürlüğe girmiştir.<sup>35</sup> Bu tedbirler ile birlikte Türkiye’de ihracata yönelik sanayileşme politikalarının uygulanmaya başlandığı gözlemlenmiştir. Dahası, tarım sektörüne yapılan sübvansiyonların azaltıldığı da bu dönemlerde görülmüştür. Ancak alınan bu kararlar, kadınların iş hayatına olan katılımını etkilememiştir. Kadınların tarım sektöründe olan payının azaltılıp sanayi ve hizmet sektörüne aktarılmaması, bu duruma sebep olarak görülmüştür (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 22).

---

33 Küreselleşme; mal, hizmet ve sermayenin artan hareketliliği sonucunda sınır ötesi karşılıklı ekonomik bütünleşme ve ulusal ekonomilerin dünya piyasalarına dahil olma sürecinde dünyanın farklı bölgelerinde yaşayan toplum ve devletler arasındaki iletişimin ve etkileşimin artması ve karşılıklı bağımlı hale gelmesi olarak ifade edilebilir. Bkz: Kıvılcım Fulya (2013), Küreselleşme Kavramı Ve Küreselleşme Sürecinin Gelişmekte Olan Ülke Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, “*Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*”, Cilt 5, Sayı 1, s: 219-230.

34 Bretton Woods antlaşması, 1944 yılında New Hampshire’da imzalanmıştır. Özellikle Amerika ve İngiltere II. Dünya Savaşı’ndan sonra uluslararası politikalara rehberlik edebilmek amacıyla bazı kural ve politikaların kaçınılmaz olduğunu düşünmüşlerdir. IMF ve Dünya Bankası yeni oluşacak uluslararası finansal sistemin temelini oluşturmaktadır. Bretton Woods ulusal ekonomilere uygulanan kısıtlamaları önlemek hedefinde olmuştur. Bkz: Igwe O.C Isaac (2018), History Of The International Economy: The Bretton Woods System And Its Impact On The Economic Development Of Developing Countries, *Athens Journal of Law*, Cilt 4, Sayı 2, s: 105-126.

35 1970’li yıllardaki petrol krizleri nedeniyle IMF’ye üye olan Türkiye borçlarını ödemediği için IMF ile Stand-by anlaşması yapmıştır. Stand-by anlaşmaları özellikle dış ödemeler dengesi açığı veren ülkelere IMF tarafından yapılacak yardımın şartlarını içeren istikrar politikalarıdır. Bkz. İnan Mahmut (2019), IMF İstikrar Politikaları ve Stand-by Anlaşmalarını Gerekli Kılan Nedenler Açısından Türkiye IMF İlişkileri, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 32, s: 602.

Sayısal olarak sanayi kesiminde istihdam edilen kadınların oranları 1955-1980 yılları arasında %12,3'den, %10,7'ye düşmüştür. Bunun sonucu olarak sanayi sektörü, kadınlara bir istihdam olanağı yaratmamıştır. Hizmetler sektöründe de benzer bir durum yaşanmıştır. 1980 yılında hizmetler sektöründe, istihdamın yalnızca %12,3'ünü, kadınların oluşturduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu sektörde de erkeklerin istihdam oranları kadınlardan daha fazla olmuştur. Böylece tarım sektörü, bu dönemlerde de kadınlar için temel bir istihdam kaynağı olmaya devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2004: 64).

1980<sup>36</sup> 'li yıllarda dünyada ve Türkiye'de neoliberal politikalar hakim olmuştur. Neoliberal politikalar, sadece ekonomik alanlarda değil, sosyal ve kültürel alanlarda da hakimiyetini göstermiştir. 1980'li yıllarda birçok değişim yapılmıştır. 24 Ocak 1980 kararları ile birlikte bu değişiklikler başlamıştır. Bu tarihle birlikte, Türkiye'de karma ekonomik sistem bırakılmış ve pazar ekonomisine geçiş yapılmıştır. Bu değişikliğin sonucunda, sosyal ve kültürel alanlarda da birçok değişikliğin olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalar, kadınların sadece tarım sektöründe değil, hizmet ve sanayi sektörlerinde de bu dönemlerde istihdam edildiğini göstermiştir. Dolayısıyla kadınlar geleneksel işlerini bırakıp iş hayatına bu dönemlerde atılmışlardır. Kadınların iş hayatına girmelerinin sebebinde, evliliğe olan bakış açılarının değişmesinin de payı olduğu düşünülmektedir (Gürol, 2007: 144-145).

1980 dönemi küreselleşme tarihi açısından önemli bir zamandır. 1980 yılında üçüncü küreselleşme dönemi yaşanmıştır. 1980 dönemi ve sonrasında yaşanan küreselleşme hızlı gelişmelere yol açmıştır. Özellikle 1980 dönemindeki küreselleşme teknoloji, iletişim, çevre ve insan yaşamını içerisine alan büyük bir küreselleşme dönemi olmuştur (Kıvılcım, 2013: 222). 1980 yılında, küreselleşmenin etkisi ile birlikte üretim esnek bir duruma gelmiştir. Dolayısıyla işletmelerde tam zamanlı çalışanların sayıları azalırken, yarı zamanlı çalışanların sayıları artmıştır. Böylece ev içi işlerden dolayı tam zamanlı çalışamayan kadınların iş hayatına girmeleri kolaylaşmıştır. Bu dönemlerde kadınların işgücüne katılım oranlarında bir artış olmasına rağmen, kadınların işgücüne katılımı erkeklerin işgücüne katılımının çok

---

<sup>36</sup> 1980'den günümüze kadar gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda emek yoğun ihracata yönelik büyüme stratejileri ile birlikte kadın istihdamında artışlar meydana gelmiştir. Türkiye'de benzer üretim sektörlerinde kadın istihdamında artış gerçekleşmemiştir. Özellikle günümüzde gelişmiş olan ülkelere uygulanan kadın istihdamını artırıcı politikalar ülkemizde yeterince uygulanmamaktadır. Bkz. Özar Ş. (2011). *Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları*. İstanbul: İmge Kitapevi. S: 1



altında olmuştur. Yarı zamanlı çalışma kadınların iş piyasasına girişini kolaylaştırırken fason üretim de buna bağlı olarak artış göstermiştir. (Özer ve Biçerli, 2004: 64).

Türkiye’de kadın ve erkek istihdamındaki eşitsizliğin sebebi, istihdam politikalarının yanlış yapılmasından kaynaklı olarak düşünülmüştür. Kadınların istihdam seviyelerinin düşük olmasının çözüme ulaşması amacıyla 1980’li dönemlerde IMF ve Dünya Bankası’nın yönlendirilmesi ile ithal ikameci büyüme<sup>37</sup> modelinden ihracata dayalı büyüme<sup>38</sup> modeline geçilmiştir. IMF ve Dünya Bankası’nın geliştirmiş olduğu Yapısal Uyum Programları Türkiye tarafından kabul edilmiştir. Neoliberal politikalar ile serbest piyasa ekonomisi öne çıkarılmıştır. Dolayısıyla kamu ekonomisinin faaliyeti sınırlandırılmıştır. Böylece özelleştirme yolu ile kamu işletmelerinin birçoğu özel sektöre devredilmiştir. 1980’li dönemlerde yapılan bu politikalar ile birlikte kamu sektörüne ait sabit sermaye yatırımları gerilemiştir. Ancak özel sektör yatırımlarının artması öngörülürken, bu durum böyle olmamıştır. Dolayısıyla belirtilen dönemde, artan işgücünü karşılayacak işgücü talebi olmamıştır. Böylece istihdamın daralması ve işsizliğin artması kaçınılmaz bir durum olmuştur. Özellikle bu durumdan kadın istihdamı daha çok etkilenmiştir (Karabıyık, 2012: 239).

Sonuç olarak, 1923 yılından itibaren kadınlara birçok haklar verilmiştir. Yapılan politikalar veya reformlarda kadınların eşit bir şekilde haklarını kazanmalarının büyük bir önem arz ettiği görülmektedir. Kadınların eğitime ulaşılabilirliği, çalışma hayatına dahil olması ve siyaset gibi kamu alanlarına girmesinin mümkün kılındığı görülmüştür. Dolayısıyla Cumhuriyetin ilanı ile birlikte, devletin kadınlar için eşitliği savunduğu ve desteklediği yapılan çalışmalarda görülmektedir (Gül, Yalçınoğlu ve diğ., 2013: 170).

## **3.2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU**

### **3.2.1. Cinsiyete Göre İstihdam Oranları**

---

37Ekonominin önceki dönemlerde ithal ettiği malların kısmen veya tamamen ülke içinde üretilmesine "ithal ikamesi" denmektedir. Bkz: Ertüzün Tefvik (1976), İthal İkamesi ve Sınırları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 36, Sayı 1-4, s: 153-181.

38İhracata dayalı büyüme hipotezinde, ihracat artışı büyümenin belirleyenlerinden biri şeklinde ele alınmakta ve ülkelerin büyüme süreçlerinin, sadece ekonomi içerisindeki emek ve sermaye miktarının değil, ihracat artışının da bir fonksiyonu olduğundan söz edilmektedir. Bkz: Özcan B. Ve Özçelebi O. (2013), “İhracata Dayalı Büyüme Hipotezi Türkiye için Geçerli mi?”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, s: 1-14.

Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Örgütü (OECD)'ne göre, birçok ülke gençlerinde cinsiyet faktörü, işsiz kalma oranlarını etkilemese de söz konusu durum ülkelere göre değişiklik göstermektedir. OECD örnek olarak; Norveç, Belçika ve İsveç'te erkeklerin daha atıl olduğunu belirtirken, Meksika ve Türkiye'de kızların daha atıl olduğunu belirtmektedir (TİSK, 2008: 37).

IMF, on yıldır oluşan ilerlemelere rağmen, dünya genelinde işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiğine dikkat çekmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının, erkeklerin işgücü piyasasına katılımlarından daha düşük olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca IMF'e göre, cinsiyetler arasındaki ücret farklılıkları da yüksektir. Cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, birçok ülke için önemli bir hedeftir. Çünkü ekonominin kötüye gittiği ülkelerde, kadınların işgücüne olan yönelimi ülke kalkınmasını olumlu yönde etkileyecektir (IMF, 2019).

**Tablo 16.** 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)(+15).

| YILLAR | KADIN | ERKEK | TOPLAM |
|--------|-------|-------|--------|
| 2000   | 24,6  | 67,8  | 45,6   |
| 2005   | 20,7  | 62,8  | 41,1   |
| 2006   | 21    | 62,5  | 41,1   |
| 2007   | 21    | 62,4  | 41,1   |
| 2008   | 21,6  | 62,3  | 41,3   |
| 2009   | 22,3  | 60,4  | 40,8   |
| 2010   | 24    | 62,4  | 42,6   |
| 2011   | 25,5  | 64,7  | 44,5   |
| 2012   | 26,2  | 64,5  | 44,8   |
| 2013   | 26,9  | 64,8  | 45,3   |
| 2014   | 26,7  | 64,8  | 45,2   |
| 2015   | 27,5  | 65,1  | 45,8   |
| 2016   | 28,1  | 65,3  | 46,2   |
| 2017   | 28,9  | 65,9  | 46,9   |
| 2018   | 29    | 65,6  | 46,8   |

**Kaynak:** International Labour Organization (ILOSTAT), (<https://ilostat.ilo.org/data/>) [E.T. 09.10.2019].

Tablo 16'da, 2000 ve 2018 yılları arasında Türkiye'deki istihdam oranları verilmiştir. ILO'dan (international labour organization) alınan verilerde kadınların ve erkeklerin istihdam oranları verilmektedir. Veriler 15 yaş üzeri nüfusu ve istihdamın nüfusa oranını içermektedir. Tablo incelendiğinde, 2000 yılından 2018 yılına kadar kadınların istihdam oranları, erkeklerin istihdam oranlarından fazlasıyla düşüktür. 2018 yılına bakıldığında erkeklerin istihdam oranı %65,6 iken kadınların istihdam oranı %29 olarak görülmektedir. Son on yılda kadın istihdam oranları ülkemizde

artmasına rağmen, erkeklerin istihdam oranları ile kıyaslandığında aradaki farkın çok yüksek olduğu verilerde gözlemlenmektedir.

### 3.2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet<sup>39</sup>, üzerinde önemle durulan bir konudur. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet; siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel hayatın birçok alanında yer almaktadır. İnsanoğlunun kadın ve erkek şeklinde ikiye ayrılması biyolojik ve fiziksel özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu literatürlerde “cinsiyet” olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet, biyolojik ve fiziksel cinsiyetin ötesinde bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet kavramı, bütün cinsiyet kavramlarının toplum tarafından belirlendiğini ifade eden bir kavramdır. Dolayısıyla bu kavram toplumda kadınlara ve erkeklere verilen toplumsal rollerdir (Durgun ve Gök, 2017: 21).

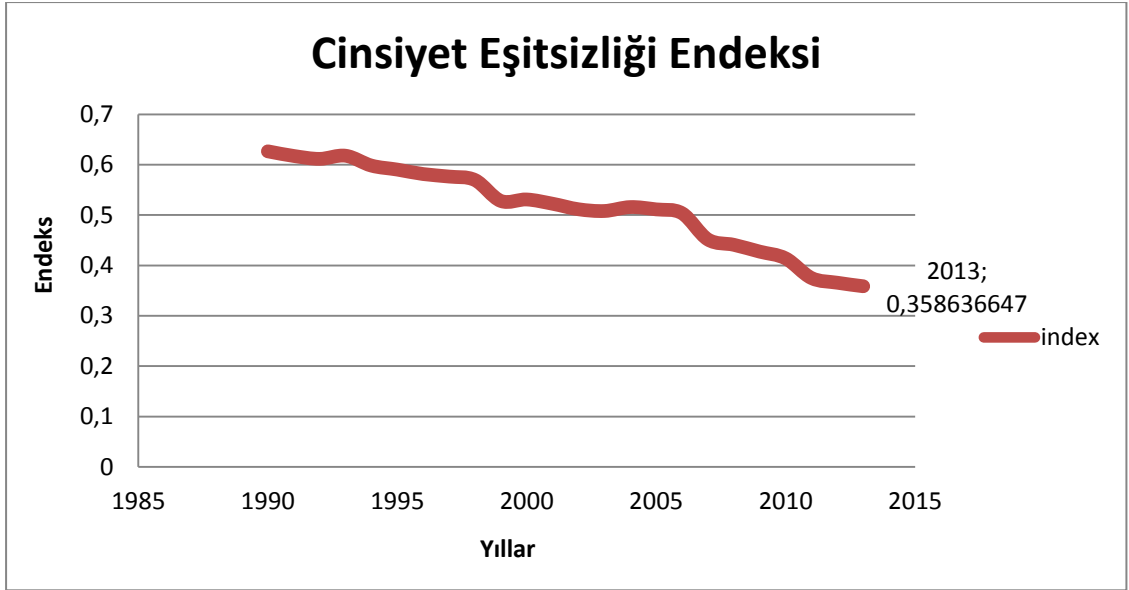
Türkiye'nin genelinde kadın istihdamı Avrupa Birliği (AB) ülkelerine oranla oldukça düşüktür. Tasarlanan ve gerçekleştirilen bütün reformlara rağmen, çalışma hayatında ve ev içerisinde kadınların erkekler ile eşit olmadığı vurgulanmaktadır. Dolayısıyla hiçbir alanda kadınların ve erkeklerin görev ve sorumlulukları eşit değildir. Özellikle son yıllarda gelişmiş ülkelerde, kadın istihdamı büyük bir şekilde artmaktadır. Ancak Türkiye'de kadın istihdam oranları aynı seviyede kalmakta ya da çok az oranlarda artmaktadır. Oluşan bu eşitsizlik ve kadınların istihdam oranlarının düşüklüğü detaylı bir şekilde incelenmeden çözüme ulaşamayacaktır (Korkmaz, Alacahan ve Diğ., 2013: 1852).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından geliştirilmiştir. Toplumsal olarak kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği ölçen bir endekstir. Dahası, bu endeks çok yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Bu endeks dört temel gösterge üzerinde oluşturulmaktadır. Bu göstergeler sağlık, parlamentoda temsilcilik, eğitim ve işgücüne katılım oranları ile ölçülmektedir. Eğer endeks sıfıra yakın ise, kadın ve erkeklerin eşit ücretler aldıkları yorumlanmaktadır. Endeks bire doğru yaklaşıyorsa, erkek ve kadınların eşit bir şekilde ücret almadıklarına işaret etmektedir (Urul, 2016: 4,5).

### **Grafik 7.** 1990-2013 Yılları Arasında Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi.

---

39“... "toplumsal cinsiyet", kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş yönlerine dikkat çekmektedir.” Bkz. Marshall Gordon (2005), *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. O. Akınhay ve D. Kömürcü), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, s: 98. (Eserin Orijinali 1994'de yayımlanmıştır.)



**Kaynak:** IMF (International Monetary Fund),  
[https://www.imf.org/external/datamapper/GII\\_TC@GD/gbtier\\_1/gbtier\\_2/gb\\_othersource/TUR](https://www.imf.org/external/datamapper/GII_TC@GD/gbtier_1/gbtier_2/gb_othersource/TUR), [E.T. 15,10,2019].

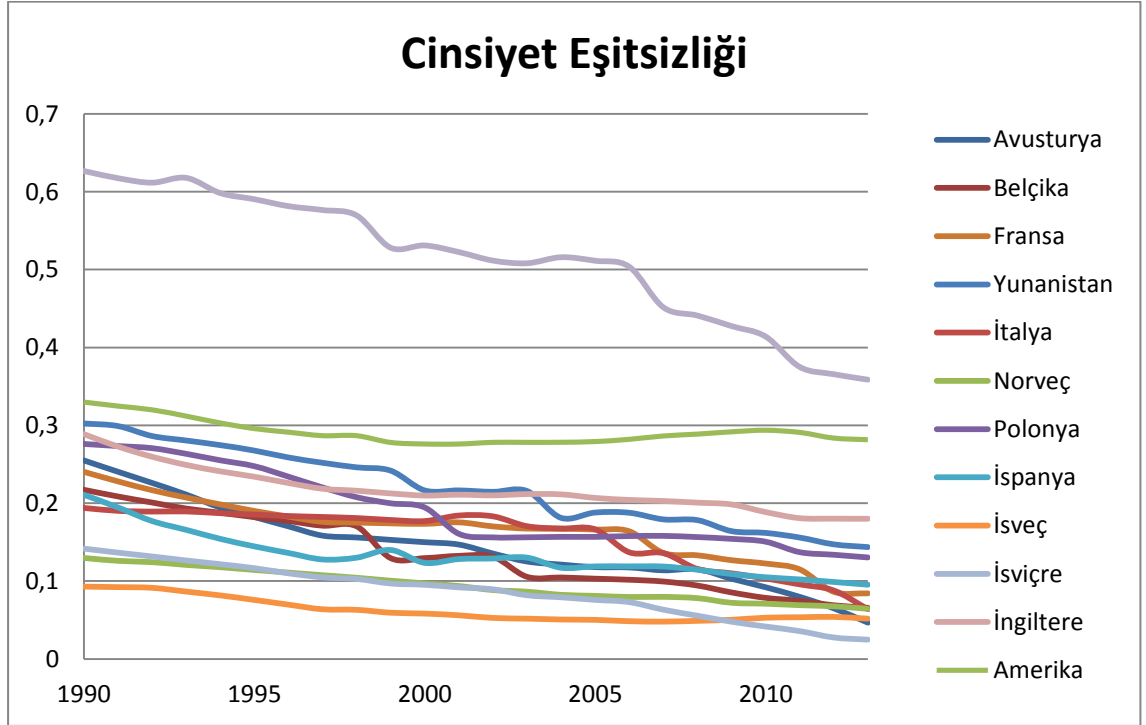
Grafik 7’de Türkiye’de 1990 ve 2013 yılları arasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin oranları verilmektedir. Oranlar 0 ile 1 arasında değişmektedir. IMF’den alınan bilgilere göre, Türkiye’deki cinsiyet eşitsizliği en son 2013 yılında incelenmiştir.

Grafik 7 incelendiğinde Türkiye’de 1990 yılından 2013 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olumlu yönde ilerlediği görülmektedir. 1990 senesi incelendiğinde, cinsiyet eşitsizliğinin 0,62 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de cinsiyet eşitsizliği 1990 senesinde çok fazladır şeklinde yorum yapılabilir. 1999 senesine kadar eşitsizliğin düştüğü ancak 2000 senesinde tekrardan arttığı grafikte görülmektedir. 2006 yılına kadar aynı oranlarda devam eden eşitsizlik, 2007 yılından sonra olumlu bir şekilde düşmeye devam etmiştir. Bu eşitsizliğin azalması olumlu olmasına rağmen, grafiğe bakıldığında eşitsizliğin hala devam ettiği görülmektedir. Ayrıca bu eşitsizliğin Türkiye açısından durumuna bakabilmek için, diğer ülkelerle de kıyaslanması gerekmektedir. Grafik 8’de gelişmiş olan ülkelerin cinsiyet eşitsizliği verilmektedir.

Grafik 8’de birçok gelişmiş ülkenin ve Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi karşılaştırılmaktadır. Bu grafik 1990-2013 yıllarını içermektedir. Grafik incelendiğinde, Türkiye’nin diğer gelişmiş ülkelere göre toplumsal cinsiyet eşitsizliği olumsuz bir şekilde en üst seviyelerde yer almaktadır. Türkiye, 1990 yılında 0,62 oranında olan cinsiyet eşitsizliği ile gelişmiş olan ülkelerin çok gerisinde yer

aldığı görülmektedir. Türkiye’den sonra ise Amerika toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde diğer gelişmiş ülkelere göre gerilerde yer almaktadır. Ancak Türkiye ile kıyaslama yapıldığında aradaki farkın çok büyük olduğu Grafik 8’de görülmektedir. Gelişmiş ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bakıldığında birçok ülkenin sıfıra daha yakın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla grafiğe bakılarak, dönem ilerledikçe gelişmiş ülkelerde kadın ve erkek eşitliğinin tamamen sağlanabileceği yorumu yapılabilir. Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi yüksek olmasına karşın dönem ilerledikçe düşme eğilimindedir. Ancak gelişmiş olan ülkelerle Türkiye arasındaki fark oldukça fazladır.

**Grafik 8.** 1990-2013 Yılları Arasında Gelişmiş Ülkelerin Cinsiyet Eşitsizliği Endeksleri



**Kaynak:** IMF (International Monetary Fund), ([https://www.imf.org/external/datamapper/GII\\_TC@GD/gbtier\\_1/gbtier\\_2/gb\\_othersource/TUR](https://www.imf.org/external/datamapper/GII_TC@GD/gbtier_1/gbtier_2/gb_othersource/TUR)), [E.T. 15,10,2019].

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet ayrımının en önemli göstergesi kadınları ‘ana’ olarak tanımlamaktır. Başka bir ifade ile kadınlar sahip oldukları doğurganlık ile bağdaştırılmakta ve bu özellikleri ile kadınlara rol biçimlendirilmektedir. Dahası kadınlar sadece iş hayatındaki bunalımlarda veya son tercih olarak istihdam edilmektedirler. Dolayısıyla kadınlara ‘yedek emek gücü’ olarak bakılmaktadır. Yaşadığımız coğrafyada kadınlık kavramı dişiliği temsil etmektedir. Dişiliği temsil eden kadına önce eş, anne veya ailenin üyesi gibi roller verilmektedir. Türkiye’de

kadının konumu ev içerisine uygun görülmektedir. Dahası ev kadını ideolojisi, kadının iş hayatına katılmasını ve sosyal bir hayatının olmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Bingöl, 2014: 113,114). Türkiye’de kadın istihdamının çok düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca cinsiyet eşitsizliğinin de diğer gelişmiş ülkelere göre çok yüksek olduğu verilerle incelenmiştir. Dolayısıyla Türkiye’deki bu durum öncelikle eğitimden ve uygulanan politikalardan dolayı gerçekleşmektedir (Korkmaz, Alacahan ve diğ., 2013: 1853).

### 3.2.2. Yaş Faktörüne Göre İstihdam Oranları

Yapılan çalışmaların birçoğunda kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler arasında yaş, medeni durum ve eğitim dikkate alınmaktadır. (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 39). Çoğu ülkede kadınların yaş durumuna göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında “M” harfine benzer bir trend olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla 20-24 yaş gruplarında işgücüne katılım oranları bir artış sergilemektedir. 30’lu yaşlarda bu oranlar tekrardan düşme eğilimi göstermektedir. 40’lı yaşların başlarında tekrar artışa geçen işgücüne katılım, 44 yaş grubundan sonra düşüşe geçmektedir. Gelişmiş ülkelerde oluşan bu durumun ülkemiz içinde kısmen geçerli olduğuna vurgu yapılmaktadır (Özer ve Biçerli, 2004: 68).

**Tablo 17.** Yaş Gruplarına Göre Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranları (1988-2018) (%)

| YAŞ YILLAR | 15-19 | 20-24 | 25-34 | 35-54 | 55+  |
|------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1988       | 33,9  | 32,7  | 32,3  | 33,4  | 18,8 |
| 1990       | 33    | 34,1  | 32,9  | 34,4  | 20,4 |
| 1995       | 28,7  | 30,7  | 30,9  | 31,4  | 20,1 |
| 2000       | 22    | 27,4  | 28,6  | 26,5  | 18   |
| 2005       | 14,1  | 24,7  | 25,9  | 23,6  | 11,8 |
| 2006       | 14,2  | 24,4  | 26,8  | 24    | 11,6 |
| 2007       | 13,5  | 25,1  | 27,3  | 23,9  | 11,5 |
| 2008       | 13,9  | 25,7  | 28,1  | 24,8  | 11,6 |
| 2009       | 13,5  | 25,3  | 29,4  | 25,9  | 12,5 |
| 2010       | 13,8  | 26,9  | 31,2  | 28,8  | 13,2 |
| 2011       | 14,4  | 28,5  | 32,8  | 31,25 | 13,9 |
| 2012       | 13,4  | 28,6  | 34,4  | 32,65 | 13,9 |
| 2013       | 13,7  | 30    | 35,3  | 33,8  | 14   |
| 2014       | 14,3  | 30,3  | 36,5  | 33,3  | 11,3 |
| 2015       | 15,1  | 32,1  | 37    | 35    | 11,6 |
| 2016       | 15,6  | 31,5  | 37,8  | 36    | 11,6 |
| 2017       | 14,8  | 31,8  | 39,1  | 37,8  | 12   |
| 2018       | 14,2  | 33    | 39,3  | 38,9  | 12,6 |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (2019), (<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>) [E.T. 25.03.2019].

Tablo 17’de 1988-2018 yılları arası Türkiye’de, yaş gruplarına göre kadın istihdam oranı verilmektedir. Yaş gruplarına, çalışabilir durumda olan 15 yaş grubundan sonraki yaş grupları dahil edilmiştir. 15-19 yaş grubuna bakıldığında 1988’den 2018 yılına kadar istihdam oranlarında bir düşüş gözlemlenmektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi buna sebep olarak gösterilebilir. 20-24 yaş grubunda ise istihdama dahil olan kadınların oranında 15-19 yaş grubuna göre bir artış olduğu verilerde yer almaktadır. Ancak yıllara göre bakıldığında 1988’den 1998’e kadar %30’un üzerinde olan kadın istihdam oranları 1999’dan 2012 yılına kadar %30’un altında gözlemlenmektedir. 2012 yılından itibaren ise artış olduğu görülmektedir. 25-34 ve 35-54 yaş grubunda istihdam edilenlerin oranlarının diğer yaş grubunda istihdam edilenlere göre daha fazla olduğu verilerde görülmektedir. Bunun nedenleri, özellikle eğitim sürecinin bitmesi ve artan deneyim olarak yorumlanabilir. 55 yaşından sonra istihdam edilenlerin oranı diğer yaş gruplarına göre oldukça az görülmektedir. Tablo 17’ye genel olarak bakıldığında Türkiye’deki kadın istihdam oranlarının düşük olduğu gözlemlenmektedir. Dahası oranlar hiçbir yaş grubunda %40’lara bile ulaşamamıştır. Dolayısıyla bu durumdan, kadınların yarısının bile istihdam edilmediği sonucu ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 18.** Yaş Gruplarına Göre Türkiye’de Erkeklerin İstihdam Oranları (1988-2018) (%)

| YILLAR \ YAŞ | 15-19 | 20-24 | 25-34 | 35-54 | 55+  |
|--------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1988         | 53    | 72,7  | 93,6  | 87,9  | 51,8 |
| 1990         | 51,6  | 73,1  | 90,85 | 87,1  | 49   |
| 1995         | 42    | 67,3  | 90,6  | 85,9  | 49,8 |
| 2000         | 40,6  | 60,6  | 87,05 | 81,65 | 45,1 |
| 2005         | 28,8  | 58    | 84,05 | 77,2  | 35   |
| 2006         | 29,2  | 57,9  | 83,85 | 76,95 | 33,9 |
| 2007         | 29,1  | 57,7  | 84,1  | 76,8  | 32,8 |
| 2008         | 29,3  | 57,3  | 83,35 | 76,6  | 33,2 |
| 2009         | 28    | 53,4  | 80,2  | 75,15 | 33,3 |
| 2010         | 28,8  | 55,6  | 83,1  | 77,4  | 34,5 |
| 2011         | 30,1  | 59,9  | 85,1  | 79,9  | 36,6 |
| 2012         | 29,5  | 58,6  | 84,7  | 80,4  | 37   |
| 2013         | 29,7  | 59,9  | 85,05 | 80,9  | 36,2 |
| 2014         | 31,7  | 61,3  | 84,2  | 81,9  | 33,5 |
| 2015         | 31,7  | 61,8  | 84,7  | 82,1  | 34   |
| 2016         | 31,3  | 60,9  | 84    | 82,7  | 35,6 |
| 2017         | 31,9  | 61,1  | 84,3  | 83,5  | 36,7 |
| 2018         | 33,4  | 61,4  | 83,9  | 83,5  | 37,1 |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (2019), (<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>) [E.T. 25.03.2019].

Tablo 18’de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’ ten alınan verilere göre Türkiye’de erkeklerin 1988-2018 yılları arasında yaş gruplarına göre istihdam oranları verilmiştir. 15-19 yaş grupları arasında yıllara göre istihdam oranlarında bir azalma gözlemlenmektedir. Bunun sebebi kadınlarda olduğu gibi, eğitim düzeyinin artması ya da eğitimin zorunlu hale getirilmesi olarak yorumlanabilir. Ancak bu oran son yıllarda tekrardan bir artış göstermektedir. 25-34 ve 34-54 yaş gruplarında erkeklerin istihdam oranları yüksektir. Özellikle 1988 yılından 1998 yılına kadar bu oranlar %90 seviyelerinin üzerinde olmuştur. Bu yaş gruplarındaki artışın sebebi, erkeklerin işgücünde yer almalarının kadınlara göre daha önemli olarak görülmesinden kaynaklanabilir. 55 yaşından sonraki grupta yaş faktöründen dolayı düşüşler görülmektedir.

Tablo 17 ve Tablo 18 karşılaştırıldığında kadınların ve erkeklerin istihdam oranlarında büyük farklılıklar görülmektedir. Kadınların istihdam oranları hiçbir dönemde %40’lı seviyelere ulaşamazken, erkeklerin istihdam oranları bazı yıllarda ve bazı yaş gruplarında %90’nın üzerinde görülmektedir. Bunun nedenlerine birçok örnek verilebilir. Türkiye’nin ataerkil bir toplum düzenine sahip olması verilebilecek en önemli nedendir. Erkeklerin eve para getiren birey olarak görülmesi, kadınların ev işleriyle ilgilenen kişi olarak görülmesi, kadınların iş hayatında yer almasını olumsuz yönde etkilemektedir. Dahası, işverenlerin de kadın çalışandan çok erkek çalışanları tercih etmesi yine kadınların iş piyasasında yer almasını olumsuz olarak etkilemektedir.

Ülkemizde kadın ve erkek eşitliği yasalarda yer almaktadır. Ancak uygulama söz konusu olduğunda bu durumun böyle olmadığı görülmektedir. Çünkü kadınların işgücü piyasalarında yer almalarını sağlayacak, belli bir politikanın varlığından söz edilememektedir. Böylece kadınların işgücüne katılım oranları düşük seviyelerde kalmaktadır (Kızılgöl, 2012: 91).

### **3.2.3. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranları**

Ülkemizde kadınların ve erkeklerin eşit konumda olması gerektiği yasalarla güvence altına alınmıştır. Daha öncede ifade edildiği gibi, birçok araştırmacı bu durumun yapılan çalışmalarda böyle olmadığını ortaya koymuştur. Kadınların istihdam durumunu etkileyecek birçok faktör vardır. Bu kısımda kadınların medeni durumlarına göre istihdam oranları incelenecektir (Gürol, 2007: 148).

**Tablo 19.** Medeni Durumuna Göre Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranları (1988-2013) (%) (+15)



| <b>MEDENİ DURUM</b> |                      |             |                |                 |
|---------------------|----------------------|-------------|----------------|-----------------|
| <b>YILLAR</b>       | <b>Hiç evlenmedi</b> | <b>Evli</b> | <b>Boşandı</b> | <b>Eşi öldü</b> |
| <b>1988</b>         | 38,5                 | 29,9        | 35,7           | 15              |
| <b>1990</b>         | 39                   | 30,9        | 33,6           | 13,8            |
| <b>1995</b>         | 35,3                 | 27,9        | 35,5           | 14              |
| <b>2000</b>         | 30,6                 | 24,4        | 35,8           | 11,2            |
| <b>2005</b>         | 26,7                 | 20          | 33,8           | 8,7             |
| <b>2006</b>         | 27,5                 | 20,2        | 32,9           | 8,3             |
| <b>2007</b>         | 27,6                 | 20,3        | 32,9           | 7,7             |
| <b>2008</b>         | 28,2                 | 20,9        | 34,2           | 8,2             |
| <b>2009</b>         | 27,6                 | 22,1        | 34,2           | 8,4             |
| <b>2010</b>         | 28,3                 | 24,2        | 37,5           | 8,6             |
| <b>2011</b>         | 29,1                 | 26,1        | 39,8           | 9,5             |
| <b>2012</b>         | 28,9                 | 27,3        | 41,2           | 9               |
| <b>2013</b>         | 30,2                 | 28          | 41,3           | 8,5             |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (2019), (<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>) [E.T. 26.03.2019].

TUİK'ten alınan verilere göre Tablo 19'da kadınların medeni durumlarına göre istihdam oranları verilmiştir. Tabloda, 1988-2013 yılları arasındaki veriler bulunmaktadır. Bu verilere göre, kadınların medeni durumlarıyla ilgili sınıflandırmalar yapılmıştır. Sınıflandırmalara göre, kadınların bekar olduğu dönemlerdeki oranlar, evli olduğu dönemlere göre oransal olarak daha fazladır. Toplumumuzda kadınların evlendikten sonra ev içi işlerle ve çocuk bakımıyla ilgilenmesi işgücü piyasasına girmelerine engel olmaktadır. Toplumda var olan düşüncelerden dolayı, kadınlar kariyer veya evlilik arasında tercihte bulunmak zorunda kalmaktadırlar. Diğer yandan işverenlerinde bekar kadınları tercih etmeleri bu oranı olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Tablo 19'da evlenmeyen kadınların istihdam oranları %40 seviyelerini bulmuştur. Ancak evli olan kadınların istihdamdaki yeri en fazla %32 seviyesine ulaşmıştır. Boşanan kadınların istihdamda bulunma oranları, diğer sınıflandırmalara göre daha fazladır. Çünkü evliyken çalışmayan kadınlar, boşandıktan sonra kendi hayatlarını ve varsa çocuklarının hayatını kolaylaştırmak için ekonomik özgürlüklerini ellerine almak istemektedirler.

**Tablo 20.** Medeni Durumuna Göre Erkeklerin İstihdam Oranları (1988-2013)(%) (+15)

| <b>MEDEN DURUM</b> |                      |             |                |                 |
|--------------------|----------------------|-------------|----------------|-----------------|
| <b>YILLAR</b>      | <b>Hiç evlenmedi</b> | <b>Evli</b> | <b>Boşandı</b> | <b>Eşi öldü</b> |
| <b>1988</b>        | 58,9                 | 82,9        | 73,9           | 28,9            |
| <b>1990</b>        | 58,2                 | 80,7        | 67,5           | 30,2            |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 1995 | 53,5 | 81,1 | 73   | 32,9 |
| 2000 | 51,4 | 77,7 | 63,4 | 28,3 |
| 2005 | 45,9 | 71,7 | 55,1 | 21,1 |
| 2006 | 46,2 | 71,2 | 52,5 | 19,2 |
| 2007 | 46,6 | 70,6 | 55,2 | 19,9 |
| 2008 | 46,8 | 70,3 | 55,2 | 18,4 |
| 2009 | 44,8 | 68,7 | 53,1 | 18,6 |
| 2010 | 47   | 70,7 | 58,3 | 17,6 |
| 2011 | 50,4 | 72,8 | 58,4 | 20   |
| 2012 | 50,5 | 72,8 | 61,1 | 19,2 |
| 2013 | 51,7 | 72,6 | 62,1 | 18,5 |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (2019), (<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>) [E.T. 26.03.2019].

Tablo 20’de, 1988-2013 yılları arası erkeklerin medeni durumlarına göre istihdam oranları verilmiştir. Erkeklerin medeni durumları da Tablo 19’da olduğu gibi belli sınıflandırmalara ayrılmıştır. Bu bağlamda evli olan erkeklerin, hiç evlenmemiş erkeklere göre istihdam oranları daha fazladır. Evli erkeklerin istihdam oranlarının fazla olmasının sebebi, ev giderleri ve çocuk bakımı giderlerinin maliyetli olması şeklinde yorumlanabilir. Özellikle toplumumuzda ataerkil bir düzenin egemen olmasından dolayı, erkeklerin kadınlara göre istihdam oranları bir hayli fazla olmaktadır. Tablo 19 ile tablo 20 kıyaslandığında erkeklerin kadınlara göre istihdam edilme oranlarının fazla olduğu verilerde görülmektedir. Tablolar incelendiğinde Türkiye’de erkekler ve kadınların işgücü piyasasındaki yerinin hiçbir dönemde eşit olmadığı görülmektedir.

Tablo 21 incelendiğinde Türkiye’de medeni duruma göre kadınların ve erkeklerin istihdam oranları verilmektedir. Tabloda 2008-2018 yılları verilmektedir. Tabloya göre, istihdam edilen kadınların oranı, istihdam edilen erkeklerin oranlarına göre daha azdır. 2018 yılı incelendiğinde bekar ya da boşanmış kadınların istihdam oranları %27,1’ken, bekar ya da boşanmış erkeklerin istihdam oranları %53,3’tür. Benzer durum 2018 yılının evli ya da birlikte yaşayan kadınların istihdam oranları ve erkeklerin istihdam oranlarında da görülmektedir. Dolayısıyla kadınların ve erkeklerin istihdam oranlarında büyük bir fark görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde evli ya da birlikte yaşayan kadın ve erkeklerin daha fazla istihdamda oldukları görülmektedir. 2014 senesi incelendiğinde evli kadınların istihdam oranları %30,7, evli erkeklerin aynı sene istihdam oranları %72’dir. Evli erkeklerin istihdamdaki oranlarının evli kadınların istihdamdaki oranlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. Tablo 21’e genel olarak bakıldığında medeni durumda, erkek ve kadın

ayırımsızın evli olan bireylerin bekar olan bireylere göre daha fazla istihdamda olduğu görülmektedir.

**Tablo 21.** Türkiye’de Medeni Duruma Göre Kadın-Erkek İstihdamı (2008-2018) (%)

| <b>Kadın İstihdamı</b> |      |      |      |      |
|------------------------|------|------|------|------|
|                        | 2008 | 2011 | 2014 | 2018 |
| Bekar / Boşanmış       | 23   | 23,2 | 24,9 | 27,1 |
| Evli/ Birlikte Yaşama  | 20,9 | 26,1 | 27,6 | 30,7 |
| <b>Erkek İstihdamı</b> |      |      |      |      |
|                        | 2008 | 2011 | 2014 | 2018 |
| Bekar / Boşanmış       | 45,6 | 49,2 | 51,4 | 53,3 |
| Evli/ Birlikte Yaşama  | 70,3 | 72,8 | 72   | 72,5 |

**Kaynak:** ILO Stat (2020), (<https://ilostat.ilo.org/data/>), [E.T. 22.03.2020].

Görüldüğü üzere, istihdamı etkileyen önemli faktörlerden biri de medeni durumdur. Özellikle kadınların istihdam oranlarını, medeni durum etkilemektedir. Kadınlar çalışma hayatında yer almak için bilinçli bir şekilde evlilik durumunu ertelemektedirler. Kadınların yapmış olduğu evliliklerin ve çocuk sahibi olmalarının, işgücü piyasasına katılımlarını olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Dolayısıyla bu durum, kadınların kocalarına bağımlı hale gelmelerine sebep olmaktadır. Böylece kadınlar daha az işgücü piyasasına katılmaktadırlar. Buna ek olarak kadınların işgücünde az yer almaları, deneyimlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Deneyimsizlik ise, gelecekteki alacakları ücretlerin az olmasına neden olacaktır (Kıral ve Karlılar, 2017: 274).

### 3.2.4. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarının düşük düzeylerde olmasının sebebini araştırmacılar, düşük eğitim seviyesine bağlamışlardır. Kadınların eğitim imkanları erkeklere göre daha düşük seviyelerdedir. Böylece kadınların çalışması durumunda, düşük ücret alacakları ve çalışmalarının fırsat maliyetinin yüksek olacağı belirtilmektedir. Ev içi işlerde, çocuk bakımında ve yaşlı bakımında kamusal desteğin az olduğu ve buna bağlı olarak verilen hizmetlerin de düşük olduğu açıklanmıştır. Bu tür sorunların, kadınlar tarafından çözülmesi gerektiğini düşünenlerin varlığından söz edilmektedir. Durum böyle olunca kadınların işgücüne katılım oranları, erkeklerin işgücüne katılım oranlarından daha düşüktür (Önder, 2013: 49).

**Tablo 22.** Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranları (1988-2018) (%)

| EĞİTİM DURUMU<br>YILLAR | Okuma-<br>Yazma<br>Bilmeyen | İlkokul | Ortaokul<br>veya Dengi<br>Meslek | Genel Lise | Yüksek<br>Öğretim<br>veya |
|-------------------------|-----------------------------|---------|----------------------------------|------------|---------------------------|
|-------------------------|-----------------------------|---------|----------------------------------|------------|---------------------------|

|      |      |      | Ortaokulu |      | Fakülte |
|------|------|------|-----------|------|---------|
| 1988 | 31,2 | 31   | 12,9      | 29,6 | 68      |
| 1990 | 30,7 | 31,7 | 14,9      | 29,8 | 71,9    |
| 1995 | 28   | 30,1 | 12,9      | 26,5 | 67,8    |
| 2000 | 24,7 | 23,6 | 13,3      | 23,5 | 63,8    |
| 2005 | 15,3 | 19,4 | 19,1      | 20,6 | 59,4    |
| 2006 | 14,5 | 19,5 | 19,2      | 21,5 | 59,9    |
| 2007 | 14,2 | 19,1 | 19,4      | 22,1 | 59,8    |
| 2008 | 14,2 | 19,5 | 17,8      | 23,1 | 60      |
| 2009 | 14,5 | 21,1 | 18,2      | 22,4 | 59,3    |
| 2010 | 15,9 | 23,5 | 20        | 22,8 | 59,7    |
| 2011 | 16,8 | 25,6 | 21,4      | 23,8 | 60,1    |
| 2012 | 16,5 | 26,5 | 23,6      | 24,8 | 60,4    |
| 2013 | 17   | 27,3 | 23,4      | 25,6 | 61,3    |
| 2014 | 15,5 | 25,9 | 19,2      | 25,8 | 60,3    |
| 2015 | 15,6 | 26,6 | 17        | 26   | 59,9    |
| 2016 | 14,7 | 26,9 | 16,6      | 26,6 | 59,3    |
| 2017 | 15,4 | 28   | 16,9      | 27   | 59,3    |
| 2018 | 15,5 | 28,5 | 19        | 27,7 | 59,4    |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (2019), (<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>) [E.T. 26.03.2019].

1988-2018 yılları arasında Türkiye’de kadınların eğitim durumlarına göre istihdama katılım oranları Tablo 22’de verilmiştir. Eğitim durumları belli gruplara göre sınıflandırılmıştır. Okuma ve yazma bilmeyenlerin istihdam oranları yıllara göre bir azalma göstermiştir. Dolayısıyla okuma ve yazma bilmeyenlerin oranının düştüğü sonucu tabloda çıkarılabilir. Lise ve dengi meslek okulu bitirenlerin istihdamdaki oranları 1988, 1990 ve 1992 yıllarında %40 seviyesine ulaşmıştır. Ancak 2002 ve 2007 yılları arasında %28 seviyesine kadar düşmüştür. 2007 yılından sonra tekrar bir artış gözlemlenmektedir. Son olarak yüksek okul veya fakülte bitirenlerin istihdam oranlarına bakıldığında, oranların diğer eğitim seviyelerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle 1988-1994 yılları arasında bu oranların %73’e kadar çıktığı tabloda gözlemlenebilir. 1994 yılından sonra bir düşme eğilimi olmasına rağmen, bu oranların her zaman %50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam oranlarının paralel bir şekilde yükseldiği sonucu Tablo 22’den çıkarılabilir.

**Tablo 23.** Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Erkeklerin İstihdam Oranları (1988-2018) (%)

| YILLAR | EĞİTİM DURUMU        |         |                                      |            |                             |
|--------|----------------------|---------|--------------------------------------|------------|-----------------------------|
|        | Okuma-Yazma Bilmeyen | İlkokul | Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokulu | Genel Lise | Yüksek Öğretim veya Fakülte |
| 1988   | 67,4                 | 82,8    | 53,6                                 | 64,6       | 84,2                        |
| 1990   | 58,1                 | 81      | 55,3                                 | 68         | 85,5                        |
| 1995   | 59,4                 | 80      | 53,2                                 | 65         | 83,1                        |
| 2000   | 53,6                 | 76,5    | 58                                   | 61,2       | 78,3                        |
| 2005   | 37,7                 | 69      | 72,2                                 | 59,2       | 76,9                        |
| 2006   | 34,9                 | 68,5    | 73,5                                 | 58,8       | 76,3                        |
| 2007   | 32,3                 | 68      | 74,9                                 | 57,7       | 76,4                        |
| 2008   | 31                   | 67,6    | 74,6                                 | 58,3       | 76                          |
| 2009   | 30,6                 | 65,5    | 71,8                                 | 58,7       | 75,1                        |
| 2010   | 31,8                 | 67,2    | 73,7                                 | 59,5       | 77,5                        |
| 2011   | 33,7                 | 69,2    | 75,4                                 | 63,1       | 78,8                        |
| 2012   | 30,6                 | 68,9    | 75,7                                 | 62,8       | 78,9                        |
| 2013   | 29,8                 | 67,8    | 73,4                                 | 63,8       | 79,8                        |
| 2014   | 29                   | 66,3    | 64,9                                 | 64,4       | 78,5                        |
| 2015   | 27,4                 | 65,6    | 56,3                                 | 64,5       | 79,6                        |
| 2016   | 26,8                 | 65,8    | 51,6                                 | 63,7       | 78,8                        |
| 2017   | 28,8                 | 65,7    | 51,3                                 | 64,4       | 79                          |
| 2018   | 27,7                 | 64,8    | 52,9                                 | 64,9       | 78,3                        |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (2019), (<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>) [E.T. 26.03.2019]

Tablo 23’de Türkiye’de erkeklerin eğitim durumuna göre istihdam oranları verilmektedir. Bu oranlar 1988-2018 yılları arasında kapsamaktadır. Kadınlarda olduğu gibi erkeklerde de okuma ve yazma bilmeyenlerin istihdam oranları yıllara göre düşüş göstermiştir. Okuma ve yazma bilenlerin oranının artması, yıllara göre bu grupta yer alan istihdam oranlarını düşürmektedir. Lise ve dengi meslek okulu bitirenlerin istihdamda yer alma oranları genellikle %70’in üzerinde gözlemlenmektedir. Ancak, son dönemlerde %70’in altına düştüğü tabloda görülmektedir. Yüksekokul veya fakülte bitirenlerin istihdamda katılım oranları diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek oranlardadır. Eğitim seviyesinin yükselmesi, kadınlarda olduğu gibi erkeklerde de istihdamda katılımı olumlu bir şekilde etkilemektedir.

Tablolar karşılaştırıldığında kadınların istihdamda yer alma oranları ile erkeklerin istihdamda yer alma oranları arasında farklılıklar görülmektedir. Erkeklerin istihdamda yer almaları kadınlara göre daha fazla gerçekleşmiştir. Bu oranlar hiçbir dönemde eşit olamamıştır.

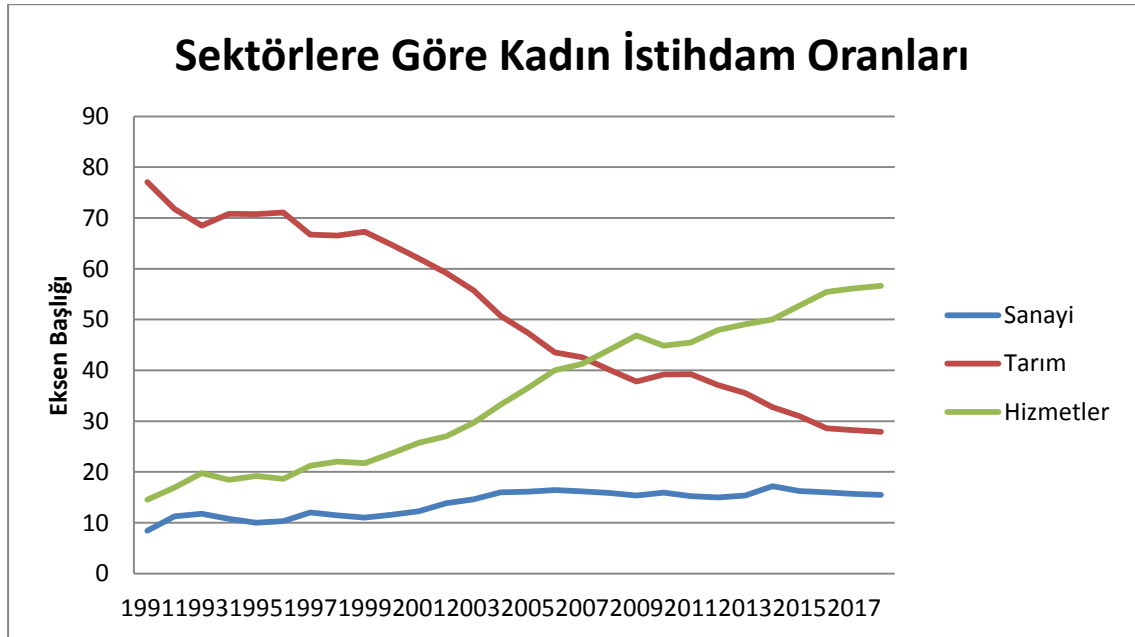
TUİK<sup>40</sup>, in 2018 yılında yayınlamış olduğu haber bültenine göre, Türkiye’de 2017 yılında 25 yaş ve üzeri kadınlarda en az bir eğitim seviyesini tamamlayan kadınların oranı %83,6 seviyesine ulaşmıştır. Erkeklerde bu oran %95,5’e ulaşmıştır. Söz konusu oranlara rağmen 2017 yılında yapılan istatistiki araştırmaya göre; toplam istihdam oranının %47,1 olduğu, bu oranda istihdam edilen erkeklerin %65,6 iken, istihdam edilen kadınların %28,9 olduğu ifade edilmektedir (TUİK, 2018).

### 3.2.5. Sektörlere Göre İstihdam Oranları

Özellikle gelişmiş olan ülkelerin geçmişi incelendiğinde, önemli bir şekilde sektörel kaymalar yaşanmıştır. Sanayi devrimlerinden (birinci ve ikinci) sonra tarımdan sanayiye doğru bir kayma gerçekleşmiştir. Üçüncü ve dördüncü sanayi devrimlerinde ise özellikle gelişmiş ülkelerde sanayi sektöründen hizmetler sektörüne doğru kayma yaşanmıştır. Türkiye’de de önemli sektörel kaymalar olmuştur. Kırdan kente göçün artması nedeniyle, tarımdan hizmetler sektörüne geçiş yaşanmıştır. Türkiye’de sanayisizleşmeye doğru bir eğilimin olduğu vurgulansa da hizmetler sektörü yüksek bir oranda önem kazanmaktadır (Koru ve Dinçer, 2018: 5).

Grafik 9 ve Grafik 10’da bahsedilen sektörel dağılım, kadınlar ve erkekler açısından incelenmiştir. Kadınların ve erkeklerin, tarım, sanayi ve hizmetler sektörüne ne kadar oranda istihdam edildiği aşağıdaki grafiklerde yer almaktadır.

**Grafik 9.** Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İstihdam Oranları 1991-2017 (%)



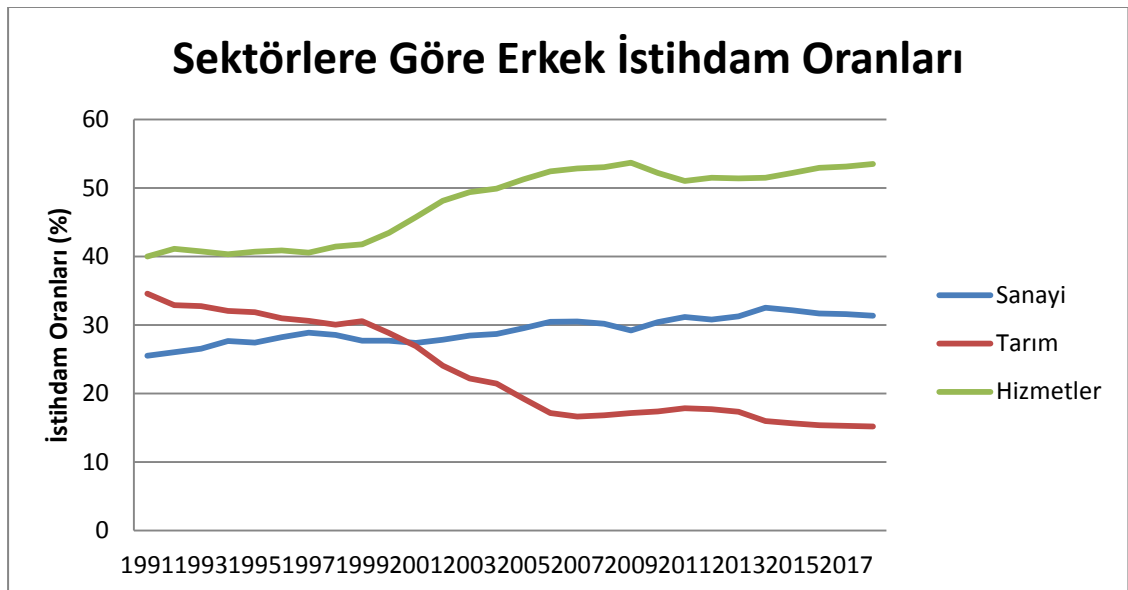
40Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında; kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne daha fazla dahil oldukları görülmüştür. Bkz. TUİK (2018), *İstatistiklerle Kadın 2018*, Haber Bülteni (<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>), [E.T. 15.06.2019].

**Kaynak:** WorldBank (2019), Veri Tabanı, (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?locations=TR>), [Erişim Tarihi: 06.07.2019].

Grafik 9’da Türkiye’de sektörlere göre kadınların istihdamdaki oranları verilmiştir. Veriler Dünya Bankası’ndan alınmış ve 1991-2017 yılları arasında kapsamaktadır. Tarım sektöründe, kadınların istihdam oranlarında büyük bir düşüş görülmektedir. 1991 yılında %80’lere yaklaşan tarım sektöründeki istihdam oranı, günümüzde %20’lere kadar düşmüştür. Buna karşın hizmet sektöründe büyük oranda artışlar görülmektedir. 1991 yılında %15 oranında olan hizmetler sektöründeki istihdam oranı, günümüzde %60’lara yaklaşmıştır. En önemlisi sanayi sektöründe, geçmişten günümüze bir artış olmakla birlikte bu artışın çok yüksek miktarlarda olmadığı grafikte gözlemlenebilir.

Aşağıda yer alan Grafik 10’da sektörlere göre Türkiye’deki erkek istihdam oranları verilmiştir. Veriler 1991-2017 yılları arasında kapsamaktadır. Dünya Bankası’ndan alınan veriler, Türkiye’de hizmetler sektöründe erkek istihdam oranlarında büyük oranda artışlar olduğunu göstermektedir. Grafik 10’da erkekler 1991 yılında %40 oranında hizmetler sektöründe bulunurken, 2017 yılında bu oran %50’nin üzerine çıkmıştır. Tarım sektöründe, ciddi oranda düşüş gözlemlenirken sanayi sektöründe artış görülmektedir. Ancak hizmetler sektöründeki kadar bir artıştan söz edilemez. Grafik 9 ve Grafik 10 karşılaştırıldığında, kadınların erkeklere göre, sektörel olarak tarım sektöründe daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Özellikle sanayi sektöründe kadınların istihdam edilme oranları, erkeklerin sanayide istihdam edilme oranlarına göre çok düşük gözlemlenmiştir.

**Grafik 10.** Türkiye’de Sektörlere Göre Erkek İstihdam Oranları 1991-2017 (%)



**Kaynak:** WorldBank (2019), Veri Tabanı, (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.MA.ZS?locations=TR>), [Erişim Tarihi: 06.07.2019]. Tarafimca Oluşturulmuştur.

Türkiye’de kadınların iş hayatına katılmaları 20. Yüzyıla dayanmaktadır. 1970’li yıllardan sonraki dönemlerde, kent yaşam kültürü artmıştır. Dolayısıyla kent kültüründeki artışın, kadınların iş hayatına girmesindeki isteği olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Kadınların iş hayatına katılımlarında artış olmasına rağmen, bu artışlar hizmetler ve sanayi sektöründe yeterli değildir. Dolayısıyla kadınların istihdamda yer almaları geçmişten günümüze kadar özellikle sanayi sektöründe yüksek oranlarda görülmemiştir. Günümüzde, Türkiye’de kadınlar iş hayatında olmalarına rağmen, kadınlar işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Özellikle sektörel olarak kadınların, erkekler ile eşit şekilde istihdamda olmadığı verilerde de görülmektedir (Parlaktuna, 2010: 1221).

Yapılan çalışmalarda kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrışmaları önem taşımaktadır. Bu çalışmalar erkeklerin daha çok müdür, şef gibi üst kademelerde yer aldığını ifade etmiştir. Buna karşın kadınlar ise daha az para kazanılan sektörlerde yer almaktadırlar (a.g.e. 1220).

### **3.3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRICI POLİTİKALAR**

Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlara biçilen roller değişmiştir. Türkiye’de kadın istihdamının durumu tarihsel olarak incelendiğinde, kadınların tüm dönemlerde işgücüne katılmalarına rağmen, ilk kez sanayi devriminde ücretli olarak işgücüne dahil oldukları görülmektedir. Dolayısıyla kadın sadece anne ve ev hanımı faaliyetlerinde değil, ücret alarak çalışabileceği ekonomik faaliyetlerde de bulunmaya başlamıştır. Türk kadınının tarihsel süreçlerde erkekler gibi ata bindiği, ok attığı ve düşmanla savaştığı anlatılmaktadır. Osmanlı Devleti’nin kurulması ile kadınlar daha geri planda kalmışlardır. Osmanlı Devleti döneminde sanayi sektöründe daha çok gayrimüslim kadınların çalıştığı, Türk kadınlarının ise tarım ve ev içi üretimle ilgilendiği kaynaklarda yer almaktadır (Taş ve Akyol, 2015: 138).

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk dönemlerinde kadın istihdamı tıpkı Osmanlı Devleti’nde olduğu gibi devam etmiştir. Kadınların emeklerinin, evden ev dışına çıkarılması önce atölyelerle başlamıştır. Daha sonra kadın emeğinin, fabrikalara geçiş dönemi başlamıştır. Kadın emeği, sektörler açısından da Osmanlı Dönemi’ndeki gibi



dokumacılık, içki, tütün ve gıda olarak devam etmiştir. Osmanlı Dönemi ile Cumhuriyet dönemi arasındaki farkı ortaya koyan dönemin II. Dünya Savaşı olduğu ifade edilebilir. İstihdamda erkek oranlarının azalması kadın istihdamının artmasına yol açmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nde kadınların tarım dışı sektörlerde iş hayatına katılması, 1950'lerden sonra gerçekleşmiştir(Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8). 1950 yılında Türkiye'de gerçekleşen kapitalistleşme ve metalaşma ile birlikte tarım sektöründe değişiklikler meydana gelmiştir. Söz konusu değişiklikler kadınların emekleri açısından büyük önem arz etmektedir. Tarım sektöründe açığa çıkan işgücünün fazlası tarımda ya da tarım dışında işçilerin ücretli olarak çalışmaya başlamasına neden olmuştur. Kırsal alanlardaki küçük meta üreticileri gerçekleşen süreçte ayakta kalmayı başaramamış ve kentlere göç başlamıştır. Dolayısıyla göç eden erkeklerin yerine kadınlar, hem tarımsal alanlarda hem de ev içi işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Ev içi işlerin yanı sıra kadınlar, bitkisel ve hayvansal üretimde de aktif bir şekilde rol almışlardır (Baş ve Ulukan, 2020; 112). Sonuç olarak, kentleşme<sup>41</sup> ile birlikte kadınların toplumsal konumu ve çalışma hayatındaki yeri değişmeye başlamıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8).

### **3.3.1. Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Unsurlar**

Geçmiş dönemlerden bu yana tartışma konusu olan toplumsal cinsiyet, işgücüne katılım ile bağdaştırılmaktadır. İş hayatında kadınlar birçok problemlerle mücadele etmektedir. Kadınlar evli olduğu kişinin ya da ailesinin baskılarından veya çocuk ve ailevi sorumluluklardan dolayı iş hayatına katılamamaktadırlar. Dahası işverenler de kadınları tercih etmemektedirler. Dolayısıyla kadınların iş hayatına dahil olmaları genellikle ikinci plana düşürülmektedir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar; toplumun kültürel yapısı, eğitim durumu, ataerkil düşünce yapısı, ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı istihdam, ücret düzeyi ve cam tavan engeli olarak sıralanabilir (Gündoğdu, 2018: 41).

Türk toplumunun kültürel yapısı incelendiğinde, yüzyıllar boyunca Türk toplumunda kadınların ikinci plana atıldığı gözlemlenmiştir. Göçebelikten yerleşik hayata geçiş süreci ve İslam dininin kabulüyle geleneksel kültür değerlerinden vazgeçilmiş ve kadının toplumdaki yeri gerilemiştir. Özellikle çok eşlilik, örtünme ve

---

41Kentleşme, çoğu kez sanıldığı gibi tersine, köylerden kentlere nüfus akınlarını anlatan, salt bir nüfus devrimini değildir. Kentleşmeyi, toplumsal, ekonomik ve kültürel boyutları içinde, çok daha geniş bir değişim olarak algılamak uygun olur. Bkz. Keleş R. (1995), Kentleşme ve Türkçe, *Dilbilim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, s: 1-5.

sosyal yaşamdan çekilip sadece ev içerisinde bulunma bu gerilemenin sonuçlarıdır. Kadınlar o dönemlerde, toplumda erkeğin hizmetçisi olarak görülmüşlerdir. Kadınların bahsi geçen dönemlerde toplumdaki rolü; iyi bir eş olmak, çocuk doğurmak, çocuk bakmak ve ev içi işlerle ilgilenmektir. (Kaymaz, 2010: 335). Cumhuriyetin ilanı ile birlikte Mustafa Kemal Atatürk kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal konumunu iyileştirici birçok politika gerçekleştirmiştir. Kadın erkek eşitliği konusunda oldukça önemli adımlar atılmış olmakla birlikte halen erkek ve kadın toplumsal yaşamda eşit durumda değildir (İçli, 1998: 97).

Gelişmiş ve modern toplumlar incelendiğinde, üretken ve kaliteli bir yaşamın en temel özelliği eğitimidir. Eğitim, özellikle günümüzde gelişime ve değişime uyum sağlamada en önemli faktördür. Dolayısıyla bir ülkenin ülke vatandaşlarına vereceği eğitim ve eğitimin eşitliği büyük bir önem taşımaktadır. Türkiye’de eğitim durumu incelendiğinde eğitim hakkının öncelikle Anayasa olmak üzere, Milli Eğitim Temel Kanunu ile İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nda vurgulanmaktadır (Özaydınlık, 2015: 97). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 42. Maddesinde “kimse, eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz ve ilköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okulları parasızdır” ifadeleri yer almaktadır. Ancak tablo 24’de incelendiğinde kadın ve erkeğin eğitimde eşit durumda olmadığı görülmektedir. Tablo 24’de 2008-2018 yılları arasında cinsiyete göre okuma yazma bilmeyenlerin sayısı verilmektedir. TÜİK’ten alınan verilere göre kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin sayısı, erkeklerde okuma yazma bilmeyenlerin sayısına göre fazladır. 2008 yılından 2018 yılına kadar kadınların okuma yazma bilmeme sayıları olumlu olarak azalsa da, erkek ve kadınların arasındaki fark oldukça fazladır. Dolayısıyla Türkiye’de eğitimde cinsiyet eşitsizliği oldukça yüksektir.

**Tablo 24.** Cinsiyete Göre 2008-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Okuma Yazma Bilmeyenlerin Sayısı (15+)

| <b>YILLAR</b> | <b>KADIN</b> | <b>ERKEK</b> |
|---------------|--------------|--------------|
| <b>2008</b>   | 3.896.716    | 966.698      |
| <b>2009</b>   | 3.737.010    | 908.628      |
| <b>2010</b>   | 3.114.787    | 697.305      |
| <b>2011</b>   | 2.611.620    | 551.776      |
| <b>2012</b>   | 2.310.241    | 474.016      |
| <b>2013</b>   | 2.200.072    | 443.640      |
| <b>2014</b>   | 2.191.302    | 430.782      |

|      |           |         |
|------|-----------|---------|
| 2015 | 2.166.887 | 417.064 |
| 2016 | 2.077.950 | 384.654 |
| 2017 | 1.974.567 | 356.073 |
| 2018 | 1.872.141 | 325.116 |

**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (2019), (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>), [E.T. 18.10.2019].

Türkiye’de kadınların iş hayatında az yer almalarının en önemli etkenlerinden biri de ataerkil düşünce yapısıdır<sup>42</sup>. Kadınların iş hayatında az yer almalarının en önemli nedeni yapılan araştırmalarda kadının aile içerisindeki konumu ve ataerkil düşünce sistemi olarak düşünülmüştür.

Çocuk bakıcılığı veya yaşlı bakımı kadınların ev içerisindeki işleri arasında yer almaktadır. Kadınların ev içi işlerle ilgilenmeleri ekonomik sistemde yer almalarını kısıtlamaktadır. Dolayısıyla kadınlar toplumda var olan ataerkil düşünce yapısından dolayı iş hayatında erkeklere göre daha az yer almaktadırlar (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 26).

Ücretsiz aile işçiliği<sup>43</sup> Türkiye’de kadınların iş hayatına dahil olamamalarında önemli bir etken olarak görülmektedir. Araştırmalara göre ücretsiz aile işçiliğinin büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır (Çelikalp, Saraçoğlu ve diğ., 2014; 233,234). Türkiye’de kadın istihdamının durumu incelendiğinde özellikle kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçiliğinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçiliği kadınların istihdam edilmelerine katkı sağlamasına rağmen, toplumsal olarak statülerinin artmasına ve ekonomik özgürlüklerini almalarına yol açmamaktadır. Kentlerde yaşayan kadınların büyük bir kısmı ev hanımı olarak işgücüne dahil edilmemektedirler. Bu işgücü hesaplamalarına dahil edilmeyen kadınlar, işsiz statüsünde de yer almamaktadırlar. Yani bu kadınların, işsizliğin engellenmesine yönelik uygulamaya konulan istihdam politikalarında yer

42Ataerkil kavramı, ekonomik olarak ve kan bağı olarak birbirlerine bağlı bir toplulukta, otoritenin babadan oğla geçmesi ile gerçekleşen bir sistem şeklinde olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bu otoritenin belirli bir kişi tarafından uygulanması da ataerkil kavramını tanımlamaktadır. Otoriteyi sağlayan babanın sadece kendi ailesi içerisinde hüküm sürdüğü ileri sürülmektedir. Bkz. Güneş, Fatime (2017), “Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 27, Sayı 2, s: 245-256

43Aile içerisinde eş, çocuk, baba gibi fertlerin aile bireylerinin dahil olduğu işletmelerde herhangi bir ücret almadan çalışan kişiler ücretsiz aile işçisi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla aynı evde yaşayan, beslenmeleri ve giyimleri aile sorumluluğunda olan, herhangi bir ücret almadan gününün büyük bir kısmını bu alanda harcayan kişiler olarak da tanım yapılmaktadır. Bkz. Çelikalp Ü., Saraçoğlu G. Ve diğ. (2014), “Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadınlar, Sağlık Riskleri ve Sorunları”, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, Cilt 13, Sayı 3, s: 233-240.

almadıklarına vurgu yapılmaktadır. Kırsal kesimlerde işgücüne dahil edilen kadınların çalışan nüfus olarak kabul edildiği belirtilmektedir. Ancak bu kadınların çalışma şartları, ücretleri, sosyal güvenlikleri ve çalışma isteği gibi şartların belirtildiği iş sözleşmesinin zorunlu bir durum olmadığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla ev hanımı olarak tanımlanan kadınların, kırsal kesimde çalışan kadınlardan farklı bir durumda olmadığı söylenebilir (Önder, 2013: 36-54).

Türkiye'deki kadınların çalışma hayatındaki yeri için kayıt dışı istihdam<sup>44</sup> olumsuz bir durum sergilemektedir. Ülkelerdeki gelişmişlik durumu, kamu sektörünün yapısı, sosyoekonomik faktörler ve ücretler kayıt dışı istihdamın oluşumunu etkilemektedir. Günümüzde kayıt dışı ekonomi Türkiye için incelendiğinde durum ülke ekonomisi için olumsuzdur. Bütün dünyada ve Türkiye'de, kayıt dışı istihdamın en fazla etkilendiği kesim kadınlardır. Kayıt dışı olarak çalışan kadınların, bütün kayıt dışı çalışanlar gibi sosyal güvencelerden yoksun kaldığı açıktır. Ayrıca kayıt dışı istihdam da çalışan kadınların çalışma süreleri uzundur. Kayıt dışı istihdamda çalışan kadınların ücretlerinin de özellikle tekstil sektöründe düşük olduğu belirtilmektedir. Kayıt dışı çalışanların iş kazalarında da kayıt dışı çalıştıkları için herhangi bir korumaları yoktur (Metin, 2011: 19,65)

**Tablo 25.** Türkiye'de Tarım Dışı İstihdamda Kayıt Dışı İstihdamın Oranları (%)

|             | <b>Toplam</b> | <b>Kadın</b> | <b>Erkek</b> |
|-------------|---------------|--------------|--------------|
| <b>2009</b> | 30,6          | 32,6         | 30,1         |
| <b>2011</b> | 18,8          | 21,6         | 18,0         |
| <b>2012</b> | 17,7          | 20,3         | 16,9         |
| <b>2013</b> | 17,2          | 19,8         | 16,4         |
| <b>2014</b> | 18,3          | 20,1         | 17,7         |
| <b>2016</b> | 22,3          | 25,4         | 21,1         |
| <b>2017</b> | 22,7          | 26,1         | 21,4         |

**Kaynak:** International Labour Organization (ILOSTAT), (<https://ilostat.ilo.org/data/>) [E.T. 09.10.2019].

Tablo 25'de Türkiye'de belirli yıllardaki kayıt dışı istihdam oranları verilmiştir. Türkiye'de toplamda kayıt dışı istihdam 2009 yılında %30,6'dır. Daha sonraki yıllarda düşmesine rağmen 2014 yılından sonra tekrardan artmaya başlamıştır.

44Kayıt dışı istihdam, iş piyasasında kendi işyerinde veya herhangi bir iş sektöründe istihdam edilen kişilerin, devletin denetimi olmadan ve maaş, mesai gibi konularda sosyal bir güvenlik kurumunun olmadığı yasa dışı çalışmalar olarak ifade edilmektedir. Bkz. E. Çelik ve A. Güney, (2017), "Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Seyri," *İktisadiyat Dergisi*, Cilt 1, s: 213-248.

Kadınların ve erkeklerin kayıt dışı istihdamı incelendiğinde, kadınların erkeklerden daha fazla kayıt dışı istihdam edildiği görülmektedir. Özellikle son dönemlerde bu farkın daha da açıldığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla kayıt dışı istihdamın kadınları erkeklere oranla daha fazla etkilediği söylenebilir.

Kadınların iş hayatına katılmasını etkileyen diğer önemli bir konu ücret düzeyidir. Kadın ve erkek eşitsizliğinde en önemli konulardan birisi ücret eşitsizliği olarak görülmektedir. Kadın ve erkekler aynı eğitim seviyelerine sahip olmalarına ve aynı işi yapmalarına rağmen kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha düşük ücret almaları ücret eşitsizliğine yol açmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarının sebebi işin içeriğinden değil, işi yapan kişinin kadın olmasından kaynaklanmaktadır (Şen, 2018: 297).

OECD'ye göre; OECD'ye üye ülkelerin hepsinde erkeklerin almış oldukları ücretler, kadınlara göre daha yüksektir (TİSK, 2008: 38). Türkiye'de çalışma yaşamında; işe alma, terfi verme ve ücret politikalarında cinsiyet ayrımcılığı yapmak yasadışıdır. Ancak koruyucu hükümlerin kadınların çalışma alanını sınırladığı ifade edilmektedir. Kadınların gece işlerinde çalışmaması buna örnek olarak verilmektedir. Mayıs 2002'de kabul edilen İş Kanunu yasası ile bunun ortadan kaldırıldığı fakat diğer hükümlerin yasada kaldığı belirtilmektedir. Buna örnek olarak; kadınların madenler gibi tehlikeli iş yerlerinde çalışmamasına kanun ile karar verilmiştir. Dahası erkek çalışanlara göre kadın işçilerin maliyetini yükselten hükümler vardır. Dolayısıyla, yüksek maliyetler, kadınlara yönelik yasalar, uzun çalışma saatleri ve meslek dağılımındaki farklılıklar kadınların hem iş hayatına girmesini hem de iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca bunlara bağlı olarak kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılıkları da oluşmaktadır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 10-59).

OECD'nin yapmış olduğu çalışmaya göre, Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkı 2014 (en son mevcut veri) yılı itibari ile %6,9'dur. Cinsiyetler arası ücret farkı, erkeklerin ortalama kazançları ile kadınların ortalama kazançları arasındaki farkı ifade eder. OECD'deki veriler hem tam zamanlı çalışanları hem de yarı zamanlı çalışanları veri olarak ele almaktadır. Dolayısıyla %6,9'luk bir oran ücret farkının erkeklerin lehine olduğunu göstermektedir (OECD, 2019).

Ücret farklılığın yanı sıra Türkiye’de gelir eşitsizliği de mevcuttur. Gelir eşitsizliğini ölçmek için Gini katsayısı<sup>45</sup> kullanılmaktadır (Çalışkan, 2010: 99). OECD’nin son mevcut verilerine göre Türkiye’de Gini katsayısına göre gelir eşitsizliği 0.40 seviyesindedir. Dolayısıyla gelir eşitsizliğinin yüksek bir oranda yaşandığı görülmektedir. Hem ücret farklılıklarının olması hem de gelir eşitsizliğinin yüksek oranlarda olması Türkiye’de işgücü piyasasında eşitsizliğin var olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak kadınların iş hayatına dahil olmalarını gelir eşitsizliği ve ücret farklılığı problemleri de önemli ölçüde etkilemektedir (OECD, 2019).

Türkiye’de kadınların istihdamda daha az yer almalarının önemli nedenlerinden biri de cam tavan engelidir<sup>46</sup>. Türkiye’de kadın çalışanların ve yöneticilerin sayıları geçmiş yıllara göre iyi olmasına rağmen hala arzulanan düzeyde değildir. Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim eşitsizliği, ücret eşitsizliği, kadınların işgücüne katılımındaki düşük oranlar ve gelir dağılımındaki adaletsizlik kadınların cam tavan sendromu yaşamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla cam tavan sendromu da kadınların iş yerlerinde terfi etmelerine ya da üst düzey yönetici olmalarına engel olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, Türkiye’deki kadınların şirketlerdeki temsil oranı dünya ortalamasının 6 puan gerisinde yer almaktadır. Ayrıca Türkiye’de kadın yönetici ortalaması %26’dır. Cam tavan sendromunun kadın çalışanların üst düzey pozisyonlara gelmesini engellemek amacıyla yapıldığı belirtilmektedir. Cam tavan engeli sonucunda, işten ayrılmalar, iş tatminsizliği ve iş performansının düşmesi ortaya çıkmaktadır. Bu sendroma neden olan kurumlarda iş tatminsizliğinin ve işten ayrılma durumlarının yaşandığı yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir. Sonuç olarak kadınlara karşı yapılan her türlü ayrımcılığın politikalar vasıtasıyla yok edildiği ifade edilse de, eşitsiz davranışlar ve uygulamalar Türkiye’de devam etmektedir (Akdemir ve Duman, 2017: 520).

---

45Gini katsayısı; Lorenz eğrisinde 45 derecelik mutlak bir eşitlik doğrusu ve Lorenz eğrisi arasında kalan kısmın, mutlak eşitlik doğrusunun altında kalan üçgenin alanına oranını ifade etmektedir. Gini katsayısı 0’a ne kadar yaklaştıkça gelir dağılımında eşitlik oluşmaktadır. Bkz. Hyman H. David (2010), *Public Finance*, South-Western Cengage Learning, USA. s: 475

46 Bu kavramın ilk defa 1970’li yıllarda Amerika başta olmak üzere batılı ülkelerde ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Cam tavan engelinin cam tavan sendromu olarak da ifade edildiği belirtilmektedir. Cam tavan engeli, kadınların üst düzey kademelere gelmelerini engelleyen yapay faktörler olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında özellikle kadın yöneticilerin ailesi ve işi arasında kalabildikleri ileri sürülmektedir. Bu durum kadınların iş hayatında yükselmesinin büyük sorumluluklar getireceğini ve kadınların olumsuz düşüncelere girmesine neden olacağını belirtmektedir. Dolayısıyla kadınların kendilerinden kaynaklanan bir takım engellerin olacağı ifade edilmektedir. Bkz. Özyer K. ve Azizoğlu Ö. (2014), “İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, s: 95-106.

### 3.3.2. T.C. Anayasası'nda Kadınların Hakları

Türkiye'de Cumhuriyetin ilanı ile birlikte, kadın ve kadın haklarında önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Cumhuriyetin ilanından önce oluşturulan 1921 anayasasında insan hakları ve buna bağlı olarak kadın hakları bu anayasada yer almamıştır. 1924 Anayasası ile birlikte kadın hakları yasal düzenlemelerle şekillenmeye başlamıştır (Ülger, 2015: 30).

1924<sup>47</sup> tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanunu olarak da bilinen 1924 anayasasının kadınlar açısından büyük bir önemi vardır. 1960 yılına kadar devam eden bu anayasada 1934 senesinde insan hakları ile ilgili büyük gelişmeler olmuştur. Bu anayasada en önemli gelişme, 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmesi olmuştur. (Kuyaksil, 2009: 342).

9 Temmuz 1961 yılında kabul edilen anayasada 12.<sup>48</sup> ve 35.<sup>49</sup> maddeler kadın hakları açısından önemlidir. Başlığında "Eşitlik" yazan 12. Maddede, herkesin dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı gözetmeden kanun önünde eşit olduğu yazmaktadır. Dolayısıyla bu maddeden, erkeklerin sahip olduğu bütün haklara kadınlarında sahip olduğu anlaşılmaktadır. Diğer önemli bir maddenin 35. Madde olduğu ifade edilmektedir. 35. Maddenin başlığı ise "Ailenin Korunması"dır. Bu maddede ailenin toplumun temelini oluşturduğu, devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinin, ailenin, ananın ve çocuğun korunması için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla bu maddeden kadının bir anne olarak korunmakta olduğu ve bu konuya ilişkin tedbirlerin alınmasının devlet tarafından yapılacağı ifade edilmektedir (Kaypak ve Kahraman, 2016: 311).

1982 anayasası 1980 yılında gerçekleşen askeri darbeden sonra gerçekleşmiştir. Bu yasa günümüzde geçerliliğini devam ettirmektedir. 1982 anayasası insan hakları bakımından önemli bir anayasadır. Bu anayasanın "insan haklarına saygılı devlet" ilkesini benimsediği belirtilmektedir (Ülger, 2015: 37). 1961 Anayasası ile 1982 Anayasası'nın en belirgin farkı, 1982 Anayasası'nda temel hak ve özgürlüklerin daha ayrıntılı düzenlenmesidir. Ancak bu hak ve özgürlükler için bireylerin de görevlerinin olduğu ifade edilmektedir (Kaypak ve Kahraman, 2016: 311). Bu anayasada en

---

47 Teşkilatı Esasiye Kanunu, 3. Tertip Düstur, Cilt: 1, s. 196. Bkz. TBMM, (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa21.htm>), [E.T. 28.10.2019].

48 1961 Anayasası, İkinci Kısım III. Eşitlik. Bkz. TBMM, (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>) [E.T. 25.10.2019].

49 1961 Anayasası, Üçüncü Bölüm, I. Ailenin Korunması. Bkz. TBMM, (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>), [E.T. 28.10.2019].

önemli maddelerden birisi 10. Madde olmuştur ve 10. Maddeye göre “Herkes dil, ırk, renk cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeple ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” hükmünü amirdir. Daha sonra bu maddeye ek olarak 07.05.2004 tarihli 5170 sayılı Yasanın 1. maddesi ile “Kadın-erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü getirilmiştir (Demir, 2011: 32). Söz konusu eğitim ve öğretimde ise kız ve erkeklerin ayırım yapılmadan tüm bireyler için zorunluluk esası ve devlete ait okulların parasız olması 42. Madde<sup>50</sup> ile belirtilmiş ve kabul edilmiştir. Seçme ve seçilme haklarında 1982 Anayasası’nda belirli bir ayırımın olmadığı belirtilmektedir. Ekonomik alanda ve çalışma haklarında 1982 Anayasası’nda 50. Madde de “küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” ifadesi yer almakta ve kadınların haklarına önemli bir vurgu yapılmaktadır. Ayrıca kadınların çalışma hayatındaki hakları devlet tarafından korunacaktır. Devlet memurluğunda, madde 70<sup>51</sup>’de devlet memuru olacak kişiler için bir ayırım yapılmayacağı 1982 Anayasası’nda yer almaktadır (Ülger, 2015: 37,38).

### **3.3.3. Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Düzenlemeler ve Politikalar**

Ülkelerin gelişmişlik durumunu gösteren en önemli faktörlerden biri, o ülkedeki kadınların ekonomik ve sosyal bir şekilde erkeklerle eşit olması gerektiğidir. Kadınların da tıpkı erkekler gibi sosyal ve iktisadi hayata etkin bir şekilde dahil edilmesi, bahsi geçen ülkelerin gelişmiş olduğunun önemli göstergelerinden biridir. Gelişmiş olarak kabul edilen bir ülkenin en önemli göstergelerinden biri, o ülkedeki kadınların iktisadi ve sosyal hayata erkeklerle eşit oranda ve etkin bir şekilde dahil olup olmadığı, refahtan kendi payına düşeni ne oranda aldığıdır. Gelişmiş ülkelerin hepsinde kadınların işgücüne katılım oranları yüksektir. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranlarının yüksek olması bir tesadüfe bağlanmamıştır. Gelişmiş ülkelerde devlet tarafından yapılan kadın istihdamı politikaları ile birlikte yüksek kadın istihdamı sonucunun elde edildiği belirtilmektedir (TBMM, 2013: 1).

#### **3.3.3.1. Ulusal Düzenlemeler ve Politikalar**

---

50Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), Üçüncü Bölüm, Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler, I. Ailenin Korunması ve çocuk hakları, Madde 42. Bkz. TBMM ([https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2018.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf)), [E.T. 28.10.2019] s: 8.

51 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), Dördüncü Bölüm, Siyasal Haklar ve Ödevler, I. Türk Vatandaşlığı, Madde 70 Bkz. TBMM ([https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2018.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf)), [E.T. 28.10.2019] s: 12.



Türkiye’de kadın istihdamına yönelik düzenlemeler ilk olarak, hükümetlerin hazırlamış oldukları kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır. Kadınların işgücünün artırılması, istihdam oranlarının yükseltilmesi ve çalışma koşullarının daha iyi bir duruma getirilmesi ve kadınların haklarının korunması Beş Yıllık Kalkınma Planları Kapsamında yer almaktadır (Yantur, 2019: 13).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Devlet Planlama Teşkilatı’nın hazırlamış olduğu ilk kalkınma planıdır. 1963-1967 yıllarını kapsayan Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, kadınların toplum hayatında eşit haklar elde etmelerinden, kadınların iş hayatına dahil olmalarından bahsedilmektedir. Ayrıca kız teknik öğretim kurumlarında, kadınların yapılarına uygun mesleklerin hazırlanması yönünde çalışmalar yapılması gerektiği bu kalkınma planında yer almıştır. Dolayısıyla kız teknik öğretim kurumlarında kadınlara uygun mesleklerin hazırlanması için öğretim dallarında ve programlarında değişikliklerin ve düzenlemelerin yapılması gerektiği Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda belirtilmiştir. Buna ek olarak kız teknik öğretim kurumlarında kız öğrencileri iyi bir ev kadını olarak yetiştirmek bu kalkınma planının amaçları arasında yer almaktadır (DPT, 1963: 8, 72, 461). Sonuç olarak bu kalkınma planında kadın işgücünde ayrıntılı bir çalışmanın olmadığı gözlemlenmektedir. Bu sebeple 1963-1967 yılları arasında hazırlanan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kadın istihdamını artırıcı gelişmeler olmamıştır (Yantur, 2019: 13). 1968-1972 yıllarını kapsayan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kız sanat enstitülerinin ve kız teknik öğretim kurumlarının kadın istihdamını artırıcı yönde programlar geliştirdiği belirtilmektedir. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda olduğu gibi İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda da kız öğrencilerinin iyi bir ev kadını olarak yetiştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu kalkınma planında kız öğrencilere iyi bir ev kadını olmak için verilen eğitimlerin geniş kitlelere ulaşması için çalışmaların yapılacağı belirtilmektedir (DPT, 1968: 167, 180).

1973-1977 yıllarını kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kız enstitülerinin, ev kadınlığı ve annelik bilgilerinin yanı sıra öğrencileri çağdaş mesleklere yöneltmeleri için çalışmalar yapacağından bahsedilmektedir. Dolayısıyla kız meslek liseleri geleneksel meslek dallarına ek olarak çağdaş koşullara uygun meslekleri de bünyesinde bulunduracaktır (DPT, 1973: 759). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1979-1983) kadınların işgücüne katılma oranlarında sürekli düşüşlerin görüldüğü belirtilmektedir. Tarımda iş sözleşmesi ile ücret karşılığında çalışanlar ve ev hizmetlerinde çalışan kadınların plan döneminde toplumsal sigortalar

kapsamına alındığı belirtilmiş olsa da uygulamada önemli aksaklıkların yaşandığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu kalkınma planı döneminde kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük olduğu belirtilse de kadın işgücünü arttırmaya yönelik düzenlemeler ve politikalar bulunmamaktadır (DPT, 1979: 27, 138).

1985-1989 dönemini kapsayan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın temel hedefi Türk Milletinin refahının artırmak olmuştur. Ayrıca verimliliğin artırılması, ihracatın teşvik edilmesi, istihdamın artırılması ve genç işsizliğin azaltılması da bu hedeflerin arasında yer almaktadır (DPT, 1974: 1). Kalkınma planlarının ilke ve politikalarında<sup>52</sup> ilk defa kadın çalışanlardan bahsedilmiştir. Kadın ve erkeklerin emeklilik yaşlarıyla ilgili düzenlemelerin yapıldığı ilke ve politikalarda yer almaktadır. Sanayileşme sonucunda kadınların çalışma hayatına daha kolay katılabilmeleri için çocuk bakım evlerinin ve kreşlerin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılacağı belirtilmiştir (DPT, 1974: 156).

Türkiye'de Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) kadın, aile-kadın-çocuk başlığı adı altında incelenmiştir. Makroekonomik hedefler kısmında kadının ve çocuğun korunması ve eğitilmesine önem verileceği açıklanmıştır. Kadınlara özel olarak değinilen Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve mesleki imkanlardan daha fazla yararlanmaları hedefler arasında yer almaktadır. Ayrıca kadınların tarım dışı sektörlerde de çalışması için gerekli olan desteğin verileceği açıklanmıştır. Kadınların sosyal ve ekonomik kalkınmanın nimetlerinden yararlanmaları için sağlık, eğitim ve istihdam imkanlarının artırılacağı bu kalkınma planında belirtilmektedir. Kadınların statülerinin iyileştirilmesi için her türlü tedbirin alınacağı bu planın hedefi olmuştur (DPT, 1990: 3, 287, 353).

1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadınhaklarının ve kadınların eğitiminin kalkınmada önemli bir rolünün olduğu belirtilmektedir. Bu kalkınma planında Türkiye'de eğitim seviyesinin yetersizliklerinden bahsedilmiş ve özellikle kadınların okuma-yazma oranlarının düşük seviyelerde olduğu vurgulanmıştır. Kadınların sosyal statülerinin yükseltilmesi ve kalkınmaya katılımlarının artırılması için kadın-erkek eşitliğini engelleyen

---

<sup>52</sup>“640. Emeklilik yaşı bütün sosyal sigorta kurumlarında erkekler için 55, kadınlar için 50 olarak yükseltilecektir. 668. Sanayileşme ile beraber ekonomik ve toplumsal gelişmeler sonucu kadınların aktif çalışma hayatına katılmaları...” Bkz. DPT (1974), Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara, s:154-156

hususların düzeltilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Kadınların eşit statüde bireyler olarak toplumsal yaşamın her alanına katılımlarının artırılması bu kalkınma planının hedefleri arasında yer almaktadır. Eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve istihdam alanlarında kadının statüsünün iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınacağı belirtilmiştir. Türkiye’de tarım kesiminde çalışanların %60’ı ücretsiz aile işçisidir ve bu oranın %80’nini kadınlar oluşturmaktadır. Kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılım oranı %17’dir. Dolayısıyla kadınların kentlerde işgücüne katılım oranının düşüklüğüne dikkat çekilmiştir (DPT, 1996: 13, 35, 38, 50).

Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2001-2005) gençlere, kadınlara ve engellilere yönelik işsizliği önleyici tedbirlerin alınacağı açıklanmıştır. Ayrıca tarım sektöründeki ücretsiz aile işçilerine, ev kadınlarına ve gençlere yönelik katma değer yaratıcı projeler bu kalkınma planında gerçekleştirilecektir. Kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi amacıyla, eğitim seviyesinin yükseltileceği, kalkınma sürecine ve iş hayatına daha fazla kadının katılacağı belirtilmiştir. Kadınların okur-yazarlığını artıracak projelerin geliştirilmesi önemli bir hedef olmuştur (DPT, 2001: 94, 2014). Buna ek olarak 22 Mayıs 2003’te düzenlenen ve 10 Haziran 2003’te resmi gazetede yayımlanan 4857<sup>53</sup> Numaralı İş Kanunu’nun amacı Madde 1’de belirtilmiştir. Bu kanun işçilerin hak ve sorumluluklarını düzenlemeye yöneliktir. Kanunun 5. Maddesinde iş ilişkisinden bahsedilmiş ve eşitlik üzerine durulmuştur. Özellikle bu maddede işverenin aynı işte çalışan kişilere cinsiyete dayalı olarak farklı ücret veremeyeceği belirtilmektedir. Ayrıca bu kanuna göre: biyolojik sebeplerden dolayı işverenin işçilerine farklı muamele yapması haklı değildir. İş kanununda kadınların doğum izinlerine ve buna bağlı olarak emzirme dönemlerindeki izinlerine yer verilmiştir. Madde 72’ye göre; kadınlar ve 18 yaşını doldurmamayan erkekler maden ocaklarında, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yerlerde çalıştırılmaz (TİSK, 2015: 1-71).

2007- 2013 dönemlerini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda istihdam oranlarının Avrupa Birliği (AB) ortalamasına göre düşük olmasının sebebi, kadınların işgücüne ve istihdama az katılmaları olarak görülmüştür. Buna ek olarak kadınların parlamentoda temsil oranı, AB ülkeleriyle kıyaslandığında yetersiz olarak görülmüştür. Bu plan döneminde eğitim seviyesinin yükseltilmesi, istihdam

---

53 “Bu kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemektir.” Bkz. Mevzuat (2003), İş Kanunu, Kabul Tarihi: 22.05.2003, Sayı: 25134, Cilt:42, s: 8423.

edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasalarına girişin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi önemli hedefler arasında yer almaktadır. Bu hedef sonucunda işgücüne katılım oranınının 2,1 puan artacağı öngörülmüştür. Bu artışın büyük bir kısmını kadınların sağlayacağı beklenmiştir. İşgücü piyasasında zorluk yaşayan başta kadınlar, gençler, uzun süreli işsizlik problemi yaşayanlar, engelliler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacağı belirtilmiştir. Özellikle kadınların işgücüne ve istihdama daha fazla dahil olmaları hedefiyle çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin daha kolay olacağı vurgulanmıştır (DPT, 2007: 37, 43, 62, 84).

Beş yıllık kalkınma planlarına ek olarak, 2008-2013 yıllarını kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nda, Türkiye'de son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin yasal çerçevesi daha fazla genişletilmiştir. Dolayısıyla kadınların toplumdaki yerini güçlendirmek için birçok devlet politikası yaygınlaştırılmıştır. Bu plana göre; kadınların istihdam oranlarının artırılması, toplumda kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması ile gerçekleşecektir. Türkiye Cumhuriyeti amaçları arasında; istihdam oranlarının artırılması, tam istihdam ve sürdürülebilir ekonomik büyüme vardır. Bahsi geçen amaçlara ulaşmanın koşulunun ise, bütün bölgelerde dengeli bir kalkınma ve kadınların istihdamının artırılması olacağı anlatılmaktadır. Bu eylem planına göre, kadınların istihdam seviyeleri Türkiye'de düşük seviyelerdedir. Bu durumun nedenleri; kadınların toplumdaki yeri, geleneksel fikirler, düşük eğitim seviyeleri, çocuk ve yaşlı bakım imkanlarının kısıtlılığı ve kadınlara verilen düşük ücretler olarak görülmüştür. Bunların yanı sıra, kadınların kayıt dışı istihdam edilmeleri de önemli bir nedendir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planına göre, Türkiye'de kadınların istihdam seviyelerini artırmak önemli bir hedef haline gelmiştir. Bu hedefleri sağlamak için birçok projeler gerçekleştirilmiştir. Bu projelerin 1995 yılından beri süregeldiği ifade edilmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı bu projelere örnek olarak; Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı'nın (KOSGEB) kadın girişimcilere işlerini kurmak için verdiği destekleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (İŞKUR) düzenlediği işgücü programlarını ve mesleki eğitim etkinliklerini göstermektedir (T.C. Başbakanlık, 2008: 35-39).

2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nın hedefi, 2023 hedefleri kapsamında Türkiye Cumhuriyeti'nin refahını artırmaktır. Refahı artırmaya yönelik bu planlamada topluma yol göstermek ve planların kısa vadeli yaklaşımlardan çok, uzun vadeli yaklaşımlarla oluşturulması önemle belirtilmiştir. Planlamada demografik yapıdaki değişiklikler başlığı altında, kadınların işgücüne katılım oranlarının

artırılmasına yönelik tedbirlerin öneminden bahsedilmektedir. Dünyada yaşanan ekonomik krizin ülkemiz açısından, sosyal yardımlar, yapılan harcamaların artması ve yoksullukla mücadele sonucunda olumsuz geçmediği vurgulanmıştır. Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla yer almaları için önemli adımlar atılmıştır. Bu bağlamda Sosyal Destek Programı (SODES) ve sosyal kalkınma programlarının önemli etkisi temel amaçları arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda sağlanmasının varlığından söz edilmektedir. Dolayısıyla kadınların karar alma mekanizmalarında daha çok yer edinmesi, işgücüne katılımının artırılması ve eğitimlerinin yükseltilmesi gibi konuların bu kalkınma planında gerçekleştirileceğine dikkat çekilmektedir. Girişimcilik ve KOBİ destekleri ile kadın ve genç girişimcilere öncelik verileceği Onuncu Kalkınma Planı'nın politikaları arasında yer almaktadır. İşgücü piyasasının etkinleştirilmesindeki hedeflerde, kadınların işgücüne ve istihdama katılımının artırılmasına yer verilmektedir. Ayrıca bu kalkınma planının diğer bir amacı, kadın girişimcilere destek programlarının uygulanmasıdır (T.C Kalkınma Bakanlığı, 2013: 10-57, 93-164).

2019- 2023 yılları arasında yapılan on birinci kalkınma planında T.C. Kalkınma Bakanlığı Kadının Kalkınmadaki Rolü adlı raporda kadınların istihdam durumunu analiz etmiştir. Rapora göre; Türkiye'deki kadınların istihdam durumu OECD ülkelerindeki ve Avrupa Birliği ülkelerindeki kadın istihdamına göre düşük seviyelerdedir. Bunun çözüme ulaşması amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için makro politikaların üretileceği söz konusu kalkınma planında açıklanmıştır. Ayrıca bakım ekonomisi kapsamında çocuk, hasta, engelli ve yaşlı bakımı hizmetlerinin arttırılacağı belirtilmiştir. Özellikle çocuk sahibi olan kadınların istihdama katılmaları için kreş modellerinin geliştirileceği ve ülke genelinde arttırılacağına dikkat çekilmiştir. Son olarak gelişen teknoloji ile birlikte dijital okuryazarlığın önemi artmıştır. On birinci kalkınma planında kadınların dijital okuryazarlık kapsamında eğitim alması gerektiği ve bu alanda istihdamda bulunmaları gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla dijital okuryazarlık kapsamında kadınlara eğitimlerin verilmesi gerektiği ve bu alanda finansman sağlanmasının önemi vurgulanmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018: 144-149).

2014-2023 yılları arasını kapsayan "Ulusal İstihdam Stratejisi" Türkiye'nin istihdamını veriler ile ortaya koymaktadır. Bu verilere dayanarak Ulusal İstihdam Stratejisi, ileriki dönemlerde istihdamın ve işgücünün nasıl bir seyir izleyeceğini yorumlamaktadır. Ayrıca istihdam seviyelerinin daha yüksek olması için hedefler ve

politikalar ortaya koymaktadır. Ulusal İstihdam Stratejisi'ne göre, Türkiye'de işgücüne katılım oranları gelişmiş ülkelerin gerisinde yer almaktadır. AB ülkeleri ile Türkiye'yi karşılaştıran Ulusal İstihdam Stratejisi, kadınların istihdam oranlarındaki düşüklüğüne dikkat çekmektedir. Buna karşın Ulusal İstihdam Stratejisi'ne göre, tarım sektöründeki istihdam oranları diğer ülkelere göre yüksektir. Ulusal İstihdam Stratejisi kayıt dışı istihdamın yüksek olmasını, işgücünün ve istihdamın yetersiz olmasına bağlamıştır. Bu strateji, aktif işgücünü hedefleyerek, özellikle kayıt dışı istihdam edilenlerin kayıtlı hale getirilmesini hedeflemektedir. Ayrıca AB adaylık süreci açısından bu strateji, Avrupa İstihdam Stratejisi için büyük önem arz etmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisinin hedefi, daha fazla iş imkanı sağlama, istihdama erişim konusunda sıkıntı çeken gruplara maddi yardım sağlamak ve iş hayatında eşit fırsatları sağlamaktır. Ulusal İstihdam Stratejisi fırsat eşitliği ilkesi ile birlikte işgücü piyasasına zor giriş yapan kadınlar, engelliler, yoksullar ve gençler için destekleyici politikalar gerçekleştireceğini belirtmiştir (ÇSGB, 2014)

### **3.3.3.2. Uluslararası Düzenlemeler ve Politikalar**

Uluslararası düzenlemeler ve politikalarda AB'nin politikaları Türkiye açısından büyük bir öneme sahiptir. AB yapmış olduğu politikalar ile ulus devletler arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. AB'nin özellikle cinsiyet eşitliği politikaları önemli bir konu olarak görülmektedir. Kuruluşundan itibaren AB, kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret ilkesine dikkat çekmektedir (Dedeoğlu, 2009: 46). Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylığından dolayı bir takım düzenlemeler yapması gerekmektedir. Bu düzenlemeler için Türkiye Kopenhag Kriterleri<sup>54</sup> ile birlikte kadınlara karşı bütün ayrımcılıklar yasaklanmalıdır. Dolayısıyla bu kriterlere uyum sağlamak amacı ile birçok kanunda düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanunların başında ise Medeni Kanun ve İş Kanunu'nu vardır. Bunların yanı sıra Türkiye AB'nin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı'na katılmıştır. Bu programda yer alan İstihdam Stratejisine Türkiye de uyum sağlamaya çalışmıştır. Medeni Kanun'da cinsiyet eşitsizliğinin sağlanamamasından dolayı 2002 yılında düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerde ailenin reisi gibi terimler kaldırılmış ve kadınlarla erkeklere eşit

---

54 1993 yılında Avrupa Konseyi tarafından Kopenhag'ta kurulan Kopenhag Kriterleri herhangi bir aday veya potansiyel aday ülkenin AB üyelik sürecinde esastır. Bu kriterlere göre; demokrasiyi garanti eden kurumların istikrarı, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve azınlıklara saygı ve koruma. Bkz. Munter A. (2019), The Enlargement of the Union, (<https://www.europarl.europa.eu/portal/en>), [E.T. 30.04.2020]

haklar tanınmıştır. Ayrıca iş hayatına katılımda kadınların eşlerinden izin almaları koşulu da bu kanunda değiştirilmiştir. İş Kanun’da yapılan değişiklik ile birlikte cinsiyet ayrımı yapılmadan iş sözleşmelerinin yapılacağı belirtilmiştir. İş Kanunu’nda kadınlara başta çalışma şartları olmak üzere doğum izni, süt izni gibi konularda kolaylıklar sağlanmıştır (Göcen, 2018: 323).

18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı, sosyal ve ekonomik hakları koruyan bir sözleşmedir. Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni takviye eden bir sözleşme olduğu da belirtilmektedir. 1965 senesinde yürürlüğe giren sözleşmeye Türkiye 1989 yılında dahil olmuştur (Sarmış ve Şahin, 2014: 25). Avrupa Sosyal Şartı’nın güncel metnine göre 20. Madde’de herkesin cinsiyete bakılmaksızın eşit olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca istihdam ve meslek konularında cinsiyete göre ayırım yapılmadan eşitlik sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bölüm V ve Madde E’de cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılması gerektiği ve herkesin eşit şekilde haklardan yararlanması gerektiği üzerinde durulmuştur. Madde 4’te eşit işe eşit ücret vurgusu yapılmaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkek gözetmeden eşit işe eşit ücretin alınması gerekmektedir. Son olarak Madde 8<sup>55</sup>’de kadınların annelik durumunda çalışma şartlarına değinilmiştir. Bu maddeye göre kadınlara doğumdan önce ve doğumdan sonra ücretli izin verilmesi şartı eklenmiştir (TBMM, 1996).

Uluslar arası düzenlemeler ve politikalarda Türkiye’nin onay verdiği en önemli sözleşmelerden biri de Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan, Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi’dir (CEDAW). Bu sözleşme Birleşmiş Milletlerin insan hakları ile alakalı hazırlanmış olduğu sekiz sözleşmeden birini içermektedir. Evrensel olduğu belirtilen bu sözleşmede kadınların medeni durumuna bakılmadan toplumda eşit olması gerektiği savunulmuştur. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi, kadınları birey olarak esas almakta ve dolayısıyla kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bu sözleşmede toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesinin öneminden bahsedilmektedir. Dolayısıyla bu sözleşmede, hem yasalarda hem de uygulamada kadınların erkeklerle eşit olması gerektiği vurgulanmıştır (Moroğlu, 2018: 289,292). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması, Türkiye’de 3 Eylül 1981’de

---

55 “Madde 8: *Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:...*” Bkz. TBMM (1996) “Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli)” (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>), [E.T. 25.10.2019].

yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 3. Maddesinde taraf devletlerin her alanda özellikle ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanda erkek-kadın eşitliğini sağlaması gerektiği belirtilmektedir<sup>56</sup>. Türkiye’de Birleşmiş Milletler için hazırlanan Yedinci Dönemsel Rapor’da Türkiye’nin kadın ve erkek eşitliği bağlamında önemli adımlar attığı belirtilmektedir. Hazırlanan raporda kadın erkek eşitliği anayasada açık bir şekilde kabul edilmiştir (KSGB, 2014).

1995 senesinde Pekin’de Dördüncü Dünya Kadın Konferansı toplanmıştır. Yapılan sözleşmenin kabul edilmesi halinde Pekin Deklarasyonun ve Eylem Planının da onaylanması gerektiği belirtilmektedir. Türkiye her iki belgeyi de kabul etmiştir. Bu Deklarasyonda kadın istihdamı ile ilgili önemli kararlar alınmıştır. Pekin Deklarasyonunda resmi ve özel sektörlerde kadınların istihdamının artırılmasına yönelik politikaların ülkelerce belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca yoksulluk yaşayan kadınların istihdama girebilmeleri için ve yoksulluklarının ortadan kaldırılması için yeni politikaların yapılması gerektiği maddeler arasında yer almaktadır. İş hayatında yer edinemeyen kadınlar için çalışma ve girişim eğitim programlarının sağlanması gerektiği Pekin Deklarasyonunda belirtilmektedir. Bütün politikaların uluslararası finans kaynaklarıyla destekleneceği ifade edilmiştir. Son olarak kadın ve erkeklerin doğuştan eşit haklara sahip oldukları bu deklarasyonun içerisinde yer almaktadır (TBMM, 1995).

Uluslararası politikalarda Dünya Bankası’nın önemli bir yeri vardır. Dünya Bankası, Bin Yıllık Kalkınma Hedeflerini esas alan ve bu doğrultuda küçük hibeler programı yapmaktadır. Bu hibeler ile birlikte toplumda avantajlı olmayan gruplara fon sağlamaktadır. Dünya Bankası, bu fonlardan kadınların ve erkeklerin eşit bir şekilde yararlanacağını belirtmektedir. Hibe desteklerini ise sivil toplum örgütlerini aracı kullanarak vermektedir. Dünya Bankası’nın Türkiye’de yaşayan kadınlar için planladığı önemli politika Kadınlar İçin Küresel Fon’dur. Dünya Bankası, Kadınlar İçin Küresel Fon ile birlikte kadınlar için çalışan örgütlere fon girişi yapacağını belirtmiştir. Dolayısıyla bu fon ile birlikte kadınların ekonomik fırsatlara erişimlerinin kolaylaştırılmasının hedeflendiği söylenmektedir (Göcen, 2018: 326). Dünya Bankası

---

56 Bkz. TBMM (1981), “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme”, (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>) [E.T. 01.11.2019].



ile birlikte yapılan ikraz anlaşması ile birlikte İstihdam ve Eğitim<sup>57</sup> projesi gerçekleştirilmiştir. Bu projeyi İŞKUR, TÜİK, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Meslek Standartları Komisyonu uygulamıştır. Dünya Bankası bu proje için 67 milyon dolar sağlamış ve 40 milyon doları hükümet tarafından karşılanmıştır. Projedeki temel hedefler; istihdamın çeşitlendirilmesi, işsiz ve vasıfsız işgücünün üretken işlerde istihdam edilmesi, işgücü piyasasına yönelik istatistiki verilerin sağlanması ve kadınların üretken işlerde istihdam edilmesi olarak sıralanmıştır. (Öksüz, 2007: 105).

2000 senesinde 147 devlet ve 189 ulusun temsilcilerinin katılmış olduğu, Birleşmiş Milletlerin öncülüğü ile Binyıl Kalkınma Hedefleri kabul edilmiştir. Binyıl Kalkınma Hedefleri, yoksulluğa ve açlığa son vermek için yayınlanan bir bildirgedir. Ayrıca Binyıl Kalkınma Hedefleri toplumdaki bütün bireyler için eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların mevcut durumunun güçlendirilmesi gibi hedefleri de içermektedir. Dahası çocuk ölümlerinin engellenmesi, anne sağlığının oluşturulması, HIV, AIDS ve sıtma gibi salgın hastalıkların önlenmesi temel amaçlar içerisinde yer almaktadır. Bu hedefleri taraf ülkeler kabul etmiştir (DPT, 2010: 12). Birleşmiş Milletlere göre, kadınların istihdamında cinsiyet ayrımcılığı yaşanmaktadır. Birleşmiş Milletler, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi” ve “Global Compact” tarafından 2010 yılında yeni hükümler geliştirmiştir. Bu hükümlerde, kadınların güçlenmesi üzerine durulmuştur (Global Compact Türkiye, 2016). Türkiye’de 2018 yılından bu yana 138 şirket, 46 sivil toplum kuruluşu, 21 iş dünyası derneği ve 16 akademik kurum Global Compact’a üye olmuştur. Global Compact Türkiye, sivil toplum örgütleri ve iş hayatında yer alan temsilcileri ile birlikte Türkiye’deki toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarına dikkat çekmektedir. Ayrıca Kadının Güçlenmesi Prensiplerine de destek sağlamaktadır (Global Compact Türkiye, 2018: 2-17).

Türkiye’de kadın istihdamının artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak ve kadın işgücüne katılımının düşük seviyelerden yüksek seviyelere ulaştırmak, Türkiye için önemli bir konu haline gelmiştir. Ülkemizde kadınların büyük bir bölümü işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Birçok kısmı ise kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) göre; istihdam olanaklarının gelişmesinin yanı sıra iş olanaklarının ve çalışma kalitesinin de

---

57 2001 yılında gerçekleştirilen projenin kalkınma hedefleri arasında, kadınların istihdamının teşvik edilmesi yer almaktadır. Bkz. WorldBank Document (2001), Operations Evaluation Department, Proje numarası: P009064, Yayınlanma Tarihi: 07.30.2001.

artırılması önemli bir konudur<sup>58</sup>. Türkiye'nin onay verdiği birçok ILO sözleşmesi<sup>59</sup> mevcuttur. Türkiye'de onaylanan 59 tane ILO sözleşmesi vardır ve 55 tanesi yürürlüktedir. Sözleşmeler incelendiğinde 29 numaralı sözleşmede zorla çalıştırılma sözleşmesi yer almakta ve bu sözleşmeyi onaylayan ülkelerde zorla çalıştırılmanın olmayacağı açık bir şekilde belirtilmektedir. Kadınlar için önemli bir sözleşme olan 45 numaralı sözleşmede hiçbir kadının maden ocaklarında ve yer altı işlerinde çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. ILO sözleşmeleri içerisinde kadınlar için önemli olan diğer bir sözleşme 100 numaralı eşit ücret sözleşmesidir. Bu sözleşmeye göre; erkek ve kadınların aynı işte eşit ücret almaları gerektiği vurgulanmıştır. 111 numaralı sözleşmede ayrımcılık üzerine durulmuştur. Sözleşmeye göre ırk, dil, din, cinsiyet gözetmeden bütün insanlar ekonomik ve sosyal olarak eşit haklara sahip olmalıdır. 122 numaralı sözleşme bir istihdam politikasıdır. Bu sözleşmeye; bireylerin cinsiyetleri, ırkları, dinleri, dilleri ne olursa olsun işlerini serbest bir şekilde seçebilmeleri ve işleri için gerekli nitelikleri kazanabilmeleri maddesi eklenmiştir. Türkiye'yi kapsayan ve ILO'nun da destek verdiği Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Projesi<sup>60</sup> oluşturulmuştur. Bu proje 2019 ve 2022 yıllarını kapsamaktadır. Bu proje ile kadınların istihdamının güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflenmiştir. Ayrıca çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması da en önemli hedefler arasında yer almaktadır (ILO, 2019).

Türkiye'de kadın istihdamının artırılması amacıyla birçok araştırma<sup>61</sup> yapılmıştır. Ayrıca bu araştırmaların ışında projeler ve programlar uygulanmaktadır. Söz konusu proje ve programların uygulanmasında kuruluşların büyük önemi vardır. İŞKUR kadın istihdamının artırılmasına yönelik birçok proje uygulamış ve uygulamaya devam etmektedir. "Aktif İşgücü Programları I"de kadınları, gençleri, engellileri ve

---

58 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2019), "Cinsiyet Eşitliği Arka Plan", (<https://www.ilo.org/ankara/projects/gender-equality/lang--tr/index.htm>), [E.T. 01.11.2019].

59 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2019), "Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri", (<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>), [E.T. 01.11.2019].

60 Proje, toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımların aktif işgücü piyasası politikalarına içselleştirilmesini ve İstanbul, Ankara, Bursa ve Konya olmak üzere proje illerinde kadınlar için insana yakışır iş imkânlarının daha fazla olduğu mesleklerin belirlenmesini hedeflemektedir. Bkz. ILO (2013), Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi, ([https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS\\_380372/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380372/lang--tr/index.htm)), [E.T. 01.05.2020].

61 Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi (KEİG), Türkiye'deki kadınların istihdam durumlarını incelemektedir. Ayrıca oluşturduğu platformlar ile kadın örgütleri ile iletişim kurmaktadır. Özellikle KEİG platformu 2013 yılında erken çocukluk ve bakım hizmetlerini gündeme getirmiştir. Yaptığı çalışmalardan sonra Kreş Haktır Platformunu oluşturmuştur. Bkz. KEİG (2013). Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar. İstanbul: KEİG Platformu. s: 10

hükümlüleri hedef kitle olarak belirlemiştir. Programda Avrupa İstihdam Stratejisi örnek alınmıştır. Kurumların iyileştirilmesi, yerel ofislerin modernize edilmesi, iş arayanlara ve işverenlere özel hizmetlerin sağlanması, istihdam ve işsizlik sorununda Sivil Toplum Kuruluşlarına destek verilmesi 2003 ve 2006 yılları arasında gerçekleştirilen bu projenin hedefleri arasında yer almaktadır. Söz konusu proje için 50 milyon Avro bütçe ayrılmıştır (İŞKUR, 2003).

2008-2010 yıllarını kapsayan dönemde İŞKUR “Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde Türkiye İş Kurumu’na Destek Projesi”ni gerçekleştirmiştir. Bu projede işsiz kadınlar ve gençler hedef kitle grubunda yer almaktadırlar. 20 Milyon Avro bütçesi olan bu projenin amacı, gençlerin ve kadınların istihdama girmelerinin desteklenmesidir. 2008- 2011 döneminde “Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması” projesi İŞKUR tarafından gerçekleştirilmiştir. 15-24 yaş arasındaki kadın ve erkekleri hedef alan bu projede, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ücretli istihdama katılımının artırılması hedeflenmiştir (İŞKUR, 2008).

2008 yılından itibaren Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü- KSGM) ve Dünya Bankası, Türkiye’de kadınların ekonomik fırsatlara erişimini sağlamak ve kadınların daha çok ve daha iyi koşullarda istihdam olanaklarına ulaşımını artırmayı hedeflemiştir. Bu hedef için İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı’ndan sağlanan hibe kaynakları ile “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması” projesini uygulamaktadır. Söz konusu proje için 300.000 ABD doları bütçe ayrılmıştır. Ayrıca bu projede ile cinsiyet eşitliğinin sağlanması temel hedefler arasında yer almaktadır (WorldBank, 2013).

2009-2013 yıllarını kapsayan ve İŞKUR tarafından gerçekleştirilen diğer önemli proje “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu”dur. Söz konusu projede daha önceden tarımda çalışan kadınlarda dahil olmak üzere işsiz kadınların istihdama katılması teşvik edilmiştir. Bu proje için 24 Milyon Avro bütçe sağlanmıştır.(İŞKUR, 2009).

2015 senesinde “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilen Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanmaya başlamıştır. Bu proje 2017 senesinde tamamlanmıştır. Bu projeye ilk başvuran 5000 anneye 38 milyon Avro’nun üzerinde mali destek sağlanmıştır (SGK, 2015).

Türkiye’de “İnsana YakıŖır İŖ için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi” 2013-2018 yılları arasında İŖKUR tarafından gerekleŖtirilmiŖ ve proje için 3,4 Milyon Dolar bütçe ayrılmıŖtır. Bu projede İŖKUR’a kaydı olmayan kadınlar hedef alınmıŖ ve kadın istihdamının artırılması hedeflenmiŖtir (İŖKUR, 2018).

Son olarak T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 2018-2023 dönemlerini kapsayacak “Kadının Güçlenmesi Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı” uygulanmaya baŖlamıŖtır. Bu eylem planında eğitim, sağlık, ekonomi ve medya gibi alanlarda kadınların güçlendirilmesi hedeflenmiŖtir. Medya sektöründe kadın temsiline güçlendirilmesi, ekonomide kadın istihdamının artırılması ve kayıt dıŖı istihdamla mücadele bu projenin amaçları arasında yer almaktadır. Bunların yanı sıra sağlık alanında kadınların sağlığına yönelik tedaviler, eğitimde kadınlarda okuryazarlık oranının %100’e çıkarılması ve eğitim süreçlerinde kadın-erkek eŖitliđinin sağlanması da projenin önemli amaçları arasındadır (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Genel Müdürlüğü, 2018: 16, 228, 210).

## SONUÇ

Feminist düşünce, ortaya çıktığından itibaren kadınların toplumdaki konumlarının erkeklerle eşit durumda olmadığını önemle belirtmiştir. Bunun yanı sıra geçmişten günümüze kadar kadınların erkeklerle eşit olması için mücadele etmiştir. Feminist iktisat, kadınların bütün bilim dallarında olduğu gibi ekonomi biliminde de yer bulamadığını ifade etmiş ve kadınların da ekonomi biliminde yer alması için çabalamıştır. Ayrıca kadınların iktisadi yaşamda erkeklerle eşit şartlarda olmaları için çalışmalar gerçekleştirmiştir. Feminist düşünce, ataerkil kavramına şiddetle karşı çıkmış ve söz konusu kavramın toplumdaki silinmesi için direnmiştir. Kadınlarında tıpkı erkekler gibi toplumsal, siyasal ve iktisadi yaşamda yer almalarını ve yükselmelerini savunmuştur. Bu durum sadece savunma ile sınırlı kalmamıştır. Söz konusu durum için feminist düşünce birçok çalışmalar yapmıştır.

İktisadi yaşamda kadınların erkeklerle eşit koşullara sahip olmadıkları bütün ülke örneklerinde görülmektedir. Özellikle Türkiye’de geleneksel kalkınma anlayışında kadınlar doğum yapan, çocuklara bakan, ev içi işlerle ilgilenen ve piyasa katılmadıkları için üretici kabul edilmeyen bireyler olarak konumlandırılmışlardır. Ekonomik gelişmeyle beraber kadınların durumlarının da iyileşeceği varsayılmış olmasına rağmen kadınlar ve kız çocukları ülkemizde hane gelirinden çok daha sınırlı yararlanmaktadırlar. Kadınların hane içerisindeki üretici faaliyetlerine (çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve günlük ev işleri) harcadığı emeğin bir karşılığı bulunmamaktadır (Toksöz, 2012: 6). Türkiye’de kadınlar geçmişten günümüze kadar ev içerisinde konumlandırılmışlardır. Sonuç olarak kadınların işgücü piyasasındaki oranları erkeklere göre daha düşük seviyelerde kalmaktadır.

Türkiye ve Avrupa Birliği incelendiğinde Türkiye, Avrupa Birliği’ne göre kadın istihdamı konusunda daha olumsuz bir durum sergilemektedir. Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde kadın ve erkeklerin istihdam oranları birbirine yakındır. Dolayısıyla Avrupa Birliği ülkelerinde kadın erkek eşitliğinin iktisadi yaşamda sağlanmak üzere olduğu sonucu çıkarılabilir. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde kadın istihdamının Avrupa Birliğine göre daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Avrupa Birliği, kuruluşundan itibaren bütün bireylerin cinsiyet, ırk, dil, din ve renk gözetmeden eşit olduğunu her anlaşmasında önemle vurgulamış ve bütün çalışmalarını bu yönde ilerletmiştir. Ayrıca kadınların istihdam oranlarının artması için projeler geliştirmiş ve bu projelere büyük yatırımlar yapmıştır. Örneğin

inşaat sektöründe çalışanların çoğunluğunun erkek olmasından dolayı kadınların inşaat sektöründe istihdam edilebilmeleri için mesleki eğitim programları hazırlanmıştır. Dolayısıyla kadınlarında eğitim aldıktan sonra erkeklerle aynı sektörde çalışabileceklerine inanılmış ve bu alanda projeler gerçekleştirilmiştir.

Türkiye’de istihdam oranlarına bakıldığında erkeklerin kadınlara kıyasla çok daha yüksek oranlarda istihdam edildikleri görülmektedir. Kadınların erkeklere oranla daha az istihdam edilmesinin birçok nedeni vardır. Toplumdaki düşünce yapısı, ataerkil düzen, kadının ve erkeğin medeni durumu, eğitim durumu bu nedenlere örnek olarak verilebilir. Özellikle kadınların ev içi işlerle, çocuk bakımıyla ve yaşlı bakımıyla daha fazla ilgilenmesi ve toplumda söz konusu işleri kadınların yapmasının gerekliliğine yönelik algı kadınların iş hayatına girmelerini zorlaştırmaktadır. Diğer yandan erkeklere eve para getiren birey olarak sorumluluk yüklenilmesi erkeklerin iş hayatında kadınlara göre daha fazla yer edinmesine yol açmaktadır.

İçinde bulunduğumuz Covid-19 salgını da kadınların çalışma koşullarını ve evdeki iş yükünü eşitsiz bir biçimde arttırmaktadır. Kadınların büyük oranda istihdam edildiği sektörlerden biri olan hizmet sektöründeki istihdam krizi kadınların çalışma hayatını olumsuz etkilemiştir. Ayrıca Covid-19 krizi ile birlikte pek çok sektörde işlerin evden yürütülmesine çalışılmaktadır. Bu koşullar altında kadınlar bir taraftan çalışma hayatının gerektirdiği işleri evden yaparken diğer taraftan evin sorumluluklarını ve çocuk bakımını yetiştirmeye çalışmaktadır. Okulların ve kreşlerin kapalı olması da yükünü ve sorumluluklarını salgın döneminde daha da artmıştır.

Türkiye’de kadın istihdamını arttırabilmek adına yapılacak ilk iş başta kadınlar olmak üzere bütün bireylerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesidir. Özellikle kadın ve erkek ayrımcılığının son bulması için bu bilincin eğitim süresi boyunca bireylere verilmesi önemlidir. Vatandaşların kadın erkek gözetmeksizin eşit şartlarda eğitim alması kadın erkek eşitsizliğinin azalması için büyük önem arz etmektedir.

Ülkemizde kadın istihdamını arttırmak amacıyla birçok istihdam ve mesleki eğitim projeleri gerçekleştirilmiş ve gerçekleştirilmeye devam etmektedir. Örneği 2016 yılında İŞKUR Aktif İşgücü Programları adı altında 16-55 yaş aralığındaki kadınlara yaşlı ve hasta bakıcılığı mesleğinde çalışmaları için mesleki eğitim programı başlatmıştır. Böylece kadınları istihdama dahil etmek için teşvik etmiştir. Mesleki eğitimin sonunda İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı onaylı sertifikaların verileceğini belirtmiştir (İŞKUR, 2016).

Kadınların çalışabilmeleri önündeki en büyük engellerden biri kuşkusuz çocuk ve yaşlı bakımının sorumluluğunun kadınlarda olmasıdır. Çocuk sahibi olan kadınların iş hayatına katılmaları kendi istekleri doğrultusunda, eşinin isteği doğrultusunda ya da bakıcı bulma konusunda tedirginlik yaşanmasından dolayı zorlaşmaktadır. Buna çözüm olarak mesleki eğitim alan ya da iş hayatında bulunan kadınların çocuklarını yanlarında götürebilecekleri projeler daha fazla geliştirilmelidir. Milli Eğitim Bakanlığı 2016-2018 yılları arasında yaygın eğitim kurslarına katılan kadınların çocuklarının gelişimlerini destekleyecek çocuk oyun ve bakım odalarının Halk Eğitim Merkezlerine tahsis edileceğini açıklamıştır. Dolayısıyla kurlara katılacak çocuk sahibi kadınların problemleri bu şekilde çözüme kavuşmuştur (ÇSGB ve İŞKUR, 2019). Ülkemizde çocuk sahibi kadınların, iş hayatına dahil olabilmeleri için bu tip projelere daha fazla önem verilmeli ve hayata geçirilmelidir. Bu projelerin artmasıyla birlikte kadın istihdamının da artacağı aşikardır.

Türkiye’de gerçekleştirilen diğer önemli projelerden biri de “Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) Projesi”dir. Bu proje 1995 senesinde Güneydoğu Anadolu Bölgesinde faaliyete geçmiştir. Genellikle kırsal alanlardan kentlere göç etmiş, düşük ücretlere çalışan kadın ve genç kızlar bu projenin hedef kitlesini oluşturmaktadır. ÇATOM; yoksul hanelerin yaşadığı mahallelerde, ilçe merkezlerinde ya da merkezi köy yerleşimlerinde oluşturulan topluma dayalı katılımcılığı hedefleyen merkezlerdir. ÇATOM’un yaptığı araştırmalara göre yoksullukla en fazla mücadele eden gruplar kadınlar ve çocuklardır. ÇATOM’un amacı; kadın sorunlarını gün yüzüne çıkarmak, kadınların sorunlarının farkındalığına dikkat çekmek ve söz konusu sorunlara çözüm üretmektir. Ayrıca kadınların kamusal alanlardan yaralanmalarını sağlamak, kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini artırmak ÇATOM’un hedefleri arasında yer almaktadır. ÇATOM kadınların istihdamını artırmak amacıyla birçok proje gerçekleştirmektedir. Bunlardan en önemlisi Ev Temelli Evde Çocuk Eğitimi projesidir. Bu projede toplumsal hedefi düşük koşullarda yaşayan ve erken çocuk eğitiminden yararlanamayan çocukların (okul öncesi dönemdeki çocuklar) öğrenme becerilerini geliştirmektir. Söz konusu hedefi gerçekleştirmek amacıyla annelere eğitimler verilmekte ve anneler öğrendiklerini çocuklara öğretmektedirler (GAP ÇATOM, 2020). Görüldüğü üzere hem çocukların eğitimi hem kadınların istihdamının artırılması için Türkiye’de çeşitli projeler geliştirilmektedir. Kadın istihdamının artırılması ve gelişmiş ülkelerdeki kadın istihdamı seviyelerine

ulaşılabilmesi için kadın istihdamını teşvik edecek projelerin ve politikaların artırılması gerekmektedir.

Çalışmada feminizmin ve feminist iktisadın anlamlarından ve amaçlarından bahsedilmiştir. Avrupa Birliği ũlkelerinde ve Tũrkiye’de kadın istihdamının durumu analiz edilerek ortaya konulmuştur. Yapılan analizlerde Tũrkiye’deki kadın istihdamı oranlarının erkek istihdamı oranlarından daha dũřũk olduğu gũzlemlenmiřtir. Ayrıca eğitim seviyesi yũkseldikçe kadın istihdamında artışlar olmuştur. Tũrkiye ve Avrupa Birliği’ndeki yapılan politikalar ve projeler kadın erkek eşitsizliğinin azalmasında ve kadın istihdamının artmasında olumlu sonuçlar gŕstermiřtir. Dolayısıyla ũlkemizde ŕncelikli olarak eğitim seviyesinin her birey için eşit olması gerekmektedir. İstihdamda yer edinemeyen kadınlar için mesleki eğitimlerin artırılması bũyũk ŕnem taşımaktadır. Mesleki eğitimde kadınların iş bulmalarını kolaylaştıracak ve geçerliliği olacak sertifikalar temin edilmelidir. Ayrıca Tũrkiye’de kadın istihdamını artırmak ũzere yapılan esnek çalışma biçimlerinin ve kadın girişimciliğinin ŕnerilmesi politikalarının yerine tam zamanlı, ũcretli ve dũzgũn işlerin teşvik edilmesi ve desteklenmesi ayrımcılığın son bulması için bũyũk ŕnem arz etmektedir. Çocuk sahibi kadınların, çocuklarını yanlarında gŕtũrebilecekleri iş fırsatları yaratılmalıdır. Bũtũn mesleklerde kadınların belli dũzeyde istihdam edilebilmesi adına kadinkotaları uygulamaları devreye sokulabilir. Bu çalışmalar artırılarak kadınların ũlkemizdeki istihdam oranlarının artacağı muhtemeldir. Dolayısıyla bu tip projelere ve çalışmalara destek verilmeli ve hayata geçirilmelidir.



## KAYNAKÇA

- Ağlı E. ve Tor H. (2015). Cumhuriyetin İlanından Günümüze Türk Kadınlarının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayattaki Durumlarının Değerlendirilmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 75-86.
- Akbaş D. (2009). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Akbaş G. (2010). *Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi. Özet Bilgi Notu*, T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ankara.
- Akçay Y. E., Argun Ç. Ve Akman E. (2011). AB'nin Tarihsel Gelişimi Ve Ortak Dış ve Güvenlik Politikası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 117-131.
- Akdemir B. ve Duman Ç. M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli!. *International Journal Of Academic Value Studies*, 3(15), 571-526.
- Akdemir S., Özaktaş F. ve Aksoy N.(2019). Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 43, 184-202.
- Akgün İ., Ekizler Ö., Turgut S., Zeybek Ö., Akgün A. A., Erkut G. ve Özkul D. B. (2017). *İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları, No. 851.
- Aktan C. C. ve şen H. (1999). *Globalleşme, Ekonomik Kriz ve Türkiye*. Ankara: TOSYÖV Yayınlar, No.1.
- Albayrak Ö. ve Memiş E. (2011). Feminist İktisat. *Fe Dergi*, 3(2), 1-3.
- Aldemir Ç. (2016). *Kadının Görünmeyen Emeğinin Görünür Kılınması: Ev İçi Emeğin Ücretlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Altınbaş D. (2006). Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 9, 21-52.
- Altınok S. (2003). *İktisat Bilimine Giriş*. Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları. No. 88.

- Altun H.(2008). *Feminist Kuram Doğrultusunda Bir Okuma/Sahneleme ve Bir Örnek Çalışma: Denizden Gelen Kadın*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altuntaş B. (2001).Avrupa Birliği Belgelerinde Sosyal Politika. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 12(3), 1-12.
- Aren S. (1984).*İstihdam, Para ve İktisadi Politika*. Ankara: Savaş Yayınları, No.13.
- Aslan A. (2015). Tarihin Arka Odası'nda "Kadın". *İlef Dergisi*, 2(1), 77-94.
- Aslan, E. O. (2006), Cumhuriyet ve Kadın Memurlar, *Amme İdaresi Dergisi*, 39(4), 117-149.
- Ataman C.B. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(1), 59-72.
- Atan M. (2015). Radikal Feminizm: "Kişisel Olan Politikadır" Söyleminde Aile. *The Journal of Europe-Middle East Social Science Studies (Avrupa-Ortadoğu Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi)*, 1(2), 1-21.
- Atik H. ve Tombak F. (2012).Bilgi Ekonomileri Ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 137-148.
- Avcı, M. (2016), Osmanlı Devleti'nde Kadın Hakları ve Kadın Hakları'nın Gelişimi İçin Mücadele Eden Öncü Kadınlar. *A. Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [TAED]*, 55, 225-254.
- Avrupa Komisyonu (2003). *Yeşil Kitap*. Enterprise Publications.
- Avrupa Toplulukları Komisyonu (2000), *Komisyon Tarafından Hazırlanarak Avrupa Konseyine, Avrupa Parlamentosuna, Ekonomik Ve Sosyal Komiteye Ve Bölgeler Arası Komiteye Sunulan Tebliğ*, Brüksel, s:3.
- Ayyıldız, M. K. (2015).*Kadın Dergilerinde Sunulan Kadın İmgesinin Feminist Yaklaşım Kavramlarıyla Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakacak G. A. (2009). Cumhuriyet Dönemi Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, 44, 627-638.
- Bakış Ç., Burduroğlu R., Çakır B., ve Şeker M., (2017). *İstanbul'da Eğitim-İstihdam İlişkisi*. İstanbul:İNGEV Yayınevi No. 2.
- Ballıkaya C. (2015).Pozitivizm Tarihsel Süreç İçerisindeki Gelişimi ve Sosyolojik Düşünceye Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 33, 87-106.

- Baş ve Ulukan (2020). Fındık Tarımında Mevsimlik Çalışan Yerli Kadın İşçiler: Fatsa Örneği. *Fiscaoeconomia*, 4(1), 111-131.
- Baştan A. (2015).Feminizm ve İngiliz Feminist Tiyatro. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 173-185.
- Beceren E. ve Kasalak M.A. (2010). Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), 49-55.
- Bedük A. (2005).Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Benazus H. (2008). *Geçmişten Günümüze Kadınlar ve Kadınlarımız*. İstanbul: Bizim Kitaplar Yayınevi.
- Berktaş F. (2004).*Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye*. İstanbul: Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları No: 7.
- Bilgili Y. (2010). *Karşılaştırmalı İktisat Okulları Ders Notları (Makro İktisadın Teorik Esasları)* (3. Baskı). İstanbul: İkinci Sayfa Yayınevi. No. 42.
- Bingöl O. (2014).Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3, 108-114.
- Birol H.Ö. ve Gencer H.A. (2014). Yeni Keynesgil İktisat Ve Post-Keynesgil İktisat: Günümüz İçin Geçerlilikleri. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 39-63.
- Bock G. (2004). *Avrupa Tarihinde Kadınlar*(çev. Yılmaz Z. A.). İstanbul: Literatür Yayıncılık. No. 7.
- Bolcan E. A. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 253-276.
- Bozkaya G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 69-89.
- Council Of Europe (1998), What is the Gender Mainstreaming?, (<https://www.coe.int/en/web/portal/home>), [E.T. 10.05.2020].

- Çalışkan Ş.(2010). Türkiye’de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 59, 89-132.
- Çelik E. ve Güney A. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Seyri. *İktisadiyat Dergisi*, 1, 213-248.
- Çelikalp Ü., Saraçoğlu V. G. ve Yorulmaz F. (2014). Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadınlar, Sağlık Riskleri ve Sorunları. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 13(3), 233-240.
- Çetin B. O. (2005). Ekofeminizm: Kadın-Doğa İlişkisi ve Ataerkillik. *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 27, 61-76.
- Çetin, F. G. (2014). *Genç İstihdamı ve Türkiye’de Teşviklerin Genç İstihdamına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinel E. ve Yılmaz S. (2016).Feminist Teori: Yönetim ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-30.
- ÇSGB (2014). (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/>). [E.T. 05.05.2020].
- Dayıoğlu M. ve Kırdar M.G. (2010).Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri ve Eğilimleri. *DPT, WorldBank*, 5, 1-80.
- Dedeoğlu S. (2009).Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı.*Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 41-54.
- Demir Ö. N. (1999). II. Meşrutiyet Dönemi Osmanlı Feminizmi. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 16(2), 107-115.
- Demirdağ F. M. (2017). Küreselleşme ve Türkiye’de Feminizm Üzerine Bir Deneme. *Sosyolojik Düşün*, 2(1), 55-63.
- Deniz Y. B. (2011). Avrupa Birliği Hukukunda Temel Haklar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Sistemi ile Etkileşim. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 97, 49-74.
- Denk E. (2016). *Avrupa Birliği*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1963). *Kalkınma Planı* (Birinci Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1968). *Kalkınma Planı* (İkinci Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1973). *Kalkınma Planı* (Üçüncü Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.

- Devlet Planlama Teşkilatı (1974). *Kalkınma Planı* (Beşinci Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1979). *Kalkınma Planı* (Dördüncü Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1990). *Kalkınma Planı* (Altıncı Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1996). *Kalkınma Planı* (Yedinci Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2001). *Kalkınma Planı* (Sekizinci Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2007). *Kalkınma Planı* (Dokuzuncu Beş Yıllık). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2010). *Kalkınma Planı* (Binyıl Kalkınma Hedefleri). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Dikici E. (2016). Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 43, 523-532.
- Doğramacı E. (1993). *Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını*. Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi.
- Dulum S. (2006). *Osmanlı Devleti'nde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Durgun C. ve Gök O.G. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Brics & G7 Ülkelerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 20-32.
- Durmaz Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Engels F. (2010). *Ailenin Özel Mülkiyeti ve Devletin Kökeni* (çev. Somer K.). Ankara: Sol Yayınları. (Eserin orijinali 1884'de yayımlanmıştır.).
- Erdem A. R. (2015). Atatürk'ün Kadına ve Kadın Eğitimine Verdiği Önem. *Belgi Dergisi*, 9, 1266-1277.
- Erdem Y. T. ve Yiğit H. (2010). *Bacıyan-I Rum'dan Günümüze Türk Kadınının İktisadi Hayattaki Yeri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

- Erdoğan S. ve Yaşar S. (2018).Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.
- Eroğlu Ö. ve İşler R. (2004).İktisat Düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat. *İstanbul Üniversitesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları Dergisi*, 46, 53-81.
- Erpolat B. Y. (2010).*Avrupa Tek Senedi*. İzmir: İzmir Ticaret Odası Yayınları.
- Ertüzün T. (1976). İthal İkamesi ve Sınırları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 36(1-4), 153-181.
- European Union (1957), The Treaty of Rome, ([https://europa.eu/european-union/index\\_en](https://europa.eu/european-union/index_en)), [E.T. 01.05.2020] s:43.
- European Union (1992), TREATY ON EUROPEAN UNION, ([https://europa.eu/european-union/index\\_en](https://europa.eu/european-union/index_en)), [E.T. 05.05.2020] s:200.
- European Comission (1997), Luxembourg European council, ([https://ec.europa.eu/info/index\\_en](https://ec.europa.eu/info/index_en)), [06.05.2020] s:17.
- European Council (1998), Cardiff European Council, (<https://www.consilium.europa.eu/>), [E.T. 07.05.2020] s: 3.
- European Parliament (1997), Treaty of Amsterdam, (<https://www.europarl.europa.eu/portal/en>), [E.T. 05.05.2020], s: 97/C 340/33.
- European Parliament (1999), Cologne European Council, ([https://www.europarl.europa.eu/summits/kol2\\_en.htm](https://www.europarl.europa.eu/summits/kol2_en.htm)), [E.T. 07.05.2020].
- Fontanie P. (2007).*AB Nedir?*.Avrupa Komisyonu Basın ve İletişim Genel Müdürlüğü Yayınlar. Brüksel.
- Gelekçi C. (2005). Türk Aydınının Küreselleşme Sürecine Bakışı. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD)*, 2, 91-112.
- Geray U. (1998). Ekonomi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Yayınları.No. 430.
- Germir N. H. (2012).*Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*.Ankara: Adalet Yayınevi.
- Gordon M. (2005). *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. O. Akınhay ve D. Kömürçü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.(Eserin Orijinali 1994’de yayımlanmıştır.)
- Göcen E.C. (2018).Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları. *International Academic Journal*, 2(2), 313-333.
- Göksel B. (1993). *Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk*.Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.

- Gökten Y. (2018). Proleteriyadan Prekaryaya Yeni Bir Küresel Sınıf(!). *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 16(62), 28-45.
- Gönenç A. (2006).Fransa’da ve Türkiye’de Kadın Hareketleri. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 27, 63-84.
- Gözener E. (1973). *Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul.
- Gül F. (2014).Varoluşçu Felsefenin Türk Düşünce Hayatındaki Yansımaları. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 27-32.
- Gül H., Yalçınoğlu H. ve Atlı C.Z. (2014). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169-176.
- Güler Y. (2004). II. Dünya Savaşı Sonrası Türk-Amerikan İlişkileri (1945-1950). *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 209-224.
- Günel P. (2009).*Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası Çerçevesinde Güney Avrupa Sosyal Devlet Modeli ve Türkiye*. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Günday P. D. (2011).*Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Gündoğdu A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Güner T., Uslan U. Y. ve Çiçek Ö. (2014). Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*,5(10), 55-75.
- Güneş F. (2017). Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 254-256.
- Gürol M.A. (2007).Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3, 144-150.
- Harari Y. N. (2015).*Hayvanlardan Tanrılara Sapiens*(Çev. Ertuğrul Genç) İstanbul: Kolektif Kitap

- Holton J. R. (2005). *The Differentiation of Economy and Society*. Economy and Society, Routledge Press.
- Hooks B. (2012). *Feminizm Herkes İçindir* (çev. Yıldırım A., Kurt B., Özgün Ş. Ve Aydın E.). İstanbul: BGST Yayınları.
- Hyman D.N. (2010). *Public Finance*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Igwe O. C. I. (2018) History Of The International Economy: The Bretton Woods System And Its Impact On The Economic Development Of Developing Countries. *Athens Journal of Law*, 4(2), 105-126.
- International Labour Review. (2000). Introduction: Social Policy And Social Protection. *International Labour Review*, 139(2), 113-117.
- İçli G. T. (1998). Cumhuriyet Döneminde Kadının Sosyal Konumu. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cumhuriyetin 75. Yılı Özel Sayısı, 93-103.
- İmançer D. (2002). Feminizm ve Yeni Yönelimler. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 19, 151-171.
- İnan M. (2019). IMF İstikrar Politikaları ve Syand-By Anlaşmalarını Gerekli Kılan Nedenler Açısından Türkiye IMF İlişkileri. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(32), 591-640.
- İŞKUR (2003). Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP- I). (<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/>). [E.T. 01.06.2020].
- İŞKUR (2009). Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu. (<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/>). [E.T. 01.06.2020].
- İŞKUR(2008). Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması. (<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/>). [E.T. 01.06.2020].
- İŞKUR(2018). İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi. (<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/>). [E.T. 01.06.2020].
- İşler R. (2010). Feminist İktisadın Geleneksel İktisada Metodolojik Açından Getirdiği Eleştiriler. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(1), 115-122.



- İşler R. ve Şentürk C. (2017). Tarihsel Açıdan Uluslararası Kurum/Kuruluşlarda “Ekonomik Kalkınma” ve “Kadın” İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 375-388.
- Kalaycı İ. (2017).Feminist İktisat: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Seçenek Bir Bakış. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 533-542.
- Karabıyık İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(1), 231-260.
- Karlık R. S. (2013). *Avrupa Birliği Türkiye İlişkileri: Bir Çıkmaz Sokak*. İstanbul: Beta Yayınevi. No.2920.
- Kasa H. ve Alptekin V. (2016). Türkiye’de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 18(1), 1-24.
- Kaya A., Beşgöl O. Ö., Düzgıt A. S. ve Gürsoy Y. (2013). *Avrupa Birliği’ne Giriş; Tarih, Kurumlar ve Politikalar* (2. Baskı).İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kaya A., Düzgıt S., Gürsoy Y. ve Onursal Ö. (2009). *Avrupa Birliği’ne Giriş Tarih, Kurumlar ve Politikalar* (3. Baskı).İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kaya H. ve Belke M. (2018).Feminist İktisat ve İktisadi Düşüncede Kadının Konumu. *Göller Bölgesi Aylık Hakemli Ekonomi ve Kültür Dergisi*, 5(60), 1-5.
- Kaya M. (2009). Küreselleşme Yaklaşımları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 61-76.
- Kaymaz Ş.İ. (2010). Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu. *Atatürk Yolu Dergisi*, 12(46), 333-366.
- Kaypak Ş. ve Kahraman M. (2016).Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,13(33), 298-315.
- KEİG (2013). Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar. İstanbul: KEİG Platformu.
- Keleş R. (1995). Kentleşme ve Türkçe. *Dilbilim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-5.
- Kesici H. (2010). Adam Smith ve Ahlak Teorisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 89-97.
- Kesici M.R. (2011).Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyumu. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 75-115.

- Kesici M.R. Ve Selamoglu A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm. *İş ,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*,7(2), 25-51.
- Keynes J.M.(2008). *Genel Teori İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi*(çev. Akalın S.U.). İstanbul: Kalkedon Yayınları. (Eserin Orijinali 1936’da Yayınlanmıştır.)
- Kıraç S. ve İlhan B. (2010). Avrupa Birliği Oluşum Süreci ve Ortak Politikaları. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(188), 191-201.
- Kıral G. ve Karlılar S. (2017). Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.
- Kırılmaz H. ve Ayparçası F. (2016). Modernizm ve Postmodernizm Süreçlerinin Tüketim Kültürüne Yansımaları. *İnsan&İnsan Dergisi*, 3(8), 32-58.
- Kırılmaz H. ve F. Ayparçası (2016). Modernizm ve Postmodernizm Süreçlerinin Tüketim Kültürüne Yansımaları. *İnsan ve İnsan*, 3(8), 32-58.
- Kıvılcım F. (2013). Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinin Gelişmekte Olan Ülke Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 219-230.
- Kızılgöl Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.
- Kocacık F. ve Gökkaya V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kolay H. (2005).Kadın Hareketinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları. *EMO Kadın Bülteni*, (3), 5-11.
- Konca B. (2016). *İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İşgücününün Ekonomideki Yeri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Koray M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 19-56.
- Koray M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum*, 2, 13-54.

- Korkmaz M., Alacahan D.N., Cesim T.D., Yücel A.S. ve Aras G. (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(9), 1845-1863.
- Koru T.A. ve Dinçer N.N. (2018).Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörleri. *İktisat ve Toplum*, 88, 5-11.
- KOSGEB (2014). (<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/349/plan-raporlar-ve-mali-tablolar>). [E.T. 01.05.2020].
- Kozlu D. (2009). Modernizm Sonrası Postmodern Hareket İçinde Kadının Yeri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Köstekli İ. Ş. (2011).*Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*. İstanbul: İstanbul Araştırmalar Vakfı.
- Kurnaz I. (2015).İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı*, 83-121.
- Kurnaz Ş. (1996). II. Meşrutiyet Döneminde Türk Kadını. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Kutlu S.ve Horvath L. (2017). Post Keynesyen Makro İktisadın Metodolojik Temelleri Üzerine Bir İnceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 95-129.
- Kuyaksil A. (2009).Türk Anayasalarında Kadın Hakları Ve Gelişimi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (11), 328-351.
- Makal A. (2010).Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*, 25, 13-40.
- Marx K. (2014). *El Yazmaları* (çev. Belge M.). İstanbul: Birikim Yayınları No. 11248. (Eserin orijinali 1844’de yayımlanmıştır.).
- Marx K.(2003). *Ücretli Emek ve Sermaye Ücret Fiyat ve Kar*. Ankara: Eriş Yayınları. (Eserin orijinali 1847’de yazılmıştır).
- Memiş E. Ve Özay Ö. (2013). Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Birkaç Arpa Boyu*, 21, 239-268.
- Mevzuat (1924), Hafta Tatili Hakkında Kanun, Kanun numarası: 394, s: 211.
- Mevzuat (1930), Umumi Hıfıssıhha Kanunu, Kanun numarası: 1593, s: 1061-1104.

- Mevzuat (1935), Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 2739, ss:411.
- Mevzuat (2003), İş Kanunu, Kabul Tarihi: 22.05.2003, Sayı: 25134, Cilt:42, s: 8423.
- Mill S. J. (2016). *Kadınların Özgürleşmesi* (çev. Aksel B. D.).Ankara: Pinhan Yayıncılık. No.20913.
- Mor H. (2010). Avrupa (Birliği) Bütünleşme Süreci ve Sorunları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(1), 499-541.
- Moroğlu N. (2018).Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-30.
- Munter A. (2019), The Enlargement of the Union, (<https://www.europarl.europa.eu/portal/en>), [E.T. 30.04.2020].
- Notz G. (2011). *Feminizm* (çev. Çetinkaya S. D.). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- OECD (2019). (<https://www.oecd.org/turkey/>) [E.T. 11.10.2019].
- Official Journal of the European Communities (2000), COUNCIL DİREVTİVE, Lüksemburg, s: 22
- Official Journal of the European Communities (2000), Council Directive, Brüksel, s:23.
- Öksüz D. (2007). *İşkur'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması*. Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Önder N. (2013).Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Örnek S. (2015).ABD’de Kadın Haklarının Gelişimi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 105-129.
- Özar Ş. (2011). *Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları*. İstanbul: İmge Kitapevi.
- Özaydınlık K.(2015). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33), 93-112.
- Özcan B. ve Özçelebi O. (2013). İhracata Dayalı Büyüme Hipotezi Türkiye için Geçerli mi?.*Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,20(1), 1-14.
- Özer M. ve Biçerli K. (2004).Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özerdem F. (2010).Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumunu. *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, 1, 17-27.

- Özgüner M. ve Özgüner Z. (2014).Sosyal Sermaye ve Beşeri Sermaye İlişkisi ve Etkileşimi. *Route Educational and Social Science Journal*, 1(3), 364-375.
- Özgüven A. (1991). *İktisat Bilimine Giriş* (6. Baskı). İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Özsabuncuoğlu ve Direkçi (2012). Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Etkisi. *Türkiye Ekonomi Kurumu*, 86, 1-27.
- Öztürk E. (2011).*Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk Kadını*.İstanbul: Rağbet Yayınları, No. 17032.
- Özyer K. ve Azizoğlu Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.
- Özyer K. ve Azizoğlu Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1),
- Palaz S. (2002). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Parlaktuna İ. (2010).Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(4), 1217-1230.
- Sağ V. (2001).Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 9-23.
- Sağ V. (2001).Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 9-23.
- Sanal M. E. (2014). Bir Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Toplum Yararına Çalışma Programlarının Edirne İlinde 2009 - 2011 Yılları Arasındaki Uygulaması Ve Programlar Bitmeden Ayrılan Katılımcılara Yönelik Analiz. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 1, 1-27.
- Savaş V. (1986). *Keynesyen İktisat Yıkılırken*.İstanbul: Beta Yayınları.
- Sayın A. (2008).Avrupa Birliği’nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(4), 1-14.
- Semerci P. U. (2013). *Avrupa Birliği Hakkında Merak Ettikleriniz*. İstanbul: Hiperlink Yayınları. No. 57.
- Serdaroğlu U. (2010). Feminist İktisat’ın Bakışı Postmodernist mi?. (2. Baskı). Ankara: Efil Yayınevi. No. 54.

- SGK (2015). *Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Bilgilendirme Broşürü*. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu.
- Sminsmans S. (2004). *EU Employment Policy: Decentralisation or Centralisation Through the Open Method of Coordination?*. European University Institute, Florence, Italy.
- Smith A. (2011). *Ulusların Zenginliği* (çev. Yunus A. ve Bakırcı M.). İstanbul: Alan Yayıncılık No. 12156. (Eserin orijinali 1776'da yayımlanmıştır.).
- Snowdon B. and Vane R. H. (2012). *Modern Makroekonomi Temelleri, Gelişimi ve Bugünü* (çev. Kablamacı B.). Ankara: Efil Yayınevi. No. 147.
- Sweezy P. (2007). *Kapitalist Gelişme Teorisi* (çev. Akalın G.). İstanbul: Kalkedon Yayınları. No.29.
- Şahin F. O. Ve Furtuna Y. E. (2017). Feminist İktisat Teorisi Bağlamında Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel Sayı, 442-472.
- Şen M. (2019). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Politikalar Çalışma Dergisi*. 18(41). 295-324.
- Şentürk F. (2015). Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı. *Sosyal Güvence Dergisi*, 7, 113-143.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Genel Müdürlüğü (2018). *Kadının Güçlenmesi Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı*, Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Genel Müdürlüğü.
- Taş G. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler Dergisi*, 3(5), 163-175.
- Taş H. ve Akyol Y. (2015). Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 136-155.
- TBMM (1981), "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme", (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>) [E.T. 01.11.2019].
- TBMM (1996) "Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli)" (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>), [E.T. 25.10.2019].

- TBMM (2013). *Her Alanda Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi.
- TBMM ([https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2018.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf)), [E.T. 28.10.2019] s: 8.
- TBMM ([https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2018.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf)), [E.T. 28.10.2019] s: 12.
- TBMM, (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa21.htm>), [E.T. 28.10.2019].
- TBMM, (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>) [E.T. 25.10.2019].
- TBMM, (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>), [E.T. 28.10.2019].
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kadının Kalkınmadaki Rolü. Ankara: Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
- TDK (2018). Türk Dil Kurumu Sözlükleri (<https://sozluk.gov.tr/>), [E.T. 27.05.2018].
- Tekin H. (2008). *Avrupa Birliği ve Türkiye Örneğinde Ayrımcılıkla Mücadele*. Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi. Ankara.
- TİSK (2008). *OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- Titmuss M. R. (1974). *Social Policy*, New York: Pantheon Books.
- Toksöz G. (2012). “Toplumda Kadın: İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Politikalar”. Ankara: Sosyal Dönüşüm, Biyoetik ve Kamu Politikaları Konferansı.
- Toksöz G., Özkazanç A. ve Poyraz B. (2001). *Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Topoğlu S. (2007). *Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TUİK (2018), *İstatistiklerle Kadın 2018*, Haber Bülteni (<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>), [E.T. 15.06.2019].
- Turan Z. ve Öztürk Y. (2016). Keynes Sistemi Ve Bekleyişlerin Sisteme Katkısı. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 259-269.
- Tutar K. F. ve Şahin H. (2017). Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 40-57.
- Tüfekçi E. M. (2003). Yapısalcı Yöntem ve Uygulama Alanları. *Tiyatro Araştırmaları Dergisi*, 17(17). 50-66.
- Tür Ö. ve Koyuncu A. Ç. (2010). Feminist Uluslararası İlişkiler Yaklaşımı: Temelleri, Gelişimi, Katkı ve Sorunları. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 7(26), 3-24.

- Türkiye Vakıflar Bankası Hazine Başkanlığı (2007). *Küreselleşme Sürecinde Dünya ve Türkiye Ekonomisinde Sektörel Yapıdaki Dönüşüm Üzerine Bir İnceleme*. İstanbul: Ekonomik Araştırmalar Müdürlüğü.
- Türko E.S. ve Gökçenoğlu S. (2020). Avrupa Birliği Tarihinde Bir Geri Adım: Brexit. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 573-589.
- Türkoğlu E. (2015). *Uluslararası İlişkiler Kuramında Feminizm*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2019), "Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri", (<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang-tr/index.htm>), [E.T. 01.11.2019].
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2019), "Cinsiyet Eşitliği Arka Plan", (<https://www.ilo.org/ankara/projects/gender-equality/lang-tr/index.htm>), [E.T. 01.11.2019].
- Ulusoy M.D. (2017). Plastik Sanatlarda Toplumsal Cinsiyet: Feminizme Karşı Feminizm. *Sosyoloji Konferansları*, 55, 413-444.
- UN Global Compact (2016). *2016 Faaliyet Raporu*. Global Compact Network Turkey.
- UN Global Compact (2018). *2018 Faaliyet Raporu*. Global Compact Network Turkey.
- Urul K.A. (2016). *81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi – 2016*. Ankara: TEPAV Yayınları.
- Uzunoglu S., Aytac A., Yildiz N., Yildirak K. ve Atakisi A. (2008). *Temel Ekonomi* (2. Baskı). İstanbul: Literatür Yayınları.No.431.
- Ülger E.G. (2015). Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme. *Yasama Dergisi*, 31, 24-45.
- Ünsal E. M. (2005). *Makro İktisat* (6. Baskı). Ankara: İmaj Kitapevi.
- Üzel, E. (2006). *Feminizm ve Doğa Ekseninde Ekofeminizm*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Verhaest, D. and Verhofstadt, E. (2016). Overeducation and Job Satisfaction: the Role of Job Demands and Control. *International Journal of Manpower*, 37(3), 456-473.



- Vural T. ve Aktan C.C (2006). *Kurumsal İktisat: Kurallar, Kurumlar ve Ekonomik Gelişme*. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Araştırmalar Serisi No: 2.
- WorldBank (2013), Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması. (<https://www.worldbank.org/>). [E.T. 02.06.2020].
- Yanık L. K. (2015). Liberalizm: Bir Yazın Değerlendirilmesi. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 12(46), 35-55.
- Yantur P. (2019). Kalkınma Planları ve Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü: Türkiye Örneği. *Lectio Socialis*, 3(1), 9-20.
- Yaşar, O. (2007). Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1). 1-35.
- Yayar R. ve Uçgunoğlu M. (2016). *Avrupa Birliği’ne Entegrasyon Sürecinde Kadın İstihdamının Önemi*. İstanbul: ICOMEP Yayınları.
- Yıldırım E., Çakmaklı S. ve Özkan Ö.F. (2011). Eskiden Yeniye Neo-Klasik Sentez: Bir Literatür Taraması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(4), 153-184.
- Yıldız N. (2010). *Avrupa Birliği ve Türkiye İstihdam Politikalarında Kadın*. 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını.
- Yılmaz B. O. (2017). Lizbon Stratejisinden Avrupa 2020 Stratejisine Avrupa Birliği’nin Toplumsal Cinsiyet Politikaları Nerede Duruyor?. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(54), 192-213.
- Yılmaz M. ve Zoğal Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *EconWorld Dergisi*, 18, 1-25.
- Yörük A. (2009). Feminizm/ler. *Sosyoloji Notları Dergisi*, 7, 63-85.
- Zeytinoğlu E. (1975). *Genel İktisat* (4. Baskı). İstanbul: Meter Matbaası.

## **ÖZGEÇMİŞ**

### **KİŞİSEL BİLGİLER**

Adı ve Soyadı: Ayşe CEYLAN

Doğum Yeri ve Tarihi:Erzurum 1995

Medeni Hali: Bekar

### **EĞİTİM**

2009-2013: Mimar Sinan Mesleki ve Teknik

Anadolu Lisesi

2013-2017: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

İktisat Bölümü

2019-2020 Güz Yarıyılı: Universidad de Zaragoza Faculty of Social and Human Sciences: Economia.

2017-2020: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

### **İŞ DENEYİMİ**

2019-2020: MEB

### **YABANCI DİL**

İngilizce

YÖKDİL: 60



