

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**İKTİSADİ BÜYÜME SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMININ
ROLÜ VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI**

Sinem Toptaş

Zonguldak 2015

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**İKTİSADİ BÜYÜME SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMININ
ROLÜ VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI**

**Hazırlayan
Sinem Toptaş**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Zafer Öztürk**

Zonguldak 2015

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İktisat Anabilim Dalı 115282102007 numaralı Sinem TOPTAŞ'ın hazırladığı “İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı” konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili Tez Savunma Sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 16/10/2015 Cuma günü saat 14:00’da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Başkan _____

Yrd. Doç. Dr. İsmail Cem AY

Üye _____

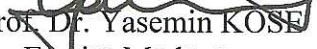
Yrd. Doç. Dr. Zafer ÖZTÜRK (Tez Danışmanı)

Üye _____

Yrd. Doç. Dr. Deniz ŞÜKRÜOĞLU

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../2015


Prof. Dr. Yasemin KOSE
Enstitü Müdürü

ÖZET

| | |
|----------------|---|
| Kurum | : BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı |
| Tez Başlığı | : İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı |
| Tez Yazarı | : Sinem Toptaş |
| Tez Danışmanı | : Yrd. Doç. Dr. Zafer Öztürk |
| Tez Türü, Yılı | : Yüksek Lisans Tezi, 2015 |
| Sayfa Adedi | : 140 |

Bu çalışmada, Türkiye’de kadın istihdamının durumu ve iktisadi büyüme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İstihdam ekonomik ve sosyal temelleri olan bir kavram olmakla beraber günümüzde hem gelişmiş ülkelerin hem de gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısına ilişkin önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Ülkelerin iktisadi büyüme hedeflerine ulaşabilmeleri için; istihdam politikalarının çözüm odaklı olmaları beklenmektedir. Bu hedefe ulaşabilmek için kadının çalışma hayatında daha fazla yer alması sağlanmalıdır. Kadınların işgücü içerisinde yer alması sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir faktörü olarak kabul edilmektedir. İktisadi kalkınmanın sağlanabilmesi için fiziksel yatırımların yeterli olmadığına farkına varılması üzerine, kalkınmanın odak noktasında insan olduğu gerçeği kabul edilmeye başlanmıştır. Bu noktada kadınların bir üretim faktörü olarak iktisadi büyüme ve kalkınma üzerindeki rolü de önem kazanmıştır.

Çalışmada Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki yeri ve iktisadi büyümenin kadın istihdamı üzerindeki etkinlik analizi istatistiki bilgiler yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, Türkiye ekonomisi baz alınan 2000-2013 yılları arasında pozitif büyüme gösterdiği halde, kadın istihdamının bu büyümeye tepkisi düşük kalmaktadır. Oysa dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan ve karşılaştığı cinsiyet temelli engeller nedeniyle çalışma hayatına dâhil olamayan kadınların ekonomiye katılımlarının sağlanması işsizliği azaltacağı gibi iktisadi büyümeyi de önemli ölçüde destekleyecektir.

Anahtar Kelimeler: İktisadi Büyüme, İstihdam, Kadın İstihdamı, Sürdürülebilir Kalkınma

ABSTRACT

| | | |
|-----------------------|---|---|
| Institution | : | BEÜ Institute of Social Sciences, Department of Economics |
| Title | : | The Role of Women's Employment in the Process of Economic Growth and Women Employment in Turkey |
| Author | : | Sinem Toptaş |
| Adviser | : | Asst. Prof. Dr. Zafer Öztürk |
| Type of Thesis, Year | : | MSc. Thesis, 2015 |
| Total Number of Pages | : | 140 |

This study investigates the state of economic growth and its impact on women's employment in Turkey. Since employment is a concept that has economic and social foundations, it constitutes an important issue for the economic and social structures of developed and developing countries in today's world. In order to reach their economic growth target, countries are expected to have solution-oriented employment policies. In order to achieve these goals, it should be ensured that women are much more present in the labor market. In that sense, it is accepted that women's role in labor force is considered to be an important factor in sustainable development. After recognizing the fact that the physical investment is not sufficient in order to ensure economic development, human factor has become the focus of economic development. At this point, women's role as a factor of production on economic growth and development has gained importance.

In this study, the role of women in the labor market in Turkey and their role on economic growth have been analyzed through statistical analysis. According to the results obtained from the study, Turkey's economy, between the years 2000-2013, showed positive growth, in response to the growth of women's employment rate has remained low. However, it is widely accepted that promoting the participation of women in the work labor who constitute nearly half of the world's population and workforce and who encounter gender-based discrimination in economic life will reduce unemployment in a greater extent and support the economic growth significantly.

Keywords: Economic Growth, Employment, Women Employment, Sustainable Development.

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanmasında konunun seçiminden araştırmanın tamamlanmasına kadar bütün aşamalarda değerli yardımlarını, hoşgörülerini ve vakitlerini esirgemeyen çok değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Zafer ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bunun yanında sabrı ve desteği için sevgili eşim Caner TOPTAŞ'a, her daim yanımda olan kıymetli aileme ve son olarak yolundan gitmeye çalıştığım doktor adayı ablam Sedef Erdoğan GIOVANELLİ'ye gönül dolusu teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

| | |
|--|----------|
| ÖZET | iii |
| ABSTRACT..... | iv |
| ÖNSÖZ | v |
| İÇİNDEKİLER | vi |
| ŞEKİL DİZİNİ | ix |
| TABLO DİZİNİ | x |
| GRAFİKLER LİSTESİ | xii |
| KISALTMALAR LİSTESİ..... | xii |
| GİRİŞ | 1 |
| 1. İKTİSADİ BÜYÜME MODELLERİNDE KADIN İSTİHDAMI..... | 5 |
| 1.1. İktisadi Büyüme Kavramı | 5 |
| 1.2. Büyüme Modellerine Genel Bir Bakış | 8 |
| 1.2.1. Klasik Büyüme Modeli | 10 |
| 1.2.2. Post Keynesyen Büyüme Modeli | 11 |
| 1.2.3. Neo-Klasik Büyüme Modeli (Solow Büyüme Modeli) | 12 |
| 1.2.4. İçsel Büyüme Modelleri | 15 |
| 1.2.4.1. Beşeri Sermayeye Dayalı İçsel Büyüme Modelleri (Lucas) | 16 |
| 1.2.4.2. Bilgi Üretimi ve Taşmalar Modeli (Romer'in Yaklaşımı)..... | 18 |
| 1.2.4.3. Kamusal Politikalara Dayalı İçsel Büyüme Modeli (Barro) | 20 |
| 1.3. İktisadi Büyümenin Kaynakları | 23 |
| 1.3.1. Fiziki Sermaye Faktörü | 23 |
| 1.3.2. Doğal Kaynaklar | 24 |
| 1.3.3. Nüfus | 25 |
| 1.3.4. Teknolojik Gelişme Düzeyi | 29 |
| 1.3.5. Beşeri Sermaye Faktörü | 31 |
| 1.4. İktisadi Büyümede Kadın İşgücünün Rolü | 34 |

| | |
|---|-----------|
| 1.4.1. İkili Rol Yaklaşımı | 34 |
| 1.4.2. Neo-Klasik İktisat Yaklaşımı | 35 |
| 1.4.3. İşgücü Piyasalarının Bölünmesi | 37 |
| 1.4.4. Marksist Yaklaşım | 39 |
| 1.4.5. Feminist Yaklaşım | 41 |
| 2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA YÖNELİK YASAL VE KURUMSAL DÜZENLEMELER..... | 44 |
| 2.1. Kadınların İstihdamını Teşvike Yönelik Yasal Düzenlemeler | 44 |
| 2.1.1. Anayasal Düzenlemeler | 44 |
| 2.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Kadın Çalışanlar | 45 |
| 2.1.2.1. Eşit Davranma İlkesi | 46 |
| 2.1.2.2. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni..... | 47 |
| 2.1.2.3. Gece Çalışması, Yer Altında ve Su Altında Çalışma..... | 48 |
| 2.1.3. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW) | 49 |
| 2.1.4. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri | 51 |
| 2.1.5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları .. | 54 |
| 2.1.6. Birleşmiş Milletler Tarafından Yapılan Düzenlemeler | 56 |
| 2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Diğer Politikalar | 59 |
| 2.2.1. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün (KSGM) Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları | 59 |
| 2.2.2. Devlet Planlama Teşkilatı’nın Projeleri..... | 60 |
| 2.2.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Projeleri | 63 |
| 2.2.4. Türkiye İş Kurumu’nun Projeleri | 63 |
| 2.2.5. Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Projeleri | 64 |
| 2.2.6. Kadın Merkezi’nin (KA-MER) Projeleri | 64 |
| 2.2.7. Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı’nın Projeleri | 65 |
| 2.2.8. Kadınlarla Dayanışma Vakfı Projeleri (KADAV)..... | 65 |
| 2.2.9. “Teknolojide Kadın Hareketi” Projesi | 65 |
| 2.2.10. “Annemin İşi Benim Geleceğim” Projesi | 66 |
| 2.2.11. Kardelenler Projesi..... | 67 |

| | |
|---|------------|
| 2.2.12. Kadınlara Mikro Kredi Desteği..... | 68 |
| 2.2.13. Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi..... | 68 |
| 2.2.14. “Evde Çocuk Bakımı” Projesi..... | 69 |
| 2.2.15. “Teknoloji Melekleri” Projesi | 70 |
| 2.2.16. “Baba Beni Okula Gönder” Projesi..... | 70 |
| 3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI VE İKTİSADİ BÜYÜMEYE | |
| KATKISI | 72 |
| 3.1. Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Özellikleri ve Kadın İş Gücünün Gelişimi . | 72 |
| 3.1.1. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü..... | 79 |
| 3.1.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre Kadın İşgücü | 84 |
| 3.1.3. Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İşgücü | 86 |
| 3.1.4. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü | 89 |
| 3.1.5. Türkiye Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İşgücü | 91 |
| 3.1.6. İşteki Statüsüne Göre Kadın İşgücü | 95 |
| 3.1.7. Türkiye’de Kent- Kırsal- Cinsiyet Ayrımına Göre Kadın İşgücü | 97 |
| 3.2.Kadın İşgücünün Görünüş Biçimleri | 99 |
| 3.2.1.Ev Kadınlığı ve Ücretsiz Aile İşçiliği | 99 |
| 3.2.2.Ücretli İşgücü Olarak Kadın | 102 |
| 3.3. Türkiye’de İktisadi Büyüme ve Kadın İstihdamı..... | 104 |
| 3.4. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri..... | 107 |
| 3.5. Kadın İstihdamında Görülen Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri..... | 113 |
| SONUÇ | 120 |
| KAYNAKÇA..... | 126 |

ŞEKİL DİZİNİ

| | <u>Sayfa</u> |
|---|--------------|
| Şekil 1.1: SBM’de Dengeli Gelişme ve Sermaye Birikimi | 14 |
| Şekil 1.2: Nüfus artışı ve Büyüme İlişkisi | 28 |

TABLO DİZİNİ

Sayfa

| | |
|---|-----|
| Tablo 2.1: AB'nin Cinsiyet Eşitliğine Dair Direktifleri..... | 53 |
| Tablo 3.1: Türkiye İşgücü Piyasasında Yıllara Göre İşgücü Durumu (15+ Yaş)..... | 73 |
| Tablo 3.2: Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)..... | 76 |
| Tablo 3.3: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%) | 79 |
| Tablo 3.4: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%) | 84 |
| Tablo 3.5: Sektörlere Göre İstihdam Oranları (%)..... | 87 |
| Tablo 3.6: Yaş gruplarına göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%)..... | 89 |
| Tablo 3.7: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler | 93 |
| Tablo 3.8: İşteki Duruma Göre İstihdam Oranları(%)..... | 96 |
| Tablo 3.9: Kent-Kır-Cinsiyet Ayrımına Göre İşgücü ve İstihdam Oranları (%)..... | 97 |
| Tablo 3.10: Türkiye'de Büyüme, İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları | 104 |
| Tablo 3.11: Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin Kişi).... | 107 |

GRAFİKLER LİSTESİ

Sayfa

| | |
|--|-----|
| Grafik 3.1: Türkiye İşgücü Piyasasında Yıllara Göre İşgücüne Katılım, İşsizlik ve İstihdam Oranları (1990-2013)..... | 74 |
| Grafik 3.2: Türkiye’de Toplam İşgücüne Katılım ve Kadın İşgücüne Katılım Oranları (2000-2013) | 73 |
| Grafik 3.3: Türkiye’de Toplam İşsizlik ve Kadın İşsizlik Oranları (2000-2013) | 76 |
| Grafik 3.4: Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranları (2000-2013) | 80 |
| Grafik 3.5: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Oranları (2000-2013) | 84 |
| Grafik 3.6: Eğitim Durumuna Göre Erkek İşgücüne Katılım Oranları (2000-2013) | 82 |
| Grafik 3.7: Eğitim Durumuna Göre Erkek İstihdam Oranları (2000-2013) | 82 |
| Grafik 3.8: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (2000-2013) | 84 |
| Grafik 3.9: Cinsiyete Göre Tarım Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013) | 87 |
| Grafik 3.10: Cinsiyete Göre Sanayi Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013) | 87 |
| Grafik 3.11: Cinsiyete Göre Hizmet Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013) | 88 |
| Grafik 3.12: Türkiye’de Büyüme ve İşgücüne Katılım Oranları (2000-2013) | 107 |
| Grafik 3.13: Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (2000-2013)..... | 108 |
| Grafik 3.14: Erkeklerin İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (2000-2013) | 109 |

KISALTMALAR LİSTESİ

| | | |
|---------|---|---|
| AB | : | Avrupa Birliği |
| Ar- Ge | : | Araştırma Geliştirme |
| CEDAW | : | Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önleneğine Dair Sözleşme |
| ÇATOM | : | Çok Amaçlı Toplum Merkezi |
| ÇKGV | : | Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı |
| ÇSGB | : | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın |
| ESKHS | : | Uluslararası Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi |
| GİDEM | : | Girişimci Destekleme Merkezleri |
| GSMH | : | Gayri Safi Milli Hasıla |
| GSYİH | : | Gayri Safi Milli Hasıla |
| İKO | : | İşgücüne Katılım Oranı |
| İLO | : | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İO | : | İstihdam Oranı |
| KADAV | : | Kadınlara Dayanışma Vakfı |
| KAGİDER | : | Kadın Girişimcileri Derneği |
| KA-MER | : | Kadın Merkezi Vakfı |
| KBMG | : | Kişi Başına Milli Gelir |
| KSGM | : | Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü |
| MG | : | Milli Gelir |
| SBM | : | Solow Büyüme Modeli |
| SGK | : | Sosyal Güvenlik Kurumu |
| SGP | : | Satın Alma Gücü Paritesi |

| | | |
|------|---|---|
| SIDA | : | İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı |
| SMH | : | Safi Milli Hasıla |
| STK | : | Sivil Toplum Kuruluşu |
| TGMP | : | Grameen Mikro Finans Programı |
| TPV | : | Türkiye Bilişim Vakfı |
| TUIK | : | Türkiye İstatistik Kurumu |
| UMEM | : | Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri |

GİRİŞ

Bir ülkede istihdamın yapısı ve işsizliğin boyutları, iktisadi gelişme ve sosyal kalkınma düzeyinin önemli göstergeleri arasında yer almaktadır. Ekonomik kalkınmanın birincil koşulu üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıdır. Bu faktörlerden biri olan işgücü kullanımında kadınlara yönelik olumsuz cinsiyet ayrımcılığı yapılması, kadının işgücü piyasasına katılımında dengesizliklere neden olmaktadır. Diğer taraftan kadınlar yüzyıllar boyunca üretimin her aşamasına katkıda buldukları halde, ilk olarak emeklerini ücret karşılığı arz etmeleri sanayi devrimiyle başlamıştır. Zaman içerisinde kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri de farklılık göstermiştir.

Türkiye’de tarihsel süreç içerisinde 1950’lerin ortalarından itibaren kadınların işgücüne katılım oranı düşüş eğilimi göstermiştir. Bu dönemde kırsal alandan kentlere yaşanan göç hareketi, tarımda makineleşme ve öğrenim düzeyi düşüklüğü gibi nedenler kadınların işgücüne katılımının azalmasına neden olmuştur. Diğer taraftan Türkiye’de 24 Ocak 1980 kararları sonucunda ihracata dayalı sanayileşme modeline geçilmiş ve fiyat emek dışındaki piyasalarda serbest piyasa kurallarına göre belirlenirken, emek piyasasında sendikaların faaliyetlerinin azaltılmasıyla çalışabilir işgücü pazarlık gücünü kaybetmiştir. Özellikle ihracatın önemli kısmını karşılayan ve kadınların yoğun olarak istihdam ettiği tekstil sektörü, rekabet edilebilirliğini artırmak için ucuz işgücüne yönelmiş ve kadınlar bu süreçten en fazla etkilenen kesim olmuştur. Ayrıca 1980’lerden sonra esnek üretimin yaygınlaşması kayıt dışı istihdamı artırmış ve bu evrede kadınlar, kayıt dışı istihdamın ilk kaynağı olarak düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmıştır.

Diğer taraftan uluslararası rekabetin yoğun şekilde yaşandığı dünya ekonomisinde, kadınların istihdama katılımını artırmak ülkelerin öncelikli hedefi haline gelmiştir. Teknolojik ve ekonomik gelişmelerin her ülkede farklı şekilde olması, işgücü piyasalarında yaşanan süreci de etkilemiş, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması için çalışmalar hız kazanmıştır. Bu süreçte kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katkıları ülkelerin başarılarının arkasında yatan en önemli nedenlerden biri haline gelmiştir.

Ekonomik büyüme ve kalkınmanın sürdürülebilirliği kaynakların etkin kullanımını, sermaye birikimini, verimlilik artışını, insan kaynaklarına yatırımı ve teknolojik yenilikleri beraberinde getirmektedir. Değişen dünya standartları ve teknolojik ilerlemeler de emek piyasasında önemli değişimlere yol açarak yeni işlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda ikincil aktör durumunda olan kadın da çalışarak hem aile hem de ülke ekonomisine katkı sağlamaya başlamıştır.

Kadınların iktisadi yaşama tümüyle katılması, hem kadın-erkek eşitliği hem de verimlilik açısından, ulaşılmak istenen bir hedeftir. Kadınların işgücü piyasasına katılması, iktisadi pozisyonlarını görece düzelterek için eşitlik sağlayıcı özellik göstermektedir. Ayrıca, kadınların işgücüne katılımı iktisadi verimliliği artırarak ülkenin kalkınma potansiyelinin iyileşmesine neden olmaktadır. Ancak Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük seviyelerde olması ve bu oranların bölgelere göre büyük farklılıklar göstermesi, bu eşitlik ve verimlilik hedefleriyle örtüşmemektedir.

Türkiye’de işgücü piyasalarında kadınlar halen çok çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadın işgücünün en sık karşılaştığı sorunlar arasında; emek yoğun işlerde düşük ücretle istihdam edilmeleri, enformel sektörde istihdam edilmeleri ve sosyal güvenceden mahrum kalmaları yer almaktadır. Kadın işgücünün işgücü piyasalarında karşılaştığı sorunların ortadan kaldırılabilmesi ve işgücü piyasalarına girişini sağlayacak mekanizmaların oluşabilmesi için gerekli olan unsur, öncelikle kadının beşeri sermayesinin yükseltilmesidir. Kadının beşeri sermayesi yükseldikçe işgücüne katılım olanakları da artmaktadır. Ayrıca, kadınların hem çalışma yaşamına girerken hem de girdikten sonra karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık da önemli bir sorundur. Belirli iş ve mesleklerin kadınlar için uygun görülmemesi, iş paylaşımında eşit davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, ücretlerin düşük tutulması başlıca ayrımcılık örnekleri olarak sıralanabilmektedir.

Kadının sosyal durumu ile eğitim düzeyi, üretim sürecine katılımı ve elde ettiği gelir arasında aynı yönde bir ilişki bulunmaktadır. Kadınlara beceri kazandırılması ve bunun neticesinde emeklerini arz ederek gelir elde etmeleri, kadınların ekonomik yaşama daha fazla katılmalarına, kalkınma ve büyümeden daha

fazla pay almalarına ve aile içindeki konumlarının iyileşmesine neden olmaktadır. Sonuçta kadına verilmiş olan eğitim, tüm topluma verilmiş eğitim niteliği taşımaktadır. Nitekim hemen her sektörde kadınların aktif işgücüne katılmalarının, kalkınmanın hızlandırılması ve iktisadi büyümenin dengeli bir yapıya kavuşması için ön koşul olduğu bilinmektedir.

Genel anlamı ile iktisadi büyüme, bir ülkede üretilen nihai mal ve hizmetlerin bir dönemden diğerine (genellikle bir yıl) gösterdiği oransal değişim olarak ifade edilmektedir. Bir başka ifade ile iktisadi büyüme bir ülkenin üretim imkânları eğrisinde sağa doğru bir kaymayı ifade etmektedir. Bununla birlikte iktisadi büyüme süreci, hem iktisadi faaliyetlerin ölçeğinde meydana gelen büyümeyi hem de kişi başına düşen hasılanın büyümesini ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışma, iktisadi büyümenin kadın istihdamını ne ölçüde etkilediğini saptamak ve değişen sosyo-ekonomik yapı ile birlikte Türkiye ekonomisi açısından önemi gittikçe artan kadın işgücünün emek piyasalarındaki durumunu tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışma, kadınların istihdam sürecinde karşılaştıkları sorunların ve bu sorunların çözümünde uygulanan politikaların incelenmesi, kadınların iktisadi kalkınmada daha etkin bir rol üstlenebilmesi için neler yapılması gerektiği hususunda yeni çözüm yolları ve önerilerin sunulması açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde kadın istihdamı ile iktisadi büyüme ilişkisi başlığı altında önce iktisadi büyümenin tanımı, kaynakları ve büyüme teorilerinden bahsedilecek ardından iktisadi büyümede kadın işgücünün rolü incelenecektir.

İktisadi büyüme sürecinde kadının rolünün değerlendirildiği ilk bölümün ardından çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik yasal ve kurumsal düzenlemelere yer verilecektir. Türkiye’de kadın işgücü istihdamına yönelik faaliyet gösteren kurumlar ve bu kurumlar tarafından kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan program ve projeler incelenecektir. Hukuksal alanla ilgili olan bölümde Yeni İş Yasası’nın kadınlarla ilgili bölümleri ele alınacak, bu maddelerin kadın istihdamına etkileri tartışılacaktır. Ayrıca bu alt bölümde Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde Türkiye’de kadın-erkek eşitliğini

sağlamaya yönelik uygulanan politikalar ve kadın-erkek eşitliğiyle ilgili Birleşmiş Milletler ve ILO Sözleşmeleri’de ele alınacaktır.

Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik yasal ve kurumsal düzenlemelerin yer aldığı ikinci bölümün ardından çalışmanın üçüncü bölümünde ise Türkiye işgücü piyasasının yapısı incelenecek ve kadın istihdamının durumu çeşitli açılardan değerlendirilecektir. Türkiye’de kadınların iktisadi büyümeye etkisi; Türkiye İstatistik Kurumu’nun Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ile eğitim, yaş, sektör, kayıtlılık ve iş statüsüne göre yorumlanacaktır. Ayrıca bu alt bölümde, kadın işgücünün görünüş biçimleri ve istihdam edilen kadınların içinde buldukları durum analiz edilecektir. Yine bu kısımda kadın istihdamında yaşanan sorunlar ve bu sorunların giderilebilmesi için uygulanabilecek çözüm önerileri üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın sonuç bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılarak çalışma kapsamında elde edilen bulgular yorumlanacak ve iktisadi büyüme sürecinde kadın istihdamının artırılması için öneriler getirilecektir.

1. İKTİSADİ BÜYÜME MODELLERİNDE KADIN İSTİHDAMI

1.1. İktisadi Büyüme Kavramı

İktisadi büyüme belirli bir dönemde (genellikle bir yıl) üretim kapasitesindeki artışa bağlı olarak mal ve hizmet üretiminde meydana gelen artışı ifade etmektedir. Üretim kapasitesindeki artış GSMH (Gayri Safi Milli Hasıla), GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) ya da kişi başı GSMH veya GSYİH'daki artış ile ölçülebilmektedir (Apak ve Uçak, 2007:57-68). GSMH, belirli bir ülkede, belirli bir dönemde yurt içinde ya da yurt dışında bulunan o ülke vatandaşları tarafından piyasada üretilen tüm nihai mal ve hizmetlerin parasal değeri olarak tanımlanmaktadır. GSYİH ise, GSMH'den farklı olarak, bir ülke sınırları içerisinde belirli bir dönemde üretilen tüm nihai mal ve hizmetlerin değerini ifade etmektedir. Bir ülkenin gayri safi milli hasılası, o ülkenin nüfusuna bölündüğü zaman kişi başına düşen GSMH bulunmaktadır. Benzer şekilde bir ülkenin gayri safi yurtiçi hasılası, o ülkenin nüfusuna bölündüğü zaman ise kişi başına düşen GSYİH elde edilmektedir (Ünsal, 2007:5).

İktisadi büyümenin tespitinde daha çok GSYİH kavramı kullanılmaktadır. GSYİH analiz edilirken nominal ve reel GSYİH arasındaki fark ortaya konulmalıdır. Nominal GSYİH, ekonomideki toplam çıktının üretildiği dönemdeki fiyatlarıyla (cari fiyatlar) ölçümüdür. Nominal GSYİH, fiyat artışlarını da içerisinde barındırmaktadır. Reel GSYİH ise, herhangi bir yılda üretilen çıktıyı temel bir yılın fiyatlarıyla (sabit fiyatlar) ölçmektedir. Bu haliyle Reel GSYİH, enflasyon nedeniyle meydana gelen fiyatlardan arındırılmış bir değere karşılık gelmekte ve ekonomik analizlerde genellikle fiyat değişimlerinin etkisini içermeyen reel büyüklükler tercih edilmektedir (Berber, 2006:14). Reel GSYİH'da meydana gelen artışın baz yıla bölünüp 100 ile çarpılmasından elde edilen değere ise büyüme oranı denilmektedir. En sade şekliyle, 1 yıl için büyüme oranı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Kaynak, 2011:4):

$$g_{t+1} = \frac{R \text{GSYİH}_{t+1} - R \text{GSYİH}_t}{R \text{GSYİH}_t} \times 100 \quad (1.1)$$

g = Büyüme oranı

$R \text{GSYİH}_t$ = t yılına ait Reel Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla

$R \text{GSYİH}_{t+1}$ = t+1 yılına ait Reel Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla

GSMH'nin hesaplamasında, sadece hesap yapılan yıla ait değil, daha önceki yıllardan kalan sermaye malları da hesaplama dâhil edilmektedir. Bu süreçte üretim faaliyetleri, üretimde kullanılan makine-teçhizatın aşınma ve yıpranma meydana gelmesine neden olmaktadır (Acar, 2002:13). Bu aşınma ve yıpranma payına amortisman denilmektedir. GSMH büyüklüğünden amortismanlar çıkarıldığında geriye kalan değer Safi Milli Hasıla (SMH) büyüklüğünü vermektedir.

$$\text{SMH} = \text{GSMH} - \text{Amortismanlar}$$

SMH baz alınan dönemde bir ülkenin reel üretim gücünü göstermektedir (Yıldırım ve Karaman, 2003:53). Bu nedenle SMH ekonominin baz alınan dönemdeki gücünü ortaya koyması açısından GSMH değerine göre daha uygun bir büyüklüktür (Güran, 1999:17).

Ekonomilerin yapısı ve potansiyeli, ülkelerin refah seviyelerindeki değişimi ve ekonomilerin büyüyüp büyümediği hakkında bilgi veren bir diğer kavram ise milli gelir (MG) kavramıdır (Pekin, 1988:90). Üretim faktörlerinin gelirleri, ülkenin milli gelirini belirlemektedir. Bir toplumda üretim faktörleri emek, sermaye, doğal kaynak ve girişimcidir. Bu faktörler bir araya gelerek mal ve hizmet üretimi sağlamakta, sonrada meydana gelen milli gelirden paylarını almaktadırlar. Bu açıdan milli gelir, bir ülkede üretim faktörlerinin, bir yıl içerisinde üretime katılması karşılığı aldıkları parasal değerler toplamı şeklinde tanımlanmaktadır. Bir ülkede, milli gelirin hesaplanmasında nüfus miktarının önemli bir faktör olduğu bilinmektedir. Bu noktada kişi başına milli gelir (KBMG) kavramı, GSMH'nın yıl ortası nüfusa bölünmesiyle elde edilmektedir. Nüfusun milli gelirden hızlı artması refah artışına

olumsuz etki yaratacağından, kişi başına gelir rakamlarının dikkate alınarak gelişme ve refahın ölçülmesi gerekmektedir (Aktuğ, 2010:2).

Uluslararası gelişmişlik düzeyleri karşılaştırmalarında ortak döviz kuru kullanılarak elde edilen kişi başına GSYİH rakamları yanında, ülkelerarası karşılaştırmalarda resmi döviz kurları arasındaki farklılıklar nedeniyle döviz kurunun yeterli olamayacağı kanısı oluşmaktadır. Ülkelerarası bu farklılıkların giderilmesi için satın alma gücü paritesi (SGP) yönteminden yararlanılmaktadır (Kaynak, 2005:40-41). Ülkeler arasında fiyat farklılaşmalarını ortadan kaldıran SGP, belli bir mal ve hizmet sepetinin çeşitli ülkelerde satın alınabilmesi için gereken ulusal para miktarlarının birbirlerine olan oranı olarak tanımlanmaktadır. SGP belirlenirken reel satın alma gücünün yanında, siyasi ve idari kararlar da etkili olmaktadır. SGP hesaplanırken sermaye ve faiz hareketleri dikkate alınmamaktadır (Bozdağ ve Bozdağ, 2009:3).

İktisadi büyüme, teorik olarak üretim imkânları eğrisinin sağa kayması ile ifade edilmektedir. Üretim imkânları eğrisi, ülkenin teknoloji düzeyi ve üretim faktörü miktarında ulaşılabilmesi en yüksek üretim düzeyini göstermektedir (Tezel, 1989:12). Üretim imkânları eğrisinin dışa doğru kaydırıcı faktörler: üretim teknolojisindeki gelişmeler, işçilerin verimliliğinin yükselmesi ve üretimin gerçekleştiği sanayi dallarında kapasite kullanımının artması şeklinde açıklanmaktadır. Ayrıca üretim imkânları eğrisinin dışa kaymasında, hükümetlerin verimlilik artışı sağlayacak nitelikte eğitime, teknolojiye ve Ar-Ge'ye yaptıkları altyapı yatırımlarının da etkisinden söz edilebilmektedir (Kibritçioğlu, 1998:208).

İktisadi büyüme sürecinde uzun ve kısa dönem farklılıkları ortaya konulduğunda, kısa dönemde girdiler tam ve etkili bir şekilde istihdam edilemezken, ülkenin mal ve hizmet piyasalarındaki toplam talep artışları sayesinde kişi başına GSMH'de artışlar sağlanabilmektedir. Bu süreçte, hükümetlerin genişletici para, maliye, döviz kuru ve dış ticaret politikalarının etkilerinden söz edilebilmektedir. Fakat iktisadi büyümenin gerçekleşebilmesi için kişi başına GSMH'de ki artışların devamlı ve reel olması gerekmektedir. Bu artışlar, ancak uzun dönemde ortaya

çıkartılabileceğinden, iktisadi büyüme sorunu genellikle uzun dönem sorunu olarak kabul edilmektedir (Ok, 2008:5).

Ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınma kavramları kimi zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavram arasındaki farklılıklar ortaya konulduğunda, ekonomik büyümenin daha çok üretim faktörlerinin en yüksek verimi sağlayacak şekilde bir araya getirilmesini içeren bir denge problemiyle ilgilendiğini göstermektedir. Ekonomik kalkınma ise iki aşamalı bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. İlk aşama, üretim faktörlerinin oluşturulmasıdır. Üretim faktörlerinin oluşturulabilmesi için ekonomiyi de içine alan yapısal bir değişimin olması gerekmektedir. İkinci aşama ise üretim faktörlerinin en uygun bileşimi içerisinde barındırması gerekmektedir. Bu sebeple ekonomik kalkınma kavramı, iktisadi nitelikli yapılar yanında sosyo-kültürel ve siyasal nitelikteki yapılarda da ilerleme yönünde bir değişime karşılık gelmektedir. Bu anlamda iktisadi kalkınmayı yalnızca ekonomik boyutla sınırlamak doğru olmayacaktır. Toplumunu sosyolojik, psikolojik ve politik tüm boyutlarıyla çevreleyen karmaşık bir süreci içine almaktadır. Bu sebeple, bütün olarak yapıların pozitif yönde bir değişim içinde olması, büyüme ile kalkınma arasındaki niteliksel farkı ortaya koymaktadır (Karataş ve Çankaya, 2010:29-55).

1.2. Büyüme Modellerine Genel Bir Bakış

İktisat biliminin sistematik başlangıcı olarak Adam Smith'in 1776 yılında hazırladığı "The Wealth Of Nations" adlı çalışması gösterildiğinden, büyüme sürecinin analizine bu noktadan başlanılmaktadır. Bu bağlamda Klasik Büyüme Teorisi ilk sistemli büyüme teorisi olması açısından önem taşımaktadır. Smith (1776), çalışmasında bir ülkenin büyüme sürecini yalnızca sermaye akımlarına değil aynı zamanda iş bölümü, uzmanlaşma, uluslararası ticaret, nüfus artışı ve görünmez el mekanizmasına dayandırmaktadır. Smith'in büyüme süreci için ilk zamanlarda ekonomi fazla kaynak ve düşük sermaye stokuna sahiptir, bu süreç kâr oranını yükseltmektedir. Daha sonraları sermaye stokunda artış sağlanması, işgücü talebini artırmaktadır. İşgücü talebindeki artış, ücret artışlarını da beraberinde getirmekte dolayısıyla nüfus ve sermayenin artması iktisadi büyümeyi gerçekleştirmektedir.

Diğer taraftan çağdaş ekonomik büyüme kuramları ise, Harrod'un 1939 yılında yayınladığı "An Essay in Dynamic Theory" isimli makalesiyle başlamış olup ardından Domar'ın 1946 yılında "Capital Expansion, Rate of Growth and Employment" yaptığı çalışmalar çağdaş ekonomik büyüme kuramlarına önemli katkılar sağlamıştır. Harrod-Domar modeli bu iki iktisatçının çalışmalarındaki benzerlikler nedeniyle bu isimle anılmaktadır. Keynes kısa dönemli analiz sonucu ekonominin makro dengesi ile ilgili önerilerde bulunarak uzun dönemli büyüme soruna yönelmemiştir (Doğan, 2014:369). Harrod ve Domar'ın ayrı ayrı çalıştığı ancak aynı fikirleri savunan analizlerinde bu eksiklik ele alınmaktadır. Bu bağlamda Harrod-Domar modeli uzun dönemde makro temelli bir Keynesyen analiz olarak kabul edilmektedir. Harrod ve Keynes arasındaki temel fark ise, Harrod'a göre ekonomi sabit oranda dengeli bir şekilde büyüyebilirken, Keynes'e göre bu bir mucizedir veya ciddi düzenlemeler ile sağlanabilmektedir. Harrod ve Domar dengeli büyüme sürecini ve bu büyümenin nasıl sürekli hale getirilebileceğini açıklamaya çalışmıştır (Muratoğlu, 2011:5-10).

Daha sonraları Solow'un çalışmaları Neo-klasik büyüme modelleri içerisinde önemli bir yere sahip olmuştur. Solow, 1956 yılında yayınlamış olduğu "A Contribution to the Theory of Economic Growth" makalesiyle ekonomik büyüme sürecini Neo-klasik açıdan değerlendirmiştir. Solow (1956), teknolojik gelişme, nüfus artışı ve tasarrufun büyüme üzerine ve bu parametrelerin birbirleriyle etkilerini araştırmıştır.

Büyüme modellerinin tarihsel seyri içinde son dalga teoriler içsel büyüme modelleri olarak bilinmektedir. İçsel büyüme modelleri Romer'in 1986 yılında yayınladığı "Increasing Returns and Long Run Growth" çalışmasıyla ortaya çıktığı kabul edilmektedir. İçsel büyüme modelleri genel itibarıyla ekonomik büyümeyi sistemin iç dinamiklerine dayandıran ve refah düzeyinin belirlenmesinde politikaların belirleyici olduğu bir çerçeve mekanizmayı benimsemektedir (Yardımcı, 2006:99). İçsel ifadesi firmaların veya tüketicilerin kendi amaç fonksiyonlarını kâr ya da yarar olarak maksimize etmek amacıyla bilinçli eylemler

sonucu gerçekleştirdikleri yeniliklere işaret etmektedir (Dinopoulos ve Şener, 2007:2).

1.2.1. Klasik Büyüme Modeli

Klasik büyüme teorileri büyüme ile ilgili ilk teoriler olarak kabul edilmektedir. Klasik iktisat görüşünün içerisinde Fیزیokratların görüşleri, sanayileşme ve teknolojik gelişme yer almaktadır. Ülkelerin ekonomik büyüme seviyesinin artan bir seyir ile devam etmesinin yollarını arayan bu teoriler ilk olarak 18.yy'ın sonunda Adam Smith ile birlikte oluşmaya başlamıştır. Klasik büyüme modeli; Smith, Ricardo, Malthus, S. Mill ve James Mill tarafından ortak geliştirilen bir model olarak karşımıza çıkmaktadır (Acar, 2000:23). A. Smith, iktisadi büyüme analizinde iş bölümü ve büyüme arasındaki ilişkiyi, Malthus nüfus ve büyüme hızları arasındaki uyumsuzlukları incelerken, D. Ricardo büyüme analizinde azalan verimler ve bölüşüm kavramlarına yer vermiştir (Hiç, 1994:14).

Klasiklerin savunduğu liberal anlayışta ekonomik sistem, görünmez bir el tarafından dengeye gelmektedir. Devlet ekonomiye müdahale ederse piyasanın işleyişi bozulacağından, yatırımlar ve ekonomik büyüme bu süreçten olumsuz etkilenmektedir. Klasiklere göre, ekonomide istihdam ve sermaye stokunu artırmak özel sektörün görevidir. Devlet sadece adalet, güvenlik, savunma gibi sosyal ihtiyaçları karşılamalıdır. Ancak bu tür kamu hizmetlerinin sağladığı dışsal yararlar dolaylı olarak büyüme üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir (Smith, 1776). Klasik iktisatçıların maliye politikası anlayışı küçük denk bütçe kavramını içermektedir. Bu anlayışta bütçe açığı olumsuz karşılandığı gibi bütçe fazlası da olumsuz karşılanmaktadır. Çünkü özel tasarrufların daraltılması pahasına bütçe fazlası sağlanmaktadır. Bu durum yatırım seviyesini azaltacağı gibi, uzun dönemde ekonominin gelişmesini de olumsuz etkileyecektir (Orhan, 1989:64).

Klasik büyüme modeli çok sayıda iktisatçının fikirlerini yansıtmakla beraber David Ricardo'nun 1817'de yayınladığı "The Principles of Political Economy and Taxation" çalışması azalan verimler ve topraktan elde edilen gelirin ücret, rant ve kâr biçimindeki dağılımı üzerine kurulmuştur. Ricardo (1817)'ya göre, toprak azalan

verimlere dayalı, değişken, kıt bir faktördür ve büyümenin temel belirleyicilerindendir. Ekonomi büyüdükçe, nüfus topraktan daha hızlı artmakta, toprakla ilgilenen emeğin verimliliği azalmaktadır. Bu durum gıda arzının daralmasına ve fiyatların yükselmesine neden olmaktadır. Ancak sanayideki sabit getiri, gıda maddeleri fiyatları yükseldiği için ücretinde aynı oranda yükselmesini gerekli kılmamaktadır. Diğer taraftan rekabet düzeyi tarım ve sanayide ücretleri eşitleyeceği için ücretlerdeki artış emek ve sermaye üzerindeki kâr haddini azaltmaktadır. Kâr haddi düştüğünde ekonomi uzun dönemde durgunluğa girmektedir.

Sonuç olarak Klasik büyüme modelinde büyüme; sermaye birikimine, yani yatırımlara bağlıdır ve büyüme yalnızca kısa dönemde gerçekleşmektedir. Uzun dönemde ekonomi durgunluğa girmektedir, çünkü uzun dönemde kâr hadlerinin düşmesi net yatırımları durdurmaktadır. Dolayısıyla uzun dönemde ekonomik büyüme gerçekleşmemektedir (Şentürk, 2007:61).

1.2.2. Post Keynesyen Büyüme Modeli

Post Keynesyen Büyüme Modeli, (Harrod - Domar Modeli) Harrod (1939) ve Domar (1946) tarafından ayrı ayrı geliştirilen ve aralarında çok az farklılık olduğu için Harrod-Domar Modeli olarak bilinen bu model büyüme iktisadının kökenini oluşturmaktadır. Harrod-Domar Modeli Keynesyen anlamda yatırımların talep ve kapasite yaratma yönlerinin birlikte değerlendirilmesinden ortaya çıkmıştır.

Harrod (1939), eksik istihdam dengesinden hareket ederek tam istihdam dengesine ulaşan büyümenin yollarını incelemiştir. Domar (1946) ise, tam istihdam dengesini hareket noktası olarak bunun sürekliliğini sağlayacak büyüme oranını araştırmıştır. Harrod-Domar Büyüme Modelinde, dengeli ve istikrarlı bir büyümenin gerçekleşebilmesi için belirli bir yatırım oranı ile gerçekleşen büyüme hızının gereken büyüme hızına eşit olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile üretilen tüm mal ve hizmetlerin piyasada arz ve talep fazlası ortaya çıkarmadan emilmesi gerekmektedir. Bunun içinde yatırım ve tasarrufların eşit olması, gerekli ve yeterli bir koşul olarak ortaya çıkmaktadır. Devletin uygulayacağı ekonomi politikaları ile

tüketim ve yatırım kararları üzerinde piyasayı etkileyerek uzun dönemde gerçekleşmesi beklenen ekonomik büyümeyi sağlaması öngörülmektedir (Biber, 2010:2).

Harrod-Domar büyüme modeli ekonominin büyüme hızını marjinal tasarruf oranı ve sermaye-hasıla katsayısına bağlamaktadır. Ekonomik büyüme marjinal tasarruf oranı ile doğru, sermaye hasıla katsayısı ile ters orantılıdır. Dolayısıyla bir ekonomide marjinal tasarruf oranı ne kadar büyük ve sermaye hasıla katsayısı ne kadar küçükse, o ekonomide büyüme hızı o derece yüksek olacaktır. Modelde, Leontief üretim fonksiyonu kullanılmış ve sermaye-hasıla oranı sabit kabul edilmiştir. Dolayısıyla, emek ve sermaye arasında ikame yoktur. Bu durum, ekonominin bıçak sırtı (knife-edge) dengede olmasını sağlamaktadır. Denge durumundan bir kez sapıldığında, dengeden uzaklaşılmasına neden olmaktadır (Dinler, 2000:511-513).

Modelin emek ve teknolojiyi dışsal faktörler olarak ele alıp sadece içsel olarak sermayeyi kabul etmesi en önemli eleştiri konusu olmuştur. Bunun yanı sıra, Harrod-Domar büyüme modeli gelişmiş ekonomiler için kurulmuştur ve modelin temel amacı ekonomiyi eksik istihdama ve enflasyona sürüklemekten yürütebilmektir (Acar, 2002:92).

1.2.3. Neo-Klasik Büyüme Modeli (Solow Büyüme Modeli)

Temel Neo-klasik büyüme modeli esasında iki ayrı modelden oluşmaktadır. Solow-Swan modeli (1956) ve Ramsey-Cass-Koopmans modeli (Ramsey, 1928; Cass, 1965; Koopmans, 1965). İki modeli ayıran tek unsur tasarrufu ele alış biçimleridir. Tasarruf oranı Solow-Swan modelinde dışsal bir faktör olarak ele alınırken, Ramsey-Cass-Koopmans modelinde sistemin içinde belirlenmektedir. Bununla birlikte her iki model de aynı sonuçları üretmektedir. Dolayısıyla bu iki model tek bir model olarak kabul edilmektedir. Solow (1956) büyüme modeli (SBM), nüfus artışına ve teknolojik değişmeye tasarruf, yatırım ve ekonomik büyümenin nasıl yanıt verdiğini aynı zamanda, nüfus artışı ve teknolojik değişimin tasarruf, yatırım ve ekonomik büyümeyi nasıl etkilediği problemini araştırmıştır. Bu

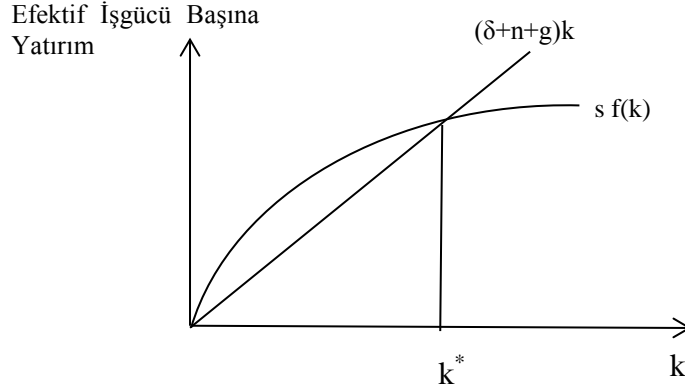
değişkenler arasındaki karşılıklı etkileşimler için şu kurallar geçerli olmaktadır: nüfusun artışı büyüme oranını etkiler, ancak büyüme oranı nüfusun ya da işgücünün artış oranını etkilemez. Diğer taraftan teknolojik ilerleme, büyüme oranını etkilerken, büyüme oranı teknolojik gelişmeyi etkilemez. Bu nedenle nüfus artışı ve teknolojik gelişme modelde dışsal olarak ele alınmıştır.

Solow (1956) büyüme modelinin temel varsayımları şunlardır: Ekonomide tek bir mal üretilir. Teknoloji dışsal olarak ele alınmıştır. Modelde ekonominin teknik olanakları ölçeğe göre sabit getirili toplumsal üretim fonksiyonu ile gösterilmektedir. İşçi başına düşen sermaye miktarı arttıkça sermayenin marjinal ürünü azalmaktadır. Modelde azalan verimler, tam rekabet ve tam istihdam şartları geçerlidir. İşgücü dışsal olarak ve sabit bir hızla büyümektedir. Faktör piyasaları kusursuz işlemekte, ücret ve kâr hadleri değişen koşullara çok hızlı uyum sağlamaktadır. Modelde belirli bir yatırım fonksiyonunun olmaması kişilerin geleceğe yönelik beklentilerinin dikkate alınmadığını göstermektedir.

Solow (1957) büyüme modelinin içerdiği varsayımlarından biri teknolojinin dışsal olarak belirlendiği varsayımdır. Teknoloji modele dâhil edildiğinde iktisadi büyümeyi artırıcı etkisi ortaya çıkmaktadır. Üreticiler zamanla yeni ürünler ya da yeni üretim teknikleri ortaya çıkarırlarsa veya mevcut üretimi daha etkin bir şekilde kullanmayı geliştirirlerse teknoloji bu yolla gelişme gösterecektir. Teknolojik ilerleme, kişi başına gelir artışının uzun dönemde sürdürülebilmesine katkıda bulunacaktır.

Modelde tüketimi maksimum yapan durağan durumdaki sermaye düzeyine, sermaye birikiminin altın kuralı denilmektedir. Sermaye birikiminin altın kuralı yaklaşımı modele E.S. Phelps tarafından eklenmiştir. Phelps (1967:4)'e göre, eğer bir toplumda yaşayan bireyler mevcut neslin tüketim düzeyini maksimum düzeye çıkaracak bir tasarruf oranı belirlerse o toplum da tasarruf gerçekleşmeyecek ve mevcut nesil elindeki her şeyi tüketecektir. Aksi durumda şimdiki toplum tasarruflarını artırırorsa, gelecek nesil şuan ki nesilden daha iyi durumda kalacaktır.

Şekil 1.1: SBM’de Dengeli Gelişme ve Sermaye Birikimi



Kaynak: Robert Solow (1956); “A Contribution to the Theory of Economic Growth,” *Quarterly Journal of Economics*, Volume 70, No. 1, s. 70.

$$\Delta k = s f(k) - (\delta+n+g) k \quad (1.2)$$

(1.2) numaralı denklem SBM’nin temel denklemdir. Eşitliğin sağ tarafındaki ilk terim $s f(k)$ ekonomideki etkin işgücü başına yapılan fiili yatırımları, ikinci terim ise $(\delta+n+g)k$, etkin işgücü başına düşen fiziksel sermaye miktarını en azından aynı seviyede devam ettirebilmek için yapılması gereken yatırım düzeyini ifade etmektedir. Denklemde nüfus artışı (n), emek birikimli teknolojik gelişme (g) ve amortisman oranları (δ) ile ifade edilmektedir. Eğer ekonomide etkin işgücü birimi başına fiili yatırımlar gerekli yatırımların üzerine çıkarsa k artış gösterecek; diğer durumda yani etkin işgücü birimi başına fiili yatırımlar gerekli yatırımların altında kalırsa k düşecektir. Her ikisi eşitlendiğinde $\Delta k=0$ olacaktır (Özdemir, 2003:29). Bu noktada işçi başına sermaye miktarı sabit kalmakta ve bu noktaya *durağan durum* (steady state) denilmektedir. Ekonominin başlangıçtaki sermaye donanımı hangi düzeyde olursa olsun, sürekli durağan durum değerine doğru bir davranış gösterecektir.

Ayrıca nüfus, modelde dışsal olarak sabit bir hızla büyüyen ve reel hasılanın temel belirleyicisi konumundadır. Bu bağlamda model, teknoloji düzeylerinin bütün ülkelerde aynı olduğu ve değişmediği varsayımı altında, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin uzun dönem reel büyüme oranlarının aynı uzun dönem değerine yaklaşacağı ve bu oranın da "sıfır" olduğunu söylemektedir. Bu hipoteze

yakınlaşma hipotezi (convergence hypothesis) ve geliştirmekte olan ülkelerin gelişmiş ekonomileri yakalamalarına da *yakalama süreci* (catching up process) adı verilmektedir. Büyüme oranlarının ülkeler arasında değişmesine neden olan varsayım ise, ülkelerin faktör donanımlarının farklı olduğu ve sermayenin marjinal verimliliğinin azaldığı varsayımlarıdır. Hipotezde, yakalama süreci zengin ülkelere geliştirmekte olan ülkelere doğru bir sermaye akışını ifade etmektedir, çünkü geliştirmekte olan ülkelere sermayenin getirisi yüksektir. Zaman içerisinde uluslararası sermaye hareketleri ülkeler arasındaki faiz haddi farklılıklarını ortadan kaldırmakta ve ülkelerin reel büyüme oranlarının sıfıra doğru gitmesine yol açmaktadır (Kibritçioğlu, 1998:214).

Modele yöneltilen eleştiriler içinde en önemli sayılabilecek olan modelin teknoloji faktörüne gereken önemi vermemesi, aynı zamanda teknolojik düzeyin her ülkede aynı seviyede olduğunu varsaymasıdır. Model, teknolojiyi dışsal kabul etmesi nedeniyle Ar-Ge yatırımlarından hiç bahsetmemektedir.

1.2.4. İçsel Büyüme Modelleri

Arrow, Romer (1986) ve Lucas'ın (1988) katkılarıyla gelişme gösteren içsel büyüme modelleri bilgi, araştırma geliştirme faaliyetleri, beşeri sermaye, teknolojik gelişme, ölçek ekonomileri gibi geleneksel büyüme modellerinde dışsal olarak ele alınan faktörleri içselleştirmiştir. Ayrıca geleneksel büyüme modellerindeki pasif devlet anlayışına son verilmiş, Ar-Ge çalışmalarını ve eğitimin gelişmesini teşvik eden, işlem maliyetlerini düşüren aktif bir devlet anlayışı ortaya çıkmıştır.

İçsel büyüme modellerinde büyümenin kaynağı olarak ifade edilen unsurlar: nüfus artışı ve beşeri sermaye birikimini ele alanlar, teknolojik gelişmeyi girişimci kararlarına bağlayanlar ve büyüme sürecinde kamunun rolünü inceleyenler olarak üç temel gruba ayrılmaktadır (Özel, 2012:68):

Neo-klasik büyüme modellerinin sorunları ve eksikleri sonucunda geliştirilen içsel büyüme modelleri Neo-klasik büyüme modellerinden genel çerçeveye itibariyle şu noktalarda ayrılmaktadır: Piyasalar tam rekabet durumunda olmayabilir, eksik rekabet geçerli olabilmektedir. Sermayenin artan getirisi söz konusudur. Hükümet

politikaları ekonomik büyümeyi etkileyebilmektedir. Teknolojik gelişme içsel olarak alınmaktadır (Atamtürk, 2007:91-92).

1.2.4.1.Beşeri Sermayeye Dayalı İçsel Büyüme Modelleri (Lucas)

Lucas (1988) ‘‘On The Mechanics of Economic Development’’ isimli çalışmasında, uzun dönemde beşeri sermayenin sınırsız olarak biriktirilebildiği bir süreçte sürdürülebilir büyümenin mümkün olabileceğini ifade etmiştir. Beşeri sermayeyi bir üretim faktörü olarak kabul eden Lucas, bireyin beşeri sermayesindeki artışın kendi verimliliğini artırmasının yanında bütün üretim faktörlerinin üretkenliğine katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır.

Lucas (1988)’a göre, önemli olan bilgi değil, verimliliği arttırmaya yönelik bilgidir. Yani Lucas teknolojik yenilikler ile beşeri sermaye arasında doğrudan bir ilişki olmadığını ifade etmektedir. Lucas’ın analizine göre, ülkeler arası beşeri sermaye farklılıklarından dolayı, ülkelerin uzun dönemli büyüme oranları değişmez özelliktedir. Diğer taraftan, ülkeler arası büyüme oranları farklılık gösterse bile, bu etkiler büyüme oranları üzerinden değil, gelir düzeyleri üzerinden ekonomiyi etkilemektedir

İçsel büyüme modellerinde ekonomik büyümenin ana faktörünü oluşturan beşeri sermaye, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, eğitim ve yetenek düzeyi, sağlık durumu, toplumsal ilişkilerdeki yeri gibi kavramların tümünü ifade etmek için kullanılmaktadır (Özyakışır, 2011:53). Lucas (1988) tarafından Cobb-Douglas tipi üretim fonksiyonu kullanılarak oluşturulan ve beşeri sermayeyi de içine alan denklem (1.3) numaralı eşitlikte gösterilmektedir:

$$Y = AK^{\alpha}(u.h.N)^{1-\alpha} \quad (1.3)$$

Modelde ekonominin dışı kapalı olduğu tam rekabet piyasasının geçerli olduğu ve parasal faktörlerin analize katılmadığı varsayılmaktadır. (1.3) numaralı eşitlikte Y çıktıyı, K fiziksel sermaye stokunu, u hanehalklarının çalışmaya harcadıkları zaman dilimini, h çalışanların ortalama yetenek düzeyini, N emeği, (u.h.N) beşeri sermayenin üretim üzerindeki etkisini, A teknoloji düzeyini

göstermektedir. Teknoloji düzeyini gösteren A sabit kabul edilmiştir. Diğer taraftan çalışmaya harcanan zaman ve çalışanların yetenek düzeyleri yükseldikçe üretim miktarı da artış gösterecektir. Bu ilişkide, daha çok okullaşma oranı ile temsil edilen beşeri sermaye birikimi çalışmadan geriye kalan zamanla $(1-u)$ ilişkilendirilmiştir. $u=1$ olduğunda, zamanın tamamı üretimi sağlamak için harcandığında, çalışan bireylerin yeteneklerini artırebilecekleri boş vakitleri kalmayacak ve beşeri sermaye birikimi sıfır olacaktır. $u = 0$ olması halinde ise, işçiler tüm zamanlarını yeteneklerini geliştirmek için kullanacaklar ve beşeri sermaye birikimini maksimum düzeye çıkaracaklardır. Bu iki zıt durum arasında var olan yetenek düzeyinde azalan getiri olmayacağı kabul edilmektedir (Lucas, 1988:18-19).

İçsel büyüme için bu üretim fonksiyonu yeterli olmasına karşın, Lucas modele ayrıca beşeri sermayeye dayalı bir dışsallık eklemiştir. Buna göre yeni üretim fonksiyonu (Lucas, 1988:19):

$$Y = AK^\alpha (u.h.N)^{1-\alpha} h_a^\theta \quad (1.4)$$

(1.4) numaralı eşitlikte h_a^θ ortalama olarak beşeri sermayenin yarattığı dışsallığı temsil etmektedir. Lucas'ın bu dışsallığı modele dâhil etmesinin nedeni işgücünün ülkeler arası hareketleri hakkında bilgi sahibi olmaktır. Bu değişken modele dâhil edildiğinde, çok sayıda insanın bir arada bulunduğu ortamlarda kolektif çalışma eğiliminin artacağı ve kişiler arasındaki bilgi paylaşımının pozitif dışsallık yaratacağı düşünülmüştür. Model, dışsallıklar olmadığı durumda da sürdürülebilir bir büyüme olacağını öngörmektedir. Yani sadece içsel etkiler de sonuç verebilmektedir. Ancak dışsal etkilerin modele katılmasıyla yayılmaların etkisi çok daha güçlü olacak, bu durum da sermaye birikimini daha fazla arttıracaktır.

Lucas (1988), çalışmasında ayrıca şu sonuçlara varmıştır:

- Kapalı bir ekonomide, yoksul bir ülke zengin bir ülke ile aynı büyüme oranına sahip olsa bile, yoksul ülkenin göreceli yoksulluğu devam eder ve ülkelerarası gelir dağılımı dengesini korur. Zengin ülkelerde beşeri sermaye birikimi ve dışsallıklar fazla olduğu için ücretler, gelir seviyesi ve ekonomik büyüme yüksektir.

- Emek faktörü ülkeler arasında hareketli değilse, sermayenin serbestçe dolaşımı dış ticaret üzerinde güçlü bir etki doğurmazken, emek faktörünün hareketli olması durumunda ise, dışsal faydalar sağlayıp sağlamadığına ve beşeri sermaye faktörünün içsel olup olmadığına bakılmalıdır.

- Beşeri sermayenin ortaya çıkardığı pozitif dışsallık emek gücünün yoksul ülkelere zengin ülkelere göç etmesine neden olmaktadır. Bu durum bir yandan fakir ülkelerin gelişmesini engellemekte, diğer taraftan zengin ülkelerin de durgun duruma girmesini önlemektedir.

Lucas'ın modeli birtakım eleştirilere maruz kalmıştır. Benhabib ve Spiegel beşeri sermayenin marjinal verimliliğinin her zaman pozitif olmasına eleştiri getirmiştir. Onlara göre bu varsayım, teknolojik ilerlemenin olmadığı durumda beşeri sermayenin büyümeyi etkileme gücünün olmaması nedeniyle doğru kabul edilmemektedir (Benhabib ve Spiegel, 1994). Lucas Modeli' ne yönelik diğer bir eleştiri ise Romer'den gelmiştir. Romer, Lucas modelini, Ar-Ge sektörünü üretim anlamında içsel görmemesi ve Ar-Ge'nin fiziki ve beşeri sermaye yatırımlarından kaynaklandığını savunması açısından eleştirmiştir. Romer'e göre Ar-Ge ekonomide üretimi sağlamakta, beşeri sermaye ise Ar-Ge'nin ortaya çıkarılmasında kullanılmaktadır. Üretim doğrudan beşeri sermaye ile ilişkilendirildiğinde, teknolojik bilgi kısıt altına girmekte ve sonsuz büyüme süreci sağlanamamaktadır.

1.2.4.2. Bilgi Üretimi ve Taşmalar Modeli (Romer'in Yaklaşımı)

İçsel büyüme modellerinin başlangıcı sayılan ‘‘Increasing Returns And Long-Run Growth’’ (1986:1005) adlı makalesinde Romer, Arrow'un yaparak öğrenme fikrini geliştirerek Ar-Ge'ye dayalı büyüme modellerinin temelini atmıştır. Romer'in modelinde büyüme sürecinde, artan marjinal faktör verimliliği ve ölçeğe göre artan getiri geçerli olmaktadır. Ayrıca, teknolojik gelişme de içsel olarak belirlenmektedir. Romer teknolojik ilerlemeyi büyümenin kaynağı olarak görmekte ve bunu sağlayan iki etmeden söz etmektedir. İlki yeni bilimsel bulgular bedelsiz kullanıma açık hale gelecek ve ortaya çıkaracağı dışsallık sayesinde ekonomide verimliliği artıracaktır.

İkincisi yeni icatlar sayesinde yatırım mallarının çeşitliliği artacak, üretimde verimlilik artışı sağlanacaktır.

Romer'e göre eğer sermaye bilgi ve beceri ile birleştirilebilirse, azalan verimler ortadan kalkacaktır. Yeni bilgi üretiminde ölçeğe göre azalan getiri geçerli olmasına rağmen dışsallıklar açısından artan verimler hali geçerlidir. Artan getiriye neden olan da bilginin marjinal verimliliğinin artmasıdır. Ayrıca modelde teknoloji, rekabete konu olmayan ve kısmen dışarıya yansiyabilir niteliktedir (Romer, 1986:1002-1032).

Arrow (1962) bazı sektörlerde zaman içerisinde maliyetlerin azaldığını, kalitenin arttığını, üretimin hızlandığını fark etmiş ve buna yaparak öğrenme ismini koymuştur. Arrow'a göre, bir şirket üretim süreci içerisinde zaman ilerledikçe işini daha iyi kavramakta, maliyetlerini azaltmakta, mevcut ürünlerini geliştirmekte ve yeni ürünler ortaya çıkarmaktadır. Romer'de bu görüşten hareketle, üretim aşamasının sonucunda, yan ürün olarak teknik bilginin de arttığını savunmuştur. Bu bilginin üretim sürecinde "bedava" girdi olarak yer alması, yeni üretim sürecinde verimlilik artışı sağlayacaktır. Bu yeni bilgi diğer firmalar tarafından kullanıldığında ve taşma etkisi ortaya çıkardığında ekonominin genelinde bir üretim artışı sağlanacaktır (Romer, 1986:1033). Romer, modelinde bilginin bir göstergesi olarak sermaye stokunu almıştır. Ne kadar çok yatırım yapılmışsa sermaye stoku o derece artmakta o kadar fazla bilgi üretilmektedir. Üretilen bilgi diğer firmalara aktarılmakta, ekonominin genelinde üretim artışı sağlanmakta ve pozitif dışsallık ortaya çıkmaktadır.

Modelde ekonomi Ar-Ge, ara mallar ve nihai mallar olmak üzere üç sektörden oluşmaktadır. Ar-Ge sektörü yeni üretim sürecinde kullanılacak bilgileri üretmek için birbirine eklenen bilgi stoku ve beşeri sermayeyi kullanmaktadır. Ara mallar sektörü, Ar-Ge sektöründen aldıklarını kullanarak nihai mallar sektörünün girdisi olan dayanıklı malları üretmektedir. Nihai mallar sektörü ise ara mallar sektöründen aldığı sermaye mallarını işgücünü kullanarak nihai mallar ortaya çıkarmaktadır. Bu mallar tüketilebileceği gibi başka sektörler için fiziki sermaye stokuna da

katılabilmektedir. Sonuç olarak ortaya çıkan üretimin tüketilmeyen kısmı sermayeye katılmaktadır (Özer ve Çiftçi, 2009:221).

Romer'in modelinde bilginin üretim süreci içerisinde sağladığı olumlu katkılar makinelerin verimliliğini yükselterek ekonomik büyümenin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Önemli bir nokta ise, yeni bilgiyi üreten kişi bu bilgiyi ara girdi üretiminde değil sadece araştırmaya yönelik kullanabilmesidir. Bilginin kısmen de olsa kamuya açık olması, kâr amacı güden kişileri icat yapmaya teşvik etmektedir. Böylece bilgi üretimi giderek artmakta ve teknolojik gelişme devam etmektedir (Ercan, 2000:132). Bilgi, üretim süreci sonucunda gerçekleştiğine göre ülkeler önceki zamanlarda ne kadar fiziki yatırım yapmışsa, bilgi birikimi o kadar artmaktadır. Burada önemli olan, firmaların üretimi gerçekleştirirken sosyal fayda için değil, kendi özel faydaları için hareket etmiş olmalarıdır.

İçsel büyüme modellerinde, Neo-klasik büyüme modelinin dışarısında kalan devlet, kendisi Ar-Ge faaliyetinde bulunarak, eğitim-öğretim hizmeti sağlayarak yeniden önem kazanmıştır. Bu nedenle artık, eğitim-öğretim, beşeri sermaye, bilgi birikimi, teknolojik gelişme ve Ar-Ge'yi dikkate almadan bir büyüme modeli oluşturma olanağı kalmamıştır.

1.2.4.3. Kamusal Politikalara Dayalı İçsel Büyüme Modeli (Barro)

Romer (1986) ve Lucas'ın (1988) çalışmalarıyla hızlanan ve 1990'lı yıllarda gelişimini sürdüren içsel büyüme çalışmalarıyla dikkatler tekrar devletin ekonomi üzerindeki rolüne yönelmiştir. Devletin üstlendiği yeni misyon: araştırma geliştirme faaliyetleri, iletişim ağlarının güçlendirilmesi, teknoloji transferi, işlem maliyetlerinin düşürülmesi gibi özel girişimin faaliyetini artıracak işleri yapmak olarak tanımlanmıştır. Devlet yaptığı bu işlerde ne kadar başarı sağlarsa, ekonomik başarının o kadar fazla olacağı kabul edilmektedir (Taban, 2010:92).

Barro'nun analizinin başlangıç noktası özel kesimin, ekonomi genelindeki üretkenliğini arttıracak kamu mallarını üretmede yetersiz kaldığıdır. Hükümetler, özel harcanabilir geliri vergilendirerek, kamu nitelikli girdilerin özel kesim girdileriyle aynı oranda artışını gerçekleştirebilmektedir. Bu şekilde hükümetler birey

başına gelir ve tüketim artışına katkı sağlamaktadır. Ancak hükümetin uygulayacağı politikaların büyüme performansı üzerindeki etkisi, tamamen kendi amaç fonksiyonuna bağlı olmaktadır. Modelde, temsili hanehalkı fayda fonksiyonunun maksimizasyonunu amaçlayan kâr amacı gütmeyen bir hükümet büyüme ve refah üzerinde olumlu etki yapmaktadır (Barro, 1991:272).

Barro (1991), modelinde kamu sektörü tarafından elde edilen mal ve hizmetlerin üretim faktörlerinden biri olduğunu kabul etmiştir. Modelde, üretim faktörlerinin artan marjinal getirileri ve ölçeğe göre artan getiriler durumu, kamu politikalarına bağlı olarak gerçekleşmektedir. Modele göre yatırımlar, bir taraftan sermaye stokunu artırırken diğer taraftan da hükümetin vergi gelirlerinin artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla modelde artan üretimle beraber artan vergi gelirleri, üretimin yaydığı bir dışsallık olarak düşünülmüş ve bu vergi gelirleri sonucunda artan kamu mal ve hizmetlerinin, modele açıklayıcı değişken olarak katılması sonucunda bu dışsallık içselleştirilmiştir. Modelde üretim fonksiyonu Cobb-Douglas formunda şöyledir:

$$y = f(k,g) = Ak^{1-\alpha} g^{\alpha} \quad (1.5)$$

(1.5) numaralı denklemde, “k” kişi başına sermaye miktarını (sadece fiziksel sermayeyi değil, beşeri sermayeyi ve hatta özel sektöre ait bilgi stokunu da içerir), “g” kişi başına kamusal hizmeti göstermek için reel kamu mal ve hizmet alımını, “y” kişi başına çıktıyı, “α” kamusal hizmetlerin özel hizmetlere göre verimliliğini göstermektedir. Bu modelde, sadece “k” için azalan verim hali geçerli olmaktadır. Ancak “k” ve “g” birlikte ele alındığında ölçeğe göre sabit getiri hali geçerli olmaktadır. Özetle, özel sektör için kullanılan sermaye kamusal girdilerle tamamlanmazsa azalan verim söz konusu olmaktadır (Barro, 1991:273).

Modelde kapalı ekonomi varsayımı yapılmış, üretim fonksiyonunun kamusal mala ve sermayeye bağlı olduğu kabul edilmiştir. Model tek sektörlü kurulmuş, bu sektörde üretim hanehalkı veya rekabetçi firmalar tarafından yapılmaktadır (Barro, 1991:272).

$$y = c + \Delta k + g \quad (1.6)$$

(1.6) numaralı denklemde çıktı, hükümet alımları, hanehalkı tüketimi, yatırım malı şeklinde bölüşülmektedir. Kamu sektörü özel sektörden altyapı hizmetlerinde kullanmak üzere nihai mallar almakta ve bunları kamusal mal üretiminde kullanmaktadır.

Modelde, özel sektör yatırımları sermaye stokunu artırarak üretimi artırmakta ve diğer taraftan dolaylı yoldan artan vergi gelirleriyle (denk bütçe sayesinde) kamu malı arzını artırmaktadır. Özel yatırımların vergiler aracılığıyla olan dolaylı katkısı, pozitif dışsallık yaratmakta ve bu dışsallık büyümeyi içselleştirmektedir (Yülek, 1997: 11).

Kamu harcamalarının tek oranlı bir gelir vergisi ile finanse edildiği varsayılmaktadır. Buna göre kamu harcamaları (Barro, 1991:273):

$$g = \pi y = \pi A k^{1-\alpha} g^\alpha \quad (1.7)$$

şeklindedir. (1.7) numaralı denklem bütçede denklik sınırlaması olduğunu ifade etmektedir. Denk bütçe politikası yürütüldüğünden T denk bütçe kısıtı olmak üzere (Barro, 1991:273):

$$g = \pi y = T \quad (1.8)$$

olacaktır. (1.8) numaralı denklemde T kamu gelirlerini, π vergi oranını göstermektedir.

Kamu yatırımları, özel sektör tarafından gerçekleştirilen yatırımları tamamlamakta ve onun net marjinal verimliliğini artırmaktadır. Bu sürecin ekonomik büyümeye katkısı olumlu olmaktadır. Ancak kamu yatırımları bir taraftan da vergilerle finanse edildiği için vergiler zaman içinde büyümeyi yavaşlatıcı etki yapmaktadır (Parasız, 1997:146). Sonuç olarak modelin temel varsayımı, devlet harcamalarının özel sermayenin verimliliğini arttırdığıdır. Bu varsayım ile devletin ekonomide aktif bir politika izlemesi gerektiği ifade edilmiştir.

1.3. İktisadi Büyümenin Kaynakları

Ülkelerin iktisadi, sosyal ve siyasi yapıları farklılık gösterdiğinden iktisadi büyümeyi tek bir ölçüte indirmek zor olabilmektedir. Basit bir üretim fonksiyonun bileşenleri; sermaye, doğal kaynaklar ve nüfus (işgücü) olarak tanımlanmaktadır. Ancak Neo-klasik büyüme kuramının ortaya çıkışından günümüze kadar işleyen süreçte teknoloji ve beşeri sermayenin de iktisadi büyümenin içine dâhil edildiği ve iktisadi büyüme açısından önemli olduğu bilinmektedir.

Parasız (2000:281)'a göre “büyümenin 3 kaynağı: Tasarruf ve yeni sermaye yatırımları, beşeri sermaye yatırımları, yeni teknolojik buluşlardır.” Büyümenin kaynakları içerisinde yer alan doğal kaynaklar sabit olduğu ve aynı zamanda tükenebildiği için sermaye, emek ve teknolojik gelişme dünya üretim ölçeğinde gerçekleşen büyük artışın başlıca kaynağı olmuştur.

1.3.1. Fiziki Sermaye Faktörü

Sermaye (K), üretimin artmasına katkı sağlayan tüm mallar olarak ifade edilmektedir. Üretimde kullanılan aletler, makineler, sanayi gereçleri, ulaşım araçları, fiziki sermayeyi oluşturmaktadır. İşgücü ve fiziki sermayenin birleşimi iktisadi büyüme için önemli bir unsurdur. Ancak emeğin verimli çalışmaması fiziki sermayenin verimini düşürüp fiziki sermayeden sağlanacak çıktı miktarını da azaltmaktadır. Fiziki sermaye yetersizliği birçok ülke için iktisadi büyümenin önündeki en önemli engeldir. Yerli ve yabancı yatırımlarla fiziki sermayenin artırılması ve bu artışların nitelikli emek ile desteklenmesi gerekmektedir.

Sermaye birikiminin iktisadi büyüme üzerindeki etkisi konusunda tam bir fikir birliği sağlanamamıştır. Örneğin, Blomstrom, Lipsey ve Zejan sermaye birikiminin iktisadi büyümeyi uyarmasının tersine iktisadi büyümenin sermaye birikimini uyardığını, sabit sermaye yatırımlarının iktisadi büyümenin anahtarı olduğunu gösteren hiç bir kanıt olmadığını ifade etmiştir (Blomstrom vd., 1996:275-276). Solow (1956, 1957) modelinde ise iktisadi büyüme çalışan başına sermaye birikiminin bir fonksiyonu olarak ele alınmakta, fakat üretim sürecinde işgücü ve

sermayenin azalan marjinal verimi dolayısıyla sermaye birikiminin uzun dönemli büyümei gerçekleştirmeyeceği kabul edilmektedir.

Solow sonrası dönemde fiziki sermaye yatırımları iktisadi büyümei açıklamada eksik kalmıştır. Bu sebeple fiziksel sermaye içeriği Arrow (1962) ve Romer (1986) tarafından ele alınan yaparak öğrenme ile genişletilmiştir. Bu çerçevede fiziksel sermaye yatırımları, yaparak öğrenme ve bilginin taşma etkisi sonucu daha geniş bir anlamda kullanılmasıyla ekonominin tamamına yayılarak pozitif dışsallıklar yaratmaktadır. Bilginin yayılması azalan verimleri ortadan kaldırmaktadır. 1980'lerin ortalarından itibaren Romer (1986), Lucas (1988), Barro (1990) ve Rebelo (1991) gibi iktisatçıların öncülük ettiği bu yaklaşım içsel büyüme kuramı olarak adlandırılmakta ve ülkelerin büyümelerini belirleyen unsurun teknolojik ilerlemeler olduğu vurgulanmaktadır. 1980 yılına kadar ülkelerarası gelişmişlik farkını açıklamada sıklıkla göz önüne alınan fiziksel sermaye ölçütü, 1980 sonrasında göreceli olarak önemini yitirmiştir (Şahbaz, 2014:2).

1.3.2. Doğal Kaynaklar

Doğal kaynaklar doğada kendiliğinden meydana gelmiş, insan aklının veya makinelerin ürünü olmayan bütün zenginlik kaynakları doğal kaynak olarak tanımlanmaktadır (Şallı, 2007:1). Ülkelerin sahip olduğu doğal kaynak rezervi farklılık gösterdiğinden doğal kaynaklar dünya üzerinde eşit dağılım göstermemektedir. Bu nedenle ekonomilerin kalkınma ve gelişmişlik düzeylerine, ülkelerin doğal kaynak zenginliği farklı düzeylerde etki etmektedir.

Doğal kaynakların iktisadi büyüme üzerindeki etkisinde iki farklı yaklaşım söz konusudur. Birinci yaklaşıma göre; doğal kaynakların zenginliği ülke ekonomisi için bir talih (blessing) olarak kabul edilirken, ikinci yaklaşımda talihsizlik (curse) olarak değerlendirilmektedir. Birinci yaklaşımda, doğal kaynak açısından zengin ülkelerin büyüme performansının daha hızlı artış göstermesi beklenmektedir. İkinci yaklaşım ise, doğal kaynak açısından zengin olan ülkelerin nispeten daha az doğal kaynağa sahip ya da doğal kaynak yoksunu ülkelerle karşılaştırıldığında daha düşük büyüme oranlarına sahip olduklarını ifade etmektedir. Zengin doğal kaynak varlığına sahip

ülkelerin düşük büyüme oranlarının temelinde ise, 1974-1985 yılları arasında emtia fiyat şokları tarafından harekete geçirilen ve gelişmekte olan birçok ülkede uzun süreli büyüme çöküşleriyle sonuçlanan gelişmeler yer almaktadır. (Bal ve vd., 2014:764-765).

Doğal kaynaklar iktisadi büyümede önemli fakat belirleyici bir faktör olmamaktadır. Zengin petrol yataklarına sahip Arap ülkeleri açısından kaynak zenginliği belirleyici bir faktörken; Japonya, İrlanda, İsviçre, İtalya gibi doğal kaynakları çok az olan ülkelerin büyümedeki başarısının kaynak zenginliği olmayışı bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir (Tomanbay ve Gümüş, 2004:407). Çünkü bu ülkeler işgücünü, bilgiyi, doğal kaynak ve insan gücünü ender rastlanır bir başarı ile bir araya getirerek verimli bir şekilde kullanan ülkelerdir. Bunun yanı sıra, gelişmekte olan bazı ülkeler değerli doğal kaynaklara sahip olmalarına rağmen yaşam standartları düşük seviyededir. Bu ülkelerin ellerindeki doğal kaynakların daha etkin kullanımını sağlayacak altyapının oluşturulması, gerekli teknolojik desteğinin yaratılması, insan faktörünün verimliliğini ve rasyonelliğini artıracak politikaların uygulanması gerekmektedir (Başol vd., 2005:70).

1.3.3. Nüfus

Nüfusun iktisadi büyüme sürecindeki etkisinin, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre ve zaman içinde değişebileceği söylenebilmektedir. Nüfustaki artış, kişi başına gelir üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı hayat standartlarını düşürebileceği gibi, diğer taraftan nüfustaki artış işgücü artışı sağlayarak daha geniş pazarlar ve daha yüksek bir üretim hacminin oluşmasını sağlayabilmektedir. (Çetinbaş ve Başel, 2004:97). Gelişmiş ülkelerde refah seviyesinin artması ile birlikte toplumsal yapıdaki değişiklikler doğum oranının azalmasına sebep olmaktadır. Bu aynı zamanda genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının giderek azalması anlamına gelmektedir. Gelişmiş ülkelerde doğum oranının azalıp nüfusun giderek yaşlanması, üretkenliğin ve gelişmişlik seviyesinin sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir engel oluşturabilmektedir (Terzi ve Telatar, 2010:199).

Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde ise nüfus artışının iktisadi büyüme açısından olumsuz değerlendirilmesinde, bu ülkelerde nüfus artışının kırdan kente göçün ana kaynağı olarak görülmesinin etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu durum aynı zamanda kentsel yaşamda kayıt dışı ekonominin oluşmasına da yol açabilmektedir. Kayıt dışı ekonomi enformel sektörler oluşturmakta ve kentsel yaşamın sosyo-ekonomik yapısını olumsuz etkilemektedir. Ek nüfusun sermaye ihtiyacının giderilmesi, kaynakların mevcut nüfusun verimliliğini artırmak için değerlendirilmesini önlemektedir. Bu ülkelerde hızlı nüfus artışının ülke içindeki tüketimi ve bağımlılık oranını artıracığı, tasarrufları azaltacağı, eğitim-sağlık gibi demografik yatırımları artıracığı ifade edilmektedir (Küçükkkalay, 2001:64). “Diğer taraftan nüfus artışına bağlı olarak ortaya çıkan işgücü artışı, bir yandan tüketimi artırırken diğer yandan üretim fonksiyonundaki işgücünü artırmaktadır. Böylece işgücü artışı üretim artışına (eğer üretim fonksiyonundaki diğer üretim faktörleri de yeteri kadar bol veya işgücü ile istenilen ölçüde ikamesi söz konusu ise) yol açacaktır” (Taban, 2011:19).

Nüfus artışının ekonomi büyüme üzerindeki etkisi yoğun tartışmaların devam ettiği bir konu olarak devam etmektedir. Kaynaklarda, bu tartışmaların başlangıcı olarak genellikle Malthus (1798)’un “Nüfusun İlkeleri Üzerine Bir Deneme” isimli kitabı gösterilmektedir. Malthus’a göre toplumdaki fakirliğin nedeni, nüfusun geometrik diziye göre artması, yiyecek maddelerinin ise aritmetik diziye göre çoğalmasıdır. Bu iki faktörün eşitlenmesinin ise ancak nüfus üzerinde sürekli bir denetim kurulmasına bağlı olduğunu ifade etmektedir. Nüfus artış hızını önlemek için insanların bilinçli davranarak doğum sayısını sınırlamaları, uzun süre bekâr kalmaları ve geç evlenmeleri olduğunu ileri sürmektedir. Aksi halde bu durumun kaçınılmaz olarak bir kriz yaratacağını savunmaktadır (Malthus, 1798:33-34).

Diğer klasik iktisatçılar da Adam Smith (1723-1790), David Ricardo (1772-1823), John Stuart Mill (1806-1873) başta olmak üzere modellerinde büyüme ile nüfus artışı arasında yakın bir ilişki kurmuştur. Klasiklere göre, kapitalist sistem ilk zamanlarda ne kadar canlı olursa olsun azalan verimlerden dolayı bir süre sonra durgunluğa girecektir. Bunda da en önemli rolün nüfus artışı olduğunu ileri

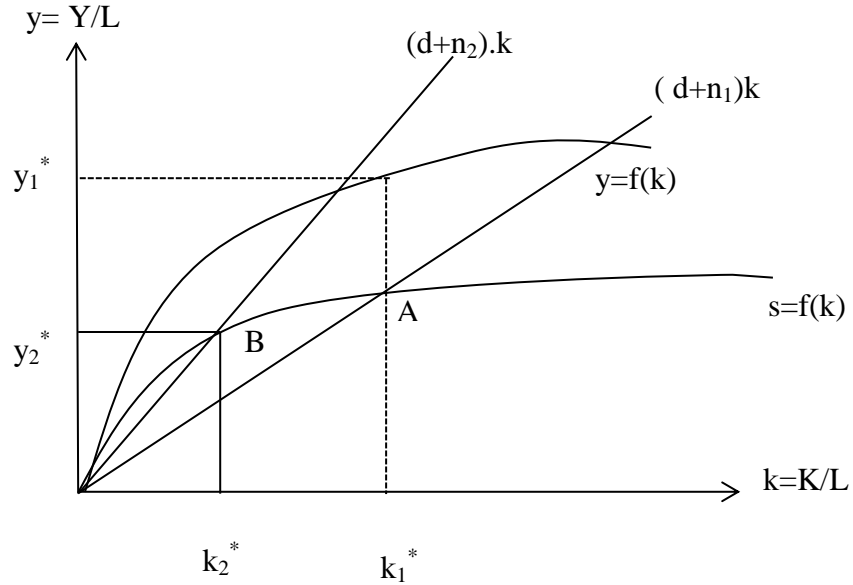
sürmüşlerdir. Bununla beraber; Mill, Say, Ricardo, Senior, Smith gibi klasik iktisatçılar; yüksek nüfus artışının ortaya çıkaracağı sonuçlar açısından genellikle Malthus'a katılmakla birlikte, sorunun müdahale gerekmez, işgücü arz ve talebine bağlı olarak kendiliğinden giderileceğini savunmuştur (Kaya ve Yalçınkaya, 2014:171-173).

Keynesyen ve Post Keynesyen modellerde ise nüfus artışı iktisadi büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir. Keynesyen yaklaşım, nüfus artışının efektif talep aracılığı ile yatırımları özendirceğini, var olan endüstrilere talebi artıracığını, yeni endüstrilerin kurulmasını teşvik edeceğini ve piyasanın sürekli olarak genişleyeceğini ifade etmektedir. Buna ilave olarak, nüfus artışı ve beraberindeki genç nüfus yapısı, büyüme odaklı, yeni fikirlere daha açık kendini geliştirip değiştirebilen, uyum süreci kolay ve kaynakları verimli kullanmada daha etkin bir nüfus profili çizecektir (Terzi ve Telatar, 2010:200).

Nüfus artışının iktisadi büyümeyi olumsuz etkilediğini öne sürenlerin önemli bir dayanağını Harrod-Domar-Singer Modeli oluşturmaktadır. Modelde nüfus artış hızının fazla olması bireylerin tasarruflarını azalttığı gibi demografik harcamalarının da payını artırmaktadır. Modelde demografik yatırımların fiziki yatırımlara göre verimli olmadığı kabul edilmekte ve bu nedenle nüfus artış hızı düşürülerek demografik yatırımların azaltılması gerektiği ifade edilmektedir. Diğer taraftan model, ailelerin çocuk sayısını artırmasının nüfusun bağımlılık oranını artıracığını ve ailelerin tasarrufa ayırabilecekleri gelirlerinin tüketime kaymasına neden olacağını ileri sürmüştür. Bu nedenle nüfus artış hızı düşürülerek toplam tasarrufların artırılması gerektiği üzerinde durulmuştur (Tuncer, 1976:55-67).

Solow Büyüme modelinde ise nüfus artışı ile büyüme oranı arasındaki ilişki şu şekildedir:

Şekil 1.2: Nüfus artışı ve Büyüme İlişkisi



Kaynak: Robert M. Solow (1956); "A Contribution to the Theory of Economic Growth," *Quarterly Journal of Economics*, Volume 70, No. 1.

Ekonomi A noktasında durağan durumda dengede olup, işçi başına düşen sermaye stoku k_1^* 'dir. Diğer şartlar sabitken nüfus artış hızının n_1 'den n_2 'ye yükseldiği varsayıldığında nüfus artışı işçi başına çıktıyı sabit tutabilmek için gerekli yatırım miktarını $(d+n_2)k$ konumuna getirmektedir. Bu durumda yapılan tasarruf ve fiili yatırımlar işçi başına çıktıyı sabit tutabilmek için gerekli yatırım miktarını karşılayamamakta ve işçi başına sermaye stoku düşmeye başlamaktadır. Bu düşüş, fiili yatırım ve gerekli yatırım düzeyinin eşitlendiği yeni durağan durum sermaye stoku olan k_2^* düzeyine kadar devam etmekte ve yeni durağan durum dengesi B noktasında oluşmaktadır. Bu noktada işçi başına sermaye stoku ve çıktı düzeyi daha düşük seviyededir. Bu nedenle Solow modeli nüfus artış hızı yüksek olan ülkelerde işçi başına çıktının daha düşük olacağını ve nüfus artışı karşısında gerekli sermaye genişmesinin sağlanabilmesi için tasarrufların artırılması gerektiğini ileri sürmüştür. Diğer taraftan tasarruf oranları artarken işçi başına çıktının azalması az gelişmiş ülkelerde nüfus artışının kalkınma üzerinde olumsuz etki yaptığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Berber, 2006:158-159).

İçsel Büyüme modellerinde ise iktisadi büyümenin temelinde yer alan teknolojik değişmeden ve bu değişmeyi sağlayacak olan bilgi birikiminden hareket edilerek analiz yapılmaktadır. Bilgi birikiminin sağlanması ise nitelikli insan gücünün artması yoluyla ortaya çıkabilmektedir (Küçükkalay, 2001:68).

1.3.4. Teknolojik Gelişme Düzeyi

Teknolojik değişim süreci, ürün tasarımındaki gelişmeler, yeni ürünlerin geliştirilmesi, üretim süreçlerinin üretkenliğinin artırılması, yeni üretim örgütlenmelerinin geliştirilmesi gibi üretim sürecine getirilen her türlü iyileştirmeleri ifade etmektedir. Teknolojik değişim, araştırma-geliştirme (Ar-Ge) gibi özel olarak yeni teknolojilerin geliştirilmesine yönelik sistemli, kurumsallaşmış faaliyetlerin sonucu olabileceği gibi, yaparak öğrenme, kullanarak öğrenme ve öğrenirken öğrenme gibi süreçler sonucu da oluşabilmektedir (Taymaz, 1994: 551).

Teknolojik gelişmeyi çeşitli açılardan sınıflandırmak mümkündür. Teknolojik gelişmelerin kaynağı, firma açısından içsel veya dışsal olabilmektedir. İçsel kaynaklar arasında, firmanın kendi Ar-Ge etkinlikleri; dışsal kaynaklar arasında, işçilerin yöneticilerin, mühendislerin, dolayısıyla bir firmanın bütün çalışanlarının iş başındaki tecrübelerinin artışı sayılabilmektedir. Bu ikinci kaynağa yaparak öğrenme (learning by doing) veya zaman ekonomileri (economies of time or experience) adı verilmektedir (Kibritçioğlu, 1998:211). Dışsal kaynaklar ayrıca yasal ya da yasal olmayan teknoloji transferlerinden oluşmaktadır. Bunun dışında bazı ekonomilerde teknolojik gelişme politik, sosyolojik, kültürel ya da rastlantısal nedenlerle gerçekleşmiş olabilmektedir. Hükümetlerin uyguladıkları ekonomik büyümeye yönelik politikalarla paralellik gösteren eğitim ve teknoloji politikaları da firmalar açısından dışsal etkenler arasında sayılabilmektedir.

İktisat kuramında teknolojik gelişmenin içselleştirilmesine yönelik çabaların çıkış noktası Schumpeter olmuştur. Schumpeter (1966:118-119)'e göre,

“ ...kapitalist mekanizmayı çalıştıran ve çalışmasını devam ettiren; yeni tüketim maddeleri, yeni üretim metotları, yeni ulaşım metotları, yeni pazarlar, yeni endüstriyel örgütlenme tipleri, çeşitleridir ve bütün bunlar kapitalist teşebbüs

tarafından yaratılmışlardır.... Yeni milli pazarların veya dış piyasaların açılması; el sanatları atölyelerinden, yoğun ve büyük işletmelere geçiş, kapitalist sistemi durmadan, yorulmadan içinden bir ihtilal, yenilenme havasında tutmakta; bütün bu elemanlar gene devamlı olarak eski faktörleri yok etmekte, yenilerini yaratmaktadır. Bu ‘Yaratıcı Yıkım Gelişimi’ kapitalizmin esas temeldir; ister istemez her kapitalist teşebbüs er geç bu gelişime ayak uydurmak zorundadır...’

Schumpeter (1966), teknolojik yenilikleri sürekliliği olmayan, nitel ve radikal bir değişiklik olarak ele almıştır. Shumpeter’e göre müteşebbis, yeni teknoloji sayesinde aşırı kâr elde etmekte ve tekel konumuna gelmektedir. Bu yeni teknolojinin diğer girişimciler tarafından kullanılmasıyla kâr normal seviyelere düşmekte, ardından yeni bir teknolojik gelişmenin yaratılması ve bu gelişmeyi yaratan müteşebbisin aşırı kâr elde etmesiyle süreç yenilenmektedir. Solow’un (1957:320) çalışması ise, teknik gelişmenin, ABD’de tarım dışı kesimde ekonomik büyümeye sermaye birikiminden yaklaşık dört kat daha fazla katkıda bulunduğunu hesaplamış ve bu dönemde kişi başına üretim artışının %87,5 oranında teknolojik gelişmelerden kaynaklandığını öne sürmüştür.

Teknolojik ilerleme iktisadi büyüme açısından hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için çok büyük öneme sahiptir. Bağımlılık yaratıcı etkisi nedeniyle teknoloji transferini fırsata dönüştürmek oldukça zordur. Çünkü teknoloji transferi, alınan teknolojinin ülke şartlarıyla bütünleşik hale getirilip özümşenerek üretilebilmesine dayanmaktadır. Gelişmiş ülkeler arasındaki teknoloji transferlerinde bu tür uyum sorunları yaşanmamaktadır. Çünkü bu ülkeler sosyal, ekonomik, kültürel, teknik şartlar itibariyle birbirleriyle benzer özellik göstermektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelere transfer edilen teknolojinin özümşenebilmesi zor olabilmektedir. Bununla beraber transfer edilen teknolojiye ilişkin bilgi eksiklikleri ve anlaşmaların kısıtlayıcı hükümleri gibi faktörler de teknolojinin özümşenebilmesinin önündeki engeller olarak sıralanabilir.

1.3.5. Beşeri Sermaye Faktörü

Büyümenin önemli bir unsuru olan beşeri sermaye, üretime katılan kişinin sahip olduğu bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerler olarak tanımlanmaktadır (Karagül, 2003:81). İnsanın üretim içerisindeki rolü, aynı üretim üzerinde fiziki sermayenin etkisi gibi insana sermaye özelliği yüklemektedir. Bireylerin nitelikli ya da niteliksiz emek olarak ekonomik sürece sağladıkları katkı, insanın bir sermaye unsuru olmasından kaynaklanmaktadır (Tunç, 1998: 84).

Beşeri sermaye kavramını ilk olarak, J.Stuart Mill, Adam Smith ve Alfred Marshall gibi klasik iktisatçılar incelemesine karşın, bu iktisatçıların fikirleri, modern beşeri sermaye teorileri tarafından dikkate alınmamıştır. Daha sonradan Schultz, Denison ve Becker, Smith'in fikirlerinden hareketle, beşeri sermaye kavramı üzerindeki fikirlerini geliştirmişlerdir. Denison (1962:68) çalışmasında eğitimin, işgücünün beceri ve üretkenlik kapasitesini geliştirdiğini ve bu sayede milli gelir artışına yol açtığını vurgulamıştır. Schultz ise (1961:54-55) çalışmasında, ABD'deki büyüme oranının önemli bir bölümünün eğitime olan yatırımlarla açıklandığını savunmuştur. Lucas (1988) ve Rebelo (1991) tarafından geliştirilen modellerde ise, fiziksel sermaye gibi bir üretim faktörü olarak ele alınan beşeri sermaye, çoğunlukla eğitim yoluyla ortaya çıkan ancak bunun yanı sıra çalışma sürecinde yaparak öğrenme yoluyla da kendiliğinden oluşabilecek bir olgu olarak değerlendirilmiştir (Rebelo, 1991:500-521). Lucas beşeri sermayenin iki yönlü bir etkisinin olacağını ifade etmiştir. Lucas (1988:18)'a göre, beşeri sermaye ilk olarak işçilerin verimliliklerini artırarak veri girdi ile daha fazla çıktı sağlamaktadır. Bunun yanında beşeri sermayenin, üretime asıl önemli katkısının, bireyin beşeri sermayesindeki artışın diğer tüm üretim faktörlerinin üretkenliklerine sağladığı pozitif dışsallıkların olduğunu vurgulamıştır.

Beşeri sermaye, iktisadi büyümeyi temel olarak fiziki sermayenin verimliliğini artırma, teknolojik gelişme ve dışsallık ortaya çıkarma, istihdam fırsatları oluşturma, verimlilik artışı sağlama gibi faktörlerle etkilemektedir. Fiziki sermaye miktarındaki artışın büyümeye pozitif katkısının yanında, fiziki sermayenin daha aktif şekilde kullanımını artıran şekilde beşeri sermaye birikimini içermektedir. Çünkü fiziki

sermayenin marjinal getirisindeki azalma beşeri sermayenin giderek artan etkinliği sayesinde ötelenmekte, fiziki ve beşeri sermaye teknolojik gelişmelerin kaynağını oluşturmaktadır (Çakmak ve Gümüş, 2005:61). Beşeri sermaye faktörü iktisadi büyümeyi verimlilik düzeyinde de etkilemektedir. Sürdürülebilir büyüme için faktör donanımı veya verimlilik düzeyinde artış olması gerekmektedir ve bu artış çoğunlukla üretim sürecinde kullanılan girdilerle sağlanmaktadır. Bu girdilerden biri olan emeğin, verimliliğe katkısı ise beşeri sermaye yatırımları aracılığıyla olmaktadır. Beşeri sermaye yatırımları işgücünün verimliliğini artırmakta ve böylece nitelikli işgücü diğer girdilerin de rasyonel kullanımını sağlayarak verimliliğin artmasına katkıda bulunmaktadır (Benhabib ve Spiegel, 1994:165).

Beşeri sermayenin istihdam üzerindeki etkisi de son derece kritik öneme sahiptir. Nitelikli işgücü piyasalarda daha fazla hareketliliğe, daha fazla esnekliğe ve girişimcilik özelliğine sahip olmaktadır. Bu durum nitelikli işgücünün yeni iş alanlarında istihdam edilebilmelerini ve daha kısa süre işsiz kalmalarını sağlamaktadır. Diğer taraftan, beşeri sermaye hem teknolojik bilginin üretilmesini sağlamakta hem de teknolojik ilerlemeye işgücünün adaptasyonunu kolaylaştırarak teknolojik ilerleme sürecine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla teknolojinin yarattığı dışsallıklar, ekonomik birimler arasında yayılıp bilgi üretiminde beşeri sermayenin verimliliğini artırmakta ve böylece ekonomi daha büyük bilgi stokuna sahip olmaktadır (Çakmak ve Gümüş, 2005:62).

Beşeri sermaye birikimini etkileyen temel faktörlerin başında sağlık ve eğitim yatırımları gelmektedir. Eğitime yönelik yatırımlar işgücünün verimini artırmakta ve sürdürülebilir büyüme için pozitif dışsallıklar sağlamaktadır. İyi yetiştirilmiş, iyi eğitim almış ve sağlıklı bireylerden oluşan toplumlarda sosyo-kültürel ilerlemenin iktisadi gelişmeye katkı sağladığı benzer şekilde iktisadi büyümenin de sosyo-kültürel gelişmeye yol açtığı söylenebilmektedir. Diğer taraftan eğitime yapılan yatırımlar, verimliliği artırarak uluslararası rekabette avantaj sağlamanın yanında maliyetleri de önemli ölçüde düşürebilmektedir. Ülke içinde gelir dağılımına da etki edebilen beşeri sermaye yatırımları ülkelerin kalkınma süreçlerinde önemli rol oynamaktadır. Eğitim dışında sağlık alanındaki yatırımların da ekonomik kalkınma

sürecine etkisi vardır. Toplumun sağlık koşullarının iyi olması verimliliğe etki edeceğinden ekonomik kalkınma bundan olumlu yönde etkilenecektir. Toplumsal sağlık düzeyi; bebek ölüm oranları, yeterli beslenme, ortalama ömür gibi çeşitli göstergelerle değerlendirilmektedir. Bu bağlamda hastalıkların sayısındaki artış ve hastalıkların uzun sürmesi emek verimliliği azaltarak ekonomik kalkınma sürecini olumsuz etkileyecektir. Benzer şekilde bebek ölüm oranları ile ortalama ömür göstergeleri emek arzıyla doğrudan bağlantılı olduğu için bu göstergeleri pozitif olan toplumlarda beşeri sermaye verimli olacağından ekonomik kalkınmaya pozitif katkı sağlayacaktır (Özyakışır, 2011:56-57).

Georgi (2002:63)'ye göre, fiziksel sermayenin karşısında beyinsel üretim faaliyeti sonucu ortaya çıkan beşeri sermaye kamusal mal özelliği yaratmakla genel ekonomi dengesini etkilemektedir. Birey açısından özel bir mal olarak nitelendirilen beşeri sermaye ekonominin tamamı açısından kamusal mal özelliği taşımakta ve kalkınma sürecinde bireysel getirilerinin yanında sosyal getiriler de büyük önem taşımaktadır.

Beşeri sermayeye katkıda bulunan bu iki değişkenin dışında; sosyal sermaye, ücret düzeyi, motivasyon gibi faktörler de beşeri sermayeyi önemli ölçüde etkileyen kaynaklar arasındadır. Bu kaynaklardan özellikle sosyal sermaye, beşeri sermaye için önemli ölçüde tamamlayıcı bir özellik taşımaktadır (Özyakışır, 2011:56). Sosyal sermaye, iktisadi büyümeyi etkileyen toplumun sahip olduğu normlar, kurallar, ağlar, iletişim ve karşılıklı güven olarak tanımlanmaktadır. Bu genel tanım içerisinde normlar beşeri sermayenin iktisadi büyümeye etkisinde önem taşımaktadır. Buna göre normlar, bir sosyal grubun kendisi için ilke edindiği ve grup üyelerinin eylemlerini yönlendiren davranış kuralları olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 1999:668). Eğer normlara güven yüksekse normların ihlal edilme olasılığı azalmaktadır. Bu durum işlem maliyetlerini düşürmekte ve ekonomik verimliliğe yol açmaktadır. Diğer taraftan normlara olan güven düşükse ekonomik ve sosyal anlamda uzlaşmaya varmak zorlaşmakta, bu durumda verimsizliğe ve yüksek işlem maliyetlerine neden olmaktadır (KOSGEB, 2005:4).

Diğer taraftan beşeri sermayenin verimli bir biçimde çalışmasında ücret, oldukça önemli bir yere sahiptir. Beşeri sermaye yeteneğiyle hak ettiği ücrete ulaşamayan birey, sahip olduğu beşeri sermayeyi kullanmayarak ya da gizleyerek verimsiz olabilmektedir. Sonuç olarak hükümetlerin sağlık ve eğitim yatırımlarına, teknolojik altyapının iyileştirilmesine yapacakları her türlü yatırım, beşeri sermaye birikimi üzerinde olumlu etkiler yaratarak büyümeyi etkileyecektir.

Gelişmekte olan ülkelerin en büyük problemlerinden biri sermaye kıtlığından ziyade kaynakları optimal kullanacak yetişmiş insan gücü eksikliğidir. Ekonomik kalkınma sadece üretim faktörlerinin en uygun bileşiminin seçilmesi problemi olmayıp, aynı zamanda üretim faktörlerinin nasıl elde edileceği ve üretimi artırmak için nasıl kullanılacağı da önem taşımaktadır. Bu hedefe ulaşmak için, yeni teknolojileri aktarmanın yanında bu teknolojileri daha da ilerletebilecek bilgi ve teknoloji kapasitenin oluşturulması gerekmektedir. Bu ise, esasında bir ülkenin sahip olduğu beşeri sermayeye bağlı olmaktadır. Özetle, beşeri sermayenin kalitesini ve miktarını belirleyen en önemli etmen eğitimidir. Bu nedenle, eğitim veren kurumların nitel ve nicel olarak ülke ihtiyaçlarına cevap verebilir nitelikte olması iktisadi büyüme için çok büyük öneme sahiptir (Benhabib ve Spiegel, 1994: 169).

1.4. İktisadi Büyümede Kadın İşgücünün Rolü

1.4.1. İkili Rol Yaklaşımı

Ücretli kadın işgücünün, işgücü piyasasındaki yerini açıklamak için ortaya atılan ilk kuram ikili rol yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre kapitalist sistem, ücretli iş gücünde hiyerarşik bir yapı oluşturmaktadır. Bu yapı cinsiyetlerin spesifik durumlarına göre değişmektedir. Mesleğe giriş, kadın çalışanlar üzerinde erkeklerin kontrolü olarak ifade edilen ilişkiler tarafından belirlenmekte ve kadınların düşük ücretli işlerde çalışmaları, erkeklere bağımlı olarak kalmalarına ve ilerleyen süreçte ücretsiz ev işçiliğine kadar gidebilmektedir (Sinclair, 1997:6-9).

İkili rol yaklaşımında, kadının ailedeki rolünün yanında, ev dışında çalışmaya başlamasıyla birlikte iş yaşamında da bir rol kazanması söz konusu olmuştur. Bu yaklaşım kadının üstlendiği bu rollerin aileye zarar vermeden nasıl dengeleneceği

sorusuna yanıt aramak üzere ortaya atılmıştır. Kadının çalışmasının, kadının aile bütçesine katkı sağlamak dışında işteki konumunu ikinci plana almasıyla kabul görülebileceği savunulmaktadır (Ciner, 2003:26).

1.4.2. Neo-Klasik İktisat Yaklaşımı

Kadınların emek piyasasındaki sınırlı katılımını ve eşitsiz konumunu, bireysel ve rasyonel tercihlere dayandırarak açıklayan Neo-klasik/beşeri sermaye kuramı, kadınların beşeri sermayesini işgücü piyasasına getirdikleri (eğitim) ve işgücü piyasasına girdikten sonra edindikleri (işgücü piyasasındaki tecrübesi) açısından ele almaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:82). Kadın işgücü, neo-klasik yaklaşımın marjinallik tercihi içinde değerlendirilmektedir. Buna göre, kadın işgücünün niteliği, genel ve mesleki eğitim bakımından erkeğin niteliğinden daha düşük olduğu için kadın daha az ücretle çalışmaktadır. Çünkü kişi daha fazla ücret alabilmek için eğitime ağırlık vermekte, kendine yatırım yapmakta sonucunda da daha fazla ücret almayı hak etmektedir. İşveren açısından ise, kadın emeği farklı nedenlerle de düşük ücret almaktadır. Kadın, doğum ve çocuk bakımı gibi sebeplerle iş yaşamını kesintiye uğratabilmektedir. İşveren açısından bu durum, kadınların iş başında belirli bir süreçte öğrendiklerinin bir ölçüde unutulacağı şeklinde algılanmakta ve kadın emeğinin bu şekilde sektelere uğraması güvenilir bulunmamaktadır (Eyüboğlu, 2000:11). Bu yaklaşım, kadınların iktisadi faaliyetlerini ekonomi içerisinde görünmez bir yapı içerisinde verirken, insanların temel yaşamsal ürünlerinin üretim ve dağıtımını değersiz kabul etmektedir. Özetle, toplumsal cinsiyet bağlamında kadın ve erkek profilleri tanımlanmakta, cinsiyetçi ayırım sonucu kadın özel alana hapsedilmekte, bu özel alan önemsiz gösterilerek kadın görünmez kılınmaktadır (Serdaroğlu, 1997:3-10).

Neo-Klasik iktisatçılardan sayılan ve refah ekonomisinin öncüsü sayılabilecek Pigou, açık bir ifadeyle kadınların erkeklere göre zayıf ve eksik olduğunu savunmuş, kadınların ev içi emeklerinin ulusal refahı yükseltmek için nasıl kullanılabileceği ile ilgilenmiştir. Pigou, kadınların aldığı ücretin erkeklerin aldığından daha düşük tutulmasıyla refahın maksimum noktaya çekilebileceğini ileri sürmüştür (Pujol, 1992:151).

Neo-klasik Yaklaşım rekabetçi piyasa şartlarında ücretlerin, işgücünün marjinal verimliliğine eşit olacağını ve en azından uzun dönemde eşit üretkenliğe sahip çalışanların eşit ücret alması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca işverenlerin rekabetçi piyasa ortamında uzun dönem için ücret ayrımcılığına gitmelerinin olanaksız olduğunu savunmaktadır. Oysa birçok ülkede kadın ve erkek çalışanlar arasında, süreklilik arz eden bir ücret ayrımcılığı söz konusudur (Palaz, 2002:90).

Neo-klasik kuram değerlendirildiğinde, kuramın en hassas noktasını aynı işi yapanların aynı ücreti alamıyor olması oluşturmaktadır. Cinsiyet, etnik grup ve bölge kriterlerine göre ücretler arası eşitsizlik ortaya çıkmaktadır. Buna dayalı olarak yapılan eleştiriler sonucu Neo-klasik İktisat, “Neo-klasik Ayrımcılık Yaklaşımı”nı ortaya atmıştır. Bu yaklaşıma göre, işverenin ücret farklılıkları oluşturmasının temel nedeni, aynı verimliliğe sahip işçiyi alırken ve ücreti belirlerken “zevk ve tercihleri” esas almasıdır (Arın, 1995:174). Eğer kadın çalışanlar erkeklerle eşit üretkenlikte olup buna rağmen daha az ücret alıyorsa, kadın çalışanların işverene maliyetinin erkek çalışanlardan daha az olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durum da kârını en yüksek seviyeye çıkarmak isteyen işverenler, tercihlerini daha az maliyetli kadın çalışanlardan yana kullanmakta ve serbest piyasa süreci, ayrımcılığın giderilmesine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak ayrımcılığa gitmeyen rakipleri karşısında uzun süre faaliyette kalamayarak sektörü terk etmektedir (William, 1995:586).

Neo-klasik teoriler, kadınların çoğu zaman yalnızca ev işi ve çocuk bakımıyla sorumlu tutulduğunu ifade etmektedir. Bu sorumluluklar çalışan kadının geçici veya tamamen işgücü piyasasından ayrılmasına sebep olmaktadır. Bu durum çalışan kadınların erkeklere göre işgücü piyasasında daha az kalmalarına ve erkeklere göre tecrübelerinin azalmasına neden olmaktadır. Neo-klasik kuram, kadınların çok fazla tecrübe istemeyen, geçici, giriş çıkışları esnek olan iş kollarını tercih ettiklerini savunmaktadır. Sonuç olarak, son dönemlerde sosyo-ekonomik ilerlemelerin cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunu sadece beşeri sermaye modeli çerçevesinde açıklayamayacağı açıktır (Parlaktuna, 2010:1219).

1.4.3. İşgücü Piyasalarının Bölünmesi

İşgücü Piyasalarının Bölünmesi Teorisi 1970'li yılların sonlarında Michael J. Piore tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre işgücü piyasasında, istikrarlı ve görece olarak iyi ücret ödenen "iyi işler" in olduğu bir birincil alan ve istikrarlı olmayan kötü ücret ödenen "kötü işler" in bulunduğu ikincil bir alan şeklinde bir ayrımın olduğu kabul edilmektedir. Seçilen meslek türleri yalnızca iki uç kısmı temsil etmemekte bununla birlikte birincil işgücü piyasasından ikincil işgücü piyasasına doğru olan sınırların geçiş özelliği olmadığı iki bölünmeyi de ifade etmektedir (Hesapçıoğlu, 1994:396).

Bu kurama göre işgücü piyasaları birincil ve ikincil olmak üzere iki bölüme ayrılmaktadır. Sermaye yoğun birincil sektördeki işçiler ileri teknolojiyle çalışmaktadır ve bu işçilerin yaptıkları işler yoğun bilgi, beceri ve yetenek gerektiren nitelikli işlerden oluşmaktadır. İşverenler bu nitelikli işçileri eğitip onlara yatırım yaptıkları için işten çıkarılma süreci oluştuğunda işverenler kolayca karar veremezler (Toksöz, 2006:17). Birincil piyasalar aynı zamanda çalışanların kararlı ve disiplinli çalışma alışkanlıklarını geliştirmekte ve ücretler göreceli olarak yüksek olmaktadır. Bu piyasalarda çalışanların işte yükselme olanakları da fazla olmaktadır. İkincil emek piyasasında ise, çalışma koşullarının iyi olmadığı, ücretlerin düşük olduğu, yükselme olanakları ve iş güvencesinin zayıf olduğu, sendikal ve sosyal haklardan yararlanmanın sınırlı olduğu bir yapı söz konusudur. Kentlerde yaşayan kadınlar ve göçmen emekçiler daha çok bu piyasada emeklerini kullanmaktadır. Emek piyasasında kadınlar rekabet etmeyen ya da edemeyen kesimi oluşturduğu için ücreti düşük, işten atılma olasılığı yüksek, düzensiz, yarı-zamanlı, sosyal güvencesiz işlerin yer aldığı ikincil işgücü piyasasına dâhil olmaktadır (Anker, 1998).

İkili işgücü piyasası kuramı, neo-klasik kuram tarafından açıklanamayan durumları işgücü piyasasının yapısından kaynaklanan sebeplerle açıklamaya çalışmaktadır. İkili işgücü piyasası ücretli kadın emeğini ekonomik süreç içerisinde işgücü piyasalarının bölünmesi varsayımından hareketle inceler. Teori neo-klasik yaklaşıma iki yönden eleştiride bulunmaktadır: İlki ikili işgücü piyasası teorisyenleri, tek bir ekonomik ilişkiyi tüm işçi ve işlere uygulanabileceğini kabul etmemektedir.

İkincisi ise beşeri sermayeye yapılan yatırımlar ücret ve istihdamın tayin edilmesinde karar verici olmamaktadır, çünkü kuramda ücretler kişilere göre değil işlere göre belirlenmektedir (Uyanık, 1999:3).

İkili iş gücü piyasası kuramına göre kadın işçilerin ikincil işgücü piyasasında yer almalarının nedenleri aşağıda sıralanmaktadır (Ecevit, 1997:95-104):

- Birincil işgücü piyasası, işlerde uzmanlaşma ve iş başında uzun süreli eğitim sürecini kapsamaktadır. İşveren, bir işte yetiştirdiği çalışanını kısa sürede kaybetmek istememektedir. Ancak kadın işçilerin evlilik, çocuk bakımı gibi sebeplerle işten çıkma durumunu değerlendiren işveren bu sebeplerden ötürü kadın işçi üzerinde yatırım yapmaktan kaçınmaktadır.
- Birincil iş piyasasındaki ücretlerin yüksekliği, işlerin yoğun beceri ve yetkinlik gerektiren işler olmasından ileri gelmektedir. Oysa kadın çalışanların eğitim becerileri veya uzmanlık becerileri hiç yoktur ya da çok azdır. Bu nedenle birincil piyasalarda yer alamaz ve yüksek ücret alamazlar.
- Birincil piyasadaki işler ilk bakışta erkek işi olarak algılandığında, bu tür işlere kadın çalışanların girmesi zorlaşmaktadır.
- Çalışan kadınlara etiketlenen işe bağlılıkta zayıflık ve kesintili çalışma gibi özellikler, kadınları ikincil piyasada çalışmaya mecbur bırakmaktadır.

Ecevit (1997:81)'e göre, kadınların ikincil iş gücü piyasasına itilmesi, ikincil piyasa içerisinde iş bulabilmeleri ve bunun sebepleri hakkında yapılan açıklamalar yeterli olmamaktadır. Çünkü kadınların işlerine sahip çıkmadaki zayıflığının ve çok sık iş değiştirmelerinin kendi bireysel tercihleri dışındaki sebeplerden kaynaklandığını iş gücü piyasası kuramcılarının dikkate almamaktadır. Diğer yandan eleştirilen diğer bir nokta ise, kuram bütün çalışan kadınları ikincil işgücü piyasasına zorlamaktadır. Kadınlar, belirli iş kollarında yoğunluk gösterebilirler fakat faaliyet alanları ikincil işgücü piyasası olabileceği gibi birincil piyasada olabilmektedir. Tarihsel açıdan değerlendirildiğinde bazı çalışanlar birincil piyasa içerisindeyken bir dönem sonra ikincil piyasaya girebildikleri bilinmektedir.

1.4.4. Marksist Yaklaşım

Marksist yaklaşım, kadını işçi sınıfının bir parçası olarak tanımlayarak, kadınların erkeklerle olan ilişkisini, işçilerin sermayeyle olan ilişkisi içerisinde almaktadır. Marksist analiz konuyu üç farklı şekilde ele almaktadır. Marx, Engels, Kautsky ve Lenin de dâhil olmak üzere erken dönem Marksistler, kapitalizmin kadınları ücretli işgücüne çektiğini ve bu sürecin cinsiyete dayalı iş bölümünü yok ettiğini savunmuştur. Engels, burjuva ailelerde kadınların, işverenlerine hizmet etmek, tek evlilik yapmak ve çocuk doğurmalarının zorunlu olduğunu öne sürmektedir. Engels, ücretli iş gücü artışının küçük topraklı köylüyü ortadan kaldırdığını ayrıca kadın ve çocukların da işgücü içinde yer almasıyla, erkeğin aile üzerindeki hâkimiyetinin azaldığını ifade etmektedir. İkinci olarak ilk Marksistlerden sonraki düşünürlerden olan Zaretsky, cinsiyetçi yaklaşımın kapitalizme bağlı olduğunu kabul etmekte ve kadınların evde erkekler için özel olarak çalıştıkları izlenimini veren şeyin, sadece evin işyerinden ayrılması ve kapitalizmle beraber ev işinin özelleştirilmesi olduğunu ifade etmektedir. Üçüncü olarak, Marksist feministler ev işleri ve ev işlerinin sermayeyle olan bağlantısı üzerine odaklanmışlar ve bunların bir kısmı ev işinin artı değer ürettiğini ve ev kadınlarının doğrudan kapitalistler için çalıştıklarını öne sürmüştür (Hartmann, 2006:5-10).

Marksist yaklaşım içerisinde kadınların emek piyasasındaki rolü yedek işgücü ordusu kuramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Kadınlar da yedek ordunun üyeleri olarak kapitalist üretim biçiminde ucuz, kolaylıkla idare edilebilen, evcil, sendika bağlantısı zayıf ve kolayca işten çıkarılabilen esnek işgücü olarak kullanılmaktadır (Özçatal, 2009:58). Bu yaklaşıma göre, kapitalist sistem varlığını devam ettirebilmek için yedek işgücü oluşturarak işgücü piyasasını kontrol etmekte ve ekonominin dalgalanma seyrine göre bu yedek işgücünü kullanmaktadır. Marksist yaklaşıma göre, kapitalist sistemde kadınların işten çıkarılması, ataerkil yapı ve ailenin koruyucu rolü nedeniyle fazla tepkiyle karşılanmamaktadır. Marksist bakış açısı, “kadınların kurtuluşu ancak kadınların üretime geniş toplumsal ölçekte katıldıkları ve ev içindeki vazifeleri iyiden iyiye önemsiz hale geldiğinde mümkün olur” görüşünü savunmaktadır (Altında, 1991:256).

Marx tarafından kullanılan “Yedek İşgücü Ordusu” temelinde emek arz ve talebi arasındaki eşitsizliğin, kapitalist sistem tarafından kendi menfaatleri yönünde biçimlendirilmiş şeklini ifade etmektedir. Yedek işgücü ordusu sayesinde kapitalist sistem, işçilere her an işlerini kaybedebilecekleri endişesi yaratarak ücret maliyetlerini aşağıya çekmeyi amaçlamaktadır. Bu durum işveren tarafından kullanıldığında, işverene ücretleri ve dolayısıyla üretim maliyetlerini düşürme imkânı sağlamaktadır. Çünkü bir miktar işsiz kesimin hâlihazırda bulunması, çalışan işçilere iş garantilerinin olmadığını hatırlatmaktadır (Omay, 2011:139).

Kadın emeğinin sermaye açısından avantaj doğurması için evli olması gerekmektedir. Emek gücünün üretimi ve yeniden üretimi noktasında evli kadın, sadece kendi ücretine bağlı kalmamakta, eşinin gelirinin bir kısmını da kendi yeniden üretimi için değerlendirmektedir. Aynı zamanda yaklaşımda, kadınlar refah hizmetlerinden eşlerinin aracılığı ile ve kısmen yararlanabilmektedir. Bu haliyle işten çıkarıldıklarında devlet yardımından yararlanması gereken bir sınıfı oluşturmayarak işgücü istatistiklerinde görünmez kılınmaktadırlar (Ecevit, 1997: 99).

Marxist Yaklaşım’a göre kadın işgücü; ücretli ve ücretsiz emek ya da üretken ve yeniden üretken olarak ikiye ayrılmıştır. Yaşamsal gereksinimleri karşılamak için yapılan üretim ve piyasa için üretim esas alınarak böyle bir ayrıma gidilmiş, hane içi ve hane dışı üretim arasına bir çizgi çizilmiştir. Marxizm’in analizine göre; eğer kadın emeği, yeniden üretimini ucuzlatıyorsa, kapitalizm bu eşitsizlikleri kendisi yaratacaktır. Eğer sermaye sınıfı ulusal, bölgesel, cinsiyetçi sınıfları ayırarak, çalışanların az bir kısmına göreceli olarak yüksek ücret verip diğerlerinin ücretlerini düşük tutabiliyorsa bu ayırım kârları artıran bir strateji olarak görülmektedir. Bu da kapitalistler açısından rasyonel kabul edilmektedir (Arın, 1995:183). Yedek işgücü ordusu kapitalizm açısından değerlendirildiğinde, kapitalizmin emek gücünü baskı altına alarak ücretleri düşürmesine ve artı değer üretmesine katkı sağlamaktadır. (Omay, 2011:140). Ancak artan üretim, kapitalizm kuramcılarının söylediklerinin aksine işgücü talebini karşılamamaktadır. Yeni iş imkânları ortaya çıksa bile yeni işgücünün istihdamında kullanılmamaktadır. Artan üretim, yeni işgücü talebini aynı oranda artırmış olsaydı işsizliğin bir sorun olarak algılanmaması ve işsizliğin devam

etmemesi gerekirdi. Oysaki işsizlik sürekli artarak devam etmektedir. Bu nedenle, işsizliğin, yedek işgücünü devam ettirmek için kasıtlı olarak mı sürdürüldüğü sorusu gündeme gelmektedir.

1.4.5. Feminist Yaklaşım

Feminizm, 17. yüzyıl'da İngiltere'de feodalizmin bitmesi ve kapitalizmin gelişmesi ile kendini yeni toplumun dışında tutulmuş bir sosyal grup olarak hisseden orta sınıf kadınların talepleriyle ortaya çıkmıştır. Yeni burjuvazi sınıfının özgürlük ve eşitlik taleplerine karşı kadınlar da bu haklarını istemeye başlamıştır (Berktay, 2003:24). Kadınların kitlesel olarak ilk defa iktisadi, siyasi ve sosyal dönüşümleri ise 19.yüzyılda ortaya çıkmıştır. Özellikle Avrupalı kadınlar toplumsal ve siyasi hareketlere katılarak seslerini yükseltmişlerdir. Çünkü Sanayi Devrimiyle, sömürgeciliğin hızlanması, endüstriyel kapitalizm ve devletlerin temsili demokrasiye geçmesiyle, Avrupalı kadınların durumu sarsılmış, özellikle ailenin ekonomik ve siyasi anlamda öneminin azalması, feministlerin daha da ön plana çıkmalarına ortam hazırlamıştır (Ataman, 2009:4-5).

Feminist mücadele tarihsel olarak üç dalga şeklinde sınıflandırılmaktadır. Kadınların oy verme, yönetime katılma, mesleklere girme ve eğitim hakkı alanlarında mücadele eden ilk dönem feminist dalga hareketi birçok alanın cinsiyet kavramı ile şekillendiğini göstermiştir (Demir, 1997:49). Kadınların eğitim seviyesine vurgu yapan ilk dalga feminist hareketin temsilcisi olan Mary Wollstonecraft (1792), insanların sahip olduğu zihinsel kapasitenin bireyler arasında farklı olmadığını, asıl üzerinde durulması gereken noktanın eğitimde fırsat eşitliği olduğunu savunmuştur. Eğer erkek ve kadın arasında eşit eğitim imkânları sağlanırsa cinsiyetler arasında eşitsizliğin giderileceği fikrini otaya koymuştur. Wollstonecraft, ayrıca kadınların rasyonel düşünce için yeterliliklerinin olduğunu ancak eğitimsizlik nedeniyle bu kapasitelerini kullanamadıklarını ifade etmiştir.

İlk dalga feminizm hareketi Liberal feminizm olarak adlandırılmaktadır. Liberal feminist kurama göre, kadın kamusal alanda kendini gösterebildiği ve doğal haklardan erkeklerle eşit koşullarda yararlanabildiği ve bunu yapabilmek için de

kendisine gerekli eğitimi aldığı takdirde özgür ve eşit bireye dönüşecektir. Liberal feminizm anlayışı, kadının özgür olarak hareket etmesinin ekonomik olarak erkekten bağımsız ve onunla eşit haklara sahip olmasına bağlı olduğunu savunmaktadır (Kayhan, 1999:36).

İkinci Dalga Feminizm hareketi 1960'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. İkinci dalga feminizm hareketi Marksist feminizm olarak adlandırılmaktadır. Marksist feministler, kadınların baskı altında tutulmasının başlıca sebebinin, toplumsal üretimin dışında tutulmaları ve özgürleşmek için verilecek mücadelenin, proleteryanın kapitalizmi bitirmek için verdiği çabanın bütün bir parçası olduğu görüşü etrafında toplanmışlardır. Kadınların kapitalist sistem içerisinde çıkamayacaklarını öne süren Marksist feministler, bu durumun nedenini cinsiyet ayrımcılığının kapitalist sistemde burjuva sınıfı için düşük iş gücü oluşturmaya bağlamaktadır (Kara, 2006:7). Marksist feministler için, kadının kamusal alanın dışına çıkışını engelleyen en baş faktör, kamusal ve özel alan ayrımına göre inşaa edilen modern kentlerdir. Ekonomik ve sosyal aktiviteler aileye uzak yerlerde kurulmuştur. Modern şehirlerin planlaması kadınların buralara ulaşmasına izin vermemekte, şehirler büyüdükçe ev-iş yeri mesafesi uzamakta bunun sonucunda çevre, sağlık ve güvenlik sorunları ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda kadınlar ancak belli saatlerde sokağa çıkmakta bu süreç içinde erkekler işle meşgul olurken kadınlar geride çocuk bakmakta, ev temizlemektedir (Çaha, 2000:42).

İkinci dalga feminizm hareketinin bir diğer ayağı da radikal feminizmdir. Radikal feminizme göre, sistemin kendi içerisinde cinsiyetçi ayrım vardır ve toplumsal yönetim ataerkil sistem üzerine kuruludur. Bu sebeple, radikal feminizm, toplumsal sistem ve iktidar ilişkilerini cinsiyet, toplumsal sınıf, aile, aşk, kültür gibi geniş bir perspektif üzerinden incelemektedir. Kadının ataerkil ilişkiden kopmasını yalnızca ekonomik olarak değerlendirmeyen radikal feminizm, kamusal ve bireysel alanı birleştirmeye çalışmaktadır (Aktaş, 2013:63).

Üçüncü dalga feminizm ise 1990'ların başında "farklılık ve farklı deneyimlerin" getirdiği heterojen, çoklu feminizm algısına dayanmaktadır. Üçüncü dalga feminizm 20. yüzyıl içinde postmodern yapı çerçevesinde biçimlenmektedir.

Postmodern feministler, modernizmin erkek-kadın eşitliği anlayışında kadının ikincil konumdan çıkamadığını belirtmiştir. Postmodern feminizm, kadın-erkek arasında farklılık olmadığını belirterek kadın odaklı bir anlayışla, siyasal, politik, kültürel ve toplumsal yapıyı eleştirmiştir (Yüksel, 2001:111).

Feminist yaklaşımların uluslararası disipline olumlu katkıları olmuştur. Öncelikle, farklı ve eleştirel yaklaşımları içerdiği için kavramsal bir çeşitlilik ortaya çıkarmıştır. En genel ifadeyle feminist iktisadın amacı, iktisadi cinsiyet temelli bakış açısından kurtarıp kadın ve erkek tecrübelerini farklı toplumsal, kültürel ve sınıfsal konumları da içerecek şekilde genişletmektir.

Sonuç olarak kadının toplumsal konumunun ve kadın işgücünün değerlendirilmeye çalışıldığı bu bölümde, kadının toplumsal yaşamdaki ikincil konumunu belirleyen koşulların tespitine ve nedenlerine yer verilmiştir. Kadınlara daha eşitlikçi toplumsal, kültürel ve sosyal alanlar yaratılarak, uluslararası platformlarda kadının öznelliğini kullanabileceği fırsatlar ortaya çıkarılmalı ve kadınlar toplumun yenilenme dinamiklerinden beslenerek yenilik ve değişim süreçleri içinde gelişim göstermelidir.

2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA YÖNELİK YASAL VE KURUMSAL DÜZENLEMELER

Çalışma yaşamında kadının hukuki durumunu ifade eden ilke ve esaslarda uluslararası mevzuatın önemli bir yeri bulunmaktadır. Diğer taraftan, ulusal mevzuatımız da yıllardır devam eden dönüşümler neticesinde belirli bir ivme kazanmıştır. Bu bölümde kadın istihdamını artırmaya yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde yasal düzenlemeler ile kadın istihdamını artırmaya yönelik kurumsal düzenlemeler çalışma hayatında kadın açısından özetlenmektedir.

2.1. Kadınların İstihdamını Teşvike Yönelik Yasal Düzenlemeler

Türkiye'de kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların kabul edilmesi süreci, 1923'de Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla başlamış olup, Medeni Kanunun (1926) kabulü ile kadınlar erkeklerle eşit haklara sahip olmaya başlamıştır. 2001 sonrası dönemde ise; Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve İş Kanununda yapılan değişiklikler, aile mahkemelerinin kurulması, aile içi şiddetin önlenmesine ve kız çocukların daha iyi eğitim almalarına yönelik düzenlemeler ve önlemler hız kazanmaya başlamıştır. 25 Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu da eşitlikçi bir yaklaşımla hazırlanmış olup; bu kanuna bağlı olarak Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik yenilenmiştir. AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programı dâhilinde yapılan bu değişiklikler ile çalışma mevzuatımızın ilgili AB direktifleriyle uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır (Bolcan, 2010:263-264).

2.1.1. Anayasal Düzenlemeler

Türkiye'de kadın-erkek eşitliği unsuru, Anayasa'nın 2001 yılında yapılan 41. ve 66. maddeleri, 2004 yılında yapılan 10. ve 90. maddelerindeki değişikliklerle ve tekrar 10. maddede 2010 yılında yapılan değişikliklerle güçlendirilmiştir (KSGM, 2008:2).

Anayasanın 41. maddesine, “Aile Türk Toplumunun temelidir” ifadesinden sonra “eşler arasında eşitliğe dayanır” hükmü eklenmiştir (Resmi Gazete, 15.10.2001, S.24556). Anayasa’nın 66. Maddesinden, Türk vatandaşlığı ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm anayasadan çıkarılmıştır. Anayasa’nın 90. maddesine, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konudaki farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas” ifadesi eklenmiş, bu çerçevede CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme) ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir (Resmi Gazete, 07.05.2004, S.5170).

Anayasa’nın 10. maddesinde, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ifadesiyle hiçbir alanda kadın-erkek ayırımına gidilemeyeceğinin altı çizilmiştir. 2010 yılında yapılan referandum ile aynı kanuna kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliği uygulamakla yükümlü olduğu ifadesi eklenmiştir (Resmi Gazete, 22.05.2004, S.25469). Aynı zamanda Anayasa’nın “Sosyal Ekonomik Haklar ve Ödevler” bölümünü içeren 49. maddesinde, çalışma hakkı düzenlenerek çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu hükmüne yer verilmiştir. Diğer yandan Anayasa’nın Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı’nın düzenlendiği 70’inci maddesinde ise her Türk vatandaşının kamu hizmetlerine girme hakkının olduğu ve işe alınmada işin gerektirdiği vasıflardan başka bir ayırım gözetilemeyeceği vurgulanarak kamu hizmetlerine girişte kadın-erkek eşitliği güvence altına alınmıştır (TBMM, 2013:18).

2.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Kadın Çalışanlar

25 Haziran 1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu uzunca bir süre değişikliklere uğrayarak yürürlükte kalmıştır. Daha sonraki süreçte ise, 10 Haziran 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu çalışma mevzuatına yeni düzenlemeler getirmiştir. 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun kadın erkek eşitliğini yansıtan hükümleri şunlardır:

- Eşit Davranma İlkesi
- Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni
- Gece Çalışması, Yer Altında ve Su Altında Çalışma

2.1.2.1. Eşit Davranma İlkesi

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5'inci maddesinde, Anayasa'nın 10. maddesi hükme bağlanmış, ayrımcılık yasağı esas alınmış ve iş ilişkisinde dil, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret verilemeyeceği ve yine cinsiyet nedeniyle daha az ücret ödemenin hiçbir haklı gerekçesi olamayacağı kabul edilmiştir (TİSK, 2009:6).

Eşit Davranma İlkesi ile hukukta eşitlik ilkesiyle aynı durumda olan kişilere aynı şekilde davranılması, bu kişilere farklı işlem uygulanmaması, aynı durumda olan kişiler arasında geçerli sebeplere dayanmayan keyfi davranışların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır (Yıldız, 2008:57). Eşit davranma ilkesi iş sözleşmesinin devamında veya bitiminde ihlal edilirse işçi dört ay boyunca ücreti tutarında bir tazminat talep edebilmektedir. Bu tazminat ayrımcılık tazminatı olarak kabul edilmektedir (Doğan, 2014:371).

İş Kanununun eşit davranma ilkesi başlığı altında belirtilen durumlar için birtakım eksiklikler bulunmaktadır. Örneğin; doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanarak, ayrımcılığa uğrayan kişinin dışında onu savunan veya tanıklık eden kişilerin de aynı korumadan yararlanması gerekmektedir. Diğer taraftan daha etkin bir koruma sağlamak için derneklerin ve diğer tüzel kişilerin de idari ve yargısal usullerin uygulanması sürecine katılmaları ve ayrımcılığı önlemek için sosyal iletişim geliştirmeleri teşvik edilmelidir (Süral, 2013:285).

2.1.2.2. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Çalışma hayatında bulunan kadın işçilerin doğum yapmaları halinde çalışma ve süt izinleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenmiştir. Yapılan değişiklik ile daha önce 12 hafta olan doğum öncesi ve doğum sonrası çalışma yasağı Avrupa Birliği hukuk kurallarına uygun olarak 16 haftaya çıkartılmıştır. Çoğul gebelik durumunda doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenmekte ve kadın işçinin sağlık durumu iyi olduğu takdirde, doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmektedir. Bu süreçte, kadın işçinin doğumdan önce çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir (Güner, 2010:237-238).

Diğer taraftan “Torba Kanun” olarak bilinen “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,” 25 Şubat 2011 tarihinde yürürlüğe girerek kadın çalışanlara yönelik yenilikleri de beraberinde getirmiştir. Torba Kanunu çıkmadan önce, doğum öncesi iznin tamamının ya da bir kısmının erken doğum nedeniyle kullanılamaması durumunda, kullanılamayan kısım doğum sonrası izne eklenmemekteydi (Süral, 2013:289). Torba Kanununun 76. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu, kadın işçinin erken doğum nedeniyle doğumdan önce kullanamadığı izinlerin doğum sonrası sürelerle eklenerek kullandırılması şeklinde yeniden düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 13.02.2011, S.6111).

Torba Kanun, erken doğum nedeniyle kullanılamayan doğum öncesi iznin doğum sonrası izne eklenmesini kadın memurlar için de öngörmektedir. Torba Kanununun 106. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. maddesi, kadın memura doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle annelik izni verilmesi, çoğul gebelik durumunda doğum öncesi sekiz haftalık annelik izni süresine iki hafta eklenmesi ve erken doğum sebebiyle, doğum öncesi annelik izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası annelik iznine ilave edilmesi şeklinde değişiklikleri içermektedir (Resmi Gazete, 25.02.2011, S.6111).

4857 sayılı İş Kanunu, kadın işçiye isteği halinde, doğum izninin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmesini içerirken, aynı durum Torba Kanunu'ndaki değişiklik ile Devlet Memurlarına isteği üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilmesi şeklinde düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 13.02.2011, S.6111). Torba Kanundan önce, aylıksız ek doğum izni süresi kadın memurlar için bir yıl idi (Süral, 2013:288-213).

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat emzirme izni verilmektedir. Günlük çalışma sürelerinden sayılan bu iznin, hangi saatleri kapsadığı ve kaç a ayrılarak kullanılacağını işçi kendisi belirlemektedir. İş Kanununun bu maddesinde bir değişiklik olmamıştır (Bostancı, 2005:18). Torba Kanunun 106. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise, kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmesi ve süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı tercihinin kadın memura bırakılması şeklinde değiştirilmiştir (Resmi Gazete, 13.02.2011, S.6111). Torba Kanun ile kadın işçilere ve kadın memurlara tanınan günlük emzirme izni süreleri farklılık göstermektedir. Torba Kanundan önce kadın memurun da günde bir buçuk saat emzirme izni mevcuttu (Bostancı, 2005:18).

2.1.2.3. Gece Çalışması, Yer Altında ve Su Altında Çalışma

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

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun gece çalışma yasağı başlıklı 69. maddesinde sanayi sektöründe 18 yaşını doldurmamış erkekler ile her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları yasaktı. Bunun yanında 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzük çerçevesinde izin verilebilirdi. Kadın-erkek eşitliği alanında yaşanan gelişmeler sonucunda 4857 sayılı

İş Kanunu ile her yaştaki yetişkin kadın için gece çalıştırma yasağı kaldırılmış, yasağın çocuk ve genç işçiler için devam etmesine karar verilmiştir. Dolayısıyla 4857 sayılı Kanun, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalışmalarına olanak sağlamıştır (Cengiz, 2012:213).

Diğer taraftan kadın işçilerin gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı da hükme bağlanmıştır (Resmi Gazete, 09.08.2004, S.25548). İşverenin gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri temin etmekle yükümlü olduğu araçlarla işyerine getirip götürmekle sorumlu tutulduğu, kadın işçilerin gece çalıştırılabilmeleri için işe başlamadan önce sağlık raporlarının alınması gerekliliği hükme bağlanmaktadır (Cengiz, 2012:213).

2.1.3. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 3 Eylül 1981’de yürürlüğe girmiş, Türkiye bu sözleşmeyi 19 Ocak 1986 tarihinde kabul etmiştir. Kadınlar için İnsan Hakları Temel Bildirgesi özelliği taşıyan sözleşme, birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de CEDAW (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) adıyla anılmaktadır ve bugün 187 ülkenin taraf olduğu geniş katılımlı bir belge niteliği taşımaktadır. Sözleşmenin 30 maddesinin 16 maddesi kadınlara karşı toplumsal yaşamda herhangi bir ayırım yapılmamasına yönelik olarak taraf devletlerin yapmaları gereken düzenlemelere ilişkindir. Diğer 14 maddesi ise sözleşmenin uygulanmasında izlenecek politikaları ve oluşturulacak komitenin işleyişini açıklamaktadır (Soran, 2011:162).

CEDAW’ın temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlayarak geleneksel kadın-erkek rollerine dayalı ayrımcılık içeren uygulamaları ortadan kaldırmaktır. Sözleşmenin “Siyasal, Ekonomik ve Kültürel Alanlarda Tedbir Alma Yükümlülüğü” başlıklı 3’üncü maddesi Taraf Devletlere; kadınların gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak üzere, erkeklerle eşitlik temeline dayanan insan haklarını ve temel özgürlüklerini güvence altına almak ve bu alanda

mevzuat çıkarmak da dâhil gerekli her türlü tedbirin alınacağı hükmünü getirmiştir. Sözleşmede kadınların çalışma yaşamına katılımı konusunda taraf devletlere çeşitli sorumluluklar yüklemiştir. Taraf devletlere getirilen yükümlülükler şunlardır (TBMM, 2013:25-26):

1. Taraf Devletlere, istihdam alanında cinsiyet ayrımcılığını tasfiye etmek için kadın ve erkeğe aşağıdaki hakları tanımaları hükmedilmiştir.

- Her bireye çalışma hakkı
- İşgücü piyasasına katılımında aynı ölçütlerin uygulanması ve aynı istihdam koşullarından faydalanma hakkı
- Mesleğini ve işini özgürce seçebilme, meslekte ilerleme, iş teminatına sahip olma ve hizmet karşılığı olanaklardan faydalanma hakkı ile mesleki eğitim hakkı
- Tazminatı da kapsayacak şekilde eş değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ve eşit ücret alma hakkı
- Emeklilik, işsizlik, hastalık ve diğer işe devam edilemeyecek durumlarda sosyal güvenlik hakkı ile ücretli izin hakkı
- Sağlığın korunması ile ilgili çalışma şartlarında güvenlik hakkı

2. Taraf Devletler, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellenmek ve çalışma hakkını korumak için aşağıdaki tedbirleri almakla yükümlü tutulmaktadır:

- Hamilelik veya annelik izni nedeniyle, kadın çalışanların işten çıkarılmasını ve medeni duruma dayandırılarak işe son verilmesini cezaya tabi tutmaktadır.
- İşte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden annelik izni verilmesine dair düzenlemeleri içermektedir.

- Anne ve babanın aile içi sorumluluklarını, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla uyumlaştırabilmeleri için, özellikle kreşlerin sayısının artırılmasını ve sosyal hizmetlerin sağlanmasını içermektedir.

- Hamilelik esnasında sağlığını tehlikeye sokacak işlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlamaktadır.

3. Bu madde kapsamına giren koruyucu yasal önlemler, bilimsel ve teknolojik bilgilerin ışığında gözden geçirilebilmekte ve gerekli görüldüğü takdirde kaldırılabilir.

CEDAW, kadınların insan hakları çerçevesinde daha fazla korunması gerektiği düşüncesinden hareketle hazırlanmış bir sözleşmedir. CEDAW'ın gerekçesinde, Sözleşme'ye taraf devletlerin, kadın haklarını savunan ulusal ve uluslararası düzeyde pek çok hukuksal düzenlemeleri bulunmasına rağmen, uygulamada kadınlara karşı eşitsizliğin sürdürülmesinden kaygı duyulduğu belirtilmiştir. Bunun dışında, ailenin ve toplumun gelişmesinde kadının katkısının tam olarak kabul edilmemiş olduğuna, anneliğin toplumsal açıdan önemi ile her iki eşin aile içindeki rolüne işaret edilmiş ve kadının doğurganlıktaki rolünün ayrımcılık için bir unsur sayılmayacağı ifade edilmiştir. Ardından çocuk yetiştirilmesinde yükümlülüğün kadın, erkek ve toplum arasında bölüşülmesi gerektiği belirtilmiştir. Diğer taraftan CEDAW'ın gerekçesinde yer alan, erkek ile kadın arasında tam anlamıyla eşitliğin gerçekleşebilmesi için erkeklerin de toplum ve aile içindeki kalıplaşmış rollerinde bir değişiklik ihtiyacı olduğunun belirtilmesi ve bunun taraf devletlerce kabul edilmiş olması önem arz etmektedir (Arslan, 2004:4).

2.1.4. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi olarak da bilinen Avrupa Sosyal Şartı, 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, Türkiye tarafından 16 Haziran 1989 tarihinde onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden bir Avrupa Sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir. Avrupa Sosyal Şartı'nın giriş kısmında; Şart'a taraf ülkelerde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı

yapılmadan herkesin sosyal haklardan yararlanma hakkının olduğu vurgulanmakta, çeşitli faaliyetlerle ve gerekli kuruluşlarla kentsel ve kırsal nüfusun hayat standardının ilerletilmesi ve sosyal refahının artırılması için her türlü ortak çabada bulunmanın gerekli olduğuna işaret edilmektedir (Erdoğan, 2008:13).

Avrupa Sosyal Şartı'na taraf devletler; çalışan kadınların hamilelik, doğum ve emzirme süreçlerinin korunması amacıyla kadınlara doğumdan önce ve sonra en az on dört haftalık izin sağlamayı, kadının doğum izni esnasında işten çıkarılmasını önleyecek tedbirler almayı ve kadınların tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt etmiştir (Bolcan, 2010:254). Sonraki aşamada Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı olarak sözleşmedeki eksiklikleri gidermek ve sosyal hakların kapsamını genişletmek amacıyla hazırlanmıştır. Türkiye'de 2007 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na, Avrupa Sosyal Şartı'nda teminat altına alınan haklara 8 yeni hak eklenmiştir (ÇSGB, 2014:33-34). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile kabul edilen yenilikler içinde kadın erkek eşitliğinin pekiştirilmesi yer almaktadır. Türkiye, kadın çalışanlarla ilgili bölümlerin tümünü kabul etmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı dışında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli hükümlere yer verilen diğer düzenlemeler, Avrupa Birliği (AB) direktifleridir. Avrupa Birliği, kadın-erkek eşitliğinin toplumsal yaşamın tüm alanlarında gerçekleşebilmesi için, gerek imzaladığı anlaşmalar gerekse çıkardığı direktiflerle kadın-erkek eşitliğine verdiği önemi ortaya koymaktadır. AB Direktifleri yanında, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen başka araçları da bulunmaktadır. Lizbon Stratejisi, Avrupa 2020 Stratejisi, Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji, Kadın Erkek Eşitliği için Yol Haritası, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınmada Kadınların Güçlendirilmesi AB Eylem Planı (2010) ve Kadın Şartı (2010) bunlar arasında gösterilebilmektedir. Nitekim AB'nin önemli kararlarının alındığı Lizbon Antlaşması'nda ve AB Temel Haklar Şartı'nda kadın ve erkek arasındaki eşitliğin çalışma, istihdam ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanması gerektiği hükmüne yer verilmiştir. Avrupa Birliği'nin kadınların işgücüne

katılımı ve kadınlara yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik direktifleri bulunmaktadır. Söz konusu direktifler tablo 2.1’de sunulmuştur (KGÇB, 2014:9-10):

Tablo 2.1: AB’nin Cinsiyet Eşitliğine Dair Direktifleri

| Tarih | Direktif |
|------------|--|
| 19.12.1978 | Sosyal güvenlik konularında kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin aşamalı olarak yürürlüğe konulmasına dair Konsey Direktifi (79/7/EEC) |
| 11.12.1986 | Tarım sektörü dâhil serbest çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ve serbest çalışan kadınların hamilelik ve doğum hallerinde korunmalarına dair Konsey Direktifi (86/613/EEC) |
| 19.10.1992 | Hamile, loğusa veya emzikli çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi teşvik eden önlemlerin getirilmesi Konsey Direktifi (92/85/EEC) |
| 13.12.2004 | Mal ve hizmetlerin sağlanmasında ve erişiminde kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Konsey Direktifi (2004/113/EC) |
| 05.07.2006 | İstihdam ve işe dair hususlarda kadın ve erkeğe eşit fırsat ve muamele ilkesinin uygulanmasına dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (Çatı Direktif) (2006/54/EC) |
| 20.06.2007 | Üye devletlerce sunulması gereken uygulama raporlarını basitleştiren ve rasyonalize eden Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (2007/30/EC) ile yapılan değişiklik |
| 03.10.2008 | Hamile, loğusa veya emzikli çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi teşvik eden önlemlerin getirilmesi Konsey Direktifini değiştiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktif Teklifi (COM(2008) 637 final) |
| 08.03.2010 | 96/34/EC sayılı Direktifi kaldıran ve BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından addolunan revize ebeveyn izni sözleşmesinin uygulanmasına dair Konsey Direktifi (2010/18/EU) |
| 07.07.2010 | 86/613/EEC sayılı Direktifi kaldıran ve bağımsız çalışan konumunda faaliyette bulunan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (2010/41/EU) |

Kaynak: KGÇB (2014); *Ön Rapor*, http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2013/09/OnRapor_20.11.14.pdf, (Erişim Tarihi: 14.06.2015).

2.1.5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur. Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları, çalışanların korunmasında evrensel değerleri belirlemekte ve bu kararların çoğu kadın çalışanları kapsamaktadır. ILO'nun kadın çalışanlara yönelik düzenlemeleri zaman içinde farklılık göstermektedir. Kuruluş yıllarında kadınların tehlikeli çalışma koşulları, hamilelik ve doğum aşamalarında korunması amacıyla yönelik uluslararası kurallar oluşturma amacıyla olan ILO, 1950 yıllarında kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla yönelmiştir. 1960'lı yılların ortalarından itibaren ise, sosyal ve ekonomik gelişme süreçlerinde kadınların kapasitelerinin tamamını kullanabilmelerine imkân verecek düzenlemeler üzerinde duran ILO, 1990'larda standart çalışma biçimlerine dayanan yaklaşımından uzaklaştığı gibi korumacı yaklaşımını da yenilemeye başlamıştır (Dinç, 2002:4-5).

Kadını koruma amaçlı yapılan belirli işlerin kadınlara yasaklanması gibi düzenlemelerin günümüz sosyo-ekonomik ilerlemelerin ışığında, çalışan kadın aleyhine olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle ILO, kimi sözleşmelerinin günün şartlarına uymadığını kabul etmekte ve bazı sözleşmelerini gözden geçirmektedir (Dinç, 2002.5).

ILO'nun kadın çalışanlara yönelik hükümler içeren başlıca sözleşme ve tavsiye kararları şu şekilde sıralanabilmektedir (KSGM, 2002:147):

- ILO'nun 1930 tarihli Her Nevi Maden Ocaklarında Yer Altı İşletmelerinde Kadının Çalıştırılmaması hakkındaki 45 sayılı sözleşmesi Türkiye tarafından 1938 tarihinde kabul edilmiştir. Aynı zamanda söz konusu sözleşme Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesidir. Sözleşme hangi yaşta olursa olsun kadınların yeraltı işlerinde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.
- ILO'nun 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması hakkındaki 87 sayılı sözleşmesi Türkiye tarafından 1992 tarihinde kabul edilmiştir.

- ILO'nun 1951 tarihli Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği hakkındaki 100 sayılı sözleşmesi Türkiye tarafından 1967 tarihinde kabul edilmiştir. Cinsiyet temelli ücret farklılıklarının kaldırılması, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması açısından önemli bir sözleşme olarak kabul edilmektedir. Söz konusu sözleşmeyle, İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde aynı ya da eşit değerde bir iş için cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret tayin edilemeyeceği; işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükümlerine yer verilmiştir.
- ILO'nun 1952 tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkındaki 102 sayılı sözleşmesi Türkiye tarafında 1975 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu sözleşmeyle, korunan kimselere gerektiğinde sağlık yardımları yapılmasını ayrıca gebelik, doğum ve bunlara bağlı hastalık durumlarında kazancın durması halinde kadınların bu yardımlardan yararlanması taahhüt altına alınmıştır.
- ILO'nun 1958 tarihli İş ve Meslek Bakımından Ayrım hakkındaki 111 sayılı sözleşmesi ve tavsiye kararı Türkiye tarafından 1967 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu sözleşme ile ırk, renk, cinsiyet, din vb. sebeplerle meslek seçiminde her türlü ayırım yasaklanmıştır. Anayasa'nın 48, 49 ve 70. maddeleri bu sözleşme ile benzer nitelikte olup, iş mevzuatı da bu sözleşme ile bütünlük içerisinde.
- ILO'nun 1964 tarihli İstihdam Politikası hakkındaki 122 sayılı sözleşmesi ve 1984 tarihli 169 sayılı tavsiye kararı, Türkiye tarafından 1976 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu sözleşme ile işçilerin cins, ırk, renk, din gibi sebeplerle ayrımcılığa maruz kalmaması ve kendilerine uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması amaçlanmıştır.
- ILO'nun 1975 tarihli İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri hakkındaki 142 sayılı sözleşme ve 150 sayılı tavsiye kararı Türkiye tarafından 1992 tarihinde kabul edilmiştir.
- ILO'nun 1981 tarihli Ailevi Sorumluluklara Sahip Kadın ve Erkek Çalışanlar hakkındaki 156 sayılı sözleşmesini Türkiye henüz onaylamamıştır. Söz konusu sözleşme ile, üye devletlerin kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği sağlanması

açısından, ailevi yükümlülükleri olan çalışanların ayrımcı uygulamalara gidilmeden çalışma hayatına katılımını sağlayarak bu kişilere karşı eşitsiz uygulamaları kaldırmak amaçlanmıştır.

- ILO'nun 1982 tarihli Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi hakkındaki 158 sayılı sözleşmesi ve 166 sayılı tavsiye kararı Türkiye tarafından 1994 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu sözleşme ile, ırk, renk, cinsiyet, medeni hâl, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik ve sosyal köken gibi sebeplerle işe son vermenin geçerli bir neden olamayacağına yer verilmiştir. Aynı zamanda doğum izni sırasında işe devam edilmemesi gerekçe gösterilerek kadın çalışanların işine son verilemez hükmü yer almaktadır.

ILO bu sözleşmelerle; kadın ve erkek çalışanlar arasında işe almada, terfide, eğitimde cinsiyet ayrımcılığını engellemeyi, kadınların doğum öncesi ve sonrası eşitsiz uygulamalar maruz kalmasını önlemeyi ve kadınları iş güvenliği açısından korumayı amaçlamaktadır. ILO'nun çalışan kadınlara yönelik girişimleri sadece sözleşme ve tavsiye kararlarını kapsamamakta bunların dışında çeşitli konferans, bildirge gibi girişimlerle de önerileri bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü 1975 yılında Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi ile Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı sürecine katkı sağlamıştır. Bu Bildirge ile ILO cinsiyet temelinde yapılan, fırsat eşitliğini tanımayan ya da kısıtlayan her türlü ayrımcılığın kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır (TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2014:33).

2.1.6. Birleşmiş Milletler Tarafından Yapılan Düzenlemeler

1945 yılında kurulan ve temel hedefi dünyada barış ve güvenliğin korunması, insan hakları ile temel özgürlüklere saygının sağlanması biçiminde özetlenebilecek olan Birleşmiş Milletler'in hem kuruluş Antlaşması'nın hem de Örgütün 1948 yılında kabul edip dünyaya duyurduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Başlangıç kısmında “erkeklerle kadınların hak eşitliğine olan inancı” vurgulanmıştır. Birleşmiş Milletler'in somut olarak kadınların korunmasına ilişkin sözleşmesi 1981 tarihinde yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi

Sözleşmesi” dir. 1985 yılında Türkiye tarafından da onaylanan sözleşmeyle, cinsiyet temeli üzerinde yapılan ayrımcılığın kaldırılması amaçlanmıştır (Taşkent ve Kurt, 2014:32).

Diğer taraftan Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan İnsan Hakları Komisyonunca hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 10 Aralık 1948’de kabul edilmiş, Türkiye ise Bidirgeyi 6 Nisan 1949 tarihinde onaylamıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde, bütün insanların haklar bakımından eşit olarak doğduğu, herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din vb. sebeplere dayalı haklarının engellenemeyeceği, herkesin ülkesinin kamu hizmetlerinden eşit yararlanma hakkı olduğu, herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eş koşullardaki iş için eşit ücret hakkı olduğu, anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları olduğu vurgulanmıştır (Resmi Gazete, 27.05.1949, S. 7217).

BM tarafından 1966’da kabul edilen bir diğer sözleşme de Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesidir. Taraf devletlerin, sözleşmede düzenlenen tüm siyasi ve medeni haklardan kadın ve erkeklerin eşit olarak yararlanmalarını teminat altına alacakları kararlaştırılmıştır. Sözleşme’de ailenin korunmasına ilişkin, taraf devletlere evlenmede, evlilik süresince ve boşanmada haklar bakımından eşlerin eşitliğini sağlayacak uygun önlemleri alma sorumluluğu yüklenmektedir (Kaya, 2012:22). BM içerisinde yer alan BM’nin Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, (ESKHS) aynı tarihte kabul edilen Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi’ni tamamlayıcı nitelikte olan bir diğer BM sözleşmesidir. Sözleşmede taraf devletlere ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan eşit biçimde yararlanma hakkı ve herkese elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı tanınmıştır. Ayrıca sözleşme, eşit ve eşdeğerdeki işe, adil ve eşit ücret ödenmesini güvence altına alınmıştır (Usal, 2006:11).

BM 1975 ve 1985 dönemi arasını Kadın On Yılı ilan etmiş ve bu dönemde özellikle enternasyonal kadın hareketi etkili olmuştur. Bu süreçte kadına yönelik şiddet konusunda uluslararası kurallar ve standartlar tespit edilerek raporlar hazırlanmıştır. Örneğin 1975 yılında Meksika’da yapılan Dünya Kadın Konferansı’nda ailenin ve aile fertlerinin güvenliklerinin ve eşitliğinin temini için eğitim programlarının yapılması

tavsiye edilmiştir. On yıllık dönemin ilk beş yılının değerlendirilmesi amacıyla 1980 yılında Kopenhag'da İkinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş ve Konferans'ta kabul edilen Eylem Planı, toplumsal cinsiyet alanında dezavantaja sahip kadınların durumunun iyileştirilmesi konusunda alınması gereken önlemleri içermektedir (KSGM, 2012:9).

Üçüncü Dünya Kadın Konferansı ise, Kadın On Yılı'nın bittiği 1985 tarihinde Nairobi'de toplanmış ve on yılın değerlendirmesi yapılmıştır. 1995 yılında Pekin'de toplanan 4. Dünya Kadın Konferansı, diğer üç konferanstan farklı olarak bir taahhütler konferansı olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'nin 4. Dünya Kadın Konferansı'na yönelik taahhütleri arasında; kadın okuryazarlık oranının %100'e çıkarılması, zorunlu ilköğretimin sekiz yıla çıkarılması, kadın ve çocuk ölüm oranlarının %50 oranında azaltılması, ulusal mekanizmanın güçlendirilmesi ve uluslararası platformda bölgesel ve küresel işbirliğinin gerçekleştirilmesi yer almaktadır. Konferans sonunda 189 ülkenin üst düzey temsilcileri Pekin Deklarasyonu'nu ve Eylem Platformu'nu kabul etmiştir. Eylem Platformu'na, 30 ülke tarafından çekince konulmasına karşın Türkiye'nin de dâhil olduğu pek çok ülke tarafından çekincesiz kabul edilmesi ülkemiz ve dünya kadınları için umut verici bir gelişme olarak değerlendirilmektedir (KSGM, 1995). Ülkeler ilk defa bu toplantıda ulusal politikalarında yapacakları değişikliklere ilişkin olarak bağlayıcı taahhütlerde bulunmuştur. Ülkeler kadın çalışanlarla ilgili şu hedefleri gerçekleştirmeyi taahhüt etmişlerdir (KSGM, 1998:36-39):

- İstihdama ilişkin her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması
- Kadın istihdamının her alanda artırılması, çalışan kadınların haklarının korunması, ekonomik kaynaklara erişilebilirlikte dâhil kadınların ekonomik haklarının ve bağımsızlığın pekiştirilmesi
- Kadınların ekonomik yeteneklerinin artırılması ve ticari ağlarının güçlendirilmesi
- Kadınlar ve erkekler için çalışma koşullarının ve aile içi sorumluluklarının uyumunun artırılması
- Kadın emeğinin daha fazla görünür kılınması

Pekin Eylem Platformunun kabulünün ardından ulaşılan noktayı değerlendirebilmek amacıyla 2000 yılında Pekin+5 Konferansı düzenlenmiştir. Bu konferansta, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin insan hakları sorunu olduğu ve bunun önlenmesinde devletlerin mesuliyeti olduğu belirtilmiştir (Kırık ve Korkmaz, 2008:26).

Kadın istihdamının artırılması için başta Anayasa olmak üzere uzun yıllar yapılan çalışmalar, hukuki düzenlemeler, Yeni İş Yasasında kadın istihdamı ile ilgili girişimler, ILO sözleşmeleri, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlenen sözleşmeler, Birleşmiş Milletler tarafından yapılan düzenlemeler, hazırlanan yasalar kadının bugünkü konumunu değiştirmiş olsa da henüz kadınlar istihdam ve kariyer olarak istenilen düzeyde değildir.

2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Diğer Politikalar

Bu kısımda genel olarak kadın istihdamını artırmayı amaçlayan programlar, projeler, devlet politikaları, bakanlıkların, sivil toplum kuruluşlarının ve özel şirketlerin faaliyetleri ele alınarak değerlendirme yapılacaktır.

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

Başbakanlığa bağlı olan ve 1990 yılında kurulan ‘‘Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’’nün temel amacı, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunmak, kadınların sadece ekonomik alanda değil her alanda konumlarını güçlendirmek ve kadınların hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde faydalanmalarını sağlamaktır (KSGM, 2006:1). Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1990’lı yıllarda kadın istihdamıyla ilgili iki önemli projeye öncülük etmiştir. KSGM’nin 1990’lı yıllarda yürüttüğü projelerden ilki 1994-2000 yılları arasında Dünya Bankası ile ortak yürüttüğü ‘‘Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi’’dir. Proje, erkeklerin hâkim olduğu iş alanları da dâhil olmak üzere, tüm alanlarda, kadınlara daha iyi iş, meslek ve fırsatların sunulmasını sağlayacak politikaların ortaya çıkabilmesi için gerekli bilgiyi sağlamayı ve bunları yaygınlaştırmayı amaçlamıştır. KSGM’nin 1990’lı yıllarda yürüttüğü projelerden

ikincisi ise, 1993-2003 yılları arasında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı yardımıyla, kadının kalkınmaya katılımını artırma yönünde yapılacak girişimlerde gönüllü kuruluşların desteklenmesi amacına yöneliktir. Proje dâhilinde, kırsal kesimdeki kadınlara yönelik olarak konfeksiyon makinelerinin kullanımından oyuncak üretimine, küçük hayvan yetiştiriciliğinden seracılığa uzanan bir üretim ağında gelir getirici faaliyetleri kapsayan 12 pilot projenin yürütülmesi desteklenmiştir. Ayrıca kadınlar için eğitim programları düzenlenmiş, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda faaliyet gösterebilecek nitelikli insan kaynağının kazanılması amacıyla 40'a yakın uzman ve personelin uluslararası eğitim programlarına katılımı sağlanmıştır. KSGM, 2004'te teşkilat yasasının çıkmasına kadar olan dönemde ise personel ve kaynak temininin yetersizliği sebebiyle daha çok politika düzeyindeki önerilerini Devlet Planlama Teşkilatı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞ-KUR başta olmak üzere ilgili kurumlara kadın istihdamı konusundaki araştırmalarını aktarmıştır (KSGM, 2014).

Türkiye'de kadınların ekonomik fırsatlara erişimini artırmak ekonomik büyümeye önemli oranda katkılar sağlayarak, yoksulluğun azaltılmasını ve kadınların genel olarak siyasete ve karar alma süreçlerine aktif katılımını etkileyecektir.

Bu kapsamda, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve Dünya Bankası tarafından, 2012 yılında başlatılmış olan İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) ekonomik desteği ile “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi” yürütülmektedir. Projenin amacı, kadınların daha iyi şartlarda iş bulabilmelerini ve işgücü piyasalarına girişini kolaylaştırmak amacıyla kadınların karşılaştıkları sorunları ortaya koymak ve bu sorunların giderilmesine yönelik politikalar oluşturarak çözüm önerileri getirmek olarak özetlenebilir.

2.2.2. Devlet Planlama Teşkilatı'nın Projeleri

Devlet Planlama Teşkilatı'nın kadın istihdamını artırmayı da amaçlayan kalkınma planlarını içeren 1963-1967 dönemini kapsayan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, istihdam sorununun çözümü için getirilen öneriler içerisinde:

iktisadi kalkınma hızının artırılması ve bu sayede yeni iş alanlarının ortaya çıkışıyla işsizliğin çözüleceği, tarım sektöründe emeğin değerlendirilmesi esasına dayanan tarım dışı çalışmaların artırılması, istihdam yaratıcı proje ve sektörlerin öncelikle ele alınması sayılabilmektedir. 1968-1972 dönemini kapsayan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, kız sanat enstitüleri ve kız teknik öğretim kademelerinde kadın işgücün, ekonominin ihtiyacı doğrultusunda istihdam edilmek üzere yetiştirilmesi üzerinde durulmuştur. 1973- 1977 dönemini kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, istihdamın sorun olmaktan çıkıp istenilen hızlı sanayileşme ve kalkınmanın istihdama ancak 1990'larda çözüm getirebileceği ifade edilmiştir (Serter, 1993:112).

1978-1983 dönemini kapsayan Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, genç yaş grubundaki kadın-erkek işçilerin çalışma alanları, çocuk işçi çalıştırma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı, yeraltı ve su altında çalıştırma yasağı gibi belirli yasal düzenlemelere gidilmiştir. 1985-1989 dönemini kapsayan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, kadınların çalışma hayatına katılımlarının artması, okul öncesi çocukların kreş ve gündüz bakımevlerine olan ihtiyacını da artırmıştır. Plan döneminde kreş ve gündüz bakımevlerinin mevcut kapasitelerinin ve niteliklerinin artırılması amaçlanmıştır. 1990-1994 dönemini kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim imkânlarından daha fazla yararlanmaları suretiyle özellikle tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Planda çalışan kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları zorlukların giderilmesi için önlemler alınması amaçlanmıştır. 1996-2000 dönemini kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, kentlerde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğundan ve kadınların toplumsal statülerinin yükseltilmesi ve kalkınmaya katılımlarının artırılabilmesi için eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik alanları ile ilgili göstergelerinin iyileştirilmesi üzerinde durulmuştur (Yemen, 2015:1007).

2001-2005 dönemini kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından "İstihdam Eğitim Projesi"

çerçevesinde kadınların istihdam olanakları incelenmiş ve kadınların yeteneklerini açığa çıkaracak kurslar düzenlenmiştir. Kadınları, ekonomik kazanç sağlayacak faaliyetlere yönlendirmek, girişimciliğinin ve el emeğinin değerlendirilmesi amacıyla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından bir merkez kurulmuştur. Kadınlara yönelik hizmetlerin etkinliğini arttırmak için 13 valilik bünyesinde Kadının Statüsü Birimleri oluşturulmuştur. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, kadın okur-yazarlığının ve kadın istihdamının artmasına ilişkin haklardan bahsedilerek kadınların eğitim seviyesinin artırılması, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma aşamalarına daha fazla katılımları için alınacak tedbirler belirtilmiştir (Önder, 2013:40).

2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, AB ortalamasına göre düşük seviyede olan işgücüne katılım ve istihdam oranlarında istenilen seviyeye ulaşılamamıştır. Bu oranların düşük olmasında, kadınların işgücüne ve istihdama istenilen düzeyde katılamaması gerekçe gösterilerek, aktif işgücü politikalarına verilen önemin artırılması hedeflenmiştir. İşgücünün becerilerini geliştirerek istihdama katılımını artırmayı amaçlayan aktif istihdam politikaları; işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yönlendirme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler-engelliler-kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır (Önder, 2013:40-41).

2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı ile kadınların istihdama katılımının yetersizliği, kıdem tazminatı, esnek çalışma yöntemlerinin etkili biçimde uygulanamaması ile sosyal yardım-istihdam bağlantısının zayıflığı gibi nedenlerin işgücü piyasasının etkinliğini azalttığı ileri sürülerek, kadınların işgücü piyasasında daha etkin hale getirilmesi ve istihdamın artırılması amaçlanmaktadır (TBMM, 2013:17).

Sonuç olarak DPT'nin yıllık programlarında kadın istihdamını artırma konusunda belirlenen hedeflerin bir kısmı gerçekleşse de kadın istihdamı halen istenilen seviyede değildir. Diğer bir deyişle, kadınlar yine dezavantajlı küçük bir

grup olarak değerlendirilmekte, problemin önemi yeterince ifade edilmediği için çözüm de yetersiz kalmaktadır.

2.2.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Projeleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) “Kadın İstihdamının Arttırılması Projesi”ni, ÇSGB Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve AB Fonları Koordinasyon ve Uygulama Merkezi'nin koordinasyonunda Türkiye İş Kurumu yürütmektedir. Proje 2010 yılının son çeyreğinde başlamış olup, bir yıllık sürenin bitiminde sona ermektedir. Projenin finansmanına AB katkısı %85, ulusal katkı ise %15 oranındadır. Projenin hedef kitlesini, bakım yükümlülükleri nedeniyle uzun süre işsiz olan kadınlar, istihdamın dışında kalmış olanlar, STK'lar, sosyal ortaklar, bölgesel ve yerel yönetimler oluşturmaktadır. Bu proje ile kadınların istihdama katılımındaki engellerin aşılması ve eğitim yoluyla kadınların istihdam edilebilirliklerinin arttırılması hedeflenmiştir (ÇSGB, 2010:15).

ÇSGB'nin kadın istihdamına yönelik bir diğer uygulaması, 2008 yılından itibaren 5 yıl süreyle kadın istihdamını teşvik ederek asgari ücret üzerinden işveren priminin; ilk yıl %100'ü, ikinci yıl %80'i, üçüncü yıl %60'ı, dördüncü yıl %40'ı ve beşinci yıl %20'sinin karşılanması uygulamasıdır. İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmeleri için istihdam ettikleri 18 yaş ve üzeri kadın çalışanların, kuruma bildirilen 1 yıllık ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması, sigortalının 2008/Ocak ila Haziran ayları veya 2008/Aralık ve 2009/Ocak aylarında işsiz olması, 1/7/2008-30/6/2010 tarihleri arasında işe alınması, kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığı tespit edilmiş olmaması gerekmektedir (SGK, 2012:7). Bu teşvikten yararlanma şartı sona ermiştir ancak yararlanmakta olan işyerleri için son yararlanma tarihi 30 Haziran 2015 olacaktır.

2.2.4. Türkiye İş Kurumu'nun Projeleri

Türkiye İş Kurumu'nun (İŞ-KUR) uygulamaları, Mesleki Eğitim Kursları, İşbası Eğitim Programları, Girişimcilik Programları, Toplum Yararına Çalışma Programları ve Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezileri Projesi'nden (UMEM) oluşmaktadır. İŞ-KUR' un tüm Türkiye çapında gerçekleştirdiği bu programlar

kurum kaynaklarından ve kuruma bağlı çeşitli fonlardan finanse edilmektedir. 2012 yılında düzenlenen 27.351 aktif işgücü programından faydalanan 464.645 kişinin % 40,4'ü kadındır.

İŞ-KUR'un kadın istihdamı alanında yürüttüğü faaliyetleri desteklemek amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve İŞ-KUR iş birliği ile "Kadınlar için Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi" yürütülmektedir. Proje çerçevesinde 2015 yılının ikinci çeyreğinin sonuna kadar "Ulusal Kadın İstihdamı Eylem Planı"nın hazırlanmasına karar verilmiş, söz konusu eylem planının hazırlanması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinin katılımı ile Ulusal Teknik Ekip oluşturulmuştur (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2015:43).

2.2.5. Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Projeleri

Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi'nin kadınlara yönelik faaliyetlerini Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM) yürütmektedir. ÇATOM'larda kadınlara yönelik okuma-yazma, genel sağlık, ana-çocuk sağlığı, hijyen, beslenme, ev ekonomisi, gelir elde etmeye yönelik beceri kazandırma, çeşitli mesleki eğitim kursları faaliyet göstermektedir (Toksöz, 2007:65).

2.2.6. Kadın Merkezi'nin (KA-MER) Projeleri

1997 yılında Diyarbakır ve çevresine faaliyet vermek üzere kurulmuş olan KA-MER, 2000 yılı itibariyle Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde de çalışmalar başlatmıştır. KA-MER, 2005 yılında vakıf halini alarak, 23 ilde merkezi bulunmaktadır. KA-MER "Her Kadın İçin Bir Fırsat Projesi" kapsamında belirli illerde kadın merkezlerinin kurulmasını gerçekleştirmektedir. Bu merkezlerde kadınların geleneksel ürünleri üretebilecekleri atölyelerin kurulması, ürünlerin semt pazarlarında veya belediyelerin belirleyeceği satış yerlerinde satılması için çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışma ile aynı zamanda iş kurma talebi olan kadınların bilgi ve finansman kaynaklarına ulaşması hedeflenmiştir (TÜSEV, 2014:3).

2.2.7. Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı'nın Projeleri

Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı (ÇKGV), kadınlara ve gençlere çağın gereklerine uygun bir yaşam sürmelerine yönelik katkı sağlamayı amaçlayan, 1994 yılında Ankara'da kurulmuş hükümet dışı ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Vakıf, kadın ve gençlerin eğitimi ve istihdamı için çeşitli faaliyetler yürütmektedir. Vakıf tarafından 2004-2006 yılları arasında uygulamaya konulan “Kadınlar İçin Kadınlar Projesi” kadın işsizliğinin çok yüksek olduğu Mamak'ta kadınların istihdama katılımını artırmayı hedefleyen bir projedir. Projenin ilerleme raporunda, 500 kadına yönelik özgüven oluşturma ve beceri eğitimleri tamamlanarak, eğitimlerini tamamlayan kadınlardan 90'ının bir işe girmiş olduğu belirtilmiştir (Ecevit, 2007:38).

2.2.8. Kadınlarla Dayanışma Vakfı Projeleri (KADAV)

Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV), 1999 Marmara Depreminden zarar gören kadınları desteklemek üzere bir araya gelen bir grup kadın tarafından kurulmuştur. KADAV'ın amacı, kadınlar arasında dayanışma ve işbirliği oluşturarak fırsatlar geliştirmektir. 1999 yılında KADAV'ın attığı ilk adım, danışmanlık hizmetlerinin ve eğitim kurslarının verilmesidir. Bu çalışmalar sırasında saptanan bir gereksinimden hareketle KADAV 2000 yılında Gölcük-Şirinköy'de iki adet mum ve iki adet ev tekstili atölyesi kurmuştur. Bu atölyeler sonraki aşamada kooperatiflere dönüştürülmüş, üretim faaliyetlerine de 36 kadın katılmıştır. Diğer taraftan KADAV 2005 yılında Kocaeli'de kadın işgücünün durumunu saptamak ve kadınları ücretli istihdama yönlendirmek için istihdam birimi kurmuştur. Bu merkezde, kadınların istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitim kurslarının yanı sıra şiddete maruz kalan kadınlara danışmanlık hizmetleri de verilmiştir (Ecevit, 2007:39).

2.2.9. “Teknolojide Kadın Hareketi” Projesi

Türkiye Vodafone Vakfı'nın Teknolojide Kadın Hareketi Projesi, Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) ve Türkiye Bilişim Vakfı (TBV) iş birliği ile 2011 yılında hayata geçirilmiştir. Teknolojide Kadın Hareketi projesi ile, Türkiye'de kadınların iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlarla buluşması, kadınların sosyal

ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesi ve girişimciliklerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir (KAGİDER, 2013).

Teknolojide Kadın Hareketi Projesi, 4 evreden oluşmaktadır (Vodafone Vakfı, 2011). İlk olarak, Türkiye’de kadınların teknoloji kullanım alanlarındaki ihtiyaçların tespit edilmesi ve bu ihtiyaçlara yönelik çözüm önerilerinin oluşturulması, ikinci olarak açığa çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda kadınlara iletişim teknolojisi eğitimleri verilmesi, üçüncü olarak verilen eğitimler sonucu başarılı olan kadınlara istihdam ve girişimciliğe yönelik teşvik imkânları sunulması, son olarak teknolojiyi en verimli şekilde kullanarak iş kurmayı ve işini ilerletmeyi başaran kadınların ödüllendirilmesi şeklinde sıralanmaktadır.

Teknolojide Kadın Hareketi projesinin eğitim şehirleri, İzmir, İstanbul, Samsun, Ankara ve son olarak Gaziantep ile tamamlanmıştır. Eğitimler, iş gücünde bulunan ve çalışmayan kadınlar olmak üzere iki bölümde düzenlenmiştir. Çalışmayan kadınlara temel bilgi ve iletişim teknolojileri eğitimlerinin dışında iş hayatlarında kullanabilecekleri satış pazarlama, iletişim becerileri ve zaman yönetimi eğitimleri verilmiştir. Çalışan kadınlara ise, yine bilgi ve iletişim teknolojileri eğitimleri dışında temel girişimcilik ve e-ticaret eğitimleri verilmiştir. Düzenlenen eğitim programını tamamlayan ve çalışmayan kadınlara "Teknoloji Pazarlama Uzmanlığı" Sertifikaları verilerek, Vodafone bayilerinde istihdam edilmelerinin önü açılmıştır (Vodafone Vakfı, 2011).

Teknolojide Kadın Hareketi Projesinde, eğitimler sonucu kadınların iş fikirlerini hayata geçirmeleri için “cansuyu sermayesi” sağlanmaktadır. 2012 yılında yapılan yarışma sonucunda 3 kadına “cansuyu sermayesi” sağlanmış, 1300 kadına girişimcilik, teknoloji okuryazarlığı, kişisel gelişim satış ve pazarlama alanlarında eğitimler verilmiştir (Vodafone Vakfı, 2011).

2.2.10. “Annemin İşi Benim Geleceğim” Projesi

Sanayide kadın istihdamını artırmayı amaçlayan bu proje, Borusan Holding, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı işbirliği ile hazırlanmıştır. 10 ildeki 10 organize sanayi bölgesinde Borusan Neşe Fabrikası

adıylay, 0-6 yaş grubu çocuklar için gündüz bakım evlerinin açılması bu proje ile hayata geçirilmiştir. Borusan Neşe Fabrikaları ile çocuk bakımı nedeniyle istihdama katılamayan kadınlara imkân verilmesi, kadının istihdama katılımındaki engellerin aşılması, sanayi sektöründe kadın istihdamının artırılması, okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinden faydalanamayan çocukların bedensel ve zihinsel gelişimine katkıda bulunacak bir eğitim platformu sağlanması amaçlanmıştır (Borusan, 2013).

Uygun çocuk bakım tesislerinin eksikliği kadınların çalışma yaşamlarını doğrudan etkileyebilmektedir. 2013–2017 yılları arasında sürdürülecek “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi kapsamında ilk Borusan Neşe Fabrikası Adıyaman’da açılmıştır. İkinci fabrikanın Eylül ayında Afyonkarahisar’da hizmete girmesi planlanmıştır (Borusan, 2013).

Türkiye ekonomisinin daha güçlü bir yapıya kavuşmasında sanayi sektöründeki büyümenin önemli bir payı olduğu bilinmektedir. Sanayinin gelişimindeki en kritik noktalardan biri de kadın istihdamının düşük olmasıdır. Türkiye’de kadınların sanayi sektöründe istihdam edilme oranı 2013 yılı itibari ile %15,3 seviyesindedir ve bu oran çok düşük seviyededir. Kadınların sanayi sektöründe istihdama daha aktif katılmaları büyük önem taşımaktadır.

2.2.11. Kardelenler Projesi

2000 yılında Turkcell ve Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği işbirliği ile yürütülen Kardelenler projesi, Türkiye’de okuma isteği ve kararlılığı olan 5 bin kız öğrenciye eğitim bursu vererek faaliyetine başlamıştır. 2007 yılında ise Turkcell projenin kapsamını büyüterek her yıl burs sayısını 10 bin’e çıkarmıştır. Kardelenler Projesi ile, maddi yetersizlik sebebiyle eğitimini sürdüremeyen kız çocuklarına fırsat eşitliğinin yaratılması ve kız çocuklarının meslek sahibi olarak ekonomik özgürlük elde etmeleri amaçlanmaktadır. Kardelenler Projesi kapsamında 2000 yılından itibaren yaklaşık 28.000 öğrenciye ulaşılmış, 100.000 öğrenciye Turkcell bursu verilmiş, 17.000 Kardelen liseden ve 1.800 Kardelen üniversiteden mezun olmuştur (Turkcell: Sürdürülebilirlik Raporu, 2011:34).

Eğitimin kadın ve erkek istihdamı için kritik öneme sahip olduğu bilinmektedir. Özellikle kadınların eğitim düzeyinin artması kadınların istihdamına önemli katkı sağlamaktadır. Bu sebeple kız çocuklarının eğitimine öncelik verecek projelerin hayata geçirilmesi, bu projelerin desteklenmesi ve teşvik edilmesi son derece önemlidir. Kardelenler Projesi 2010 yılında Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen Pekin+15 faaliyeti kapsamında örnek proje olarak dünyaya tanıtılmıştır.

2.2.12. Kadınlara Mikro Kredi Desteği

Mikro kredi, düşük gelire sahip kadınların kendi kendilerine gelir sağlayıcı faaliyetlerde bulunmasına imkân tanıyan, teminat ve kefalete gerek olmadan verilen bir sermaye olarak tanımlanmaktadır. 2003 yılında Diyarbakır'da pilot uygulama ile başlayan proje, 2012 yılı itibariyle Türkiye'nin 69 ilinde 94 adet şube ile çalışmalarını sürdürmektedir (TGMP, 2013).

Kadınların kendi işini kurabilmeleri hedefleyen ve bu amaçla kurulan Türkiye Grameen Mikro Finans Programı (TGMP), 2012 yılı itibariyle 60 bin 641 üyeye sahip olup, 52 bin 559 kadına mikro krediler vererek kadın istihdamına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Kadınlara yönelik mikro kredi desteği, özellikle yoksul kesimi istihdam etme amacı nedeniyle oldukça önemlidir. Kadınlara yönelik mikro kredi desteği için süreç, öncelikle 5 kadının bir araya gelerek, “hayalindeki işi” açıklaması ile başlamaktadır. Sonrasında kadınlara verilen 1 haftalık eğitim sonucunda kadınlar kredilerini alabilmektedir. İlk kez başvuru yapanlar, ilk yıl için 500 ile 1000 lira arasında kredi alırken, kredisini düzenli ödeyenlerin limiti ikinci yıl 2 bin liraya kadar çıkmaktadır (TGMP, 2013).

Türkiye’de kadınlara mikro kredi sağlayan başlıca kuruluşlar: Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı, Türkiye İsrافی Önleme Vakfı, Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı, Toplum Gönüllüleri Vakfı ve İl Özel İdareleri’dir (TGMP, 2013).

2.2.13. Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi

Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi, istihdamı arttırmak, girişimciliği teşvik etmek ve girişimci ruhuna sahip kadınların ekonomik hayata katılımını teşvik etmek

amacıyla Halkbank tarafından verilmektedir. Kredi Garanti Fonu işbirliği ile verilen kredi, başvuru tarihi itibarıyla, ilk defa iş kurmak isteyen veya 1 yılı aşmamak üzere ticari faaliyette bulunan Kadın Girişimcilere kullanılmaktadır. Kredi de limitler ise kadın girişimcinin eğitim ve tecrübesine göre belirlenmektedir (Halkbank, 2013).

2.2.14. “Evde Çocuk Bakımı” Projesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile Avrupa Birliği'nin (AB) ortaklaşa finanse ettiği ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yürütülen “Evde Çocuk Bakımı” projesi 2015 yılında hayata geçirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, kadın çalışanlara verilen ücretlerin düşüklüğü ve çocuk bakım imkânlarının sınırlı olması sebebiyle anne olan kadının ve anne adaylarının iş hayatının dışında kalmasını engellemek amacıyla annelere 300 euro hibe desteği sağlanması için proje başlatılmıştır. Engelli çocuğu olan, tek başına çocuk büyüten ve sertifikalı bakıcı çalıştıran annelere yapılacak hibe desteği ise 390 euro olarak belirlenmiştir (SGK, 2014).

Antalya, Bursa ve İzmir'in pilot il seçildiği projede, istihdamı desteklenecek kadın sayısı 5 bin anne ve 5 bin çocuk bakıcısı olmak üzere toplamda 10 bin civarında kadın “Evde Çocuk Bakımı” projesi ile kayıtlı olarak çalışma imkânı bulacaktır. Projeye başvurular 25 Haziran 2015 tarihinde başlamıştır. Projeye, 24 aylıktan küçük çocuğu olan kadınlar başvuru yapabilmekte ve çocuklar 36'ncı ayını doldurana kadar hibe desteği sağlanmaktadır. Adayların taşınması gereken diğer şartlar ise, annenin sigortalı çalışan olması ve en fazla asgari ücretinin brüt tutarının iki katına kadar brüt geliri olması, anne ve bakıcı arasında birinci dereceden akrabalık ilişkisi olmaması ve çocuk bakıcısının en az ilkökul mezunu olması gerekmektedir (SGK, 2014).

Bu proje ile aynı zamanda kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdama alınması, çalışan annelerin doğum sonrasında işlerine geri dönme süreçlerinin hızlandırılması ve kadın çalışanların işgücü piyasasından ayrılmalarının önlenmesi amaçlanmaktadır. Türkiye'de 2013 verilerine göre kadınların %50'si,

erkeklerin ise %30'u kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bu tablo neticesinde somut ve ileriye dönük adımların atılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

2.2.15. “Teknoloji Melekleri” Projesi

Kadınların iş hayatında daha aktif yer almasını sağlamak amacıyla başlatılan “Teknoloji Melekleri” projesi istihdam edilen ve yenilikçi fikirlerini ortaya çıkarmak isteyen kadınların sayısını artırmayı hedeflemektedir. İstanbul Ticaret Odası, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İstanbul Kadın Girişimciler Kurulu ve İstanbul Ticaret Üniversitesi işbirliğinde gerçekleştirilen proje, 18-25 yaş arası en az lise mezunu olan genç kadınların mobil teknolojiler sektöründe istihdam edilmelerine ve girişimcilik yeteneklerinin artırılmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Yüz yüze ve online eğitim programlarının yer aldığı, İstanbul Kalkınma Ajansı ve yerel telekomünikasyon şirketleri tarafından da desteklenen projede, genç kadınların %75'inin sektörde istihdam edilmesi hedeflenmektedir. Teknoloji Melekleri Projesi I. Grup eğitimleri 9 Şubat 2015 tarihinde başlamıştır (İTO, 2015).

2.2.16. “Baba Beni Okula Gönder” Projesi

“Baba Beni Okula Gönder” kampanyası, 2005 yılında Doğan Gazetecilik tarafından, Türkiye'nin her bölgesinde her bir kız çocuğunun eğitim imkânlarından faydalanabilmesini sağlamak amacıyla başlatılmıştır. Proje, ülke genelinde eğitim olanaklarından faydalanamayan kız çocuklarına maddi destek sağlarken bir yandan da eğitimle ilgili toplumsal farkındalığı artıracak faaliyetler gerçekleştirmektedir. “Baba Beni Okula Gönder” kampanyasında geçen 9 yıl içinde sağlanan yardımlarla 33 yurt ve 12 ilköğretim okulu yapılmış ve yaklaşık 10 bin 500 kız çocuğuna eğitimleri boyunca burs verilmiştir (Aydın Doğan Vakfı, 2014).

“Baba Beni Okula Gönder” Kampanyası, sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte birçok çalışma yürütmektedir. Bu bağlamda, kampanya dâhilinde Türkiye Özel Okullar Birliği Derneği'yle yatılı ilköğretim bölge okullarının yöneticilerine yönelik iki günlük özel eğitim düzenlenmiş ve Anne Çocuk Eğitim Vakfı ile birlikte beş ilde 500 anne-babaya “Çocuğum ve Ben” konulu eğitim seminerleri verilmiştir. Baba Beni Okula Gönder” kampanyası, çok kişi ve kuruluşun desteğini almakta ve her

geçen gün kız çocuklarının eğitim imkânlarını sağladığı bağışlarla artırmaktadır. Kampanyaya başlangıcından itibaren 300 binin üzerinde bireysel bağışçı destek vermiş ve toplanan bağış miktarı 35 milyon TL'yi geçmiştir. Kampanya çalışmalarını 2015 yılında da devam ettirecektir (Aydın Doğan Vakfı, 2014).

3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI VE İKTİSADİ BÜYÜMEYE KATKISI

3.1. Türkiye'de İşgücü Piyasalarının Özellikleri ve Kadın İş Gücünün Gelişimi

İşgücü piyasası, işgücü ve sermaye sahipleri arasında istihdam ilişkisinin kurulmasına ve devam ettirilmesine ilişkin tarafların farklı seçeneklere sahip oldukları sosyal, siyasal, ekonomik ve hukuksal faktörlerin belirlendiği bir alan olarak tanımlanmaktadır (Kapar, 2005:25). Türkiye'de rekabet ortamının yarattığı nitelikli işgücü ihtiyacı, diğer taraftan işgücünün nitelik olarak yetersiz olması, sermaye birikiminin ve yatırım hacminin istenilen seviyede sağlanamaması, nüfus artış hızının yüksekliği gibi birçok sebep istihdam ve işsizliğin sorun olmasına neden olmaktadır. Türkiye'de işsizlik, daha çok genç nüfus payının giderek artması gibi demografik sebeplerle açıklanmaktadır (Alancıoğlu ve Utlu, 2012:191).

Türkiye'nin genç ve dinamik bir işgücü yapısına sahip olması, iktisadi büyüme açısından bir fırsat olarak görülmekte ancak Türkiye'nin yeterli ölçüde istihdam yaratamaması ve genç nüfusu işgücü piyasasıyla buluşturamaması sebebiyle bu fırsattan yeteri kadar faydalanamamaktadır. Türkiye'de işgücü piyasası ve istihdam yapısı incelendiğinde, önemli noktalardan biri de işgücü talebi ve işgücü arzı arasındaki farklılıktan kaynaklanan istihdam ve işsizlik sorunlarıdır (Koray, 2005:364).

İşgücü piyasasına ait verilerin yer aldığı, Hanehalkı İşgücü Anketi'ne göre işgücü durumu 3.1 numaralı tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.1: Türkiye İşgücü Piyasasında Yıllara Göre İşgücü Durumu (15+ Yaş)

| Yıllar | Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus | İşgücü | İstihdam Edilenler | İşgücüne Katılım Oranı (%) | İşsizlik Oranı (%) | İstihdam Oranı (%) |
|--------|--|------------------------------|--------|--------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|
| 1990 | 35.601 | 15.451 | 20.150 | 18.539 | 56,6 | 8,0 | 52,1 |
| 1991 | 36.869 | 15.859 | 21.010 | 19.288 | 57,0 | 8,2 | 52,3 |
| 1992 | 37.984 | 16.720 | 21.264 | 19.459 | 56,0 | 8,5 | 51,2 |
| 1993 | 38.957 | 18.643 | 20.314 | 18.499 | 52,1 | 8,9 | 47,5 |
| 1994 | 40.038 | 18.161 | 21.876 | 20.006 | 54,6 | 8,5 | 50,0 |
| 1995 | 41.175 | 18.890 | 22.286 | 20.586 | 54,1 | 7,6 | 50,0 |
| 1996 | 42.243 | 19.546 | 22.697 | 21.194 | 53,7 | 6,6 | 50,2 |
| 1997 | 43.299 | 20.544 | 22.755 | 21.204 | 52,6 | 6,8 | 49,0 |
| 1998 | 44.295 | 20.910 | 23.385 | 21.778 | 52,8 | 6,9 | 49,2 |
| 1999 | 45.311 | 21.433 | 23.878 | 22.048 | 52,7 | 7,7 | 48,7 |
| 2000 | 46.211 | 23.133 | 23.078 | 21.581 | 49,9 | 6,5 | 46,7 |
| 2001 | 47.158 | 23.667 | 23.491 | 21.524 | 49,8 | 8,4 | 45,6 |
| 2002 | 48.041 | 24.223 | 23.818 | 21.354 | 49,6 | 10,3 | 44,4 |
| 2003 | 48.912 | 25.272 | 23.640 | 21.147 | 48,3 | 10,5 | 43,2 |
| 2004 | 47.544 | 25.527 | 22.016 | 19.632 | 46,3 | 10,8 | 41,3 |
| 2005 | 48.358 | 25.904 | 22.454 | 20.066 | 46,4 | 10,6 | 41,5 |
| 2006 | 49.174 | 26.423 | 22.751 | 20.423 | 46,3 | 10,2 | 41,5 |
| 2007 | 49.994 | 26.879 | 23.114 | 20.738 | 46,2 | 10,3 | 41,5 |
| 2008 | 50.772 | 26.967 | 23.805 | 21.194 | 46,9 | 11,0 | 41,7 |
| 2009 | 51.686 | 26.938 | 24.748 | 21.277 | 47,9 | 14,0 | 41,2 |
| 2010 | 52.541 | 26.901 | 25.641 | 22.594 | 48,8 | 11,9 | 43,0 |
| 2011 | 53.593 | 26.867 | 25.641 | 24.110 | 49,9 | 9,8 | 45,0 |
| 2012 | 54.724 | 27.385 | 27.339 | 24.821 | 50,0 | 9,2 | 45,4 |
| 2013 | 55.608 | 27.337 | 28.271 | 25.524 | 50,8 | 9,7 | 45,9 |

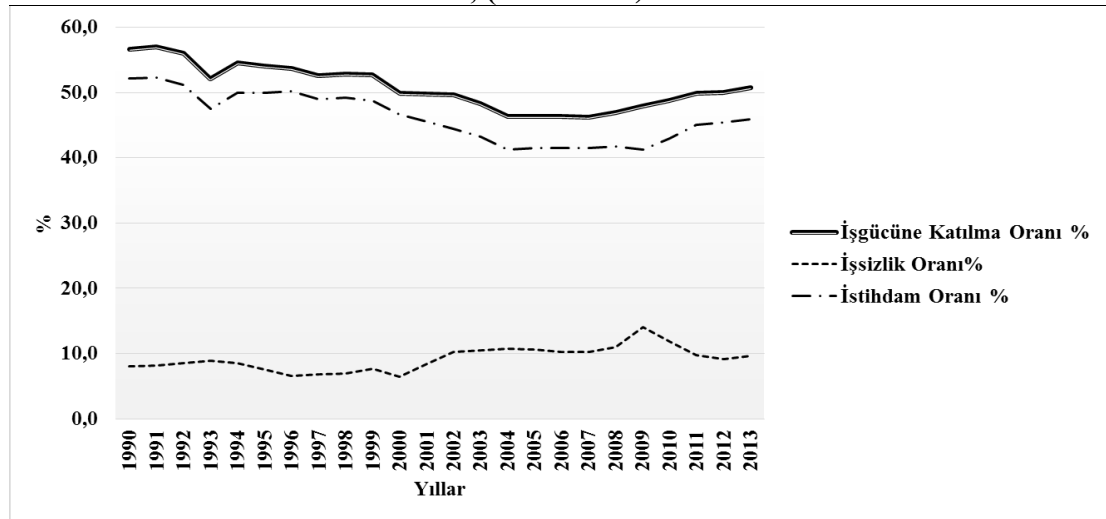
Kaynak: 1990-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 3.1 incelendiğinde Türkiye’de işgücünün artan bir seyir izlemesine karşılık, işgücüne katılım oranının azalan bir seyir izlediği görülmektedir. 1990-2013 yılları arasında kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ve işgücüne dâhil olmayan nüfus giderek artmaktadır. İşgücüne katılanların sayısının artmasına paralel olarak istihdam edilenlerin sayısı da gittikçe artmaktadır. Burada önemli olan nokta ise, istihdam edilenlerin sayıca artmasına rağmen oransal olarak istihdamın azalmasıdır. 1990 yılında istihdam edilenler 18.539’dan 2013 yılında 25.524’e

yükselmiş, buna rağmen istihdam oranı aynı yıllar arasında %52,1'den %45,9'a düşmüştür. Bu durum çalışma çağındaki nüfusun artmasına paralel olarak işgücü piyasasında yeterince istihdamın artırılmadığını göstermektedir. Aynı zamanda nüfusta artış meydana gelmesine rağmen istihdam edilenlerin oranının gittikçe azalması toplam işgücü kaynaklarının tamamının kullanılmadığı veya bir kısmının atıl kaldığını göstermektedir.

Tablo 3.1'de Türkiye'de kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus 1990 yılından 2013 yılına kadar yaklaşık 20 milyon artarak 55 milyon 608 bine ulaşmıştır. Yüksek nüfus artışına paralel olarak işgücü de yaklaşık olarak 8 milyonluk bir artışla 28.271'e ulaşmıştır. 1990 yılında 18.539 olan istihdam 2013 yılında 25.524'e yükselmiştir. 1990 yılında ise 20.150 olan işgücü, 2013 yılında 28.271'e yükselmiştir. Diğer bir deyişle 1990 yılında işgücü ve istihdam arasındaki fark 1 milyon 700 bin civarında iken 2013 yılında 3 milyona yaklaşmıştır. Bu durum işsizliğin halen giderek arttığını göstermektedir.

Grafik 3.1: Türkiye İşgücü Piyasasında Yıllara Göre İşgücüne Katılım, İşsizlik ve İstihdam Oranları, (1990-2013)



Kaynak: 1990-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.1'de Türkiye işgücü piyasasında yıllara göre işgücüne katılım, işsizlik ve istihdam oranları gösterilmektedir. Grafik 3.1'de işgücüne katılım ve istihdam oranları 1990-2013 yılları arasında azalan bir seyir izlemesine karşılık, işsizlik oranı aynı yıllarda artış eğilimi göstermektedir.

Türkiye’de istihdam oranının düşük olmasında: işgücü piyasalarında esnekliğin oluşturulamaması, yaşanan ekonomik krizler, erken emeklilik ve işgücünün niteliğinin ekonominin ihtiyaçlara yanıt verememesi, yatırımların yetersizliği, ekonomide süregelen istikrarsızlık, tarımdan gelen işgücüne (niteliksiz) yeterli iş imkânlarının sağlanamaması, çalışma çağı nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından yüksek olması, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulamaması, işgücü piyasasının yeterince kurumsallaşamaması, girişimciliğin yeterince desteklenememesi gibi nedenler yer almaktadır (Öksüz, 2007:35). Türkiye’de işgücü arzı eğitim ve nüfus hareketlerinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Türkiye halen nüfus artışıyla ilgili geçiş dönemi şeklinde isimlendirilen ve hızı giderek azalmakla beraber, nüfus artışının sürdüğü dönemi yaşamaktadır. Bunun sonucunda artan nüfus gecikmeli de olsa çalışabilir nüfusu artırmakta, her yıl 15 yaşını dolduran nüfus çalışabilir nüfusa bağlanmakta, buna karşılık ölümlerle çalışabilir işgücünün dışına çıkan bireylerin sayısı daha düşük olduğundan çalışabilir nüfus her yıl artış göstermektedir. Her yıl azami ölçüde artan istihdam olanaklarına karşılık daha hızlı artan işgücü, işsizliğin artmasıyla sonuçlanmaktadır (Algan ve Ildırar, 2003:58).

İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olan işgücüne katılım oranı (İKO) ile işsiz nüfusun işgücü içindeki oranını veren işsizlik oranı (İO) arasındaki ilişki genellikle iki alternatif hipotez çerçevesinde açıklanmaktadır (TUIK, 2011). İşgücüne katılım oranı ile işsizlik oranı arasındaki iki hipotezden biri “ilave işçi etkisi” diğeri ise “cesareti kırılmış işçi etkisi”dir. Ek çalışan etkisi olduğunda işsizlik oranı ile işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir ilişki olacak yani, İO arttıkça İKO artacaktır ya da biri azaldıkça diğeri de azalacaktır. Cesareti kırılmış işçi etkisinde ise İO ile İKO arasında negatif bir ilişki söz konusu olacaktır (Yamak ve Yamak, 1999:18). Ekonominin durgunluk dönemlerinde ek çalışan etkisi, işgücüne katılım oranını artıran; cesareti kırılmış işçi etkisi ise işgücüne katılma oranını azaltan iki etki ortaya çıkarabilmektedir. Bu dönemlerde ailede tek çalışan bireyin işsiz kalması ya da gelirindeki bir azalma ikincil işgücünün de emek piyasasına girmesine neden olacak ve ilave işçi etkisi ile işgücüne katılım oranı artacaktır. Bunun tam zıt yönünde olan cesareti kırılmış işçi

etkisinde ise, durgunluk dönemlerinde ücretler düşük, iş bulmak zor ve maliyetlidir. Bu durumda işsiz kalan bir grup kesim, düşük ücretlerle çalışmak istemediğinden veya iş bulamayacağını düşündüğünden işgücü dışına çıkmaktadır. Bu da işgücüne katılım oranını düşürmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2004:16).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının önemi kalkınma planlarında sıklıkla üzerinde durulsa da bu konuda henüz istenilen düzeye gelinebilmiştir. Tablo 3.2’de, 2000 yılında Türkiye’de toplam işgücüne katılım %49,9 seviyesinde iken, kadın işgücüne katılım oranı %26,6 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılına gelindiğinde ise, Türkiye genelinde işgücüne katılım oranı bir önceki yıla göre 0,8 puan artarak %50,8 olarak gerçekleşirken, kadın işgücüne katılım oranı 1,3 puanlık artışla %30,8 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3.2: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

| Yıllar | Türkiye’de Toplam İKO (%) | Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%) | Türkiye’de Toplam İşsizlik Oranı (%) | Kadın İşsizlik Oranı (%) |
|--------|---------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 2000 | 49,9 | 26,6 | 6,5 | 6,3 |
| 2001 | 49,8 | 27,1 | 8,4 | 7,5 |
| 2002 | 49,6 | 27,9 | 10,3 | 9,4 |
| 2003 | 48,3 | 26,6 | 10,5 | 10,1 |
| 2004 | 46,3 | 23,3 | 10,8 | 11,0 |
| 2005 | 46,4 | 23,3 | 10,6 | 11,2 |
| 2006 | 46,3 | 23,6 | 10,2 | 11,1 |
| 2007 | 46,2 | 23,6 | 10,3 | 11,0 |
| 2008 | 46,9 | 24,5 | 11,0 | 11,6 |
| 2009 | 47,9 | 26,0 | 14,0 | 14,3 |
| 2010 | 48,8 | 27,6 | 11,9 | 13,0 |
| 2011 | 49,9 | 28,8 | 9,8 | 11,3 |
| 2012 | 50,0 | 29,5 | 9,2 | 10,8 |
| 2013 | 50,8 | 30,8 | 9,7 | 12,1 |

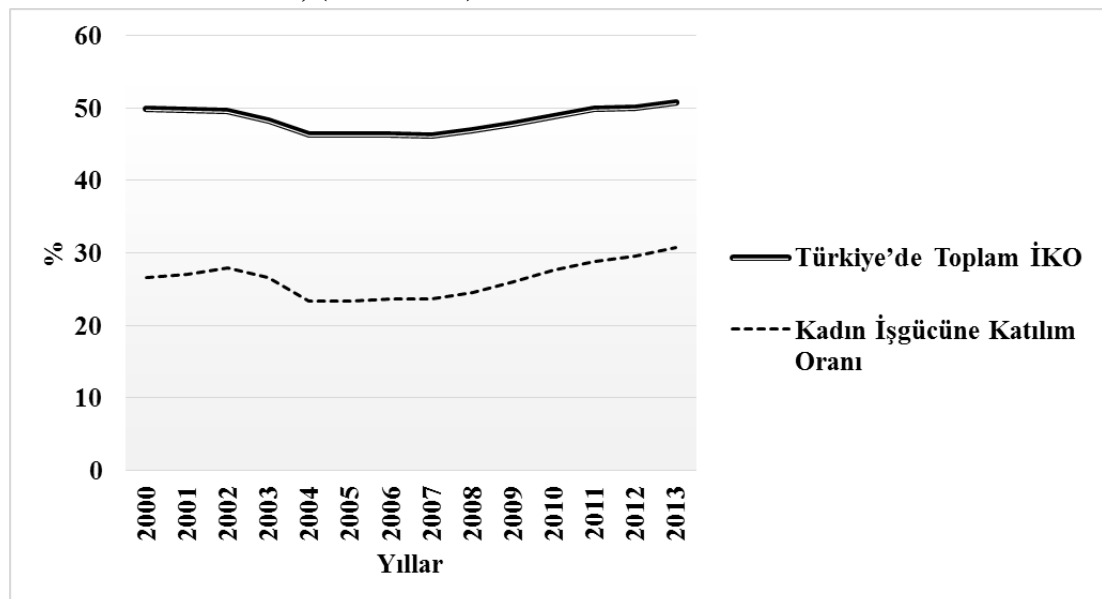
Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Kadın, tarihin farklı zamanlarında farklı ekonomik faaliyetlere katılmış ve kadının çalışma hayatına atılmasında önemli bir yere sahip olan Sanayi Devrimi ile

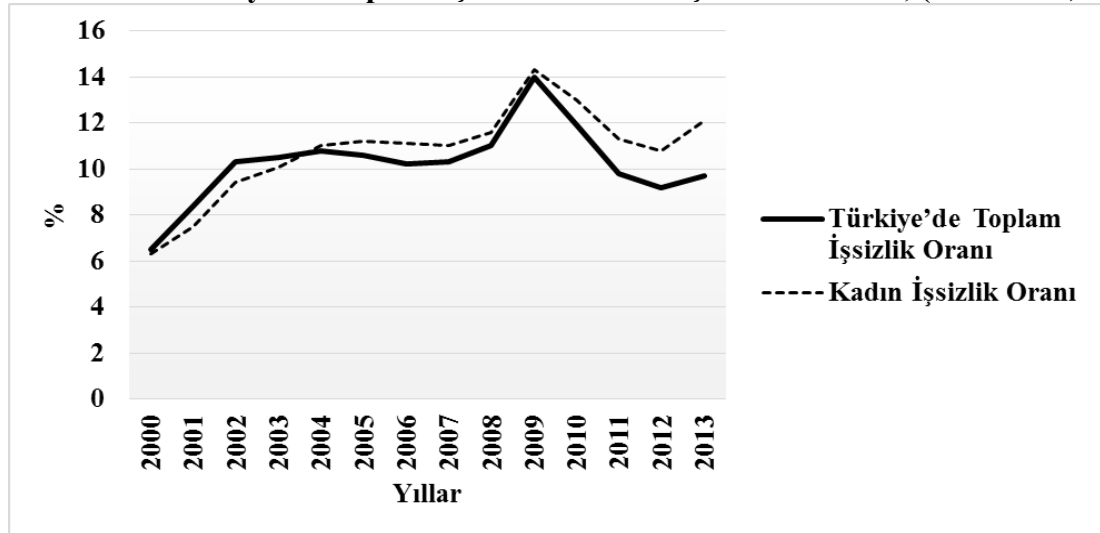
birlikte, ekonomik alanda gelir karşılığı emeğini sunmaya başlamıştır. 19.Yüzyılda, İngiltere başta olmak üzere, diğer pek çok Batı ülkesinde sanayileşme, dokuma üretimi ile başlamış, işgücünün büyük kısmını da kadınlar oluşturmuştur. O yıllarda, dokuma sektöründeki ilerlemelere bağlı olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; teknik ilerlemelerin kadın emeğinden faydalanmayı kolaylaştırması, dokuma sektöründe kadın emeğinin, erkeklerden çok daha başarılı olmasını sağlamıştır (Yorgun, 2010:172). Daha sonraları I. ve II. Dünya Savaşı dönemine gelindiğinde, kadın emeğinin iktisadi hayatın birçok kesiminde artış gösterdiği, özellikle de savaş endüstrinde erkek emeğinin yerini aldığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadın işgücünü koruyan ve destekleyen hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesi uluslararası sosyal politika adına da ilerlemeler olduğunu göstermiştir (Koray, 1992:93).

Grafik 3.2'de Türkiye'de kadın işgücüne katılım oranının, incelenen 2000-2013 yılları arasında toplam işgücüne katılım oranının altında olduğu görülmektedir. Grafik 3.3'te ise 2004 yılından itibaren kadın işsizlik oranının toplam işsizlik oranın üzerine çıktığı görülmektedir.

Grafik 3.2: Türkiye'de Toplam İşgücüne Katılım ve Kadın İşgücüne Katılım Oranları, (2000-2013)



Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.3: Türkiye’de Toplam İşsizlik ve Kadın İşsizlik Oranları, (2000-2013)

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de 1950’lerin ortalarında itibaren kadınların işgücüne katılım oranları düşüş eğilimi göstermektedir. Türkiye ekonomisinin 1950’lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomiye sahip olması, bu tarihten sonra tarım alanındaki makineleşme nüfus hareketlerinin de başlangıcı sayılmıştır. 1955-1985 döneminde kırsal alandan kopuş ve kentlere doğru göç hareketleri, kent yaşamının özelliklerine uyum süreci, aile yapısı ve ilişkilerinde de birtakım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumunu ve çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir. Özetle kente göç, tarımda makineleşme, öğrenim düzeyi düşüklüğü, toplumsal önyargılar, kadınların evde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları halde nüfus sayımı istatistiklerinde kendilerini ev kadını olarak nitelendirmeleri kadınların işgücüne katılımının azalmasına sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005:196).

Türkiye’de 24 Ocak 1980 kararları sonucunda ihracata dayalı sanayileşme modeli benimsenmiş, emek dışındaki piyasalarda fiyat serbest piyasa kurallarına göre belirlenirken, emek piyasasında sendikaların faaliyetlerinin de azaltılması nedeniyle çalışabilir işgücü pazarlık gücünü kaybetmiştir. Özellikle kadınların yoğun olarak istihdam edildiği ve ihracatın önemli bir kısmını sağlayan tekstil sektörü, rekabet edilebilirliğini artırmak için ucuz işgücüne yönelmiş ve kadınlar bu süreçten en fazla etkilenen kesim olmuştur (KSGM, 1999:7). Ayrıca 1980’lerden sonra esnek üretimin yaygınlaşması enformel istihdamın artmasına neden olmuş ve bu süreçte kadınlar,

enformel istihdamın ilk kaynağı olarak düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmıştır.

Günümüz Türkiye'sinde kadın istihdamında cinsiyetçi ayrımcılığın sürdüğü söylenebilmektedir. Öyle ki kadın ve erkek işi ayrımı, kadın emeğinin belirli sektörlerde yığılmasına sebep olmakta kadınlar genelde hizmet sektöründe, imalat sanayinin emek yoğun alanlarında ve tarım sektöründe istihdam edilmektedir. 2013 yılı itibariyle hizmet sektöründe kadın istihdam oranı % 47, tarım sektöründe % 37 ve sanayide % 15 olarak gerçekleşmiştir Kadın erkek arasındaki cinsiyet yönlü ayrım, kariyerinde yükselme, mesleklere göre dağılım süreçlerinde de ortaya çıkmaktadır. Bu ayrım, kadınların çalışma koşullarına da olumsuz yansımaktadır. Kadınlar sosyal güvenliğin sağladığı getirilerden yararlanamamakta, iş yaşamında eşitsiz davranışlar karşısında korunmasız bırakılmaktadır (KEİG, 2013:14).

3.1.1. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü

Nüfus miktarı ve nüfus artış hızı işgücünün niceliği hakkında bilgi verirken, eğitim faktörü işgücünün niteliğinin iyileştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Nedeni ise, işgücüne gerek bireysel gerekse toplumsal kalkınmada ihtiyacı olan bilgi ve becerilerin kazandırılması eğitim yoluyla gerçekleşmektedir. Çalışan işgücünün eğitim seviyesi, bir ülkedeki işgücünün niteliğinin ortaya koymakla birlikte; üretken, yenilikçi ve kaliteli bir yaşamında ön şartı olarak kabul edilmektedir. Eğitim durumuna göre işgücü katılım ve istihdam oranları tablo 3.3'te gösterilmektedir.

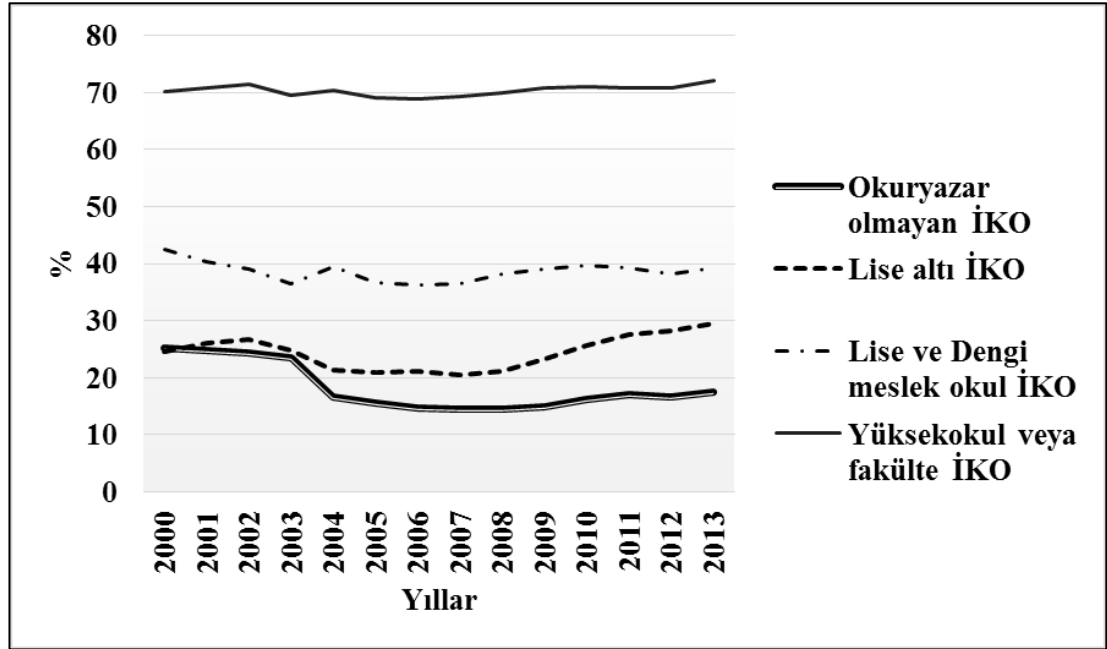
Tablo 3.3: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%)

| | Okuryazar olmayan (%) | | Lise altı (%) | | Lise ve Dengi meslek okul (%) | | Yüksekokul veya fakülte (%) | |
|--------------|-----------------------|------|---------------|------|-------------------------------|------|-----------------------------|------|
| Kadın | | | | | | | | |
| Yıllar | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO |
| 2000 | 25,2 | 24,7 | 24,5 | 13,3 | 42,4 | 35,6 | 70,1 | 63,8 |
| 2001 | 24,8 | 24,5 | 26,0 | 12,6 | 40,3 | 32,0 | 70,8 | 63,8 |
| 2002 | 24,4 | 23,8 | 26,7 | 14,9 | 39,0 | 29,7 | 71,5 | 60,9 |
| 2003 | 23,6 | 22,4 | 24,8 | 16,7 | 36,4 | 28,9 | 69,5 | 58,9 |
| 2004 | 16,6 | 16,3 | 21,4 | 17,1 | 39,4 | 28,9 | 70,3 | 58,3 |
| 2005 | 15,6 | 15,3 | 20,9 | 19,1 | 36,8 | 28,0 | 69,1 | 59,4 |
| 2006 | 14,7 | 14,5 | 21,1 | 19,2 | 36,2 | 28,6 | 68,8 | 59,9 |
| 2007 | 14,4 | 14,2 | 20,5 | 19,4 | 36,4 | 28,8 | 69,4 | 59,8 |
| 2008 | 14,5 | 14,2 | 21,1 | 17,8 | 38,3 | 30,4 | 70,0 | 60,0 |
| 2009 | 15,0 | 14,5 | 23,3 | 18,2 | 39,1 | 29,0 | 70,8 | 59,3 |
| 2010 | 16,3 | 15,9 | 25,7 | 20,0 | 39,8 | 30,8 | 71,0 | 59,7 |
| 2011 | 17,1 | 16,8 | 27,5 | 21,4 | 39,2 | 31,3 | 70,8 | 60,1 |
| 2012 | 16,7 | 16,5 | 28,3 | 23,6 | 38,1 | 30,7 | 70,9 | 60,4 |
| 2013 | 17,4 | 17,0 | 29,5 | 23,4 | 39,3 | 31,3 | 72,2 | 61,3 |
| Erkek | | | | | | | | |
| Yıllar | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO |
| 2000 | 56,7 | 53,6 | 62,8 | 58,0 | 79,0 | 71,6 | 83,2 | 78,3 |
| 2001 | 52,5 | 49,0 | 65,8 | 59,5 | 79,0 | 70,2 | 84,3 | 78,6 |
| 2002 | 48,1 | 43,8 | 68,4 | 60,4 | 77,7 | 68,0 | 84,5 | 76,7 |
| 2003 | 48,7 | 43,2 | 70,0 | 61,9 | 78,3 | 70,4 | 82,7 | 75,4 |
| 2004 | 44,3 | 40,3 | 77,2 | 68 | 79,9 | 69,5 | 84,2 | 75,9 |
| 2005 | 41,9 | 37,7 | 81,7 | 72,2 | 80,9 | 72 | 83,5 | 76,9 |
| 2006 | 39,2 | 34,9 | 82,0 | 73,5 | 79,8 | 72,3 | 82,6 | 76,3 |
| 2007 | 36,9 | 32,3 | 82,8 | 74,9 | 80,6 | 72,7 | 82,6 | 76,4 |
| 2008 | 36,0 | 31,0 | 82,9 | 74,6 | 80,3 | 72,9 | 82,7 | 76,0 |
| 2009 | 37,1 | 30,6 | 82,8 | 71,8 | 81,0 | 70,8 | 83,1 | 75,1 |
| 2010 | 36,8 | 31,8 | 82,3 | 73,7 | 81,2 | 72,7 | 84,3 | 77,5 |
| 2011 | 37,8 | 33,7 | 82,5 | 75,4 | 81,2 | 74,4 | 85,3 | 78,8 |
| 2012 | 34,0 | 30,6 | 82,2 | 75,7 | 80,5 | 74,5 | 85,1 | 78,9 |
| 2013 | 33,8 | 29,8 | 79,8 | 73,4 | 81,3 | 75,2 | 86,1 | 79,8 |

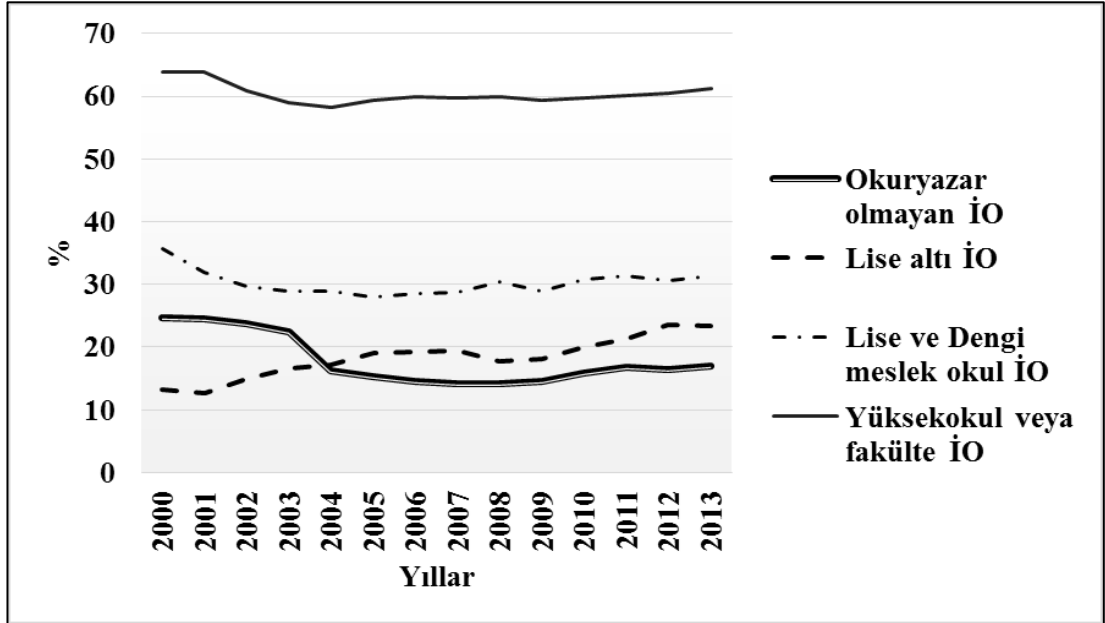
Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur. **İKO:** İşgücüne Katılım Oranı, **İO:** İstihdam Oranı.

Tablo 3.3’de giderek artan eğitim seviyesi ile hem erkekler hem de kadınlar için okuma yazma bilmeyenlerin işgücüne katılımları zorlaşmıştır. Bu kesimin işgücüne dâhil olabilmek için eğitim seviyesini artırması gerektiği bilinci oluştuğunda bu durum okuryazar sayısını artıracığı gibi istihdam açısından da işgücü piyasasına pozitif katkılar sağlayacaktır. Yüksekokul veya fakülte mezunlarının işgücüne katılımının artması olumlu bir gelişmedir fakat yine de istenilen seviyede değildir. Bu durum, Türkiye’de işgücü piyasasının yeterli seviyede istihdam sağlayamaması ve okul bitiren işgücünün mezun sayısı ile istihdam sayısı arasındaki büyük farktan kaynaklanmaktadır.

Grafik 3.4: Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranları, (2000-2013)

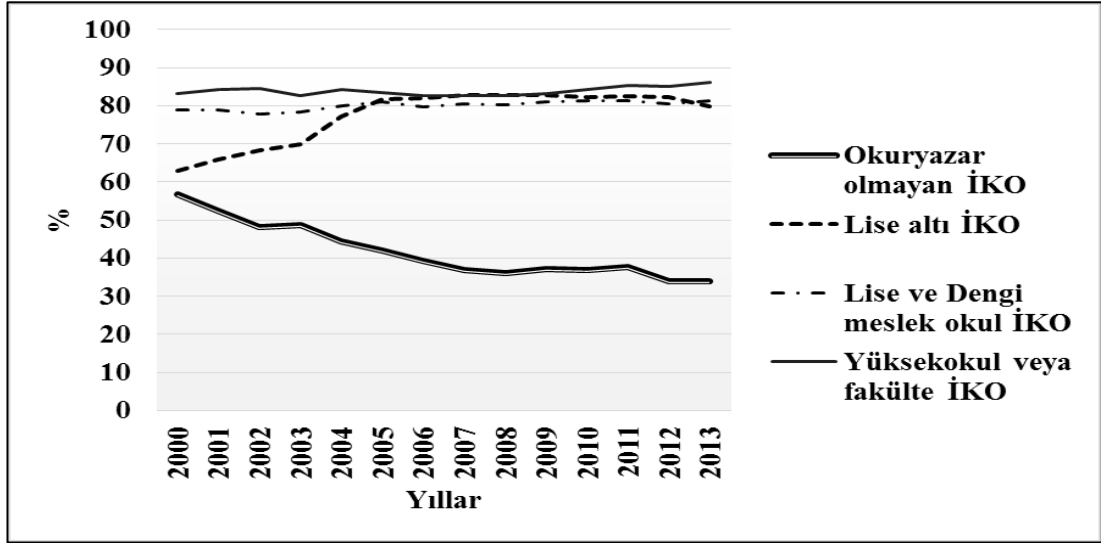


Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

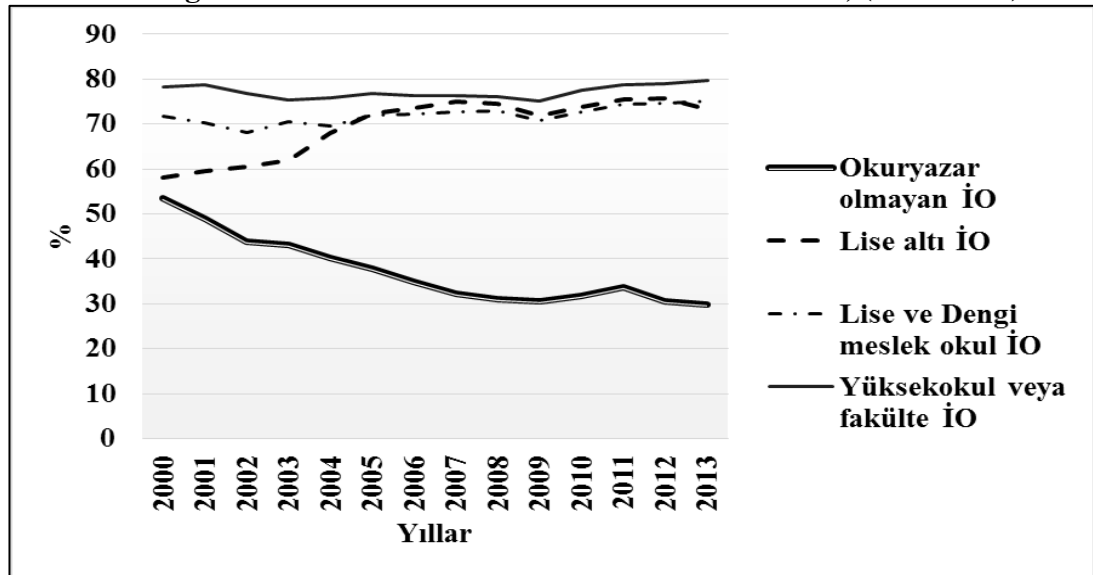
Grafik 3.5: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Oranları, (2000-2013)

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.4 ve 3.5'te eğitim durumuna göre kadın işgücüne katılım ve istihdam oranları gösterilmektedir. Eğitim durumuna göre kadın istihdam oranları incelendiğinde en düşük payı, lise altı eğitilmişler ve okuma yazma bilmeyen kesim oluşturmaktadır. Lise altı eğitilmişlerin genellikle fazla bilgi ve beceri gerektirmeyen emek yoğun işlerde istihdam edilmelerine bağlı olarak, daha yüksek eğitim gruplarına göre daha fazla iş kayıpları yaşamalarına neden olmaktadır. Kolay vazgeçilebilir işgücü olarak görülen bu iki grup için işsiz kalma riski daha yüksektir. Fakülte veya yüksekokul mezunlarında ise istihdamın istenilen düzeyde olmamasının nedeni daha farklıdır. Bu kategori için istihdam yaratabilecek yeterli iş imkânı sağlanmadığından istihdam oranları yeterli seviyede gerçekleşmemektedir (TİSK, 2013).

Grafik 3.6: Eğitim Durumuna Göre Erkek İşgücüne Katılım Oranları, (2000-2013)

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.7: Eğitim Durumuna Göre Erkek İstihdam Oranları, (2000-2013)

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.6'da eğitim durumuna göre erkek işgücüne katılım oranları gösterilmektedir. Erkeklerde işgücüne katılım oranlarının en düşük olduğu kategori kadınlarda olduğu gibi okuryazar olmayan kesimde gerçekleşmiştir. Diğer taraftan grafik 3.7'de eğitim durumuna göre erkek istihdam oranları incelendiğinde, en yüksek istihdam düzeyinin yüksekokul veya fakülte mezunu erkeklerde olduğu görülmektedir.

Kadın işgücünde, eğitim düzeyi ile işgücüne katılım oranları arasında çok güçlü bir ilişkinin varlığı açıktır. Eğitim düzeyine göre kadının işgücüne katılım oranı, erkeğin katılım oranı ile karşılaştırıldığında, kadınlarda düşük eğitim düzeyi, erkeklere oranla çok daha düşük katılıma neden olmaktadır (Yumuşak, 2003:4). Örneğin; 2001 yılında işgücüne katılım oranı okuryazar olmayan kadınlarda %24,8 iken, okuryazar olmayan erkeklerde %52,5 seviyesindedir. Aynı yılda işgücüne katılım oranı yüksekokul veya fakülte mezunu kadınlarda %70,8 erkeklerde ise %84,3 olarak gerçekleşmiştir. Buradan çıkan sonuç, eğitim düzeyi arttıkça kadınlar emek piyasalarında daha iyi mesleklere çalışabilecek, yüksek gelirler elde edebilecek ve emek piyasaları dışında kalmalarının maliyeti artacak, dolayısıyla bu durum işgücüne katılımı artıracaktır (Özer ve Biçerli, 2003-2004:66).

3.1.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre Kadın İşgücü

Türkiye’de işgücüne katılım oranı cinsiyete göre değerlendirildiğinde işgücüne katılım oranı bakımından oldukça yüksek bir fark bulunmaktadır.

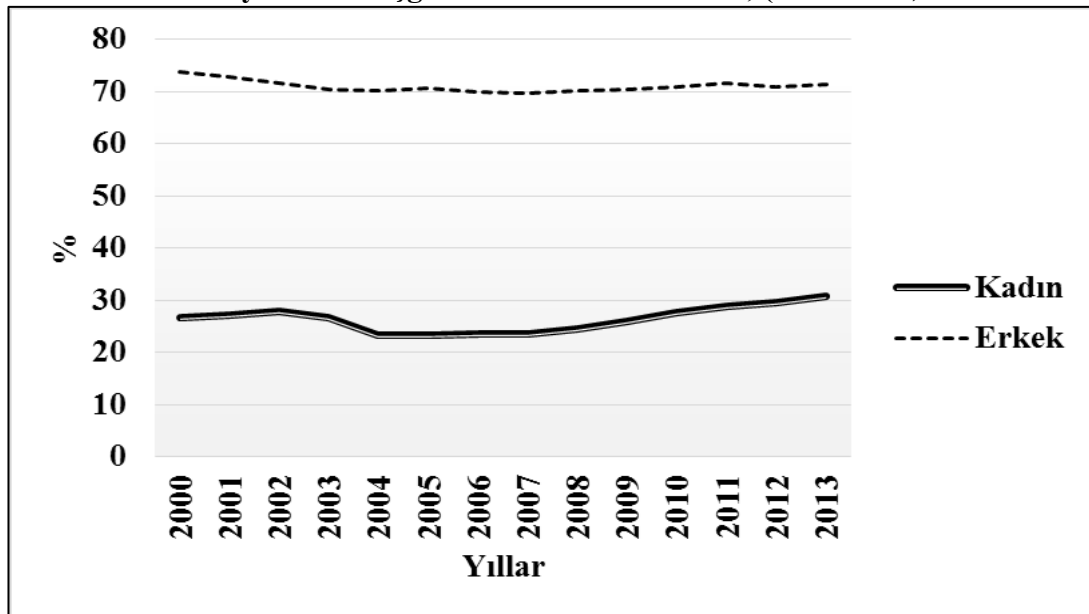
Tablo 3.4: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%)

| Yıllar | Kadın | | Erkek | |
|--------|----------------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|
| | İşgücüne Katılım Oranı (%) | İstihdam Oranı (%) | İşgücüne Katılım Oranı (%) | İstihdam Oranı (%) |
| 2000 | 26,6 | 24,9 | 73,7 | 68,9 |
| 2001 | 27,1 | 25,1 | 72,9 | 66,5 |
| 2002 | 27,9 | 25,3 | 71,6 | 63,9 |
| 2003 | 26,6 | 23,9 | 70,4 | 62,9 |
| 2004 | 23,3 | 20,8 | 70,3 | 62,7 |
| 2005 | 23,3 | 20,7 | 70,6 | 63,2 |
| 2006 | 23,6 | 21,0 | 69,9 | 62,9 |
| 2007 | 23,6 | 21,0 | 69,8 | 62,7 |
| 2008 | 24,5 | 21,6 | 70,1 | 62,6 |
| 2009 | 26,0 | 22,3 | 70,5 | 60,7 |
| 2010 | 27,6 | 24,0 | 70,8 | 62,7 |
| 2011 | 28,8 | 25,6 | 71,7 | 65,1 |
| 2012 | 29,5 | 26,3 | 71,0 | 65,0 |
| 2013 | 30,8 | 27,1 | 71,5 | 65,2 |

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 3.4’te cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, kadınların işgücüne katılımları erkeklere kıyasla oldukça düşük seviyededir. Erkeklerin işgücüne katılım oranı 2000 yılında %73,7 iken, 2013 yılında %71,5’tir. Kadınlarda ise bu oranlar sırasıyla %26,6 ve %30,8’dir. İşgücüne katılım oranlarında cinsiyetçi ayrımın oluşmasında: tarım sektöründe çalışma, kadının ev sorumluluğunu alması ve aktif iş hayatına dâhil olmaması, yaşlı ve çocuk bakımı ile ilgilenmesi, kadının daha çok kayıtsız olarak çalışması gibi önemli nedenler yer almaktadır (İKA, 2010:7).

Grafik 3.8: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, (2000-2013)



Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.8’de işgücüne katılım oranı, erkeklerde %70 seviyelerinde iken, kadınlarda bu oran %27 civarında gerçekleşmektedir.

Ancak 2008 krizi öncesi ve sonrası yıllık ortalama oranlar incelendiğinde, işgücüne katılım oranları kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olmuştur. Bu artış oranı erkeklerde bir önceki yıla göre 2009 yılında 0,4 düzeyinde, 2010 yılında ise 0,3 düzeyinde iken kadınlarda sırasıyla 1,5 ve 1,6 ile çok daha yüksek seviyede olmuştur. Bunun sebebi Türkiye’de işgücü piyasasında rastlanılan “ek çalışan” etkisidir.

Ek çalışan etkisi, durgunluk döneminde artmaya başlayan işsizliğin yoğunlaşması ve reel ücretlerin düşmesi sonucu hanelerde mevcut atıl kişileri

çalışmaya zorlamaktadır. Kadınlar iş ve gelir imkânlarının azalmasından çalışan bireyler kadar direkt olarak etkilenmeseler de onlarda kriz zamanlarında üretken çalışma faaliyetlerini geliştirme eğilimindedir. Bu nedenle daha önce ücret karşılığı bir işte çalışmamış olan kadınlar erkek aile üyeleri işlerini kaybettiğinde ya da gelir seviyelerinde bir azalma olduğunda, azalan gelirlerini dengelemek için ev dışında gelir ve iş fırsatları aramaktadır. Bu durum kriz dönemlerinde kadınların işgücüne katılımını artıran bir faktör olarak gösterilmektedir. Ek çalışan etkisinin diğer özelliği ise, kapasitenin atıl işgücünün büyüklüğü ile artmasıdır. Kadınlarda işgücüne en düşük katılım oranı eğitimsiz kesimde olduğundan, söz konusu etkininde en yoğun olarak bu grupta yaşanması beklenmektedir (Gürsel ve Kolaşın, 2010:50).

3.1.3. Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İşgücü

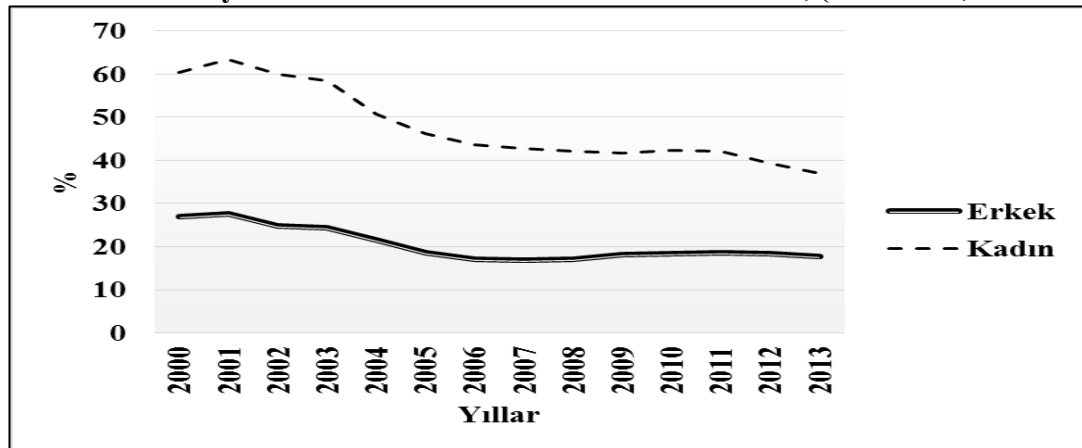
Bir ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesinin belirleyen en önemli göstergelerden biri de istihdamın sektörel dağılımıdır. Tablo 3.5’te istihdamın sektörel dağılımı gösterilmektedir. Tablo 3.5’e göre; 2000 yılında istihdam edilen kadınlar içinde, tarımda istihdam edilen kadınların oranı %60,5 iken sanayide istihdam edilen kadınların oranı %13,2 ve hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların oranı %26,4 iken; 2013 yılında bu oranlar sırasıyla %37, %15,3 ve %47,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlardan çıkan sonuç, kadınların çoğunluğu tarım sektöründe istihdam edilmekte fakat bu oranlar hizmet sektörü lehine azalma eğilimi göstermektedir. Kadın işgücünün en fazla istihdam edildiği sektörün 2008 yılına kadar tarım sektörü olmasına rağmen hizmet sektörünün de kadın istihdamında tarım sektörüne yaklaştığı ve artış eğiliminde olduğu hatta 2008 yılı itibariyle hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı tarım sektörünün önüne geçtiği görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri hizmet sektöründe kadınlara biçilen role uygun iş alanlarından bir kısmının, özellikle ev eksenli işlerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görülmesinde aranabilmektedir (Berber ve Eser, 2008:13). Bu veriler ışığında Türkiye’de kadın istihdamının gelişme yönünün hizmet sektörü olduğu görülmektedir. Erkeklerin sektörel dağılımına bakıldığında; 2000 yılında bu oranlar tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde sırasıyla %27, %28, %45 iken; 2013 yılında %17,8, %31,1 ve %51’dir.

Tablo 3.5: Sektörlere Göre İstihdam Oranları (%)

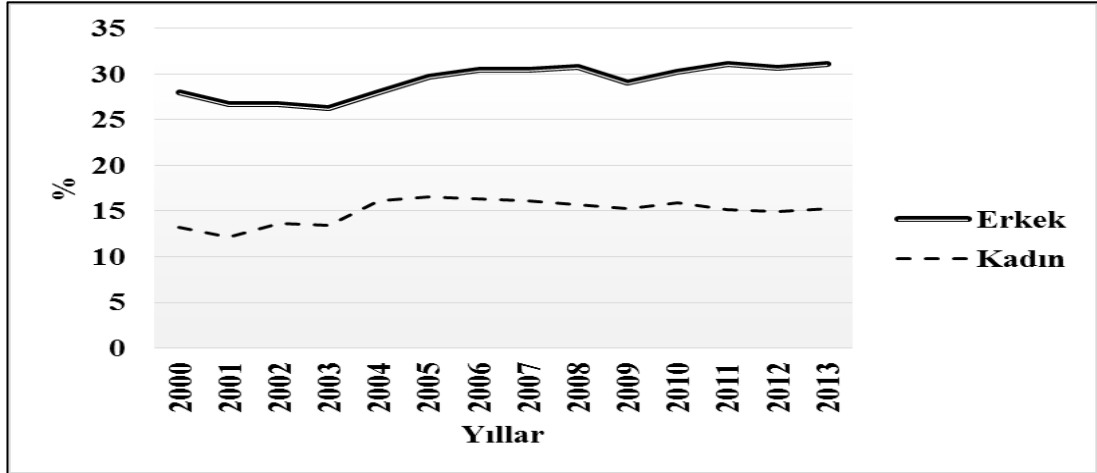
| Yıllar | Tarım (%) | | Sanayi (%) | | Hizmet (%) | |
|--------|-----------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın |
| 2000 | 27,0 | 60,5 | 28,0 | 13,2 | 45,0 | 26,4 |
| 2001 | 27,7 | 63,3 | 26,7 | 12,1 | 45,6 | 24,5 |
| 2002 | 24,8 | 60,0 | 26,7 | 13,7 | 48,4 | 26,2 |
| 2003 | 24,4 | 58,5 | 26,3 | 13,4 | 49,3 | 28,1 |
| 2004 | 21,6 | 50,8 | 28,0 | 16,1 | 50,4 | 33,1 |
| 2005 | 18,6 | 46,3 | 29,7 | 16,6 | 51,7 | 37,0 |
| 2006 | 17,2 | 43,6 | 30,5 | 16,3 | 52,3 | 40,0 |
| 2007 | 16,8 | 42,7 | 30,5 | 16,1 | 52,8 | 41,2 |
| 2008 | 17,1 | 42,1 | 30,8 | 15,7 | 52,1 | 42,2 |
| 2009 | 18,1 | 41,6 | 29,1 | 15,3 | 52,7 | 43,1 |
| 2010 | 18,3 | 42,4 | 30,3 | 15,9 | 51,4 | 41,7 |
| 2011 | 18,7 | 42,2 | 31,1 | 15,2 | 50,3 | 42,6 |
| 2012 | 18,4 | 39,3 | 30,7 | 14,9 | 50,9 | 45,8 |
| 2013 | 17,8 | 37,0 | 31,1 | 15,3 | 51,0 | 47,7 |

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

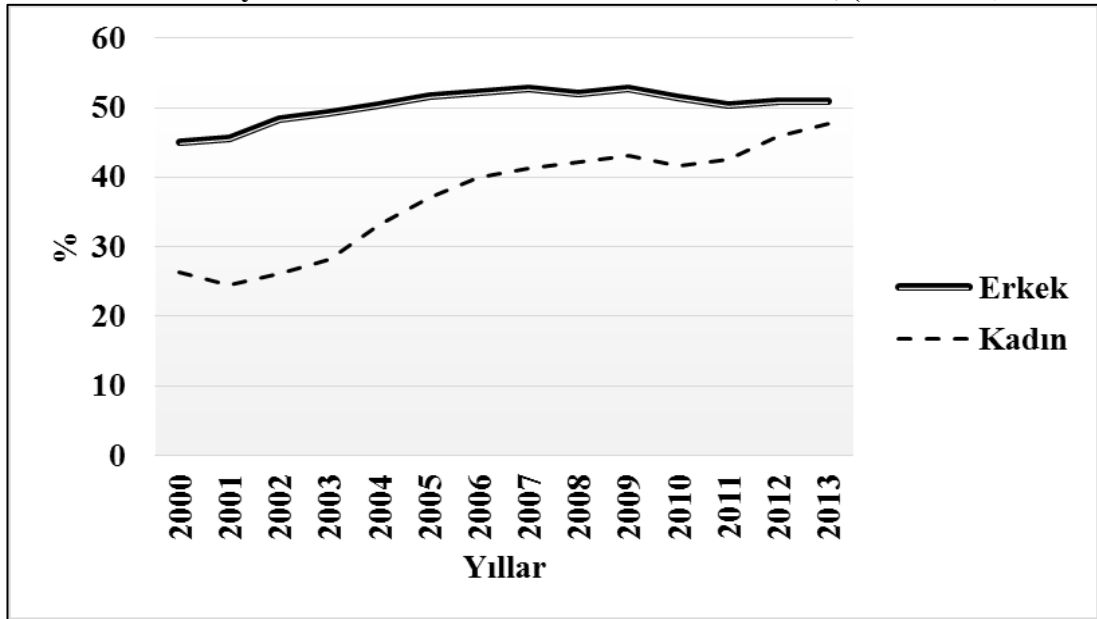
2000 yılından 2013 yılına kadar toplam istihdam içerisinde tarımın payı giderek azalırken, sanayi ve hizmet sektörünün payı artmakta ve hizmet sektöründe artışlar daha fazla olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde sanayileşme; önce sanayi kesiminde daha sonra hizmet kesimindeki istihdamı artırmaktadır. Ancak ülkemizde hizmet kesimindeki istihdam artışı sanayi kesimindeki istihdam artışından daha hızlı olmaktadır (KSGM, 2000:8-9).

Grafik 3.9: Cinsiyete Göre Tarım Sektörü İstihdam Oranları, (2000-2013)

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.10: Cinsiyete Göre Sanayi Sektörü İstihdam Oranları, (2000-2013)

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.11: Cinsiyete Göre Hizmet Sektörü İstihdam Oranları, (2000-2013)

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.9, 3.10 ve 3.11 bize sektörlere göre kadın ve erkek istihdam oranlarını göstermektedir. Buna göre, tarımın istihdamdaki payı kadınlarda erkeklerden çok daha yüksek iken; sanayi sektöründe erkeklerin oranı kadınların oranından yüksektir. Hizmet sektöründe ise son yıllarda kadın istihdam oranı erkek istihdam oranına yaklaşmaktadır. Son 15 yılda kadın ve erkek istihdam alanları arasındaki fark bir ölçüde azalmış olmakla birlikte halen bazı sektörlerde kadın ve erkek istihdamı arasındaki fark belirgindir.

Kadınların mesleki ve teknik eğitimde ilerlemesine yön verecek politikaların eksikliği ve yeterli desteğin sağlanamaması sonucu işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli kadın işgücü yaratılamamaktadır. Sanayi sektörü içerisinde özellikle imalat sanayi, kadın işgücünün oldukça sınırlı kaldığı bir sektörken, bu sektörde emek yoğun iş dallarında kadın çalıştırılması yaygındır. Genel düzeyde imalat sanayinde çalışan kadınlar büyük ölçekli işletmelerde üst yönetim pozisyonlarında istihdam edilmediği, orta kademeli yönetici ve mavi yakalı işçi statüsünde buldukları görülmektedir (KSGM, 2014).

3.1.4. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü

İstihdamın ve işgücünün yapısı hakkında yeterli bilgiye sahip olmak için istihdamın yaş gruplarına göre dağılımına da bakmak gerekmektedir. Bunun için tablo 2.6’da 2000 yılından 2013 yılına kadar istihdamın yaş ve cinsiyete göre dağılımı gösterilmektedir. İlk olarak, kadınların işgücüne katılım oranının her yaş grubundaki erkeklerden daha düşük olduğu görülmektedir. 25-34 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı en yüksek seviyede olup, bunu 35-54 yaş aralığı takip etmektedir. Erkekler içinde 2000-2013 yılları arasında istihdam ve işgücüne katılım oranı 25-34 yaş grubu aralığında en yüksek seviyede gerçekleşmiştir. 55 ve üstü yaş gruplarında ise işgücüne katılım azalmaktadır. Emeklilik, sağlık sorunları, yaşlılık gibi nedenlerle 55 yaş üstünün işgücüne katılım oranı diğer yaş gruplarına göre daha düşük seviyede kalmaktadır. Tablo 3.6’da 2000 yılından 2013 yılına kadar kadınların yaş gruplarına göre istihdam payları incelendiğinde, 15-19 yaş grubundaki kadınlarda istihdamın %22’den, %13,7’ye, 55 ve üzeri yaş grubundaki kadın istihdamının ise %17’den %14,1’e azaldığı; 25-34 yaş grubunda kadınlarda istihdamın %28,6’dan %35’e, 35-54 yaş grubunda %26,5’den %29,2’ye, 20-24 yaş grubunda ise %27,4’den %30’a arttığı görülmektedir.

Tablo 3.6: Yaş gruplarına göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%)

| Yıllar | | Kadın (%) | | | | | Erkek (%) | | | | |
|--------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|-----------|-------|-------|-------|------|
| | | 15-19 | 20-24 | 25-34 | 35-54 | 55+ | 15-19 | 20-24 | 25-34 | 35-54 | 55+ |
| 2000 | İKO | 24,4 | 31,5 | 31,3 | 27,0 | 18,0 | 41,6 | 71,9 | 92,6 | 85,0 | 46,1 |
| | İO | 22,0 | 27,4 | 28,6 | 26,5 | 17,0 | 40,6 | 60,6 | 87,0 | 81,6 | 45,1 |
| 2001 | İKO | 23,1 | 33,5 | 31 | 28,3 | 18,4 | 43,2 | 71,9 | 92,2 | 83,8 | 44,9 |
| | İO | 19,9 | 28,6 | 28,5 | 27,4 | 18,3 | 36,7 | 58,4 | 84,6 | 78,8 | 43,8 |
| 2002 | İKO | 23,1 | 34,5 | 33,2 | 28,8 | 19,1 | 39,7 | 69,4 | 92,1 | 83,1 | 42,4 |
| | İO | 19,6 | 28,2 | 29,5 | 27,6 | 18,9 | 32,8 | 53,9 | 82,8 | 76,5 | 40,9 |
| 2003 | İKO | 20,9 | 32,3 | 32,2 | 27,9 | 17,6 | 35,5 | 68,4 | 91,9 | 82,5 | 39,5 |
| | İO | 17,4 | 25,7 | 27,9 | 26,5 | 17,5 | 28,8 | 52,6 | 82,1 | 76,5 | 38,0 |
| 2004 | İKO | 17,6 | 32,1 | 31,0 | 24,0 | 13,4 | 34,2 | 72,7 | 94,0 | 83,0 | 37,9 |
| | İO | 14,7 | 24,8 | 25,6 | 23,5 | 13,3 | 28 | 56,9 | 83,3 | 76,8 | 36,3 |
| 2005 | İKO | 17,1 | 31,7 | 31,5 | 25,0 | 11,9 | 35,4 | 72,7 | 94,1 | 83,6 | 36,6 |
| | İO | 14,1 | 24,7 | 25,9 | 23,6 | 11,8 | 28,8 | 58,0 | 84,0 | 77,2 | 35,0 |
| 2006 | İKO | 17,3 | 31,3 | 31,5 | 25,4 | 11,7 | 35,2 | 71,3 | 93,3 | 83,1 | 35,5 |
| | İO | 14,2 | 24,4 | 26,8 | 24 | 11,6 | 29,2 | 57,9 | 83,8 | 76,9 | 33,9 |
| 2007 | İKO | 16,6 | 32,1 | 31,0 | 25,3 | 11,6 | 36,3 | 71,4 | 93,4 | 82,8 | 34,3 |
| | İO | 13,5 | 25,1 | 27,3 | 23,9 | 11,5 | 29,1 | 21,7 | 84,1 | 76,8 | 32,8 |
| 2008 | İKO | 17,1 | 33,2 | 32,4 | 26,0 | 11,7 | 36,7 | 71,8 | 93,5 | 83,3 | 35,1 |
| | İO | 13,9 | 25,7 | 28,1 | 24,8 | 11,6 | 29,3 | 57,3 | 83,3 | 76,6 | 33,2 |
| 2009 | İKO | 17,3 | 34,5 | 35,3 | 28,4 | 12,7 | 37,0 | 72,3 | 93,7 | 84,0 | 35,8 |
| | İO | 13,5 | 25,3 | 29,4 | 25,9 | 12,5 | 28,0 | 53,4 | 80,2 | 75,0 | 33,3 |
| 2010 | İKO | 17,0 | 36,0 | 36,8 | 31,3 | 13,3 | 35,6 | 71,6 | 93,3 | 85,1 | 36,8 |
| | İO | 13,8 | 26,9 | 31,2 | 28,8 | 13,2 | 28,8 | 55,6 | 83,1 | 77,4 | 34,5 |
| 2011 | İKO | 17,0 | 37,1 | 37,9 | 33,5 | 14,1 | 35,8 | 72,9 | 93,8 | 86,1 | 38,6 |
| | İO | 14,4 | 28,5 | 32,8 | 31,3 | 13,9 | 30,1 | 59,9 | 85,1 | 79,9 | 36,6 |
| 2012 | İKO | 15,8 | 36,7 | 39,9 | 34,9 | 14,1 | 34,6 | 70,7 | 92,7 | 86,2 | 38,9 |
| | İO | 13,4 | 28,6 | 34,4 | 32,6 | 13,9 | 29,5 | 58,6 | 84,7 | 80,4 | 37,0 |
| 2013 | İKO | 16,6 | 39,5 | 41,3 | 36,5 | 14,3 | 35,3 | 72,7 | 93,5 | 86,7 | 38,2 |
| | İO | 13,7 | 30,0 | 35 | 29,2 | 14,0 | 29,7 | 59,9 | 85 | 80,9 | 36,2 |

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur. **İKO:** İşgücüne Katılım Oranı, **İO:** İstihdam Oranı.

Tablo 3.6’da 2000-2013 dönemi boyunca 15-19 yaş grubunda hem erkeklerde hem de kadınlarda istihdam edilenlerin oranının önemli ölçüde düştüğü

görülmektedir. Bu durum bu yaş grubunda olan kesimin okullaşma oranının arttığını ve ortalama eğitim süresinin uzadığını göstermektedir. Son yıllarda özellikle kentlerde yaşayan kadın işgücünün giderek artan bir çoğunluğu, eğitimini en azından lise düzeyine kadar sürdürme eğilimindedir. Aynı zamanda 15-19 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk giriş yaşı olması ve bu yaş grubunun genel olarak bir iş tecrübesine sahip olmaması işverenler açısından da tercih edilmemeleri sonucunu doğurmaktadır. Henüz evlenmemiş, askerliklerini yapmamış olan gençler, ekonomik yapıdaki dalgalanmalar esnasında işverenlerin genellikle ilk gözden çıkardıkları işgücü olmaktadır (Karabıyık, 2009:260).

Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının yaş grubuna göre dağılımı iki tepeli (M) bir eğri şeklindedir. Buna göre genç yaşlarda yüksek olan işgücüne katılım, evlenme ve çocuk doğumu ile düşmekte sonra tekrar yükselmekte ve 50 yaşından sonra da hızla düşmektedir. Türkiye’de ise kadınların yaş grubuna göre işgücüne katılımı 30 yaşına kadar artıp, 30 yaşından sonra azalarak tek tepeli bir eğri biçiminde olmaktadır. Bunun nedeni olarak, evlilik ve çocuk faktörlerinin kadının işgücüne katılımını negatif yönde etkilemesi gösterilebilmektedir (Çolak ve Kılıç, 2001:33).

3.1.5. Türkiye Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İşgücü

Kayıt dışı istihdam, üretim ve hizmet kavramlarını içeren istihdam faaliyetlerinin resmi kayıtlara girmemesi sonucu oluşan, vergisel yükümlülüklerin de yerine getirilmediği istihdam şekli olarak tanımlanmaktadır (Güloğlu, 2005:2-3). Kayıt dışı sektör, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan istihdam şeklinde ifade edilirken, enformel sektör şirketleşmemiş, on kişiden daha az sayıda çalışanı olan, sabit olmayan işyerlerinde, genellikle kendi hesabına ve evde çalışma şeklinde faaliyet gösteren bir çalışma türüdür. Enformel sektörü, kayıt dışı sektörden ayıran temel fark ise enformel sektörün kayıtlı ekonomiyi de içerisinde barındırmasıdır (Yazıcı, 2012).

Dünyada ve ülkemizde kayıt dışılığın yaygın olduğu ve kayıt dışı istihdamın olumsuz etkilediği kesimlerin başında kadınlar yer almaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınların çalışma saatleri uzun, ücretleri düşük ve kayıt dışında çalışmalarına

paralel olarak iş kazalarına karşı bir korunmaları da bulunmamaktadır. Kayıt dışılığın en fazla görüldüğü çalışma biçimleri, kadın çalışanlar arasında “kendi hesabına” ve “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışan kesimlerdir. Kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden biri firmaların küçük ölçekli olması ile ilgilidir. Uluslararası ölçekte rekabet edilebilirliği sağlamak için finansmana ihtiyaç duyan fakat kaynak temininde zorluk yaşayan firmalar, üretim maliyetlerini azaltmak için daha fazla kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedir. Bu şekilde küçük atölyelerin ucuz ve esnek emek talebini kadın işçiler karşılamaktadır (KSGM, 2011:69-71). Ayrıca işverenler sosyal güvenlik primleri başta olmak üzere birçok yükümlülükten kaçınmak için de kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedir. Diğer yandan, çalışanlarda sigortalı olmak yerine biraz daha fazla ücret almayı tercih edebilmektedirler. Aynı ücret ödense dahi prim ve vergi ödenmediği için işçinin eline brüt ücretin tamamı geçtiğinden, işçiye daha yüksek ücret ödenmiş gibi gelmektedir (Toksöz, 1999:61-62).

Kadın istihdamı içinde kayıt dışı çalışan sayısının oldukça yüksek olması, esnek çalışma biçimlerinden biri olan “ev eksenli çalışma”nın yaygın olması ile de yakından ilişkilidir. Ev-eksenli çalışma, kayıt dışılığın en yoğun olarak yaşandığı esnek çalışma biçimidir. Kadınlar için dışarda ücretli ve güvenceli bir işte çalışmanın sınırlı olması ve ev eksenli çalışmanın kadınların yükümlülüğünde görülen evdeki diğer işlerini yapmalarına imkân vermesi gibi sebepler, bu çalışma türünü kadınlar tarafından tercih edilebilir yapmaktadır. Aynı zamanda, ev eksenli işlerin, kadınlar tarafından ev işlerinin devamı olarak algılanması ve kazancın aile gelirinine ilave olarak düşünülmesi, kadınların kendilerini çalışan olarak tanımlamamalarına neden olmaktadır (KEİG, 2013:28). Bunların dışında kayıt dışı istihdamı artıran nedenler: nüfus artışı, göç, tarım kesiminin istihdam içindeki yüksek payı, kentleşme, yoksulluk, adaletsiz gelir dağılımı, işsizlik, düşük eğitim düzeyi, yüksek işgücü maliyetleri, vergi oranlarının yüksek olması, sanayinin yapısı ve düşük rekabet gücü, kurumlar arasındaki eş güdüm eksikliği ve sosyal güvenlik kurumları ile ilgili yaşanan problemler de bulunmaktadır (Toksöz, 2007:48).

1980’li yıllarda bir üretim girdisi olarak görülen emek maliyetlerinin aşağıya çekilmesi yönündeki engellerin ortadan kaldırılmasıyla, bir taraftan emek

piyasalarının enformelleşmesi sağlanırken, diğer yandan emek piyasalarının ikili yapısında kadın işgücünün esnek ve vasıfsız işgücü olarak istihdam edilmesine neden olmuştur (Ergüder, 2006:84). Kadın emeğinin; tekstil, hazır giyim ve tütün gibi emek yoğun sanayi dalları için ucuz emek olması ve kadınların bu alanlar için gereken teknik donanım ve bilgiye ulaşmalarının daha zor olması onları düşük ücretli, vasıfsız ve sosyal güvenceden yoksun bir çalışma hayatına itmektedir (Gelegen, 2001:27-30).

2000 yılından bu yana kayıt dışı istihdam oranlarında yıllar itibarıyla dalgalanmalar olmakla beraber, genel olarak toplam istihdamın yarısının kayıt dışı olduğu ve kayıt dışında çalışanların ağırlıklı olarak kadınlar olduğu görülmektedir. Tablo 3.7’de sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa göre istihdam edilenler gösterilmektedir. Tablo 3.7’de 2000 yılı için toplam 5 milyon 801 bin kadın çalışandan 4 milyon 51 bini kayıt dışı çalışmaktadır. 2013 yılına gelindiğinde ise bu rakamlar, 7 milyon 641 bin kadın çalışandan, 3 milyon 973 bini kayıt dışı çalışmaktadır. Bu oranlar günümüzde hala çok yüksek seviyededir. Erkeklerde ise 2013 yılında 17 milyon 883 bin erkek çalışandan 5 milyon 405 bini kayıt dışı çalışmaktadır.

Tablo 3.7: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler

| Yıllar | Kadın | | | Erkek | | |
|--------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|
| | Toplam İstihdam (Bin) | Kayıt Dışı İstihdam (Bin) | Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) | Toplam İstihdam (Bin) | Kayıt Dışı İstihdam (Bin) | Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) |
| 2000 | 5.801 | 4.051 | 69,8 | 15.780 | 6.998 | 44,1 |
| 2001 | 5.969 | 4.391 | 72,2 | 15.555 | 7.048 | 44,5 |
| 2002 | 6.122 | 4.439 | 71,4 | 15.232 | 6.694 | 43,6 |
| 2003 | 5.891 | 4.200 | 71,3 | 15.256 | 6.742 | 44,2 |
| 2004 | 5.047 | 3.388 | 67,1 | 14.585 | 6.456 | 44,3 |
| 2005 | 5.108 | 3.318 | 65,0 | 14.958 | 6.348 | 42,4 |
| 2006 | 5.258 | 3.310 | 63,0 | 15.165 | 6.283 | 41,4 |
| 2007 | 5.356 | 3.253 | 60,7 | 15.382 | 6.170 | 40,1 |
| 2008 | 5.595 | 3.270 | 58,4 | 15.598 | 5.950 | 38,1 |
| 2009 | 5.871 | 3.426 | 58,4 | 15.406 | 5.902 | 38,3 |
| 2010 | 6.425 | 3.758 | 58,5 | 16.170 | 6.015 | 37,2 |
| 2011 | 6.973 | 4.030 | 60,0 | 17.137 | 6.109 | 36,9 |
| 2012 | 7.309 | 3.959 | 56,3 | 17.512 | 5.727 | 33,4 |
| 2013 | 7.641 | 3.973 | 50,6 | 17.883 | 5.405 | 30,3 |

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Kayıt dışı istihdam, ülke ekonomileri için büyük ölçekte gelir kayıplarına yol açarken işgücü piyasasında da önemli kırılmalara neden olmakta ve istihdamın büyük oranda, kötü koşullarda, sosyal güvencesiz ve düşük ücretler karşılığında çalışmasını beraberinde getirmektedir (Metin, 2011:67).

Türkiye’de hızlı nüfus artışı, göç, kentleşme ve istihdam yapısı işsizliğin artmasına neden olmakta ve kayıtlı sektörde iş bulamayan kadın işgücünü kayıt dışı istihdama yöneltmektedir. Bu bilgi ekseninde işsizlik ile kayıt dışı istihdam arasında doğru yönlü bir ilişki mevcuttur. İşsiz sayısının fazla olması, emeğin pazarlık gücünü azaltmakta bu durum kadınların kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olmakta ve kadınları düşük ücrete ve güvencesiz çalışmaya doğru itmektedir (Güloğlu, 2005:12).

Kayıt dışılık, sosyal güvencesiz çalışanlar açısından toplumsal bir sorun yaratmaktadır. Toplumsal bir sorun olması yanında bu kesim vergilendirilmediği için kamu gelirlerinin düşük kalmasına neden olmaktadır. Kayıt dışılığın önlenmesi kamu gelirlerinin artırılması ve kamu mali kaynaklarının sağlıklı bir yapıya kavuşturulması açısından son derece önemlidir. Ayrıca kayıt dışılık benzer mal ve hizmet üretimi yaparken kayıtlı veya kayıt dışı çalıştıran işletmeler arasında haksız rekabete yol açabilmektedir. Son zamanlarda kayıt dışılığı azaltacak dolaylı ve dolaysız bazı düzenlemeler yapılmaktadır. Şubat 2011’de 2011-2013 yıllarını kapsayan Kayıt dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı hazırlanmıştır. Bu kapsamda istihdamın işverene maliyetini azaltmak amacıyla 5 puanlık prim indirimi, 18-29 yaş arası erkekler ile 18 ve üzeri yaş grubundaki kadınların istihdam durumunda 5 yıl süre ile işverenlerin sigorta priminin ve ilave istihdam sağlayan işverenlerin sigorta priminin devletçe ödenmesi gibi düzenlemeler yer almaktadır. Bunun yanında gelir, kurumlar ve katma değer vergisinde yapılan indirimler kayıt dışılığı önlemede etkili olabilmektedir. Kadınların, gençlerin ve özürülülerin istihdamını teşvik etmek amacıyla alınan önlemlerin kayıt dışılıkla mücadeleye katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Tansel, 2012:89).

3.1.6. İşteki Statüsüne Göre Kadın İşgücü

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine yönelik önemli göstergelerden biri de istihdamın işteki duruma göre dağılımıdır. Bu bağlamda gelişmişliğin en önemli göstergesi, istihdam edilenler içinde ücretli ve maaşlı çalışanların oranıdır (Koray, 2005:43). Tablo 3.8’de işteki durum açısından 2000 yılı verilerine göre, kadınların %12,5’i kendi hesabına ve işveren konumunda çalışırken, %37,2’i ücretli, yevmiyeli, maaş karşılığı ve %52,1’i ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu oranlar 2013 yılına gelindiğinde sırasıyla; %12, %56,6 ve %31,4 olarak gerçekleşmiştir. İşteki duruma göre yıllar itibariyle kentleşme ve tarımda çözülme sonucu kadınların ücretsiz aile işçiliği oranı azalırken ücretli istihdam oranı yükselmiştir. Evde çalışma bir kişinin kendi evinde veya işverene ait olmayan bir yerde işverenin saptadığı bir ürün veya hizmeti yaratmak için para karşılığı çalışmasıdır. Bu tanım ile ‘evde çalışma’ denilen alan içine giren çalışan kadınların bir kısmı tanımlanmış olmaktadır. Ancak kadınların evde gelir elde etmek amacıyla yaptıkları işler, eve bir işverenden iş alma ile sınırlı değildir. Kadınlar sahip oldukları becerileri kullanarak veya yeni beceriler edinerek de gelirlerini artırma yoluna gidebilmektedir. Bu tür çalışma ‘bağımsız’ veya ‘kendi hesabına’ çalışan kişilerin yaptığı bir iş türü olarak tanımlanmaktadır (TÜSİAD, 2000:163). Kendi hesabına çalışanlar, çoğu kez dokuma gibi geleneksel el işleri ve hediyelik eşyalar üretmekte, sonrasında tarımsal faaliyetlerden arta kalan zamanlarında ürettikleri bu eşyaları çeşitli yerlere (köylere, turistlere, şehirdeki dükkânlara vb.) satmaktadırlar.

Tablo 3.8: İşteki Duruma Göre İstihdam Oranları (%)

| Yıllar | Kadın | | | Erkek | | |
|--------|------------------------------|---------------------------------|--------------------------|------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| | Ücretli Maaşlı Yevmiyeli (%) | İşveren veya Kendi Hesabına (%) | Ücretsiz Aile İşçisi (%) | Ücretli Maaşlı Yevmiyeli (%) | İşveren veya Kendi Hesabına (%) | Ücretsiz Aile İşçisi (%) |
| 2000 | 37,2 | 12,5 | 52,1 | 53,5 | 36,2 | 10,4 |
| 2001 | 35,2 | 13,6 | 53,2 | 52,6 | 36,6 | 10,8 |
| 2002 | 38,0 | 13,5 | 49,6 | 54,9 | 35,8 | 9,3 |
| 2003 | 40,2 | 12,9 | 49,0 | 55,5 | 36,3 | 8,2 |
| 2004 | 44,8 | 10,7 | 44,5 | 57,8 | 34,5 | 7,7 |
| 2005 | 48,3 | 14,0 | 37,6 | 59,9 | 33,9 | 6,1 |
| 2006 | 50,8 | 13,9 | 35,4 | 61,7 | 32,9 | 5,4 |
| 2007 | 52,5 | 12,9 | 34,6 | 63,2 | 31,7 | 5,0 |
| 2008 | 53,2 | 12,4 | 34,4 | 63,9 | 31,3 | 4,9 |
| 2009 | 51,1 | 14,1 | 34,8 | 63,4 | 31,2 | 5,4 |
| 2010 | 50,7 | 14,1 | 35,2 | 64,9 | 30,0 | 5,1 |
| 2011 | 51,6 | 12,9 | 35,4 | 65,8 | 29,3 | 4,9 |
| 2012 | 54,3 | 12,1 | 33,7 | 66,5 | 28,8 | 4,6 |
| 2013 | 56,6 | 12,0 | 31,4 | 67,3 | 28,2 | 4,6 |

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

İşgücünün işteki durumuna göre dağılımı cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, ücretli ve maaşlı çalışanların çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Ücretsiz aile işçiliğinin özellikle kırsal kesime ait bir olgu olmasından dolayı, kadınların tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği sonucuna varılabilmektedir (Karakoyun, 2007:93).

Tablo 3.8’de 2000 verilerine göre, erkeklerin %36,2’si kendi hesabına ve işveren konumunda çalışırken, %53,5’i ücretli, yevmiyeli, maaş karşılığı ve %10,4’ü ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu oranlar 2013 yılına gelindiğinde sırasıyla %28,2, %67,3 ve %4,6 olarak gerçekleşmiştir. İstihdama katılan kadınlar ve erkekler arasında ücret karşılığı çalışanların oranı artarken, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı azalmıştır. Fakat halen istihdam seviyesi gelişmiş ülkelerdeki seviyeye gelememiştir. Gelişmiş ülkelerde ücretli ve yevmiyelilerin toplam istihdamdaki payları en az %70’lerdeyken Türkiye’de bu oran %50 civarında seyretmektedir (Sosyal-İş, 2010:249).

3.1.7. Türkiye’de Kent- Kır- Cinsiyet Ayrımına Göre Kadın İşgücü

Kent/kır/cinsiyet ayrımına göre işgücüne katılım ve istihdam oranları incelendiğinde, kentteki kadın istihdam oranı, kırdaki istihdam oranına göre daha düşük olmakla birlikte, aynı durum kentteki erkek istihdam oranı içinde geçerli olmaktadır. Tablo 3.9’da cinsiyete göre kentsel ve kırsal istihdam oranlarına bakıldığında en düşük istihdam oranının kentli kadınlarda olduğu görülmektedir.

Tablo 3.9: Kent-Kır-Cinsiyet Ayrımına Göre İşgücü ve İstihdam Oranları (%)

| | Kent (%) | | | | Kır (%) | | | |
|--------|----------|------|-------|------|---------|------|-------|------|
| | Kadın | | Erkek | | Kadın | | Erkek | |
| Yıllar | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO | İKO | İO |
| 2000 | 17,2 | 15,0 | 70,9 | 65,4 | 40,2 | 39,4 | 77,9 | 74,1 |
| 2001 | 17,4 | 14,5 | 70,6 | 63,3 | 41,7 | 41,0 | 76,4 | 71,4 |
| 2002 | 19,1 | 15,5 | 69,8 | 60,7 | 41,4 | 40,2 | 74,5 | 69,0 |
| 2003 | 18,5 | 15,1 | 68,9 | 60,3 | 39,0 | 37,4 | 72,9 | 67,1 |
| 2004 | 17,7 | 14,6 | 69,1 | 60,5 | 36,7 | 35,6 | 73,3 | 68,3 |
| 2005 | 18,7 | 15,6 | 70,0 | 61,9 | 33,9 | 32,6 | 72,0 | 66,5 |
| 2006 | 19,5 | 16,3 | 69,3 | 61,7 | 33,1 | 31,8 | 71,3 | 66,0 |
| 2007 | 19,8 | 16,6 | 69,3 | 61,8 | 32,5 | 31,2 | 71,0 | 65,1 |
| 2008 | 20,8 | 17,3 | 69,5 | 61,5 | 32,9 | 31,4 | 71,6 | 65,4 |
| 2009 | 22,3 | 17,7 | 69,9 | 59,2 | 34,6 | 32,8 | 72,0 | 64,3 |
| 2010 | 23,7 | 19,3 | 70,4 | 61,5 | 36,3 | 34,7 | 71,6 | 65,4 |
| 2011 | 24,8 | 20,7 | 71,0 | 63,7 | 37,5 | 36,2 | 73,3 | 68,2 |
| 2012 | 25,9 | 22,0 | 71,7 | 64,3 | 30,1 | 35,6 | 72,3 | 66,5 |
| 2013 | 25,2 | 21,8 | 71,5 | 64,0 | 31,4 | 34,2 | 72,7 | 66,3 |

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.
İKO: İşgücüne Katılma Oranı, **İO:** İstihdam Oranı

Kadınlar, kırsal yerlerde kentsel yerlere oranla daha fazla istihdam edilmektedir. Tablo 3.9’da görüldüğü gibi, kırsal kesimde kadın istihdam oranı 2013 yılında %34,2 iken, kentlerde bu oran %21,8 seviyesindedir. Kentlerde kadın nüfus artışının aynı oranda istihdam sağlayamamasının özünde pek çok sebep bulunmaktadır. Öncelikle kırsal kesimde ailenin bireyleri tarafından işletilen tarım arazileri terk edilerek kente göç edildiğinde, ailenin erkek bireyleri, kentlerde yaygın olarak enformel sektörlerde işportacılık ve inşaat gibi alanlarda iş bulabilmekte; bunun yanında gerekli eğitime sahip olamayan, çoğu zaman okuma yazma dahi bilmeyen ve işgücü piyasasının talep ettiği nitelikleri barındırmayan ailenin kadın bireyleri ise ev işleri, çocuk yaşlı bakımı gibi

görevler sebebiyle işgücünden uzaklaşmaktadır. Bununla birlikte kente göç ile birlikte ailenin erkek bireyleri için kamu kurumlarında bir iş bulabilmek büyük bir ayrıcalık olarak nitelendirilmekte, kadınların iş alanları ise genellikle evlere temizliğe gitme, dışarıdan parça başı iş alarak ev eksenli üretime katılma ya da yakın çevredeki küçük atölyelerde konfeksiyon ve tekstil gibi alanlarda yapılan işler olarak sürdürülmektedir (TBMM, 2013:5).

Kırsal kesimde kadın istihdam oranının kentlere göre yüksek olmasının yanında, 2000-2013 dönemi arasında kırsal kesimde kadın istihdam oranı azalırken, kentlerde bu oran yükselmektedir. Bu yükselmenin arkasında kadınların kentsel bölgelerde eğitim seviyesinin artmasına paralel olarak, ilk evlilik ve çocuk doğurma planlarını ileriki yaşlara ertelemeleri yer almaktadır. Başka bir sebebinde teknolojik ilerlemeler oluşturmaktadır. Tarımda makineleşme, işgücünün yapabileceği işlerin makineler tarafından yapılması, tarımda işgücüne olan ihtiyacın azalmasına sebep olmaktadır. Kırsal alandaki işgücü fazlası yeni iş olanaklarının daha fazla olduğu kentsel bölgelere göç etmek durumunda kalmaktadır (İŞKUR, 2007:19).

Diğer taraftan kent-kır-cinsiyet ayrımına göre işgücüne katılıma bakarsak tablo 3.9'da, genel anlamda kentteki işgücüne katılım kırsal alana nazaran daha düşük oranda kalmaktadır. Ülkemizde kırsal kesimde kadın ve erkek işgücüne katılım oranında bir azalma olmasına rağmen, erkek işgücüne katılım oranı halen kadın işgücüne göre daha yüksektir. Kırsal kesimde kadın işgücüne katılım oranı 2010 yılında %40,2 düzeyinden, 2013 yılında %31,4'e gerilemiş, aynı şekilde kırsal kesimde erkek işgücüne katılım oranı 2010 yılında %77,9 seviyesinden, 2013 yılında %72,7'e düşmüştür. Kırsal alandaki erkek ve kadın işgücüne katılım, kentsel alandaki kadın ve erkek işgücüne kıyasla daha yüksektir. Burada önemli olan, kadının kırsal kesimde işgücüne katılımının yanında, kentsel alandaki işgücüne katılımının artış içinde olmasıdır.

Kadının işgücüne katılımına etki eden faktörler arasında: eğitim imkânlarından eşit koşullarda yararlanamama, kadının çalışmasına yönelik toplumsal tutum, medeni durum, küçük çocukların varlığı ve sayısı, eşlerin eğitim seviyeleri ve beraberinde gelir düzeyleri gibi çeşitli nedenler sayılabilmektedir. Söz konusu unsurların kentsel

ve kırsal kesimde yaşayan kadınlar üzerindeki yansımaları çeşitlilik göstermektedir (Korkmaz, 2012:45).

3.2.Kadın İşgücünün Görünüş Biçimleri

3.2.1.Ev Kadınlığı ve Ücretsiz Aile İşçiliği

Ev içi kadın emeğini iki açıdan değerlendirmek mümkündür. Birincisi, parasal karşılığı olmayan ev içi kadın emeğidir. Kadınlar tarafından ev işlerinde kullanılan bu emek, erkek işgücünün ve toplumun yeniden üretimi açısından büyük önem taşımaya rağmen, ulusal gelir hesaplarında yer almamaktadır. İkincisi ise parasal değeri olan ev içi kadın emeğidir. Tarım işletmelerinde olduğu gibi, kentte de küçük girişimcilikte ve enformel sektörde kadınlar evlerinde veya işyerlerinde parasal karşılığı olan üretimde bulunmaktadır. Fakat bu etkinlikler de ulusal hesaplarda ya hiç yer almamakta ya da çok az yer almaktadır (KSGM, 2000:8-9).

Ev eksenli çalışma, genel anlamda ‘ev’ içinde yapılan çalışma türü olarak kabul edilmektedir. Fakat herhangi bir ödeme karşılığında yapılmayan ev işlerinden de, başkasının evinde yapılan işlerden de (temizlik, çocuk bakımı, vs.) farklı bir çalışma türüdür. El dokumaları, kışlık gıda üretimi gibi pek çok mal ve hizmet üretimi ev eksenli olarak yapılmaktadır. Yakın zamana kadar, ev eksenli çalışmanın ekonominin ileri üretim sistemlerine geçmesiyle biteceği varsayılıyordu. Ancak, teknolojik ilerleme ve ekonomik küreselleşme, firmalara geleneksel biçimlerden farklı çalışma biçimlerinin önünü açmaktadır. Örneğin; firmalar işleri işyeri dışında daha küçük işyerlerine ve atölyelere kaydırmakta, evlere iş verme yoluna gitmektedirler. Bu nedenle ev eksenli çalışma yalnızca geleneksel ve zamanla yok olacak bir çalışma türü olmaktan çıkmakta, küreselleşme ve üretimin bölünmesi ile birlikte, ev eksenli çalışmaya pek çok yeni iş ve özellik eklenmektedir. İşler fabrikalardan, atölyelerden çıkarılıp mahallelere, evlere doğru yöneldikçe yani enformelleştikçe ev eksenli çalışma çeşitlenmektedir. Ev eksenli çalışmanın önemli bir özelliği yapılan işin ve çalışanların görünmez algılanışdır. Özellikle de ürün ünlü bir marka ile markalanmışsa, ev eksenli olarak üretildiğini veya ev eksenli üretilmiş yanlarının olduğunu bilmek mümkün olmamaktadır. Çünkü etiketlerin bir kısmında

örneğin: “Bu mal çocuk emeği kullanılmadan üretilmiştir” gibi açıklamalar yer almakta, bir ölçüde sosyal etiketleme uygulanmaktadır. Ancak, hiçbir etikette ürünün ev eksenli üretildiği belirtilmemekte, malın fabrikasyon olmadığını anlatmak için kullanılan ev-yapımı gibi etiket bilgileri de üretimin ev eksenli yapıldığını göstermeye yetmemektedir. Örneğin; bir tatlı işyerine gelen kadınlar tarafından da el ürünün olarak üretilmiş olabilmektedir (DİSK, 2003:14-17).

Evde çalışma bir taraftan küreselleşme sonucu toplumun yoksul ve işsiz kesimlerine sadece geçimlilik ihtiyaçlarını karşılayabilme imkânı tanıyan garantisiz, güvensiz, düşük gelir sağlayan ve sürekli olmayan bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkarken; diğer yandan günümüzde maliyetlerin azaltılması, çalışanların iş tatmininin artırılması gibi faktörlerle esnek çalışmanın işletmeler açısından da tercih edilebilir olması evde çalışmanın farklı bir boyutunu göstermektedir (Çarhoğlu, 2011:6).

Kadın çalışanlarla işverenler arasında herhangi bir sözleşmenin bulunmaması, kadınların ne işverenler ne de sendikalar tarafından güvence altına alınmaması sonucunu doğurmaktadır. Güvencesizliğin nedenlerinden biri de evde çalışmanın yasal düzenleme ve denetlemenin dışında kalmasıdır. Bu sebeplerle kadınlar emeklerinin pazar koşullarında üretime dönüştüğünün farkında olmalarına rağmen yaptıkları işi “iş” olarak kendilerini ise “çalışan” olarak görmemektedir. Çalışmanın görünmezliği; eve iş veren taşeronlardan, taşeronun iş aldığı ana firmaya kadar uzanan üretim zincirinin en alt tabakasını oluşturan ev eksenli çalışan kadınların; üretim ilişkilerinin tamamını kavrayacak bilgi birikimine sahip olmaması ve evde çalışmanın süresiz oluşundan kaynaklanmaktadır. Ev eksenli çalışan kadınlar, üretim zincirinin diğer halkalarını oluşturan taşeron firma ve ana firmanın üretimin hangi aşamalarında bulunduğunu, ürünün nihai fiyatını ve kendileri ile aynı işi yapan bir fabrika işçisinin aldığı ücret hakkında fikir sahibi değildir (Eraydın ve Türkün, 2002:23).

Ecevit (1993:27)’e göre, “Evde çalışanlar sömürücü üretim ilişkileri içinde hapsolmuş durumdadırlar. Piyasa bilgisi, kredi, hammaddelere ulaşabilme ve gelişmiş teknoloji kullanma yoluyla yeterli gelir elde etme açısından teknik ve

örgütsel olarak yeterli değildirler. Piyasadaki dalgalanmalar ve rekabetten aşırı şekilde etkilenirler. Devletin sağladığı sosyal güvenlik olanaklarından yeterince yararlanamazlar. Ev içinde erkek egemenliği ve toplumdaki ataerkil kontrol mekanizmaları, kazançlarını kendi iradeleri ile kullanmalarını engeller. Evdeki üreticilik konumları ve ev kadınlığı konumları kadınların aşırı yıpranmalarına neden olur.” Bu bağlamda evde çalışma, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını, kariyer gelişimlerinin olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş arkadaşlarından ayrı çalışmak zorunda kalmak, evde çalışanın dışlanmasına, işten uzaklaşmasına ve strese yol açabileceği gibi evde çalışanların örgütlenmelerini engelleyip pazarlık güçlerini ortadan kaldırmaktadır.

Ülkemizde yasal düzenlemelere göre evde çalışanlar sendikalara üye olamamaktadır. Bu nedenle evde çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ülkemizde, kadınlar görünürlük kazanmak, sosyal güvence sağlamak gibi öncelikli hedeflere ulaşmak için birtakım faaliyetlere başlamıştır. Bu sebeple 1999 yılında bir araya gelen bir grup kadın, kadınların görünürlüğünü artırmak amacıyla “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu’nu” oluşturmuştur. Grup işçi sendikalarının desteğini alarak üyelerinin bir gün işçi sendikası üyesi olması için çalışmalarını yürütmektedir (Çarhoğlu, 2011:38). Bu grubun çalışmalarına katılan kadınlar ise, 2002 yılında “Sınırlı Sorumlu Avcılar Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Küçük Sanat Kooperatifi”ni kurmuştur. Bu kooperatif ev eksenli çalışanların taşeronu aradan çıkarmak üzere örgütlenmelerinin ilk ürünü olup, aynı zamanda ev eksenli çalışanların işverenler karşısında iş alma ve ücret pazarlığında daha güçlü bir konum elde etmesini amaçlamaktadır (DİSK, 2003:52).

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, faaliyetleri sonucunda ülkemizde evde çalışan kadınların önemli özelliklerini sıralamıştır. Buna göre (DİSK, 2003:34-35):

- Kadınların evde çalışmaları, ailedeki statüsünü, çalışan kadın statüsünde değiştirmez fakat kazandıkları para kadınların kendilerine güveninin artırmaktadır.
- Kadınlar genellikle ek gelir elde etmek ve çocuklarına daha iyi bir gelecek sunmak için çalışmaktadır.

- Evde çalışan kadınlar geçici değil, yıllarca çalışmaktadır, sadece iş akışları kesiklidir.
- Dışarda çalıştıkları zaman elde ettikleri ücretler evde çalışma ile kazanılan gelirden daha yüksek değildir.
- Kadınların iş arama tecrübesi sınırlı olduğundan evde çalışma, pek çok kadın için tek seçenek olmaktadır. Bu sebeple genellikle aracı kişiler aracılığıyla evlerine veya sokaklarına kadar getirilen işleri ya da kendilerine başka kişiler tarafından sipariş edilen işleri yapmaktadır.
- Kadınlar ev içinde çalışmayı, çocuklarına vakit ayırabilmek ve çalışma saatlerini kendisi belirlemek için tercih etmektedir.
- Kadının elde ettiği kazanç, özellikle çocukların eğitim ve beslenme gibi temel ihtiyaçlarına olumlu katkı sağlamakla birlikte, evde çalışma koşullarında işin yetiştirilememesi durumunda çocukların katkısı, çalışma olarak değil yardım olarak kabul edilmektedir.

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu tarafından 2004 yılında düzenlenen 1. Ülke Konferansında evde çalışan kadınların yaşadıkları ekonomik ve sosyal sorunlar ele alınmış, sorunların çözümünde ise sadece politika üreten bir grup olarak değil konunun sosyal tarafı olarak tanınmak istediklerini bildirmişlerdir (Çarhoğlu, 2011:39).

3.2.2. Ücretli İşgücü Olarak Kadın

Kadınların ücretli olarak çalışma hayatına girmesi Sanayi Devrimi ile birlikte olmuştur. Daha sonraları ise kadınların ucuz işgücünü oluşturmaları ve ekonomik koşulların kadının kazancına olan ihtiyacı artırması gibi sebeplerle giderek artan sayıda kadın çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. I. ve II. Dünya Savaşları'nda erkek işgücünün silah altına alınmasıyla, kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır. Günümüze gelindiğinde ise dünya nüfusunun yaklaşık yarısını (%49,7) kadınlar oluşturmakta ve sürdürülebilir ekonomik büyüme için kadın işgücü istihdamı

özellikle gelişmekte olan ülkelerin üzerinde durması gereken önemli bir konuyu oluşturmaktadır (Demir, 2014).

Kadının ücret karşılığı çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşıdığından, bu durum kadının ailedeki konumunun yanında toplumdaki rolünü de değiştirmektedir. Uzun yıllar boyunca kadın ev ve özel yaşam çerçevesinde algılanmış, üretim sürecinin dışında tutulmuş, ekonomik açıdan tümüyle erkeğe bağımlı kılınmıştır. Bu sosyo-ekonomik ilişki erkeği eve ekmek getiren kişi yapmakla kalmayıp, aynı zamanda ekonomik gelişmenin de başlıca aktörü haline getirmiştir (Koray, 1992:95).

Ücretli çalışan kadın sayısında, gün geçtikçe artış görülmekle beraber kadınların büyük çoğunluğu halen sınırlı sayıda meslek grubunda yer almakta ve iş yaşamında cinsiyete dayalı bölünmeye maruz kalmaktadır. Kadının ücret karşılığı çalışmasının, onun hayatında ne tür değişiklikler yaratacağı konusunda Oerton (1996:37) iki farklı görüşten söz etmektedir. Birincisi, evde ağır ve zor bir görevi olan kadının aynı zamanda ücretli olarak çalışmasını kölelik olarak değerlendirmektedir. Oerton'un ikinci görüşü ise; kadının ücret karşılığı çalışmasının hayatını büyük ölçüde değiştireceği, kendisini bir ölçüde erkekle eşit hissetmesini sağlayacağı ve ücretli emeğin kadının bakış açısını genişleteceği yönündedir. Bu bakış açısından, yapılan işin statüsü ne kadar düşük seviyede olursa olsun kadının anne ve eş olma statüsü yanında birde “çalışan kadın” etiketi kadın için önemli bir nitelik taşımaktadır.

Kadının, emeğinin bir değer olduğunun farkına varması, tarihsel anlamda süregelen erkek egemen yapıya karşı çıkışına sebep olmaktadır. Kadınlar kendi kazançları ile ailede gerçekleşen ekonomik iyileşmeyi üstünlük olarak kullanarak, evdeki kural ve uygulamaları daha eşitlikçi bir konuma getirmek istemektedir (KSGM, 1999:31). Kadınların ev dışında ücret karşılığı çalışmaları, ev içindeki erkek otoritesinden bir ölçüde uzaklaşmalarına neden olsa da, işyerlerinde başka erkeklerin otoritesi altına girmelerini engelleyememektedir (Oğuz, 2002:17).

3.3. Türkiye’de İktisadi Büyüme ve Kadın İstihdamı

Türk işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları, işgücü piyasasında önemli bir sorunu yansıtmaktadır. İşgücünün önemli bir göstergesi olan işgücüne katılım oranı, 2013 Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre tablo 3.10’ da görüldüğü gibi Türkiye genelinde % 50,8, kadınlarda %30,8, erkeklerde ise %71,5 olarak gerçekleşmiştir (TUİK, 2015). Gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım oranı ile ülkemizdeki kadın işgücüne katılım oranı arasında büyük bir fark bulunmaktadır. Türkiye, OECD üyesi ülkeler arasında kadın istihdamının en düşük olduğu ülke konumundadır. OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı ortalama %61,8 iken Türkiye’de bu oran çok düşük seviyededir. Ülke nüfusunun yarısının kadınlardan oluşmasına karşın Türkiye’de işgücüne katılan kadın oranı işgücüne katılan erkek oranının yarısından daha azdır (TEPAV, 2013:1).

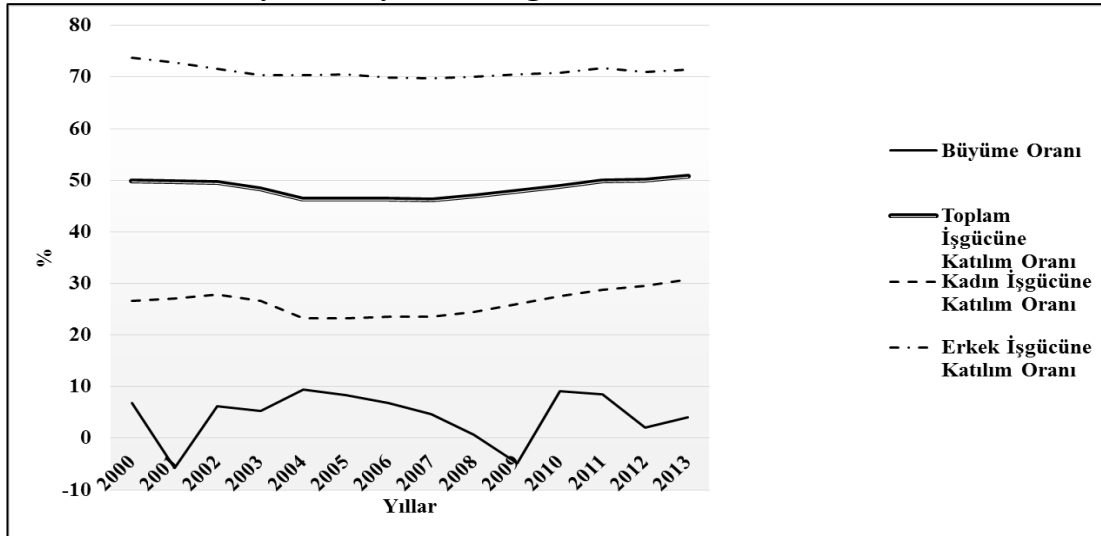
Tablo 3.10: Türkiye’de Büyüme, İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları

| Yıllar | Cari Fiyatlarla GSYİH (Milyar Dolar) | GSYH Büyüme Oranı (%) | Toplam İşgücüne Katılım Oranı (%) | Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%) | Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%) | Toplam İstihdam Oranı (%) | Kadın İstihdam Oranı (%) | Erkek İstihdam Oranı (%) |
|--------|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2000 | 265 | 6,8 | 49,9 | 26,6 | 73,7 | 46,7 | 24,9 | 68,9 |
| 2001 | 197 | -5,7 | 49,8 | 27,1 | 72,9 | 45,6 | 25,1 | 66,5 |
| 2002 | 230 | 6,2 | 49,6 | 27,9 | 71,6 | 44,4 | 25,3 | 63,9 |
| 2003 | 305 | 5,3 | 48,3 | 26,6 | 70,4 | 43,2 | 23,9 | 62,9 |
| 2004 | 390 | 9,4 | 46,3 | 23,3 | 70,3 | 41,3 | 20,8 | 62,7 |
| 2005 | 481 | 8,4 | 46,4 | 23,3 | 70,6 | 41,5 | 20,7 | 63,2 |
| 2006 | 526 | 6,9 | 46,3 | 23,6 | 69,9 | 41,5 | 21,0 | 62,9 |
| 2007 | 649 | 4,7 | 46,2 | 23,6 | 69,8 | 41,5 | 21,0 | 62,7 |
| 2008 | 742 | 0,7 | 46,9 | 24,5 | 70,1 | 41,7 | 21,6 | 62,6 |
| 2009 | 617 | -4,8 | 47,9 | 26 | 70,5 | 41,2 | 22,3 | 60,7 |
| 2010 | 732 | 9,2 | 48,8 | 27,6 | 70,8 | 43,0 | 24 | 62,7 |
| 2011 | 774 | 8,5 | 49,9 | 28,8 | 71,7 | 45,0 | 25,6 | 65,1 |
| 2012 | 786 | 2,1 | 50,0 | 29,5 | 71,0 | 45,4 | 26,3 | 65,0 |
| 2013 | 823 | 4,1 | 50,8 | 30,8 | 71,5 | 45,9 | 27,1 | 65,2 |

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de reel olarak büyüme gerçekleşmesine ve kadın istihdamını artırmak için yapılan yasal ve kurumsal düzenlemelere rağmen kadın istihdamında artış sağlanamamaktadır. Tablo 3.10’da GSYİH 2013 yılında bir önceki yıla göre yaklaşık %5 civarında bir artışla 823 milyar USD olmuştur. Aynı yıllarda kadın istihdamındaki artış % 3 seviyesinde gerçekleşmiştir. 15 yaş ve üstü çalışabilir kadın nüfusu yılda yaklaşık %1.8 civarında artarken, emek piyasasındaki kadın sayısı artmamaktadır. Dolayısıyla, kadınlar arasında işsizlik oranı artmıyor gibi görünse de istihdam edilen kadın sayısı nüfus ve üretim arttığı halde artış göstermemektedir. 2012 yılında 15 yaş ve üstü çalışabilir kadın nüfus yaklaşık 25 milyon 284 binden, 2013 yılında yaklaşık 25 milyon 689 bin’e çıkarken, kadın istihdamı aynı yıllarda 7 milyon 309 binden, 7 milyon 641 bin’e çıkmıştır. Kadın istihdamında tarım sektörünün, kırsallığın, kayıt dışılığın ve ücretsiz aile işçiliğinin fazla olması verimli bir istihdamın olmadığını göstermektedir.

Grafik 3.12: Türkiye’de Büyüme ve İşgücüne Katılım Oranları, (2000-2013)



Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3.12’de büyüme oranlarının negatif olduğu 2001 ve 2009 yılları hariç diğer incelenen yıllarda Türkiye Ekonomisi’nin pozitif büyüme gösterdiği söylenebilmektedir. Pozitif büyüme göstermesine rağmen işgücüne katılım oranlarının yatay seyir izlediği görülmektedir.

Kadınların istihdama katılımlarının kendilerinin yanı sıra toplum için de önemli sonuçları bulunmaktadır. Kadın istihdamı, sürdürülebilir ekonomik büyüme

ve dengeli bir sosyal kalkınma açısından son derece önemli bir nitelik taşımaktadır. Çalışma yaşındaki toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların aktif olarak katılamadığı bir ekonomide sağlıklı bir büyümenin gerçekleşmesi ve devam ettirilmesi zor görünmektedir. Kadınların işgücüne katılımlarının artmasının, yoksulluğun azalması açısından da önemi fazladır. Kadınların istihdamı, eve giren daha yüksek geliri ve daha iyi yaşam standartlarını beraberinde getirmektedir. Kadınların istihdama katılımının ekonomik ve toplumsal açıdan birbirini etkileyen etkileri olduğu bilinmektedir. Kadınların işgücüne katılmasının makroekonomik ve sosyal etkileri ve özellikle tasarruf eğilimlerine, harcama alışkanlıklarına, sağlık ve eğitime ayrılan paylara, doğurganlığa, çocuk ölümlerine ve dolayısıyla sürdürülebilir büyüme ve kalkınmaya kadar çok yönlü etkileri bulunmaktadır (Günsoy ve Özsoy, 2012:25).

Dünya Bankası'nın değerlendirmesine göre Türkiye, sahip olduğu ekonomik varlığı değerlendirememekte ve kadınların iş gücüne katılım oranının OECD ortalama düzeylerine yükseltilmesinin, uzun vadede ekonomik büyümeye yaklaşık 0.6 puan etki edeceğini öngörmektedir. 10. Kalkınma Planı'nda "Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının plan dönemi sonunda sırasıyla %34,9 ve 2023'de ise %38'e yükseltilmesi" somut olarak belirlenmiştir. 2014-2018 dönemini kapsayan planda kadınların çalışma hayatındaki önemine dayanarak hedef ve politikaların oluşturulması yer almaktadır. Plan'da, ilk olarak gençler ve kadınlar olmak üzere istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, iş gücü niteliğinin yükseltilmesi ve güvencesiz istihdamın azaltılması konularına öncelik verilmiştir (Işık, 2015).

Avrupa Birliği'ne giriş sürecinin yaşandığı ve bu nedenle de çeşitli alanlarda pek çok uyum yasalarının çıkarıldığı günümüzde AB'nde çalışan kadınlara sağlanan olanaklardan ülkemiz kadınlarının da yararlanması için uyum çalışmalarına hız verilmelidir (Karagül, 2003:79).

3.4. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Hanehalkı Bütçe Anketi'nde yer alan 15 yaş ve üzeri kadın ve erkeklerin işgücüne neden katılmadıklarına ilişkin sebepler 2000-2013 dönemi için tablo 3.11'de gösterilmektedir.

Tablo 3.11: Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)

| Yıllar | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus | İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar | Mevsimlik Çalışanlar | Ev İşleriyle Meşgul | Eğitim | Emekli | Çalışamaz Halde | Diğer |
|--------|------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|------------------|-----------------|
| Kadın | | | | | | | | |
| 2000 | 17.108 | 429 (%2,5) | 339 (%2) | 12.339 (%72,1) | 1.144 (%6,7) | 443 (%2,6) | 1.359 (%7,9) | 1.055 (%6,2) |
| 2001 | 17.318 | 366 (%2,1) | 413 (%2,4) | 12.363 (%71,4) | 1.199 (%6,9) | 454 (%2,6) | 1.393 (%8,0) | 1.129 (%6,6) |
| 2002 | 17.455 | 364 (%2) | 443 (%2,6) | 12.211 (%69,9) | 1.260 (%7,2) | 541 (%3,1) | 1.505 (%8,6) | 1.132 (%6,5) |
| 2003 | 18.098 | 322 (%1,7) | 479 (%2,6) | 12.578 (%69,5) | 1.339 (%7,8) | 584 (%3,2) | 1.546 (%8,5) | 1.191 (%6,6) |
| 2004 | 18.624 | 542 (%2,9) | 270 (%1,4) | 13.042 (%70) | 1.417 (%7,6) | 565 (%3,0) | 1.803 (%9,7) | 984 (%5,3) |
| 2005 | 18.936 | 845 (%4,2) | 310 (%1,6) | 12.703 (%67) | 1.472 (%7,8) | 584 (%3,1) | 1.966 (%10,4) | 1.056 (%5,6) |
| 2006 | 19.164 | 1.019 (%5,3) | 259 (%1,3) | 12.409 (%64,8) | 1.553 (%8,1) | 651 (%3,4) | 2.096 (%10,9) | 1.179 (%6,2) |
| 2007 | 19.464 | 935 (%4,8) | 207 (%1,1) | 12.124 (%62,3) | 1.598 (%8,2) | 695 (3,6) | 2.029 (%10,4) | 1.875 (%9,6) |
| 2008 | 19.526 | 1.019 (%5,2) | 243 (%1,2) | 12.186 (%62,4) | 1.670 (%8,5) | 682 (%3,5) | 2.144 (%11) | 1.582 (%8,1) |
| 2009 | 19.466 | 1.164 (%5,9) | 67 (%0,3) | 12.101 (%62,1) | 1.832 (%9,4) | 763 (%3,9) | 2.143 (%11) | 1.397 (%7,3) |
| 2010 | 19.357 | 1.135 (%5,8) | 49 (%0,3) | 11.914 (%61,5) | 1.912 (%9,9) | 730 (%3,8) | 2.156 (%11) | 1.461 (%7,5) |
| 2011 | 19.414 | 1.092 (%5,6) | 50 (%0,2) | 11.872 (%61,2) | 2.043 (%10) | 772 (%4,0) | 2.174 (%11,2) | 1.410 (%7,3) |
| 2012 | 19.581 | 1.052 (%5,3) | 51 (%0,2) | 11.992 (%61,3) | 2.153 (%11) | 836 (%4,3) | 2.182 (%11,1) | 1.316 (%6,7) |
| 2013 | 19.523 | 1.193 (%6,1) | 37 (%0,1) | 11.463 (%58,0) | 2.221 (%11,3) | 831 (%4,2) | 2.360 (%12) | 1.419 (%7,2) |

Tablo 3.11: devamı

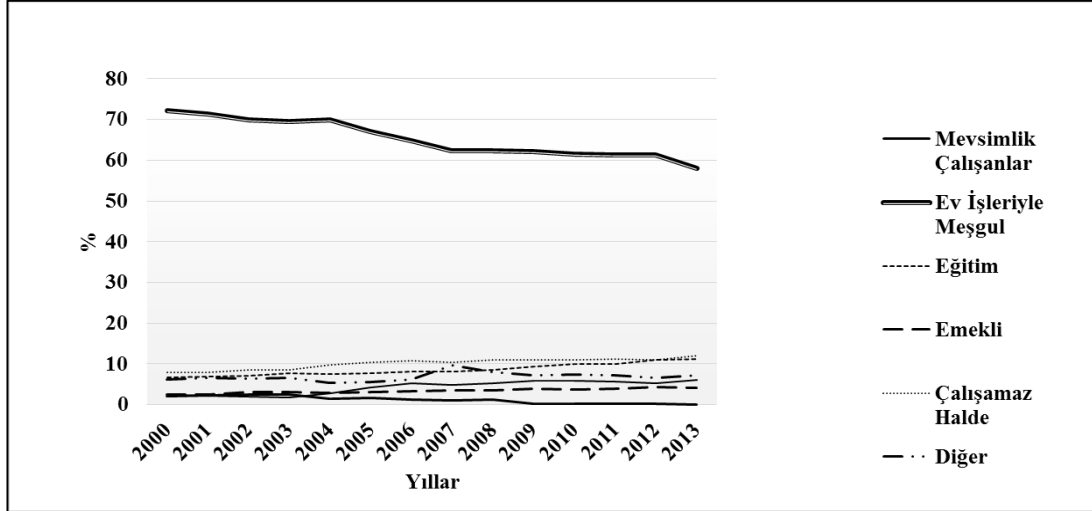
| Yıllar | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus | İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar | Mevsimlik Çalışanlar | Ev İşleriyle Meşgul | Eğitim | Emekli | Çalışamaz Halde | Diğer |
|--------|------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|------------------|------------------|-------------------|-----------------|
| Erkek | | | | | | | | |
| 2000 | 6.025 | 711 (% 11) | 260 (%4) | - | 1.756 (%29,1) | 1.835 (%30,4) | 816 (% 13) | 648 (% 10,7) |
| 2001 | 6.349 | 694 (%10,9) | 353 (%5,5) | - | 1.826 (%28,7) | 2.001 (%31,5) | 863 (% 13,5) | 613 (%9,6) |
| 2002 | 6.768 | 657 (%9,7) | 370 (5,4) | - | 1.931 (%28,5) | 2.172 (%32) | 943 (% 13,9) | 696 (% 10,2) |
| 2003 | 7.174 | 624 (%8,6) | 415 (%5,7) | - | 2.059 (%28,7) | 2.398 (%33,4) | 925 (% 12,8) | 750 (% 10,4) |
| 2004 | 6.903 | 559 (%9,1) | 114 (%1,6) | - | 2.000 (%28,9) | 2.559 (%37) | 1.081 (%17,7) | 589 (%8,5) |
| 2005 | 6.969 | 718 (%10,3) | 81 (%1,16) | - | 1.981 (%28,4) | 2.528 (%36,2) | 1.132 (% 16,2) | 530 (%7,6) |
| 2006 | 7.258 | 891 (%12,2) | 83 (%1,14) | - | 2.035 (%28) | 2.587 (%35,6) | 1.202 (% 16,5) | 462 (%6,3) |
| 2007 | 7.415 | 807 (%10,8) | 82 (%1,10) | - | 2.082 (%28) | 2.824 (%38) | 1.196 (% 16,1) | 425 (%5,7) |
| 2008 | 7.440 | 830 (%11,1) | 72 (%0,9) | - | 2.086 (%28) | 2.806 (%37,7) | 1.270 (% 17) | 375 (%5,0) |
| 2009 | 7.471 | 898 (%12) | 20 (%0,2) | - | 2.134 (28,5) | 2.858 (%38,2) | 1.252 (% 16,7) | 308 (%4,1) |
| 2010 | 7.544 | 878 (%11,6) | 15 (%0,19) | - | 2.210 (%29,2) | 2.847 (%37,7) | 1.238 (% 16,4) | 355 (%4,7) |
| 2011 | 7.453 | 852 (%11,4) | 13 (%0,17) | - | 2.175 (%29,1) | 2.844 (%38,1) | 1.232 (% 16,5) | 336 (%4,5) |
| 2012 | 7.804 | 942 (%12) | 13 (%0,16) | - | 2.258 (%28,9) | 2.959 (%37,9) | 1.277 (% 16,3) | 358 (%4,5) |
| 2013 | 7.815 | 886 (%11,3) | 13 (%0,16) | - | 2.244 (%28,7) | 3.006 (%38,4) | 1.307 (% 16,7) | 359 (%4,5) |

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 3.11’de en dikkat çeken nokta, ev hanımı olduğu için işgücüne katılmayan kadınların oranının her yıl %50’nin üzerinde bir seyir izlemesidir. 2013 yılında işgücüne dâhil olmayan 19 milyon 523 bin kadının; 1 milyon 193 bini iş aramayıp çalışmaya hazır olanlardan, 37 bini mevsimlik olarak kayıt dışı çalışanlardan, 11 milyon 463 bini ev işleriyle, 2 milyon 221 bini eğitim-öğretim sürecinde, 831 bini emekli, 2 milyon 360 bini çalışamaz halde ve 1 milyon 419 bini

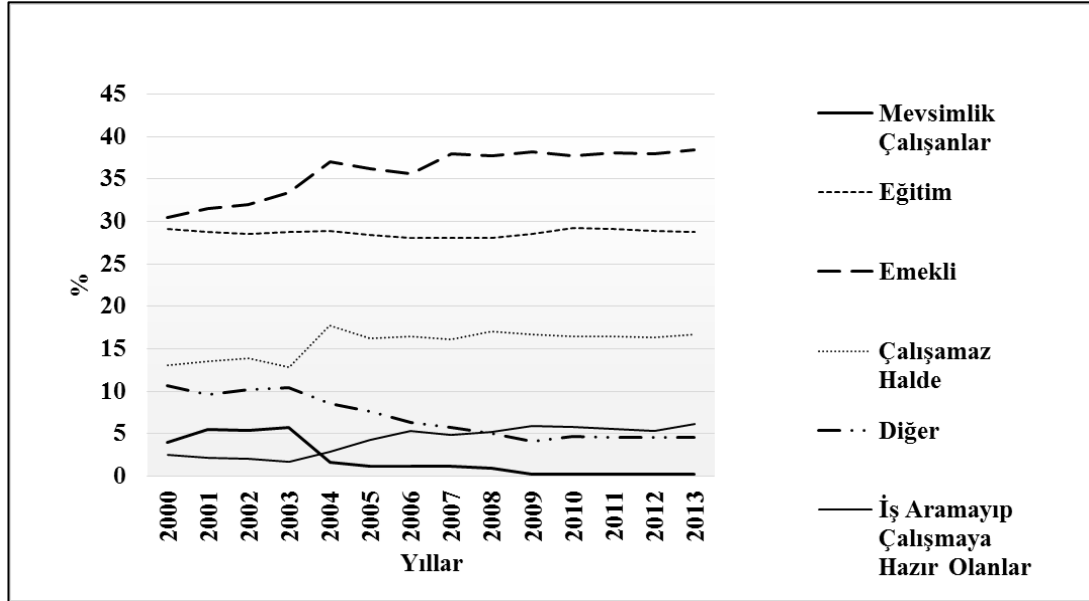
ise farklı nedenlerle işgücüne katılmamaktadır. Grafik 3.13'te kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri gösterilmektedir.

Grafik 3.13: Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, (2000-2013)



Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerine bakıldığında, “ev işleriyle meşgul” başlığının 2000’de olduğu gibi 2013’de de ilk sırada yer aldığı ancak toplam içindeki oranının %72,1’den %58’e düştüğü görülmektedir. Erkekler açısından ise “ev işleriyle meşgul başlığının” rakamlara dayanmaması, bu rolün halen kadınlara ait olduğunun kanıtı olarak gösterilebilmektedir. Kadınlar arasında 2000-2013 yılları arasında “diğer nedenler”in toplam içindeki payı %6,2’den %7,2’ye, “iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar”ın oranı %2,5’ten %6’ya, “öğrenci”lerin oranı %6,7’den %11,3’e, “emekli”lerin oranı %2,6’dan %4,2’ye, “çalışamaz durumda” olanların oranı %7,9’dan %12’ye çıkmış olduğu görülmektedir. Diğer taraftan grafik 3.14’te erkeklerin işgücüne dâhil olmama nedenleri gösterilmektedir. Erkeklerin işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında ilk sırayı emeklilik ve eğitim nedeniyle işgücüne dâhil olamayan kesim oluşturmaktadır.

Grafik 3.14: Erkeklerin İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, (2000-2013)

Kaynak: 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Dedeoğlu (2000:151)'na göre, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derecesi toplumun tarihsel ve kültürel ayırt edici niteliklerine göre farklılıklar göstermekle birlikte, çoğu toplumda kadını ev işleri çocuk bakımı gibi yeniden üretim faaliyetlerinin yapıldığı alanla sınırlı tutmaktadır. Bu nedenle kadınların ücretli işgücü içerisinde katılımını artırmak için yürütülebilecek politikalarından biri bu düşüncenin kırılması için eğitim programlarını geliştirmek olabilir. Diğer yandan kadınların yeniden üretim faaliyetlerinin etkileri araştırılırken söz konusu görevlerin ailenin diğer üyelerine özellikle kız çocuklarına verilip verilmediği önem taşımaktadır.

Kadının ev eksenli rolleriyle ilgili diğer bir konu ise, kadının özel alana ilişkin tanımlanan rollerinin onları kamusal/sosyal alanın dışında bırakması toplumun tepki gösterdiği bir konu olmamaktadır. Aksine erkekler açısından bu durumdan bir ölçüde memnun olunmaktadır. Çünkü kadınların kamusal alanda aktif şekilde yer alması, evde erkeklere karşı olan görev ve sorumluluklarını artık yerine getirmemeleri anlamı taşıyacaktır (Deniz, 2007:7). Kadınlar açısından ise bu durumdan rahatsız olunmamasına, Herbert Hyman (1959:112)'ın "siyasal sosyalleşme kuramı" şu şekilde açıklık getirmektedir: "Kız ve erkek çocuklar daha çocukluktan itibaren ayrı ilgi alanlarına itilmekte ve bu sosyalleşme süreci içinde erkek karar verici bir rol

kazanırken; kadın edilgen, bağımlı ve ikincil bir rol içine girmektedir. Bu şekilde ilgisi eve yöneltilen kadının kamusal alana ilgi duyması beklenmemektedir.” Bu bağlamda istatistiki göstergelerde, kadınlar için ev işleriyle meşgul başlığının yüksek seviyelerde olmasının temelinde yerleşik fikirlerin etkisinden söz edilebilmektedir.

İşgücüne dâhil olmayanlar arasında ikinci önemli bir grubu öğrenciler oluşturmaktadır. İşgücüne dâhil olmayan toplam erkek nüfus içinde erkek öğrencilerin payı işgücüne dâhil olmayan toplam kadın nüfus içindeki kadın öğrencilerin payından çok daha yüksektir. Nitekim 2013 yılı itibariyle işgücüne dâhil olmayan öğrenciler içinde kadınların payı %11,3, erkeklerin payı %28,7 düzeyinde gerçekleşmiştir. Kadınların eğitim seviyesinin, erkeklere göre düşük olması sorunu günümüzde halen devam etmektedir. Özellikle de kırsal kesimde kız çocuklarının eğitime karşı olan toplumsal yargıların yanında, ailelerin ekonomik güçlük içinde olması ve bu nedenle okul çağına gelmiş çocuklarından, sadece erkek olanlarına öncelik tanınması da ayrımcılığının bir diğer göstergesidir. Bu sebeplere ilave olarak, kız çocukların evde çalıştırılarak aileye ek kazanç sağlama fikri de kız çocuklarının eğitime öncelik verilmemesinin sebepleri arasında yer almaktadır (Kaya, 2009:123).

İşgücüne dâhil olmayan gruplar arasında ev hanımları ve öğrencilerden sonra üçüncü önemli grubu “emekli”ler oluşturmaktadır. İşgücüne dâhil olmayan nüfus içinde emeklilerin oranı ülke geneline göre erkekler arasında daha yüksektir. İşgücüne dâhil olmayan nüfus içinde 2013 yılında erkeklerin oranı %38,4 iken, aynı yılda emeklilik nedeniyle işgücüne katılmayan kadınların oranı %4,2 seviyesindedir. Ülkemizde işgücünün ve özellikle ücretli işgücünün önemli bir kısmının erkeklerden oluşması beraberinde emeklilerinde cinsiyet yapısını erkeklerin lehine, kadınların aleyhine çevirmektedir.

İşgücüne dâhil olmayan gruplar arasında bir diğeri “iş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olanlar” işgücüne dâhil olmayan kesim içinde olmakla birlikte işgücü piyasasına girme ihtimali yüksek olan bir gruptur. Bu grup, çeşitli nedenlerle iş aramamakla birlikte, üç aydan uzun bir süre önce iş arama kanallarını kullanmış olan ve iki hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. Bunlar bölgede

kendisine uygun iş olmadığına inanan veya nerede iş arayacağını bilmeyen, çeşitli nedenlerle iş aramayıp iş başı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir (TUİK, 2010:1). Bu grubun uluslararası tanımlamalarda işsiz olarak nitelendirilmeyip “işgücüne dâhil olmayan” grup içinde ele alınması, ülkemizde işgücü piyasasının yaşadığı problemlerin gerçekte olduğundan daha hafif görülmesine neden olmaktadır. 20 yaşın altındakiler daha genç olmaları ve ailelerine güvenmeleri, yaşlılar ise çalışma yaşı sınırının yaklaşmasıyla iş arama konusunda kendilerini ümitsiz hissetmemektedir. İş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olanların büyük bir çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Bu durum erkeklerin kadınlara göre kendilerini iş bulma konusunda daha ümitsiz hissettiklerini ortaya koymaktadır (İTO, 2007:152-155). Tablo 3.11’de iş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olan kadınların oranı 2013 yılı itibariyle %6 iken, erkeklerde bu oran %11,3 olarak gerçekleşmiştir.

Bir diğer grup olan “mevsimlik çalışanlar” mevsimlik çalışma nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya hazır olmayan kişilerdir. Bu işgücüne, yıl içinde belirli zamanlarda işlerin en yoğun olduğu ve kısa sürede bitmesi gerektiği dönemlerde başvurulmaktadır. Kırsal kesimde hem kadının hem de erkeğin geçimini sağlamak için başkalarının işlerinde çalışmaya ihtiyaçları olabilmektedir. Bu sebeple gerek erkekler gerekse kadınlar mevsimlik işgücü olarak buldukları köyden veya çevreden başka bölgelere giderek mevsimlik işçi olarak çalışmaktadır. Mevsimlik işgücü olarak kadınlar, sınırlı olarak üretime katılmakta; bağ, bahçe, tarla ve hayvanlarla ilgili işleri yapmaktadır (İLO, 2002:11-13). Aynı zamanda kırsal kesimde çocuğun aileye katkısı daha fazla olmaktadır. Özellikle mevsimlik işçi olarak çalışanlar için çocuk sayısının fazla olması işlerin daha çabuk görülmesi açısından önem taşımaktadır.

Son olarak, “çalışamaz halde olan nüfus” bedensel engel, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya hazır olmayan kişilerden oluşmaktadır. İşgücüne dâhil olmayan erkekler arasında çalışamaz halde olan erkeklerin oranı, kadınların oranından yüksektir. Tablo 3.11’de çalışamaz halde olan kadınların oranı 2013 yılında %12 iken, aynı yılda çalışamaz halde olan erkeklerin oranı %16,7 olarak gerçekleşmiştir. Çalışabilir yaştaki nüfusun, çalışamaz yaştaki

nüfustan yüksek olması öncelikle iş arayan insan sayısını artırmaktadır. Bir işe daha fazla kişinin başvurması çalışanlar arasındaki rekabeti arttırıp ücretleri düşüreceği gibi aynı zamanda mevcut çalışanlar için de (erkek ve kadın) uzun çalışma saatlerini beraberinde getirecektir. Aynı zamanda çalışabilir nüfusun, çalışamaz yaştaki nüfustan yüksek olması, devlete vergi ödeyebilecek olanların sayısının daha fazla olması anlamına gelmektedir (Kocacıbaşı, 2013:8). İşgücüne dâhil olmayan, diğer adı verilen grup ise; ailevi, kişisel ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve işbaşı yapmaya da hazır olmayan kişilerin oluşturduğu grup olarak ifade edilmektedir.

3.5. Kadın İstihdamında Görülen Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri

Kadın istihdamının artırılması konusunda hükümetin, bakanlıkların, kamu kurumlarının ve hatta sivil toplum kuruluşlarının arasında bütüncül ve somut bir politika bulunmadığı görülmektedir. Türkiye’de kadınların istihdama katılımının düşük olmasını ekonomik, sosyal ve demografik nedenler olarak ayırdığımızda; sosyal nedenler arasında kadının çalışmasına yönelik olumsuz tutumlar, ev işleri için kadına atfedilen rol, kadının eğitim seviyesinin düşüklüğü ve kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı yer almaktadır. Demografik nedenler arasında, kırdan kente göç sonucu oluşan vasıfsız işgücünün yoğunluğu, yüksek doğurganlık hızı ve çocuk sayısının yüksekliği yer almaktadır. Ekonomik nedenler arasında ise, kadınların düşük ücret alması, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği ve kadınlara yönelik hukuksal çerçevenin eksiklikleri olarak sıralanabilmektedir.

4857 sayılı Yeni İş Kanununun kapsamı kadın istihdamı açısından bakıldığında yeterince kapsamlı görülmemektedir ve bu nedenle öncelikle Yeni İş Kanunu’nun eksiklerini ortaya koymak gerekmektedir. Yeni İş Yasası’nda kadın istihdamı ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ilgili yeni maddeler bulunmaktadır. Fakat bu değişikliklerin iyi tarafları olduğu gibi kadınları olumsuz etkileyen eksik taraflarının da olduğu söylenebilmektedir. Bu eksiklikler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Yeni İş Yasası’nda kadınların doğum izni, doğumdan öncesi ve sonrası için 16 haftaya çıkarılmıştır ve bu süre Avrupa’daki 14 haftalık sürenin bile üzerindedir. Bu

sürenin uzunluğu, işverenlerin kadın işgücü istihdam etmesini önleyici özellikte olabilmektedir. İşveren, kadın çalışanın doğum yapması halinde bu kadar uzun bir süre işten ayrı kalan çalışana sahip olmaktansa her daim işinin başında olan bir erkek çalışanı tercih edebilmektedir. Kadınlar için zaten geniş olmayan çalışma alanları bu etken sayesinde daha da azalabilmektedir. Bu sebeple bu iznin doğum izni şeklinde değil, ebeveyn izni şeklinde olması ve sorumluluğun kadın ile erkek tarafından paylaşılması sağlanmalıdır. Yeni İş Kanun'unun bir diğer maddesinde ise yüz elli kadın çalışanı bulunan işletmelerin emzirme odası, kreş gibi alanlara sahip olması gerektiğidir. Bu çerçevede işveren maddi sorumluluğu almak istememekte, çareyi ise yasanın belirlediği sınırın altında kadın istihdam etmekte bulmaktadır. Bu durum kadın çalışana, uzun çalışma saatleri yükleyeceği gibi verimliliği azaltıp, istihdamın düşmesine neden olacaktır. Diğer taraftan uygulamada Türkiye'de 150 kadın çalışanı olan şirketlerin kaçında kreş uygulaması var? sorusunu sormak gerekmektedir. Buna dair Mecliste bir soru önermesine verilen yanıtı göre; 150 ve üstü kadın işçi çalıştıran işyeri sayısı 7 bin 204. Bunların yalnızca 300'ü denetlenmiş ve yüzde 45'inde kreş bulunmadığı tespit edilmiştir. Bunun işverene yaptırımını ise sadece bin 232 TL, yani ortalama bir işçinin bir aylık ücreti kadardır. Uygulamadaki eksiklik ve yaptırımın yetersiz oluşu işvereni keyfi davranışlara yönlendirebileceği gibi kadın istihdamının da olumsuz etkilenmesine neden olacaktır (Karaca ve Geridönmez, 2015).

- Yeni İş Yasası'nda erkeklerin çalıştığı işyerlerinde bulunan kreşlerden çocuklarının faydalanabilmesi, annenin ölümü, eşlerin boşanması ve çocuğun velayetinin babaya verilmesi gibi durumlarda gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla babalar çocuk bakımı konusunda soyutlandığı gibi cinsiyet ayrımcılığı da bir ölçüde yasalarla derinleşmekte, kadınlar çocuk bakımı nedeniyle bir ölçüde sadece kendisine verilmiş gibi hissedilen sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla istihdamın dışına itilmektedir (Göktaş, 2008:23).

- 4857 sayılı Yeni İş Yasası'nın, "eşit davranma ilkesi" adı altında 5'inci maddesinde, cinsiyet ayrımcılığı yasaklanmıştır ancak eşit davranma ilkesine aykırı davranan işverene verilecek ceza caydırıcı nitelikte olmamaktadır. Yaptırımın işvereni engelleyici bir hale getirmesi gerekmektedir. Diğer taraftan eşit davranma

ilkesi cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa uğrayanları kapsamamaktadır. Kanun'un eşit davranma ilkesi başlıklı maddesine cinsel yönelim ifadesi de eklenmelidir (EŞHİD, 2011:11).

- Çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden yararlanabilmesi için, çocuk bakım görevini sadece işverenin ve kadınların sorumluluğunda tutan bir anlayış benimsenmemelidir. Yalnızca işverenleri değil yerel yönetimleri de bu hizmetin verilmesiyle sorumlu kılan düzenlemeler yapılmalıdır. Diğer taraftan kreş ve okul öncesi eğitim kurumları ve bakım evlerinin yetersizliği ile vardiyalı çalışan annelerin ihtiyacına karşılık vermemesi kadın istihdamı önündeki bir diğer olumsuz etkidir. Çocukların kreş ve bakım ücretlerinin ödenmesine ilişkin devlet tarafından maddi destek sağlanması, mevcut kreş ve bakım yurtlarının fiziksel koşul ve eğitim standartlarının iyileştirilmesine yönelik yatırımların yapılması gerekmektedir (Türkonfed, 2014:71).

- Yeni İş Yasası'nın otuz kişinin altında işçi çalıştıran işyerlerini kapsamına almaması kadınlara gerekli güvencenin verilememesine neden olmaktadır. Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, feshi geçerli bir sebebe (işin gereklerinden kaynaklanan) dayandırmak zorundadır. Otuz kişinin altında işçi çalıştıran işyerlerinde ise böyle bir uygulamanın olmaması iş güvencesinin kapsamını daraltmaktadır. Bu düzenlemeler yapılırken, işverenin sorumluluğu çalıştırdığı işçi sayısı ile belirlenmemelidir. Kadınların çoğunlukla küçük işletmelerde çalıştığı göz önünde tutulduğunda iş güvencesinin kapsamının genişletilmesi gerekmektedir (Tiyek ve Eryiğit, 2013:3).

- Yeni İş Kanunu'nun kadına belirli mesleklerde çalışma yasağı getirmesi kadının istihdamında iş alanlarını daraltmaktadır. Özellikle Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği madencilik, metalürji, taş, toprak, çimento, sanayi, inşaat, kimya, enerji ve nakliyat gibi işkollarını neredeyse tamamen kadın işçilerin istihdamına kapatmaktadır (Yıldız, 2008.30).

- Kadınların istihdama katılımını engelleyen sebepler arasında yer alan işyerinde cinsel taciz 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile Türk İş Hukuku'na girmiştir ve kanun, cinsel tacizi, işçiye ve işverene derhal fesih hakkı veren koşullar altında kabul etmiştir. Ancak AB direktifi taciz ve cinsel taciz kavramlarını tanımlamıştır ve bu nedenle Yeni İş Kanunu'nda işyerinde cinsel tacizin tanımı yapılmalıdır (Bakırcı, 2012:24).
- Yeni İş Kanunu'nda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı hükmedilmektedir. Ancak belirli mesleklerin kadınlara uygun meslekler olarak toplumda kabul edilmemesi, iş dağılımında eşit davranılmaması, kriz dönemlerinde ilk olarak kadınların işten çıkarılması özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşüklüğü gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşılmaktadır (KSGM, 2015).

Kadınlara yönelik yasalar kadın işgücü talebine yön vermektedir. Kadınları koruyucu yasalar, belli açılardan kadınları korumakla beraber; kadınları istihdamın dışında dezavantajlı bir duruma da sokabilmektedir. Getirilen düzenlemelerin ihlali halinde ise, genel olarak para cezaları öngörülmekte ve para cezaları da caydırıcı olmamaktadır. Bu nedenle kadın istihdamının yasal boyutu bir ölçüde yaptırımın yetersizliğine uğramaktadır. Mevcut yasalarımızda yapılan düzenlemelerle işverenin kadının durumuyla ilgili yasalar doğrultusunda hareket etmesi kadının konumunu bir ölçüde güçlendirecektir. Diğer taraftan işverenin dışında yasal düzenlemelerdeki eksiklik nedeniyle kadın istihdamının olumsuz etkileneceği durumlarda ise yasal düzenlemelerin tekrar tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. İşverenlerin hukuki yükümlülüklerinin, işverenleri yatırım yapmaktan veya yatırımı büyütme, istihdam yaratmaktan kaçırarak, işletmelerin rekabet gücünü azaltacak düzeylere ulaşmaması gerekmektedir. Aksi takdirde işverenler, istihdam alımında erkek çalışanı tercih edebilmektedir. Bu bağlamda kadın istihdam eden işverenlerin devletçe desteklenmesi, teşvik, prim, vergi indirimleri gibi politikaların uygulamalarına devam edilmesi, devletin ve yerel yönetimlerin yanısıra sendikaların, üniversitelerin, işletmelerin ve sivil toplum örgütlerinin de çabaları

kadın istihdamının artırılmasında önemli bir yere sahiptir (İŞ-KUR, Kadın İstihdamına İlişkin İşgücü Piyasası Araştırma Raporu:2012).

Kadın istihdamının artırılmamasında bir diğer önemli eksiklik ise, kadınların eğitime erişimindeki problemler ve mesleksiz olmaları ile birleşen öz güven eksikliğidir. Bu bağlamda kız çocuklarının eğitime yönelik kampanyaların artırılması ve bölgesel koşulların da dikkate alınarak eğitim ve sosyal programların gözden geçirilmesi gerekmektedir. Kadın odaklı çeşitli kamu ve özel sektör işbirlikleriyle mesleki eğitime yönelik kursların açılması, bu kursların hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve kadınların bu kurslara katılımına yönelik çeşitli kolaylıkların sağlanması (ulaşım, evdeki çocuğa ve yaşlıya bakım gibi) öncelikli önlemler olarak alınmalıdır (Türkonfed, 2014:70). Erkeklerin bazı iş kollarında kadınlara göre daha fazla kabul görmesinden dolayı eğitim düzeylerinin düşüklüğü veya mesleki beceri ve yeterlilik sahibi olmamaları istihdam edilmelerine kimi zaman engel olmamaktadır. Eğitim düzeyleri ya da mesleki yeterlilikleri düşük olan kadınlar ise, ikincil işgücü olarak görülmeleri veya bazı işlerin kadınlar için uygun olmadığı yönündeki önyargılar nedeniyle ya işverenler tarafından tercih edilmemekte ya da istihdam edildikleri işlerde kötü koşullarla (örneğin kayıtdışı ve/veya düşük ücretle) çalıştırılmaktadırlar. Kötü koşullarla çalışmak istemeyen kadınlar ise çalışmaktan vazgeçebilmektedirler (Bakırcı, 2012:5).

Türkiye’de sigortasız çalıştırılan kadın sayısı oldukça yüksektir. Sigortasız çalıştırılan kadın sayısını azaltmak için önerilebilecek yollardan biri, işverenlere kadınları sigortalı çalıştırmaya teşvik edecek imkânlar sağlamaktır. Farklı sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri işverenleri kadın çalıştırmaya teşvik edeceği gibi sigortalı çalıştırmaya da yönlendirecektir. Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınları kapsayacak biçimde uygulanması, kadınların istihdam edilebilirliğine katkı sağlayacaktır (Bilgin, 2012:315).

Diğer yandan esnek ve yarı zamanlı çalışma biçimlerinin oluşturulması kadın istihdamının artırılması bakımından oldukça önemlidir. Bu tür çalışma şekilleri, kadın arzını arttırdığı gibi işveren için de uygun koşulları yaratmada destekleyici

olabilmektedir. Kısa ve esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, yarı zamanlı çalışma, kadının diğer ev sorumluluklarını yerine getirmesine de imkân sağlayacaktır. Bu çalışma şekilleri, işverenin, kadın istihdam etmek istememesinin önemli nedenlerinden olan iş saatlerine uymama, çok izin alma gibi faktörlerin etkisini azaltacağı gibi işverenin kadın çalışandan daha çok verim almasını da sağlayacaktır. Ancak bu çalışma koşullarında kadının sosyal ve ekonomik haklarının haksızlığa uğramaması için önlemler alınması ve yasal mevzuatta ilgili düzenlemeler yapılması gerekmektedir (İŞ-KUR, Kadın İstihdamına İlişkin İşgücü Piyasası Araştırma Raporu: 2012).

Kadınların evdeki sorumlulukları erkeğe göre daha fazla olduğundan çalışma süreleri kadınlara uzun gelmektedir. Aile bireylerinin özellikle erkeklerin bu konuda sorumluluğun paylaşılması konusunda bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler, esnek çalışma saatleri konusunda çalışan lehine düzenlemeler yapılması kadın istihdamının artırılması için faydalı olacaktır. Kadınlar emek piyasasında yoğunlukta kayıt dışı çalıştırılmak istenmektedir. Bu durum kadını istihdamdan soyutlarken düşük ücret ve kötü çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir. Kayıt dışılıkla mücadeleyle yönelik olarak özellikle kadın istihdamı odaklı denetimlerin artırılması, kayıt dışı istihdama yönelik cezaların daha caydırıcı olması gerekmektedir.

Kadın çalışanlara yönelik ücret düzeyinin düşüklüğü ve aynı işte eşit olmayan ücret verilmesi kadın istihdamını olumsuz etkileyen bir diğer faktördür. İşverenlere eşit işe eşit ücret konusunda bilgilendirmeler yapılması işverenlere kadın istihdamına yönelik bu konuda teşvikler verilmesi gerekmektedir.

Kadın istihdamının niteliksel ve niceliksel olarak artırılması için hükümet toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri kalkınma planlarına, yıllık plan ve programlara taşınmalı ve çözüm önerileri getirmelidir. Merkezi ve yerel yönetimlerin bütçeleri toplumsal cinsiyet bütçelemesi ilkesi çerçevesinde değerlendirilmeli, kadınların ve erkeklerin kaynaklardan ve hizmetlerden hangi ölçüde yararlanabildiği açığa çıkarılmalıdır. Kadınların eşitsiz konumlarını gidermek için istihdamla ilgili kurumlar

kadın örgütleriyle işbirliği içinde kadınlara yönelik pozitif eylemler geliştirmeli ve bütçelerinde bu eylemler için kaynak tahsis etmelidir (Toksöz, 2007: 100).

Kadınlara yönelik yatırım planları yapılırken, ülkemizde kadın profilinin çıkarılıp, eksikliklerin giderilmesi için devlet özel sektörü de teşvik edecek çalışmalarıyla kadınların geleceğine yönelik planlamaları hayata geçirmelidir. Yerleşik kültür, gelenekler, yaşam tarzları ve toplumsal bakışın kadın istihdamına olumsuz etkisinin değiştirilmesi gerekmektedir. Bu yönde anne-baba eğitimlerinin artırılması ve kadın istihdamına yönelik olumsuz fikri azaltmaya yönelik konuların programlar içinde daha öncelikli ele alınması ve olumsuz örneklerin özellikle basın yayın yolu ile yaygınlaştırılmasına yönelik yasal düzenlemelerin geliştirilmesi gerekmektedir. Kadın istihdamının artırılması ve işsizliğin azaltılması için işverenlerin istihdama bağlı söz konusu yükümlülüklerini gözden geçirmelerine ve bu konuda yeni düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Kadın istihdamı konusunda geleceğe dönük politikaların geliştirilebilmesi, planlamaların yapılabilmesi ve önlemlerin alınabilmesi için mevcut durumun ne olduğunun bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konuda toplanacak istatistiki veriler ve göstergeler kanun koyucu, uygulayıcılar, kamu kurum ve kuruluşlarının yetkili organları, özel kuruluşlar ve araştırmacılar için yol gösterici olacaktır. İşletmelerin ve sivil toplum kuruluşlarının nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik faaliyetleri desteklenmeli, kadın istihdamını artırmaya yönelik projelere odaklanılmalı ve bu yönde gerekli destek sağlanmalıdır (Türkonfed, 2014:125).

Diğer taraftan, erkek ve kadınların istihdama katılımlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Fakat bu faktörlerin içinde en önemlilerinden biri de eğitim ve eğitimle ilgili eşitsizliklerdir. Özellikle kadınların istihdama katılımlarını ve dolayısıyla iktisadi büyümeye olan katkılarını belirlemede eğitim ve eğitimde cinsiyet eşitsizlikleri çok önemli rol oynamaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma Türkiye’de kadın istihdamının durumunu ortaya koymak ve kadın istihdamının iktisadi büyüme sürecindeki rolünü değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak iktisadi büyüme sürecinde kadın işgücünün rolü ortaya konulmuş, ardından kadın istihdamını artırmaya yönelik yasal ve kurumsal düzenlemeler bir bütün olarak ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise iktisadi büyümenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi, Türkiye İstatistik Kurumu’nun Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ile çeşitli ölçütlere göre değerlendirilmiştir.

Kadın istihdamının iktisadi büyüme üzerindeki etkisini analiz etmek üzere hazırlanan çalışma da Türkiye’de iktisadi büyümeye paralel olarak kadın istihdamında benzer bir artış sağlanamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın istihdamının artırılması için uzun yıllar yapılan araştırmalar, hazırlanan yasalar kadının bugünkü konumunu değiştirmiş olsa da Türkiye’de işgücü piyasalarında, kadın işgücü potansiyelinin halen büyük bir bölümü kullanılmamaktadır. Günümüzde kadınların işgücüne katılım oranının yaklaşık %30 seviyesinde olması bu durumu destekler niteliktedir.

Kadınların işgücü piyasasına katılım oranının artırılması çalışmaları ve kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadeleleri, çalışan kadınların uluslararası düzeyde korunması için girişimlerin başlamasına yol açmıştır. Bu girişimler sonucunda Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında Kadının Statüsü Komisyonu oluşturulmuş ve komisyon 1975 yılını Uluslararası Kadın Yılı ilan ederek dünyanın dikkatini kadınların sorunlarına çekmeye çalışmıştır. Bununla birlikte; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği de kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiği olgusuyla eşitsizliği önleyici ve kadınların istihdamını geliştirici bazı önlemler içeren sözleşme ve kararlar kabul etmiştir. 1981 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, ILO’nun çalışan kadınlara yönelik sözleşme ve tavsiye kararları, Avrupa Birliği

direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı ve Çalışanların Temel Hakları Avrupa Sosyal Şartı bunların başlıcaları olarak gösterilmektedir.

İktisadi büyüme ve istihdam ilişkisinde, iktisadi büyümenin istihdam oranına ne ölçüde yansıdığına baktığımızda, 2000-2013 yıllarını kapsayan dönemde istihdam oranında belirgin bir değişme olmadığı görülmüştür. Türkiye ekonomisinde istihdam ve işsizlik yeni bir sorun olmamakla birlikte özellikle 2001 yılındaki ekonomik krizden sonra yaşanan yüksek büyüme trendine rağmen istihdam da yeterince artış sağlanamamıştır. Türkiye'nin son yıllarda yakaladığı yüksek iktisadi büyüme rakamlarına rağmen istihdam oranının düşük olmasında: işgücü piyasalarında esnekliğin oluşturulamaması, ekonomik krizler, işgücünün eğitim seviyesinin düşük olması, yatırımların eksikliği, ekonomide süregelen istikrarsızlık, kırsal kesimden kentlere yaşanan göç sonucu tarımdan gelen işgücüne yeterli iş imkânlarının sağlanamaması, çalışma çağı nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından yüksek olması ve işgücü piyasasının yeterince kurumsallaşamaması gibi sebepler yer almaktadır.

Benzer durum kadın istihdam rakamlarında da görülmektedir. Aynı dönem içerisinde yüksek oranda büyümeye rağmen kadın istihdamında istenilen düzeyde bir artış sağlanamamıştır. Kadınların istihdama katılımlarının sınırlı sayıda olması demek, toplumun üretici kapasitesinden yeterince faydalanılmadığı anlamına gelmektedir. Kadının istihdama katılımını büyük ölçüde artıran ekonomik, sosyal, politik ve kültürel yaşama erkekle eşit düzeyde katılımını sağlamada önemli bir araç olan eğitim, ülkemizde halen kadının erkekle eşit oranda yararlanamadığı bir araçtır. Ülkemizde kadın erkek arasındaki eğitimsel farklılıklar kırsal kesimlerde daha çok kendini göstermektedir. Kadınların istenilen düzeyde eğitim seviyesinin artırılmaması sadece ülkemize ait bir sorun olmamakla beraber az gelişmiş ülkelerin yaşadığı genel bir durumu ortaya koymaktadır. Eğitim sistemi ne kadar sağlam temellere dayanırsa, gelir dağılımını ve iktisadi büyümeyi etkileme gücü de o kadar yüksek olacaktır. Genel olarak uluslararası veriler, eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarının da arttığını göstermektedir. Eğitim düzeyinin artması kadına yüksek standartlarda iş, ekonomik olarak bağımsızlık ve özgüven artışını da

beraberinde getirmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kadının iş, sosyal ve politik yaşama daha büyük ölçüde katılımı sonucunda, sorunlara daha hızlı ve sistemli çözümler üretilebileceği için, ülkemizde kadın eğitime daha fazla önem verilerek bu alanda ciddi anlamda çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Türkiye ekonomisinde genel olarak işsizlik profili analiz edildiğinde, en düşük işsizlik düzeyinin yükseköğretim mezunları arasında olduğu görülmektedir. Genel olarak eğitim düzeyinin yükselmesiyle beraber, işsizlik azalmaktadır. Ancak eğitilmiş kadınlar işgücü piyasalarında daha çok yer alsalar bile ücrette, istihdamda, işe alım ve yükselmede cinsiyet ayrımcılığına dayanan politikalarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum iktisadi büyüme sürecinde kadın işgücünün arzu edilen düzeyde istihdama katılmalarına engel olmaktadır.

Bununla beraber kadınların işgücüne katılmaları kendi içinde farklılıklar gösterebilmektedir. Kadınların işgücüne katılımları erkek işgücüne göre daha kesikli ve belirsiz bir seyir izleyebilmektedir. Kadınlar; aile sorumlulukları, çocuk bakımı, toplum değerleri, sosyo-ekonomik düzey, eğitim seviyesi ve çalışma koşulları gibi birçok unsura dayanan sebeplerden ötürü kısa vadede iş gücünden çekilmekte ya da tamamen ayrılabilmektedirler. Bu sebeple esnek çalışma şekilleri kadınlara daha cazip gelmekte, bu sayede marjinal üretkenliklerini arttırabilmektedirler.

Çalışan kadının korunmasına ilişkin uluslararası girişim ve düzenlemelere rağmen uygulamada halen eşitsizlikler görülmeye devam etmektedir. Kadınlar işgücü piyasasına girerken veya çalışma hayatında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kadınların karşılaştığı sorunlar arasında; ataerkil toplumda kendilerini çalışma hayatında kabul ettirmeleri, eğitim eksikliği, ayrımcılık, cinsel taciz, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal güvenlik haklarından mahrum olarak ve kayıt dışı çalışma, ev işleri ve çocuk bakımı gibi yükümlülükler olarak çeşitlenmektedir. Kadın istihdamının artırılmasında bir ulusal uzlaşma anlayışıyla herkesin üzerine düşeni yapması ve bu alanda yapılan çalışmalara destek olunması kadın istihdamını arttıracak gibi iktisadi kalkınmaya da pozitif katkılar sağlayacaktır.

Kadınların ekonomik yaşama katılması, kadın-erkek eşitliğine ve kalkınmaya katkı sağlayacağı için ulaşılmak istenen bir hedeftir. Kadınların ekonomik yaşamda yer alması ancak işgücü piyasalarına katılımlarıyla olanaklıdır; bu da ülkedeki ekonomik verimliliği artırarak, kalkınma anlamında önemli adımlar atılmasına olanak vermektedir.

Kadınların istihdam edilmelerine bağlı olarak ekonomik kalkınmaya katkısını artırmaya ilişkin yapılabilecek düzenlemelerin başında, kadın eğitimine öncelik verilmesi yer alırken diğer tarafta ülkenin kalkınma planlarına cinsiyet eşitleyici politikaların dâhil edilerek, cinsiyet ayrımcılığına yönelik her türlü uygulamanın kalkması gelmektedir. İstihdam stratejileri oluşturularak, işe alma ve işte yükselmeye cinsiyet ayrımcılığına son verilmeli ve eşit işe eşit ücret uygulanmalıdır. Kamuda, özel sektörde ve politik yaşamda belirli bir kadın istihdam oranının uygulanması da yapılması gereken uygulamaların başında gelmektedir. Kadınların ağırlıklı olduğu sektörlerde çalışma koşulları iyileştirilmeli, sendikalarda kadın temsiliyeti sağlanmalı, iş ve özel yaşamı dengeleyecek politikalar uygulamaya konulmalıdır. Kadınların ev ve iş dengesini sağlamalarında kolaylık sağlayacak evden çalışma, yarı zamanlı ya da güvenceli esnek istihdam modelinin uygulanması da kadının işgücüne katılımını artırıcı çalışmaların içerisinde yer almaktadır. Sonuç olarak, kadının üretim olanaklarına ve araçlarına erişebilmesinde bazı engellerin olduğu ve bu engellerin aşılması durumunda kadının üretime katılım oranının artacağını söylenebilmektedir.

Çalışmamızda kadın işgücü sorunlarının iktisadi, sosyal ve kültürel bağlamda birbirleri ile iç içe ve bağlantılı olduğu ve bu nedenle sorunlar arasında keskin bir ayırım yapılamadığı belirlenmiştir. Günümüzde gelişen teknoloji ve küreselleşme ile birlikte kadınlar her geçen gün istenilen seviyede olmasa da daha çok çalışma yaşamına katılmaktadır. Diğer taraftan yaşanan küresel gelişmeler kadın istihdamının niteliğinde de önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Tarım ve sanayi sektöründe kadın istihdamının payı azalırken, hizmetler sektöründe artış yaşanmıştır. Bu eğilim, iş ilişkisini esnekleştiren standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına neden olmuştur. Fakat bu gelişmelere rağmen ülkemizde kadınların halen tarım sektöründe fazlasıyla istihdam edildiği görülmektedir. Kadınların bu

sektörde yoğunlaşmasının sebebi ücretsiz ev işçiliğinin özellikle kadın işgücü içerisinde yaygın olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışma hayatının esnekleştirilmesi, esnek çalışmanın yasal güvence altına alınması ve kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması kadınların güvenilir istihdam olanaklarına kavuşması açısından son derece önemlidir. Kayıt dışı istihdam, ülkelerin iktisadi büyüme süreçlerinde büyük ölçekte gelir kayıplarına yol açarken, kayıt dışı istihdamın da yaygın olduğu kadın işgücünün işgücü istatistiklerinde görünmez kılınmasına neden olmaktadır. Kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesinde, sendikalar, işverenler ve istihdamla ilgili kamu kurumlarının birlikte yürüteceği eğitim çalışmaları, danışmanlık hizmetleri, işgücü politikalarının çok yönlü değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bir ülkenin iktisadi refahı ve gelişmişliği için kadının işgücü piyasasında yer alması kritik önem taşımaktadır.

Son yıllarda hukuksal anlamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve kadının toplum içindeki statüsünün yükseltilmesi yönünde çabalar görülse de Türkiye’de egemen olan ataerkil zihniyetin, bugün hala kadınların önünde büyük bir engel olarak durduğunu söyleyebilmektedir. Çalışma hakkının kadın erkek ayrımı gözetmeksizin tüm insanlara eşit bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Uluslararası sözleşmelerde, tavsiyelerde ve direktiflerde kadın çalışanlara karşı işlem eşitliği konusu yer almaktadır. Ancak bu düzenlemeler çoğu zaman kağıt üzerinde kalmakta, uygulamada yetersiz olmaktadır. Bu konudaki yasal düzenlemelerin daha geniş kapsamda yeniden düzenlenmesine ihtiyaç duyulmakta ve işlem eşitliğine aykırı davranışlar gerektiğinde devletin yaptırım gücünü işverenlere karşı kullanmasını gerektirmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında; kadın istihdamını artırma konusunda hükümete ve sivil toplum kuruluşlarına önemli sorumluluklar düşmektedir. Kadın istihdamının artırılması ile ilgili yürütülen çalışmalar çeşitlendirilmeli, kadın istihdamına hükümet politikalarında yer verilmeli, kadın istihdamının artırılabilmesine yönelik olarak hükümet ve sivil toplum kuruluşları birlikte hareket etmelidir. Sorunların ortadan kalkması veya en aza indirilmesi ile birlikte kadınlar

istihdama katıldıkça ÷lkemizde toplam istihdam oranı artacak ve istihdam artışından dolayı üretim miktarı yükselerek iktisadi kalkınmaya pozitif katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, Yalçın (2002); *İktisadi Büyüme ve Büyüme Modelleri*, Vipaş A.Ş Kitabevi, Bursa.
- Aktaş, Gül (2013); “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak,” *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 30, Sayı 1, s. 53-72.
- Aktuğ, Selim (2010); *Kavramsal Açından Ekonomik Büyüme Ekonomik Kalkınma ve Bölüşüm İlişkileri*, <http://sosyalpolitikainfo.files.wordpress.com/2010/06/bolusum.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.06.2014).
- Alancıoğlu, Erdal ve Selen Utlu (2012); “İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği,” *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, s. 189-206.
- Algan, Neşe ve Mustafa Ildırar (2003); *Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim Ve İstihdam Politikaları*, TİSK Yayınları, Ankara.
- Altındal, Aytunç (1991); *Türkiye’de Kadın*, 5.Baskı, İnceleme Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Anker, Richard (1998); *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, Geneva: International Labour Office.
- Apak, Sudi ve Ayhan Uçak (2007); “Ekonomik Büyümenin Anlamlılığı ve Gelişmişlik: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir İnceleme,” *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 34, s.57-68.
- Arın, Tülay (1995); “İktisat Kuramının Kadın Sorununa Bakışı,” *Türkiye’de Kadın Olgusu*, (Der.: Necla Arat), Say Kitabevi, İstanbul.
- Arrow, Kenneth J. (1962); “The Economic Implications of Learning by Doing,” *Review Of Economics Studies*, n.29, s. 155-173.
- Arslan, Gülay (2004); “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Usuller),” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 62, Sayı: 1-2, s. 4-43.
- Ataman, Muhittin (2009); “Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti,” *Alternatif Politika*, Cilt 1, Sayı 1, s. 1-41.
- Atamtürk, Burak (2007); “Büyüme Teorileri ve IMF Politikaları,” *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, s.91-92.

- Aydın Doğan Vakfı (2014); *Baba Beni Okula Gönder*, <http://www.doganholding.com.tr/kurumsal-sorumluluk/baba-beni-okula-gonder.aspx>, (Erişim Tarihi:05.07.2015).
- Bacak, Bünyamin ve Yusuf Yiğit (2007); “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi,” *Kamu-İş Yayınları*, Cilt 9, Sayı 2, s. 1-31.
- Bakırcı, Kadriye (2012); “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler,” *Kadın Araştırmaları Dergisi*, Sayı 10, s. 1-37.
- Bal, Harun, Mehmet Demiral ve Emrah Eray Akça (2014); “Doğal Kaynak Zenginliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisinde Yönetişim Göstergelerinin Aracılık Etkisi: MENA ve Hazar Ülkelerinden Ampirik Bulgular,” *International Conference on Eurasian Economies*, 1-3 Haziran, Üsküp – Makedonya, s.765-774.
- Barro, Robert J. (1991); *A Cross-Country Study of Growth, Saving, and Government*, University of Chicago Press.
- Başol, Koray, Mustafa, Durman ve Mehmet Y. Çelik (2005); “Kalkınma Sürecinin Lokomotifleri; Doğal Kaynaklar,” *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 14, s. 62-71.
- Benhabib, Jess ve Mark M. Spiegel (1994); “The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence From Aggregate Cross-Country Data,” *Journal of Monetary Economics*, s.143-173.
- Berber, Metin (2006); *İktisadi Büyüme ve Kalkınma*, 3.Baskı, Derya Kitabevi, Trabzon.
- Berber, Metin ve B. Yılmaz Eser (2008); “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz,” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, s. 1-16.
- Berktaş, Fatmagül (2003); *Tarihin Cinsiyeti*, Metis Kitabevi, İstanbul.
- Biber, Emre (2010); “İktisadi Büyümede Kurumsal Faktörler ve Kurumsal Değişim,” *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 19, s. 1-22.
- Biber, Emre (2010); “İktisadi Büyümede Kurumsal Faktörler ve Kurumsal Değişim,” *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 19, s. 1-22.
- Bilgin, Birgül (2012); “Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler,” *TBB Dergisi*, Sayı 99, s. 312-315.

- Blomstrom, Magnus, Robert Lipsey ve Mario Zejan (1996); "Is Fixed Investment the Key to Economic Growth," *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, Cilt 111, Sayı 1, s. 269-276.
- Bolcan, Elif (2010); "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, s. 253-276.
- Borusan (2013); *Annemin İşi Benim Geleceğim*, http://www.borusan.com.tr/Contribution_AnneminIsi.aspx, (Erişim Tarihi: 30.06.2015).
- Bostancı, Yalçın (2005); "Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı," *Kamu-İş Yayınları*, Cilt 8, Sayı 1, s.1 -35.
- Bozdağ, Nihat ve Emre Güneşer Bozdağ (2009); "Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde Gelir Dağılımının Ölçülmesinde "Gini Endeksi" İle "Bozdağ Nüfus Etkinliği Endeksi'nin Karşılaştırılması," *Anadolu Uluslararası Ekonomi Konferansı*, 17-19 Haziran, Eskişehir, s. 1-12.
- Cengiz, İştar (2012); "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler," *TBB Dergisi*, Cilt 98, s. 204-230.
- Cevizci, Ahmet (1999); *Felsefe Sözlüğü*, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Ciner, Özgür (2003); "*Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çaha, Ömer (2000); *Sivil Kadın: Türkiye'de Sivil Toplum ve Kadın*, Savaş Kitabevi, Ankara.
- Çakmak, Erol ve Sevda Gümüş (2005); "Türkiye'de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Ekonometrik Bir Analiz (1960-2002)," *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 60, Sayı 1, s. 59-72.
- Çarhoğlu, Emine (2011); *Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Çetinbaş, Hakan ve Halis Başel (2004); "Türkiye'de Nüfus ve Hayat Standartları Arasındaki Uzun Dönemli İlişkinin Ekonometrik Analizi," *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 47, s. 95-106.
- Çolak, Ömer ve Cem Kılıç (2001); *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*, TİSK Yayınları, Ankara.

- ÇSGB (2010); *Bakanlığımız ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler*, http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/do syalar/proje_2010, (Erişim Tarihi: 21.05.2010).
- ÇSGB (2014); *Avrupa Sosyal Şartı*, ÇSGB Yayınları No: 2014-06, Ankara.
- Darity, William (1995); *Economics and Discrimination*, An Elgar Reference Collection Aldershot, UK, US.
- Dedeoğlu, Saniye (2000); “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi,” *Toplum ve Bilim Dergisi*, Cilt 86, s. 139-170.
- Demir, Nazmiye (2014); *İş Hayatında Kadın*, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/is-hayatinda-kadin/1854>, (Erişim Tarihi: 10.03.2015).
- Demir, Zekiye (1997); *Modern ve Postmodern Feminizm*, İz Kitabevi, İstanbul.
- Denison, Edward (1962): The Sources of Economic Growth in the United States and Alternatives Before US, Supplementary paper No.13, New York: Committee for Economic Development.
- Deniz, Şadiye (2007); “Kadın Parlamentelerin Bakış Açısıyla Türkiye’de Kadınların Siyasal Hayattaki Temsili,” *Balıkesir Üniversitesi Akademik Fener Dergisi*, Sayı 7, s. 1-16.
- Dinç, Meryem (2002); “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler,” *Kamu-İş Yayınları*, Cilt 6, Sayı 3, s. 1-20.
- Dinler, Zeynel (2000); *İktisada Giriş*, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Dinopoulos, Elias ve Fuat Şener (2007); New Directions in Schumpeterian Growth Theory, http://www1.union.edu/senerm/Research/Dinopoulos_Sener_Schumpeterian_Growth_Elgar_Companion_2007.pdf, (Erişim Tarihi:24.07.2014).
- DİSK (2003); *Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri*, DİSK Yayınları No: 01 / 2003, İstanbul.
- Doğan, Gülmelihat (2014); “Ayrımcılık Tazminatı-Sendikal Tazminat (Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları),” *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı 1, s. 363-390.
- Doğan, Zehra (2014); “Ekonomik Büyüme Süreçlerinin Analizinde Yeni Açılımlar ve Büyümenin Yersel Dinamikleri,” *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı 6, s. 365-380.
- Domar, Evsey D. (1946); “Capital Expansion, Rate of Growth, and Employment,” *Econometrica*, Volume 14, No 2, s. 137-147.

- Ecevit, Yıldız (1993); “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri,” *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, (Der.: Şirin Tekeli), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Ecevit, Yıldız (1997); “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği,” *İktisat Dergisi*, s. 95-104.
- Ecevit, Yıldız (2007); *Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*, İLO Yayınları, Ankara.
- Eraydın, Ayda ve Asuman Türkün Erendil (2002); “Konfeksiyon Sanayinde Yeniden Yapılanma Süreci, Değişen Koşullar Ve Kadın Emeği: Ne Kazandılar, Ne Kaybettiler?” *İktisat Dergisi*, Ev Eksenli Çalışma Özel Sayısı: 430, s. 18-28.
- Ercan, Nihal Y. (2000); “İçsel Büyüme Teorisi: Genel Bir Bakış,” *Planlama Dergisi*, Özel Sayı, DPT’nin Kuruluşunun 42. Yılı, s.132-135.
- Erdoğan, Gülnur (2008); “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı,” *TBB Dergisi*, Sayı 77, s. 123-165.
- Ergüder, Başak (2006); “Türkiye’de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- EŞHİD (2011); *Türkiye’de Engellilere Yönelik Ayrımcılık Ve Hak İhlalleri 2011 Yılı İzleme Raporu*, EŞHİD Yayınları No. 2011-2, İstanbul.
- Eyüboğlu, Dilek (2000); *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.
- Gelegen, Didem G. (2001); “Çalışma Yaşamında Kadın Olmak,” *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, s. 27- 30.
- Georgi, Barbara-Piazza (2002); “The Role of Human and Social Capital in Growth: Extending Our Understanding,” *Cambridge Journal of Economics*, No: 26, s. 461-479.
- Göktaş, Seracettin (2008); “İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi,” *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı 1, s. 16-43.
- Güloğlu, Tuncay (2005); *The Reality of Informal Employment in Turkey*, Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, International Program, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/9>, (Erişim Tarihi: 08. 10. 2014).
- Gündoğan, Naci ve Kemal Biçerli (2004); *Çalışma Ekonomisi*, 2.Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

- Güner, Erol (2010); “Doğum Yapan Kadın İşçinin Talebi Halinde Verilen Ücretsiz İzin Hangi Tarihten İtibaren Başlayacaktır ?,” *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 98, s. 237-248.
- Günsoy, Güler ve Ceyda Özsoy (2012); “Türkiye’de Kadın İşgücü Eğitim ve Büyüme İlişkisinin Var Analizi,” *Finans Politik&Ekonomik Dergisi*, Cilt 49, Sayı 568.
- Güran, Nevzat (1999); *Makro Ekonomik Analiz*, Anadolu Kitabevi, İzmir.
- Gürsel, Seyfettin ve Uysal Gökçe Kolaşın (2010); *İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak*, Betam Yayınları, İstanbul.
- Halkbank (2013); *Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi Halkbank’tan*, <https://www.halkbank.com.tr/articles/detail/detail8.asp?id=4314&archive=1>, (Erişim Tarihi: 03.07.2015).
- Harrod, Roy F. (1939); “An Essay in Dynamic Theory,” *The Economic Journal*, Volume 49, No 193 s. 14-33.
- Hartmann, Heidi (2006); *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*, (Çev.: G. Aygen), İstanbul.
- Hesapçıoğlu, Muhsin (1994); *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*, Beta Kitabevi, İstanbul.
- Hiç, Mükerrerem (1994); *Büyüme ve Gelişme Ekonomisi*, Filiz Kitapevi, İstanbul.
- Hyman, Herbert (1959); *Political Socialization*, (Çev.: N. Yılmaz), Gleneoe: The Free Press.
- Işık, Fikri (2015); “Kadınların Ekonomideki Yeri ve Önemi, [https:// anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kadınların-ekonomideki-yeri-ve-onemi/1968](https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kadınların-ekonomideki-yeri-ve-onemi/1968), (Erişim Tarihi: 28.08.2015)
- İKA (2010); *İstihdam Raporu*, [http://www.ika.org.tr/upload/yayınlar/TRC1Istihdam-Raporu-311229 .pdf](http://www.ika.org.tr/upload/yayınlar/TRC1Istihdam-Raporu-311229.pdf), (Erişim Tarihi: 25.12.2014).
- ILO (2002); *Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/kadintarim.pdf>, (Erişim Tarihi:29.01.2015).
- İŞKUR (2007); *2007 Yılı Faaliyet Raporu*, Yayın No: 347, Ankara.
- İŞ-KUR (2012); *Kadın İstihdamına İlişkin İşgücü Piyasası Araştırma Raporu: 2012*, İŞ-KUR Yayınları, Ankara.
- İTO (2007); *Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İTO Yayınları No: 2007–73, İstanbul.

- İTO (2015); *Teknoloji Melekleri*, <http://www.teknolojimelekleri.com/ito-teknolojimelekleri-birinci-grup-egitimleri-basladi.aspx>, (Erişim Tarihi: 04.07.2015).
- KAGİDER (2013); *KAGİDER Faaliyet Raporu 2011-201*, [http://www.kagider.org/resim/KAGİDER_Faaliyet_Raporu_2011-2013.pdf](http://www.kagider.org/resim/KAGIDER_Faaliyet_Raporu_2011-2013.pdf), (Erişim Tarihi: 18.06.2015).
- Kapar, Recep (2005); *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*, DİSK Birleşik Metal- İş Yayınları, İstanbul.
- Kara, Nurten (2006); “Feminizm(ler)in Toplumsal Hareket Olarak Medyada Yansıma(ma)sı,” *Doğu Akdeniz Üniversitesi Küresel İletişim Dergisi*, Sayı 1, s. 1-33.
- Karabıyık, İlyas (2009); “*Türkiye’de İstikrar Politikaları ve İşsizlik*,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaca, Sevda ve Olcay Geridönmez (2015); *Kadın İstihdamı Varla Yok Arası*, <http://www.evrensel.net/haber/114487/kadin-istihdami-varla-yok-arasi>, (Erişim Tarihi: 06.07.2015).
- Karagül, Mehmet (2003); “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı,” *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 5.s. 79-90.
- Karakoyun, Yücel (2007); *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR’un Rolü*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Karataş, Muhammed ve Eda Çankaya (2010); “İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme,” *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 3, s. 29-55.
- Kaya, Canan (2009); “*Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, Gözde (2012); “*Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı*,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Vedat ve Ömer Yalçınkaya (2014); “Nüfus Ekonomik Büyüme Kaynağı Olabilir mi?: “En Az Üç Çocuk” Politikasına Tarihsel Bir Bakış,” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 28, Sayı 1,s 165-198.
- Kayhan, Fatma (1999); *Feminizm*, BDS Kitabevi, İstanbul
- Kaynak, Muhteşem (2005); *Kalkınma İktisadı*, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Kaynak, Muhteşem (2011); *Büyüme Teorileri Giriş*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- KEİG (2013); *Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri II*, KEİG Yayınları, İstanbul.
- KGÇB (2014); *Ön Rapor*, http://www.globalcompactturkiye.org/wpcontent/uploads/2013/09/OnRapor_20.11.14.pdf, (Erişim Tarihi:14.06.2015).
- Kırık, Murat ve Murat Korkmaz (2008); “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinde Medyanın Rolü,” *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, s.1-84
- Kibritçioğlu, Aykut (1998); “İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri,” *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 53, s. 207-230.
- Kocabıçak, Ece (2013); *Kadınların Gezi İsyanı*, https://www.academia.edu/9537056/Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_Gezi_%C4%B0syan%C4%B1_ve_%C3%96tesi, (Erişim Tarihi: 29.01.2015).
- Kocacık, Faruk ve Veda Gökkaya (2005); “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları,” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, s. 195-219.
- Koray, Meryem (1992); “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri,” *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, s. 92-122.
- Koray, Meryem (2005); *Sosyal Politika*, İmge Yayınevi, Ankara.
- Korkmaz, Adem (2012); “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, s. 41-65.
- KOSGEB (2005); *Ekonomik Kalkınmada Sosyal Sermayenin Rolü*, Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Merkez Müdürlüğü, Ankara.
- KSGM (1995); *Eylem Platformu ve Pekin Deklarasyonu*, KSGM Yayınları, Ankara.
- KSGM (1998); *Ulusal Eylem Planı*, KSGM Yayınları, Ankara.
- KSGM (1999); *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- KSGM (2000); *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KSGM (2000); *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- KSGM (2002); *Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, KSGM Yayınları, Ankara.
- KSGM (2006); *2006 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, <http://peb.bumko.gov.tr/Eklenti/5069,i-50pdf.pdf?0>, (Erişim Tarihi: 19. 06. 2015).
- KSGM (2008); *Türkiye'de Kadının Durumu*, <http://genderforum.sabanciuniv.edu/sites/genderforum.sabanciuniv.edu/files/headlines/KSGM-kadindurumu>, (Erişim Tarihi: 16.06.2015).
- KSGM (2011); *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev Eksenli Çalışma*, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KSGM (2012); *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2012-2015*, KSGM Yayınları, Ankara.
- KSGM (2014); *Birleşmiş Milletler Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi (UNDP)*, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/projeler/tamamlanan-projeler/birlesmis-milletler-kadinin-kalkinmaya-katilimini-guclendirme-ulusal-programi-projesi-undp>, (Erişim Tarihi:20.06.2015).
- KSGM (2014); *Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi*, http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_kigproje.php, (Erişim Tarihi: 20. 06. 2015).
- KSGM (2014); *Türkiye'de Kadın*, <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, (Erişim Tarihi: 02.01.2015).
- KSGM (2015); *Türkiye'de Kadın*, <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, (Erişim Tarihi: 24.06.2015).
- Küçükkalay, Mesud A. (2001); “İktisadi Kalkınma ve Nüfus Artışı Paradoksu Üzerine Yorumlar,” *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 1, s. 59–73.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan (2007); *Çalışma İktisadı*, 3.Baskı, Der Kitabevi, İstanbul.
- Lucas, Robert. E. (1988); “On the Mechanics of Economic Development,” *Journal of Monetary Economics*, 22, North-Holland, s. 3-42.
- Malthus, Thomas (1798); “An Essay on the Principal of Population,” <http://www.esp.org/books/malthus/population/malthus.pdf> London, (Erişim Tarihi: 30.10.2014).
- Metin, Şahin (2011); *Kayıt dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma*, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Muratoğlu, Yusuf (2011); “*Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki Asimetrik İlişki ve Türkiye’de Okun Yasasının Sinanması,*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Oerton, Sarah (1996); *Beyond Hierarchy: Gender, Sexuality and the Social Economy*, (Çev.: A. Gürol ve A. Marşap), Gender Change & Society: Taylor and Francis, Exeter, GB: SRP Ltd.
- Oğuz, Gürsel Yaktıl (2002); *Toplumsal Yaşamda Kadın*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Ok, Sinan (2008); “*Ekonomik Büyüme ile İstihdam Arasındaki İlişkinin Zayıflama Nedenleri ve Bu İlişkinin Güçlendirilmesinde İşkur’un Rolü,*” T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Omay, Umut (2011); “*Yedek işgücü Ordusu Olarak Kadınlar,*” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 137-166.
- Orhan, Osman Z. (1989); *Keynezyen ve Moneterist İstikrar Politikaları*, Bilim Teknik Kitabevi, İstanbul.
- Öksüz, Nazan (2007); *Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR’ un Üstlenebileceği Roller*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Önder, Nurcan (2013); “*Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü,*” *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, s. 35-61.
- Özçatal, Elif (2009); “*Tokat Emek Piyasasında Kadın İşgücünün Konumunun Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi,*” *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4 Sayı 1, s. 54-74.
- Özdemir, Dicle (2003); “*Türkiye’de Bölgeler Arası Gelir Farklılıkları ve Yakınsama,*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özel, Hasan A. (2012); “*Ekonomik Büyümenin Teorik Temelleri,*” *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, s. 63-72.
- Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli (2003-2004); “*Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi,*” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 55-86.
- Özer, Mustafa ve Necati Çiftçi (2009); “*Ar-Ge Tabanlı İçsel Büyüme Modelleri ve Ar-Ge Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: OECD Ülkeleri Panel Veri Analizi,*” *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 16, s. 219-240.

- Özyakışır, Deniz (2011); “Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme,” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, s. 47-71.
- Palaz, Serap (2002); “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo-klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri,” *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 88-109.
- Parasız, İlker (1997); *Modern Büyüme Teorileri*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Parasız, İlker (2000); *Makro Ekonominin Temelleri*, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Parlaktuna, İnci (2010); “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi,” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4, s. 1217-1230.
- Pekin, Tevfik (1988); *Makro Ekonomi*, Bilgehan Kitabevi, İzmir.
- Phelps, Edmund (1967); *Golden Rules of Economic Growth: Studies of Efficient and Optimal Investment*, North-Holland, Amsterdam.
- Pujol, Michele A. (1992); *Feminism and Anti-feminism in Early Economic Thought*, Aldershot, U.K. Elgar.
- Rebelo, Sergio (1991); “Long Run Policy Analysis and Long Run Growth,” *Journal of Political Economy*, Volume 99, No.3, s. 500-521. <http://www.dklevine.com/archive/refs42114.pdf>, (Erişim Tarihi:11.10.2014).
- Ricardo, David (1817); *On The Principles of Political Economy and Taxation*, Batoche Books, Canada.
- Romer, David (1990); “Endogenous Technological Change,” *Journal of Political Economy*, Sayı 98, s. 71-103.
- Romer, Paul M. (1986); “Increasing Returns and Long-Run Growth,” *The Journal of Political Economy*, Volume 94, Issue 5, s.1002-1037.
- Schultz, Theodore (1961); Investment in Human Capital, *The American Economic Review*, Volume 51, No 1, March, 1–17.
- Schumpeter, Joseph A. (1966); *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*, (Çev.: T. Akoğlu), Varlık Kitabevi, İstanbul.
- Serdaroğlu, Ufuk (1997); “Kişisel Olan Sadece Politik Değil, Aynı Zamanda İktisadidir! (Feminist iktisat),” *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, Cilt 21, Sayı 197, s. 3-10.
- Serter, Nur (1993); *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

- SGK (2012); *Teşvik Uygulamaları Aralık/2012*, <http://www.izto.org.tr/portals/Oduyurular/odaduyuru/sgkgenel mudursunum.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.06.2015).
- SGK (2014); *SGK Basın Açıklaması*, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/ad366884-840b-4fe2-9855-bf2b1e4c9c65/duyuru_2014_Aralik_05_01.pdf? (Erişim Tarihi: 04.07.2015).
- Sinclair, Thea (1997); *Gender, Work and Tourism*, Routledge Bookstore, İngiltere.
- Smith, Adam (1776); “The Wealth of Nations,” *The Modern Library*, United Kingdom.
- Solow, Robert (1957); “Technical Change and The Aggregate Production Function,” *The Review of Economics and Statistics*, Cilt 39, Sayı 3, s. 312-320.
- Solow, Robert M. (1956); “A Contribution to the Theory of Economic Growth,” *Quarterly Journal of Economics*, Volume 70, No: 1, s. 65-94.
- Soran, İlke (2011); “*Küreselleşmenin Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı Üzerindeki Etkisi*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sosyal-İş (2010); *8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünya’da Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu*, http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf, (Erişim Tarihi: 19.01.2015).
- Süral, Nurhan (2013); “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar Engeller ve Hukuki Çevre,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,” Cilt 15, Özel Sayı, s. 279-309.
- Şahbaz, Ahmet (2014); “Sabit Sermaye Yatırımları Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Nedensellik Analizi,” *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, s. 1-12.
- Şallı, Engin (2007); *Ekonomiye Yön Veren Güç: Doğal Kaynak*, <http://enginsalli.blogcu.com/ekonomiye-yon-veren-guc-dogal-kaynaklar/2848904>, (Erişim Tarihi: 02.11.2014).
- Şentürk, Canan (2007); “*Dış Ticaret – Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme: Türkiye ve Gelişmekte olan Ülkelerde İhracata Dayalı Büyüme Hipotezinin Testi*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Taban, Sami (2010); *İçsel Büyüme Modelleri*, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Taban, Sami (2011); *İktisadi Büyüme Kavram ve Modeller*, Nobel Kitabevi, Ankara.
- Tansel, Aysıt (2012); *2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*, “UNFPA, *Tüsiad-T/2012-11/536*. s. 1-172.

- Taşkent, Savaş ve Dilek Kurt (2014); “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 1, s. 29-50.
- Taymaz, Erol (1994); “Sanayi ve Teknoloji Politikaları: Amaçlar ve Araçlar,” *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Cilt 20, Sayı 4, s. 549-580.
- TEPAV (2013); *İstihdam İzleme Bülteni*, http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1385037848-6.Istihdam_Izleme_Bulteni_10_2013.pdf, (Erişim Tarihi: 15.07.2015).
- TBMM (2013); *Onuncu Kalkınma Planı'nın (2014-2018) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına Sunulduğuna Dair Başbakanlık Tezkeresi İle Plan Bütçe Komisyonu Raporu (3/1238)*, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss476.pdf>, (Erişim Tarihi:21.06.2015).
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013); *Her Alanda Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:12, Ankara.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2015); *24. Dönem 4. Yasama Yılı Faaliyet Raporu*, TBMM Basımevi, Ankara.
- Telatar, Osman M. ve Harun Terzi (2010); “Nüfus ve Eğitimin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Üzerine Bir İnceleme,” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 24, Sayı 2, s.197-214.
- Tezel, Yahya Sezai (1989); *İktisadi Büyüme*, Ankara Kitabevi, Ankara.
- TGMP (2013); *Kadına Mikro Destek*, <http://www.kadinistihdami.com/2013/01/kadna-mikro-destek.html>, (Erişim Tarihi: 06.05.2015).
- TİSK (2009); *4857 Sayılı İş Kanununun ve Gerekçesi*, TİSK Yayınları, Ankara.
- TİSK (2013); *2013 Yıllık TÜİK HİA Verilerinin Değerlendirilmesi*, http://www.tisk.org.tr/upload_uyuru_ek/2014/10032014094850-tiskisgucupiyasasi-haberbulteni-2013yillik-sayi27.pdf, (Erişim Tarihi: 19.12.2014).
- Tiyek, Ramazan ve Hamza Eryiğit (2013); “İş Güvencesi Kapsamında Performans Değerlendirme,” *Mevzuat Dergisi*, Sayı 182, s. 1-5.
- Toksöz, Gülay (1999); *Türkiye’de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdamı*, TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II, Ankara.
- Toksöz, Gülay (2006); *Uluslar Arası Emek Göçü*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Toksöz, Gülay (2007); “*Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*,” İLO Yayınları, Ankara.

- Toksöz, Gülay (2007); *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.
- Tomanbay, Mehmet ve Turgut Gümüş (2004); *Genel Ekonomi*, Gazi Kitabevi, Ankara
- TÜİK (2010); *İstatistiklerde Kadın*, TÜİK Yayınları No:2010-3518, Ankara.
- TÜİK (2011); *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011*, http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, (Erişim Tarihi: 21.11.2014).
- TÜİK (2013); *Hanehalkı İşgücü Araştırması*, http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA_2013.pdf, (Erişim Tarihi: 03.12.2014).
- TÜİK (2015); *İşgücü İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (Erişim Tarihi: 06.09.2014).
- Tuncer, Baran (1976); *Ekonomik Gelişme ve Nüfus*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Tunç, Mehtap (1998); “Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması,” *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, s.83-106.
- Türkonfed (2014); *İş Dünyasında Kadın*, Sis Kitabevi, İstanbul.
- TÜSEV (2014); *Sosyal Girişimcilik: Sosyal İçerme ve Sürdürülebilir Toplumsal Gelişme Olanakları*, http://www.tusev.org.tr/usrfiles/images/26_Haziran_SG_Konferans_Notlari.pdf, (Erişim Tarihi:24.06.2015).
- TÜSİAD (2000); *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayınları No: TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul.
- Usal, Zeynep Oya (2006); *Avrupa Birliği Sürecinde Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Türkiye*, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul.
- Uyanık, Yücel (1999); “Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi,” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 3, s. 1-7.
- Ünsal, Erdal M. (2007); *İktisadi Büyüme*, İmaj Kitabevi, Ankara.
- Vodafone Vakfı (2011); *Basın Bültenleri*, <http://www.turkiyevodafonevakfi.org.tr/haberler-basin-bulteni.php?id=38>, (Erişim Tarihi: 28.06.2015).
- Wollstonecraft, Mary (1792); *A Vindication of the Rights of Woman: With Strictures on Political and Moral Subjects*, <https://ebooks.adelaide.edu.au/w/wollstonecraft/mary/w864vw/chapter2.html>, (Erişim Tarihi: 28.11.2014).

- Yamak, Nebiye ve Rahmi Yamak (1999); “Türkiye ’de İşsizlik Oranı ile İşgücüne Katılma Oranı Arasındaki İlişki,” *Kamu-İş*, Cilt 5, Sayı 1, s. 17-27.
- Yardımcı, Pınar (2006); “İçsel Büyüme Modelleri ve Türkiye Ekonomisinde İçsel Büyümenin Dinamikleri,” *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 10, s. 96-104.
- Yazıcı, Yasin (2012); *Eğitimli İşgücü ve Kayıtlı İstihdam*, <http://calismarehberi.com/egitimli-ismucu-ve-kayitli-istihdam-editor,16.html>, (Erişim Tarihi:13.01.2015).
- Yemen, Aysun (2015); “Kalkınma Planlarında Büyükşehirlerin Mevcut Durum Analizi,” *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 8, Sayı 32-37, s. 999-1022.
- Yıldırım, Kemal ve Doğan Karaman (2003); *Makroekonomi*, Etam Kitabevi, Eskişehir.
- Yıldız, Gaye Burcu (2008); *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara.
- Yıldız, Ulaş (2008); “Kadınların Çalışma Koşulları ve Sektörel Dağılımı,” *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonları Ekonomi Semineri*, 2-3 Haziran, Ankara, s. 1-36.
- Yorgun, Sayım (2010); “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı,” *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, s. 168-189.
- Yumuşak İbrahim G. (2003); “Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi,” *Ulusal 2. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 20-21 Nisan, Kocaeli, s. 1-11.
- Yüksel, Murat (2001); *Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri*, Beta Kitabevi, İstanbul.
- Yülek, Murat A. (1997); “İçsel Büyüme Teorileri, Gelişmekte Olan Ülkeler ve Kamu Politikaları Üzerine,” *Hazine Dergisi*, Sayı 6, s. 8-11.