



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANA BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINDA

ENGELLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYFER AK

BURSA 2019



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINDA
ENGELLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYFER AK

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. NALAN ÖLMEZOĞULLARI

BURSA 2019

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı, Hadis Bilim Dalı'nda, 701411031 numaralı Ayfer AK'ün hazırladığı "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller Ve Çözüm Önerileri " konulu Yüksek Lisans çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 22/05/2019 günü 10.30 -12.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin başarılı olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Tez Danışmanı ve Sınav
Komisyonu Başkanı

Prof.Dr.Nalan ÖLMEZOĞULLARI
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Doç.Dr.Metin ÖZDEMİR
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Doç.Dr.Hilal YILDIRIR KESER
Bursa Teknik Üniversitesi

22/05/ 2019

Enstitü Müdürü

YEMİN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ‘‘Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller ve Çözüm Önerileri’’adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve başvurduğum eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22/05/2019

Ayfer AK



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 18/04/2019

Tez Başlığı /Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller ve Çözüm Önerileri

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 99 sayfalık kısmına ilişkin,18/04/2019 tarihinde şahsım tarafından*Turnitin*..... adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19 ‘tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

18/04/2019

Adı Soyadı:

Öğrenci No: 701411031

Anabilim Dalı: İKTİSAT ANA BİLİM DALI

Programı: YÜKSEK LİSANS

Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman

**Prof. Dr. Nalan
ÖLMEZOĞULLARI**

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Ayfer AK
Üniversite :Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : İktisat Ana Bilim Dalı
Bilim Dalı : İktisat
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : xi+ 115
Mezuniyet Tarihi : / / 2019
Tez Danışman(lar)ı : Prof. Dr.Nalan ÖLMEZOĞULLARI

TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINDA ENGELLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İşgücü piyasaları, emek arzının her zaman homojen bir yapıya sahip olmaması nedeniyle işgücünü arz ve talep edenlerin öznel koşullarının etkili olduğu piyasalardır. Davranışsal faktörler, işgücü arzının niteliği üzerinde etkilidir. Çalışanların zevkleri, aile içi konumları, gelir karşısındaki tercihleri, beklentileri, eğitim ve meslekler işgücü arzını etkilemektedir.

Üretim faktörlerinin etkin kullanımı, ekonomik kalkınmanın sağlanmasında en önemliunsurdur. Üretim faktörlerinden işgücünün kullanımında cinsiyet ayrımcılığına gidilmesi, kadınların işgücü piyasalarına girmeleri ve bu piyasalarda çalışma yaşamlarını sürdürme süreçlerindeki engeller, işgücü piyasalarının yapısında olumsuz etkilere yol açmaktadır.

Kadın işgücünün, işgücü piyasalarında karşılaştığı başlıca sorunlar emek yoğun düşük ücretli işlerde, enformel sektörlerde ve kayıt dışı çalışmaları olarak sayılabilir. Kadınların çalışma yaşamına girerken ve çalışma yaşamı içindeyken karşılaştıkları cinsiyete bağlı ayrımcılığın önemli bir sorun olduğu yadsınamaz.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında, erkeklerin oldukça gerisinde yer aldığı görülmektedir. Ayrıca diğer dünya ülkelerindeki kadınların işgücüne katılımılarıyla karşılaştırıldığında da oldukça geri sıralarda olması dikkat çekicidir. Bu durumun nedenleri olarak, kadın işgücünün niteliksel gelişimini ve işgücü piyasalarında yer almasını sağlayacak mekanizmaların oluşmamış olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada, kadınların işgücüne katılımındaki engeller incelenmiş, işgücü piyasalarının işleyişi ile kadın işgücü arzını etkileyen teorik alt yapıya yer verilmiş, çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşgücü, İstihdam, Kadın işgücü, Kadın istihdamı

ABSTRACT

Yazar Adı ve Soyadı : Ayfer AK
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : İktisat Ana Bilim Dalı
Bilim Dalı : İktisat
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : xi + 115
Mezuniyet Tarihi : / / 2019
Tez Danışman(lar)ı : Prof. Dr.Nalan ÖLMEZOĞULLARI

THE OBSTACLES AND THE SOLUTIONS ON FEMALE LABOR FORCE PARTICIPATION IN TURKEY

The labor markets are the markets where the supply of labor does not always homogeneous

Structure and the subjective conditions of those who supply and demand the workforce are influential.

Behavioral factors have an impact on the quality of labor supply. Employee tastes, family positions, income preferences, anticipations, education and occupations, influence the labor supply.

Effective use of production factors is the most important factor in achieving economic development. Gender discrimination in the use of the labor force from the education factors leads to negative effects on the structure of the labor market in the process of women entering the labor market and continuing their working lives in these markets.

The main problems faced by the female workforce in the labor market are in the labor intensive low-wages jobs, informal sectors and informal work. It is undeniable that sex-based discrimination, which women face when entering into their working life and working life, is a problem.

Female participation at labor force is significantly lower than male participation in Turkey. It is also remarkable that it is much lower, compared to the other countries' female participation at labor force. It could be said that are needed for the qualitative development of the female labor force and its placement at the labor force market.

In this study, participation of women on the labor force with theoretical background affecting female labor supply and obstacles to women participations in the workforce were examined, solution proposals were presented.

Key words: Labor force, Employment, Women workforce, Women employment

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	iii
YEMİN	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER VE GRAFİKLER.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ.....	1

I. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ

1.1.İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE İŞLEYİŞİ	3
1.1.1.İşgücü Piyasası Kavramı	4
1.1.2. İşgücü Piyasasının Özellikleri.....	5
1.1.3. İşgücü Piyasasında Denge.....	6
1.1.4. İşgücüne Katılım Oranı	12
1.2.KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE GELİŞİMİ.....	13
1.2.1.Gelişmiş Ülkelerde Kadın İstihdamı	17
1.2.2.Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın İstihdamı	19
1.3. İŞGÜCÜ ARZININ KURAMSAL ANALİZİ	21
1.3.1.Liberal Yaklaşım	23
1.3.2. Marxist Yaklaşım	23
1.3.3.Neoklasik Yaklaşım	25
1.3.4. Keynesyen Yaklaşım.....	26
1.3.5.Bağımlılık Yaklaşımı	28
1.3.6.Modernizasyon Yaklaşımı	29

1.4.CİNSİYET AYRIMCILIĞINA DAYANAN YAKLAŞIMLAR.....	30
1.4.1. Neo Klasik Yaklaşım ve Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı	32
a)Beşeri Sermaye Kuramı:	32
b)Duygusal Ayrımcılık Kuramları	33
c)Aşırı Kalabalıklaşma Kuramı	34
d)İstatistiksel Ayrımcılık	34
1.4.2.Tekel Gücü Modelleri	35
1.4.3.Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kurumcu Yaklaşım.....	36
1.4.4.Cinsiyete Bağlı Ayrımcılığın Ölçülmesi	39

II.BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ ARZININ DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ	42
2.2.TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ ÖZELLİKLERİ.....	48
2.2.1.İstihdamın Sektörel Yapısı	49
2.2.2.İstihdamın Cinsiyet İtibarı ile Dağılımı	50
2.2.3.Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı	51
2.3.TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ ARZINI ETKİLEYEN TEMEL FAKTÖRLER. 53	
2.3.1.Toplumun Kültürel Yapısı	57
2.3.2.Kadının Eğitim Düzeyi	59
2.3.3.Kayıtdışı İstihdam	63
2.3.4.Ücretsiz Aile İşçiliği	68
2.3.5.Kadının Yaşı, Medeni Durumu ve İşgücü Arzı İlişkisi.....	69
2.3.6.Ücret Düzeyi	70

III.BÖLÜM

3.TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININDAKİ ENGELLER, YAPILAN ÇALIŞMALARVE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1.KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI AÇISINDAN TÜRKİYE’NİN DÜNYADAKİ YERİ.....	74
---	----

3.1.1.Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Düşüklüğünün Temel Nedenleri	79
3.2.TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ARTTIRABİLMEK İÇİN YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	80
3.2.1.Kadın İstihdamı Eylem Planı	80
3.2.2.AB Kaynaklı Hibe Projeleri	80
3.2.3.Mikrokredi Uygulamaları.....	82
3.2.4 Kadın Girişimcileri Destekleme Programları.....	86
3.2.5.Büyükanne Projesi	86
3.3.CİNSİYETE BAĞLI AYRIMCILIĞIN GİDERİLMESİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR	87
3.4.KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILABİLMELERİ İÇİN ÖNERİLEN ÇÖZÜM YOLLARI	89
3.4.1.Hukuki Düzenlemeler	89
3.4.2.Pozitif Ayrımcılık.....	91
3.4.3.Teşvik ve Mali Düzenlemeler	92
3.4.4.Eğitim Politikaları	93
3.4.4.1.Kadın Nüfusun Eğitimi.....	93
3.4.4.2.Erken Çocukluk Eğitimi	94
3.4.5.Alternatif Çalışma Sistemleri	95
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	97
EK.1	100
EK.2	102
1.Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018).....	102
1.1.Kadın istihdamının arttırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi.....	102
1.2. Kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının arttırılması	105
KAYNAKLAR.....	109

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.2.1:Cinsiyete Göre Seçilmiş Verilerle göstergeler (2016)%.....	46
Tablo 2.2.2: İşgücüne katılım Türkiye, (1988-2018) %.....	46
Tablo 3.2.3: İşgücü ve İstihdamın Cinsiyet,yaş, Sektörel Göstergeleri (2017-2018 Aralık)/%.....	49
Tablo 4.2.4:Eğitim durumuna göre işgücü durumu Ekim 2017 (%).....	51
Tablo 5.2.5 İşkur İşe Yerleştirme Hizmetleri (2010-2015).....	52
Tablo 6.2.6:İşgücüne Dâhil Olmayan Kadın Nüfusun Nüfusa Göre Dağılımı %	55
Tablo 7.2.7: Kadınların ve Erkeklerin İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları % (Yıllara Göre)	55
Tablo 8.2.8:Aktif Sigortalılık Durumu	66
Tablo 9.3.1.Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları % (2016).....	76
Tablo 10.3.2: Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2007-2015),(%) ..	77
Tablo 11.3.3. Kullanılan Mikrokrediler Sonucunda Yapılan İştürleri %	85
Tablo 12.3.4.Kullanılan Mikrokredi Tutarları (Türk Lirası) ve Dağıtım Sayısı 2016 yılı verileri	85
Tablo 13.3.5.Türkiye İçin Seçilmiş Cinsiyet Eşitsizliği Göstergeleri(2017)	88
Tablo 14.3.6: Yaş Gruplarına Göre Okullulaşma Oranları 2017-2018 yılı%	94
Tablo 15.3.7. Okullulaşma Oranları Bakımından Okul Öncesi Eğitimin Karşılaştırılması %	95

ŞEKİLLER VE GRAFİKLER

Grafik 1.2.1:Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları %(1988-2018).....	47
Grafik 2.2.2:Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İstihdamı Dağılımı %.....	50
Grafik 3.2.3:Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları %	52
Grafik 4.2.4:Türkiye’de Kadınların Yıllara Göre İşgücüne Katılım,İşsizlik ve İstihdam Oranları (%)......	56
Grafik 5.2.5: 15 yaş ve üstü Cinsiyete Göre Okuryazarlık Durumunun Toplam Nüfusa Oranları %	62
Grafik 6.2.6: Türkiye’de Sendikalaşma Kadın-Erkek Nüfusa göre Dağılımı (Temmuz 2017) %	65
Grafik 7.2.7:İstihdam Artışında Kayıtdışılık Oranı(Yıllara göre).....	65
Grafik 8.2.9. 15:Cinsiyete göre Kayıtdışı İstihdam Oranları % (Yıllar).....	67
Grafik 9.2.10:Yıllık Ortalama Brüt Kazanç Kadın-Erkek(bin).....	72

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AR&GE	:Araştırma-Geliştirme
ARYA	:Kadın Yatırım Platformu
ATO	:Ankara Ticaret Odası Başkanlığı
BSMV	:Banka ve Sigortacılık Muameleleri Vergisi
DİE	:Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
GB	:Gümrük Birliği
GSMH	:Gayrı Safı Milli Hasıla
GSYİH	:Gayrı Safı Yurtiçi Hasıla
İKO	:İşgücüne Katılım Oranı
İO	:İşsizlik Oranı
KEDV	:Kadın Emeğini Destekleme Vakfı
KİT	:Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ	:Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	:Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi
MAYA	:Mikro Ekonomik Destek İşletmesi
MİS	:Milli İstihdam Seferberliği
MRS	:Marjinal İkame Oranı
OECD	:Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
OHAL	:Olağanüstü Hal
SSK	:Sosyal Sigortalar Kurumu
TCMB	:Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TİB	:Tüm İktisatçılar Birliği
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	:Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	:Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
ÜFE	:Üretici Fiyatları Endeksi

GİRİŞ

Kadınların işgücüne katılımı, yoksulluğun azaltılması, ekonomik ve sosyal açıdan gelişmenin sağlanmasında en önemli etkenlerdendir. Diğer yandan işgücü piyasasında istihdam edilen kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri ve sosyal statülerinin artmasıyla, kendileri, aileleri ve toplum için önemli sosyal kazanımlar sağlayacağı söylenebilir. Kadınların özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücüne katılım oranlarının erkeklere göre düşük olmasını ayrımcılık çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. Kadınların işgücüne katılımında erkeklerden farklı veya daha fazla engelin olması kadın ve erkeğin eşit olarak kabul edilmediğinin göstergesi olarak kabul edilebilir. Böyle bir sonuca varabilmek için kadınların işgücüne katılımındaki engelleri tespit etmek gereklidir. Kadınların işgücüne katılmasının ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyini arttıracığı görüşü yaygın olarak benimsenen bir görüştür.

Tüm dünyada kadınların işgücüne katılımı II. Dünya Savaşı sonrası artmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımı, yıllar itibarı ile tutarlı bir seyirle artış eğiliminde olmuştur. Ancak bu tutarlı eğilim Türkiye’de izlenmemiştir. 1980’li yıllardan itibaren Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında düşüşler gözlenmektedir. Türkiye’yi gelişmiş ekonomilerden ayırtıran husus tarım sektörünün ekonomide önemli bir payının olmasıdır. 1980’li yıllardan sonra tarım sektörünün çözülmesi ve bunun sonucu kırsal alandan kentsel alana göçlerin yaşanması, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında düşüşlerin en önemli sebebidir. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımının genel eğilime paralel olmasında eşitlikçi politikaların önemli rol oynadığı söylenebilir. Türkiye’de kadın erkek eşitliğini sağlamak üzere yapılan yasal düzenlemeler genellikle 1995 ve sonrası yıllarda gerçekleşmiştir.

Türkiye’de yaşanan ekonomik krizler İstihdam olanaklarında daralmalara yol açarken istihdam olanaklarının daralmasıyla birlikte, sosyal sorunların derinleşmesi, bireysel niteliklerin de zayıflamasına neden olmakta, bu durum da önemli bir milli servet kaybına yol açmaktadır. Artan işsizlik ve yoksulluğun önlenmesi için ekonomideki tüm sosyo-ekonomik unsurların kullanılması bu süreçte bir zorunluluk haline gelmiştir. Nüfusun %50 sini oluşturan kadınların, önemli bir ekonomik unsur olarak işgücüne katılımını ve bu katılımı arttıracak politikaların uygulamaya geçirilmesi konusunu

gündeme getirmiştir. Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamın artırılması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önemli unsurlardır.

Kadınlar, tarihsel süreç içinde, çoğu zaman, bireysel ekonomik getiri elde etme amaçlı ekonomik faaliyetlerin dışında, toplumun geleneksel olarak belirlediği roller gereği ev merkezli işleri üstlenmişlerdir. Yaşanan toplumsal, ekonomik ve siyasal değişimler sürecinde, işsizlik ve yoksullukla mücadelede, kadınların ekonomik faaliyetlere etkin olarak katılımının önemi daha fazla vurgulanmaya başlanmıştır.

Dünya ekonomisinde son dönemlerde, üretim süreçlerinde esnekliğe dayalı üretim modelinin yaygınlaşması emek piyasasında önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. İş yaşantısında yarı zamanlı ve güvencesiz işler yaygınlaşmış, bu değişimden, en çok kadınların istihdam içindeki yerleri ve ekonomik faaliyetleri etkilenmiştir. Kadınların çalışma hayatındaki değişimlerin tanımlanması, analiz edilmesi politika yapıcılarının ve sosyal bilimcilerin üzerinde önemle durduğu alanlardır.

I. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ

1.1.İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE İŞLEYİŞİ

İşgücü piyasası, işgücü arz ve talebinin bulunduğu, belirli bir ücretin belirlendiği değişim ağı, sosyal organizasyondur. Dünyada bulunan insanların birçoğu günlerinin büyük bir bölümünü işgücü piyasasında çalışarak veya piyasanın talepleri doğrultusunda bilgi ve becerilerini arttırmaya yönelik çabalar içinde geçirirler. Doğumdan itibaren yaşamları bu şekilde kurgulanmış, eğitim faaliyetleri düzenlenmiştir. Bireylerin iş gücü piyasasındaki faaliyetleri sosyal konumlarını belirlediği gibi kendi sosyal hayatına yön veren parametrelerin arkadaşlıkların ve bağlarında oluşumunu sağlar. (Dinler,2016:74),(Elliot,1990:3)

İnsanların büyük bir çoğunluğunun, bir işte çalışmasının sebebi, parasal kazanç elde etmektir. Çalışma karşılığında insanlar, belli yaşam standartlarını sürdürebilmek için gerekli olan mal ve hizmeti satın alabilecek gelirleri temin etmeye çalışırlar. İnsanların birçoğu çalışmayı yararsızlık olarak görmekte ve işyerinde harcadıkları zaman ve emeğin tazmini için ücret talep etmektedirler. İşgücünün parayla değişimi işgücü piyasalarında olmaktadır.(Elliot,1990:3) *“Faydalı bir mal ya da hizmet üretmek amacıyla sarf edilen her türlü insan çabası emek faktörü içine girer. Üretimin ana öğelerinden biri olan emeğin üretimden aldığı pay, başka bir deyişle emek faktörünün fiyatı da ücrettir.”*(Dinler,2016:277)

İşgücü piyasalarında etkinlik, ekonominin bütünlüğü çerçevesinde ücretler ile çalışma arasındaki değişimin hızına bağlıdır. Bu değişimdeki hatalar ya da engeller, çıktının azalmasına dolayısıyla ekonomik kayıplara yol açmaktadır.Böyle durumlarda ülke insanların refahını arttıracak mal ve hizmet alımı azalacağından işgücü piyasasındaki değişimler çok önemlidir.(Elliot,1990:4)

1.1.1.İşgücü Piyasası Kavramı

İşgücü piyasası, işgücünü arz ve talep edenlerin fiyatları ve işgücü faaliyetlerinin dağılımını oluşturmak üzere bir araya geldikleri ortamı tanımlamak üzere kullanılan bir ifadedir. Piyasada değişimin olabilmesi işgücünü arz edenlerle talep edenlerin birlikte bulunması gerekir.

Emek, sermaye, müteşebbis ve doğal kaynaklar ekonomik faaliyetlerin temel unsurlarıdır. Müteşebbisler mal ve hizmet üretebilmek diğer ekonomik unsurlarla birlikte emek de satın alırlar. Emek faktörü, ekonomik faaliyetlerin insana dayalı unsuru olduğundan önemlidir. İşgücü piyasalarında emeği arz edenler ve emeği talep edenler karşılaşır ve buluşur. Bu saptamadan yola çıkarak piyasadaki karşılıklı elde etmek için yapılan faaliyetlerin tümü çalışma olarak tanımlanmaktadır. Daha geniş kapsamlı anlatımı da “insanın toplumsal ve doğal çevresine doğrudan müdahalesi”olarak ifade edilmektedir.(Erkan, 1991:96)

Daha önce sözü edildiği gibi arz ve talep kanunlarının geçerli olduğu işgücü piyasası kavramı endüstriyel ilişkilerin ve çalışma ekonomisi alanının en önemli unsurudur. Emek arzı doğrudan ülkenin nüfus yapısına dolayısıyla insana, emek talebi ise yeni yatırımlara, yeni iş sahalarının açılmasına, ülkenin ekonomik yapısı ve gücüne bağlıdır.(Zaim,1997:9)

Piyasa kavramının alıcı ve satıcıların fiziki olarak karşılaştığı alışveriş işlemlerini düzenlediği yer ve gerçek yaşantıda arz edenler ve talep edenlerin hiç bir zaman karşı karşıya gelmediği sosyal organizasyon olarak iki farklı tanımı vardır.(Lordoğlu, Törüner 1995:31)

Mal piyasası, sermaye piyasası gibi işgücü piyasasının dışında da piyasa kavramı kullanılmakla beraber işgücü piyasası diğer piyasalardan önemli ölçüde ayrılmaktadır. Ayrışan yönleri özet olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- İş gücü piyasaları toplumsal ve kültürel etkilerden etkilenirler. İnsan faktörünün olduğu işgücü piyasalarında işgücünün fiyatı diğer mal ve hizmetlerin fiyatının belirlendiği piyasalar gibi belirlenemez.
- İşgücünün sınıflandırılması yalnızca niteliksel olarak yapılabilmektedir. Diğer mal ve hizmetler piyasasında ise belirlenmiş standartlar, uluslararası belirlenmiş

normlar vardır. Bu da mal ve hizmet piyasalarında açıklık ve netliği sağlarken işgücü piyasalarında bu durum oldukça sınırlıdır.

- İşgücünün yerine sermayenin ikame edilmesi oldukça sınırlı alanlarda mümkündür. İşgücünde standartlaşmanın olmayışı ikame edebilme olanağını sınırlamaktadır.
- İşgücünün mobilitesi son derece sınırlı, mal ve sermaye piyasaları ise akışkandır. İşgücünün mobilitesi sermayenin ihtiyaçları, bireyin öznel koşulları, buldukları toplumun niteliklerine bağlıdır.(Lordoğlu, Özkaplan,2003:79)
- İşgücü piyasası, bir ülke, bir şehir, bir bölge olabilir. (Elliot,1990:5)

Bu açıklamalar doğrultusunda işgücü piyasasını emeğini arz edenler ile emek talebinde bulunanların bir araya geldiği iki taraf arasında sözleşme ilişkilerinin olduğu bir yer veya sosyal organizasyon olarak tanımlanabilir. Emek arz ve talebinin karşılaşmasıyla oluşan ücretler bu piyasada belirlenmektedir. (Tuna, Yalçıntaş,1994:31)Başka bir ifade şekliyle işgücü piyasası insan yaşamında çalışmayı etkileyen pek çok faktörün bir araya geldiği yerdir.

1.1.2. İşgücü Piyasasının Özellikleri

Gerçek hayatta, emek piyasasında, tam rekabet koşullarının oluştuğu bir piyasa modeli ile karşılaşılmasa da, birçok emek piyasası tam rekabete benzer özellikler gösterir. Tam rekabet koşullarında ancak isteğe bağlı işsizlik söz konusu olacaktır. İş gücü piyasaları ile mal ve hizmet piyasaları karşılıklı etkileşim halindedir. İşgücü piyasasındaki emek arz edenler mal ve hizmet piyasalarının müşterisidir.(Dinler,2016:281-283)

İşgücü piyasasındaki her türlü değişim, analitik amaçlar için bir işgücü sözleşmesi oluşturulur. Sözleşmelerde ne kadar işgücü için ne kadar ücret ödeneceği açıkça yazılı olarak belirlenebileceği gibi-kapalı- sözlü iradeye dayalı da olabilir. Bu sözleşmelerin bazıları sendikaların pazarlıkları sonucu, kimisi de bireysel olarak işveren ve emek arz eden arasında oluşturulmaktadır.(Elliot,1990:4)

İş gücü piyasalarına girişte hazırlanan yazılı sözleşmelerde, işgücünün ancak birkaç özelliği ve ödenecek ücretler yazılabilirken, işgücünün verimliliğini ve miktarı sözleşme dışında kalır. İşgücünün verimliliği, emeği arz edenlerin, kişisel karakterlerine ve yönelimlerine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.Diğer mal ve hizmet piyasalarında satın alınan ürünün uluslararası belirlenmiş standartları bulunmasına karşılık emek piyasasında böyle bir standart yoktur.(Elliot.1990:5)

İşgücü piyasasına emek arz edenler işgücü hizmetleri, girişkenlik ve motivasyon açısından, risk alma ve bazı işlere yatkınlık açısından oldukça farklılık gösterir.(Elliot,1990:5)Gelişmiş ve gelişmekte olan ülke piyasaları da birbirinden farklıdır. Gelişmekte olan ülke işgücü piyasalarını, kırsal ve kentsel işgücü piyasaları olarak, ekonomik faaliyetlerde tarımsal etkinliklerin çok yer kaplaması ve işgücünün kırsal alanda çoğunlukta bulunmasından dolayı analiz edilmesi gerekmektedir. Kırsal işgücünün yapısı için genelde, vasıfsız, homojen işgücü oluşturur denebilir.(Lordoğlu, Törüner,1995:34)

İş gücünü vasıflarına uygun iş bulabilmek iş arayanlar ve uygun nitelikte iş gücünü üretim süreçlerinde kullanmak üzere talep eden işverenlerin işgücü piyasalarında buluşmaları, işgücü piyasasının ekonomik rolüdür. İş gücü piyasalarıözgür toplumlarda gerekli iş ve işgücünü bulmayı kolaylaştıran yerleridir.

Kuramsal olarak, doğal, koruyucu, güdümlü, esnek, kurumsal, ideal işgücü piyasası olarak altı çeşit işgücü piyasasından söz edilir.(Zaim,1997:14)Tüm işgücü piyasası çeşitlerinin en önemli fonksiyonu, emek arz ve talebinin fiyatlardaki düzenlemelerle dengenin sağlanması ve eşitlenmesidir.

1.1.3. İşgücü Piyasasında Denge

İşgücü piyasalarındaki davranışlar, mikro ekonomik arz ve talep kavramları kullanılarak elde edilen analizlerle açıklanmaya çalışılır. Fiyatın ve miktarın eş zamanlı belirlenmesini sağlamada bu kavramların etkisi önemli olmaktadır.

İş gücü arzını, bir işte çalışan nüfus ile bir işi olmayıp çalışmak için iş arayan yani işsizlerin toplamı olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanıma çalışabilir nüfusun tamamı dahil edilmemektedir. Çalışabilir nüfus kapsamında değerlendirebileceğimiz nüfusun bir kısmı eğitim, askerlik gibi alanlarda, bazılarıda istihdam içerisinde yer almayı tercih etmemelerinden dolayı (ev hanımları gibi) işgücü arzı içerisinde yer almazlar. Çalışabilir yaştaki nüfus ile işgücü arasındaki fark işgücüne katılım oranıdır. Bu oran ekonomik göstergelerde kullanılmaktadır. İş gücünün çalışabilir yaştaki nüfusa oranı işgücü oranı olarak bulunur. Çalışabilir nüfus ülkenin demografik dinamiklerine ve kurumsal tanımlama farklarına göre değişiklikler gösterse de genel olarak temel eğitimi bitirme yaşında olan 15 ve yukarısı yaştaki nüfus kabul edilmektedir. Bazı ülkelerde üst sınır emeklilik yaşı da belirlenmiştir.

İktisadi konuları analitik düzlemde ifade edebilmek için fonksiyonlara bağlı olarak çizilen eğriler kullanılmaktadır. İşgücü arz eğrisi, her ücret düzeyinde kişisel veya çalışan gruplarının işgücünün sunmaya hazır olduğu miktarı gösteren eğrilerdir. İş gücünü sunan kişiler, çok sayıda kişinin yer aldığı rekabet ortamında veya özel bir yetenekleri olması ya da birçok kişinin tek bir kişiymiş gibi davrandığı sendika veya meslek örgütleri oluşumu içerisinde olmaları dolayısıyla tekelleri durumunda olabilirler. Ücret hadlerinin çekince ücreti de denilen -bu ücretin altında işgücü arzının olmadığı- alt sınırı vardır.(Elliot,1990:7;Colander,1994:398)

Ücretleri, reel ve nominal olarak emeğini sunanlara sağladığı satın alma güçleri göz önünde bulundurularak sınıflandırılabilir. Nominal ücret, sunulan emeğin karşılığında alınan para miktarı olarak tanımlanabilir. Nakdi ücret olarak da kimi zaman adlandırılır. Reel ücret, ifadesiyle de işçinin nominal ücretiyle satın alabileceği mal ve hizmet miktarı anlatılmaktadır.

Nominal ücretin fiyat endeksine bölünmesiyle reel ücret tespit edilir.

Reel ücret=Nominal ücret/fiyat endeksi' dir.

W =Nominal ücret

P =Nihai mal ve hizmetlerin uygun fiyat endeksi

Reel ücret= W/P 'dir.

S_L =İşgücü arzı

T = Tercihler

Y = Ücret dışı gelirler

D_L = Emek talebi

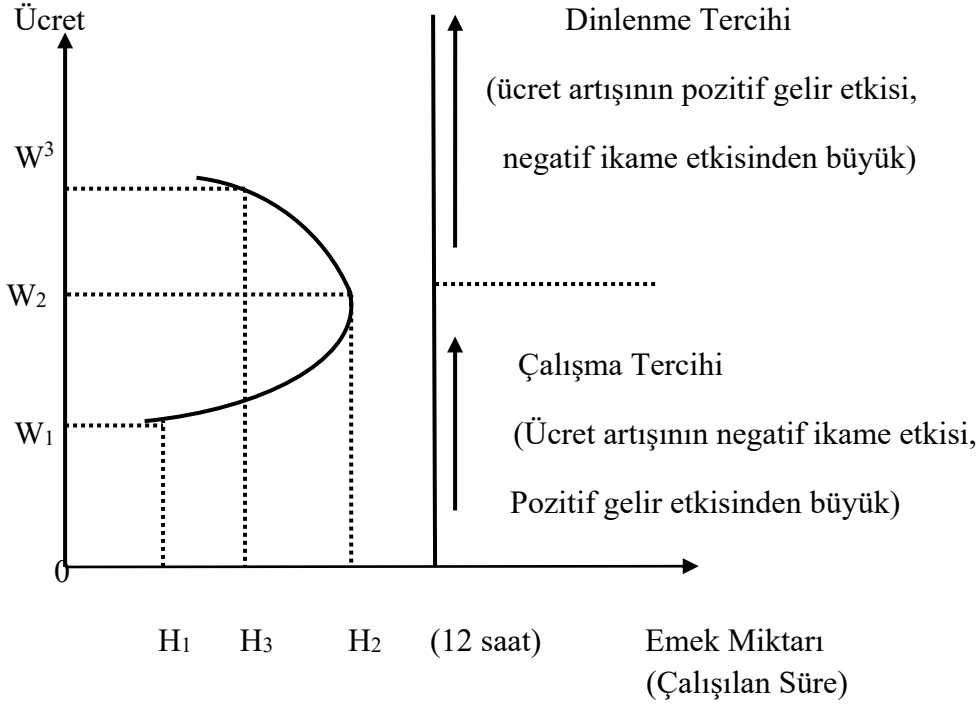
Arz eğrileri çizilirken genellikle fiyat, işgücü piyasındaki reel ücretler(W/P) dikey ekseninde, işgücüne katılmaya hazır bireylerin sayısı (miktar) yatay ekseninde gösterilir.

İşgücü arzı, genel fonksiyonel biçimde $S_L = S_L(W/P, Y, T)$ şeklinde yazılabilir.

Emek arzı incelenirken iki farklı düzeyinin olduğu göz önüne alınmalı ve bu doğrultuda incelenmelidir. İlk olarak bir işçinin farklı ücret düzeylerinde ne kadar çalışmak istediğini gösteren işçi bireysel emek arzı, diğeri ise endüstrideki tüm işçileri kapsayan emek arzıdır. Bir işçinin emek arzı, aynı işçinin ücret dışı faktörlerin sabit olduğu varsayımıyla, çeşitli ücret hadlerinde, çalışmaya razı olduğu sürelerdir. Emek arzı, bir firmanın mal ve hizmet arzından farklı bir yönseme göstermektedir. Firmanın mal ve

hizmet arzı diagram gösteriminde sol aşağıdan sağ yukarıya bir seyir izlerken emek arzında ücretler yükselirken önce çalışılmak istenen saatler (arz edilen emek miktarı) önce artmakta, belirli bir ücret düzeyinden sonra azalabilmektedir. Alışılmışın dışındaki bu yönseme şekline tersine dönen emek arz eğrisi denmektedir. Aşağıda bu durum şekil 1. 1de diagram şeklinde gösterilmiştir.

Şekil :1.1. İşgücü Arz Eğrisi



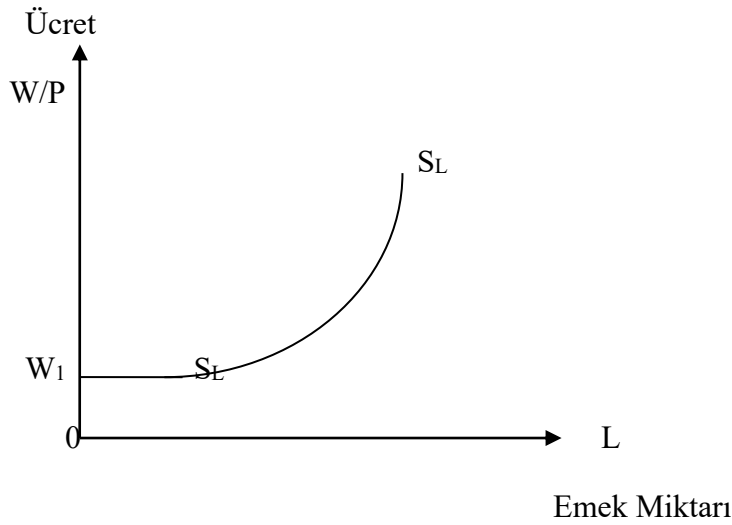
Şekil 1.1’de tersine emek arz eğrisi görülmektedir. Yatay eksen, bir işçinin bir günde çalışması muhtemel olan süreyi, dikey eksen ise ücret düzeyi gösterilmektedir. Diagramdaki örnekte bir işçinin çalışabileceği maksimum süre olarak günlük 12 saat olarak alınmıştır. Şekildeki W_1 işçinin çalışmaya razı olduğu en düşük ücret düzeyini göstermektedir. Bu ücret seviyesinin altındaki her ücret düzeyinde işçinin çalışması mümkün değildir. Başka bir ifadeyle-*asgari geçim düzeyi*- olarak da nitelendirilebilir. Bu ücret düzeyinde işçi H_1 saat kadar çalışmaya razıdır. Ücretlerin W_2 düzeyine kadar işçi, çalıştığı saatleri arttırmaktadır. Ücretler W_2 ’ye çıktığında aynı işçi, H_2 saat çalışmak istemektedirler. Ücretler yükselip W_3 düzeyine çıktığında söz konusu işçi çalıştığı saatleri azaltma yolunu seçmektedir.

Bir işçinin emek arz eğrisinin tersine esnek olmasının nedeni, diğer mal ve hizmetlerden farklı olarak insan faktörüne bağlı olmasıyla açıklanabilir. Şekil 1.1’de ücret düzeyinin W_1 ’den W_2 ’ye gelmesi durumunda işçi çalışma saatlerini arttırmakta, boş zaman

ile ücret geliri arasında ücret geliri elde etme yönünde tercihte bulunmasına veya başka bir deyişle boş zamanı ücret geliri ile ikame etmesine “ücret artışının ikame etkisi”, ücretlerin belirli bir düzeyin üstüne çıkmasıyla çalışma saatlerini azaltma tercihine gidilmesi durumuna da “ücret artışının gelir etkisi”denilmektedir.(Dinler,2016:279)

Piyasa emek arzı ise, bir piyasadaki işçilerin emek arzlarının toplamına eşit olmakla birlikte bireysel arz eğrisi gibi tersine esnek olmadığı genel kabul görmektedir. Bunun nedenleri olarak, birincisi çeşitli iş kollarında ücretlerin farklı olması, tersine esnek piyasa arz eğrisinin her iş kolunda mümkün olmaması, birçok ülkede çalışma saatlerinin yasalarla belirlenmiş olduğu söylenebilir. Diğer bir neden olarak ücretlerin yükseldiği piyasalara işgücü akımının olmasıdır.

Şekil 1.2: Piyasa Emek Arz Eğrisi



Yukarıda diagram çizimiyle gösterilen işgücü piyasası emek arz eğrisinde reel ücretlerdeki artışın çalışmaya istekli bireylerin sayılarının arttığını, reel ücretlerin w_1 ın altına düştüğü her ücret seviyesinde hiçbir bireyin çalışmak istemediği düzeyi göstermektedir. Reel ücretlerin bu seviyesi çekince ücreti olarak ifade edilmektedir.

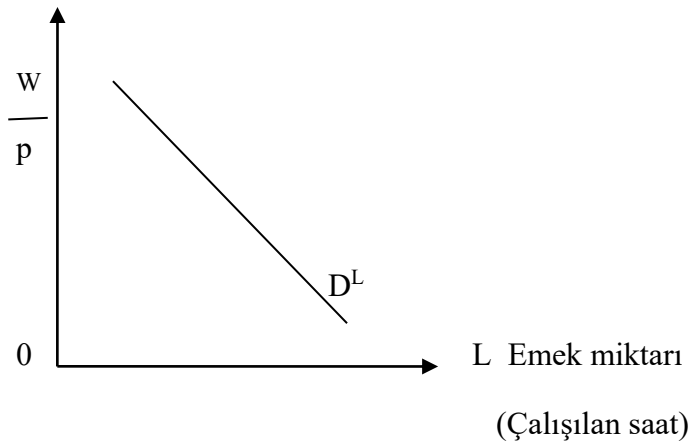
İş gücü alıcıları, ürünler üretmek, üretilen ürünleri ürün piyasalarında satmak veya teslim etmek için işgücü talebinde bulunurlar. Bir veya bazen birden çok işgücü talep eden firmanın olduğu, bu firmaların taleplerini yansıtan işgücü talep eğrisi oluşturulabilir. İş

gücü talebi aynı zamanda işgücünün ürettiği nihai ürüne olan talepten türetilen bir taleptir. Çalışanın çıktısının piyasa değeri, işgücü talep edenlerin ödemeye razı olduğu ücretle yakından ilişkilidir. Bazen işgücü kullanmanın alternatifi, sermaye kullanılarak da çıktı elde edilebilir. Bu durum dolayısıyla bazen sermaye gibi işgücünün yerine ikame edilebilen üretim faktör fiyatlarındaki değişimler, işgücü talebini etkileyerek fiyat üzerinde değişikliklere neden olabilirler. Kimi zaman, belirli bir ürün için işgücü talep eden firma tekel konumunda olabileceği gibi, birden çok sayıda firmanın yer aldığı tam rekabetçi koşullarda da olabilir.(Mansfield,1997:4)

İşgücü talep eğrisinin şekil 1.3'te talebin işgücünün fiyatıyla ters yönlü ilişkisi görülebilir.

Şekil1.3: İşgücü Talep Eğrisi

ÜCRET



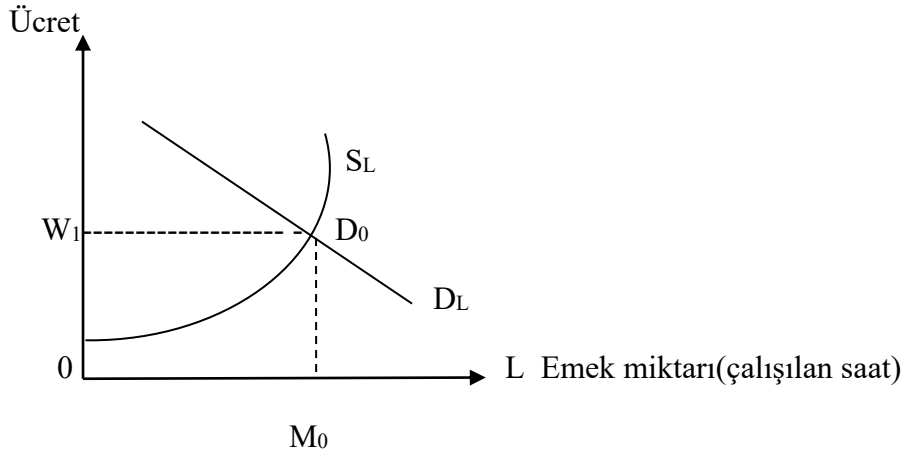
Reel ücretler çekince ücreti denen alt limite geldiğinde hiçbir bireyin çalışmak istememektedir. İşgücü talebi eğrisi, işverenin işgücü talebindeki değişimlerin reel ücret fiyatları ile ters yönlü ilişkisini göstermektedir.

J.B.Clark tarafından formül haline getirilen teoriye göre, sabit bir üretim faktörüyle örneğin sermaye ile birlikte kullanılan değişken bir üretim faktörünün miktarı arttırıldıkça, değişken faktörün her yeni bir çıktısı giderek azalacaktır. Marjinal üretkenlik teorisi olarak adlandırılan bu teori başlangıçta ücretler teorisi olarak sunulsa da Marshall “Böylesi bir iddia için geçerli bir temel yoktur, arz ve talep ücretler üzerinde koordineli etki yapmaktadır, hiç biri diğeri üzerinde etkili değildir. Bir makasın iki bacağı gibidirler.

Ücretler talep ve arzı yöneten tüm nedenler seti tarafından yönetilirler.” demiştir.(Elliott,1990:9)

İşgücü piyasasında denge ücret düzeyi ve bu ücret haddinde istihdam edilen emek miktarını (veya istihdam düzeyi) yatay ekseninde, ücret haddinin ise dikey ekseninde gösterildiği diyagram şekil 1.4 de izlenebilir.

Şekil 1. 4:İşgücü Piyasasında Denge



İş gücü piyasasında denge, işgücü arz ve talebinin birlikte değerlendirilmesiyle denge fiyat ve miktarı bulunabilir. İşgücü arz ve talebinin gösterildiği şekil 1.4 de bu iki eğrinin kesiştiği nokta olan D_0 noktası piyasa denge noktasıdır. Bu denge noktasında piyasa ücret haddi W_1 , emek arzı M_0 dır.

Bu ücret seviyesi iş gücü arz edenler ve iş gücü talep edenler için veri olmaktadır. Bu noktanın altındaki bir ücret seviyesinden işgücü istihdam etmek isteyen işveren işçi bulamayacak, bu ücretin üstünde bir seviyeden ücret isteyen işçinin de istihdam şansı olmayacaktır.

Piyasada oluşan bu denge kararlılık göstermektedir. Herhangi bir sebepten ücret seviyesi denge ücretinden yüksek bir seviyede belirlenmesi halinde bu seviyeden ücret ödeyen firmaya iş başvuruları artacak, firma ücreti aşağı indirme yoluna gidecek veya yüksek ücret ödemeye devam ettirdiği takdirde yüksek maliyetler gereği piyasadan çekilecektir. Her iki durumda sonucunda da fiyatlar denge noktasına geri çekilecektir.

Denge ücret seviyesinin altındaki bir seviyeden ücretlerin belirlendiği firmalarda, çalışanlar bu firmayı terk ederlerken düşük ücret seviyesinden yeni işçiler de bulamaması

nedeniyle firma ya kapanacak ya da ücretleri yükseltme yoluna gidecektir.(Dinler,2016:282-283)

İşgücü arz ve talebi serbest piyasa koşullarının olduğu bir ortamda çalışmak isteyen herkes iş bulabilir, irade dışı işsizlik oluşmayacaktır. Gerçek hayatta arz ve talepteki bu denge durumu kalıcı ve istikrarlı olmayıp, geçici bir durumu ifade etmektedir. Ampirik olarak yapılan çalışmalarda, ücret oranlarındaki değişmelerin işgücü arzı üzerinde bir belirsizlik etkisi yarattığını ortaya çıkarmaktadır.

1.1.4. İşgücüne Katılım Oranı

Referans dönemi içindeistihdamda olan nüfus ile iş arayan nüfusun toplamına işgücü denmektedir. İşsiz olup iş aramayanlar işgücü sayılmadığı gibi işsiz de sayılmazlar. İşgücüne katılma oranı işgücünün aktif nüfusa oranını ifade etmektedir. Aktif nüfus kavramıyla yurt, hastane, kışla veya hapisane gibiyerlerin dışında kalan 15 yaş üzeri nüfustur. Kısaca, İşgücüne katılım oranı = işgücü/kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus olarak ifade edilebilir.

İşgücüne dahil olmayan grup kısaca incelendiğinde, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle meşgul olanlar, öğrenciler, emekliler ve çalışamaz halde bulunan engelli ve hasta kişilerden oluştuğu söylenebilir. İşgücüne dahil olmayan nüfusun büyük bir kısmı işgücüne katılma potansiyeli yüksek olan yeni işsizler olarak değerlendirilebilir. Bu noktada neden çok sayıda insanın işgücü piyasasının dışında kaldığı sorusu sorulabilir. Birçok olası nedeni bulunan bu durumun nedenlerinden bir kısmı;

-Bireylerin iş arama ümitlerini kaybederek iş aramaktan vazgeçmesi dolayısıyla iş gücüne dahil olmaması,

-Ücretlerin düşük olması nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalmayı, ev işleri ve çocuk bakımı suretiyle aile bütçesine daha fazla katkıda bulunulacağına inanılması,

-Kreş, çocuk bakımı gibi hizmetlerin kentsel alanlarda pahalı olması,

-Kayıt dışı istihdamın yaygın olması nedeniyle, özellikle kadınların çalışması durumunda bile sosyal güvenceden yoksun olmasından kaynaklanan isteksizlik,

-Köyden kente göçlerin kadınları işgücünden uzaklaştırması,

-Erken yaşta emekliliğin tercih edilmesi,

-Ortalama eğitim süresinin uzaması ve işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü gibi nedenlerdir.(Sapancalı,2007-2008:1-2)

1.2.KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE GELİŞİMİ

Kadınların ekonomik hayata katılımları insanlık tarihi ile başlamaktadır. Kadınlar hem evde hem de ev dışı alanlarda ekonomik ve toplumsal hayata katılmışlardır. Bu durum günümüzde de devam etmektedir.

İşgücü piyasalarının dışında, temel üretim unsuru olan dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar işgücü piyasalarında günümüz ve öncesinde erkeklerin gerisinde kalmış, ikincil işgücü olarak görülmüştür.

Kadınlar tarihin her döneminde dönemin gerektirdiği biçim ve konumda ekonomik hayata katılmışlardır. Kadınların işgücü piyasalarında aktif olarak yer almaya başlamaları sanayi devrimi ile birlikte yani 18.yüzyılın ikinci yarısında başlamış, ikinci dünya savaşından sonra katılım giderek artan bir seyir izlemiştir.

Sanayileşme, ülkelerin ekonomik büyümelerine yol açarken kadın işgücünün katılımını da etkilemiştir. Kadınların ücretsiz aile işçiliğinden, ücretliler grubuna geçişleri sanayileşme süreciyle birlikte gelişen bir olgudur. Ekonominin işgücüne yönelik talebindeki artışlar, kadınların iş yaşamına katılmaya yönelik eğilimlerinin ve zorunluluklarının da artmasıyla daha fazla kadın işgücü piyasasında yer almıştır.

Kadın istihdamındaki artışların bir diğer etkisi de kadın işgücünün tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne doğru bir akışının olmasıdır. Başlangıçta kadınlar, yeterli eğitim ve becerilerinin olmayışından dolayı ancak temel ürünlerin satışında çalışabilmişlerdir. Kadın istihdamındaki bu durum, kadınların bilgi ve becerilerinin yükseltilmesinin gerekliliği fikrinin oluşmasına neden olmuştur. Tarımda yaşanan teknolojik değişimler de, bu fikrin genel kabul görmesini sağlayan unsurlardandır. (Çolak,Kılıç, 2001: 31)

Teknoloji alanındaki buluşlar, teknolojik gelişmenin sağlanmasında en önemli etkidir. Bu nedenle teknolojik buluşların önemli bir çoğunluğunu elinde bulunduran İngiltere de, sanayi devrimi başlayıp gelişmiştir.

1750'lerden sonra geleneksel kadın erkek işbölümü değişime uğramıştır. Tekstil sektöründeki buluşların ardından 1782 yılında James WATT'ın buhar gücünü bulmasıyla demir çelik sektörü hızla gelişmiş, gelişme diğer sektörlerle ve ülkelere yayılmıştır. Tarımda kitlesel üretimin yaygınlaşmasıyla boşta kalan tarımsal kadın işgücü sanayi şehirlerinde istihdam olanakları aramaya başlamıştır.(Özer,Biçerli 2003:57)

Sanayileşmenin yaşandığı ilk yıllarda, kadın işgücü çoğunlukla tekstil sektöründe günde 12 saatlik düşük ücret ve olumsuz çalışma koşulları içerisinde istihdam edilmiştir.1841 yılında İngiltere de imalat sanayinde kadın çalışanların oranı %35 iken, 1851 de %45'e çıkmıştır. Tarım sektöründen gelen kadın işgücünün önemli bir bölümü(%40) imalat sektöründe istihdam edilemediğinden, kentlerde hizmet sektöründe ev işlerinde istihdam edilmiştir. Sanayi devrimi ve kadının istihdamındaki değişiklik süreci diğer Avrupa ülkelerine sıçrayıp yaygınlaşmıştır.(Özer,Biçerli 2003:57)

Sanayi devrimi ve kadın istihdamındaki değişiklik süreci Amerika Birleşik Devletlerinde de yaşanmıştır. Sanayileşmenin nitelikli işgücünü, niteliksiz işgücüyle ikamesini kolaylaştırması önceleri tarım sektöründe çalışan niteliksiz kadın işgücünün sanayi sektöründe çalışabilmesine olanak vermiştir. Şirketlerin ölçeklerinin ve sayılarının artmasıyla kadınların imalat sanayinin yanı sıra muhasebecilik, tezgahtarlık, sekreterlik gibi hizmet sektöründe de çalışmaya başladığı gözlenmiştir.

Sanayi alanında çalışan kadınların oranı A.B.D' nin kuzey doğusunda 1820 yılında %9 iken, 1932 yılında %33 e çıkmıştır.(Costa:2000-10-11)

1750'lerden sonra kapitalizmin yükselişiyle birlikte kadın işgücü evden, ücretsiz aile işçiliğinden, tarım alanındaki işlerinden uzaklaşarak ücretli işçiliğe yönelmiştir. Sanayileşmenin kadın istihdamına diğer etkisi ise cinsiyet ve işgücü arzı arasındaki ilişkinin ortaya çıkması, kadınların çalışması kadının aile içindeki statüsünün değişmesine, çalışma hayatında da kadınlara yönelik yeni işlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.(Çolak,2003:20-21)

İşgücü piyasası içindeki payı sanayileşme ile artan kadın işgücü, bu geçişin getirdiği olumsuzlukları da yaşamaya başlamıştır. Çalışan kadının geleneksel rolleriyle-annelik, ev işleri, eş olma görevleriyle birlikte dışarıda da çalışıyor olması, kadın işgücünün verimliliğinin erkek işgücüne göre düşük olmasına yol açmıştır. Kadının ev dışında olması, toplumsal bakış açısı ve cinsel taciz gibi olumsuzluklara maruz kalmasını da beraberinde getirmiştir.

Kapitalizmin kurumsallaşma süreci, 18. ve 19. yüzyılda yaşanan sanayi devrimiylebirlikte, yeni buluşların üretimi arttırmasıyla hızlanmıştır. Dünya ekonomisinde, daha önce hiçbir dönemde rastlanmayan değişimler 20.yüzyılda gerçekleşmiştir. Bu yüzyılda kapitalizmin yükselişinde zaman zaman aksaklıklar yaşanmıştır. Buaksaklıkların başlıca nedenleri siyasal ve ekonomik olarak sınıflandırıldığında, siyasal nedenler olarak

I. ve II. Dünya Savaşlarını, ekonomik nedenler olarak da 1929 ekonomik buhranı ve 1973 petrol fiyatlarının artmasıyla yaşanan stagflasyonist krizler olduğu söylenebilir.(çolak,kılıç,2001:32)

II. Dünya savaşı, tüm dünyanın ekonomisini etkilemesinin yanında, kadın işgücü istihdamında da birçok değişime neden olmuştur. Savaş yıllarında kadın işgücü istihdamında artışlar yaşanmıştır. Bu artış hem işgücü arzı, hem de işgücü talebi tarafından gerçekleşmiştir. Vatanseverlik duyguları, erkeklerin savaşa gitmesi dolayısıyla gelirlerdeki düşüşler, aileden erkeklerin eksilmesiyle ev işlerinin azalması kadın işgücü arzının artış sebepleri olarak gösterilebilir .Erkek işgücünün savaşa gitmesiyle, işgücüne talep artmış ücretler yükselmiştir. Bu durum kadın işgücünün istihdamını artırıcı etki yapmıştır. Savaştan sonra işgücü piyasasına girmiş olan kadınların bazıları yeniden evine dönse de bir kısmı çalışmaya devam etmiştir.(Özer, Biçerli 2003:58 Elliot 1990:114-115)

Kadınların işgücü piyasasında kalma ve yerlerini sağlamlaştırma kararlarını olumlu yönde etkileyen, II.Dünya Savaşı sonrasında birçok gelişme olmuştur.1800'lü yılların 2.yarisından sonra kadınların ev işlerini kolaylaştıran icatlar yapılmıştır.(1869' da mekanik çamaşır makinesi,1882 de elektrikli ütü icat edilmiştir.)Bu icatlar kadınların ev işlerinde boş zaman artışına neden olmuş, kadınları işgücü arzına katılımını arttırmıştır.128 ülkeyi kapsayan 1950-1990 döneminde dayanıklı tüketim malları fiyatları ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan panel veri analizinde negatif korelasyon tespit edilmiştir.(Greenwood,Seshadri,Yörükoğlu 2002.:6-32)

Aynı dönemde doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesiyle kadınların dünyaya getirdikleri çocuk sayıları düşmüş, bu gelişmede kadınların işgücüne katılımını artırıcı yönde etki etmiştir.

1950'li yıllardan itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde, tarım ve sanayi sektörünün yerine hizmet sektörünün hakim olduğu dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşümler, kadınların işgücüne katılımını artırıcı etki yapmıştır. (Tokol,1991:21)

Küreselleşme sürecinin istihdam yapısındaki etkileri günümüz kadın işgücünün konumunun belirleyicisi olmuştur.1970'lerden itibaren küresel ölçekte yaşanan ekonomik krizlerin en önemli etkisi özellikle gelişmiş batı ülkelerinde, kapasite kullanım oranlarının düşmesi ve üretim süreçlerinde yaşanan yavaşlamadır. Petrol fiyatlarındaki artışlarla, girdi maliyetleri yükselmiş, kar oranları düşmüş, arz ve talep arasındaki oransal olmayan değişimler küresel ölçekte işsiz kitlelerinin oluşmasına ve yoksullaşmaya yol açmıştır.

Yaşanan bu olumsuz gelişmeler ülke ekonomilerinin yapılarının gözden geçirilmesi gerekliliği fikrinin kabul görmesini sağlamıştır.(Ansal, 1997:165)

Fordist üretim tekniği olarak adlandırılan üretim biçimi, çok iyi yapılmış iş tanımları ve ortalama vasıfsız işçiyi temel alan bir yapıya sahip olma özelliği taşımaktaydı. Bu üretim biçim, ilk olarak ABD’ de uygulanmış, II. Dünya Savaşından sonra ABD’den çıkıp Avrupa ve oradan da tüm dünyaya yayılmıştır. Bu üretim tarzıyla, çalışanlarda yüksek vasıflar gerektirmeyen teknolojiler, taylorist olarak düzenlenmiş iş organizasyonları kullanılarak standart tüketim ürünlerinin üretiminde ve global pazarlara dağıtımında önemli başarılar elde edilmiştir.(Kurtulmuş,1996:181) 1970’lerden itibaren yaşanan verimlilik düşüşleri, uluslar arası ticaretin yaygınlaşması, talebin sıradan ürünler yerine özelliği olan ürünlere doğru değişimi, değişen durumlara uyum sağlayamaması Fordist sistemin değiştirilmesi gerekliliğini gündeme getirmiştir. Ekonomik kriz dönemlerinde esnek üretim modelinin başarısı, diğer ülkelerin üretim tarzlarını değiştirmeye yöneltmiştir.(Ansal ,1997:165)

1970 ekonomik krizinden sonra dünyada ekonomik büyümenin gerilemesi, gerilemeyle birlikte krizlerin artması ve bu krizleri yönetebilmek için gelişmiş ülke ekonomilerinin üretim sistemlerinde yeni teknoloji arayışlarına girmelerine neden olmuştur. Bunun da yetersiz kaldığı durumlarda üretimde yeni örgütlenme biçimleri oluşturma yollarını seçmişlerdir. Yeni emek süreçleri yaratılması ve emeğin üretimdeki göreceli durumunda değişimler yeni örgütlenme biçimlerinin getirdiği değişimlerdir.(Eraydın,2000:93)

1970 ekonomik krizinden sonra, bütün dünyada üretim sistemlerinin yapısı, bütünüyle ve kalıcı olarak değişime gitmiştir. Esnek üretim tarzının temel alındığı üretim sistemleri oluşturulmuş, küreselleşen üretim yapılarıyla rekabet edebilmek için yeni üretim tarzları bulunmuştur.(Eraydın,1998:105) Birbirinden farklı birimlerden kurulmuş olmasına rağmen yeni üretim tarzının temel özelliği, değişen koşullara uyum sağlama süresinin kısa olması, farklı boyuttaki taleplerin alınmasına uygun olması, bireysel tercihleri dikkate almasıdır.

Post- Fordist üretim veya esnek üretim olarak adlandırılan üretim tarzının üretim sistemi ilkeleri olarak; aynı tür malın küçük miktarlar halinde üretilmesi, değişik ürün üretiminin standart ürünlere tercih edilmesi, talebe göre üretim, değişen siparişlere kısa sürede cevap verilmesi, üretimin stoklamaya ihtiyaç duyulmadan yapılması, üretimin her

aşamasında kalite kontrolü,parçalı üretim,uzmanlaşmanın üretimin belirli süreçlerinde olmasıdır.(Sayer,1989:672)

Yeni üretim tarzında, makinaların, üretim tekniklerinin yanı sıra işgücünün kullanımı ve iş tanımlarında da esneklik ilkesi benimsenmiştir. Çalışma saatlerinin esnekliği, üretim yerlerinde farklılaşma, ücret esnekliği gibi de esaslara dayanan, esnek üretim biçimi, işgücü piyasasında bölgesel farklılaşmaya yol açmıştır. Üretimde esnek yapının uygulanmaya başlamasıyla işgücünün, konumunun, üretimdeki örgütlenmesinin, işgücü niteliklerinin yeniden yapılandırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.(Eraydın,2000: 97)Esnek üretim biçiminde her işçinin bir tek işten sorumlu olduğu Fordist üretim biçiminden vazgeçilerek, bir işçinin birden çok işten sorumlu olması esas kabul edilmiştir.

Ücretler, bireysel başarı ve yeteneğe göre belirlendiğinden, sendikaların etkileri azaltılmıştır. Hizmet içi eğitimlere önem verilerek çalışanların görevlerindeki sınırlamaların azaltılması hedeflenmiştir. Beşeri sermaye önem kazanmış, emekçinin niteliği iş güvencesinin sağlanmasında etken olmuştur. Emekçinin sorumlulukları, işyeri lehine arttırılmıştır.(Eraydın,1992:27-28)(Çolak,Kılıç 2001:36)

Esnek üretim biçimini tercih eden işyerlerinde fason üretim, yarı zamanlı çalışma şeklinin tam zamanlıya giderek artan oranlarda tercih edilmesi, geçici işgücü kullanımının yaygınlaşması eğilimlerinin arttığı gözlenmiştir. Bu şekilde gelişen işgücü piyasalarında özellikle aile içi sorumluluklarından dolayı işgücüne katılamayan kadın işgücüne olumlu etki yapmıştır. Gelişmiş ülkelerde son dönemlerde kadınların işgücüne katılımında artış eğiliminde olması bu sistemin etkisidir.(Özer,Biçerli,2003:59)

Yeni üretim yapısının kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırıcı biçimde oluşturulmasıyla kadınların iş gücüne katılımları artmıştır. İstihdamdaki değişim, küreselleşme sürecinde en kolay kadınların işgücüne katılımlarında izlenebilir.

Kadın işgücü tarihsel süreç içinde, dünya ekonomisinde görülen değişimlerle birlikte değişim geçirmiştir. Sanayi devriminden bu yana kadınların işgücüne katılımlarında büyük bir artış izlense de,kadın işgücü günümüzde hala erkeklerin gerisinde kalmakta,ikincil işgücü olarak görülmeye devam edilmektedir.

1.2.1.Gelişmiş Ülkelerde Kadın İstihdamı

Gelişmiş ülkelerde esnek üretim biçimi, kadınların istihdam artışına olan etkisi çok önemli olmuş, çalışma saatlerindeki esneklik Batı Avrupa ülkelerinde evli ve çocuklu

kadınların işgücüne katılımını arttırmıştır. Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamını etkileyen ekonomik, toplumsal ve kültürel etmenler kadın istihdamının belirleyicileridir. Bazı toplumlarda kadınlar “iyi anne”, “iyi eş” olarak gören yargıların hükmünün sürdüğü, kimi toplumlar da toplumsal alanın her kademesinde erkeklerle eşit olarak yer alması için mücadele veren ve politika üreten bir yapıdadır.

ABD’de tarımda çalışanların oranı 1900 yılında %40 iken,2000 yılında bu oran %2’ lere gerilemiştir.1950’li yıllarda hizmet sektörünün gelişimiyle “Beyaz Yakalı Devrimi”olarak da nitelendirilen gelişmeyle birlikte bu sektörde önemli istihdam artışı yaşanmıştır.2000 yılına gelindiğinde yeni işlerin %90’ı hizmet sektöründe ve işgücünün %70’i bu sektörde istihdam edilmiştir.1950’de sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların oranı hemen hemen eşit iken, bu oran 2000’li yıllara doğru hizmet sektöründe istihdam oranında artışlar söz konusudur.Aynı dönemde sanayi sektöründe istihdam oranında azalma izlenmiştir.(Macionis,2000:281-282)

ABD’de yapılan yasal düzenlemelerin, kadınların istihdama katılma oranlarında düzenli gelişmeye önemli katkısı olmuştur.1963 yılında “Eşit Ücret Yasası” 1964 de çıkarılan “Yurttaş Hakları Yasası”bu konudaki düzenlemelerin öncüleridir. “İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu”yasalardaki hükümlerin uygulanmasında yetkilidir. Ayrıca “Olumlu Eylem Programları”(Affirmative Action) ile istihdamdaki eşitsizliklerin kadınların bireysel sorunu olarak görülmesinin yerine, sorunun toplumsal olarak değerlendirilmesini sağlamada önemli bir adım olmuştur.(Yüksel,2000:19-20)

Kadınların İşgücü piyasalarına katılım oranları incelendiğinde, birçok ülkede artışların olduğu görülür. ABD’de 1980’li yıllarda yeni yaratılan 17 milyon işin 2/3’isinde kadınlar istihdam edilmiştir. Yine 1980’ lerde OECD ülkelerinde ücretli kadın sayısında %2 oranında artış gözlenmiştir. Bu göstergelerden 21.yüzyılda da kadınların işgücü piyasasında etkilerinin artacağı çıkarımında bulunulabilir. Kadınlara karşı uygulanan ücretlerde ve kadınların çalıştığı mesleklerdeki ayrımcılık sürmekte, işgücüne katılım oranlarındaki artışlar bu durumu etkilememektedir.1970’lerden itibaren “Eşit Olanaklar Yasaları”adı ile ülkeler eşitsizlikleri önlemek amacıyla çeşitli yasal düzenlemelere gitmişlerdir. Kadınlara ilişkin diğer göstergelerde de OECD kaynaklarına göre, kadın/erkek kazanç oranı, nitelikli işler/düşük ücretli işlerdeki oranlarında, kadınların lehine değişimler vardır. Bu düzenlemelerin 1970’ den itibaren yaygınlaşmasıyla Japonya ve Türkiye dışında tüm OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı artmıştır.

AB ülkelerinde, AET'nun kuruluşundan itibaren ayrımcılığı önlemeye, çalışan kadını korumaya, fırsat ve davranış eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Birlik üyesi ülkelerde işgücüne katılımın özendirilmesi istihdam olanaklarının artırılması için birçok yönerge yayınlanmış, kararlar alınmıştır.

AB sosyal politikalarından biri de kadın ve erkek arasındaki eşitsiz uygulamaların giderilmesi için çalışmalar yapmaktır. AB komisyonu, üye ülkelerin Sivil Toplum Kuruluşlarıyla(STK) birlikte çalışmalar yürüterek, cinsiyet eşitsizliğini, insan hakları, sosyal adalet ve demokratik bir sorun olarak ele almaktadır. AB olanak eşitliği ve istihdamı birlikte ele almıştır. "Avrupa İstihdam Stratejisi"belirlenerek, Avrupa'da istihdamı arttırarak rekabetçi bir işgücü piyasasının oluşturulması amaçlanmıştır.

Bu yapılan çalışmalar AB üyesi ülkelerde işsizlik sorununu çözmüş değildir. Hemen hemen bütün üye ülkelerin işsizlik ortak sorunu olmaya devam etmekte, her on AB vatandaşından biri iş aramasına karşılık, iş bulmada zorluklar yaşamaktadır. İstihdam oranı AB ülkelerinde %61 dolayında olmasına karşılık, bu oran ABD'nin 10 puan altındadır. Bu olumsuz durum kadınlar üzerinde daha belirgindir. AB'de kadınların istihdam oranının, erkeklere göre %20 daha düşük düzeyde-özürlülerde daha da fazla olması nedeniyle-istihdam artışını sağlanmanın yanı sıra, nüfus grupları içinde farklılıkları da gideren politikaların izlenmesi hedef olmuştur.

1.2.2.Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın İstihdamı

Ülkelerin gelişmişlik durumlarına göre kadınların yer aldığı sektörlerde farklılıklar izlenmiştir. Ekonomisi tarım ağırlıklı gelişmekte olan ülkelerde kadınlar daha çok tarım sektöründe istihdam edilirken, sanayi sektöründe gelişimini tamamlayarak kent toplumu niteliğine geçen gelişmiş ülkelerde kadınlar hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.

Ekonomileri önemli ölçüde tarıma dayanan sanayileşme çabası içindeki toplumlar, hızlı nüfus artışı, işsizlik, plansız kentleşme, yetersiz sağlık koşulları, eğitim konusundaki eksiklikler gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kadınların durumları çağı yakalama çabası içindeki bu ülkelerde gündeme gelse de, yapılan çalışmalar uygulama aşamasında istenilen başarıyı yakalayamamaktadır.(Çiftçi,1982:73-75)

Gelişmiş ülkelerde ticaretin artması, düşük gelir grubundaki ülkelerde tekstil, elektronik gibi kadın işgücünün istihdam edildiği sektörlerdeki ihracat artışlarını etkilemekte, kadın işgücü talebini arttırmaktadır. İhracata yönelik emek yoğun üretim,

işgücü fiyatlarının ucuz olduğu üçüncü dünya ülkelerinde yapılmaktadır. Bu üretimin gerçekleşmesinde kadın işgücünden yararlanılmaktadır. Kadın işgücünün tercih edilme nedenleri olarak;

- Kadınların erkeklerden daha düşük ücretlere çalışıyor olması,
- Kadınların kolay pazarlık edilebilir bir grup olarak görülmeleri, örgütsüz, uyumlu ve uysal olarak kabul edilmeleri,
- Bu sektörlerde verimliliklerinin erkeklere göre daha iyi olduğu ve daha kaliteli iş üretiyor olmaları,
- Rekabetin artışıyla birlikte, üretim maliyetleri açısından, üretim kalitesinin öneminin artması, mal arzında düzenlilik ve süreklilik koşullarının gerekliliği koşullarına kadın emeğinin uygun olmasıdır.

Gelişmekte olan ülkelerde yeni ortaya çıkan iş olanakları kadınların lehine gibi görünse de, birbirine paralel iki süreçten dolayı kadınlara yararı beklendiği ölçüde olmamıştır. Bu süreçler, piyasada kuralsızlaşmanın hakim olmaya başlamasıyla, istihdama ilişkin koruyucu mevzuatın kapsamının daraltılması ve emek kullanımının esnek hale gelmesidir.

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları gelişmiş ülkelere göre daha düşük düzeyde gerçekleşmekte, kadınların yer aldıkları sektörler de başta tarım olmak üzere ücretsiz aile işçiliği ve küçük el sanatları olmaktadır. Tarımda teknolojik gelişmeye bağlı olarak kırsal alandan kente göç etmek zorunda kalan kadın işgücü, kentsel alanda “marjinal” olarak tanımlanan güvencesiz, çoğunlukla istatistiklerde işgücü olarak kabul edilmeyen ev içi düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Sözü edilen ülkelerde hizmet sektörü de gelişmekte bu sektör içinde de kadınlar, fazla nitelik gerektirmeyen işlerde, büro işlerinde ve büyük bir kısmı da ev içi işlerde çalışmaktadırlar. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların erkeklerle eşit iş olanaklarına ve çalışma koşullarına sahip olmadıkları söylenebilir.(Çiftçi,1982:76-78)

Asya ve Afrika ülkelerinde kadınlar erkeklere göre haftada 13 saat fazla çalışmakta, bu da cinsiyet ayrımcılığı konusunu gündeme getirmektedir. Kadınların emek ve bu emek sonucu elde ettiği gelirler üzerinde kontrolleri ya hiç yok veya çok sınırlıdır. (Gönel,2010:129)

İşgücü piyasalarında kadınların yer almasının güçlükleri, ülkelere ve bölgelere göre farklılıklar göstermekle birlikte tüm dünyada yaşanmaktadır. BM Binyıl Kalkınma Hedeflerine göre(MDGR) dünyada kadınlar 2010 raporuna göre tarım dışı sektörde %41 oranında istihdam edilmektedir. Bu oran Afrika'nın güneyindeki ülkelerde %35,Kuzey Afrika ve Batı Asya'da %20 dir. Dünya üzerinde tarıma dayalı ekonomilerin ağırlıkta olduğu ülkelerde, kadınlar ücretsiz aile işçisi, sosyal güvenceden yoksun, güvenliği olmayan işlerde ücretsiz olarak çalışmaktadırlar.

Cinsiyet ayrımcılığının en fazla olduğu kıta, Birleşmiş Milletler Asya-Pasifik İnsani Kalkınma Raporuna göre Asya kıtasıdır. Asya'da cinsiyet ayrımcılığı doğumdan itibaren başlayarak yaşamın her alanında sürdürülmekte, kadınlar sağlık hizmeti ve yiyecek bulmakta sıkıntılar yaşamaktadırlar. Asya ülkelerinde, cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi için hükümetler yeterli önlem almamakta, geleneksel olarak erkeklerin kayırıldığı sistem sürdürülmektedir. Bu bakımdan Asya ülkeleri kadın hakları bakımından her yönden dünyadaki birçok ülkeyle karşılaştırıldığında geri durumdadırlar. Kıtada yetişkin kadınlar arası okur-yazarlık oranı kadın nüfusun yarısından biraz fazlası olarak dünyadaki en düşük düzeydir. Asya kıtası kadınların politik yaşama katılım oranı bakımından da en alt sıralarda yer almaktadır. Ücret bakımından da Asya'da, kadınlar, erkeklerin %50 si kadar ücretlere razı olarak çalıştıkları ve genelde erkeklerin yapmak istemediği işlerde çalıştıkları bilinmektedir.

1.3. İŞGÜCÜ ARZININ KURAMSAL ANALİZİ

İş gücü arzı, birçok iktisatçının önemle üzerinde durduğu ve tartıştığı konuların başında gelmektedir. İş gücü arzına yönelik analizlerinde kullanılan analitik metodlar ve elde edilen sonuçlarda farklılık göstermektedir. Farklılıkların en önemli sebebi farklı iktisat okullarına mensup iktisatçıların benimsediği ideolojilerdir. Bir kişinin mal ve hizmet üretilmesine katkı sunması halinde o kişi ekonomik anlamda çalışıyor, kabul edilmektedir. Herhangi mal ve hizmetin üretilmesi için, o üretim sürecinde mutlaka işgücü yer almalıdır. Üretimde kullanılan işgücü oranı ekonomi açısından, insana dayalı üretim faktörü olması açısından da önemlidir.(Kunbaracıbaşı, Soral 1985:25)

Bireyin üretim süreçlerine sunduğu katkı ve bu katkı karşılığında elde ettiği gelir ve gelir dağılımı konularını da iktisadi tartışmaların odağında yer almaktadır. Gelir dağılımındaki eşitsizlikler ve adalet kavramları, kişisel gelir dağılımı düşünüldüğünde önemli kavramlar olmaktadır. Gelir her zaman adaletli ve eşit olarak dağıtılmamaktadır.

Birbirinden farklı niteliklere sahip bireylerin farklı mesleklere ve gelirlere sahip olması olağan karşılanan bir durumdur. Fakat bireylerin eş değer özelliklere sahip olmaları ve üretime de eşit katkı sağladıkları halde kendilerine farklı ödeme yapılmasına “ayrımcılık” kavramıyla açıklanmaktadır. Dünya genelinde bu ayrımcılık en çok kadınlara uygulanmaktadır.(Ölmezoğulları, Başoğlu, Parasız,1999:185-193)

İşgücüne katılım kuramları, farklı bakış açısına sahip birçok iktisadi yaklaşımın “Neo klasik Tüketici Davranışları Kuramı” çerçevesinde birleştiği görülür. Bu kurama göre işgücünü arz edenler kendi kısıtları altında, faydalarını en üst seviyeye çıkarma arzularına göre karar verirler. İşverenler karlarını en iyi duruma getirmeyi, işçiler ise sahip oldukları beşeri sermayeyi, kısıtlar ve tercihlerini dikkate alarak yüksek ücretler almayı amaçlamaktadır.

Bireylerin bir maldan elde edeceği faydayı en üst seviyeye çıkarma arzusu, işgücü arzının belirlenmesinde de önemli bir etkidir. Kadın işgücü arzının işgücü piyasalarına sunma veya evde kalarak aile içine işgücünü sunması arasında seçim yapma kararında, hangi seçiminin faydası fazlaysa karar o yönde olacaktır.

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların çalışmaya yönelik kararlarında kendileri dışındaki etkenler önemlidir. Bu yüzden çoğunlukla kadınlar hane içi üretimde kalmaktadır. Kadının hane içi çalışmasından elde edeceği fayda, hane dışında işgücünü arz etmesi karşılığında elde edeceği faydadan daha az olması durumuyla karşı karşıyadır. Bireyin kararlarında (özellikle kadınların) aile etken olduğundan, bireysel faydayı en çoklamageçerli olmamaktadır.Fayda yaklaşımı, ailesel fayda söz konusu olduğunda geçerli olmaktadır.

Bütçe kısıtı altında toplam fayda –aile faydası- modeli Paul Samuelson tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre bütçe kısıtı, ailenin boş zaman kullanımı, toplam tüketimi dikkate alınarak işgücü arzına aile reisi karar vermektedir. Yine bu yaklaşıma göre kadının ücretindeki artışın iki farklı yönetime neden olduğu görülmektedir.Birincisi kadının ücretindeki her artış, erkeğin daha az çalışmayı tercih etmesine neden olmakta, diğer bir etkisi de eğer eşler boş zamanlarını birlikte geçiriyorlarsa kadının çalışma saatleri arttıkça erkekte işte kaldığı süreyi arttırma yolunu seçmesidir.(Samuelson,1956:9-10)

İş gücünün fiyatı olan ücretler, kapitalist girişimcinin kar oranını doğrudan etkilemektedir. Ücretler toplam maliyetlerin bir parçası olması dolayısıyla işgücü arzı ile ilgili farklı görüşler ve bakış açılarının oluşmasına neden olmuştur.(Çolak, Kılıç,2001:16)

1.3.1.Liberal Yaklaşım

Klasik liberal yaklaşım, kökeni Fizyokratlara kadar uzanan “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” cümlesiyle ifade edilen, en önemli temsilcisinin de Adam SMİTH olduğu genel kabul gören iktisadi yaklaşımdır. Bu yaklaşımda iktisat din, hukuk, örf ve adet gibi değerlerden ayrı olarak düşünülmüştür. Bu düşünceye göre üretici en çok karı, tüketici en çok faydayı elde etmeyi istemektedir. Liberal yaklaşımı savunan iktisatçılara göre devletin ekonomiye müdahalesi gereksizdir, görünmez bir el ekonomiyi dengeye getirecektir.

Smith ekonomik dengeyi sağlayan gücün, insan çıkarları olduğunu belirtmiştir. Neo liberaller kısmi devlet müdahalesini toplumsal refahın artacağı durumlarda izin verilmesinden yanadırlar. Liberal yaklaşım kadınların işgücü piyasasına girişini normal piyasa işleyişine göre değerlendirmiştir. Faydasını hangi durumda en çok durumuna getiriyorsa ona göre işgücü piyasasına girecek veya girmeyecektir.

Tutucu (muhafazakar) iktisada göre bireylerin verimlilik düzeyleri elde edeceği serveti, becerisi piyasa ilişkilerinde belirleyicidir. Verimlilik farkları servet ve gelirin farklı olmasına neden olmakta, eşitsizlikler verim farklılığından kaynaklanmaktadır. Kadınların eşitsizliğinin nedeni verimliliklerinin düşük olmasıdır. Kadınlar isterlerse verimliliklerini arttırmada özgürdürler. Kadınların ev veya iş arasındaki faydalarının en üst seviyeye de olduğu durumu seçme hakkı vardır. Ev ve işleri arasındaki zamanı nasıl etkin kullanacakları konusunda rasyonel davranabilirler. Devlet düzenlemeleri ile bu işleyişe müdahale etmek yersiz davranıştır. İşveren çalışan kadınlara özel doğum ve çocuk bakım izni gibi izinler vermekle, maliyetlerinin artması, verimliliğin düşmesi sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır. Bu gibi haklar uzun dönemde işverenin kadın işgücü çalıştırmaktan kaçınmasıyla sonuçlanacaktır. Rasyonel işverenler, tam olarak sorumluluk veremeyecekleri kadın çalışana üst düzey yöneticilik görevleri vermeyerek terfi şansını engelleme yolunu seçeceklerdir.(Heywood,1997:43)

1.3.2. Marxist Yaklaşım

Karl Marx, klasik öğretinin temel önermelerinden yola çıkarak kendi teorisini oluşturmuş olmakla birlikte klasik iktisatçıların uyguladıkları analitik metodları ve ulaştıkları sonuçlara eleştiri getirmiştir. Klasik okulun ana akımının değer sorununa emek

açısından yaklaşmış, fakat farklı bir analiz yaparak farklı sonuçlara ulaşmıştır.(Barber,1997:169-170)

Marx emek arzı teorisinde, Malthus'un nüfus artışı teorisini red etmiştir. Marx nüfus artışını dışsal bir değişken olarak değerlendirmiştir. İçsel değişken olarak da birikimin azalttığı emek talebinin ve emek kullanımını azaltan üretim teknikleriyle artan teknolojik işsizliktir. Bu durum sonunda emek arzı fazlası ortaya çıkmaktadır. Sermayenin toplam olarak büyümesiyle onunla birleşen emek miktarı da artmakta ancak bu artış azalan oranda olmaktadır.(Çolak,Kılıç,2001:18,Barber,1997:192)

Sermaye, teknoloji, emek üçlüsünün üretimin girdisini oluşturduğu kapitalist ekonomi anlayışının bir söylemi olduğu, Karl Marx tarafından iddia edilmektedir. Marx, emeğin sömürülmesini perdelemek amacıyla geliştirilen ideolojik bir söylem olduğuna vurgu yapmıştır. Ona göre üretimin gerçekleşmesinin temeli işçinin emeğidir. İşçi çalıştıkça kapitalistin sermayesini artırır, kendi yoksullaşır. Çünkü kapitalist tarafından kendi ürettiği ürün üzerindeki hakları ücretlendirme yoluyla tamamen elinden alınır. Bu haklar artı değer olarak kapitalistin sermayesine eklenir.(Demir,2018:63-74)

Emek gücünün asgari düzeyi, emekçinin feda ettiği gücünü, hergün yenilemesine yetecek kadar olan malların, değeri seviyesinde olmalıdır. Emek gücünün fiyatı, bu sınırın altına düşerse gerçek değerinin altına düşmüş olur.(Marx:1957:189-192)Lasselle'nin "Ücretin Tunç Kanunu" olarak nitelediği bu durum, kapitalist sistemde işçi ve işveren arasındaki farklı pazarlık gücünden kaynaklanmaktadır.(Yalçın,1983,322-323;Koloğlu,1966:180)

Emek talebinin, teknoloji kullanımı, sermaye yoğun sektörlerin daha fazla gelişmiş olması gibi sebeplerle azaldığı, kapitalist bir ülkede işsiz sayısının artması ve işçi sınıfının giderek fakirleşmesi kaçınılmazdır. (Hiç,1994:37)

Kadın işgücünü Marxist yaklaşım; ücretli veya ücretsiz emek başka bir ifadeyle üretken ve yeniden üretken olarak sınıflandırmıştır. Bunun anlamı yaşamsal ihtiyaçları için yapılan üretim ve piyasa için yapılan üretimdir. Hane içi yapılan üretim ve hane dışı üretimi ayırmıştır.Marx'a göre kadın işgücü emek piyasasında ücretleri düşürüyorsa kapitalist sistem cinsiyet ayrımcılığını destekleyecektir.İşgücünü ulusal,etnik,dini,bölgesel,cinsiyetçi olarak bölmek,bir kısım ücretleri görece yüksek tutarak büyük bir kısmının ücretlerinin düşük olmasını kapitalist sistemin doğasına uygun düşmektedir.Bu sorun yalnızca kurumsal işleyiş şekli olmayıp toplumsal ilişki şekilleri

izlendiğinde de anlaşılabilir.Kapitalist toplumsal ilişkiler değerlendirilerek bu işleyiş sorunları düzeltilebilir.(Arın,1999:183)

Kapitalist sistemde, ev işlerinin toplumsallaşması, değişim değerlerinin karşılığına uygun olarak ücret ödenmesi, ev işlerinin metalaşması mümkün değildir. Emek gücünün yeniden üretim maliyetlerinin bir kısmı toplumsallaştığı sosyal refah devletinin geliştiği devletlerde bile verilen sosyal hakların, kriz dönemlerinde geri alınmasının zorluğu nedeniyle, kapitalizmi yöneten sınıflar, bu hakların verilmesinden kaçınacaklardır. Toplumsallaşmış maliyetleri, krizlerde ailelerin üzerine bırakma gereği olacağından bu durum önceden verilmiş sosyal hakları geri almada sosyal gerginlikler yaratabilir düşüncesiyle, kapitalizmi yöneten sınıfları, hakların verilmesi sırasında, oldukça dikkatli davranmalarına neden olmaktadır.

Ayrımcılığın her türü, cinsiyet temelli ayrımcılığı da kapsayacak şekilde kapitalist sisteme hizmet ettiği sürece var olacaktır.

1.3.3.Neoklasik Yaklaşım

Neo klasik iktisat en önemli temsilcileri olarak Leon Walras ve Vilfredo Pareto olduğunun genel kabul gördüğü, gelir paylaşımından çok, değer kuramının ön plana çıktığı yaklaşımdır. “Fayda ve marjinal verimlilik” kavramları bu yaklaşımda emeğe bağlı değer sisteminin yerini almıştır. Matematiksel analizlere geniş yer verilmiş ve etkin çözümlere ulaşılmış olmakla birlikte kurumsal-toplumsal farklılıklara, zevk ve tercihlere, kültürel farklılıklara yeterince yer verilememiştir.

İş gücü arz ve talebini

- tam rekabet piyasa şartlarında işçi ve işverenin karşı karşıya geldiği,
- işgücünün marjinal ürününün önceden bilindiği,
- işgücü arz ve talebinin sosyal politikalarla devlet müdahalesine açık olduğu
- azalan verimler yasaının kabul edildiği varsayımları ile değerlendirmişlerdir.

İşgücü arzı, daha başlangıçta çalışmak ya da aylıklık arasında tercih sorunuyla karşı karşıyadır. İşçi, bu tercihlerden birine karar verir. Tercihleri, işgücü piyasasında çalışılan süre, ücret düzeyi, çalışan kişi sayısı gibi olguları etkiler.

Neo klasik yaklaşım, eşit üretkenliğe sahip işçilerin, rekabetçi piyasa koşullarında, işgücünün marjinal verimliliğe eşit olduğu düşüncesiyle, uzun dönemde eşit ücret almasından yanadır. Uzun dönemde, eşit özellikleri ve verimliliği olan kişiler arasında tam rekabetçi ortamda ayrımcılığı devam ettirebilme şansı yoktur. Bir çok yaklaşım kadınların yeterli eğitim almadıkları ve yeterli verimliliğe sahip olmamalarından dolayı, düşük ücret ve istihdam olanakları ile karşılaştıklarını savunmaktadır.

Neo klasik yaklaşıma göre, iş gücünün verimliliği etkileyecek bilgi beceri düzeyi gelir farklılıkları yaratmaktadır. İşgücünün üretime kattığı son birimin değeri, işgücüne ödenecek olan son birimin değerine başka bir ifade ile marjinal verimliliğine bağlıdır. Bu yaklaşımın eleştirilen yönü, aynı işi yapanların aynı ücreti almıyor olmasıdır. Cinsiyet, ırk, bölgesel farklar, etnik farklar arasında büyük farklar vardır. Neo klasik iktisat, ayrımcılık kuramıyla bu farkları işverenin zevk ve tercihleriyle açıklamıştır. Fakat eşit verimliliğe sahip kadın ve erkek işçiler arasında kadın işçilere daha az ücret ödeniyorsa işveren kadın işçileri tercih edecek bu da zamanla piyasanın eşitlenmesini, ayrımcılığın ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Serbest piyasa ekonomisinin uygulanmadığı ülkelerde kadınlar ve erkekler arasında sürekli ücret farklılığının olduğu bilinmektedir. (Koçak, 1999:210)

Neo klasik yaklaşım, işgücü piyasasının talep yönünü öne çıkarmış, işçi ve işveren davranışlarının rasyonel olduğunu varsaymıştır. Tam rekabetin olduğu işgücü piyasasında işverenin ayrımcılığa devam etmesi, elindekileri kaybetme durumunun söz konusu olmasıyla sonuçlanacak bir davranış biçimidir.

1.3.4. Keynesyen Yaklaşım

Klasik iktisat öğretisi çerçevesinde gelişmiş olmasına rağmen, Keynesyen yaklaşım, bir çok açıdan klasik yaklaşımdan ayrılmaktadır. Keynes, ekonominin tam istihdam durumunda, kendiliğinden dengeye geleceği inancını kabul etmeyerek, iktisadi analizlerde yeni bakış açılarının oluşmasına yol açmıştır. O nedenle Keynesyen emek arzı kuramı, klasik emek arzı kuramından farklılıklar göstermektedir. (Demir, 1996:24) Bu yaklaşımda, emek arzının nominal ücretlerin bir fonksiyonu olduğu genel olarak kabul edilse de, emek arzını reel ücretlerin bir fonksiyonu olarak değerlendirildiği de görülür. (Savaş, 1984:44)

Emek arzının, nominal ücretlerin bir fonksiyonu olmasının nedeni, işçilerin işgücünü sunma kararlarında parasal aldanma içinde olduklarıdır. İşçiler nominal ücretlerin

düşürülmesine karşı hassasiyet içindeyken, piyasadan talep ettikleri ürünlerin fiyat artışına tepkisiz kalmaktadırlar. Klasik yaklaşıma göre aynı tepkiyi vermeleri gerekirdi. Ayrıca toplu sözleşmelerin belirli zaman aralıklarında ve bir önceki toplu sözleşmedeki ücretleri baz almaları dolayısıyla fiyatlardaki artışlar gecikmeli olarak ücretlere yansıtılması ücretlerin nominal ücret temelli olduğu, görüşünü desteklemektedir. Emek arzının nominal ücretlerle olan bu ilişkisi irade dışı işsizliğin olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir.(Çolak,Kılıç,2001:20)

Keynes'in istihdam analizi kısa dönemli bir yaklaşım olma özelliği taşır. Efektif talebe bağlı üretim düzeyi, istihdamı belirler. Efektif talebe, toplam arzın toplam talebe eşitlendiği durumdaki talep hacmi denilebilir. Keynes geleceğe dönük üretim ve harcamalara önem vermiştir. Efektif talep analizinin içine girişimcilerin gelecekte yapacakları tüketim ve yatırım harcamalarını da katmıştır. Keynes'e göre efektif talep, aynı zamanda fiili harcamadır.(Çaklı,1998:81)

Klasik öğretiyeye göre, istihdamda emeğin azalan marjinal verimliliği, reel ücretlerin marjinal verime eşit olduğu, nominal ücret anlaşmalarının, aynı zamanda reel ücreti belirlediği anlayışı kabul edilmektedir. İşsizliğin nedeni, işçilerin tam istihdam durumundaki marjinal verime eşit ücreti kabul etmemesi daha yüksek ücret talep etmesidir. Ücretler, emek arz ve talep eğrilerinin kesiştiği seviyeye inerse işsizlik ortadan kalkacaktır. Buradaki eğrilerin reel ücretlerin bir fonksiyonu olarak oluşturulduğu varsayımı, kabul edilmektedir. İşsizliğin nedeni nominal ücretlerin yüksek oluşudur. İşsizliği gidermenin yolu da nominal ücretleri aşağıya çekmektir.(Kazgan,1997:207)

Keynes, nominal ücretlerdeki düşüşün işsizliği ortadan kaldırmadığını savunur. Ücretler ile efektif talep arasında kurulan ilişki bu görüşü desteklemektedir. Üretim teknikleri sabit tutulduğunda, emeğin marjinal verimi ve reel ücretlerin belirleyicisi efektif taleptir. Nominal ücretlerin aşağıya çekilmesi, reel ücretleri düşürücü etki yapmamaktadır.Reel ücretler efektif talebin artmasıyla ancak aşağı düşmekte dolayısıyla da parasal aldanmanın olmadığı anlamını da taşımaktadır.(Kazgan,1997:207)

Keynes'den sonraki Keynesyenler işsizliğin nedenlerini açıklamada Keynes'e rağmen tekeller, sendikalar, asgari ücret uygulamaları v.b.kurumsal uygulamalar nedenlerini kullanmışlardır.Bu kurumsal nedenlerin ortadan kalkmasıyla sistemin tam istihdama döneceğine olan inancın bir göstergesi olarak kabul edildiğinden Keynesyen teori piyasa teorisinin özel bir biçimine dönüşmektedir.(Savaş,2001:801)

Klasik iktisat anlayışına göre, işsizliğin nedenleri tam rekabet koşullarını engelleyen kurumsal uygulamalardır. İşsizliği gidermenin yolu olarak da, para arzı ve paranın dolanım hızı sabit tutulduğu varsayımı altında, nominal ücretlerin dolayısıyla reel ücretlerin düşürülmesi ya da nominal ücretleri düşürmede başarı elde edilemiyorsa para arzında genişlemeye gidilmesi önerilir. Keynes'in yaklaşımında da ücret katılıkları, işsizliğin bir nedenidir. Ona göre tam rekabet koşullarındaki ekonomilerde de işsizlik söz konusu olabilir, bazen piyasa güçleri ekonominin tam istihdam koşullarında dengeye getirmede yetersiz kalabilir. Klasik iktisat anlayışında ücret esnekliği tam istihdamı sağlamada, yeterli koşulken Keynes'in analizinde ücret esnekliğinin, ekonominin eksik istihdam koşullarında da dengeye getiren bir unsur olduğu görülür.

1.3.5. Bağımlılık Yaklaşımı

Dünyada ulusal mücadelelerin yoğun yaşandığı 1960'lı yıllarda, bağımlılık yaklaşımı görüşü dile getirilmiştir. Bu yaklaşıma göre gelişmişlik ve az gelişmişlik birbirine bağımlı olarak küresel sistemde var olan bir olgudur. Bu yıllarda Amerika Birleşik Devletlerine eleştiriler artmış, karşıt görüşlerin yükselişe geçmesiyle yaklaşım kendine çalışma alanı olarak Latin Amerika'yı seçmiştir.

Az gelişmişlerin, gelişmişlere olan bağımlılığı nedeniyle kalkınmalarının mümkün olamayacağı temel söylemleridir. Yaklaşımın savunucuları küresel dünyada tek bir üretim tarzının olduğunu, geleneksel ve modern olarak ayıramayacağını söylemektedirler. Gelişmiş toplumlar, modern üretim biçimleriyle gelişmekte olan toplumları az gelişmişliğe sürüklemektedirler. Gelişmiş toplumlar merkezi, az gelişmiş olan toplumlar da çevreyi oluşturmaktadır. Ham madde fiyatlarının çok düşük olması ekonomileri önemli ölçüde hammadde üretimine dayanan az gelişmiş ülkeleri karşılıklı ticarete az gelişmiş ülkelerin bağımlılığını arttırmaktadır.

Marxist çerçeve içerisinde düşünülen bu yaklaşıma göre gelişmiş ülkelerin bağımlılık nedeniyle sömürgeci tutum içerisine girmeleri, kaçınılmaz bir sonuç olarak görünmektedir. Az gelişmiş ülkelerin gelişmemelerinin sebebi bu sömürgeci adaletsiz durumdur. (Akkuş, 2004:168,13-15)

Bu yaklaşıma göre, teknolojik gelişmeler kadının işgücüne katılımını kolaylaştırıcı yönde olsada sömürünün önüne geçilememektedir. Uluslararası sermaye birikiminin çıkarları doğrultusunda, kadın işgücünün ücretleri düşük tutularak ayrımcılık

desteklenmektedir. Kadınların işgücüne katılımları ne kadar çok olursa olsun ücretlerdeki düşük seviye devam ettirilecektir. Yaşanılan ülkenin, dünya kapitalist sistemiyle ne derece bağlı olduğuyula, kadının toplumdaki yeri, doğrudan ilişkilidir. Özetle uluslararası güçler kadının toplumdaki yerini belirlemektedir.(Gönel,2010:131)

1.3.6.Modernizasyon Yaklaşımı

Küreselleşmenin her alanda hızla geliştiği günümüz dünyasında ülkeler arasında bağlantıların da artmasıyla gelişmiş ülkeler ve az gelişmiş ülkeler arasındaki ilişkileri ve eşitsizlikleri açıklama amaçlı yeni kuramlar gündeme gelmiştir. “Modernizasyon yaklaşımı” da bunlardan biridir. Ülkelerin gelişim potansiyellerinin aynı olduğu, gelişme dönemlerindeki farklılığın gelişmiş ülke ve azgelişmiş ülke olgusunu oluşturduğu görüşü bu yaklaşımda savunulur.

Batı ülkeleri iyi gelişmiş ülkeler olup, gelişmede model olarak bu ülkeler alınmalıdır. Az gelişmiş ülkeler bu ülkelerle işbirliğini arttırmalı, onların deneyimlerinden yararlanmalıdır. Bu işbirlikleri azgelişmiş ülkeleri ekonomik, kültürel ve sosyal alanlarda refah seviyelerini arttıracaktır.(Custom,2011:1)

Modernizasyon yaklaşımına göre, teknolojik gelişmeler ve toplumun modernleşmesiyle birlikte kadınların işgücüne katılımını etkileyen olgular zayıflayacak, çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkacaktır. Teknolojik gelişmelerin her alanda ilerleme yaratmasının yanı sıra, toplumun geleneksel kalıplarını çözücü etki yaptığı da son dönemde izlenmektedir.

Modernizasyon yaklaşımına göre teknolojinin ve sermayenin yanı sıra gelişmiş ülkelerin toplumsal değerleri de yayılmaktadır. İşgücü piyasalarında kadınlar, niteliklerine göre artan oranlarda değerlendirilmekte, ekonomik fırsatları kendi yararına kullanmaktadırlar. Ekonomik kalkınmanın getirilerinden özel ve kamu sektöründe çalışan kadınların yanı sıra evde çalışan kadınlar da yararlanmakta, bu da kadınların refah seviyelerinin yükselmesine neden olmaktadır.(Gönel.2010:130)

1.4.CİNSİYET AYRIMCILIĞINA DAYANAN YAKLAŞIMLAR

Ayrımcılık ifadesi, işgücü piyasalarında eşit verimliliği olan bireylerin eşit olamayan davranışlara maruz kaldığı durumlar için kullanılan bir ifade şeklindedir. Eşit verimliliği olan bireyler arasında farklı ücret uygulamaları vardır.(Elliot,1990:381)Ayrıca, işgücü piyasalarında verimliliğin gerektirdiğinden, daha az ücretle çalışmak olarak da ayrımcılığı tanımlamak mümkündür. Ayrımcılığın ortadan kalkması durumu tüm piyasaların rekabetçi yapıya dönüşmesi, bütün bireylerin parasal kazançlarının en çok durumuna getirmesi ile gerçekleşebilir.

Ayrımcılık, yalnızca ücretler arasında olmayıp farklı biçimlerde de karşımıza çıkmaktadır. Örneğin işgücü piyasalarında, ırka ve cinsiyete bağlı olarak terfi ettirmeme, belirli işlerle sınırlama gibi uygulamalar vardır. Her önyargı, ayrımcılık davranışına neden olmasa da, birçok ayrımcılık davranışının temel nedeni ön yargı olup işgücü piyasaları bu ön yargının davranışlara yansıtıldığı yerdendir.(Elliot,1990:381)

İşgücü piyasalarında son yıllarda cinsiyete bağlı ayrımcılık konusu sıkça dile getirilmeye başlanmış bu konuda teorik ve ampirik çok fazla çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre genellikle kadınların erkeklere göre daha az para kazandığı ve daha alt statüdeki işlerde istihdam edildikleri sonucuna ulaşılmıştır.(Flanders, Anderson.2001:954)

İnsanların bireysel olarak çalışma kararı verirken özgür seçimlerinin olduğu, bireysel çıkarları doğrultusunda karar verdikleri Ortodoks iktisat kuramlarınca varsayılmaktadır. “Bağımsız” bireylerin ne derece bağımsız oldukları tartışmalı bir konudur. Bireylerin aile ve toplumsal rolleri dolayısıyla, toplumun normları kendi yaşamlarını şekillendiren kararlarda etkili olmaktadır. Kadınların ve erkeklerin farklı rolleri olması toplumsal ilişkilerde beklenen bir durumdur. Bu beklentiye göre kadınlar çocuklara, eşlerine ve yaşlılara bakmanın yanında duygusal olarak da destekleyip yanlarında olmalıdır. Ev hizmetleri de kadın işi olarak görüldüğünden kadınların iş sorumlulukları artmakta, işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır.

Toplumsal normlar erkeği evin geçimini sağlayan kişi olarak kabul ettiğinden, erkeklerin tam zamanlı olarak işgücüne katılımı ve işyerinde başarılı olarak yükselmeleri desteklenmektedir. Bu rol dağılımı erkeğin işgücünü arz edip para kazanmasını desteklerken, kadının ev işlerinin hiçbir parasal karşılığı olmadığı gibi önem de

verilmemektedir. Ekonomik değeri ve üretkenliğinin olmadığı kabul edilir.(Bulutay,2000:157)

Yeni hane halkı iktisadı olarak bilinen yaklaşım, Ortodoks iktisadın genel teorik yaklaşımını benimsemekle birlikte hane içi ve dışı kadınların ve erkeklerin toplumsal rollerinin belirlenmiş biçimleri ve nedenleri üzerinde durur. (Schultz,1974:14)Toplam emeğin kadınların ev ve aile ile ilgili işlerde, erkeklerin ev dışı üretim faaliyetlerinde bulunmasının ikisinin birlikte ev ve ev dışı üretim faaliyetlerine katılmalarından daha verimli olduğu bu yaklaşımda savunulmaktadır.(Becker,1981:9)Kadınların aile ve ev içi üretim faaliyetlerinde görece üstünlüğüne karşılık, erkeklerin ev dışı üretim faaliyetlerinde toplumsal rollerin dağılımından kaynaklanan üstünlüğü olduğu varsayılır. Birışte uzmanlaşmış olmak verimliliği artırıcı yönde etki yaptığı varsayımını esas alan Ortodoks iktisat anlayışına göre, kadınların doğuştan veya toplumsal normlarca verilmiş rollerin bir sonucu olarak erkeklere görece verimli oldukları alanda kalarak çalışmalarını ailenin refahını, ev dışında üretime katıldığı durumdan daha fazla arttırdığı savunulmaktadır. Bu açıklamadan sonra kadınların işgücüne katılmamaları ve katıldıkları zaman da verimsizlikleri dolayısıyla düşük ücret ve statüde olmaları son derece “doğal” bir sonuçtur. Çünkü kadınlar uzmanlaştıkları alanın dışındaki faaliyetlere girişmişlerdir. (Bulutay,2000:158)

Kadın tarafındaki bakış açısının üstünlüğünün olduğu yaklaşımlara göre ise, çocuk, eş ve yaşlı bakımı gibi işlerin “doğal” olmadığı toplum tarafından belirlenmiş, değiştirilebilir bir rol olduğu savunulmaktadır. Kadın ve erkek olarak ayrışma, doğuştan gelen fiziki farklılıkların yanında öğrenilmiş, içinde yaşadığı toplum tarafından belirlenmiş rollerin tarafından da şekillenmektedir. “Kadın ve erkek”olmak aynı zamanda birer toplumsal cinsiyet sınıflamasıdır.

Cinsiyet temelli ücret-meslek ayrımcılığını ve bunun süreklilik nedenlerini açıklamaya çalışan pek çok kuramsal yaklaşım bulunmaktadır. İşgücü piyasalarındaki ayrımcılığı açıklamaya çalışan kuramları “Neo klasik ve kurumcu yaklaşım” olarak iki ana grupta toplamak mümkündür. Neo klasik yaklaşımı savunanlara göre işgücü piyasalarındaki kadınlara yönelik ayrımcılığın nedeni, kadınların kendi seçimleri olmayıp temel ya da mesleki eğitimlerinde ve iş bulma aşamasında karşılaştıkları kurumsal engellerdir. (Palaz,2003:89)

1.4.1. Neo Klasik Yaklaşım ve Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı

Neo-klasik yaklaşım rekabetçi piyasa şartlarının olduğu ortamlarda, eşit verimliliğe sahip bireylerin uzun zamanda eşit ücret alacaklarını, ücretlerin işgücünün marjinal ürün verimliliğine eşitleneceğini savunmaktadır. Tam rekabetçi işgücü piyasalarında karını en üst düzeye çıkarmak isteyen işverenin, uzun dönemde ücretlerdeki ayrımcılığı sürdürmesi olanaksızdır. Eşit üretkenliğe sahip kadın işgücü, erkeklerden daha az ücret alıyorsa işveren kadın işgücünü erkeğe tercih ederek maliyetlerini azaltmak isteyecektir. Kadın işgücünü tercih etme süreci, kadın- erkek ücretlerinin eşitlendiği noktaya kadar sürecek ve böylece ayrımcılık uzun dönemde ortadan kalkacaktır. İşveren rasyonel davranmayıp ayrımcılığa devam ederse, yüksek maliyetlere katlanmak ve bir süre sonra da rasyonel davranan rakiplerinin rekabet güçlerine dayanamayarak piyasayı terk etmek zorunda kalacaktır.(Darity,1995:586)

Özetle, rekabetçi piyasa şartlarında, uzun dönemde, eşit niteliklere ve eşit verimliliği olan kadınlar ve erkekler arasında ücret ayrımcılığının sürdürülemeyeceği söylenmekteyse de birçok ülkede kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında sürekli bir ücret ayrımcılığının olduğu bilinmektedir. Ekonometrik araştırma sonuçları, günümüzde var olan ayrımcılık durumlarını kanıtlamaktadır.(Koçak,1999:210)

Cinsiyete bağlı ücret ve meslek ayrımcılığının sürekliliğini açıklamaya çalışan neo-klasik yaklaşımlardan öne çıkan görüşler kısaca aşağıdaki gibi sıralanabilir.

a)Beşeri Sermaye Kuramı:

Kadın- erkek ücret ayrımcılığını ve cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmayı arz yönünden açıklamaya çalışan neo-klasik iktisat okulları tarafından geliştirilen kuramlardan biridir. Bu yaklaşıma göre, kadınların erkeklerden daha az ücret alması ve düşük statülü mesleklerde çalışmalarının sebebi beşeri sermaye donanımlarının yetersiz olmasıdır. (Cloud, Garret,1997:152,Palaz 2003:91)

Beşeri sermaye, bireyin bilgi, beceri ve hünere kazanabilmek için yaptığı eğitim harcaması olarak tanımlanır.(Seyidoğlu2002:59)Beşeri sermaye yaklaşımına göre kadın ve erkek işgücü birbirlerinin yerine tam anlamıyla ikame edilemezler. Kadınların evlenip çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasalarından çekilmeleri yaygın bir davranış biçimi olması dolayısıyla işlerinden ayrı kaldıkları süre boyunca deneyime dayalı beşeri sermaye birikiminden yoksun kalmaktadırlar. Kadınlar erkeklere göre hizmet içi eğitim almayı daha

az istemektedirler. Bunun sebebi çocuk bakımı, ev işleri gibi işlere daha fazla vakit ayırabilme isteği baskın geldiğinden daha az sorumluluk gerektiren, düşük statülü işleri tercih etmektedirler. Beşeri sermaye kuramına göre kadınların daha az ücret almalarının ve düşük statüdeki işlerde çalışmalarının nedeni kadınların kendi özgür iradeleri ile verdikleri kararlar olmaktadır.(Polachek,1981:62-68)

Burada ifade edilmesi gereken başka bir konu vardır. Bu konu da beşeri sermayenin doğum kararından başlayarak aile içi eğitimle devam eden bir dizi parasallaştırılmamış maliyetinin, kadınlar tarafından karşılanmış olmasıdır.(Cloud, Garret 1997:160)Beşeri sermayeyi oluşturma gibi önemli bir görevi üstlenen kadının toplumun kendisine biçtiği rol gereği beşeri sermayesini geliştirememesi nedeniyle, işgücü piyasalarında daha düşük ücretler ve düşük statülere maruz kalması bu öneminin yeterince dikkate alınmamasının sonucudur.

b)Duygusal Ayrımcılık Kuramları

Becker'in geliştirdiği duygusal ayrımcılık kuramlarına göre cinsiyet ayrımcılığı belli gruplara karşı oluşturulmuş kişisel ön yargılar ve duygusal tercihler biçiminde gerçekleştiği savunulmaktadır.(Palaz, 2003:94)Becker, eşit derecede verimliliği olan kadınlara, erkeklere ödenen ücretten ayrımcılığı oranında düşük ücretler ödeyen işveren, kadınlara karşı önyargısı nedeniyle böyle bir uygulamaya gitmektedir. Ayrımcılık işverenle sınırlı olmayıp müşteriler ve iş arkadaşları arasında da var olan bir durumdur. Toplumsal olarak meşruluğu kabul edilmiş yargılar ve kabul edilmiş roller ayrımcılığın nedenleridir.(Lordoğlu,Özkaplan 2003:2379)

Daha önce de belirtildiği gibi, kadınlara karşı müşteriler ve işyerinde bulunan iş arkadaşları tarafından da duygusal ayrımcılık yapılmaktadır. Bazı işyerlerinde, erkek çalışanlar kadınlarla birlikte çalışmak istememekte, onlarla işlerini paylaşmamaktadırlar. Bu durumun parasal olmayan ek maliyet getiriyormuş gibi görünmesi işveren tarafından maliyet olarak algılanıp, işverenin cinsiyet ayrımcılığına gitmesine yol açmaktadır.(Elliot,1990:389)

Bazı işyerlerinde müşteriler kadınlardan hizmet almak istemeyebilirler. İşveren müşterilerin tercihleri doğrultusunda cinsiyet ayrımcılığını seçerek kadınların aleyhine mesleki katmanlaşma oluşur. Becker, eğer bir ekonominin tekelleşmesine izin verilmeyip serbest rekabet koşulları sağlanırsa, cinsiyet ayrımcılığının önemli ölçüde kalkacağını belirtmiştir.

c)Aşırı Kalabalıklaşma Kuramı

Aşırı kalabalıklaşma teorisi Millicent Fawcett tarafından 1918 yılında dile getirilen bir teoridir. Fawcett'a göre işverenlerin kadına sosyal ve kültürel bakış açıları ve önyargıları nedeniyle, kadınlar düşük statülü az vasıf gerektiren işlerde çalışmaktadırlar. Bu durum da düşük ücretlere sebep olmaktadır.(Palaz,2003:96)

Bu yaklaşımın diğer kuramlardan farkı, tam rekabetçi işgücü analizlerinden ayrılarak kadınların belli mesleklere yönelmesini mesleksel ayrımcılığı ele almasıdır. Kadınlar, belli başlı mesleklerde yoğunlaşmakta ve bu durum da o mesleklerde aşırı kalabalıklaşmaya neden olmaktadır. Bu analize göre kadınlar erkeklerle eşit beşeri sermaye donanımına sahip olsalar da aynı işgücü piyasalarında rekabet etme şansları yoktur. Çünkü meslekler, işkolları toplumun önyargısı tarafından kadın ve erkek işi olarak ayrımlanmıştır. Bu nedenle kadınların işgücünü arz ettiği piyasalar ile erkek işgücünün arz edildiği piyasalar farklıdır. Erkek işi olarak belirlenen işlerin sayısı kadın işi olarak belirlenenlerden sayıca fazla olması, kadın işgücünün bu mesleklerde yığılmasına neden olmaktadır. Kadın işgücü piyasasına girenlerin kalabalıklaşması, ücretleri düşürücü yönde piyasaya etkisi olmaktadır.(Bergman,1989:49)

d)İstatistiksel Ayrımcılık

Phelps tarafından, 1972 yılında, "İstatistiksel Ayrımcılık Modeli"ortaya atılmıştır. Neo-klasik yöntemin Kurumcu iktisatçılar tarafından kullanıldığı, Kurumcu ilkelerinin korunmasına da özen gösterilerek yapılan bir ayrımcılık yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre ayrımcılığın temel nedeni, eksik rekabet, eksik bilgi, belirsizliğin olduğu bir ortamda işverenin karar vermek zorunda kalmasıdır. İşveren işe alımlarda eğitim, iş tecrübesi gibi bazı bilgilere ulaşabilse de bu bilgiler verimlilik hakkında tam açıklayıcı olmayabilmekte, o nedenle işveren subjektif değerlendirmelerle işe alma yoluna gitmektedir. İşgücü potansiyelinin somut olarak ifade edilememesi sebebiyle kadınların daha az verimli, güvenilmez, düzensiz çalıştıklarını düşünür ve karar verirler. Böyle bir karar verdiğinde işveren istatistiksel ayrımcılık yapmış olur.(King,1990:119,Core,1994:30-35)

İstatistiksel Ayrımcılık Yaklaşımında, işverenin kararlarında etkili olanın istatistiksel bilgiler olduğu önyargılar olmadığı savunulur. İşverene göre erkek işgücünü kullanmak her zaman daha karlıdır. İstatistikler evli kadınların çalıştıkları her saati eşit işler için erkeklerden daha az enerji harcayarak geçirdiklerini tespit etmiştir.(Gangadharan,Rosenbloom,1996:15)

Bu model içerisinde hane halkının çalışma saatlerinin dışındaki saatleri için kadın işgücüne yoğun talebin olması, bu saatleri kullanmada kadınların esnek olmamasına neden olmaktadır. Kadınların işyerinde daha az kalmayı tercih ettikleri, geç saatlere kadar kalmamak, hafta sonu mesailerine kalmamak, şehir dışına iş seyahatlerine çıkmamak gibi istemlerinin olması işverenin kararlarını erkek işgücünden yana kullanmasına neden olmaktadır. (Hotchkiss,Pitss,2003:3-6)

1.4.2.Tekel Gücü Modelleri

Tekel gücü modeline göre işgücü piyasalarında karlı olduğu için ayrımcılık yapılmaktadır. İşgücünün birbiriyle rekabet edemeyen ırk ve cinsiyet gibi alt gruplara bölünmesiyle oluşturulan ayrımcılık rekabetçi güçleri etkisizleştirir.

Joan Robinson tarafından ortaya atılan Tekel Gücü Modeline göre, işgücü piyasalarında az sayıda satıcı ve/veya az sayıda alıcının birbirleriyle anlaşmasıyla ortaya çıkmaktadır. Tekel gücünden kaynaklanan ayrımcılığı açıklamak üzere birçok model geliştirilmiştir. Bu modeller iş değişikliği durumunda akışkanlığın bir maliyetinin olmadığı, işçilerin tam bilgiye sahip olduğu varsayımlarını kabul etmişlerdir. Oysaki bazı kuramlarda iş arkadaşları ayrımcılığı kuramında olduğu gibi türdeş işler arasında değişiklik yapmanın parasal maliyet ve/veya zaman maliyeti olacağından iş değişikliğine gidilmediğini dile getirmişlerdir. İş değiştirme maliyetleri, işgücü piyasalarında işverenin tekel gücü oluşturmasına olanak sağlayan unsurlardan biridir.(Manning,2003:105-131)

Tekel Gücü Modelinde, işçinin ücreti marjinal verimliliğinden az olmakta, aradaki fark işgücü piyasasında tekeli unsurların miktarına bağlıdır. Farkı belirleyen işgücünün ücrete bağlı arz esnekliğidir. Kadınların işgücü arz esnekliği, erkeklerin işgücü arz esnekliğine göre daha düşüktür. Arz esnekliğinin düşük olması kadınların daha az ücrete razı oldukları anlamını da taşımaktadır. Arz esnekliği arasındaki bu fark kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğini meydana getirmektedir.

Barbara Bergmann tarafından geliştirilen Hücüm Modelinde, Tekel Gücü Modelleri içinde mesleki katmanlaşma öne çıkarılmıştır. Bu modelde kadın işlerinde işgücü talebinin işgücü arzından fazla olması durumunda bu tür işlere hücüm olmasıyla, kadın işlerinde düşük olan ücretler düzeyinde erkek işgücü de yer alacaktır. Erkekler zorunluluk veya

tercihleri dolayısıyla kadın işlerinde çalışabilir. Çok sayıda kadın bu tür işlere hücum ettiği için ücretler düşük olmaktadır.

İşgücü piyasasında, kadınların iş değiştirme eğilimleri, erkeklere göre daha az ve alternatif iş olanakları sınırlıdır. Bu nedenden dolayı, kadın işgücünün arz esnekliği erkeklere göre daha katıdır. İşgücü piyasasında işgücü arzının farklılığı, cinsiyet ve işgücü arz esnekliğiye, bu durum kadın işgücü ücretlerinin düşük olmasına yol açacaktır. Diğer sebeplerde kadınların fiziksel yapısının erkeklerden daha zayıf oluşu meslek sınavlarında, eğitim ve staj aşamasında ve gerekse kanunlarla kadınların fazla çalışmasının engellenmesiyle cinsiyete bağlı meslek farklılaşmasını beraberinde getirmektedir. Ayrıca kadın kendisine biçilen toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı sınırlı işlerde çalışmak durumundadır. Cinsiyete bağlı işlerin oluşması, işverene cinsiyete bağlı ücret ayrımcılığını sağlayan Tekel Gücünü vermektedir.(Gunderson,1978:217-226)

1.4.3.Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kurumcu Yaklaşım

Kurumcu yaklaşım, Neo-iktisatçıların savunduğu yaklaşımların özellikle de beşeri sermaye modelinin, süreklilik gösteren işgücü piyasalarında uygulanan cinsiyet ayrımcılığını açıklamada yetersiz olduğunu iddia eder. Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasaları neo-klasik iktisatçıların belirttiği gibi, birçok iş seçeneği arasında bireylerin özgürce seçim yaparak, kendi zevk ve tercihleri doğrultusunda seçim yaptığı yerler değildir. İşgücü piyasaları, tekelci firmaların ve kurumsal düzenlemelerin(firma içi işgücü piyasaları gibi)esnek olmadığı yerlerdir. Bu kurumcu düzenlemelerle, bazı işçi grupları daha olumsuz şartlarda, ikincil piyasalarda kendi istemlerinin dışında çalışmak zorunda kalabilirler.(Palaz,2003:97)

Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasasında birincil ve ikincil işler olmak üzere ayrımlar vardır. Kadınlar ve erkekler bu ayrımlanmış piyasada iş yaşamlarını sürdürürler. Birincil olarak belirlenen iş grubu diğer gruba görece yüksek ücretler, ikramiyelerverilmekte, işgücü deviniminin yavaş ve bol terfi imkânlarınınolduğu iş grubudur. İkincil gruptaki işler ise nispeten daha düşük ücretler, daha kötü çalışma şartları, ikramiyelerinolmadığı, işgücü devinim hızının yüksek olduğu işlerdir. Kurumcuyaklaşım, çoğunlukla erkeklerin yüksek statü ve yüksek ücretin olduğu birincil işlerde, kadınların ise emek yoğun ikincil işlerde çalışmakta olduğunu belirtmektedir.(Koçak,1999:81)

Tarihsel süreç içerisinde, piyasa çözümü dışında hiçbir çözümü kabul etmeyen Neo-klasik iktisat, iktisadi davranışlar için evrensel birey (tüketici,fırma) yaklaşımını kullanmıştır. Neo-klasik iktisatta fayda analizine göre bireyler faydalarını en çokladıkları ekonomik kararları alırlar, bir tarafın istismar edilmesi söz konusu olamaz.Bu nedenle yapısal ayrımcılık söz konusu değildir.

Neo klasik iktisat “,kadınlara yönelik bir ayrımcılık varsa bu kadınların kendi özgür ve rasyonel seçimlerinin bir sonucudur” görüşünü kabul etmektedir. Tercihler sonunda yapılan rasyonel davranışlar, Neo-klasik iktisadın temel varsayımlarındandır. Bu varsayım tarihsel, kurumsal sınırlılıkları içermez.

“Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı”kuramı, kurumcu teori çerçevesinde yer alan, kadınların neden düşük statülü işlerde yoğunlaştığını açıklamaya çalışan bir kuramdır. Feminist iktisatçılar, ayrımcılığı aile içi ve işyerinde ekonomik, kültürel, siyasi ve toplumsal etkenlerin çok yönlü etkileşimi sonucu ücretler, mesleki statü ve istihdam açısından ortaya çıkan farklılaşmalar olarak tanımlamışlardır. Feminist yaklaşımın getirdiği yenilik, daha önce cinsiyetten ayrı olarak görülen araştırma konu ve alanlarının, tartışmanın içine almış olmalarıdır.(Crompton, Hantrais,Walters,1990:330)

Feminist iktisat söylemlerinde, daha önce yapılan çalışmalarda, ev ekonomisini, onu oluşturan birimleri yani ailenin hiçbir ekonomik tartışmada olmayışı dile getirilir. Günümüzde halen ücretli işgücünün önemli bir bölümü olan kadın işgücü ve büyük bir bölümü kadınlar tarafından üretilen hane içi üretim, ekonomik ilişkileri ve davranışları araştıran disiplinlerin araştırmalarında yer bulamamaktadır.

Feminist iktisatçılar,Neo –klasik iktisadın ayrımcılık yaklaşımlarının bazı yönleri kendi kuramları içinde yer bulsa da neo-klasik iktisadın ayrımcılık yaklaşımını eleştirmişlerdir.Piyasa öncesi ayrımcılığın, dışsal olarak değerlendirilmesi cari piyasa ayrımcılığının öne çıkarılması Neo-klasik iktisadın,Feminist iktisatçılar tarafından eleştirilmesinin nedenleridir.Feminist iktisatçılar,aileyi de kapsayan diğer toplumsal kurumlar ile işgücü piyasası arasındaki geri besleme etkisinden söz ederler.Neo klasik yaklaşım, arz yönünden kadınların bazı işleri tercih ettiği,talep yönünden ise işveren tarafından ayrımcılık yapılmasını, tercih ve kısıtlama ayrımı olarak sınıflandırmışlardır.Bu sınıflandırma, Feminist iktisatçılar tarafından, gerçek yaşamda böyle bir ayrışmanın söz konusu olmadığı görüşüyle eleştirilmektedir..(Lordoğlu,Özkaplan,2003:261)

Feminist iktisat, iktisat analiz tarihinde oldukça yeni olan “toplumsal cinsiyetin farkında” bir disiplin oluşturma yönünde geleneksel paradigmaları etkilemektedir. Gerek Neo-klasik, gerekse Marksist-Feminist iktisatçıların “güç eşitliğine dayalı hane içi pazarlık modeli” bu duruma örnek verilebilir. Feminist iktisat gerçek dünya ve teori arasında ilişki kurmada kendi kavramlarını oluşturmaktadır.(Voyyoda,2005:4)

Feminist iktisat yaklaşımına göre erkek egemen sistemin hâkimiyetinde oluşturulmuş geleneksel ve sosyal değer yargıları kadınlara evde ve işyerinde uygulanan ayrımcılığın temel nedenidir. Toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde ataerkil(patriarkal)sistem erkeğe ayrıcalıklar sağlamasının yanında, aynı zamanda güçlü de yapar. Ekonomik ve sosyal değişkenler arasında ilişki ve sosyal etkileşim cinsiyet ayrımının oluşmasına neden olur.(Power,1976:226)

Güç eşitsizliği, sömürü, çelişki gibi kavramların teorisi olarak kabul edilen Marksist teori ile Feminizm arasındaki ilişki, Neo klasiklerle olan ilişkiden oldukça farklıdır. Kadın üzerindeki baskıyı ve bunun iktisadi yaşamın şekillendirilmesindeki önemini konu alan Feminist iktisat, güç ilişkilerinin açıklayıcısı olması dolayısıyla Marksist teori içinde kendine yer bulmuştur. Fakat bu iki teorinin tam manasıyla uyum içinde oldukları söylenemez.

Marksizm ve Feminizm birlikteliğini aslında Marksizm olarak nitelendirilmekteyse de bu birliktelik anlayışı Feministler tarafından tam olarak benimsenmemektedir. Marksist bakış açısı Feminist mücadeleyi, sermayeye karşı mücadele kapsamında değerlendirmektedir.(Voyyoda,2005:3)

Kadınların kapitalist sistem içindeki konumlarıyla Marks ve Engels’ten başlayarak tarihsel gelişim süreci içinde birçok Marksist ve sosyalist düşünür yakından ilgili olmuştur. Feminist iktisatçıların beğenmedikleri yaklaşım, konunun tüm piyasa- dışı ilişkilerle aynı kategoride incelenmiş olmasıdır. Kadın sorunu geleneksel Marksist teoriye göre asıl sorun olan sınıf sorununun bir türevidir. Sınıflar arası ilişkiler analiz edilirken, aile içi ilişkilerde analiz edilmiş olmaktadır. Geleneksel Marksist teori, aynı sınıf içinde değerlendirdiği, kadınlar, erkekler, çocuklar arasındaki farkları çoğu zaman ele almamıştır.(Voyyoda,2005:3)

Geleneksel bakış açısına göre piyasa için üretimin dışında kalan, temel ihtiyaçları karşılayan ev içi üretim, ekonomik bir faaliyet sayılmayıp ikincil olarak düşünülmüştür. Marksist-Feminist iktisatçılar, hane içi üretim üzerine olan açıklamalarında, kadıncılığının

ikincil kalmasının, emeğin yeniden üretimi, sermayebirikimi, sınıf çatışması konularında kapitalist sistem için gerekliliğine vurgu yapmaktadırlar. Feminist bakış açısı, işçi sınıfının aile içinde kadın ve erkek arasında olduğu düşünülen doğal iktisadi çıkar birliğine şüpheyle bakmaktadır. Ataerkil sisteminde tıpkı kapitalist sistemde olduğu düşünülen dinamikleri vardır. Marksist-Feminist bakış açısına göre bu iki sistem birbirini beslemektedir. (Folbre,1986:250)

Ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işler, cinsiyete dayalı işbölümünün olduğu bütün toplumlarda kadın işi olarak kabul edilir. Feminist bakış açısına göre öğretmenlik, hemşirelik, dadılık, temizlikçilik gibi kadın mesleği olarak görülen meslekler de ev kadınlığının devamı olarak görülmekte, bu işlere gereken önem verilmemektedir. Öyle durumlar vardır ki kadınların yaptığı işler veya üretim, yüksek ücret alan erkeklere oranla çok daha fazla nitelik gerektirmesine rağmen sırf kadın mesleği olarak görülmesinden dolayı, kadınlar az ücret ve düşük statüye razı olmak zorunda kalmaktadırlar.

1.4.4.Cinsiyete Bağlı Ayrımcılığın Ölçülmesi

Dünyanın hemen hemen her ülkesinde, farklı düzeylerde cinsiyete bağlı ayrımcılık görülmekte ve bu ayrımcılığı belirlemede bir takım değişkenler kullanılmaktadır. Bu değişkenlerin başlıcaları, sivil ve mülkiyet hakları, fiziksel bütünlük, aile durumudur .Kadın ayrımcılığı, eğitim, sağlık, işgücü piyasasına katılım, kadının ekonomik ve hukuki eşitlik gibi göstergelerle de belirlenerek önemli sonuçlar elde edilmektedir.

Yapılan çalışmalarda kişi başına gelir ile kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı arasında doğrudan ilişki olduğu saptanmıştır. Kişi başına gelirlerdeki artışlar, ayrımcılığı azaltma yönünde etki yapmakta, hatta ayrımcılığın tamamen ortadan kalkma noktasına yaklaştırmaktadır. Kişi başına gelir artışının bir diğer etkisi de, kadınların erkeklerle eşit eğitim olanaklarına kavuşmalarıdır. Ülke insanların daha sağlıklı ve daha iyi şartlarda yaşadığı gelişmiş ülkelerde insanların beklenen yaşam süreleri daha uzundur. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile kadınların ekonomik, siyasal, sosyal ve hukuki alanlarda haklarını kazanmış olmaları arasında olumlu yönde ilişki vardır.

Kadın ayrımcılığı bakımından dünyada ülkeler arasında önemli farklar vardır. Örneğin Doğu Asya ülkelerine göre eğitim düzeyi olarak daha gerilerde yer alan Latin Amerika ülkeleri, kadın ayrımcılığı konusunda Doğu Asya ülkelerinden daha olumlu düzeydedirler.(Gönel,2010:136)

Kadın ayrımcılığını belirleyen etmenlerin en başında dinsel farklılıklar geldiği söylenebilir. Müslüman ve Hindu dini kadınlara karşı tutucu bir yaklaşım içindeyken, Protestanlık kadınlara karşı daha eşitlikçidir. Dinsel kuralların etkili olarak toplum yaşantısında yer almasıyla, kimi zaman bazı toplumlarda ayrımcılığı şiddete varan ölçülere taşıyabilmektedir.

Kadının konumunun, gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında geri durumda olduğu söylenebilir. Gelişmekte olan ülkelerde kız çocuklarının okutulmaması doğal karşılanmakta, kadınlara yönelik eğitim ve sağlık harcamaları da yetersiz kalmaktadır. Bu ülkelerde kadının, politik yaşama katılımı çok az, ekonomik ve hukuki eşitliğinde derin farklar vardır. Bu gibi etkenler, ülkelerin kalkınmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

II. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ ARZININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye’de uygulanan ekonomi politikaları, Türkiye’yi gelişmişlik sıralamalarında ilk 20 içerisinde yer almasını sağlamış, fakat işsizlik sorununun çözümünde yetersiz kalmıştır. İşsizlik sorunu, günümüz Türkiye’sinin en önemli ekonomik ve toplumsal sorunlarından biri haline gelmiştir.

Ülkemizdeki, işsizlik sorununun oluşumundaki nedenler olarak, hızlı nüfus artışı, iç ve dış göçler, teknolojik gelişmeler, yetersiz gelir, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, bölgeler arası gelişme farklılıkları, eğitim ve yatırım politikalarının istihdamı artırma etkisinin yeterli olmaması sayılabilir.

Tarım sektöründe mutlak olarak istihdam azalışı, eğitim düzeyi giderek artan kadın işgücünün tarım dışı alanlarda çalışma arzusu ve en önemli bir diğer faktör de işgücüne katılan nüfusun oransal olarak azalma eğilimi olsa da çalışabilir nüfusun artışı, işgücü arzının uzun süre artmasının başlıca nedenleridir. İşgücü, özellikle de kadın işgücü arzı giderek artarken, istihdam olanaklarının aynı ölçüde artmaması işsizlik sorununun temel nedenlerinden biridir. (Gürsel,2004:2)

Ancak, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin yeni işler yaratabilmesinin koşulu, istihdam artışını beraberinde getiren hızlı büyümeyi gerçekleştirmesidir. “İstihdam dostu”büyümeyi sağlamanın yolu ise işgücü piyasasının istihdam artışını engelleyen yapısal özelliklerini belirleyerek bu engellerin giderilmesi için gereken ekonomik düzenlemelere gidilmesidir.(Gürsel,2004:2)

2008 yılında küresel piyasalarda yaşanan ekonomik kriz, pek çok ülkede yapısal sorunların gündeme gelmesine neden olmuştur. Bu krizle birlikte küreselleşmeye dünya genelinde tepkiler artmıştır. Bu dönemin en çok dikkat çeken özellikleri olarak, küreselleşmenin gelişmiş-gelişen ülke farklılıklarını hızlı bir şekilde kapatmasıyla birlikte, bu durumdan gelişmiş ülke orta sınıflarının rahatsız olmaya başlamasına bağlı olarak dünya siyasetinde ortaya çıkan değişimler sayılabilir.

Gelişen ülke piyasalarına akan sermayenin etkisiyle bu ülke ekonomilerinde büyüme hızlanmıştır. Türkiye’de bu sermaye akışından yararlanmış, fakat bu dönemde

yapılması gereken yapısal reformlar siyasi gelişmeler nedeniyle yapılamamıştır. Küresel sermayenin gelişen ülke piyasalarından çekilmesinin zor olduğu, artan nüfusları ve gelişen ekonomileriyle gelişen ülkelerin küresel piyasalarda dengeleri değiştirdiği söylemleri son dönemde tartışılmaktadır. Küresel ekonominin bir parçası olan Türkiye'nin de ekonominin yapısal sorunlarına odaklanması gerektiği gündeme gelmiştir.(Tüsiad,2017:12/584)

2011 yılından itibaren Türkiye'de dönem dönem inşaat sektörüne bağlı bir artış görülse de yatırımlarda zayıflık devam etmektedir. Türkiye'de istihdam ve işsizliğin nedenleri olarak alınan iç ve dış göçler, hızlı nüfus artışı, ulusal gelirin bölüşümündeki adaletsizlik, teknolojik gelişmeler, bölgeler arası farklı gelişmelerin olması, eğitim programlarındaki sorunlar, yatırım politikalarındaki aksaklıklar sayılabilir.

2.1. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ

Türkiye'de cumhuriyetin ilanından sonra Atatürk'ün başlattığı devrimlerle, kadın istihdamını doğrudan etkileyen düzenlemeler olarak 1924 yılında çıkarılan eğitimi tek çatı altında toplayan Tevhid-i Tedrisat kanununu, 1926 yılında çıkarılan Türk Medeni Kanunu sayılabilir. Bu kanunlarla, kadınlara erkeklerle eşit eğitim imkânı sağlanmış, kadınların yasal statüsü neredeyse tamamen değişerek dönemin koşullarına göre hemen hemen erkeklerle eşit haklar sağlanarak, kadın istihdamının gelişmesinin önü açılmıştır.

Atatürk kadınların çalışma yaşamında yer almasının önemini her fırsatta dile getirerek, kadınların iş yaşamında korunması için de çalışmıştır. Yapılan düzenlemelerde eğitim ve fırsat eşitliği temel amaçtır.(Oskay,1993:85-96)Cumhuriyetin ilanından itibaren geçen on yıllık süre zarfında kadın bir yurttaş olarak kabul edilmiş, Türk toplumunun yeniden yapılanması sağlanmıştır.

1927 yılında kadınların genel nüfus sayımına dâhil edilmesi, Türkiye Büyük Millet Meclisinde seçme ve seçilme hakkının tanınması, kadınların sosyal statüsü bakımından önemli gelişmelerdir.17 Şubat 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu ile çok eşlilik yasaklanmış, kadınlara miras ve mülk edinmede erkeklerle eşit haklar verilmiştir.

Ülkemizde 1950'li yıllardan itibaren kadınlar, çalışma hayatına daha aktif katılmaya başlamışlardır.1950'li ve 60'lı yıllarda kentlerde hizmet sektöründe gelişmeye bağlı olarak kadınlar bu sektörlerde yer almaya başlamışlardır. Zorunlu olmadıkça sanayi işleri kadınlar tarafından tercih edilmemiştir. Bu durum, dünya genelinde kadınların ücretli

çalışma yaşamlarına geçişlerinde izlenen süreçle benzerdir. Kadınlar önce hizmet sektöründe istihdam edilmişlerdir.(Ecevit,1995:117-128)

1970’li yıllardan itibaren, Türkiye’de kadın hareketlerinin, örgütlenmesi, kadın haklarına ilişkin sorunların ulusal ve uluslararası boyutlara taşınması hız kazanmıştır. Bu yıllarda kadınlar daha önce erkek işi olarak nitelendirilen öğretmenlik, turizmcilik, tezgâhtarlık, garsonluk, işportacılık gibi birçok alanda yer almışlardır.

1970’lerde kentlerdeki yüksek işsizlik ve olumsuz yaşam koşulları hüküm sürmesine rağmen çalışmak isteyen kadınların sayısı hızla artmıştır.1980’den sonra kısıtlı iş imkânlarına akın eden kadınlar hizmetler sektöründe sanayi sektörüne göre daha fazla istihdam olanağı bulmuşlardır.1970’li ve 1980’li yıllarda kadınlara yeterli istihdam olanağı sağlanamamıştır.(Ecevit,1985:120)

1980’li yıllar Türkiye’sinde kadınlar, daha ilk etapta içinde buldukları sosyo-ekonomik kültürel koşulları dolayısıyla ev ve işte başarının mümkün olmayacağını kabul etmekte, eğitim düzeyi düşük olan kadınlar ev yaşamını iş yaşamına tercih etmektedir. Eğitim ve ekonomik düzeyi yüksek olan kadınların ise ücretli ev işçisi çalıştırma, pratik yaşam koşulları edinerek(dondurulmuş veya hazır yemekler, makineleşme)iş yaşamını seçtiği görülmektedir.(Mardin,2000:137)

1980’ler Türkiye’sine gelindiğinde, Türk Medeni Kanunu aileyi laikleştiren özellikte olmasına rağmen, bazı eşitsizlikleri de içermekteydi. Erkeği evin reisi, kadını ise onun yardımcısı olarak tanımlamıştı. Bu yıllarda kadınlar hukuk, eğitim, ekonomik ve politik yaşamda ve aile içinde birçok eşitsizliğin, ezilmiş ve ikincilleştirilmiş cinsiyetçi bir sistemin içinde yaşamak durumundaydılar.1980’lerden sonra yeni kadın hareketi bu duruma itiraz etmeye, geleneksel rolleri sorgulamaya başlamıştır.(Çubukçu,2004:139-153)1980 ekonomik krizi ve askeri darbenin ardından kadınlar açısından yeni bir dönem başlamıştır.(Çubukçu,2004:139-153)

1980-2008 dönemi kadınların işgücüne katılım oranları bakımından düşüşün yaşandığı dönem olmuştur. Bu durumun en büyük nedenleri olarak, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadının şehre göç etmesi ile birlikte iş hayatından eve çekilmesi ve ekonomik krizlerin etkisi olduğu söylenebilir. Bu krizlerin ilk etaptaki olumsuz etkileri kadın işgücü üzerinde olmuştur. Kadınlar işe alınmada yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığını işten çıkarılmada da yaşamaktadırlar.(Çubukçu,2006:44)

BM ve AB giriş sürecinde taraf olunan anlaşmalar ve bu anlaşmalardan kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelere gidilmiştir.

1990'lı yıllarda Medeni Kanun'da değişikliğe gidilerek kadınların toplumsal statüsünü değiştirmeye yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Medeni Kanun'da 1990'larda yapılan değişiklikle kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan 159.madde Anayasa Mahkemesi tarafından kaldırılmıştır. Diğer eşitliği sağlamayı amaçlayan düzenlemeler, kadının kendi soyadını kocasının soyadıyla birlikte kullanabilmesi "bakire, dul, boşanmış" gibi ifadelerin nüfus bilgilerinden çıkartılması ve zinanın suç olmaktan çıkarılmasıdır.1994 yılında "Medeni Kanun Değişiklik Tasarısı"çalışmalarıyla Medeni Kanunun dili ve felsefesi ile kadın erkek eşitliğine uyumsuz hükümlerde değişiklik yapılmış, 1 Ocak 2002'de yürürlüğe girmiştir.

1990'lı yıllarda yapılan bir diğer çalışmada 4 Mayıs 1993 tarihinde Dünya Bankası ile Türkiye Cumhuriyeti arasında imzalanan "İstihdam ve Eğitim Projesi"nin alt bileşenlerinden biri olan"Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi"dir. 1994-2000 arasına faaliyetleri yayılan sözü edilen projede kadınların tüm ekonomik sektörlerde ve mesleklerde daha iyi iş olanaklarına kavuşturulabilmesi için oluşturulacak politikalara gerekli veri ve bilgilerin toplanması, yeni bilgilerin üretilmesi hedeflenmiştir. Daha önce erkek emeğinin egemen olduğu sektör ve mesleklere özellikle sözü edilen projede yer verilmiştir.(Ecevit,2007:2)

Türkiye 2004 yılında AB ye üyelik müzakereleri sürecine girmiş, AB'nin beklentilerine yönelik, insan hakları, eşitlik ve demokratik yargıyı da kapsayan reformları gerçekleştirme yolunda çalışmalara başlamıştır. Anayasada, Medeni Kanunda, Ceza ve İş kanunlarında birçok iyileştirme yapılmasına rağmen bu hakların kullanılmasında sorunlar vardır.

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2008 yılında uygulanmaya başlayan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi"yle kadınların güçlendirilmesi ve cinsiyet eşitliğinde önemli bir adım atılmıştır. Bu proje çerçevesinde 2008-2013arası döneminde uygulanmak üzere "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı" hazırlanmıştır. Planda cinsiyet eşitliğini desteklemek için bakanlıklara ve diğer ulusal kuruluşlara hedefler belirlenmiştir. Kadınlarla ilgili belirlenen temel sorunlar olarak

kadına karşı şiddetin yüksek oranda benimsenmiş olması, ulusal ve yerel düzeyde politikaya ve tüm karar alma süreçlerinde düşük katılım oranları, genç kadınlar arasında yaygın işsizlikle birlikte güven ve vizyon kaybıyla genç kadınların ilerlemesinde iyi örneklerin azalması olarak belirlenmiştir.

“Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” nun oluşturulması için 2009’da çıkarılan yasa onaylandıktan sonra verilen destek ve kadın hareketinin eşgüdümüyle kurulan komite, yasama sürecinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmekte, kadınla erkek arasındaki eşitliğin bozulması ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri incelemekle yükümlüdür. Bu komisyon kadın hareketinin dönüm noktası olmuş, cinsiyet eşitliği kurumsal boyutlara taşınmıştır.(BMKP,2010:618)

2010 yılında Başbakanlık tarafından “Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması”adlı bir genelge yayınlanmıştır.(Genelge ek 1 kısmında yer almaktadır.)Bu genelge 22 Mart 2017 de yılında plan bütçe komisyonunda gündeme gelerek güncelleme çalışması yapılmıştır. Taslak öneride “eşitlik”kelimesi metinden çıkartılmıştır. Böylelikle kadın-erkek eşitliği bakanlıklarda müsteşarlık düzeyinde izlenmesine ilişkin İş Kanunu Madde 5’te yer alan cinsiyet eşitliği hükmünün işyeri denetim raporlarında izlenmesine ve eşit işe eşit ücret ödenmesinin şart olduğu kısım metinden çıkarılmıştır. Taslak metnin, kadınların elde ettikleri kazanımların yok edeceği yönünde eleştirilmektedir.Dünya Ekonomik Forumu(WEF)Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi 2016’ya göre Türkiye 144 ülke içerisinde ücret eşitsizliğinin en yüksek olduğu 15.ülkedir.(www.keig.org;2017)

Metinden çıkarılan bir diğer madde de TÜİK, ulusal ve uluslararası raporlarla tespit edilen kadın istihdamının önündeki en önemli engel olan çocuk bakımı sorunudur. Bu sorun böylelikle bakanlığın öncelikleri arasında yer almamıştır.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2033) ve Eylem Planları (2017-2019) ile ilgili 04/07/2017 tarihli ve 2017/22 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı ile kadın işgücüne katılma oranı 2023 hedefi %35’ten %41’e çıkarılarak güncellenmiştir.

Tüm alınan kararların, yapılan çalışmaların sonuçlarını tablo 1.2.1’de belirtildiği şekilde TUİK 2016 yılı “Cinsiyete göre seçilmiş veriler”Türkiye’de kadınların güncel durumunu açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 1.2.1:Cinsiyete Göre Seçilmiş Verilerle göstergeler (2016)%

Seçilmiş Göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı(25+yaş)	5,1	1,6	8,5
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı	16,5	18,8	14,2
İstihdam oranı(15+yaş)	46,3	65,1	28,0
İşgücüne katılım oranı(15+yaş)	52,0	72,0	32,5
Genç işsizlik oranı(15-24 yaş)	19,6	17,4	23,7

Kaynak :TÜİK Cinsiyete Göre Seçilmiş Verilerle Göstergeler tablosu kullanılarak hazırlanmıştır.

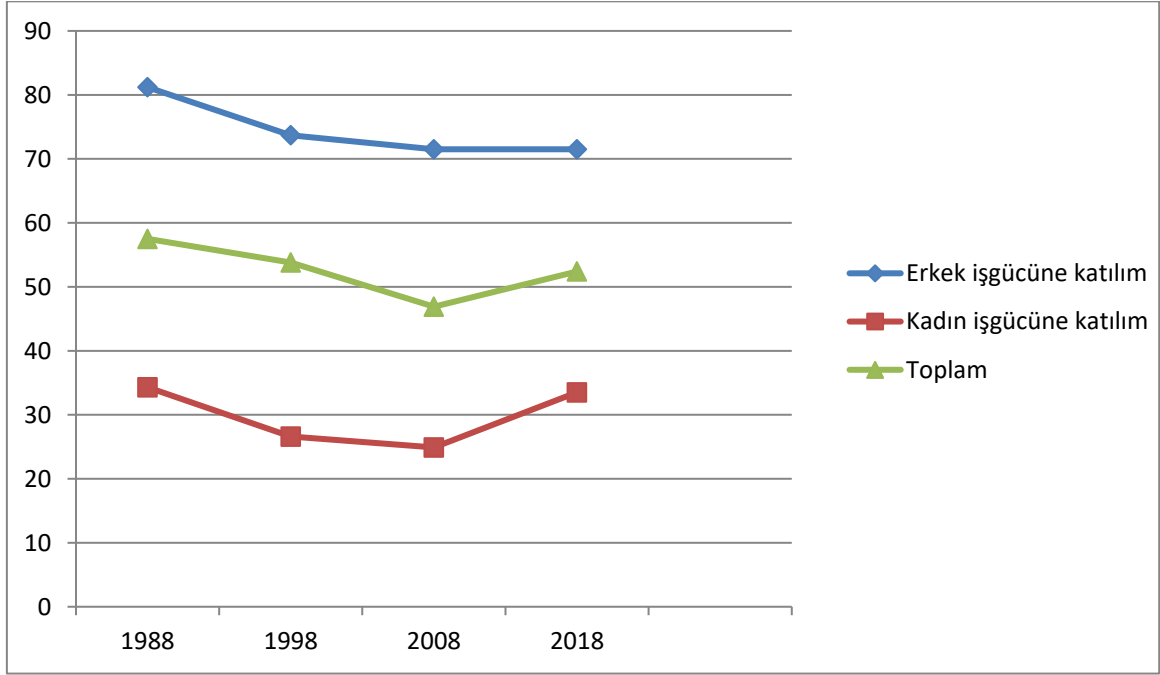
1988-2018 dönemi İşgücüne katılım durumu aşağıdaki tablo ve grafikten izlenebilir.

Tablo 2.2.2: İşgücüne katılım Türkiye, (1988-2018) %

İşgücüne Katılım Oranı	Aralık 1988	Aralık 1998	Aralık 2008	Aralık 2018
ERKEK	81,2	73,7	71,5	71,7
KADIN	34,3	26,6	24,9	33,5
TOPLAM	57,5	53,8	46,9	52,4

Kaynak:Dayıoğlu ve Kırdar 2009,TÜİK verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 1.2.1:Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları %(1988-2018)



Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, kadınların gerek eğitimde, gerekse işgüne katılımında erkeklerin çok gerisinde kaldığı görülmektedir. Özellikle işgücüne katılımındaki oranın, erkeklerin %72,kadınların %33,5 olmasıyla erkeklerin yarısından bile az olması dikkat çekicidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2017 verilerine göre de Türkiye'nin işgücüne katılma oranı %51,5 olarak açıklanmıştır. Diğer ülkelerin işgücüne katılımını bakımından yapılan sıralama tablo 3.2.3. izlenebilir.

Tablo 3.2.3 İşgücü Göstergeleri Dünya Sıralaması 2017(188 ülke içinde)

Göstergeler	Sıralama
İşgücüne Katılma	163.
Kadınların İşgücüne Katılımı	165.
Erkeklerin İşgücüne Katılımı	104.

Kaynak:Yenilmez,Kılıç(World Bank 2017)

OECD ülkeleri ortalama kadın işgücüne katılma oranı %51'dir. Erkeklerin işgücüne katılım oranlarında 188 ülke arasında 104. sırada yer alan Türkiye OECD ortalaması olan %68,5 değerinin üzerindedir. (Yenilmez, Kılıç: 2018)

2.2. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ ÖZELLİKLERİ

İşgücü piyasası ifadesi, işgücü arz ve talebinin bir araya geldiği ve bulunduğu alanlar için kullanılan bir ifade olup çoğu zaman soyut bir kavramdır. İşgücünü arz edenlerle talep edenlerin fiyatları ve işgücü hizmetlerinin dağılımını belirledikleri bir ortamı anlatmak üzere analitik olarak oluşturulmuştur. (Elliot, 1990:3)

Türkiye'deki işgücü piyasası modelleri olarak, ticaret, sanayi bölgeleri ve hizmet kesiminde kurumsal işgücü piyasası modelleri, tarım, sanayi, küçük esnaf ve sanatkârlar için de esnek işgücü piyasası modellerinin özellikleri görülmektedir. Kamu hizmet grubu için de güdümlü işgücü piyasası modellerinin özelliklerini taşıdığı söylenebilir. Türkiye'de tüm piyasalarda insanlar kapsamlı bir hukuksal çerçevenin yönlendirmesiyle hareket etmektedirler. (Gök, 2004:15)

Gelişmekte olan ülkelerde görüldüğü gibi, Türkiye'de de hızlı bir nüfus artışı ve homojen olmayan işgücü piyasa yapısı vardır. Genelde, gelişmekte olan ülkelerde, işgücünün tarımsal faaliyetlerin yapıldığı kırsal alanda bulunması, kırsal ve kentsel işgücü ayrımının yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Kırsal alan işgücü piyasalarında vasıfsız işçilik, arazinin parçalı yapısı gereği kendi hesabına ve ücretsiz aile işçiliği şeklinde çalışma yaygındır. Kırsal alandan göç etmiş, ilk etapta iş bulamamış gündelik veya geçici olarak ücretli çalışan vasıfsız işgücü veya küçük bir sermaye veya sermayesiz olarak kendi işini yapanlardan oluşan işgücü grubu kentsel alan işgücü grubu içinde yer alır. Diğer bir grup ta kamu kesiminde çalışanlar, sendikal ve toplu sözleşme düzeni içinde kentteki sanayi, hizmet, ticaret sektöründe çalışanlardan oluşan organize gruptur. (Lordoğlu, Törüner. 1995:60)

Gelişen birçok ülkede görüldüğü gibi Türkiye'de de üretimin yapısı zamanla değişmiştir. Tarımın payı görece azalırken, sanayi ve hizmet sektörlerinin paylarında artış gözlenmektedir. Dünya genelinde kadınların yaygın olarak çalıştığı hizmet sektörünün üretimdeki payının artmış olması kadın istihdamı açısından olumlu bir gelişmedir.

Tablo3.2.3: İşgücü ve İstihdamın Cinsiyet, yaş, Sektörel Göstergeleri (2017-2018 Aralık)/%

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017 - 2018		2017- 2018		2017 -2018	
İşgücüne Katılma Oranı	52,4	52,4	71,7	71,7	33,5	33,6
15-64yaş grubu						
İşgücüne Katılma Oranı	57,5	57,8	74,4	77,7	37,5	37,8
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	23,1	24,9	14,0	17,1	32,5	32,9

Kaynak: TÜİK kullanılarak hazırlanmıştır.

TÜİK 2018 dönemi verilerine göre Türkiye’de çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılma oranının %52,4 olduğu görülmektedir. Çalışma yaşı grubundaki kadınların %33,4,erkeklerin ise %71,7’si işgücüne katılmaktadır.

İşsizlik oranı %13,5,ne istihdamda ne de eğitimde olanların erkek nüfusta oranı %17,1 iken kadınlarda bu oran %32,9’dur.Bu göstergenin çoğunlukla ev hanımlarını belirttiği anlaşılmaktadır.

2.2.1.İstihdamın Sektörel Yapısı

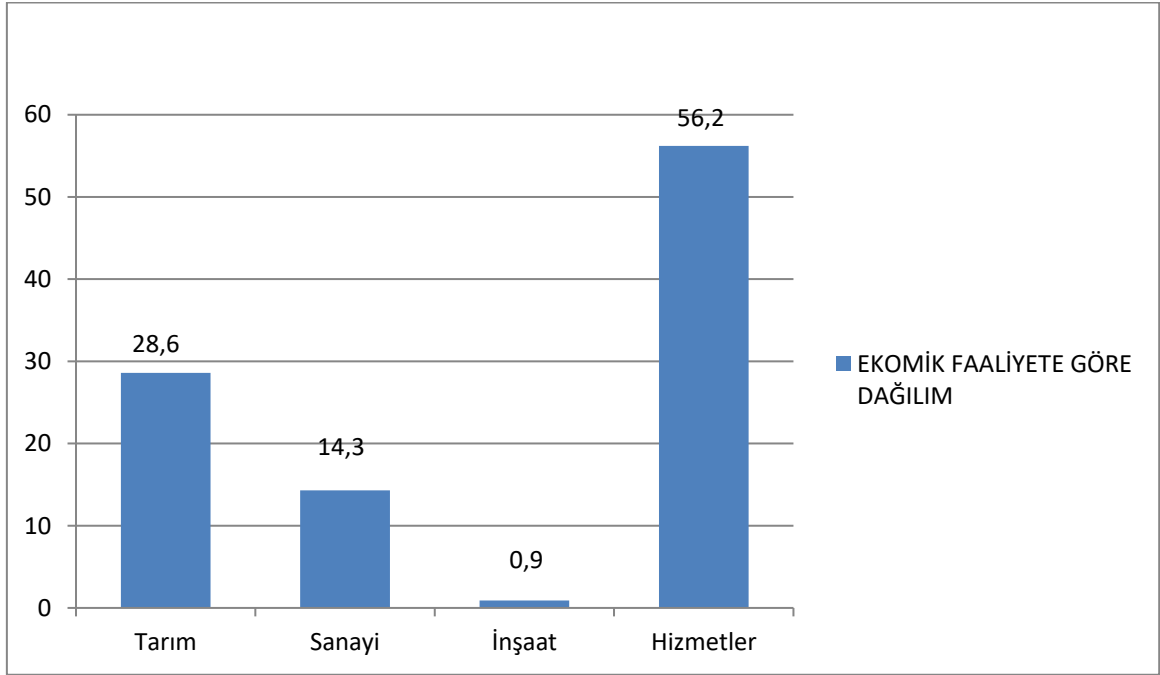
Türkiye’nin gelişen bir ülke olduğu gerçeği altında, gelişen tüm ülkelerde olduğu gibi istihdamın tarım sektöründe azalma, hizmet sektöründe artış eğiliminde olduğu görülür.

2001 yılından itibaren elde edilen büyüme rakamlarıyla büyüme sağlansa da, ekonomideki yapısal değişiklikler istihdam üzerinde olumlu değişimleri yaratamamıştır.2002 yılında işgücünün tarımın ağırlığı 1/3’ten 2017’de 1/5’ e gerilemiştir. Benzer eğilim tarım dışı sektörlerden, sanayiden hizmet sektörüne akım izlenmiştir. Tarım sektörü, Türkiye istihdam yapısı içerisinde gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında hala önemli yer tutmaktadır. Tarım sektörüne uygulanan sübvansiyonlar ve kredi afları bu sektörde istihdamın sürdürülmesini sağladığı söylenebilir.

Ekonomik gelişme olmasına rağmen, ulusal ekonominin istihdam yaratma kapasitesi istenilen ölçüde genişlemediğinden, 2008 global krizi sonrası işsizlik sorunu artış göstermiştir. Ekonomik gelişme ve istihdam artışının paralel gitmemesi sonucu işgücüne katılım oranlarında düşme yaşanmıştır. Bu durum üretken kişi sayısının azalmasına dolayısıyla da ekonomik büyümeye negatif etki ederken, bağımlılık oranlarını hızla yükseltmiştir. Gelir aynı olmasına rağmen paylaşılan kişi sayısı artmıştır.

İşgücüne katılım oranları özellikle kadınlar bazında azalmıştır. Hizmet sektörünün kent merkezli olması, kırsal alandan kentlere göçün artmasını tetiklemiştir. Genel olarak dünyada hizmet sektörünün gelişimi kadın istihdamını artırıcı yönde etki etmekle birlikte, Türkiye’de göçle kentsel alana gelen kadınların hizmet sektörüne entegre olamadıkları görülmektedir.

Grafik 2.2.2:Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İstihdamı Dağılımı %



TÜİK, Haber Bülteni Ana Sayfası- İşgücü İstatistikleri

(İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler, Ekim 2016,Ekim 2017)

TÜİK verilere göre ülkemizde kadınlar en fazla nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık ormancılık ve su ürünleri sektörlerinde istihdam edildiği, bu alanı nitelik gerektirmeyen diğer işler takip ettiği görülmektedir.

2.2.2.İstihdamın Cinsiyet İtibarı ile Dağılımı

Gelişmiş ülkelerde, kadın-erkek ayrımcılığı sosyal ve ekonomik yaşantıda önemi azalmış bir olgudur. Farklılıklar, sadece istihdam ve talep potansiyeli açısından belirginleşmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde kadının toplumsal konumu gelişmiş

ülkelerden oldukça farklıdır. İstihdam olanağı ve üretime katılma potansiyelinin düşüklüğü söz konusudur.

Türkiye ekonomik ve sosyal alanda cinsiyet ayrımcılığının belirgin yaşandığı ülkeler arasındadır.

2.2.3.Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı

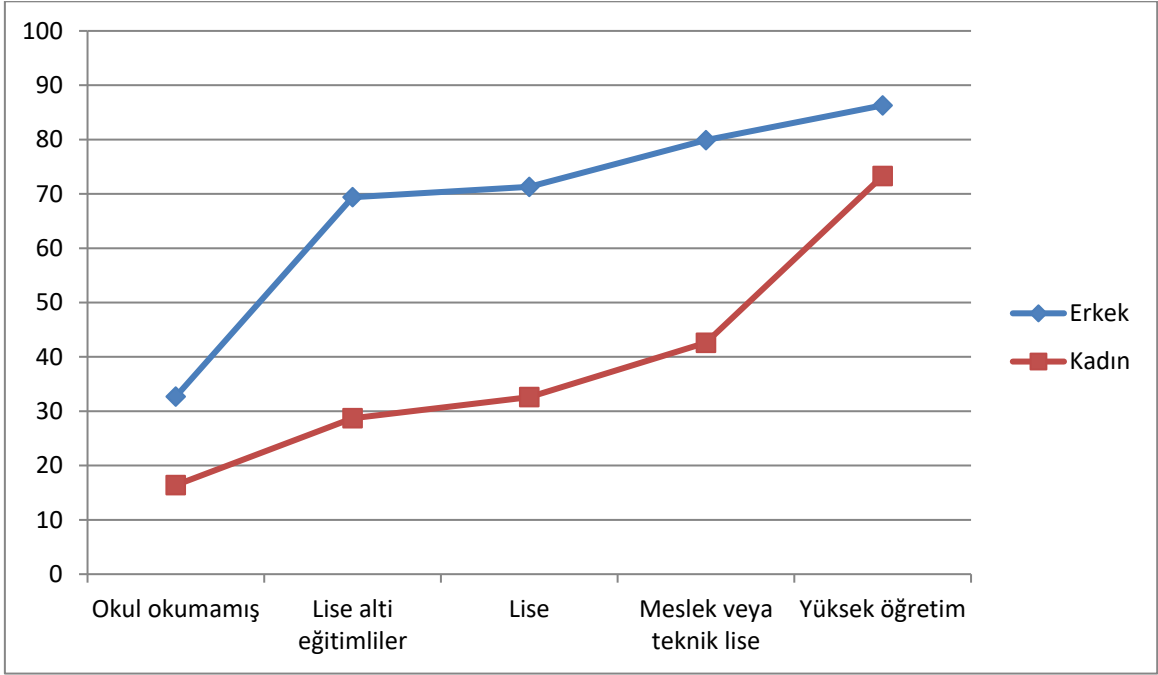
Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranlarının arttığı söylenebilir.Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %16,4, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranları %28,7,lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,6,mesleki ve teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %42,6 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %73,3 olmuştur(Kaynak TÜİK,İşgücü İstatistikleri,Ekim,2017)

Tablo 4.2.4:Eğitim durumuna göre işgücü durumu Ekim 2017 (%)

Bitirilen eğitim düzeyi	İşgücüne katılım			İstihdam Oranı		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Okul okumamış	53,1	32,7	16,4	18,1	29,3	15,9
Lise altı eğitilmişler	49,5	69,4	28,7	45,1	63,7	25,6
Lise	54,3	71,3	32,6	47,9	64,7	26,4
Meslek veya teknik lise	65,2	79,9	42,6	57,4	73,2	33,3
Yükseköğretim	80,4	86,3	73,3	70,1	78,6	60,0

Kaynak:TÜİK İşgücü Göstergeleri Ekim 2017 verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 3.2.3:Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları %



Kaynak:Tüik İşgücü göstergeleri Ekim 2017 verileri kullanılmıştır.

Yukarıdaki grafik 3.2.3 de izlenen kadınların eğitim seviyesindeki artış işgücüne katılım oranlarındaki artışla beraber bir seyir izlemekte, yüksek öğretim seviyelerinde erkeklerle olan fark oldukça azalmaktadır.

İşgücü istatistiklerini. İŞKUR verileriyle,(başvuru,kayıtlı işgücü,kayıtlı işsiz) aşağıda tablo 5.2.5 de izlemek mümkündür.

Tablo 5.2.5 İşkur İşe Yerleştirme Hizmetleri (2010-2015)

Yıllar	Başvuru	Kayıtlı İşgücü	Kayıtlı işsiz
2010	458620	454732	414972
2011	538149	797979	702.037
2012	820.061	1.293.322	938.641
2013	862.605	1.724.017	1.049.766
2014	875.519	1.815.056	1.114.703
2015	1.091.780	2.168.177	1,003.684

Kaynak: İŞKUR,2015 verileriyle hazırlanmıştır.

“2015 yılı sonu rakamları ile İŞKUR kayıtlarında yer alan;

- Başvuru rakamlarının %59'u erkeklerden,%41'kadınlardan,
- İşe yerleştirme rakamlarının %71'i erkeklerden,%41'i ise kadınlardan,
- Kayıtlı işgücü rakamlarının %61'i erkeklerden,%39'u kadınlardan,
- Kayıtlı işsiz rakamlarının %53'ü erkeklerden,%47'si kadınlardan oluştuğu görülmektedir.”

2.3.TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ ARZINI ETKİLEYEN TEMEL FAKTÖRLER

Kadın konusu, eski Yunan'dan bu yana tartışılıyor olmasına rağmen gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda önemli ölçüde gelişmeler yaşanmış olmasına karşılık günümüzde kadınlar hala olması gereken konumlarda bulunmamaktadırlar.(Aytaç,2004:1)

Ekonomik, politik, dini, sosyal, kültürel, hukuki ve eğitsel koşullar gibi etkenler kadınların konumlarının hak ettikleri düzeyde olmamasının temel etkenleridir. Bu etkenler kadınların, ailede, toplumda, ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde eşitsizlik, haksızlık ve sömürü koşullarının oluşmasına neden olmaktadır.

(Koçyıldırım,Duyan,Karataş,Çamur,Acar,1998:1)

Bu durum ülkemiz kadınlarında açık olarak izlenebilir. Ekonomik zorluklar nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımız, evdeki sorumluluklarıyla birlikte, olumsuz iş koşulları, toplumsal baskılar altında kalma gibi geleneksel toplum yapımız içerisinde pek çok sorunla mücadele etmek zorunda kalmaktadır.(Aytaç,2004:1)

Ülkemizde Cumhuriyetin ilanıyla birlikte, kadınların eğitimi ve hakları konusuna çağdaşlaşmanın bir gereği olduğu düşüncesiyle önem verilmiş, kadının statüsünü belirleyen gelişmiş ülkelerde bulunan hukuki esaslar kabul edilmiştir. Seçme ve seçilme hakkının verilmesi konusunda bazı gelişmiş ülkelerden önce hareket edilmiştir.

Günümüzde sanayileşmenin giderek artması, değişen sosyal ve ekonomik yapı nedenleriyle kadınlar yaşamın tüm alanlarında giderek daha fazla yer almaktadırlar. Birçok üstün nitelik ve sorumluluk gerektiren mesleklerde günümüz Türk kadınları görev yapmaktadır. Kadınların iş gücü piyasalarında giderek artan oranlarda yer almasında, çalışma koşullarının elverişliliğinin ve çekiciliğinin artmış olmasıyla birlikte kadınları çalışma hayatında koruyucu hukuki düzenlemelere gidilmiş olması da etkenlerden biridir. Çalışma hayatında Türk kadınlarının karşı karşıya kaldığı sorunların ekonomik ve sosyal nitelikte olduğu, hukuki nitelikte olmadığı söylenebilir.(Fenerci,1999:9)

Cumhuriyet döneminde önemli gelişmeler yaşansa da kalkınma sürecinde, kadın işgücünden yeterince yararlanılamamıştır. Ücretli işlerde çalışan kadınların sayısı artmış olmasına karşın ülkemizde kadınların işgücüne katılımları hala istendik düzeyde değildir. Ülkemizde kadınların işgücü piyasalarına daha aktif olarak katılımını sağlamak ve bu

katılımın kalitesini arttırmak Türkiye'nin kalkınmasının hızlanmasında önemli unsurlardır.(Fenerci,1999:10)

Türkiye'de kadınların işgücüne katılmasını etkileyen, bazıları birbirine bağlı çok sayıda doğrudan veya dolaylı etkenler vardır. Kadın işgücü arzını, ücret seviyesi, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, toplumun kültürel yapısı, kayıt dışı istihdam etkilediği genel kabul görmektedir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, ekonomik, kültürel faktörlerin etkisi altında çok boyutlu bir konu olma özelliği taşıdığı söylenebilir. Bazı çalışmalarda ekonomik faktörlerin itici gücü oluşturduğu savunulurken, bazı çalışmalarda da Türkiye'de kadınların işgücüne katılmamalarının temel belirleyici faktörlerinin çocuk bakımı, ev ve aile işlerinde üstlendikleri sosyal rollerin etkin olduğu görüşü ileri sürülmektedirler.(DPT,WORLD BANK;rp.48508)

Yetersiz eğitim düzeyi, kadınların meslek ve aile yaşamlarını uyumlu hale getirecek destek programlarının yeterince geliştirilmemiş olması, toplumun kadına yüklediği roller, aile içindeki statüsü ve değer yargıları Türkiye'de kadın istihdamının önündeki engellerdir. Eğitim düzeyi kadın istihdamı etkenlerinin en önemlilerinden biridir.(Baydur,1999:43)

Ailesinin gelir seviyesini yükseltmek için çalışanlarla, belli alanlarda yüksek niteliklere sahip olduğu için çalışanların sayısında son yıllarda artış gözlenmektedir. Kadın istihdamı açısından olumlu gelişmeler olmasına rağmen, kadınların ev-aile ile çalışma yaşamı arasındaki ikilemleri devam etmektedir. Burada önemli olan konu, iş yaşamında kadınların aşama kaydetmesi, kariyer elde etmesini zorlaştıran engellerden kurtulabilmeleridir.(Aytaç,2004:2)

İşgücüne dahil olmayan kadınların durumu tablo 6.2.6'da izlenebilir.

Tablo 6.2.6:İşgücüne Dâhil Olmayan Kadın Nüfusun Nüfusa Göre Dağılımı %

NEDENLER	Dağılımı%
Mevsimlik Çalışanlar	0,3 %
Ev işleriyle meşgul	57,3 %
Eğitim ve öğretim	11,3 %
Emekli	4,6 %
Çalışamaz halde	12,6 %
Diğer	6,8 %
İş bulma ümidi olmayanlar	1,3 %

Kaynak: TÜİK 2015 Yıllık verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

İşgücüne dahil olmayan kadın nüfusun %7'si iş aramadığı halde çalışmaya hazır durumdakilerdir. Söz konusu nüfusun içinde %1,3'lük kısmı iş bulma ümidi olmayanlardan ve %57,3'lük kısmı ev işleriyle uğraşmaları nedeniyle işgücü piyasasına katılmayanlardandır.

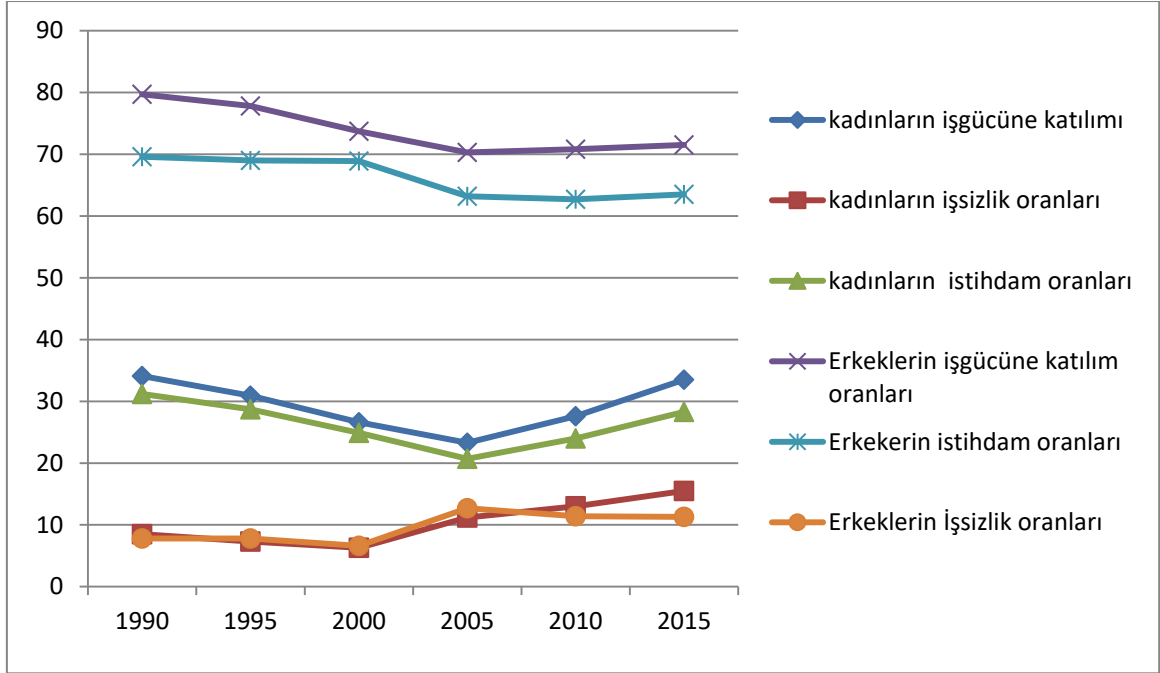
Türkiye’de kadınların, erkeklerin işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları 1990 yılından itibaren tablo 7.2.7 ve grafik 4.2.4 de genel seyri izlenebilir.

Tablo 7.2.7: Kadınların ve Erkeklerin İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları % (Yıllara Göre)

Yıl	İşgücüne katılma oranı Kadın	İşgücüne katılma oranı Erkek	İşsizlik Oranı Kadın	İşsizlik Oranı Erkek	İstihdam Oranı Kadın	İstihdam Oranı Erkek
1990	34,1	79,7	8,5	7,8	31,2	69,6
1995	30,9	77,8	7,3	7,8	28,7	69,0
2000	26,6	73,7	6,3	6,6	24,9	68,9
2005	23,3	70,3	11,2	12,7	20,7	63,2
2010	27,6	70,8	13,0	11,4	24,0	62,7
2015	33,5	71,5	15,5	11,3	28,3	63,5

Kaynak:TÜİK İşgücü Göstergeleri kullanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.2.4:Türkiye’de Kadınların Yıllara Göre İşgücüne Katılım,İşsizlik ve İstihdam Oranları (%)



Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Tük Hanehalkı işgücü araştırmasına göre, 2017 Ekim ayı verileri ile kadınların işgücüne katılım oranı %34,5 ,erkeklerde %53,6,işsizlik oranı kadınlarda %14,9,erkeklerde %8.5,istihdam oranı ise kadınlarda %29,4,erkeklerde %66,9 olarak belirlenmiştir..Avrupa Birliği üye ülkelerinin istihdam oranı incelendiğinde 2015 yılında kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke %74 ile İsveç , en düşük olduğu ülke %42.5 ile Yunanistan olduğu tespit edilmiştir.Avrupa Birliği üye ülkelerinin ortalama kadın istihdam oranı%60,4 tür.

Sermayenin önem kazandığı 21.yüzyılda kadınların ekonomiye katılımlarından söz ederken, içinde bulunulan ülkenin ekonomik ve politik değişimlerini de göz önünde bulundurmak gereklidir. Türkiye’de yaşanan ekonomik ve politik değişimler, bazı dönemlerde kadınların hukuki haklarını kullanamaz duruma getirdiği, bazen de kadınların özgürlük alanlarının genişlemesine katkı sağladığı gözlenmiştir. Kadınların kent yâda kır kökenli, eğitilmiş ya da eğitimsiz olması, ayrımcılıkla karşılaşmasında etkili değildir. Bu durumun oluşmasında ekonominin gelişmesini sağlayan yatırımlardan kadının aldığı payın az olması, geleneksel ataerkil toplum yapısı ve Atatürk devrimleri sonrası kadına verilen hukuki hakların toplumsal yaşamda tam olarak uygulanamaması gibi unsurlar etken olmuştur. Töre, gelenek, göreneklerin günümüz Türkiye’sinde hâkimiyetini sürdürmesi dolayısıyla kadınlar eğitim olanaklarından erkeklerle eşit oranda yararlanamamaktadırlar.

2.3.1.Toplumun Kültürel Yapısı

Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar geçen süre boyunca, ülkemizde, geleneksel toplumdaki modern topluma, tarıma dayalı üretim yapısından sanayi ve hizmetlere doğru yoğun bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu süreçte kentleşme, endüstrinin gelişmesine bağlı olarak artmış, bu artış beraberinde işgücü piyasalarını etkileyerek kadın işgücününün, ev dışında istihdam kapılarını açmıştır.(Yiğit,1999:12)

Cumhuriyet dönemi, kadınların aile içi eş ve meslek seçimi gibi kararlarda etkin hale geldikleri bir dönemdir. Fakat bu değişim geleneksel Türk aile yapısını değiştirmemiş, kadına erkeklerle eşit bir statü kazandırmamıştır. Aile reisi erkeğe bağlılık ve dayanışma, kadına saygı gelenek ve göreneklerde olduğu gibi sürdürülmüştür.(Şişman,2004:5)

Kadınlar, geleneksel olarak, günlük yaşantının devam edebilmesi için gerekli olan ancak ekonomik karşılığı bulunmayan hane içi işlerde yoğunlaşırken, erkekler ev dışında işgücüne katılmışlardır. Erkeklerin haneye gelir getirmeleri, hane içi birincil aktör olarak görülmelerine yol açmış, bu durum aynı zamanda kadınları, erkeklere bağımlı kılmıştır. Erkekler ekonomik ilerlemenin kaynağı olarak görülürken, kadınların yaptığı işlerin ekonomik değerinin olmayışı kadınları ikincil duruma toplumsal değersizliğe itmiştir.(Koray,2000:215)

Çalışma yaşamı kadına, başta ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışını olmak üzere birçok faydayı sunmaktadır. Fakat geleneksel değer ve tutumların devam etmesinden kaynaklanan birçok sorun da ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamı ve aile yaşamını bir arada yürütmeye çalışan kadın ikilemde kalmaktadır. Aile yaşantısında ikincil aktörü olarak görülen kadın, çocukluğundan itibaren aktif üretim sürecine göre değil, ev hanımı ve çocuklarının annesi rolüne uygun olarak yetiştirilmektedir. Ataerkil ilişkilerin egemen olduğu toplumlarda çok daha belirgin olarak bu durum ortaya çıkmaktadır. Kadınların önceliğinin geleneksel rolleri olması beklenirken,çalışma yaşamı ve mesleki kariyer ikinci plana itilmektedir.(Aytaç,1999:27)

Kadınlara yönelik geleneksel bakış açısı, günümüzde de devam etmektedir. Toplumun kadına, kadının kendine biçtiği en önemli rol, eş ve annelik ve bunun sonucu olan ev hanımlığı olması, işgücü olarak kadınların erkeklere oranla daha olumsuz koşullarda olma durumunu kuvvetlendirmektedir.(Yiğit,1999:12)

Genelde toplumların tarihsel gelişim süreci içinde, özelde, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlayabilmek için somut koşullarının bilinmesi

gerekmektedir. Günümüz Türkiye’inde kadınlar geleneksel rollerinin yanı sıra ekonomik koşullar gerektiriyorsa, tarlada çalışmakta, sanayide aynı işi yapsa da erkek işgücünden daha az ücret almakta, üstelik kazandığı parayı nasıl değerlendireceğine kendisi karar verememektedir.(TİB,2005)

Türkiye’de kadınların temel rolünün, anne ve eş olarak görülmesi, tüm dünyanın genelinde kabul görmekte olan ideoloji, kadınların işgücüne katılımının da belirleyicisi olmaktadır. Çalışma sözcüğünün kapitalist üretim sistemi içinde, piyasa için yapılan ücret karşılığı faaliyetler olarak ele alınmasıyla, kadınların günlük yaşamın devamlılığı için yaptıkları, yarattıkları işler çalışma kapsamının dışında kalmıştır. Bu gibi işler, kadınların yapması gereken yükümlülükler olarak kabul edilerek önemli ve değerli de görülmemiştir. Kadın çalışma hayatına geçse bile kadın olmasından dolayı kendisinden beklenen görevlerini tam olarak yerine getirmesi istenmektedir.(TİB yayını,2005)

Kadınların işgücü piyasalarına hiç girmemeleri veya ekonomik zorluklar nedeniyle girmek zorunda kalma kararlarında, toplumsal yapı ve kadından beklenen geleneksel roller en önemli etkenler olmaktadır. Bu belirlemeye bağlı olarak, kadınların ekonomik zorunlulukları ortadan kalktığında, çalışma hayatından ayrılmaktadırlar.

Toplumsal yapıda var olan yargılar ve maddi koşullar değişim göstermedikçe, kadının çalışması, ekonomik bağımsızlığını beraberinde getirmeyecektir. Ekonomik zorunluluktan dolayı çalışan kadın, parasının tamamını veya önemli bir bölümünü aile bütçesine dâhil etmek durumundadır. Diğer yandan kadınlar, çalışmasına rağmen aileyi geçindiren kişi olarak kabul edilmeyip, kazandığı paranın harcanma şeklinde de yeterince etkili olmamaktadırlar. Kendisini iş kadını olarak kabul etmeyen kadın, paranın kendisine sağlayacağı ekonomik bağımsızlık ve kişisel özgürlükleri kullanma yoluna gitmeyecektir.(TİB,2005)

Kadınların işgücü piyasasına katılmasına engel olan etmenlerden bir diğeri de cinsiyete dayalı sosyokültürel engellerin olmasıdır. Kadınlar işgücüne katılabilmek için kendi bireysel kararlarından çok ataerkil aile yapısından kaynaklanan kocanın iznini de almak zorundadırlar. İşgücüne katılım hiyerarşisi özellikle köyden kente yeni göç etmiş ailelerde öncelik evin erkeğinin olmakta, evli kadının ev dışında çalışması uygun bulunmamaktadır. Ekonomik yetersizlik durumunda evin yetişkin bekâr kızları iş gücüne katılmakta, hiyerarşinin son halkası yeni evli kadınlardır.(Toksöz,1999:63)

Sosyo-kültürel engeller, kadınların iş arama davranışlarını da etkilemektedir. Kadınlar, iş bulmak için yakın çevresini kullanmakta, internette veya gazetelerde yer alan ilanlara güvenmemektedir. Bu durum kadınların iş bulmasını kısıtlamaktadır. Fabrika işi ve devlet kapısı olumlu kabul edilen iş alanlarıdır. Bu işyerlerine olumlu bakılmasının nedenleri olarak taciz, sömürülme, aldatılmanın olmadığı yerlere duyulan özlemdir.(Toksöz,1999:63)

Geleneksel toplumların, işleri kadın ve erkek işi olarak ayrıştırmasının sonucu olarak kadın işgücü birtakım olumsuzlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuzlukların başında kadınların çalışma alanlarının sınırlı olmasıdır. Başta kadın işi olarak tanımlanmış işlerin statüsü yükselmekte, kadınlar düşük statülü işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Düşük statülü işlerde, düşük ücretler, geçici çalışma ve iş güvenliğinin olmayışı durumları da sıkça görülmektedir. Yetki ve sorumluluk sahibi kadınların sayısının azlığı bu durumun sonucudur.(Bildirici, Anafarta,2001:67)

Kadınların işgücü arzına katılımında bir diğer etkende erkeğin tutum ve tavırlarıdır. Bu tutum ve tavırlar kadınların gelişmesinde önemli bir yer tutar. Kadının toplum ve aile içindeki ekonomik statüsünün tam anlaşılabilmesi, erkeğin eğitim düzeyinin düşük olması gibi nedenler de kadınların işgücü piyasasında hak ettikleri konumda olmayışlarının nedenleridir.

2.3.2.Kadının Eğitim Düzeyi

Beşeri sermaye, insanların sonradan kazandıkları eğitim, çalışma tecrübesi, sağlık,beceri gibi mezyetleri olarak tanımlananmakta ve modern ekonomik gelişmenin yapıtaşlarından biri olarak kabul edilmektedir. (Schultz, 1993:15) Günümüzde iktisatçıların beşeri sermayeye verdikleri önem daha da arttığı, eğitimin iktisadi gelişme ve refah artışına olan katkısında hem fikir oldukları söylenebilir. Bu doğrultuda konuyla ilgili olarak yaptıkları çalışmalarda ve spesifik konulara yönelmelerinde artışlar izlenmektedir. Spesifik alanlardan biri de kadınların eğitimi ile kadın-erkek eğitimi arasındaki fark olup ekonomik ve sosyal boyutları bakımından araştırılması gereken bulgular vardır.Eğitim göstergeleri,ülkelerin gelişmişlik düzeyleri,yaş ve gelir gruplarına göre farklılık göstermekle birlikte kadın ve erkek arasında eşit dağılım göstermemektedir.(Yumuşak,2003:140)

Kadınların eğitimi, verimlilik artışı kaynaklı kişisel ücret gelirlerinde artışlar, doğurganlığın ve çocuk ölümlerinin azalması, çocukların daha iyi eğitim ve sağlık hizmetlerinden yararlanmasıyla kuşaklararası farkların giderilmesi, gelir seviyesi yüksek olanlarla düşük olanlar arasında fırsat eşitliğinin sağlanması gibi sosyal dışlıkların oluşumunda da etkili olmaktadır.(Schultz:1994:48)Kadınların eğitimi üzerine yapılan çalışmaların bir çoğunda, kadınları eğitmenin erkekleri eğitmekten daha önemli olduğu, bir kadını eğitmekle bütün aileyi, bir ulusu eğitmenin aynı şey olduğu vurgusu yapılmaktadır.Sosyo-ekonomik sistemin tüm kurumlarıyla etkin olarak işleyişinde kadınların eğitimi, ailenin rolünü arttırıcı yönde etkilemektedir.(Bubolz,2001:129)

Eğitim ve insan gücünün ekonomiye etkisi A.Smith, H.Marshall ve M.Friedman gibi iktisatçılar tarafından ele alınmış, ancak bir bütünlük sağlanamamıştır.1950'lerden sonra T.W.Schultz eğitime yapılan harcamaları bir yatırım olarak kabul etmesine, itirazlar yapılmış olsa da bu itirazlar yapılan ampirik araştırmalar sonucu eğitimin iktisadi gelişmeye sağladığı katkı genel kabul gören bir konu olmuştur.(Yumuşak,2003:142)

Eğitimin bir yatırım formu olarak belirlenmesinden sonra eğitim kararı verecek bireyler eğitimin maliyetini, alternatif eğitim türleri açısından değerlendirmesini yaparak, alacakları eğitim sonunda elde edecekleri kişisel getirileri karşılaştırarak karar vereceklerdir. Bu kararı verebilmeleri için eğitimin maliyetini, kişisel–sosyal kazanımlarını belirlemeleri ve ölçmeleri gerekmektedir. Eğitimin kişiye sağlayacağı getiri oranı, eğitimin kişiye özel, gerçek ve fırsat maliyetinin indirgenmiş şimdiki değeriyle, eğitim almış kişinin vergisi düşüldükten sonra eline geçen kazancın indirgenmiş şimdiki değerinin birbirine eşit olması durumunu gerçekleştiren içsel getiri oranıdır.(Tansel,1995:22)Bireyler ilave her birim eğitimin getirisi, sermayenin özel maliyetine eşit olana dek eğitim yatırımı yapmaya devam edecekleri, beşeri sermaye kuramında belirtilmektedir.(Yumuşak,2003:143)

Eğitim yatırımlarının kişisel ve toplumsal getirileri olumlu olmaktadır. Bireylerin kişisel kazançlarında artışla beraber toplum açısından olumlu dışlıklar oluşmaktadır. Kadın eğitiminin kişisel ve toplumsal getirileri erkeklere göre daha fazla olmaktadır. Eğitimin getirisi az gelişmiş ülkelerde, gelişmiş ülkelere göre daha yüksektir. Bu nedenle de gelişmekte olan ülkelerde kadın eğitimi çok daha önemli olmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler eğitimdeki cinsiyetler arası açığı gideren ve ilköğretimi yaygınlaştıran politikalara önem vermesi gerekmektedir.(Yumuşak,2003:147-148)

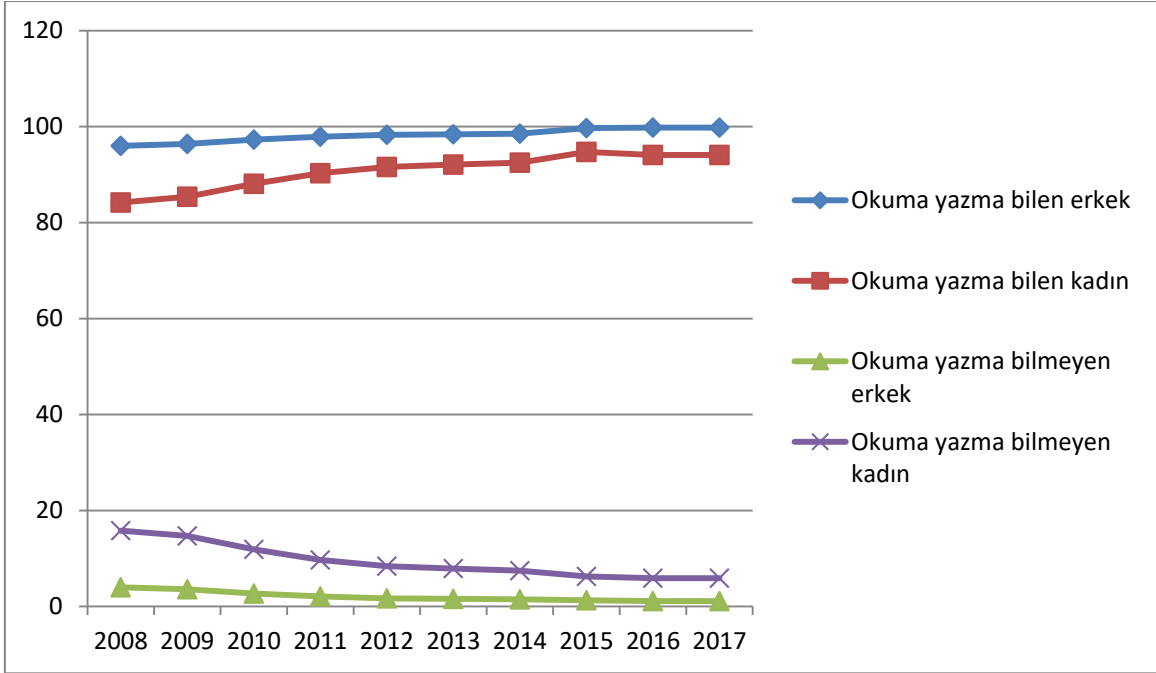
Eğitim d¼zeyi ile iřg¼c¼ne katılım oranları(İKO) arasındaki kuramsal ilişkiye bakıldığında ilk olarak eğitim seviyesi yüksek olanlar iřg¼c¼ piyasalarında daha yüksek gelir elde edeceklerinden iřg¼c¼ piyasalarının dışında kalmanın maliyeti yüksekliği dolayısıyla iřg¼c¼ piyasalarına katılacaklardır. Eğitim ile iřg¼c¼ piyasaları arasındaki diğer bir ilişki de eğitim almanın doğrudan, dolaylı ve psikolojik maliyetleri olduğundan yatırımın getirisi ancak emek piyasaları yoluyla elde edilebileceğidir. Kuramsal çerçevede belirlenen bu etkiler Türkiye iřg¼c¼ piyasaları için geçerli olduğu kabul edilmektedir.(Özer, Biçerli,2003:66)

Eğitim, kadınların iřg¼c¼ piyasalarında istihdam olanaklarından yararlanmaları, istihdam içerisinde statülerini ve gelirlerini yükseltebilmeleri bakımından da önemlidir. Eğitim d¼zeyi ve istihdama katılma arasındaki uluslararası araştırmalar, kadınların eğitim d¼zeyindeki bir yıllık artışın, istihdama katılıp orada kalma süresini üç yıl arttırdığını tahmin etmişlerdir. Türkiye’de de kadın eğitimi ile istihdama katılma arasında pozitif etki olduğu yapılan çalışmalarında belirlenmiştir.(Dayıoğlu,2000:64)

Türkiye’de kırsal ve kentsel alanlardaki iřg¼c¼ne katılım oranlarındaki farkın nedenlerinden birinin eğitim olduğuna kuşku yoktur. Kentlerde düşük eğitim seviyesindeki kadınlar, istihdam olanaklarının sınırlı olması dolayısıyla ev hanımı statüsünde yaşamını sürdürmek durumunda kalırlarken,kırsal alanlarda ise küçük işletmelerin yaygın olduğu tarımsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak iřg¼c¼ne dahil olmaktadır.(Özer,Biçerli,2003:66-67)

Ülkemizde kadınlarla- erkekler arasında eğitim d¼zeyi karşılaştırıldığında, erkek lehine bir tablo ile karşılaşılmaktadır.

Grafik 5.2.5: 15 yaş ve üstü Cinsiyete Göre Okuryazarlık Durumunun Toplam Nüfusa Oranları %



Kaynak: TÜİK istatistikleri kullanılarak hazırlanmıştır.

Düşük eğitim seviyesinin, toplumsal dışlıkları olarak erken yaşta evlilikler ve yüksek doğurganlık oranları olduğu söylenebilir. Ayrıca kadının sosyal konumunun belirleyicisi de eğitim olmaktadır.(Koçyıldırım,Duyyan,Karataş,Çamur,Acar,1998:1) Kadınların işgücüne katılımında eğitim düzeyi erkeklerde olduğundan daha etkilidir. Eğitim düzeyindeki artışlar kadınları çalışmaya yöneltmektedir. Kadınlardaki düşük eğitim düzeyi erkeklerden çok daha yüksek oranlarda işgücü piyasasından çekilmesine neden olmaktadır.

Kadın ve erkek nüfusun eğitim durumları, Türkiye’de karşılaştırıldığında, kadınlar aleyhine bir durum olduğu görülür. Bu durumun giderilmesi için zorunlu eğitim 4+4+4 sistemiyle 12 yıla çıkarılmış, okula kayıt olma yaşı olarak 66 ayı tamamlamış olmak şartı getirilmiştir. Genç kız ve kadınların eğitimini geliştirici programlarda uygulanmaya başlanmıştır.

Kadınların okula gitmemesinin nedenleri olarak ev işlerine yardım etmeleri,evde kardeşlerine bakmaları, okul masraflarının yüksek olması, aile bütçesine katkı sağlamak

amacıyla çalışmak durumunda kalması gibi sebepler sayılabilir.(Koçyıldırım,Duyan,Karataş,Çamur, Acar,1998:1)

Türkiye’de son dönemdeki okullulaşma oranı 2013-2014 döneminde ilkokullarda %99,5 seviyelerine ulaşmış iken bu oran 2015-2016 döneminde %94,87'lere gerilemiştir. Ortaokullarda da benzer durum söz konusudur. Aynı dönemde %94,52 den ,%94,39'a gerileme görülmektedir.

Eğitimin kadınların işgücüne katılımındaki etkisi erkeklere göre daha fazladır. Kadınlarda düşük eğitim düzeyi, erkeklere göre işgücüne katılımı daha çok etkilemektedir.

Bir ülkedeki işgücünün niteliğini o ülkenin istihdamdaki işgücünün eğitimi belirlemektedir. Türkiye’de istihdamın büyük bir bölümü lise altı eğitime sahip kişilerden oluşmaktadır.

Önemli bir genç nüfusa sahip Türkiye’nin okullulaşma oranının tekrar 2013-2014 seviyelerine getirilmesi, ortaöğretimde okullaşma oranının artırılması, özellikle de kızların eğitimin her kademesinde okullulaşma oranının artırılması kalkınma çabasındaki Türkiye’nin en öncelikli sorunu olduğu belirtilmelidir. Genel ve mesleki eğitim kadınların işgücüne katılımında önemli bir etken durumundadır. Eğitim olanaklarından yoksun kalmış kadınların iş olanakları sınırlı olmakta, eğitim görme şansına sahip olanlar uzmanlık gerektiren tüm mesleklerde çalışabilmektedir.

2.3.3.Kayıtdışı İstihdam

“İstihdam faaliyetlerinin(üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dâhil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması”kayıtdışı istihdam olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizin yapısal sorunu haline gelen kayıtdışı istihdam, ancak geçici ve olağanüstü durumlar olmak kaydıyla belirli bir süre için normal bir olgu olarak kabul edilebilir.(Güloğlu,2005:2)

Kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ekonomi doğrudan ilişkilidir. Kayıtdışı ekonomik faaliyetler genel olarak küçük işletmelerde sürdürülmekte, bu tür işletmelere giriş çok kolay olmaktadır. Genellikle bu işletmelerde istihdam edilen kadınlar, niteliksiz ve eğitimsiz işgücü grubundandır.

İşsizlik oranlarındaki artışlar, insanların, özellikle de kadınların, kayıtdışı istihdam içerisinde yer almalarına neden olmaktadır. Kayıtdışı işletmeler, iş güvencesinin olmadığı, insanların düşük ücretlerle çalıştırıldığı yerlerdir. İşletmeleri kayıt dışı istihdama yönelten etken, rekabetçi piyasa koşullarında maliyetleri en aza indirebilme çabasıdır. Tüm dünyada kayıt dışı işletmelerde çalışanların büyük bir çoğunluğunu, yoksul, eğitim seviyesi düşük, az nitelikli veya niteliksiz kadınlar oluşturmaktadır. Kayıtdışı istihdamı yok sayarak yapılan istihdam politikalarının incelenmesi, eksik bir çalışmanın yapıldığı anlamına gelmektedir. Hızlı nüfus artışı ve göçler kayıt dışı istihdamı arttıran nedenlerin başında gelmektedir. Kentleşme, tarım kesiminin istihdam içindeki payı, yoksulluk, adaletsiz gelir dağılımı, işsizlik, düşük eğitim düzeyi, yüksek işgücü maliyetleri, vergi oranlarının yüksek olması, sanayinin yapısı ve düşük rekabet gücü, kurumlararası eşgüdüm eksikliği ve sosyal güvenlik kurumları ile ilgili yaşanan problemler kayıt dışı istihdamın diğer nedenleri olarak sayılabilir.

Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği kayıtdışı sektörler, iç piyasaya yönelik ev işleri ve bebek bakıcılığının yanında ev eksenli dikiş, örgü, tekstil, giyim, gıda üretimi, ambalajlama gibi ihracata yönelik emek yoğun sektörlerdir. Kayıtdışı çalışmanın nedenleri, kadınların emek yoğun işlere çalışmaya uyumlu olması, evdeki işlere benzer işler olması, düzenlilik gerektirmemesi, evdeki sorumluluklarıyla birlikte yürütebilmeleri, yüksek eğitim gerektirmemesi, dışarıda çalışma yaşamına karşı tutucu tavırlar, bu tür işlere kolay erişebilme olarak belirtilebilir. Bu işlerdeki, düşük ücretler, işin düzensizliği, denetimsizliği, örgütsüzlük gibi olumsuz nedenlerden dolayı böyle işlerde çalışan kadınlar, yoksulluktan kurtulamamaktadır.

Kadınların kayıt dışı işlerde çalışıyor olmaları, sendikali kadın işçi sayısının da düşük olmasına neden olmaktadır. Sosyal adaletin sağlanmasında, sosyal koruma sistemlerinin güçlenmesinde, sosyal dengenin kurulmasında ve kayıt dışı istihdamla mücadelede sendikalar önemli rol üstlenmektedir. Küçük atölyelerin ucuz ve esnek emek talebini karşılayan, evli, niteliksiz, çocuklu ve ailesinin dışarıda çalışmasına izin vermediği kadınlar ev içinde çalışarak ekonomiye katkı sunmakta, ancak kayıtdışı çalışmanın sonucu olarak sosyal güvenceden yoksunluğun yanında, işlerinde yükselme şansları da bulunmamaktadır.

Grafik 6.2.6: Türkiye’de Sendikalaşma Kadın-Erkek Nüfusa göre Dağılımı (Temmuz 2017) %

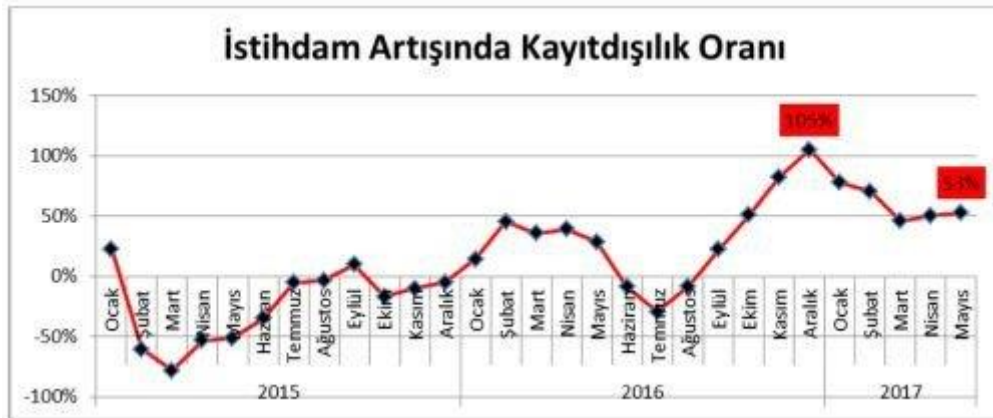


Kaynak:<http://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/verileri> kullanılarak hazırlanmıştır.

Yukarıda grafik 6.2.6’da izlendiği gibi kadınların iş yaşamında sendikalaşma oranları bakımından da erkeklerin gerisinde olduğu açıkça görülmektedir.

İstihdam içerisinde olan kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olmasının yanında herhangi bir sosyal güvence altında olmadan çalışan kadınlarımız mevcuttur. Bu oran Eylül 2017 TÜİK verileriyle %34,8 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 7.2.7:İstihdam Artışında Kayıtdışılık Oranı(Yıllara göre)



Kaynak: TÜİK,<http://m.bianet.org/bianet/emek/189148-milli-istihdam-seferberligi-kayitdisi-istihdami-mi-arttiriyor>(30 Nisan 2019)

Yukarıdaki grafik 7.2.7. de izlendiği gibi 2017 verilerine göre 2017’de uygulamaya konan Milli İstihdam Seferberliği ve OHAL uygulamasının bir yıllık uygulamasıyla birlikte Aralık 2016 döneminde kayıtdışı istihdamda %105 lik bir artış yaşanmıştır. Bu uygulamanın başlaması sonrası TÜİK verilerine göre her 100 istihdamın %53’ü kayıtdışı olarak gerçekleşmiştir. Son üç yılın verileriyle hazırlanan yukarıdaki grafikte OHAL ve MİS uygulaması döneminde temel eğilimlerden bir istihdam artışı içerisinde kayıtdışılık oranının önemli boyutta olması dikkat çekicidir.

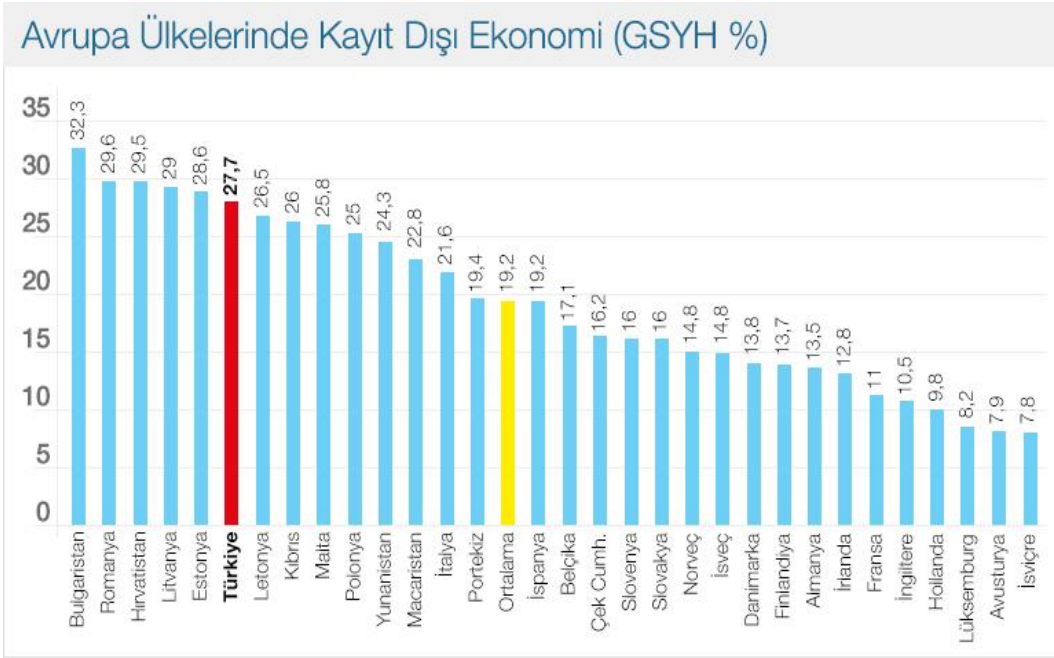
SGK kayıtlarına göre MİS uygulamasıyla birlikte “çırak” konumundaki sigortalının neredeyse tamamının stajyer ve Kursiyer şekline dönüştürüldüğü görülmektedir. Bu uygulamanın nedeni olarak işverenlerin işsizlik fonundan daha fazla yararlanmak istemeleri olduğu söylenebilir. 2016 Aralık ayında zorunlu sigortalıların sayısındaki düşüş ile TÜİK Aralık verisi uyumludur. Geçici, güvencesiz, İşsizlik Sigortası Fonu kullanılarak işverenlere ucuz işgücü olarak sunulan stajyer ve kursiyerlerin yeni net (832 bin) sayısı hariç tutulduğunda, aktif sigortalı sayısının azaldığı net olarak görülebilir.

Tablo 8.2.8: Aktif Sigortalılık Durumu

Aktif Sigortalılık Durumu	2015 Aralık	2016 Aralık		2017 Mayıs	
	Sayı	Sayı	Değişim	Sayı	Değişim
Çırak	392.908	1.170.080	777.172	456.986	-713.084
Stajyer ve Kursiyer	285.681	359.345	73.634	1.191.713	832.168
Toplam Aktif Sigortalı	14.822.222	15.355.158	552.936	16.144.595	789.437

Kaynak: SGK, <https://m.bianet.org/bianet/emek/189148-milli-istihdam-seferberligi-kayitdisi-istihdami-mi-arttiriyor> (30 Nisan 2019) verileri kullanılarak tablo hazırlanmıştır.

Grafik 8.2.8:Avrupa Ülkelerinde Kayıt Dışı Ekonomi

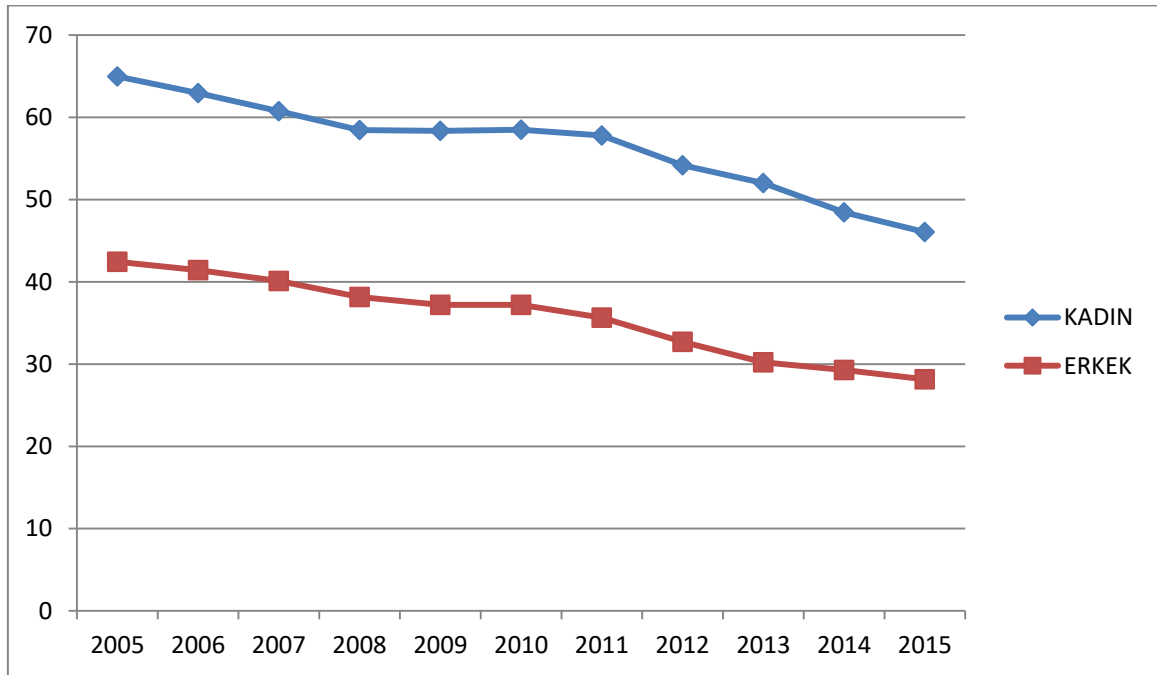


Kaynak:Friedrich Schneider. Gelir Politikaları Genel Müdürlüğü Sunumu.

(26 Ağustos 2016)

Yukarıdaki grafik 8.2.8de izlenebileceği gibi Türkiye kayıtdışı istihdam oranları bakımında Avrupa ülkeleri arasında en yüksek kayıtdışı çalışmanın olduğu ülkeler arasında 6.sırada yer almaktadır.

Grafik 8.2.9. 15:Cinsiyete göre Kayıtdışı İstihdam Oranları % (Yıllar)



Kaynak:TÜİK verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye’de 2017 yılı itibariyle Tük verilerine göre kayıt dışı çalışanların oranı (Kadın+Erkek) toplam %35,2 olarak açıklanmıştır

2.3.4.Ücretsiz Aile İşçiliği

Ekonomi literatüründe çalışmanın, ekonomik anlamda değer üretmenin anlamı, cinsiyet ayrımına gidilmeden işgücüne katılma ve istihdam ile tanımlanmaktadır. Kadınların çalışmasını, işgücüne katılımı ve istihdamı ile sınırlamak, kadınların yaşamsal faaliyetlerdeki ekonomik etkinliklerini yeterince önem verilmemiş ve önem verilmemesinin önünün açılması gibi sınırlılıkları içermektedir. Kadınların çalışma olarak tanımlanmayan işleri için, literatürde işgücüne katılımındaki engeller olarak ele alınmıştır. Çalışma dışı sayılan bu tür iş ve yükümlülükler kadınların işgücüne katılımını, istihdamdaki durumlarını doğrudan etkilemektedir.(TUSİAD,2002:44-45)

Ev kadınları, ekonomik faaliyet sayılmayan, hiçbir parasal karşılığı olmayan, çocuk ve ailenin bakımı gibi işleri üstlenmekte, fakat bu çalışma ekonomi literatüründe çalışma olarak sayılmamaktadır. Harcanan zaman bakımından karşılaştırıldığında bu tür işlerin, ücretli olarak çalışılan işlere göre daha uzun süreyi kapsadığı görülür. Ayrıca kadınların ücretsiz olarak yaptıkları işler, hanenin harcama ve tasarruflarını doğrudan etkilemektedir. Ailedeki kadın ve erkeğin üretim gelirleri ayrı ayrı ölçülemediğinden, aile geliri olarak erkeğin gelirine katkı oluşturmaktadır.(Yiğit,1999:14)

Kırsal kesimde kadın ve erkek eşit oranda çalışmaya katılmakta, fakat tarla işi bittikten sonra ülkemizde genelde erkekler kahvehaneye çekilirken, kadınlar yemek, çocuk ve yaşlı bakımı, hayvan bakımı gibi görevleri yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar. Sarf ettikleri emeğinin karşılığını alamayan kadınlar bu konularıyla “ücretsiz” aile işçisidir.(TİB yayını,2005)

Türkiye’de istihdamda yer alan kadınların statüsüne bakıldığında kadınlarımızın önemli bir kısmının ücretsiz aile işçisi konumunda olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal alanda daha yaygın olarak görülmesine karşılık, kentsel alanda düşük oranlarda görülmektedir. Bu durum kırsal-kentsel işgücüne katılım oranlarını etkilemektedir. Tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal kesimde kadınlar, ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasalarında yer alırken, ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğu kentsel alanda emek piyasasında yer alamadıkları söylenebilir.(Biçerli, Özer,2003:66)

2005 verilerine dayanılarak hesaplanan istihdam edilen kadın işgücü içindeki ücretsiz aile işçisi oranı bu durumu destekleyici niteliktedir. Buna göre kırsal oran %75

iken, kentsel alanda %12 civarında olduğu tespit edilmiştir. Kırsal alanda görülen yüksek rakamlar kadınların tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak yer almalarıdır. Kadınların işgücüne katılım oranlarında 1950'lerden itibaren Türkiye'de, dünya genelinin aksine düşüş eğilimi izlenmektedir. Bunun en büyük nedeni de kırsalkesimden, kentlere hızlı göç olgusudur.

2.3.5.Kadının Yaşı, Medeni Durumu ve İşgücü Arzı İlişkisi

Kadınların işgücüne katılım oranı ile kadının yaşı, evlenmesi, çocuk sahibi olması arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Kadınların son çalıştıkları işyerinden ayrılma nedenleri araştırıldığında evlilik ve nişanlılık gerekçelerinin yüksek oranlarda olduğu görülmektedir. Evlilik, özellikle eğitimsiz bekâr kızlar için işten kurtulma yolu olarak görülmekte, işten ayrılmalara gerekçe olmaktadır.(Bildirici, Anafarta,2001:66-67)

Kadınların işgücüne katılma oranı medeni durum çerçevesinde ele alındığında, boşanmış kadınların en yüksek seviyede olduğu dikkati çekmektedir. Boşanma, çoğu zaman, kadının ekonomik sıkıntılara düşmesine neden olmakta, bu durum da kadınları işgücü piyasalarına itici gücü oluşturmaktadır. Yaşam maliyetlerinin kentsel alanda yüksekliği, kentlerdeki boşanmış kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olmasının temel sebepleridir.(Biçerli, Özer,2003:70)

Yaş grupları bakımından kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde, çoğu ülkede M harfine benzer bir eğimin olduğu görülür.20-24 arası en yüksek düzeye çıkarken,30'lu yaşlardan itibaren düşüş yaşanmaktadır.40'lı yaşlardan itibaren artış süreci başlayarak 40-54 arası yaşlarda en yüksek seviyesine ulaşmaktadır.30'lu yaşlardaki düşüşün en önemli nedeni kadınların bu yaşlarda yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş arası çocuğa bakım hizmeti verebilmek amacıyla piyasa dışına çıkmalarıdır.(Elliott,1990:100-101)(Akgeyik,2016:31-53)

Erken yaş eğitim ve bakım hizmetleri veren kreş, anaokulu ve gündüz bakım evlerinin mevcut olması durumu değiştirmemektedir. Çocuk bakım maliyetlerinin aile bütçesi içindeki payının yüksek olması, düşük gelirli ailelerin fayda-maliyet analizi sonuçlarında, kadının işgücü piyasasından çekilme kararı almalarına neden olmaktadır. Evli kadınların işgücüne katılım kararlarında, çocuk bakımı maliyetleri önemli bir değişkendir.(Biçerli, Özer,2003:68)

Ülkemizde erken çocukluk dönemi eğitiminde yaş grubu itibariyle 60-72 aylık çocuklar için kurumsallaşmanın varlığı, daha önceki yaşlar için kurumsallaşmanın sağlanamadığı söylenebilir. Ayrıca var olan özel kurumların pahalı olması da kadınların çalışma yaşamına girmesinin önündeki engellerdendir. Kadınlara sunulan ücretlerin çoğu zaman çocuk bakım maliyetleri karşısında yetersiz kalması, kadınların zorunlu ev kadınlığı statüsünde kalmalarına neden olmaktadır.(Eyüboğlu, Özar, Tanrıöver,2000:150)

2.3.6.Ücret Düzeyi

Türkiye’de çalışma hayatında kadın ve erkek arasında yasal olarak ayrımcılık olmamasına karşın, uygulamada ayrımcılığın olduğu görülmektedir. İşe alım sürecinden itibaren, ücret düzeyinde, işte terfi etmede, işten çıkartmada, tayin etmede, erken emeklilikte ve cinsel taciz olgusunda ayrımcılığa sıkça rastlanmaktadır. Kadın ve erkek ücretlerinin farklı olmasının nedenleri, kadınların düşük ücretli vasıfsız işlere yönelmeleriyle bu tür işlerde yoğunlaşmaları sonucu oluşan“dağılım ayrımcılığı” dan kaynaklanan ücret ayrımcılığı ilk sırada yer almaktadır. İkinci olarak “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı” denilen erkeklerle eşit veya eşdeğer işlerde çalışmalarına rağmen kadınların düşük ücret almalarıdır. Üçüncü olarak da erkek işi olarak kabul edilen, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işlerde çalışan kadınların erkek egemenliğinin olması dolayısıyla düşük ücret almalarına“değersel ayrımcılık”denilmektedir.(Özkan, Özkan.2010: 95)(Petersonvd,1999:199)

Türkiye’de kadın-erkek işgücünün ücretlerinin karşılaştırılmasında kullanılan temel istatistik SGK ücret istatistikleridir. Bu istatistiklere göre ortalama olarak kadın işçilerin günlük kazancı, erkek işçilerin ücretlerinin %90’ı kadardır. Bu veriler analiz edildiğinde Türkiye’de ücret ayrımcılığının olduğu görülür. Bu verilere göre kayıtlı kadınların oranı erkeklere göre oldukça düşük ve bu gruptaki kadınlar, genelde, kentlerde nitelikli işgücü konumundaki kadınlardır. Geniş bir vasıfsız kitle informel sektörde, sosyal güvenlik haklarından yoksun olarak çalışmaya devam etmekte, bu çalışma istatistiklere konu olmamaktadır. SGK çatisı altında vasıflı kadınların ücretleri, vasıfsız ve vasıflı erkek işçilerin ortalamasıyla kıyaslandığından, oranlar görel olarak yükselmektedir.(TÜRK-İŞ Raporu,2005)

Türkiye’de eşit işte veya eşdeğer işte kadınlara erkeklere göre daha az ücret ödenmesi ile ilgili geniş çaplı araştırmalara rastlanılamamıştır. Fakat Dünya Ekonomik

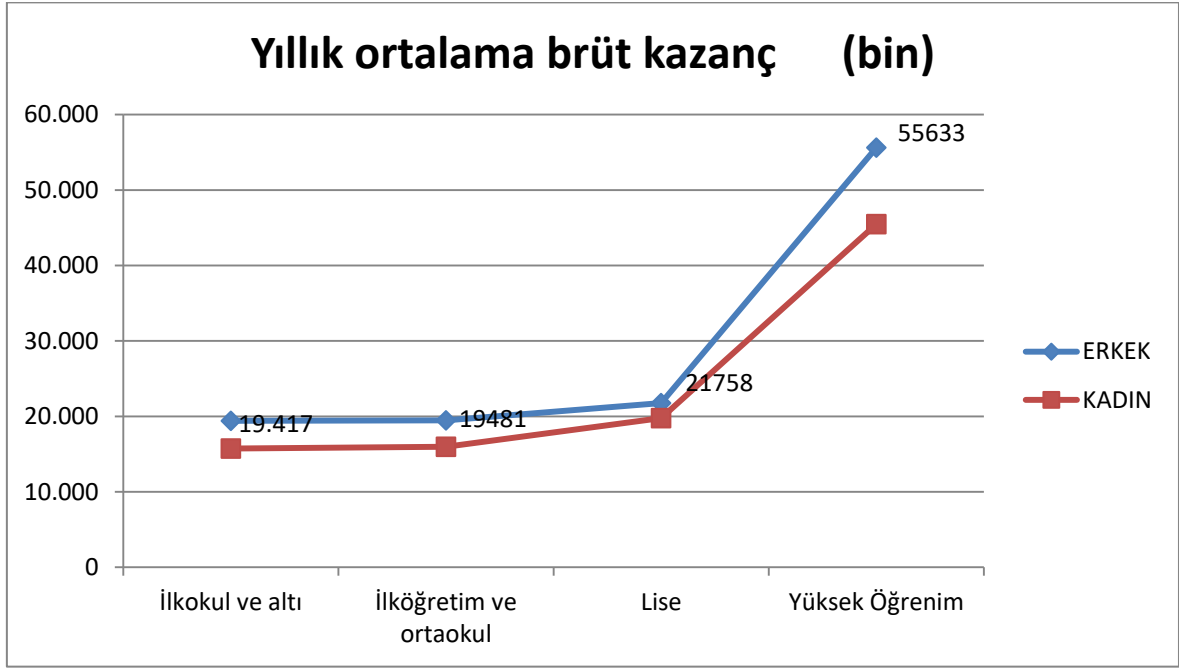
Forumu(WEF)Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi 2016 verilerine göreTürkiye 144 ülke içerisinde ücret eşitsizliğinin en yüksek olduğu 15.ülkedir.(www.keig.org)

Bazı araştırmalarda taban ücret olarak kadınlarla erkekler arasında ücret eşitliği sağlansa da ek ödemelerde farklılık görülmektedir.1995 yılında yapılan hanehalkları gelir ve tüketim harcamalarından hareketle kadın ve erkeğin gelirleri karşılaştırılmış kadın kazancının %33,2 daha az olduğu belirlenmiştir. Bu farkın %23,6 sı kadın ve erkek arasındaki nitelik farkı kaynaklı,%76,4'ü cinsiyet farkı kaynaklıdır. İlkokul mezunu kadınların saatlik kazancı erkeğin kazancının %41,8 iken üniversite mezunu kadınlarda bu oran %59,1 dir. Eğitimli olmak ücret farklılığını giderememektedir.(TÜRK-İŞ Raporu,2005).

Kadın emeğine düşük ücret ödenmesiyle, kadın emeği değersizleştirilmektedir. Bu durumu kadının öğrenim ve beceri düzeyleriyle açıklamaya çalışan yaklaşımlar mevcuttur. Türkiye'de ataerkil düşüncenin yaygın olmasıyla birlikte kadınlarımız eğitim, öğretim süreçlerinden ve çalışma yaşamından uzaklaştırılmakta, çalışma yaşamına katılan kadınlar da ailenin geçimini sağlayan değil, ek gelir getiren bireyleri olarak görülmektedir. Bu düşünceye göre kadının görevi aileye ve çocuklara bakmaktır. Kadınların büyük bir çoğunluğunun kayıtdışı, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışabilmesinde bu yaklaşım temel oluşturmaktadır.

Kadın-erkek ücret farklılığının bir başka nedeni de, kadınların sosyolojik-dinsel sebeplerden dolayı erkeklerle yakın teması gerektiren satış, hizmet, üretim ve ulaştırma gibi sektörlerde, yeterli istihdam imkânı bulamaması sonucu belli alanlarda, düşük ücretli işlere yığılmalarıdır.(Zeytinoğlu,1998:191)

Grafik 9.2.10: Yıllık Ortalama Brüt Kazanç Kadın-Erkek(bin)



Kaynak:2014 TÜİK verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

III.BÖLÜM

3.TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININDAKİ ENGELLER, YAPILAN ÇALIŞMALAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türkiye’de 2000’li yıllardan sonra, ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda önemli değişim ve dönüşümler yaşanmıştır. Bu değişim süreciyle birlikte kamunun iktisadi sistemdeki etkinliği azalma eğiliminde olurken, tarımın sektörünün öneminde göreceli olarak düşüşler izlenmiştir. Ekonominin yapısal dönüşüm süreçleri, ekonomik krizler dolayısıyla işsizlik olgusu artmış, işsizliğin artması toplumun refah düzeyinde olumsuz düşüşlere neden olmuştur. Türkiye’de emek piyasalarında yaşanan işsizlik sorunundan en fazla etkilenen kesim kadın işgücü olmuştur.

Ekonomik krizlerle derinleşen sosyal sorunlar, kronikleşen yoksullukla birlikte istihdam olanaklarının sınırlı oluşu, bireylerin yeteneklerini zayıflatmanın yanında, büyük ve önemli milli servetin de atıl kalmasına neden olmaktadır. Artan işsizliğin ve yoksulluğun önlenmesinde ekonominin tüm sosyo-ekonomik kaynaklarının etkin kullanılması zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda ekonominin önemli bir unsuru olan kadınların işgücüne dâhil edilerek istihdam içerisinde yer almalarını sağlama ve kadınların işgücünde yer almalarını sağlayacak politikaların önemi zorunlu olarak gündeme gelmektedir. Kadınların işgücüne katılımı ve istihdam içinde yer almaları, bireysel ve toplumsal sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında çok önemli bir unsur olmaktadır.(Kocabıyık,2012:232)

Türkiye’de cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemeye yönelik sürekli ve kapsamlı çalışma zaman zaman yapılmış olsa da, alınması gereken önlemlerin alındığını söylemek güçtür.İşgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, işgücü piyasalarının önemli sorunudur.Kadınların işgücüne katılım düzeylerindeki düşüklük, toplam işgücüne katılımı ülke genelinde düşürmektedir.(www.keig.org,2008:60)

Ülkemizde sanayileşen diğer ülkelerde de görülen çalışma yaşamındaki değişimler yaşanmaktadır. Kırsal kesimde geleneksel toplum yapısı devam ederken, kentlerde sanayi toplumunun özellikleri görülmektedir. Bu değişimle beraber kadınların üretime katılma

biçimleri ve oranları değişmekte, tarımdan sanayiye, ücretsiz aile işçiliğinden ücretli işçiliğe doğru geçiş süre gelmektedir.(Koray, Tekeli:191:121)

Günümüz en temel konularından biri de kadın istihdam olanaklarının geliştirilmesidir. Kadınlar geleneksel rollerini yeterli görmeyip, sosyal ve ekonomik alanda daha fazla ön plana çıkmak istemektedirler. Karşılaştıkları güçlüklerle rağmen artan oranlarda kadınlar işgücü piyasalarına katılmakta, çalışma yaşamlarındaki eşitsizlikler ve olumsuz uygulamalar sürmektedir. Kadınlar halen yedek işgücü olarak görülmeye devam etmekte, daha ucuz emek, uzun çalışma saatleri ve kötü iş koşullarını daha kolay kabullenmektedir. Diğer yandan işte süreklilik ve güvence aramamaları, daha kolay kontrol edilebilir işgücü olarak düşünölmelerine neden olmaktadır.

3.1.KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI AÇISINDAN TÜRKİYE’İN DÜNYADAKİ YERİ

İşgücüne katılım oranı(İKO) çalışabilir yaş grubundaki nüfusun işgücünde olma ihtimalini gösteren bir kriter bir kavram olarak, ekonomi politikalarının oluşturulmasında göz önünde bulundurulması gereken temel gösterge niteliğinde olduğundan önemlidir. Tam istihdamı sağlamaya yönelik politika oluşturulacağı zaman toplumda kaç kişinin çalışmak istediğinin bilinmesi için, işgücüne katılım oranının bilinmesi gerekir.(Biçerli,2007:53)

Dünya genelinde teknolojik gelişmeye bağlı olarak tarımsal alandaki verimlilik artışı, sanayinin kentsel alanda konumlanması kırsal kesimden kente göçü hızlandırmıştır. Bu süreçle birlikte tüketim kalıpları da değişmiş, yaşam standardının yükselmesine bağlı olarak, daha önce evde üretilen üretim ve tüketim maddesi piyasadan satın alınma yoluyla temin edilmiştir. Bu gelişmeler erkeklerin ve özellikle de kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırmıştır.

Tarihsel süreç içinde tarım toplumlarında işgücüne katılım oranlarının, kadın ve erkek nüfusta yüksek olduğu izlenmektedir. Bu oranlarda sanayileşme ve kentleşme olgusuyla birlikte önce azalan bir seyir gerçekleşmektedir. Sonra eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak artan bir seyirden söz edilebilir.(Işığışok,2005:115)Bu eğimin nedenleri olarak, kadınların tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışma kapsamına girmeleri, kentlerde

sanayinin istediği nitelikleri taşıyor olmalarından dolayı, üretim süreci dışında kalmalarının olduğu söylenebilir.

Sürdürülebilir kalkınmada, kadınların işgücüne katılımı hem teorik hem de politik nedenlerden dolayı önemli bir konu olarak kabul edilmesine karşılık, kadınların işgücüne katılım oranları düşüktür. Bu düşüklüğün nedenleri olarak, kadınların işgücü piyasalarının talep ettiği niteliklere kavuşmamış olmaları, işgücü piyasalarına girişini sağlayacak mekanizmaların oluşmamış olması gibi nedenler söylenebilir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları bakımından konuları önemli sorunlar içermektedir. Bu sorunların en önemlilerinden biri de erken yaşlardaki evliliklerdir. Türkiye’de ilk evlilik yaşı ortalaması 2007-2016 yılları arası TÜİK verilerine göre 24-25 yaş aralığıdır. Evlilikle birlikte kadınlar işgücü piyasasından çekilme eğilimindedirler. (Akgeyik, 2017:44)

2018 yılı sonu itibarı ile Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı %33,5 iken AB ülkesinde ortalaması %66,1 ve OECD ortalaması ise %68,8 olarak tespit edilmiştir. Buna göre Türkiye kadınların işgücüne katılımı açısından en alt sıralarda bulunmaktadır. Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında erkeklerde de işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu gözlenmektedir.

Tablo 9.3.1.Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları % (2016)

ÜLKE	%	ÜLKE	%
ABD	67,3	Romanya	56,2
Almanya	73,3	İzlanda	86,2
Avustralya	71,7	Japonya	68,1
Avusturya	71,6	Kanada	74,4
Belçika	62,9	Kamboçya	79
Brezilya	61,1	Kolombiya	63,6
Bulgaristan	64,6	Kore	58,4
Çek Cumhuriyeti	67,6	Letonya	74,0
Çin	76,7	Lüksemburg	64,7
Danimarka	77,2	Macaristan	63,5
Estonya	73,1	Meksika	47,0
Finlandiya	74,1	Norveç	75,9
Fransa	67,9	Polonya	62,0
G.Afrika	52,2	Portekiz	70,5
Hindistan	28,5	İtalya	55,2
Hollanda	75,0	Rusya	68,9
İngiltere	73,0	Slovakya	68,6
İrlanda	64,1	Slovenya	68,6
İspanya	70,2	Şili	56,1
İsrail	68,6	Türkiye	32,5
İsveç	80,2	Yeni Zelanda	74,9
İsviçre	79,9	Yunanistan	60,4

Kaynak:OECD,2016 (Akgeyik,2017:34)

Dünya genelinde kadınların işgücüne katılımı bakımından Türkiye oldukça gerilerdedir. Gelişmiş ekonomiler ve AB ülkelerinin, Bağımsız Devletler Topluluğu, Doğu Asya ve Pasifik ülkelerinin, Latin Amerika ve Karayipler, Sahra Altı Afrika ülkelerinin yarısı kadardır. Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleriyle paralellik göstermektedir. Bu durum aşağıdaki tablo 9.3.1 de izlenebilir. Tabloda bulunan ülkeler ILO tarafından belirlenmiştir. Belirlenen ülkeler arasında, kadınların işgücüne katılımı bakımından Türkiye en alt sırada yer almaktadır.

Tablo 10.3.2: Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2007-2015),(%)

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015-2007 Değişim %
Ekvator	38,9	39,4	45,7	42,5	47,8	47,4	42,1	50,2	52	13,1
Meksika	30,3	31	42	41,6	42,6	44,4	44,2	42,5	43,4	13,1
Kolumbia	46,2	47,1	48,1	50	52,8	54,2	53,9	58	58,6	12,4
Malta	32,3	33,5	34	34,8	36,1	38	39,8	41,2	42,1	9,8
İsveç	59,7	59,8	59,4	67,1	67,9	68,3	68,7	69,1	69,5	9,8
Katar	49,4	50,4	49,1	-	52,1	52,4	53,1	100	58,7	9,3
TÜRKİYE	23,1	24	25,5	27,1	28,4	29	30,3	30,2	31,4	8,3
İsrail	51,1	51,3	52,4	52,8	52,7	58,1	58,2	59,2	59,1	8
Malezya	46,4	45,7	46,4	47,1	47,9	49,5	52,4	53,6	54,1	7,7
Rusya Fed.	56	56,1	62,4	62,2	63	63,3	63	63,3	63,4	7,4
Singapur	53,1	55,6	55,2	56,5	57	57,7	58,1	65	60,4	7,3
Venezuela	44,3	50,6	45,4	44,9	45,3	45	50,6	51,5	49,9	5,6
Mauritius	41,2	42,4	42,6	44,2	43,7	44,3	47,4	45,1	46,6	5,4
Peru	55	55,6	60,2	61,7	61,5	60,7	60,6	60,2	60,4	5,4
Makao ,Çin	62,7	64,3	66,5	66	67,5	66,8	67,5	68,1	68	5,3
Şili	40,3	41,6	42	46,6	47,8	47,7	48,3	48,7	45	4,7
Macaristan	43	42,7	42,8	43,8	44	45	45,1	46,5	47,4	4,4
Lüksemburg	50,4	48,1	49,9	50,3	51,9	52,5	53,4	54,6	54,4	4,2
Litvanya	50,2	50,5	52	52,5	52,7	53,2	53	53,9	54,4	4,2
İspanya	49	50,4	51,5	52,2	52,8	53,4	53,4	53,1	53,1	4,1
Kosta Rika	44,5	44,6	-	43,5	45,7	45,2	45,2	-	48,1	3,6
Avrupa Birliği(28 ülke)	57,2	57,4	57,4	57,3	57,3	57,6	57,6	57,6	57,6	0,4

Kaynak: ILOSTAT, <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-1-faz-calisma-sonuclari.pdf>(30 Nisan 2019)

Türkiye’de kadınların aktif olarak iş yaşamına katılmaları 1950’li yıllara kadar gitmesine rağmen dünya genelinin aksine 1950’lerin ortalarından itibaren zaman zaman yükselme eğilimi olsa da sürekli düşüş göstermektedir.(Ecevit,2008,s:115,TÜRK-İŞ,2005,s:4)1950’li yılların sonuna kadar Türkiye ekonomisi tarımsal üretime dayalı bir yapıda olmasındır.1950 yılında %81,5 olan kadınların işgücüne katılma oranları,1955’te %72’ye,1965’te %56,2’ye,1990 yılında %34,1’e,2000 yılında %26,6,2005’te %23,5’e düşmüş, 2010 yılında %27,6’ya yükselmiştir. Bu yükselişte 2008 yılı küresel ekonomik krizinin Türkiye’ye ki istihdama olan etkisinin rolü büyüktür. Ailede yedek işgücü olarak görülen kadın, hemen hemen her ekonomik krizin ardından ailede işini kaybeden erkeğin yarattığı gelir kaybını telafi etmek için işgücü piyasalarına girmektedir. İşgücüne katılım seyri 2013’de %31,9,2017’de %34,5,2018’de %33,5 olarak devam etmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının nedenleri olarak; Köyden kente göç, kente göç eden eden kadının işgücü piyasalarının beklentisini karşılayacak yeterli eğitime sahip olmaması, çocuk bakım ünitelerinin yetersizliği, yaşanan ekonomik krizler, ekonominin gereken istihdamı sağlayamaması, yüksek işsizlik ve erken emeklilik gibi nedenler belirleyicidir. Türkiye’de toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü anlayışının kadınların ev çocuk bakımından sorumlu görülmesi, bakım hizmeti veren kamusal kurumların yetersizliği, kadınların işgücü piyasalarına katılımını ve iş aramalarında önemli ölçüde engel olduğu söylene de asıl sorun ekonominin yeterli istihdam yaratmaması ve bu yönde izlenen politikalar olduğu görüşü öne çıkmaktadır. Mevcut şartlarda, kadınların işgücü piyasalarına girmesi sınırlı olan istihdam olanaklarında yığılmaya neden olarak işsizliği artırıcı etki yapacak olması nedeniyle, kadınların işgücüne katılımını arttıracak çalışmalara ağırlık verilmediği görülmektedir.

IMF raporlarına göre Türkiye kadınların ekonomiye katkısını değerlendiremeyen ülkeler arasında üst sıralarda yer almaktadır. İşgücü bakımından kadın-erkek arasındaki bu büyük fark GSMH’da %25 civarında ekonomik kayba yol açmaktadır. Bir başka deyişle Türkiye kadınların sağlayabileceği yüz milyarlarca dolarlık ekonomik potansiyelden yararlanamamaktadır.

IMF raporunu düzenleyen ekibin lideri Kalpana Kochhar tarafından küresel işgücününün %40’ını kadınların oluşturduğunu, dünya genelinde kadınların işgücüne katılımları bakımından ülkeler arasında önemli farklar bulunduğu belirtilmiştir. Daha fazla

kadının iş hayatı içinde yer almasının önemli makroekonomik kazançları sağlayacağına dikkat çekilmiştir.

3.1.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Düşüklüğünün Temel Nedenleri

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının dünya geneliyle karşılaştırıldığında geri sıralarda yer almasının başlıca nedenleri olarak,

- Kırsal kesimden kente göç eden kadınların kentsel işgücü piyasalarının gerektirdiği vasıflara sahip olmaması,
- Eğitim seviyesinin düşüklüğü,
- Aile içi işlerin kadınların sorumluluğunda olduğu düşüncesinin devam etmesi, ücretsiz aile işçiliği,
- Çocuk bakımı sorununu çözecek yeterli, ucuz kurumsal yapının oluşmamış olması,
- İşgücü piyasalarında işlerin kadın işi erkek işi olarak ayrımlanmış olması dolayısıyla tekelci bir yapının olması,
- Düşük ücret düzeyi, ücret seviyelerinde kadın çalışanla erkek çalışan arasında ayrımcılığın olması,
- Kayıtdışı ekonominin yaygın olması,
- İşsizlik olgusu,
- İşveren ve toplumun kadın çalışanlara bakış açısı,
- Kadınların kendilerini güvencede hissedebileceği işyerlerinin sınırlılığı,
- Türkiye’de esnek çalışma biçimlerinin yeterince yaygınlaşmamış olması
- İşyerlerinde yaşanan cinsel tacizler,
- Kadınların işe ulaşmada yaşadığı iletişim problemleri sayılabilir.

3.2.TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ARTTIRABİLMEK İÇİN YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.2.1.Kadın İstihdamı Eylem Planı

Ülkemiz istihdam politikasının öncelikli hedefleri olarak belirlenen, kalkınma, ekonomik büyüme ve işsizlikle mücadele alanlarının en önemli bileşenlerinden birisi olarak kadınların işgücüne katılımının artırılması amacıyla Kadın İstihdamı Eylem Planı hazırlanmıştır.

Türkiye’nin kadın istihdamına yönelik ilk eylem planı olan bu planda öncelikli hedefler doğrultusunda İŞKUR, İLO ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı(SIDA)finansmanı ile “ insana yakışır iş” anlayışı ile kadın istihdamına yönelik olarak “Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadının Güçlendirilmesi”Projesi kapsamında 20 kurum tarafından temsilcilerin katılımıyla oluşturulan “ Ulusal Teknik Ekip” tarafından Haziran 2014- Aralık 2015 tarihleri arasında yapılan toplantılar ve paydaş ziyaretleri sonucunda, Türkiye İş Kurumu tarafından paydaş kuruluşlarla birlikte uygulanacak olan 2016-2018 dönemini kapsayan“Kadın İstihdamı Eylem Planı” hazırlanmıştır.

İki ana hedefi bulunan eylem planında, ilk olarak kadın istihdamının artırılması için kadınların mesleki becerilerinin artırılması ve işe yönlendirilmesi, diğeri ise kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılmasıdır.

“Kadın İstihdamı Eylem Planı” Ek.2 bölümünde incelenebilir.

3.2.2.AB Kaynaklı Hibe Projeleri

Türkiye ortalamasının %75’inden daha az gelire sahip olan NUTS II(İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması) büyüme merkezleri ve arta alanlarında, kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla, etkili aktif işgücü piyasası tedbirlerini geliştirmek ve tedbirlerin uygulanma kapasitelerini iyileştirmek ve tedbirlerin uygulanma kapasitesini arttırmak genel hedefi ile, 8 ekim 2009 yılında Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı oluşturulmuştur.

(www.ab.gov.tr/files/CSD/kadin_istihdami_compendium.pdf 30 Nisan 2019))

Bu hedefe ulaşmada,

- Kadınların istihdam edilebilirliğini arttıracak,
- Kadın girişimciliğini destekleyecek,
- Kadınların işgücü piyasasına katılımının önündeki kültürel ve diğer engelleri azaltacak hibe projeleriyle ulaşılması öngörülmüştür.

Bu projenin sonuç raporuna göre

- İşgücü piyasasının dışında kalmış, hedef grup içerisinde yer alan kadınlara kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetleri sağlanarak geliştirilmiştir.
- Yerel işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslek ve beceri alanlarında kadınlara eğitimler verilmiştir.
- İş başında eğitim ve özel sektörde staj, kısa ve uzun dönemli işe yerleştirmeler sağlanmıştır.
- Kadınların kooperatifleşmesi ve dernekleşmesine yönelik önemli kazanımlar elde edilmiştir.
- Kadınların verimliliğini arttıracak teknik becerilerinin geliştirilmesi ve güncellenmesi faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.
- Ağ oluşturmayı da içerecek şekilde kadınları kendi işlerini kurmaya teşvik eden faaliyetler geliştirilmiştir.
- İş kurma konusunda dış finansman olanaklarının belirlenmesi ve bu kaynaklara yapılacak başvuruların desteklenmesine ilişkin girişimlerde bulunulmuştur. Kendi işini kurmak isteyen kadınlara yönelik birebir rehberlik hizmetleri verilmiştir.
- Kadınlar ile işverenleri bir araya getiren eşleştirme hizmetleri verilmiştir.
- Kadınların işgücü piyasalarına girişine destek olabilecek motivasyon ve güçlendirme faaliyetleri yürütülmüştür.
- Aile ve çalışma hayatının uzlaştırılmasını sağlayacak esnek çalışma uygulamaları ve yaklaşımları geliştirilmiş, aile, eş ve çocuklarında desteğini almak ve onlarda da farkındalık oluşturmak amacıyla bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri düzenlenmiştir.
- Kadınların proje faaliyetlerine katılmasını desteklemek ve sürekliliği sağlamak amacıyla çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri, ulaşım gibi kolaylaştırıcı imkânlar sağlanmıştır.

- İşgücü piyasası ihtiyaç analizi de dâhil olmak üzere hizmetlerin finansmanı için yeni yöntemler ve mekanizmalar araştırılmış ve geliştirilmeye çalışılmıştır.
- Toplum gelişimi için kapasite geliştirme ve yerel sosyal dialoğu da içeren yerel ortaklık yaklaşımları geliştirilmiş, kanaat önderleri, işverenler ve iş arayan kadınlara hizmet sunanlar arasında etkili bir dialog kurulmaya çalışılmıştır.

3.2.3.Mikrokredi Uygulamaları

Mikrokrediyi gelir getirici bir faaliyette bulunmak isteyen yoksullara, özellikle kadınlara verilen küçük ölçekli bireysel kredi türü olarak tanımlamak mümkündür.

İlk olarak 1974 yılında Bangladeş'te Prof.Dr.Muhammed YUNUS tarafından Bangladeş'te köylerde mikrokredi uygulaması, Grameen Projesiyle başlatılmıştır.Bu proje üyelerinin %97 sini kadınlardan oluşturmaktadır. Günümüzde mikrokredi uygulamalarından 150 milyondan fazla insan yararlanmakta,Birleşmiş Milletlerin ortaya koyduğu Milenyum Kalkınma Hedeflerini gerçekleştirmede önemli bir araç olarak da kabul edilmektedir.

Mikrokredi uygulamaları yoksulluğu ortadan kaldırmanın yanında yeni yatırımları cesaretlendirmekte, kadınları tüketici olmaktan çıkarıp üretici durumuna dönüştürmektedir.

Mikrokredilerin özellikleri aşağıdaki gibidir.

- Kendi işini kurarak gelir getirici faaliyette bulunan yoksullara özellikle kadınlara destek vermek hedeflenmektedir.
- Kefalet, senet veya teminat benzeri işlemler istenmemekte ve icra takibi de yapılmamaktadır. Mikrokredi, insanların birbirine güvenmesi esasına dayanmaktadır. Bu nedenle gruplar kurulur.
- Bütün verilen paralar kredi olup borç olarak verilir, kredi ödemesi haftalık taksitler halinde hizmet maliyeti ile birlikte geri toplanır.
- Başlangıçta kredi alan üye; ödemelerini zamanında yapar ve toplantılara düzenli katılırsa ikinci yıl kredisini arttırma şansına sahip olur.
- Mikrokredi kullanmak isteyenler şubelere giderek başvuru yapabilecekleri gibi mikrokredi görevlilerinden de kendi yaşadıkları bölgede kredi kullanabilirler.(http://tgmpfaaliyet_raporu_2007_tr ;30.04.2019)

Türkiye’de mikrokredi mantığına uygun olarak yapılan ilk uygulama Marmara depremi sonrasında 2002 yılında sivil toplum örgütleri bünyesinde Kadın Emeğini Destekleme Vakfı(KEDV) tarafından MAYA projesi olarak hayata geçmiştir.

2003 yılında Diyarbakır’da Grameen türü mikro kredi uygulaması başlamıştır.Türkiye’de TGMP’nin hedef kitlesi, yoksul insanlar, özellikle yoksul kadınlardır. Kredi türleri olarak temel kredi, girişimci kredisi, mücadeleci vatandaş (dilenci)kredisi, mikrosera kredisi, hayvancılık kredisi, iletişim kredisi, sosyal kalkınma kredisi, sözleşmeli kredidir.

Bu proje kapsamında grup kredileri kullanılmaktadır. Grupların aynı aileden olmamasına, aynı yerleşim yerinden, benzer ekonomik şartlara sahip olma gibi şartları vardır. Başlangıçta grup üyeleri 7 günlük eğitimden geçirilmektedir. Bu eğitimlerde krediyi kullanma ve geri ödeme konularının yanı sıra 10 önerinin grup üyeleri tarafından öğrenilmesi istenmektedir.

(<http://www.tgmp.gov.tr>;18.07.2010)

Bu öneriler şunlardır:

- 1.Türkiye Grameen projesinin dört prensibini , “Disiplin, Çok Çalışmak, Birlik, Cesaret”takip edecek ve ilerleteceğiz.
- 2.Başarıyı ailelerimize getireceğiz.
- 3.Aile nüfusunu mümkün olduğunca az tutacağız ve harcamalarımızı en aza indireceğiz. Kendi sağlığımızı koruyacağız.
- 4.Ekilebilir arazimiz olduğu takdirde sebze yetiştirip yiyeceğiz, ihtiyaç fazlasını satacağız.
- 5.Çocuklarımızı eğiteceğiz ve onların eğitimi için gereken parayı kazanacağız.
- 6.Her zaman birbirimizin yardımına hazırlıklı olacağız. Eğer birimizin başı darda ise hepimiz ona yardım edeceğiz.
- 7.Eğer herhangi bir merkezde disiplinsizlik ve olumsuzluk varsa oraya gidip onu düzleteceğiz.
- 8.Yardımlaşmayı sürdüreceğiz. Birbirimize destek olacağız.
- 9.Çocuklarımızı ve çevreyi her zaman temiz tutacağız.
- 10.Sürekli işlerimiz ilerletmenin yollarını arayacağız. Korku ve endişeyi yok edeceğiz.

Bu süreç içinde proje yetkilileri gözlem yapmakta, eğitim süresinin ardından kredi verilmektedir.(Çiftçi, Akkul,2013:4)

İlk defa kredi alacaklar maksimum 2018 yılı itibariyle 1000 TL kredi alabilmektedirler. Temel kredi olarak bir yılını tamamlayan mikro girişimcilere temel kredinin yanında en az 1000 TL,en fazla 5000 TL olmak üzere girişimcilik kredisi verilmektedir.Kullanılan kredi üzerinden % 10 hizmet bedeli,% 5 BSMV alınmaktadır.Kredilerin geri ödenmesi en fazla 46 hafta olacak şekilde düzenlenmektedir.

Mikrokredi uygulamalarının sonuçlarına kısaca göz atıldığında Türkiye’de 2010 yılında yapılan anket çalışmasına göre kredi kullananların %80,86 sı küçük ölçekli iş başlatmak amacıyla kredi kullandıklarını 4 kişiye kadar istihdam sağladıklarını (istihdam yaratma oranı işletme başına 1,5 kişi) olarak belirtmişlerdir. Mikro kredinin istihdam boyutu incelendiğinde mikrokredi kullanımında 1 birimlik artış,kendi hesabına çalışan kadın sayısında 0,038 birimlik bir artışa yol açmaktadır. (DEMİR,:70 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/390995;30> Nisan 2019)

Mikrokredi uygulamalarının diğer sonuçları olarak, kredilerin aşırı yoksul kişilere verildiğinde geri dönmediği, bu kişilerin bunları temel gereksinimleri için harcadıkları ve borç sarmalı içine düşmeleridir. Bu gruptakilerin sosyal desteklerle desteklenmesi bir üst gruba kredi verilmesinin daha uygun olacağı belirtilmelidir. Geri dönmeyen krediler ulusal bütçeler üzerinde mali yükler oluşturmaktadır. Ayrıca mikrokredi kullanan girişimci genelde el emeğine dayalı kendi ve ailesinin çalıştığı işletmeler kurmakta, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna girmemekte, mikrokrediler kayıt dışı ekonomiyi teşvik etmektedir.(Gökyay:<https://media.iskur.gov.tr/15629/cagatay-gokyay.pdf> ;12 Mart 2019)

Mikrokredilerin hangi işlerde kullanıldığı aşağıdaki tablo 11.3.3. da izlenebilir.

Tablo 11.3.3.Kullanılan Mikrokrediler Sonucunda Yapılan İş Türleri %

İşin Türü	Oran
Çamaşır satışı	11,48
İthal ürün pazarlama	11,48
Elişi yapımı	10,05
Giysi satışı	9,38
Kozmetik satışı	9,00
Mefruşat satışı	6,70
Çeyizlik eşya satışı	3,92
Terzilik	3,25
Takı üretimi	2,68
Takı satışı	2,39

Kaynak:<https://media.iskur.gov.tr/15629/cagatay-gokyay.pdf> sayfa 89(30 Nisan 2019)

Yukarıdaki tablo kullanılan kredilerin büyük bir kısmının ticari faaliyetlerde kullanıldığını göstermektedir.

2016 yılı sonu itibarı ile verilen kredileri Türk Lirası cinsinden verilen tutarları tablo12.3.4.de izlenebilir.

Tablo 12.3.4.Kullanılan Mikrokredi Tutarları (Türk Lirası) ve Dağıtım Sayısı 2016 yılı verileri

Kredi Türü	Tutarı	Dağıtım Sayısı
Temel Kredi	509.745.608	412.129
Girişimci Kredisi	57.215.585	24.802
Sosyal Kalkınma Kredisi	27.326.625	110.273
Hayvancılık ve mikrosera	1.153.090	1.042

Kaynak:http://www.tgmp.net/admin/pages/files/mikrokrediyi_anlatan_2016_yili_faaliyet_raporu.pdf(30 Nisan 2019)

Yukarıdaki tablo da izlendiği gibi Türkiye’de krediler toplam 550 bin dolaylarında dağıtım sayısına ulaşmıştır. Her kredinin en az bir kişiye istihdam olanağı sağladığı düşünüldüğünde,krediye erişim olanaklarının kolaylaştırılması ve kadınların arası ileşimin

daha da arttırılmasıyla Türkiye ekonomisine özellikle de kadın işgücünden yararlanma konusunda olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmelidir.

3.2.4 Kadın Girişimcileri Destekleme Programları

Kadın girişimcinin önündeki en büyük engellerden sermaye erişim sorununu çözmek için Türkiye’de kadınlara hibe desteği veren KOSGEB ve Kadın Emeği Değerlendirme Vakfı tarafından 2002’de kurulan dar gelirli kadınlara mikro krediler sağlayan MAYA gibi kurumlar mevcuttur.

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası’nın Fransız Kalkınma Ajansıyla birlikte tasarladığı Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarının yanında çalışma ortamındaki cinsiyet eşitliğini korumaya yönelik dünyanın ilk kadın temalı kredisi kullanılmaya başlanmıştır. Kadın istihdamını destekleyen şirketlerin yatırımlarına önemli katkı sağlayan bu uygulama sayesinde, bu şirketlerde kadın istihdamında %15 artış görülmüştür.

Kadın girişimcilerin finansmanına yönelik ilk sosyal bono ihracı gerçekleştirilerek, özel işletme sermayesi olarak kullanılmak üzere 400 bin liraya kadar finansman olanağı sağlanmıştır.

Kadın Odaklı Yatırım Platformu, İş Bankası ve kadın liderliğindeki yüksek büyüme potansiyeli olan şirketleri doğru yatırımlarla bir araya getiren, kadın odaklı yatırım platformu ARYA’dır. ARYA ve İş Bankası işbirliği ile kadın girişimcilere finansal okuryazarlık gibi birçok eğitim ve seminer düzenlenmektedir. (Aras, “Momentum, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kadin-istihdami-ve-kadin-girisimciligi-icin-ne-yapiyoruz/427568> ;12 Mart 2019)

3.2.5. Büyükanne Projesi

Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesinin amacı, 3 yaşını doldurmayan torununa bakan büyükannelere verilecek yardım ile halen çalışmakta olan kadınların işgücü piyasasından çekilmelerini önlemek ve çocuklara büyükanneleriyle birlikte büyümelerini sağlayarak kültür aktarımına destek olmak amaçlanmaktadır.

(https://www.csgb.gov.tr/media/4814/uygulama_rehberi_final.pdf;12 Mart 2019)

3.3.CİNSİYETE BAĞLI AYRIMCILIĞIN GİDERİLMESİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

BM'lerin "Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi"(CEDAW) sözleşmesi 1979 yılında kabul edilerek,1981'de gerekli onaylar alındıktan sonra yürürlüğe girmesiyle bu konuda dünya çapında önemli bir adım atılmıştır. Bu sözleşmenin 11. maddesi kadın istihdamının düzenleyici niteliktedir.

Türkiye sözü edilen sözleşmeyi 1985 yılında imzalayarak taraf olmuş ve sözleşme 1986 yılında yürürlüğü girmiştir.CEDAW sözleşmesi bağlayıcı nitelikte olup, Türkiye'nin bu konuda yerine getirmesi gereken yükümlülükler dört yılda bir ülke raporları komiteye sunulmakta, komite bu raporlar doğrultusunda ülkelere tavsiyelerde bulunmaktadır.(<http://kadininstatusu.aile.gov.tr;12> Mart 2019)

Kadınlara uygulanan ayrımcılığın önlenmesi konusunda yapılacak çalışmalarda, yasal düzenlemeler, en etkili unsurlar olmaktadır. En başta, işe alım sürecinde cinsiyete bağlı ayrımcılığın kaldırılması konusunda, gereken yasal yaptırımlar yürürlüğe konmalı, kadın ve erkeğe eşit olanaklar sağlanmalıdır. Türkiye'de Türk Ceza Kanunu'nun (TCK)122.maddesi bu konuda düzenleme yapılarak yürürlüğe girmiştir. Bir başka çalışma da 2004 yılında "Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü" birimi başbakanlığa bağlı olarak kurulması olmuştur.

Avrupa Konseyine üye ülkeler tarafından 2006 yılında imzalanan "Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi" kadın ayrımcılığının giderilmesine yönelik atılan adımlardan bir diğeridir. İmzalanan bu anlaşmayla kadın istihdamına yönelik çalışmalar yapmak hedeflenmekte, kadınların iş yaşamı ve ev dengesini sağlamaya yönelik olarak, çocuk bakım hizmetlerini de kapsadığı görülmektedir. Kasım 2006 "Avrupa-Akdeniz"(EUROMED)işbirliği çerçevesinde Akdeniz Bölgesi ülkelerinde beş yıllık eylem planı kabul edilerek bölge kadınlarının sosyal, ekonomik, kültürel ve politik alanlarda daha iyi duruma gelebilmeleri için stratejiler oluşturulmuştur.

Türkiye'deki kadına yönelik ayrımcılığın boyutları hayatın birçok alanında aşağıdaki tablo da oldukça net olarak gösterilmektedir.

Tablo 13.3.5. Türkiye İçin Seçilmiş Cinsiyet Eşitsizliği Göstergeleri(2017)

Göstergeler	Dünya Sıralaması(144 lke içinde)
Küresel Cinsiyet Eşitsizliği	131.
Ekonomiye Katılım ve Fırsat	128.
Sağlık ve Hayatta Kalma	59.
Siyasi Güçlendirme	118.
Eğitime Genel Erişim	101.
Okur Yazarlık Düzeyi	97.
Orta ğretime Kayıt Düzeyi	105.

Kaynak:World Economic Forum,The Global Gender Gap Report,2017

Yukarıdaki tablo 13.3.5. da Küresel Cinsiyet Eşitsizliğinde Türkiye'nin 131.sırada yer alması son derece düşündürücüdür.

Ayrımcılık ailede başlamakta, bu nedenle ayrımcılığın giderilmesi konusunda ilk çalışılacak kurum da aile olmaktadır. Ailenin kadınlar üzerindeki etkisi, eğitim gören kadınlarda da izlenmekte, cinsiyet kalıpları içerisinde çalışmamakta veya çalıştırılmamaktadır.

Pozitif ayrımcılık uygulamaları, kadınlara yönelik ayrımcılığın giderilmesine yönelik çalışmaların başında yer almaktadır. En başta parlamento olmak kaydıyla, kamu ve özel sektörde kota uygulanması, konunun öneminin toplumsal olarak daha iyi anlaşılmasına neden olmakta ve kadının toplumsal konumunu güçlendirmektedir.

Kadına yönelik ayrımcılığın ortadan kalkabilmesi için, kadına yönelik bakış açısının değişmesi, kadının iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlayacak politikaların uygulanması önemli olmaktadır. Kadınların toplumsal yaşamda, daha çok yer alabilmeleri, hak ve özgürlüklere ilişkin yasal düzenlemelerin oluşturulması ve bu düzenlemelerle ilgili teşvik veya cezaların uygulanmasıyla doğrudan ilişkilidir.

3.4.KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILABİLMELERİ İÇİN ÖNERİLEN ÇÖZÜM YOLLARI

3.4.1.Hukuki Düzenlemeler

Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının erkek istihdamı ile hemen hemen eşit düzeye ulaşmasında yapılan hukuki düzenlemelerin rolü büyüktür. Gerek ABD’de gerekse AB ülkelerinde oluşturulan eylem planlarıyla istihdamdaki eşitsizlikler, kadınların bireysel sorunu olarak görülmesi yerine, sorunun toplumsal olarak ele alınması sağlanmıştır. AB ülkesi ülkelerde Sivil Toplum Kuruluşlarıyla birlikte alınan kararlarda cinsiyet eşitsizliği, insan hakları, sosyal adalet ve demokratik bir sorun olarak ele alınmıştır.

Kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi yolunda mesafe kat edilebilmesi için aşağıda belirtilen hukuki düzenlemelerin gerçekleştirilmesi Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği tarafından önerilmektedir.

- 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Hakkında ILO Sözleşmesi,175 Sayılı Kısmi Çalışma Hakkında Sözleşme,177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 183 sayılı Analığın Korunması hakkında ILO Sözleşmesi, Türkiye tarafından onaylanmalı,102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında ILO Sözleşmesinin aile yardımları bölümüne konan çekinceler kaldırılmalıdır.
- Türk hukukundaki düzenlemeler, iş ve aile sorumluluklarını uzlaştırma hedefini taşımamakta, devlete ve işverenlere, iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yönelik yükümlülük getiren düzenlemeler bulunmamaktadır. Çalışma mevzuatı gözden geçirilerek iş ve aile sorumluluklarını uzlaştırma amacını/hedefini gerçekleştirmeye yönelik değişiklikler yapılmalıdır.
- Memurlar ve işçiler arasında iş ve aile yaşamının uzlaştırılması konusunda eşitlik sağlanmalıdır.
- Sözleşmeli personele ilişkin düzenlemeler yapılarak sözleşmeli personel işçi ve memurlarla aynı haklara kavuşturulmalıdır.
- Analık izni süresince veya analık izni nedeniyle sözleşmesi fesh edilenlere mutlak iş güvencesi sağlanmalı, mutlak işe iade öngörülmelidir.
- Gebe ve Emziren Kadınların Yönetmeliği ve Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik’teki ayrımcı düzenlemeler kaldırılmalıdır.

- Babalık izni işçiler ve sözleşmeli personel için öngörülmesi, bu süre iki haftadan az olmamalıdır.
- Ebeveyn izinlerinde, devredilemez ve ücretli olarak yasal düzenlemelere gidilmeli, ebeveyn izni süresince veya ebeveyn izni nedeniyle iş sözleşmesine son verilenlere mutlak iş güvencesi sağlanmalı ve mutlak işe iade öngörülmelidir.
- Kadın işçilere doğum nedeniyle iş göremezlik halinde gelir kaybına uğramamaları için günlük kazancın tamamı ödenmelidir.
- Doğum borçlanması hakkı, ebeveyn izni kullanan bütün çalışanlara tanınmalı, primlerini ödemeyenlerin primleri devlet tarafından ödenmelidir.
- Güvenceli esnek çalışma modeli esasları kabul edilmeli, eşlere esnek çalışma süresi veya atipik çalışma biçimi talep etme hakkı ve taleplerin reddi halinde dava hakkı tanınmalıdır.
- Eşlere yıllık izin haklarını çocukların tatil döneminde kullanma hakkı tanınmalıdır.
- Aile sorumlulukları nedeniyle işten ayrılanlara, çalışma yaşamına dönmeleri için yeniden eğitim olanakları sağlanmalıdır.
- *Kadınların istihdama sosyal ve politik yaşama katılımının ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması için kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı arttırılmalı; bu hizmetler herkesin erişebilmesi için kaliteli, ücretsiz veya düşük ücretli olmalı ve denetlenmelidir.
- İş ve aile sorumluluklarının uzlaştırılmasına yönelik düzenlemeler sendikaların bağittadıkları toplu sözleşmelerde yer almalıdır.
- Kreş ve gündüz bakım hizmetlerini, sendikalar ve meslek odaları kendi çalışanlarına sunmalıdır.
- Devletin ve işverenlerin aile dostu politikalar izlemeleri, aile sorumluluklarının eşler arasında eşit paylaşılması için eylem programları hazırlanmalı, bu konuda farkındalığı arttırıcı çalışmalar yapılmalıdır.
- Türkiye İstatistik Kurumu(TUIİK) ,aile sorumlulukları olan çalışanlara çocuk bakımı ve aile hizmetlerini/olanaklarını sağlamak, çalışan veya iş arayan aile sorumlulukları olanların sayısına ve bakım isteyen çocukların yaşı/sayısına ve diğer bağımlıların sayısına dair istatistikler tutmak, sistematik araştırmalarla

yerel olarak ne gibi ihtiyaç ve öncelikler bulunduğunu saptamak, iş ve aile sorumluluklarını uzlaştırmaya yönelik doğru politikalar üretmek için gerekli veritabanını oluşturmaktadır.

- Sosyal Güvenlik sistemi içinde Çocuk bakım hizmetleri sigorta kolu, yaşlılara yönelik bakım sigortası kolu ve aile yardımları sigorta kolu yer almalıdır.
- Tanınacak haklardan aile sorumlulukları olanların yararlanması için kayıtdışı çalışma ortadan kaldırılmalıdır.

(İlkkaracan,2010:96)

3.4.2.Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık ifadesiyle sosyal, ekonomik ve politik yaşamda kadınlar, engelliler gibi taşıdıkları özellikler nedeniyle mağdur olmuş azınlıkların dışlanmışlıklarını azaltmak ve uzun vadede oluşmasını engellemek amacıyla ortaya konan politika ve uygulamalar anlatılmak istenmektedir.

Pozitif ayrımcılığı, siyaset veya istihdamda, söz konusu pozisyonu talep eden kadın ve erkekler arasında pozisyonun gerektirdiği eğitim, deneyim birikimi,donanım ve becerileri olan eşitler arasında cinsiyeti nedeniyle kadın olanı tercih etmek olarak tanımlamak mümkündür.Başka bir deyişle pozisyonun gerektirdiği donanımlara sahip olmayan kadının bu vasıfları taşıyan erkeğin yerine edilmesi anlamına gelmemektedir.Pozitif ayrımcılık eşit, eğitim ve kalifikasyonda iki aday varsa kadına öncelik verilmesidir. (İlkkaracan,2010:95)(HRM,Şirketlerde Yeni Trend Kadın Erkek Eşitliği,www.hrm.com.tr;30 Nisan 2019)

Pozitif ayrımcılık kavramı son yıllarda anayasa ve yasalarda yer almaya başlamıştır. Bu konuda AB somut adımlar atarak dezavantajlı grupların eşitsizliklerini azaltacak politikalar ve hedefler belirlemiştir.

2010 yılında Anayasamızda yapılan değişiklikle eşitlik ilkesini içeren 10.maddesi yeniden düzenlenmiştir. Bu maddede “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırılık olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olamaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye

veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorundadırlar.”Pozitif ayrımcılık kavramı bu madde içinde değerlendirildiğinde, devletin kadınlara eşit haklar sağlanmasına ilişkin olarak pozitif ayrımcılık yönündeki hukuki düzenlemeleri, eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir.

Bu madde, aynı zamanda, devleti bu ilkeyi yaşama geçirmekle yükümlü kılmaktadır. Fakat bu güne kadar pozitif ayrımcılığın uygulanması sağlayacak hukuki düzenlemelere gidilememiştir.

Son dönemlerde eşitliği sağlamada yavaş da olsa bazı adımlar atılmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Sermaye Piyasasının, Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına ilişkin 30 Kasım 2011 tarihli 57 Numaralı Tebliği ile halka açık şirketlerin yönetim kurullarında en az bir kadın üye bulunması zorunluluğu getirilmiştir.
- Büyükşehir Belediye Kanunuunda 2013 de yapılan bir değişiklikle, görevlerine dezavantajlı gruplarla işbirliği yapma mecburiyeti eklenmiştir.
- Bazı yerel yönetimlerde, yasal bir temele dayanmamak birlikte fiili olarak kadın-erkek eş başkanlık sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Yine yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyete dayalı politika ve bütçe uygulamaları bu alanda atılmış olumlu adımlardır.

(<http://yereldemokrasi.net/nasil-mudahil-olabiliriz/yurttas-haklari-el-kitabi/bolum-iv-meraklisina-notlar/pozitif-ayrimcilik-nedir;30> Nisan 2019)

Pozitif ayrımcılık uygulamaları, kadınlara yönelik ayrımcılığın giderilmesi yönelik çalışmaların en başında yer alan uygulamalardan biridir. Başta parlamento olmak kaydıyla kamu ve özel sektörde kota uygulanması çalışmalarıyla, konunun daha iyi anlaşılması ve kadının toplumsal konumunun güçlendirilmesi hedeflenmektedir

3.4.3. Teşvik ve Mali Düzenlemeler

Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, farklı çalışma biçimleri, çocuk bakımlarına yönelik hizmetlerin artırılması gibi önlemler, reel yaşama uygun mantıklı çözümler gibi görünse de sorunun temeline ilişkin çözümlerde istenilen ölçüde katkı sağlayamadıkları

görülmüştür. Sorunun temeli, toplumsal cinsiyet kimliği olarak “kadın” olma durumudur. Geleneksel olarak kadının yapması beklenen işleri yürütmesini sağlayacak politika önerileri geçici çözümler sağlamaktadır.

Toplumun geleneksel kadın rolünü devam etmesine yönelik davranışlarının desteklenmesi toplumsal kadın kimliğinin sürdürülmesini sağlayacaktır. Bu durumda uygulanacak politikaların daha çok bireye yönelik olması gerektiği söylenebilir. Örneğin hanenin vergilendirilmesi yerine bireyin vergilendirilmesi önerilebilir.(IMF,2013) Evin ikincil gelir kaynağı olan birey genelde kadın işgücü, üzerindeki vergi yükünü azaltabilmek için işgücüne katılacaktır.(Celasun,2014:14)

2007 yılında çıkarılan Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişiklikle hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes ,festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılmasıyla kadınlar tarafından elde edilen gelirler vergiden muaf tutulmuştur.Buna benzer uygulamalarla kadınlar lehine kapsam genişletilmelidir.

3.4.4.Eğitim Politikaları

3.4.4.1.Kadın Nüfusun Eğitimi

Eğitim, tüm toplumsal gelişmenin sağlanabilmesinde en önemli araçtır. Kadınların eğitimi, verimlilik artışı kaynaklı kişisel ücret gelirlerinde artışa, doğurganlığın ve çocuk ölümlerinin azalmasına, çocukların daha iyi eğitim ve sağlık hizmeti almasına, kuşaklararası farkın azaltılması, gelir seviyesi yüksek olanlarla düşük olanlar arasındaki farkın giderilmesiyle fırsat eşitliğinin sağlanması gibi sosyal dışsallıkları beraberinde getirmektedir. Kadınları eğitmenin erkeği eğitmekten daha önemli olduğu, bir kadını eğitmekle bir aileyi, bir ulusu eğitmenin aynı şey olduğu dile getirilmektedir.

Türkiye’de günümüzde kadınların eğitimi bakımından halen gelişmiş ülke düzeylerine erişilememiştir. Eğitim durumu bakımından kadınların, erkek nüfusla paralel olmasını sağlayacak tüm önlemler alınmalıdır. Kız çocuklarının eğitime dâhil olmalarının önündeki engeller kaldırılmalı, eğitim parasız ve erişilebilir olmalıdır. Bu konuda daha fazla zaman kaybedilmemelidir.

3.4.4.2. Erken Çocukluk Eğitimi

Kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının en büyük nedeni olarak kadınların yerine getirmesi gereken annelik, ev işleri gibi zorunlu görevlerini gerçekleştirebilmek için işgücü piyasalarından uzak kaldıkları görüşü genel kabul edilen, ampirik araştırma ve verilerle ispatlanmış bir görüştür. Bu nedenle işgücüne katılan kadının, işgücü piyasalarında kalabilmesini sağlayacak en önemli destek, erken çocukluk eğitimi ve bakımı veren kurumların yaygın olarak hizmet vermesidir. Bu kurumlar iyi niteliklerde, herkes tarafından erişilebilecek fiyatlarda ve yaygın olması gereklidir. Ülkemizde yalnızca 60-72 ay kuşağında %61 lik bir okullulaşma oranı ile kurumsallaşmadan söz edilebilirken, daha erken yaş için kurumsallaşmanın varlığından söz edilemez. (İlkkaracan, Ecevit, 2010:100)

Okullulaşma oranı= Yaş gruplarındaki öğrenci sayısı/Yaş grubundaki toplam nüfustur.

Tablo 14.3.6: Yaş Gruplarına Göre Okullulaşma Oranları 2017-2018 yılı%

Yaş Grubu	Toplam	Kadın	Erkek
3-5 yaş	38,18	38,18	38,84
4-5 yaş	49,95	49,95	50,87
5 yaş	65,75	65,75	67,95
ilkokul	91,54	91,68	91,42
Ortaokul	94,47	94,69	94,26
Lise	83,00	83,39	83,77
Yüksek Öğrenim	45,64	47,36	43,99

Kaynak: MEB İstatistik Şube Başkanlığı verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

3 yaş öncesi kurumsal olarak veriler düzenlenmemiştir.

Okullulaşma oranları bakımından Türkiye'nin durumunun diğer ülkelerle karşılaştırması tablo 15.3.7. da izlenebilir.

Tablo 15.3.7. Okullulaşma Oranları Bakımından Okul Öncesi Eğitimin Karşılaştırılması %

Ülkeler	3 yaş Okullulaşma oranı	4 yaş okullulaşma oranı	5 yaş okullulaşma oranı
Estonya	86	90	90
Finlandiya	49	57	67
Japonya	77	93	97
Kore	82	83	86
Hollanda	87	100	100
İsviçre	3	41	96
Türkiye	4	19	67
OECD Ortalaması	67	84	94

Kaynak:http://oecd-library.org/education-at-a-glance-2013_eag2013- (30 Nisan 2019)en verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Tablo15.3.7. daki veriler analiz edildiğinde Türkiye'nin bu alanda kat etmesi gereken büyük bir mesafe olduğu açıkça görölmektedir. Okullulaşma ve kadınların işgücüne katılımı arasında pozitif koroleasyon vardır.Okullulaşma oranlarının yüksek olduğu ölkelerde kadınların işgücüne katılım oranları da erkeklerle hemen hemen aynı düzeydedir.

3.4.5.Alternatif Çalışma Sistemleri

1970'li yıllarda yaşanan petrol fiyatlarına bağlı olarak küresel piyasaları etkisi altına alan ekonomik krizler, üretim biçimlerinin yapısal olarak değiştirilmesinin gerekliliğini gündeme getirmiştir. Küreselleşme, uluslararası reketin artması, teknolojik gelişmeler, değişen üretim teknikleri çalışma hayatında bazı düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır.

Bu çalışma yöntemlerinin başlıcaları olarak, esnekçalışma, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma olarak sayılabilir. Sözü edilen çalışma biçimleri özellikle kadınlar tarafından hem istihdam içerisinde yer alıp hem de evdeki sorumluluklarını yerine getirebilmelerine imkân sağladığı için tercih edilmektedir. Bu çalışma biçimleri AB ve ABD'de oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Ülkemizde de bu uygulanmalara rastlanmakta fakat henüz yaygınlaştığından söz edilemez. Kadınların istihdam edilebileceği, sözü edilen üretim biçimleri içinde yeni istihdam olanakları yaratılmalı, bu şekilde üretim yapmak isteyen girişimciye teşvik verilmelidir.

Kadınların işgücü piyasasına girişlerini ve burada kalmalarını kolaylaştıran esnek çalışma modeline yönelik olarak, ortaya atılan iki görüş vardır. Bunlardan birincisi esnek çalışma, aile ve iş yaşamını uzlaştırması bakımından daha fazla insanın dolayısıyla kadının işgücü piyasasına girmesini sağladığıdır. Diğer görüş ise esnek çalışma modelinin kuralılaştırmayı beraberinde getirdiği kazanılan hakların(ücret, sosyal yardım, ücretli izin, sosyal güvenlik, kıdem tazminatı, sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi hakkı) kaybı gibi sonuçlara yol açma ihtimalidir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşgücü piyasaları insan yaşamını doğrudan etkilemesi bakımında diğer piyasalardan daha önemlidir. İşgücü piyasası alıcı ve satıcılarının bir araya geldiği analitik bir kurguyu ifade etmekte, bu piyasadaki davranışları açıklayabilmek için gerekli olan analitik kurgu mikro ekonomik arz ve talep kavramlarından yararlanılmaktadır.

İşgücü arzı, farklı iktisat okullarınca tartışılan ve önem verilen konulardan biridir. İşgücü arzına ilişkin teoriler sanayi devriminden sonra gündeme gelmiştir denilebilir. İşgücü arzı üzerine yapılan analizlerde kullanılan analitik methotlar ve ulaşılan sonuçların birbirinden farklı olmasının en büyük nedeni farklı iktisat okullarına mensup iktisatçıların benimsemiş oldukları ideolojileridir. İşgücü arzı üzerinde yapılan tartışmaların sert olmasının nedeni olarak işgücünün fiyatı olan ücretlerin, maliyet unsurları arasında yer alması olduğu söylenebilir. Ücretler kapitalist girişimcinin karlarını doğrudan etkileyen belirleyicilerdendir.

Klasik iktisat okulu, emek ve emek piyasasına ilişkin görüşlerini demografik etkenlere bağlı olarak şekillendirmişlerdir. Adam Smith tarafından geliştirilen geçimlik ücret ve piyasa ücreti kavramı ile günümüz emek arzı fonksiyonunun tanımlanmasına katkı sağlamıştır. Kötümser iktisatçılar D.Ricardo, R.Maltus, K.Marx nüfus ve ücret oranı ile teknolojinin getirdiği işsizliği vurgulamışlar, kapitalizmin ileri aşamasında yaşanacak işsizliğin sistemin çöküşüne neden olacağını söylemişlerdir. Ücret oranı ile işgücü verimliliği ilk Neo-klasik iktisatçıların çalışmalarında yer bulmuştur. J.M.Keynes, efektif talep teorisini geliştirmiş, bu teoriye göre efektif talep yetersizliği ekonomilerde eksik istihdama yol açacağından devlet müdahalesinin gerekliliğini savunmuştur. Keynes'in istihdam teorilerine en önemli katkısı tam istihdamın dışında yeni bir dengenin var olabilirliğini göstermesidir.

1950'li yıllardan sonra G.Becker ve K.Arrow gibi iktisatçıların da katkısıyla gelişen Neo-iktisat okulu teorilerinde, işgücü arzının sadece ücretlere bağlı olmayıp, hanehalkı gelirleri ve ücret dışı gelirlerinde belirleyici etkenler olduğu görüşü kabul görmüştür.

Tarihsel gelişim süreci içinde değişimler yalnızca işgücü arzı üzerinde olmayıp, küreselleşme süreci ile birlikte yeni üretim biçimleri de oluşmuştur. Özellikle Fordist

üretim tarzı bırakılıp, post-fordist üretim biçimlerine geçilmesi, esnek çalışma modellerinin uygulanması, işgücü arzı modellerinde kadın ve erkeğin farklı biçimlerde değerlendirilmesine yol açarken, kadın işgücünün işteki konumu, cinsiyet ayrımcılığı gibi konuların gündeme gelmesinde etkili olmuştur. Kadın işgücü kullanımını sektörel olarak farklılıklar göstermekte, bazı meslekler özellikle hizmet sektöründe “ kadın meslekleri” olarak nitelendirilmektedir. Kadın işgücünün, sanayileşmenin yaşandığı yerlerde, özellikle emek yoğun imalat sanayilerinde istihdam içerisinde önemli bir oransal paya ulaştığı söylenebilir.

Sanayi devriminden bu yana küresel düzeyde yaşanan ekonomik değişimler, kadınların işgücü arzına katılımını etkilemiştir. Bu süreçte kadınların işgücüne katılımı artan bir seyir izlemesine karşılık yine de erkeklerin işgücüne katılımının gerisinde kalmış, ikincil işgücü olarak kabul edilmesi durumu devam etmiştir.

Türkiye’de cumhuriyetin ilanı ile birlikte, Türk kadını, ekonomik ve sosyal hayatta birçok kazanımlar elde etmiş, kadınlar sosyal hayatın birçok alanında yer almış, birçok sorumluluk üstlenmiş olmalarına karşın işgücünün içinde yeterince yer alamamıştır. İşgücüne katılımları bakımından, dünya ortalamasına göre alt sıralarda bulunmaktadır. Bu durumun başlıca nedenleri olarak ataerkil aile yapısı, kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer yargılarının varlığı, kadınların işgücü talebi doğrultusunda istenilen beşeri sermayeye sahip olmaması olarak sayılabilir. Bu nedenler aynı zamanda cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu doğrular niteliktedir.

Kadınlar, çalışma hayatının sağladığı ekonomik özgürlük ve toplumsal statüde olumlu artışlar elde ederken, geleneksel değer ve beklentilerin sürmesi nedeniyle birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Kadınların işgücü içerisinde yer almasını olumsuz yönde etkileyen bireysel ve toplumsal önyargıların yanında kurum kaynaklı olarak çalışma saatlerinin yeteri kadar esnek olmaması, işteki yükselme imkânlarında kadınlara karşı olumsuz bakış açıları içermesi, kadınların mesleki gelişimlerinin önündeki engelleri oluşturmaktadır. Kadınların karşılaştığı bu sorunların temelinde ataerkil cinsiyet rollerinin süregelmesi sorunu olduğu söylenebilir. Bu yapının yaşandığı tüm dünya ülkelerinde kadınların sorunları ortaktır.

Türkiye’de kadın işgücünün çalışma hayatında daha iyi statülerde yer alabilmesi için 10.Kalkınma Planında yer aldığı gibi, Türkiye’nin ihtiyacı olan dönüşümlerin sağlanması, imalat sanayinin orta ve düşük teknoloji, düşük maliyetli faaliyetlerden,

yüksek beceri isteyen, ileri teknoloji faaliyetlere geçmesi gerekmektedir. Böylelikle eğitim seviyesi ve iş yaşamı için gerekli becerileri giderek artmakta olan kadın işgücünün, daha nitelikli ve beceri gerektiren işlerde çalışması mümkün olacaktır.

OECD ülkeleri arasında kadın istihdamı açısından gerilerde yer alan Türkiye'nin, Dünya Bankasının değerlendirmesine göre sahip olduğu ekonomik potansiyeli değerlendirilememektedir. Kadınların işgücüne katılımının OECD ülkeleri ortalamalarına çıkarılması Türkiye'nin büyümesine 0.6 puanlık etki edeceği öngörülmektedir. Ayrıca kadınların çalışma hayatında yer almaları, onları ekonomik anlamda güçlü kılarken ayrıca aile içi konumlarını ve karar alma süreçlerine katılımlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Özgüvenleri ve saygınlıkları da artmaktadır.

2023 yılına kadar kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının %38'e çıkarılması 10.Kalkınma Planında hedeflenmiş, bu hedef Yüksek Planlama Kurulunda 2017 yılında alınan kararla %41 olarak güncellenmiştir. Ayrıca kayıtdışı istihdamın azaltılması, işgücü niteliğinin yükseltilmesi, kırılgan istihdamın azaltılması, kadın-erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesi, kadınların karar alma süreçlerinde daha fazla yer almalarını teşvik eden düzenlemelerin geliştirilmesi, esnek çalışma ve kreşlerin yaygınlaştırılmasına ilişkin hususlar da yer almaktadır. Bu plan temelinde çalışmaların oluşturulması, kadın işgücünün ekonomiye olan katkısını artırması, ekonomideki kırılganlıkların azaltılmasını desteklemesi bakımından önemlidir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım ve devamında istihdamda yer almalarının önünde toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı özellikler veya aksaklıklar bulunmaktadır. Çağdaşlaşma, demokratikleşme ve ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi yolunda, kadınların çalışma hayatında kadın olmalarından kaynaklanan sorunların çözülmesi için somut çalışmaların yapılması, içinde bulunduğumuz bilimsel ve teknik ilerleme çağının temel gerekliliklerdendir.

Kadınların toplumsal statü ve iş hayatında hak ettikleri konuma ulaşabilmeleri, kadınlara erkeklerle eşit fırsatlar sağlanması, kadınlara yönelik geleneksel bakış açısının değişmesi ile mümkün olacaktır. Köyden kente göç olgusuyla birlikte kadınların eğitime ulaşma olanakları artmaktadır. Eğitim, sosyal dışsallıklarıyla birlikte düşünüldüğünde Türkiye'nin gelişmesinde önemli rol oynayan unsurların başında gelmektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte kadınların işgücüne katılımının artacağı yönünde çalışmalar bulunmakla birlikte konu çok daha geniş boyutlu düşünülmelidir.

EK.1

25 Mayıs 2010 SALI

Resmî Gazete

Sayı : 27591

GENELGE

Başbakanlıktan:

Konu : Kadın İstihdamının Artırılması ve
Fırsat Eşitliğinin Sağlanması

GENELGE

2010/14

Kadınların sosyo-ekonomik konularının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması şarttır.

Bu amaçla;

1. Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlığında; Adalet, İçişleri, Milli Eğitim, Sağlık, Tarım ve Köyişleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarından ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından müsteşar yardımcısı; Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Türkiye İstatistik Kurumundan Başkan veya Genel Müdür; TOBB, TESK, memur, işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri ile Kurul tarafından bir yıl süre için tespit edilecek kadın istihdamı konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve üniversite temsilcilerinden müteşekkil "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulacaktır. Kurulun çalışma usul ve esasları ilk toplantıda Kurul tarafından belirlenecektir.

2. Öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacak, ayrıca bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne ilişkin görev verilecektir.

3. Gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecektir.

4. Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir.

5. Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır.

6. Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma

hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecektir.

7. Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında "kadın-erkek fırsat eşitliği" konusuna yer vereceklerdir.

8. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetilecek ve bu kurullara "kadın" konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır.

9. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından iller bazında yapılacak iş piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecektir. Konuya ilişkin faaliyetler ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecektir,

10. Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimler tarafından yürütülen tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacaktır.

11. Kadın konukevlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılımlarının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacaktır.

12. Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacaktır. Ayrıca ev dışındaki çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır.

13. 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir.

Bilgilerini ve gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

EK.2

1.Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)

1.1.Kadın istihdamının artırılması için meslek beceriler kazandırılması ve yönlendirilmesi

No	Eylem	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluşlar	Tarih	Açıklamalar
1	İşbaşı eğitim programlarının kadın istihdamını arttıracak şekilde düzenlenmesi sağlanacaktır.	İŞKUR	TİSK, TOBB, TESK	2016 – 2018	İşverenlere işbaşı eğitim programları hakkında bilgilendirme ve bu programlarda kadınlara yönelik öncelik tanıma konusunda bilinçlendirme çalışmalarına devam edilecektir. Aktif İşgücü Hizmetleri mevzuatı çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetlerde öncelikli olarak dezavantajlı grupta olan kişiler yararlandırılmaktadır. Bu kapsamda 2015 yılında 76.934 tane işbaşı eğitim programı düzenlenmiş olup 77.246 kadın olmak üzere toplamda 159.076 kişi bu programlara katılmıştır.
2	Kurum hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı geliştirilecektir.	İŞKUR	İlgili tüm kurum ve kuruluşlar	2016	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını sağlamak üzere bir temsilci belirlenerek, görevlendirilecektir ve gerekli eğitimler verilecektir. Söz konusu temsilci il bazında kadınlara özel gerçekleştirilen faaliyetleri takip edecek, düzenli olarak Genel Müdürlüğe raporlama yapacaktır.
3	2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesinde de yer alan “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara “kadın” konusunda faaliyet gösteren sivil toplum	İŞKUR		2018	Kurul çalışmalarında kadın ve kadın istihdamı konusunun ele alınması ve kadın STK’ların kurul toplantılarına katılımı adına yerel düzeyde Genelgenin bilinirliği artırılacak, STK’lar Kurullara katılım için teşvik edilecek ve katılımlarında süreklilik sağlanacaktır. Belediyelerin yerel eşitlik birimi temsilcilerinin de kurul toplantılarına katılımı desteklenecektir. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu kapsamında da konunun ele alınması sağlanacaktır. İİMEK toplantılarının bir tanesinde kadın istihdamı konu olarak ele

	kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır.” tedbirinin etkinliğini artırmak adına çalışmalar yapılacaktır				alınacaktır.
4	Kadınların işe dayalı hareketlilik noktasında yaşadıkları sıkıntılar tespit edilecek, bu tespitler gerçekleştirilecek politikalarda göz önünde bulundurulacaktır	İŞKUR		2018	İşgücü Piyasası Analizleri ve Açık İş İstatistikleri Araştırılmasına devam edilmektedir. Ayrıca, 2015 yılı sonunda İşsizlerin İş Beğenmeme Nedenleri üzerine tematik bir araştırma yapılması planlanmaktadır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda uygulamaya yönelik araştırmalar, politikalar, stratejik planlar hazırlanacaktır.

No	Eylem	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluşlar	Tarih	Açıklamalar
5	Kadınların meslek edindirilmesi ve istihdamına yönelik hazırlanan projeler desteklenecektir	İŞKUR		2016	Kadınların meslek edindirilmesi ve istihdamına yönelik projeler desteklenecektir. Bu bağlamda; tarımda çalışan kadınlar, gezici/geçici tarım işçisi kadınlar , ev eksenliler dahil olmak üzere kayıt dışı çalışan kadınlar, engelli kadınlar, boşanmış, eşi veya kendisi hükümlü ya da eşi vefat etmiş kadınlar gibi dezavantajlı kadın gruplarının kapsanması sağlanacaktır. İstihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına, özel politika gerektiren grupların (kadınlar gençler uzun süreli işsizler eski hükümlüler engelliler vb.) işgücü piyasasına kazandırılmasına yönelik özel kurs, program, uygulama, proje ve protokol uygulanmaktadır. Bu kapsamda 2015 yılında 2.021 tane özel politika kapsamında mesleki eğitim kursu düzenlenmiş olup 31.524’ ü kadın olmak üzere toplamda 45.168 kişi bu kurslara katılmıştır.

6	İlk kez iş arayan kadınlar başta olmak üzere kadınlar için iş fırsatlarının yaratılması amacıyla özel destek programlarının devamlılığı sağlanacaktır.				İlk kez işe girecek olan kadınlar için kolaylaştırıcı bir sistem eksikliği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, hem teşvikler hem de MEB, İŞKUR vb. kurumlar aracılığı ile sağlanabilecek, staj ve işbaşı- eğitimlerini de içerecek uyum programları geliştirilecektir. İşbaşı eğitim programlarına katılmadan önce katılımcı adayları iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. Ayrıca iş kulüpleri projesi kabul edilmiş olup burada kadınlara yönelik hizmetlerin verilmesi planlanmaktadır
7	Yaygın Eğitim Kurslarına katılan kadınların çocuklarına yönelik çocuk bakım oyun odaları yaygınlaştırılacaktır	MEB	İŞKUR Yerel Yönetimler	2016 - 2018	Yaygın eğitim kurslarına devam eden kadınların çocuklarının gelişimlerini destekleyecek nitelikli bakımın etkinliklerle sağlanması amaçlanmaktadır. Çocuk oyun ve bakım odaları Halk Eğitimi Merkezi bünyesinde tahsis edilecek mekanlarda oluşturulacaktır.”
8	Özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilen kadınların oranı arttırılacaktır.	İŞKUR	MEB	2016-2018	İŞKUR tarafından iller bazında yapılan işgücü piyasası analizleri ışığında gerekli yönlendirme çalışmaları yapılacaktır. Özel Sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilenler içinde kadınların oranını 2017 yılı sonu itibariyle % 35'e çıkarılması amaçlanmaktadır. 2014 yılına göre 2015 yılı sonunda işe yerleştirme %27 artmıştır. 2015 yılı itibariyle %29 olan işe yerleşenler arasında kadınların işe yerleştirme oranının artarak devam etmesi hedeflenmektedir.
9	İşgücü piyasasında kadınlara ihtiyaç duyulan alanlar, meslek ve temel beceri ihtiyacı göz önüne alınarak İşgücü Piyasası Araştırmaları yapılacaktır.	İŞKUR		2016-2018	Yapılan İşgücü Piyasası Araştırmalarında alınan açık işler kadın özelinde incelenecek ve işverenin kadınlardan beklediği becerilerin ayrıntılı bir analizi yapılacaktır.
10	Şiddet mağduru kadınların açık işlere yönlendirilmesinde danışmanlık	İŞKUR	ASPB/KS GM SGK	2018	2014 yılı Ocak-Aralık döneminde kadın sığınma evlerinde bulunan 400 kadına iş arama becerileri eğitimi verilmiştir. 2015 yılında ise kadın

	faaliyetleri etkinleştirilecektir				sığınma evlerinde bulunan 350 kadına iş arama becerileri eğitimi verilmiştir.
--	-----------------------------------	--	--	--	---

1.2. Kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılması

No	Eylem	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluşlar	Tarih	Açıklamalar
1	Kadın girişimciliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır	İŞKUR	KOSGEB; TOBB; Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı; MEB, Kalkınma Ajansları, TESK	2016-2018	<ul style="list-style-type: none"> • İŞKUR iş ve meslek danışmanlarına girişimcilik, danışmanlık eğitimleri verilecektir. • KOSGEB işbirliği ile girişimcilik danışmanlığı eğitim modülünün geliştirilerek, el kitabı hazırlanacaktır. • Kadın girişimci adaylarına yönelik kooperatifçilik faaliyetleri arttırılacaktır. • Kadın girişimci adaylar ve özellikle kooperatif kuracak kadın girişimci adaylar için ek modüller geliştirilecektir • Girişimcilik ile ilgili tanıtım faaliyetleri arttırılacaktır. • Uygulamalı girişimcilik eğitimleri yaygınlaştırılıp, arttırılacaktır. Bu eylem maddesiyle ilgili olarak çalışmalar devam etmekte olup, 2015 yılında; 1.625 girişimcilik eğitim programı açılmış olup 20.002 kadın olmak üzere toplamda 41.907 kişi bu programlara katılmıştır. İŞKUR'un faydalanıcısı olduğu Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında iş ve meslek danışmanlarının bir bölümüne girişimcilik eğitimleri verilmiştir. Bu eylem maddesi kapsamında da yine iş ve meslek danışmanları içinden seçilecek belirli bir gruba (yaklaşık 400 iş ve meslek danışmanı olarak düşünülmektedir) girişimcilik danışmanlık eğitimleri verilmesi planlanmaktadır

2	İş arayanların girişimcilğe bakış açısını ölçmeye yönelik farkındalık çalışmaları artırılacaktır.	İŞKUR	KOSGEB	2016-2018	İş arayanlara yönelik bir saha çalışması yapılacaktır. Aşağıdaki yer alan tarzda soruların sorulması öngörülmektedir. 1- İş arayanların demografik yapısının tespit edilmesi 2- Girişimci olmanın önündeki engeller nedir? (Bilgi, beceri – sermaye, mevzuat vb.) 3- Devletin girişimcilik destekleri hakkında bilginiz var mı?
3	Kadın girişimcilik eğitimi almış kadın girişimci adaylarına işverenler ya da akademisyenler tarafından mentörlük hizmetleri verilmesi sağlanacaktır	İŞKUR	STK, KAGİDER, KOSGEB, TESK, Üniversiteler, TOBB, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	2016-2018	Kadın girişimcilği ve kooperatifçiliği konularında iyi örneklerin ve deneyimlerin paylaşılmasına imkan yaratan organizasyonlar gerçekleştirilecektir
4	Kadın istihdamında kayıtlılığın korunmasına destek verilecektir.	İŞKUR	SGK, MEB	2016-2018	İŞKUR iş ve meslek danışmanları tarafından işsizlere ve işverenlere kayıtlı istihdam konusunda sözlü ve yazılı bilgilendirme yapılacaktır. İŞKUR eğitim faaliyetleri kapsamındaki mevcut modüllere sosyal güvenlik modülü ilave edilecektir. Mevcut eğitim materyallerinin içeriği sosyal güvenlik hakları açısından genişletilecektir. Kadınlar İçin İşgücü Piyasasına Giriş ve İşgücü Piyasasında Kalma Rehberi hazırlanacak, basılı ve elektronik olarak yaygınlaştırılacaktır.

No	Eylem	Sorumlu Kuruluş	İlgili Kuruluşlar	Tarih	Açıklamalar
1	Kadın girişimciliğinin artırılmasına yönelik	İŞKUR	KOSGEB;	2016-2018	• İŞKUR iş ve meslek danışmanlarına girişimcilik, danışmanlık eğitimleri

	çalışmalar yapılacaktır		TOBB; Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı; MEB, Kalkınma Ajansları, TESK		verilecektir. • KOSGEB işbirliği ile girişimcilik danışmanlığı eğitim modülünün geliştirilerek, el kitabı hazırlanacaktır. • Kadın girişimci adaylarına yönelik kooperatifçilik faaliyetleri arttırılacaktır. • Kadın girişimci adaylar ve özellikle kooperatif kuracak kadın girişimci adaylar için ek modüller geliştirilecektir • Girişimcilik ile ilgili tanıtım faaliyetleri arttırılacaktır. • Uygulamalı girişimcilik eğitimleri yaygınlaştırılıp, arttırılacaktır. Bu eylem maddesiyle ilgili olarak çalışmalar devam etmekte olup, 2015 yılında; 1.625 girişimcilik eğitim programı açılmış olup 20.002 kadın olmak üzere toplamda 41.907 kişi bu programlara katılmıştır. İŞKUR'un faydalanıcısı olduğu Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında iş ve meslek danışmanlarının bir bölümüne girişimcilik eğitimleri verilmiştir. Bu eylem maddesi kapsamında da yine iş ve meslek danışmanları içinden seçilecek belirli bir gruba (yaklaşık 400 iş ve meslek danışmanı olarak düşünülmektedir) girişimcilik danışmanlık eğitimleri verilmesi planlanmaktadır
2	İş arayanların girişimciliğe bakış açısını ölçmeye yönelik farkındalık çalışmaları arttırılacaktır.	İŞKUR	KOSGEB	2016-2018	İş arayanlara yönelik bir saha çalışması yapılacaktır. Aşağıdaki yer alan tarzda soruların sorulması öngörülmektedir. 1- İş arayanların demografik yapısının tespit edilmesi 2- Girişimci olmanın önündeki engeller nedir? (Bilgi, beceri – sermaye, mevzuat vb.) 3- Devletin girişimcilik destekleri hakkında bilginiz var mı?
3	Kadın girişimcilik eğitimi almış kadın girişimci adaylarına işverenler ya da akademisyenler tarafından mentörlük hizmetleri verilmesi sağlanacaktır	İŞKUR	STK, KAGİDER, KOSGEB, TESK, Üniversiteler, TOBB,	2016-2018	Kadın girişimciliği ve kooperatifçiliği konularında iyi örneklerin ve deneyimlerin paylaşılmasına imkan yaratan organizasyonlar gerçekleştirilecektir

			Gıda, Tarım ve Hayvancılı k Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı		
4	Kadın istihdamında kayıtlılığın korunmasına destek verilecektir.	İŞKUR	SGK, MEB	2016- 2018	İŞKUR iş ve meslek danışmanları tarafından işsizlere ve işverenlere kayıtlı istihdam konusunda sözlü ve yazılı bilgilendirme yapılacaktır. İŞKUR eğitim faaliyetleri kapsamındaki mevcut modüllere sosyal güvenlik modülü ilave edilecektir. Mevcut eğitim materyallerinin içeriği sosyal güvenlik hakları açısından genişletilecektir. Kadınlar İçin İşgücü Piyasasına Giriş ve İşgücü Piyasasında Kalma Rehberi hazırlanacak, basılı ve elektronik olarak yaygınlaştırılacaktır.

KAYNAKLAR

- AKGEYİK, Tekin, “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler:TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sosyal Siyaset Konferansları/Journal of Social Policy Conferences Sayı/Issue:70-/1,31-53 <http://dergipark.gov.tr/iuskd>, 2016
- AKKUŞ, Mine, Turgay Akkuş, Fatma Kesiriklioğlu, “Türk Devrim Tarihi” Aktüel Yayınevi, Bursa, 2004
- AKTAN Osman, Ülker Akkutay, OECD Okul Öncesi Asya Öğretim Dergisi-2(1), 64-79 www.e-aji.com e-ISSN:2148-2659. 2014
- ANSAL, Hacer, “Ekonomik Yeniden Yapılanma Sürecinde Kadın Emeği”, Türk-iş Yıllığı, Ankara, 1997
- ARIN, Tülay, “İktisat Kuramının Kadına Bakışı” Say Yayınları, İstanbul, 1999
- AYTAÇ, Serpil, “Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu” Kadın İşgücü Panelleri I-II TİSK Yayını NO:205 Şubat 2001
- AYTAÇ, Serpil, “Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu” Kadın İşgücü Konumu Üzerine Bir Alan Araştırması, 2004
- AYTAÇ, Serpil, “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II TİSK Yayınları Yayın No:192 Aralık 1999
- AYTAÇ, Serpil, Mustafa Sevüktekin “Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücü: Bursa örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002
- BAYDUR, Refik, “Türkiye’de Kadın İşgücü” TİSK Yayını, 1999
- BECKER, Gary, A Treatise on the Family, Harvard University Press, Cambridge: 1981
- BERGMANN, Barbara, Does the Market for Women’s Labour Need Fixing?, *Journal of Economic Perspectives*, 1989
- BİLDİRİCİ, Melike ve Nilgün Anafarta “Türkiye’de Kadın Emeği Üzerine Bir Araştırma”, İktisat-İşletme ve Finans Dergisi, Bilgesel Yayıncılık, Cilt:16, Sayı:179, ss.53-71, 2001,
- BİLGİN, Mehmet Hüseyin, “Döviz Kuru İşsizlik İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir İnceleme” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2004/2
- BMKP, BM Kalkınma Programı. “Türkiye 177 Ülke Arasında 84. Sırada”, Yeni Ufuklar Aylık Haber Bülteni, Özel Sayı, Ocak 2008,
- BULUTAY, Tuncer, “İstihdam ve Eğitim Projesi, İşgücü Piyasası Bilgisi: “Kadın İstihdamı” Ankara:T.C.DİE. Yayını, Yayın No.2115, 1997.
- CELASUN, Deniz Tan, “Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Büyüme” TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi – 2014

- ÇİFTÇİ, Necati, Refiye AKKUL “Cinsiyetlerarası Gelir Eşitsizliğini Gidermede Bir Araç Olarak Mikrokredi: Bilecik İli Uygulaması” Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Kış,cilt 4,sayı 2 2013
- CLOUD, Kathleen and Nancy Garrett, “A Modest Proposal For Inclusion of Women’s Household Human Capital Production in Analysis of Structural Transformation”,Univeersity of Illinois Feminist Economics,1997
- COLLONDER,David C., “Microeconomics”,Richard D.Irwin,INC,1994
- COSTA, Dora L,From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women’s PaidLabor, Cambridge: National Bureau Of Economic Research Working Papers,WP NO:7609,2000
- CROMPTON, Rosemary, L. Hantrais and P. Walters, “Gender Relations and Employmen”t BJS, Vol.41, September 1990
- CUSTOM ESSAY. <http://www.essay-911.com/samples/modernization-theory.htm>03.01.2011
- ÇAKLI, Sabri, “İktisat Politikası Düşüncesinin Evrimi” Ankara Gazi Kitapevi,1.Baskı, Eylül,1998
- ÇİFTÇİ, Oya, “Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar” TODAİE, 1982
- ÇOLAK, Ömer Faruk ve Cem KILIÇ, “Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği”,Tisk Yayını, No:214,Ankara,2001
- ÇOLAK, Ömer Faruk, “Sanayileşme ve Kadın İşgücü”,İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Muğla,2003
- ÇUBUKÇU, Nimet. “Kadın İstihdamı Zirvesi”, TİSK Yayınları, İstanbul, 10-11 Şubat 2006.
- DARITY, William, The International Library of Critical Writings inEconomics: Economics and Discrimination, An Elgar ReferenceCollection Aldershot, 1995
- DAYIOĞLU, Meltem, “Labor Market Participation of Women inTurkey”, F. Acar and GüneşAyata (ed.), Gender and IdentityConstruction, Women of Central Asia, the Caucasus and Turkey Brill, Leiden, 2000
- DEMİR,Zafer, “Karl Marx’ın Bakış Açısından Kapitalist Toplumda Yabancılaşma ve Sonuçları,Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi 3(5):63-74yıl 2018
- DEMİR, Nurten, “Kadın İstihdamını Arttırmada Eğitimin Rolü”İşveren Dergisi, Cilt 44 sayı 4, Ocak 2006
- DİNLER, Zeynel, İktisada Giriş, Ekin Kitapevi, Bursa,2016
- DİNÇKOL, Bihterin “Kadın- Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi yıl:4 sayı:8s.101-117Güz 2005/2 s.101-117
- ECEVİT, Yıldız. “Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler”, Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler Türkiye Örneği, Derleyen: Ferhunde Özbay, KSGM ve İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, İstanbul, ss. 3-73. 1998,

- ECEVİT, Yıldız. “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri”, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, Derleyen: Şirin Tekeli, 3. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, ss. 117-128, 1995,
- ECEVİT, Yıldız. “Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım”, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/kadingirisim.pdf> (02.11.2010).
- ECEVİT, Yıldız, “İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi”Derleyen İpek İlkaracan, İTÜBMTKAUM,,İstanbul,2010
- ELLIOT,Robert F.,Labor Economics:A Comparative Text,McGrawhill,1998
- ERAYDIN, Ayda, “Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayiinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri”ODTÜ, GelişmeDergisi, Ankara:2000
- ERKAN Hüsnü , “Ekonomi Sosyolojisi”,İzmir: Alper Matbaası
- EYÜBOĞLU, Ayşe, ŞemsaÖZAR, TufanTANRIÖVER, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılımının Sosyo-Ekonomik, Kültürel Boyutları,T.C. Başbakanlık K.S.S.G.M. Yayını, Mayıs-2000
- FENERCİ, Sedat, “Türkiye’de Kadın İşgücü”TİSK Yayını 1999
- FINDIKÇIOĞLU, Gündüz, İşsizlik veİşgücü Piyasalarının YapısıHakkında Bir Not, İktisat *Dergisi*, S.357, Mayıs/Haziran - 1996
- FLANDERS, P. Dwight and Peggy E. Anderson, Sex Discrimination in Employment: Theory and Practice,2001
- FOLBRE, N., Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics,World Development, 1986
- GANGADHARAN, Jaisri and Joshua L. Rosenbloom, The Effects of Child- Bearing on Married Women’s Labor Supply and Earnings: UsingTwin Births as a Natural Experiment”, Nber Working Paper Series Cambridge, 1996
- GREENWOOD, Jeremy, Seshadri, Ananth and Mehmet Yörükoğlu, Engines Of Liberation, University Of Rochaster, Department Of Economics Working Papers, 2002
- GÖK, Mehmet, Kobiler’in Türkişgücü Piyasasına Etkileri: AnkaraOstim Alan Çalışması, Roma Yayınları, 1.Baskı, Ankara:2004
- GÖNEL, Feride Doğaner , “Kalkınma Ekonomisi”Efil Yayınevi, Ankara,2010
- GUNDERSON, Morley. “The Influence of Status and Sex Composition of Occupations on the Male – Female Earnings Gap”, Industrial and Labor Relations Review, Vol:31, No:2, ss. 217-226. GÜLOĞLU, Tuncay. “The Reality of Informal Employment in Turkey”,June 1978
- GÜREL, Nalan, “Türkiye’de işsizliğin Yapısal Analizi”,İktisat DergisiMayıs/Haziran 1996
- GÜRSEL,Seyfettin,Gökçe Uysal Kolaşın,Yazgı Genç “Betam İşgücü Piyasası Görünümü”mart 2019 <https://betam.bahcesehir.edu.tr/2019/02/isgucu-piyasasi-gorunumu-subat-2019/>

- GÜRSEL, Seyfettin, “Türkiye’de işgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik ”, TÜSİAD 2004 Raporu, , TS/BAS-BÜL/04 115,21 Aralık 2004
- GÖNEL, Feride Doğaner , “Kalkınma Ekonomisi”Efil Yayınevi, Ankara,2010
- HEYWOOD, Paul, “Political Corruption: Problems and Perspectives, University of Nottingham,1997
- HİÇ, Mükerrerem, “Büyüme ve Gelişme Ekonomisi”Filiz Yayınevi, İstanbul,1994
- HOTCHKISS, Julia L. and M.Melinda Female Labor Force Intermittency and Current Earnings: A Switching Regression Model with Unknown Sample Selection, Federal Reserve Bank of Atlanta Working Paper, 2003
- İŞİĞİÇOK, Özlem. “XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana YakıŖır İş”, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005
- İLKARACAN, İpek, “Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet EŖitliđine Doğru İş ve Aile YaŖamını UzlaŖtırma Politikaları”,Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, İTÜBMTKAUM, İstanbul,2010
- KAZGAN, Gülten, “İktisadi Düşünce Politik İktisadın Evrimi”İstanbul Remzi Kitabevi,1980
- KAZGAN, Gülten, “İktisadi Düşünce Politik İktisadın Evrimi”İstanbul Remzi Kitabevi,7.Basım, 1997.
- KING, J.E. . Labour Economics. London: MacMillian Pub,1990
- KILIÇ, Cem, Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları ve Gelişen Sanayi Merkezleri Açısından Görünümü, Kamu Hukuku ArŖivi,2001
- KOCABIYIK, İlyas, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, cilt XXXII, sayı 1,Sayfa 231-260 İstanbul,yıl 2012
- KOÇAK, Serap, “Gender Discrimination in the Turkish Labour Market,(Unpublished PhD, Thesis and Social Sciences,) De Montfort University, Leicester,1999
- KOÇYILDIRIM, Şener, Veliduyan, Sultan Karataş, Gülsüm Çamur, Hakan Acar “Kadın Hakları ve Sosyal Hizmet”İktisat-İşletme ve Finans Dergisi,1999
- KORAY, Meryem, “Sosyal Politika”Ezgi Kitabevi, Bursa,2000
- KORAY, Meryem ve Şirin Tekeli. Devlet-Kadın-Siyaset, Tüses Yayınları, İstanbul, 1991.
- KURTULMUŞ, Numan, “Sanayi Ötesi Dönüşüm”İstanbul, İz Yayıncılık,1996
- KUNBARACIBAŞI, Onur, Soral “Sosyal Demokrasi”Turhan Kitabevi, Ankara,1984
- KUTAL, Gülten, “Türkiye’de İşsizliğ in Yapısal Özellikleri”, II..İstihdam Haftası Tebliğleri, 1992
- LORDOğLU, Kuvvet ve Mete Törüner, Çalışma Ekonomisi, İstanbul Beta Yayınları,1995
- LORDOğLU Kuvvet ve Nurcan Özkaplan “Çalışma İktisadı”,İstanbul,2003
- MACIONIS, John j, “Sosyoloji” Nobel Yayın Dağıtım,,İstanbul,2000
- MANKIW N. Gregory, “Makroekonomi”Efil Yayınevi,,Ankara/Türkiye,2010
- MANNING, Alan. “The Real Thin Theory: Monopsony in Modern Labour Markets”, Labour Economics, Vol:10 No:2, ss. 105-131, April 2003,

- MANSFIELD, Edwin, "Microeconomics" New York,: W.W.Norton & Company, 1997
- MARDİN, Nur Bekata. "Sağlık Sektöründe Kadın", KSGM, Ankara, 2000.
- MARX, Karl, Capital, Çev. Alaaddin Bilgi, Ankara Sol Yayınları, Birinci cilt, 6. Baskı, 2000
- ÖLMEZOĞULLARI, Nalan, Ufuk Başoğlu, İlker Parasız, "Dünya Ekonomisi" Ezgi Kitapevi, BURSA, 1999
- ÖZER, Mustafa ve Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, No.1 C.3 Eskişehir, 2003
- ÖZKAN, Gökçen ve Bülent Özkan. "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:24, ss. 91-104.2010,
- PALAZ, Serap, Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo-Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri Sosyal Bilimler Dergisi Balıkesir, Balıkesir Üniversitesi Yayını, Cilt 6, Sayı 9, Mayıs, 2003
- PERLOF Jeffrey M. "Mikroekonomi", Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, 2013
- PETERSON, Janice ve Margaret LEWIS. The Elgar Companion to Feminist Economics, Edward Elgar Publishing, Northampton, 1999.
- POLACHEK, Solomon, Occupational self-selection: A Human Capital, Approach to Sex Differences in Occupational Structure Review of Economics and Statistics, 1981
- POWER, Margaret, Women's Work in Never Done by Men: A Socio-economic Model of Sex Typing in Occupations, Journal of Industrial Relations, 1975
- SAMUELSON, Paul, "Social Indifference Curves" The Quarterly Journal of Economics, 1956
- SAPANCALI, Faruk, "Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunlar ve Politikalar" TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi" cilt 21, sayı 2-3, Kasım 2007 Şubat 2008
- SAVAŞ, Vural. "Keynesyen İktisat Yıkılırken" İstanbul, Fatih Yayınevi, 1984
- SAVAŞ, Vural, "İktisadın Tarihi" Ankara, Siyasal Kitapevi, 4. Baskı. 2000
- SAYER, Andrew "Postfordism in Question, The International Journal of Urban and Regional Research, Vol 13, No:4, 1989
- SCHULTZ, T. Paul, "Women's Role in the Agricultural Household: Bargaining and Human Capital", Working Papers from Yale Economic Growth Center, 1999
- SERTER, Nur, "Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme", İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul: 1993
- ŞİŞMAN, Aysin, "Tarih Boyunca Türk Toplumunda Kadının Yeri" İktisat, İşletme, Finans Dergisi, 2004
- TANSEL, Aysıt, "İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman Serisi Kanıtları ve illere Göre Yatay Kesit Kestirimleri", ODTÜ, Ankara, 5 Mayıs 2002
- TİB, "Türkiye'de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu" TİB Yayınları Şubat 2006

- TOKOL, Aysen, “Dünyada Kadın İşgücü”, “Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri” I-II Seminerleri TİSK Yayınları, Yayın No:192. 1999
- TOKSÖZ, Gülay, “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdamı,”Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri” I-II Tisk Yayını,1999
- TOPOĞLU, Sakine, “Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması”Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.2007
- TUNA, Orhan ve Nevzat Yalçıntaş, “Sosyal Siyaset”,İstanbul, Filiz Kitapevi, 1994.
- ULUCAN Bihterin, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”s.369 hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/15-devrimulucan.pdf ul, 2013
- VOYYODA, Ebru, “Evin Ekonomisi” ve Feminist İktisat, www.ceterisparibus.net,2009
- YELDAN, Erinç, Türkiye 2006: Spekülatif Büyüme ve İstihdam Sorunu ,www.bilkent.edu.tr,2006
- YENİLMEZ, Füsun, Esin Kılıç “Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi:Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz”Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi ,Ağustos 2018
- YİĞİT, Kazım, “Türkiye’de Kadın İşgücü”TİSK Yayınları,1999
- YUMUŞAK, İbrahim Güran, “Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi”Kocaeli Üniversitesi İktisat Dergisi, Kocaeli:2003
- YÜKSEL, İhsan, “İşsizliğin Psiko Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi Ankara Örneği, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt 4 sayı 2,2003
- ZAIM, Sebahaddin, Çalışma Ekonomisi, İstanbul, Filiz Kitabevi,1997
- ZEYTİNOĞLU, Erol. Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Sistemler, MİM Matbaacılık Yayını, 2.Baskı, İstanbul, 1998.
- <http://www.keig.org/kadin-istihdaminin-artirilmasi-ve-firsat-esitliginin-saglanmasi-genelgesindeki-degisiklikler-guncelleme-degil-esitsizligi-artirma/kasim2017,Erişim 30 Nisan 2019>
- http://www.ab.gov.tr/files/CSD/kadin_istihdami_compendium.pdf, Erişim 30 Nisan 2019
- http://www.csbg.gov.tr/media/4814/uygulama_rehberi_final.pdf,Erişim 30 Nisan 2019
- <http://www.hrm.com.tr>,Erişim 30 Nisan 2019
- <http://www.hrm.com.tr>,Erişim 30 Nisan 2019
- <http://yereldemokrasi.net/nasil-mudahil-olabiliriz/yurttas-haklari-el-kitabi/bolum-iv-meraklisina-notlar/pozitif-ayrimcilik-nedir> Erişim(30 Nisan 2019
- [http://www.tgmp.gov.tr.\(18.07.2010\)](http://www.tgmp.gov.tr.(18.07.2010)) Erişim 30 Nisan 2019
- <http://t.thenewyoungturk.com/egitim/turkiye-nufusu-egitim-durumu-istatistikleri> Erişim 30 Nisan 2019
- <http://www.dogrulukpayi.com/bulten/turkiye-nin-igucu-performansi>)Furkan DemirbaşErişim 30 Nisan 2019
- <http://xebatistihdam.blogspot.com.tr/2017/Erişim> 30 Nisan 2019

- http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-tr.pdf,Erişim 30 Nisan 2019
- <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kadin-istihdami-ve-kadin-girisimeiligi-icin-ne-yapiyoruz/427568> Erişim 12 Mart 2019
- <https://media.iskur.gov.tr/15629/cagatay-gokyay.pdf> Erişim 12 Mart 2019
- http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_09/06123056_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2017_2018.pdf,Erişim 12 Mart 2019
- http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_09/06123056_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2017_2018.pdf,Erişim 12 Mart 2019
- <https://betam.bahcesehir.edu.tr/2019/02/isgucu-piyasasi-gorunumu-subat-2019/> Erişim 12 Mart 2019
- <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar,44-45,2002> Erişim 12 Mart 2019
- http://oecd-library.org/education-at-a-glance-2013_eag2013,Erişim 12 Mart 2019
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>,Erişim 12 Mart 2019
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/390995;30> Nisan 2019)
- <http://kadininstatusu.aile.gov.tr>; Erişim 12 Mart 2019)

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Ayfer AK
Tez Adı	Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller ve Çözüm Önerileri
Enstitü	Sosyal Bilimler
Anabilim Dalı	İktisat Ana Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans Tezi
Tez Danışman(lar)ı	Prof. Dr.Nalan ÖLMEZOĞULLARI
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 29.05.2019

İmza :

