

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
GENEL İKTİSAT PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**EKONOMİK KALKINMADA KADIN'IN
ÖNEMİ VE KATKISI**

Pınar DOĞAN GÜNDAY

Danışman
Doç. Dr. İlkin BARAY

2011

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Ayşe Pınar DOĞAN GÜNDAY
Tez Başlığı : Ekonomik Kalkınmada Kadın'ın Önemi ve Katkısı

Savunma Tarihi : 10.02.2011
Danışmanı : Doç.Dr.İlkin BARAY

1993800030

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Doç.Dr.İlkin BARAY	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Mehtap TUNÇ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Zeynep ARIKAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği (X)
Oy Çokluğu ()

Ayşe Pınar DOĞAN GÜNDAY tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Ekonomik Kalkınmada Kadın'ın Önemi ve Katkısı" başlıklı Tezi (X) / Projesi () kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

... / ... /

Pınar DOĞAN GÜNDAY

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Ekonomik Kalkınmada Kadın'ın Önemi ve Katkısı

Pınar DOĞAN GÜNDAY

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalı
Genel İktisat Programı

Bu çalışma, kadının ekonomik kalkınmadaki önemini ve kalkınma sürecine olan katkısını analiz etmektedir. Çalışmanın ilk bölümünde, bir ülkenin her yönden değişmesi ve gelişmesi anlamına gelen ekonomik kalkınmadan söz edilerek, özellikle son yıllarda ekonomik, sosyal, kültürel ve politik yaşamda gittikçe artan oranda yer almaya başlayan kadınların istihdamına ilişkin kavramlara değinilmektedir. Birinci bölüm, ekonomik kalkınma ve kadın istihdamı ilişkisinin irdelenmesiyle sonlanmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadın işgücü arzına ilişkin kuramsal yaklaşımlar ele alınarak, hemen hemen insanlık tarihi kadar eski bir kavram olup toplumun her alanında ve özellikle kadın-erkek arasında hissedilen bir durum olan ayrımcılık kavramına yer verilmektedir. Daha sonra, ayrımcılıkla ilgili kuramlar ve modeller öne sürülerek, ayrımcılığın kadın işgücüne olan olumsuz etkisi üzerinde durulmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde, cinsiyetler arasındaki farkı azaltarak kadının işgücüne katılımını ve verimliliğini artıran eğitimin düzeyinin, ekonomik kalkınmaya katkısı vurgulanmaktadır. Ayrıca, kadının girişimcilik konusunda sağladığı en önemli katma değerinin, toplum içerisinde kaybolmaya yüz tutmuş bazı değerlerin korunması adına, yatırım yapılması gereken sektörlerle girerek istihdam yaratmak ve ekonomiye katkı sağlamak olduğu belirtilmektedir. Kadının toplam istihdama ve sektörel katma değerlere olan katkısına ilişkin yapılan analizler sonucunda, ülkemizde kadınların halen istihdam olanaklarından erkeklerle eşit ölçüde yararlanamadıkları ve bu nedenle, kadın işgücünün ülkemizde toplam istihdam gelişmelerine ve sektörel katma değer büyümesine olan katkısının sınırlı kaldığı görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Ekonomik Kalkınma, Kadınların İstihdamı, İşgücü Arzının Kuramsal Analizi, Feminist İktisat ve Ayrımcılık, Mikro kredi.

ABSTRACT

Master Thesis

The Importance and Contribution of Woman in Economic Development

Pınar Doğan GÜNDAY

**Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Department of Economics
General Economics Program**

This thesis aims to provide an analysis of the role of women in economic progress and their contribution to the process of development. In the first part of the study, economic development leading to the transformation and progress of a society and the increasing influence of women in economic, social and political areas are mentioned. This section is concluded with the evaluation of the relation between economic development and employment of women in the work force.

The second part of the study presents theoretical approaches related to the supply of labor force by women with an emphasis on the concept of discrimination against women being a notion as ancient as the history of mankind itself. In addition to this observation, several theories and models associated with discrimination and its negative effect upon women's potential in the labor force are examined.

In the last section, the importance of rising education levels for the diminution of the differences among genders allowing women to participate and increase their efficiency in economic development is highlighted. Also, women's initiatives creating employment in poorly invested sectors attempting to protect disappearing merits in the society along with favoring progress in economy is stated as the most significant value added by women into entrepreneurship. Analyses regarding the contribution of women to overall employment and sectoral accretion values in Turkey depict that women still can not benefit from employment opportunities equally with men thus the potential addition of their work force to progress in recruitment and sectoral value growth remains limited.

Key words: Economic Development, Employment of Women, Theoretical Analysis of Labor Supply, Feminist Economics and Discrimination, Microcredit.

EKONOMİK KALKINMADA KADIN'IN ÖNEMİ VE KATKISI

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
KISALTMALAR	vii
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
EKLER LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EKONOMİK KALKINMA VE KADIN İSTİHDAMI

I. KALKINMA KAVRAMI VE TERMİNOLOJİSİ	3
A. Kalkınmanın Hızı ve Ölçülmesi	6
B. Kalkınmanın Önündeki Engeller	8
II. KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHÇESİ VE GELECEĞİ	11
III. DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMI	17
A. Dünya'da Kadın İstihdamının Gelişimi	18
B. Gelişmiş Ülkelerde Kadın İstihdamı	27
C. Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın İstihdamı	30
IV. KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ	33
A. Toplum ve Ekonomi Açısından Kadının Önemi	36
B. İşletmeler Açısından Kadının Önemi	37
C. Kadınlar Açısından Kadının Önemi	38
V. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN ETMENLER	42
A. Eğitim Düzeyinin Kadın İstihdamına Etkisi	43
B. Cinsiyetler Arasındaki Ücret Farklılıkları	48
C. Toplumun Kültürel Yapısının Kadın İstihdamına Yansıması	50
D. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri	52
E. Kadınların Karşı Karşıya Kaldığı Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu	54

F. Çalışan Kadınların Bir Başka Sorunsalı: Kayıt Dışı İstihdam.....	55
VI. KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK KALKINMA İLİŞKİSİ.....	57

İKİNCİ BÖLÜM
KADIN İŞGÜCÜNE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR
VE AYRIMCILIK KURAMLARI

I. KADIN İŞGÜCÜ ARZININ KURAMSAL ANALİZİ	60
A. Liberal Yaklaşım	65
B. Modernizasyon Yaklaşımı	67
C. Marxist Yaklaşım	68
D. Bağımlılık Yaklaşımı	69
E. Neo-Klasik Yaklaşım	70
II. İŞGÜCÜ PIYASALARINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI	73
A. Cinsiyete Bağlı Ayrımcılığın Ölçülmesi	77
B. Cinsiyete Bağlı Ayrımcılığın Giderilmesine Yönelik Çalışmalar.....	79
III. AYRIMCILIK KURAMLARI	80
A. Neo-Klasik Ayrımcılık Kuramları	81
1. İnsan Sermayesi Yaklaşımı	81
2. Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı	87
a. İşverenin Ayrımcılığı	87
b. Müşterilerin Ayrımcılığı	93
c. İş Arkadaşlarının Ayrımcılığı.....	94
3. Tekel Gücü Modelleri	95
4. Aşırı Kalabalıklaşma Kuramı	98
B. Kurumcu İktisat ve Ayrımcılık.....	100
1. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli	102
2. İkili İşgücü Piyasaları Kuramı	105
C. Feminist İktisat ve Ayrımcılık	107

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE
KADININ EKONOMİK KALKINMA SÜRECİNE KATKISI

I. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ	115
II.KADIN İSTİHDAMI AÇISINDAN TÜRKİYE’NİN DÜNYA’DAKİ YERİ	121
III.TÜRKİYE’DE KADININ EKONOMİK KALKINMA SÜRECİNE KATKISI	124
A. Kadınların Ekonomik Katkısını Açıklamaya Yönelik Bilimsel Çalışmalar	125
B. Kadının İstihdam Katkısı	131
C. Kadının Sektörel Katma Değer Katkısı	154
1. Birim Kök Testleri	160
2. ADF Birim Kök Testi Sonuçları	164
3. En Küçük Kareler Yöntemiyle (EKKY) ile Kadının Ekonomiye Katkısının Ölçülmesi	165
D. Kadının Eğitime Olan Katkısı	169
E. Kadının Girişimci Olarak Katkısı	174
IV.KADININ EKONOMİK KALKINMAYA KATKISINI ARTIRMAYA YÖNELİK UYGULAMALAR	181
A. Kamusal ve Özel Destekler	181
B. Mikrokredi Uygulaması	186
C. Alternatif Çalışma Sistemleri	190
SONUÇ	192
KAYNAKLAR	199
EKLER	220

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AGÜ	Az Gelişmiş Ülke
BDT	Birleşmiş Devletler Topluluğu
BETAM	Bahçekent Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi
BM	Birleşmiş Milletler
CEO	Üst Düzey Yönetici
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DLM	İkili İşgücü Piyasaları
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EEOC	İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu
EKKY	En Küçük Kareler Yöntemi
ELM	Dışsal İşgücü Piyasaları
ERC	Ekonomik Araştırma Merkezi
EUROMED	Avrupa-Akdeniz
EUROSTAT	Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
GAD	Cinsiyet ve Gelişme
GDI	Cinsiyete Bağlı Kalkınma Endeksi
GEM	Cinsiyet Güçlendirme Ölçüsü
GGH	Global Girişimcilik Haftası
GİH	Gayri Safi İlsel Hasıla
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
GOÜ	Gelişmekte Olan Ülke
GÜ	Gelişmiş Ülke
HDI	İnsani Kalkınma Endeksi
HDR	İnsani Kalkınma Raporu
ILM	İçsel İşgücü Piyasaları

ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBF	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İKO	İşgücüne Katılım Oranı
İO	İşsizlik Oranı
İŞ-KUR	Türkiye İş Kurumu
İTO	İstanbul Ticaret Odası
KA-DER	Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği
KAGİDEM	Kadın Güçlendirme ve İstihkam Destek Merkezi
KAGİDER	Kadın Girişimciler Derneği
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KGK	Kadın Girişimciler Kurulu
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölç. İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Bşk.
KSGM	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
MDGR	Binyıl Kalkınma Hedefi Raporu
MP	Marjinal Verimlilik
NBER	Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
RCER	Rochester Üniversitesi Ekonomik Araştırmalar Merkezi
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
SSY	Sabit Sermaye Yatırımları
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
SYDGM	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TCK	Türk Ceza Kanunu
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİB	Tüm İktisatçılar Birliği
TİSK	Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TTGV	Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSES	Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UNECE	Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Konseyi
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
WEF	Dünya Ekonomik Forumu
WID	Gelişmede Kadın
WP	Çalışma Sayfaları

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Uluslararası İşgücü Piyasası Göstergeleri (1999 ve 2009)	22
Tablo 2: Dünya’da Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranları (%, 1991, 1999 ve 2009).....	23
Tablo 3: Dünya’da Kadın ve Erkek İstihdamının İşteki Duruma Göre Dağılımı (%, 1999, 2008 ve 2009).....	24
Tablo 4: Dünya’da Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı (%, 1999 ve 2008).....	26
Tablo 5: Türkiye’de Kadın Nüfusun İşgücü Durumu (000 Kişi, 15+ Yaş, 1989–2008).....	133
Tablo 6: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (000 Kişi, 1989–2008)	134
Tablo 7: Türkiye’de Sektörler ve Cinsiyete Göre İstihdam (1989–2008).....	135
Tablo 8: Türkiye’de Sektörel Kadın İstihdam Oranı (%, 1989–2008)	137
Tablo 9: Türkiye’de Sektörel Erkek İstihdam Oranı (%, 1989–2008)	138
Tablo 10: Türkiye’de Toplam İstihdamın Değişimi (000 Kişi, 1990–2008)	140
Tablo 11: Türkiye’de Toplam İstihdamın Değişimine Cinsiyet Katkısı (%, 1990-2008)	141
Tablo 12: Türkiye’de 1989-2008 Dönemi Toplulaştırılmış İstihdam Değişimleri..	142
Tablo 13: Türkiye’de Toplam İstihdam Değişiminin Kaynakları (%, 1990–2008)	143
Tablo 14: Türkiye’de Sektörel İstihdamın Değişim Oranları (%, 1990–2008)	146
Tablo 15: Türkiye’de Sektörel İstihdam Değişim Oranlarına Cinsiyet Katkısı (%, 1990–2008)	147
Tablo 16: Türkiye’de Toplam İstihdam Değişimine Sektör ve Cinsiyet Katkısı (%, 1990–2008)	148

Tablo 17: Türkiye’de Sektörel İstihdam Değişiminde Öncelikli Cinsiyet Katkısı (1990–2008).....	149
Tablo 18: Türkiye’de Dönemlere Göre Toplam İstihdam Değişim Oranları (%, 1989–2008)	150
Tablo 19: Türkiye’de Kadınların Meslek Grubuna Göre İstihdam Durumu (000 Kişi, 15+Yaş, 2001-2008)	151
Tablo 20: Türkiye’de Yaş Grubuna Göre Kadının İşgücüne Katılma Oranı (%, 1989–2008)	152
Tablo 21: Türkiye’de Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı (%, 15+Yaş, 1989-2008).....	153
Tablo 22: Türkiye’de Çalışan Kadın Başına Sektörel Değişkenler (1988 – 2006).....	156
Tablo 23: Analizde Kullanılan Değişkenler İçin ADF Birim Kök Testi Sonuçları	164
Tablo 24: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü Durumu (000 Kişi, 15+Yaş, 1989–2008).....	170
Tablo 25: Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumuna Göre Meslek Grubu (2001-2008)	171
Tablo 26: Türkiye’de Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+ Yaş, 2009)	172
Tablo 27: Türkiye’de Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler (%, 2006)	173
Tablo 28: Türkiye’de İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı (000 Kişi, 15+ Yaş, 1989-2008)	177
Tablo 29: Türkiye’de İşteki Duruma Göre İstihdam Edilen Kadınlar (000 Kişi, 15+ Yaş, 1989-2008)	178

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşgücü Arzının Belirlenmesi	64
Şekil 2: Kadın ve Erkek Arasındaki Kazanç Farklılığı.....	76
Şekil 3: Ayrımcılık Yapan Firmada Kadın İstihdamının Dengesi.....	91
Şekil 4: Kadınlara Açık İş Sunumu.....	92
Şekil 5: Hücüm Modelinin Gösterimi	97
Şekil 6: Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılım Oranı (% , 1989–2008).....	131

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Türkiye’deki Kadın Emeği ve İstihdamı Alanındaki Kamu, Özel Sektör, Sendikalar, Ulusal ve Uluslararası Kurumlar.....	220
---	-----

GİRİŞ

Ekonomik kalkınmanın birincil koşulu üretim etmenlerinin etkin kullanılmasıdır. Bu etmenlerden biri olan işgücü kullanımında kadınlara yönelik olumsuz cinsiyet ayrımcılığı yapılması, kadının işgücü piyasasına katılımında dengesizliklere neden olmaktadır.

Özellikle geçen yüzyılın başından itibaren kadınların istihdama etkin bir biçimde katılmaya başlaması, gerek iş yaşamında ve gerekse toplumsal yaşamda oldukça hızlı bir değişim sürecini başlatmıştır. Batıda Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan işgücü talebini karşılamak için çalışma yaşamına girmek zorunda kalan kadınların, bu dönem boyunca önemli kazanımlar elde ettiği bir gerçektir. Fakat bu değişim süreci kısmen kadınların daha rahat çalışma ve yaşam koşullarına sahip olmasına neden olsa da, halen iş yaşamında kısıtlı kariyer olanaklarına sahip oldukları ve erkek meslektaşlarından daha farklı koşullarda uğraşı verdikleri görülmektedir.

Ayrıca, genel anlamda kadınların çalışmasının büyük ölçüde ekonomik sayılan faaliyetlerden sayılmaması da, çalışmanın kadın ve erkekler için farklı anlam ve içeriğe sahip olmasına yol açmaktadır. Bu nedenle çalışma, işgücüne katılma, istihdam gibi kavramlar kadın ve erkek için ayrı anlamlar taşımaktadır. Bu arada cinsel iş bölümünün doğal bir sonucu olarak, iş piyasası ve işletmelerin genellikle erkek egemen bir özellik taşıması ve çalışma koşullarının erkeklere göre düzenlenmiş oluşu, kadın istihdamının farklı bir nitelik göstermesine yol açmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımı sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, özellikle gelişmekte olan ülkelerde bunun düşük olduğu görülmektedir. Kadın istihdamındaki artış bir ülkenin sektörel bazda katma değerlerine de katkı sağlayacağından, ekonomik kalkınma sürecine olumlu yönde etki edecektir. Yasalardaki eşitlikçi yapıya karşın, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli koşulların oluşmaması bu durumun olumsuz nedenlerini oluşturmaktadır. Ekonomik faaliyet alanında eşitsizlikle karşı

karşıya kalan kadınların aile reisliği, mülk sahipliği, iş kurma ve yürütme gibi konularda erkeklerle eşit olmadığı araştırmalar sonucu doğrulanmıştır.

Kadın sosyal durumu ile eğitim düzeyi, üretim sürecine katılımı ve elde ettiği gelir arasında aynı yönde bir ilişki vardır. Kadınlara beceri kazandırılması ve bunun sonucunda emeklerini arz ederek gelir elde etmeleri, kadınların ekonomik yaşama daha fazla katılmalarına, kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almalarına ve aile içindeki konumlarının iyileşmesine neden olmaktadır. Sonuçta kadına verilmiş olan eğitim, tüm topluma verilmiş anlamını taşımaktadır. Nitekim hemen her sektörde kadınların aktif işgücüne katılmalarının, kalkınmanın hızlandırılması ve büyümenin dengeli bir yapıya kavuşması için ön koşul olduğu bilinmektedir.

Kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve bu alanda teşvikler uygulanması, kadının istihdama katılımını artıran ve işsizliği azaltan bir unsurdur. Aynı zamanda kadını yoksulluktan ve erkeğe bağımlı olarak yaşamaktan da kurtaran kadın girişimciliği, bir ülkenin gelişmesine olumlu açıdan katkı sağlayan yapısıyla son yıllarda üzerinde önemle durulan konular arasında yer almaktadır.

“Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı” konulu bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, ekonomik kalkınma ve kadın istihdamı ile ilgili kavramlardan söz edilecek; ikinci bölümde, kadın işgücüne ilişkin yaklaşımlara ve ayrımcılık kuramlarına değinilecektir. Üçüncü ve son bölümde ise, Türkiye’de kadın istihdamı ve kadının ekonomik kalkınma sürecine olan katkısına yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

EKONOMİK KALKINMA VE KADIN İSTİHDAMI

Kalkınma, son yıllarda gerek kuramsal gerekse uygulama anlamında yoğun çalışılan, kendine özgü araç ve kavramları bulunan, giderek bağımsızlığını kazanmış ve ayrı bir alanı kendine konu edinmiştir. Ekonomik kalkınma, insanın ekonomik koşullarının zaman içerisinde nasıl değiştiğini ve bu koşulları değiştirmek için neler yapılması gerektiğini göstermektedir. Bununla birlikte, insanın daha iyi ve mutlu olarak yaşaması için sadece ekonomik koşulların değil, insana ait sıkıntıların, acıların, açlığın, hastalıkların, eğitimin, hak ve özgürlüklerin, kültürel açıdan yeterlilik ve yetersizliklerin, kısaca insanın yaşamı ile ilgili her türlü unsurun ekonomik kalkınma tanımını içerisine girmesi gerekmektedir¹.

Kadın istihdamı konusu, insanlık tarihi kadar eski bir kavram olup günümüzde önemi gittikçe artmaktadır. Kadının çalışmasının öncelikle kadının kendisi için önemi büyüktür. Özgüvenini ve ekonomik özgürlüğünü kazanan kadın, ayakları yere daha sağlam basan bir birey olarak ülke ekonomisine ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacaktır.

I. KALKINMA KAVRAMI VE TERMİNOLOJİSİ

Kalkınma kavramı son yarım yüzyıldır en çok kullanılan kavramlardan biri olmuştur ve bu kavrama yüklenen anlamlar, doğal olarak herkes için aynı olmayabilir. Uygarlaşma, modenleşme, çağdaşlaşma ve Batılılaşma insanlar için farklı anlam taşımaktadır ve benzer durum kalkınma için de geçerlidir.

İnsanlar, kalkınmanın varolduğuna ve bunun olumlu, arzulanır bir unsur olduğuna inandırılmış durumdadırlar. Bu durum kalkınma kavramının tartışma konusu yapılmasını engelleyerek, kalkınma sürecini başarıyla tamamlamış Batı toplumlarının izinden gidilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde, her toplumsal formasyonun gelişmenin farklı evrelerinde bulunduğu ve

¹Feride Doğaner Gönel, **Kalkınma Ekonomisi**, Efil Yayınevi, Ankara, 2010, s. 5.

sonuçta Batı toplumlarının günümüzde ulaştıkları noktaya doğru gitmekte olduğu ileri sürülmektedir. Bu süreç boyunca bazı sorunlar ortaya çıkıyorsa bu, ülkelerin yanlış politikalarından kaynaklanmaktadır. Dışa açılmak, uluslararası ticarete katılmak gibi doğru politikaların uygulanmasıyla birlikte, toplumların kalkınma sürecindeki sorunların üstesinden gelinmesi olanaklıdır².

Ekonomik kalkınma ve ekonomik büyüme kavramları zaman zaman birbirini yerine kullanılmaktadırlar ancak iktisatçılar, refah düzeyini artıran çıktının, büyüme sürecinin bir parçası olduğu konusunda hemfikirdirler. Ekonomik büyüme, kişilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için ekonominin kapasitesindeki artışı da içermektedir. Büyüme kavramı ekonomideki çıktının büyümesini baz alırken; ekonomik kalkınma, çıktıdaki değişim ile birlikte ekonomideki sosyal, politik ve kurumsal değişimleri de içermektedir. Ekonomide ve toplumda kapsamlı değişiklikler olmadan sürekli bir ekonomik büyümeden söz etmek olası değildir. Aynı zamanda, ekonomide refahı artıran mal ve hizmet üretiminin kapasitesinde bir yükselme olmadan, ekonomik kalkınma sürecini tamamlamak olanaksızdır³.

Bir ülkenin istenilen şekilde ekonomik gelişme süreci ortaya koyabilmesi amacıyla ulusal ekonominin bir bütün olarak düzenlenmesi, kalkınma kavramının genel bir tanımını oluşturabilir. Daha geniş anlamda kalkınma, bir toplumda ekonomik, toplumsal ve sosyal alanda arzu edilen her türlü değişim ve gelişim olarak tanımlanabilir⁴.

Kesin bir tanım vermek yerine iktisatçılar, kalkınmanın varlığına işaret ettiği kabul edilen bazı ölçütleri kullanmayı tercih etmektedirler. Bu ölçütler belirli bir zaman sürecinde ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı, ekonomik yapıda meydana gelen olumlu değişiklikler, nüfus yapısı, gelir ve gelir dağılımı olarak benimsenmektedir. Ancak kalkınmanın unsurları olarak da düşünülen bu ölçütlerin

²Fikret Başkaya, **Kalkınma İktisatının Yükselişi ve Düşüşü**, İmge Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2000, ss. 16-18.

³Hendrik Van den Berg, **Economic Growth and Development**, McGraw-Hill Companies Inc., New York, 2001, ss. 11-12.

⁴Des Gasper, **Kalkınma Ahlakı: Yeni Bir Alan mı? Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma**, Çeviren: İdil Eser, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1995, s. 209.

yardımıyla ekonomik kalkınma; bir ülkede belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilecek üretim artışı miktarı ile, o ülkede ekonomik yapıda meydana getirilecek değişikliklerin bileşimi olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle, ekonomik kalkınma bir ülkede ekonomik büyümeye eşlik eden ekonomik ve sosyal alandaki yapısal değişikliklerdir.

Ülkelerin ekonomik ve toplumsal yapısını veri alarak, sayısal büyüklükler arasındaki ilişkiyi analiz etmeye çalışan kuramlar, kalkınmış ülkelerin ekonomik ve toplumsal temeli üzerine kuruludur. Bu nedenle gelişmiş ülkelerinin büyüme modelleri, henüz kalkınma sürecindeki ülkelerin sorunlarını çözmek için yetersizdir. Hızlı nüfus artışı, doğal kaynakların azlığı, tembellik, başarı güdüsünün yetersizliği, girişimcilik yeteneğinin yeterince gelişmemiş olması ve sermaye kıtlığı gibi unsurların az gelişmiş toplumlarda kalkınmayı engelleyici etmenler olduğu ileri sürülmektedir⁵.

Kalkınma süreci içerisinde ülkeler, bazı aşamalardan geçmektedirler ve bunlar birincil, ikincil ve üçüncül üretim olmak üzere üç farklı evreden oluşmaktadır. Ülkelerin ilk olarak birincil üreticiler olarak başladıkları, temel gereksinimleri karşılandıktan sonra da imalata ya da ikincil faaliyetlere yöneldikleri görülmektedir. Gelirlerin yükselmesiyle birlikte daha fazla boş zaman ve sanayi mallarına doygun bir piyasa sonucu kaynak transferinin hizmetlere, ya da diğer bir deyişle, üçüncül piyasaya doğru hareketi söz konusudur. Ağırlıklı olarak hizmet faaliyetlerinin yer aldığı bu piyasada, yüksek gelir esnekliği olan mallar üretilmektedir⁶.

İyi bir kalkınma modeli seçmek için sonucu en fazla etkileyecek unsurlara yer vermek gerekecektir. En çok bilinen ve kullanılan ekonomik kalkınma modelleri, sermaye birikimi ve yatırımların önemini vurgulamaktadır. Bu modellerin çoğu kaynakların tarımdan sanayiye geçmesi üzerine yoğunlaşmaktadır. Bazı modeller teknolojik ilerlemenin önemi üzerinde dururken; kimileri de, işgücü ve nüfus

⁵Tamer İşgüden, Hüsnü Erkan, Mustafa Pirili, Mehmet Türkay, Hatice Kurtuluş, Tülay Ceylan ve Fuat Ercan, "Kalkınma Kuramları", **Gelişme İktisadı: Kuram-Eleştiri-Yorum**, Derleyen: Tamer İşgüden, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1995, ss. 140-141.

⁶Anthony Philip Thirlwall, **Growth and Development**, Third Edition, Macmillan Education Ltd., London and Basingstoke, 1983, s. 48.

üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bir ulusun gelirinin denklem ile ifade edilebiliyor olması, onun tahmin edilebiliyor olması anlamına gelmemektedir çünkü denklemdeki tüm değişkenler önemli ölçüde belirsizlikler de taşımaktadır. Bu nedenle, ekonomik büyümenin matematiksel ifadelerinin kullanımlarının kavramsal olduğunun farkına varmak önemlidir. Bu durum ekonomik büyüme sürecini anlama konusunda ilk adımdır ve bu gösterimler, araştırmacıların özellikle neleri göz önüne almaları konusunda yol göstericidirler⁷.

A. Kalkınmanın Hızı ve Ölçülmesi

Kalkınma olgusunun soyut bir kavram oluşu nedeniyle, nicel bir ifade olan hız kavramıyla dile getirmek güçtür. Ekonominin yapısal değişiminin tek bir değişkene indirgenmiş olarak ve sayılarla gösterilmesi de olanaksızdır. Bu nedenle büyüme ile olan farklılığı unutmaksızın, kalkınma amacına yönelik bir ekonomik süreç içinde sabit fiyatlarla hesaplanmış Gayri Safi Milli Hasıla'nın (GSMH) gösterdiği değişim oranı, brüt kalkınma hızı olarak kabul edilmektedir. Buna göre bir ekonomide büyüme hızı (g):

$$g = (Y_t - Y_0) / Y_0$$

formülü ile gösterilebilir. Burada:

g: Brüt kalkınma hızını,

Y_t: t döneminin sabit fiyatlarla hesaplanmış GSMH'yi ve

Y₀: Bir önceki döneme ait sabit fiyatlarla hesaplanmış GSMH'yi

simgelemektedir.

Net kalkınma hızını bulabilmek için yukarıdaki “g” değerinden ülkenin nüfus artışı düşülmeli ya da doğrudan sabit fiyatlarla hesaplanmış kişi başına gelirdeki değişme dikkate alınmalıdır. Kalkınma hızının ölçülmesinde özellikle son yıllarda kullanılan istatistikî bilgilerden biri de, Birleşmiş Milletler'in (BM) her yıl düzenli olarak yayınladığı “İnsani Kalkınma Endeksi”dir. BM'nin yayınladığı bu veriler,

⁷Stephen Enke, **Economics for Development**, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1963, s. 167.

uluslararası karşılaştırmalarda ülkelerin kalkınmalarının nitel yönüyle analiz edilmesine olanak vermektedir.

Kalkınma sürecinde sağlanan iyileşmenin ölçülmesinde yararlanılacak ölçüt önemlidir. Kalkınma, toplam üretim hacmindeki artışa göre mi ölçülecektir? Eğer ülke nüfusu toplam üretim kadar veya toplam üretimden daha fazla artmış ise, bu durumda kalkınmadan söz etmek olanaklı değildir. Aksine bir yerinde saymadan, hatta varolan standartlarda belli bir azalıştan söz etmek olasıdır. O halde, toplam üretim hacmindeki artış tek başına kalkınmanın ölçülmesinde kullanılmamalıdır.

Çalışan başına elde edilen üretimdeki artış, yukarıdaki ölçüye göre daha anlamlıdır. Ancak yalnızca üretime katılanları içermesi ve nüfusun çalışmayan kısmını değerlendirmede için gerçek durumu göstermez. Çalışan başına verimlilik arttığı halde, nüfusun çalışmayan kısmının daha fazla artması kalkınma yerine fakirleşmeyi getirir. Ekonomik kalkınmanın en iyi ölçüsü, üretimden nüfus başına düşen payda meydana gelen artıştır. Çünkü ancak bu koşulda toplumun yaşam standardında ve refah düzeyinde bir iyileşmenin olup olmadığının belirlenmesi yapılabilir⁸.

Uluslararası karşılaştırmalarda parasal ölçütlerin gösterdiği yetersizlikler, bu alanda kimi zaman parasal olmayan ölçütlerin de kullanılmasını gerekli kılmaktadır. Parasal olmayan ölçütler arasında; fiziksel tüketim düzeylerini gösteren endeksler, elektrik enerjisi, çimento ve petro-kimya ürünleri üretimi ve tüketimi sayılabilir. Özellikle bu alanlarda elde edilen veriler, ülkenin sanayileşmesi hakkında da bazı ipuçları vererek kalkınmanın ölçülmesine yardımcı olabilirler⁹.

Kalkınmayı, sosyo-kültürel bir yönü olmasına rağmen ekonomik bir ölçüt olan kişi başına düşen gelir kavramına dayandırmak da yanlış değildir. Bir toplumda milli gelir artarken eğer nüfus da hızla artıyorsa, kişilerin gelir durumunda herhangi bir iyileşme söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle, kalkınmanın ölçülmesinde

⁸Aziz Köklü, **Makro İktisat**, S Yayınları, Ankara, 1984, s. 136.

⁹Ergül Han ve Ayten Kaya, **Kalkınma Ekonomisi Kuram ve Politika**, Nobel Yayınları, Ankara, 2008, s. 10.

toplam milli gelir yerine kişi başına düşen milli geliri kullanmak daha doğru olacaktır¹⁰.

B. Kalkınmanın Önündeki Engeller

Kalkınmasını henüz gerçekleştirememiş olan ülkeler, uluslararası literatürde gelişmekte olan ülke (GOÜ) ya da az gelişmiş ülke (AGÜ) olarak tanımlanmaktadır. Gelişmiş ülke (GÜ); sanayileşmesini tamamlamış, kişi başına düşen geliri ve sağlık harcaması yüksek, çevre duyarlılığı gelişmiş, ayrıca yüksek kentleşme ve eğitim oranlarına sahip ülkedir. Bu özelliklere sahip olmayan ülkeler, GOÜ'lerdir ve bu çerçevede söz konusu ülkelerin demografik, sosyal, politik ve yönetsel özellikleri önem kazanmaktadır.

GOÜ'lerin karşı karşıya kaldığı ve kalkınmanın önünde engel oluşturan unsurlar aşağıda yer almaktadır¹¹:

- Hızlı nüfus artışı: Nüfusun hızla artması ekonomik kalkınmanın önündeki en büyük sorunların başında gelmektedir. Eğer nüfus ulusal gelir ile aynı hızla artarsa, kişi başına gelir artmayacağı için kişilerin yaşam standartlarında bir düşme gerçekleşecektir.
- Doğal kaynakların yetersizliği: Bir ülkenin geniş ve bereketli toprakları varsa ve aynı zamanda o ülke kolayca geliştirilebilen kaynaklara sahipse, tüm bunlardan yoksun olan ülkelere oranla çok daha hızlı bir şekilde ulusal gelirini artırarak ekonomik kalkınma sürecini tamamlayacaktır.
- Kaynakların verimsiz kullanımı: Önemli kaynakların yoksunluğu ve varolan kaynakların verimsiz kullanımı, düşük gelir düzeyi ve olması gerekenden daha yavaş bir büyüme oranı ile sonuçlanmaktadır.

¹⁰Vural Savaş, **Kalkınma Ekonomisi**, Beta Yayınevi, Bursa, 1973, ss.7-8.

¹¹Richard G. Lipsey, Peter O. Steiner ve Douglas D. Purvis, **Economics**, Eighth Edition, Harper and Row Publishers, New York, 1987, ss. 850-854.

- İnsan kaynaklarının yetersizliği: GOÜ'lerde nitelikli bir girişimci sınıfı ve verimli üretim için kaynakların dağılımını sağlayan eğitilmiş ve motivasyonu yüksek insan kaynakları azdır.
- Altyapının yetersizliği: Ulaşım, iletişim ağı gibi önemli altyapı hizmetleri, etkili ve verimli bir ticaret için oldukça önem taşımaktadır. GOÜ'lerdeki altyapı eksiklikleri, ekonomik kalkınmanın önünde büyük engel oluşturmaktadır.
- Finansal kurumların istikrarsızlığı: GOÜ'lerde güvenilir ve işlevsel finansal kurumların yeterince olmayışı, ekonomik kalkınma açısından olumsuz bir unsurdur. Bu durum, kalkınmada önemli bir yeri olan yatırımları da negatif yönde etkilemektedir.
- Kültürel engeller: Toplumların gelenekleri ve alışkanlıkları birbirinden büyük farklılık göstermektedir ve özellikle GOÜ'lerde karşı karşıya kalınan bu sorun verimli ve etkin bir şekilde iş yapmayı engellemektedir¹².

GOÜ'lerde doğum artış oranı ve aktif olmayan nüfusun aktif nüfusa oranı anlamına gelen bağımlılık oranı yüksektir. Bağımlılık oranının yüksek olması, kişi başına gelirin düşük olmasına yol açmaktadır. Kişi başına düşük gelir, tüketim eğiliminin yüksek olması sonucunda tüketim eğiliminin yüksek; tasarruf eğiliminin de düşük gerçekleşmesine neden olmaktadır. Bunlara ek olarak sağlık koşulları ve beslenme yetersizliği nedeniyle, GOÜ'lerde ortalama yaşam süresinin GÜ'lerin çok gerisinde kaldığı görülmektedir¹³. Ayrıca genç nüfus oranının yüksekliği, çalışan nüfusun ekonomik yükünün ağır olduğunu ve kentsel nüfus artış hızının yüksek olması da kentleşme sorunlarını göstermektedir¹⁴.

GOÜ'lerin sosyal nitelikli özellikleri söz konusu olduğunda, geleneksel toplum yapısı, kadının sosyal yaşamındaki yeri, çocuk işçilerin fazlalığı, orta sınıfın yok denecek kadar zayıf olması, yetersiz eğitim düzeyi gibi göstergeler incelenmelidir. Bu çalışmanın kapsamında oluşu nedeniyle kadının sosyal yaşamındaki

¹²Richard G. Lipsey, Peter O. Steiner ve Douglas D. Purvis, ss. 850-854.

¹³Han ve Kaya, ss. 23-24.

¹⁴Sami Taban ve Muhsin Kar, **Kalkınma Ekonomisi**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2004, s. 22.

yeri, ayrı bir önem taşımaktadır. Başta anayasa olmak üzere hemen tüm yasalarda kadın-erkek eşitliğine yer verilmesine karşın, sosyo-ekonomik nedenlerle GOÜ kadını toplumda ikinci plana itilmiş bir görünümde. Kadın kırsal kesimde çok ağır işler yaparken, kentlerde belirli mesleklerde başarıya ulaşma olanakları sınırlıdır. Kısıtlı eğitim ve iş ortamında yaşayan kadın, ekonomik açıdan erkeğe bağımlıdır. Ayrıca okuryazar olmayanların oranı, özellikle geri kalmış yörelerde ve nüfusun kadın kesiminde daha yüksektir¹⁵.

GOÜ'ler genellikle politik anlamda sistem arayışları içerisinde olmuşlar ve bağımsızlığını kazanan çoğu ülke, etkisinde kaldığı ülkenin politik modelini almıştır. Ekonomik ve sosyal alanda varolan dengesizlikler, ister istemez politik yapıya da yansımaktadır. GOÜ'lerde ordunun politik yaşamdaki önemli etkinliği yanında, devletin ekonomik yaşamdaki müdahaleleri oldukça fazladır. Bütün bunlar insan haklarının olanca önemiyle öne çıktığı günümüz Dünya'sında GOÜ'lerin sosyal, ekonomik ve kültürel koşullarını, çağdaş bir demokratik düzenin gereklerine uydurmalarının kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. GOÜ'lerde, bütçe uygulamaları ve vergi sisteminin başarısızlığı ile kamu yönetiminin hantal bir işleyiş sürdürmesi de başka bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. GOÜ'lerdeki devlet yönetiminin işleyişi üzerine araştırmada bulunan Gunnar Myrdal'a göre devlet yönetiminin etkinliğini önleyen en önemli etken, toplumsal disiplin eksikliğidir. Myrdal'a göre toplumsal disiplin kavramı; sorumlulukları üstlenme, yasaları tam anlamıyla uygulama ve onlara sıkı sıkıya uyma ile devlet memurlarının görevlerinin eksiksiz yerine getirmeleri konularında toplumun iyi niyetli davranışları olarak özetlenebilir ve bu özellikler GOÜ'ler için yetersiz düzeydedir.

GOÜ'lerin öncelikle sosyal ve politik özelliklerini sağlıklı bir biçimde belirleyebilmek için, ilgili toplumların çok iyi gözlenmeleri gerektiği unutulmamalıdır. Bu gözlemlerin ayrıntılı bir biçimde değerlendirilerek, belirli yargılara varılması ise oldukça güçtür. Çünkü toplumsal yapılar, bir yandan öteden beri yoğun oldukları kendi oluşum süreçlerini yansıtırlarken, öte yandan sürekli olarak değişime uğrayarak dinamik bir sosyal yapılaşma içindedirler. GOÜ'lerin politik

¹⁵Han ve Kaya, ss. 25-26.

yapıları ve bunların gelişme süreçleri de bir homojenlik göstermez. Ayrıca toplumsal ve kurumsal yapının, GOÜ'lerin ekonomik ve teknik koşulları ile karşılıklı ve güçlü bir biçimde birbirini etkiledikleri belirtilmektedir¹⁶.

II. KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHÇESİ VE GELECEĞİ

Ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını erkekler, diğer yanını da kadınlar temsil etmişlerdir ve kadınların ekonomik üretime katılmaları da insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak kadınların işgücü piyasalarında vazgeçilmez bir üretim unsuru olmalarına karşın “ikincil işgücü” statüsünde oldukları da bir gerçektir.

Kadının ücretli işçi olarak çalışma yaşamına girişi Sanayi Devrimi'nin doğuşu ile (18.yy'ın ikinci yarısından sonra) gerçekleşmiş ve II. Dünya Savaşı sonrası hızlanmıştır. Sürekli büyüyen bir üretim-tüketim ilişkisi ancak sanayileşmiş ülkelere özgüdür ve Sanayi Devrimi'nden sonra ekonominin birçok alanında hızlanma görülmüştür¹⁷.

Sanayileşme süreci ile birlikte bir yandan kadının çalışma yaşamına katılma isteği ve zorunluluğu, diğer yandan ekonominin işgücü ihtiyacı, kadınların ücretliler arasına katılımını artırmıştır. Kadın istihdamındaki artış, tarım, sanayi ve hizmetler sektöründeki işgücü artışını da beraberinde getirmiştir. Önceleri kadınlar fazla yetenek ve beceri gerektirmeyen işlerde istihdam ediliyorken, sonraları kadının niteliklerinin yükseltilmesi gerektiği yönünde düşünceler ağırlık kazanmıştır. Bunun en temel nedeni, Avrupa'da Sanayi Devrimi ile birlikte tarım devriminin de yaşanmasıdır¹⁸.

1750'li yıllarda teknolojik gelişmenin çok fazla olduğu İngiltere'de çıkırcık makinesinin icadıyla başlayan ve 1782'de yapılan buharlı makineden sonra birçok sektöre ve ülkeye yayılan sanayideki bu büyük devrim, sonraları tarım alanında da

¹⁶Han ve Kaya , s. 28.

¹⁷Phyllis Deane, **İlk Sanayi İnkılabı**, Çeviren: Tevfik Güran, Türk Tarih Kurumu Yayınevi, Ankara, 1994, s. 18.

¹⁸Ömer Faruk Çolak ve Cem Kılıç, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, TİSK Yayınları, No: 214, Ankara, Kasım 2001, s. 31.

kendisini göstermiştir. Boşta kalan tarımsal kadın işgücü de, köyden kente göçederek piyasalarda işgücü olarak kendilerini göstermeye başlamıştır. Sanayileşmenin ilk döneminde kadın işgücü, genellikle tekstil sektöründe ve kötü koşullar, düşük ücret ve uzun saatler çalıştırılmıştır. Bu dönemde imalat sanayinde çalışan kadınların oranı yükselmiştir. Ayrıca, tarım sektöründe boşta kalan ve imalat sanayinde iş bulamayan kadın işgücü de kentlere giderek hizmet sektöründe çalışmaya başlamıştır. İngiltere’de başlayan bu süreç, daha sonra başta Fransa olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır¹⁹.

Sanayileşmenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi sadece Avrupa’da değil, Amerika’da da kendisini göstermeye başlamıştır. Önceleri sadece tarım sektöründe çalışan kadın işgücü, daha sonra imalat sektöründe de yer almaya başlamıştır. Sanayinin gelişmesi ile birlikte kadın işgücüne diğer sektörlerde de çalışma alanları açılmış ve buna bağlı olarak kadınlar tezgahçılık, muhasebecilik, sekreterlik gibi hizmet işlerinde de istihdam olanağı elde etmişlerdir²⁰.

Sanayi Devrimi’nin en büyük birinci etkisi; kadının ücretsiz aile işçiliğinden ve tarım alanından dışarıya çıkıp, ücretli işgücü olarak piyasada yerini almasıdır. İkinci etkisi ise; işgücü piyasasındaki işgücü arzı ve cinsiyet arasındaki ilişkinin öne çıkmasıdır²¹. Sanayileşme ile birlikte, kendisine işgücü piyasalarında yer bulan kadın bir yandan ekonomik bağımsızlığını kazanırken, diğer yandan da evdeki rollerini yürütmek zorunda kaldığından bazı sıkıntılar yaşamıştır. Ev işleri, annelik ve eş olma görevlerini de aksatmaması gerektiği için iş yeri ve ev arasına sıkışıp kalmıştır. Bu da ona verimlilik açısından erkekten daha kısır bir işgücü niteliği sağlamıştır.

18.yy’da başlayıp 19.yy’da devam eden sanayileşmenin sonucunda kapitalizm de kurumsallaşmaya başlamıştır. Kapitalizmin ilerleyişi özellikle 20.yy’da çok hızlanmış ve Dünya’da büyük değişiklikler yaşanmıştır. Ancak bu değişiklikler

¹⁹Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2003, s. 57.

²⁰Dora L. Costa, “From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women’s Paid Labor”, **NBER**, Working Paper No:7608, 2000, <http://www.nber.org/papers/w7608.pdf> (01.11.2010), ss. 10-11.

²¹Ömer Faruk Çolak, “Sanayileşme ve Kadın İşgücü”, **İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Muğla, 2003, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1096> (24.01.2011), s. 1.

kesintisiz olmamış, I. ve II. Dünya Savaşı gibi politik; 1929 bunalımı ve 1973'deki petrol fiyatlarının artışı gibi ekonomik kesintilerle karşı karşıya kalmıştır²².

II. Dünya Savaşı döneminde, kadınların işgücüne katılımı önemli ölçüde artmıştır. Bunun emek arzı ve emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı ile ilgili olarak; bazı kadınların vatanseverlik duygusu, kimilerinin de evde erkeklerin olmayışı ile gelirin düşmesi sonucu çalışma zorunluluğunun ortaya çıkması olduğu söylenebilir. Emek talebi açısından bakıldığında, erkeklerin savaşa gitmesiyle işgücü talebi ve ücretlerin yükseldiği, bunun da kadınların piyasaya girişlerini teşvik ettiği bir gerçektir. Savaş sonrasında kadınların bir kısmı evlerine dönse de, büyük bir kısmı çalışmaya devam etmiştir²³.

Kısaca kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması sanayileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında hız kazanmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan günümüze gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir²⁴.

II. Dünya Savaşı sonrası yaşanan bu gelişmeler, başka bir takım yenilikleri de beraberinde getirmiştir. 1800'li yılların ikinci yarısından itibaren yapılan mekanik çamaşır makinesi ve elektrikli ütü gibi icatlar kadınların ev içi sorumluluklarını hafifleterek onların çalışma yaşamına girişini kolaylaştırmıştır²⁵. Ayrıca tıp alanında yapılan gelişmeler de kadınların iş yaşamına katılımlarını olumlu yönde etkilemiştir. Özellikle doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesi ve dolayısıyla çocuk sayısının düşmesi, kadının işgücüne katılımını artırmıştır. Küreselleşme sürecinin istihdam yapısında doğurduğu sonuçlar, kadın işgücünün bugünkü konumunu belirleyen

²²Çolak ve Kılıç, s. 32.

²³Robert Elliott, **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Çeviren: Gülay Toksöz, Fatih Güngör, Arif Geniş, Seyhan Erdoğan, Mehmet Beşeli, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, No:210, Ankara, 1997, ss. 114-115.

²⁴Serpil Aytaç, Mustafa Sevüktekin, Özlem Işığışok, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve Kadir Yasin Eryiğit, **Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, TİSK Yayınları, No:219, Ankara, Mart 2002, s. 21.

²⁵Jeremy Greenwood, Ananth Seshadri ve Mehmet Yörükoğlu, "Engines of Liberation", **RCER**, Working Paper No:503, 2003, http://rcer.econ.rochester.edu/RCERPAPERS/rcer_503.pdf (01.11.2010), s. 4.

etkenlerden biridir. Özellikle 1970’li yıllardan itibaren kapitalizmde yaşanan krizler, Batı ülkelerinde üretim sürecinde yavaşlamalara ve imalat sektöründe kapasite kullanım oranlarında düşümlere neden olmuştur. Bunların sonucunda da işsizlik ve yoksulluk artmış, ekonomide yeniden yapılanma zorunlu hale gelmiştir²⁶.

1970 ekonomik bunalımı sonrasında yaşanan tıkanıklığı gidermek için, GÜ ekonomilerinin üretimde kullandıkları teknolojilerinden yararlanarak yeni bir yapılanma sürecine gidilmesi gerekliliği doğmuştur. Bunun yetersiz kaldığı alanlarda ise, üretimin yeniden örgütlenmesi ve emeğin ekonomik sistemdeki konumunun değiştirilmesi gündeme gelmiştir²⁷.

Ekonomik bunalım sonrası tüm Dünya’da üretim yapısının değiştiği ve bu dönüşümün de kalıcı olması gerektiği görülmektedir. Üretim yapısındaki bu değişimin temel niteliği “esneklik” olmuştur ve yeni üretim biçimleri ortaya çıkmıştır. “Post-fordist üretim” olarak adlandırılan yeni üretim sisteminin başlıca özellikleri; değişen koşullara kısa sürede yanıt vermesi, değişik boyuttaki talepleri karşılayabilmesi ve bireysel tercihleri öne çıkarmasıdır.

Esnek üretim biçimi, üretim tekniklerinde, makinelerinde ve örgütlenmelerinde olduğu kadar, işgücünün kullanımı ve iş tanımlarında da esneklik sağlamıştır. Çalışma saatlerinde esneklik, üretim alanında farklılaşma, ücret esnekliği ve işgücü piyasalarında bölgelere göre farklılaşma oluşmuştur. Ayrıca esnek üretim biçimi işgücünün eski yeri ve rolünün değişmesini zorunlu kılmakta ve yeni üretim örgütlenmesi, meslek ve beceri gruplarının gözden geçirilmesini gerektirmektedir²⁸.

Küreselleşme sürecinde üretim biçimindeki değişimden kaynaklanan ve işgücü piyasalarında da önemli değişikliğe neden olan bu dönemde, kadın işgücü arzı ve ücret düzeyinde de farklılıklar yaşanmıştır ve özellikle GÜ’lerde kadın istihdamı

²⁶Hacer Ansal, “Ekonomik Yeniden Yapılanma Sürecinde Kadın Emeği”, **Türk-İş Yıllığı**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk-İş Araştırma Merkezi, Cilt:2, 1997, s. 165.

²⁷Ayda Eraydın, “Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayiinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:27, Sayı:1, 2000, ss. 91-117.

²⁸Eraydın, s. 97.

önemli ölçüde artmıştır²⁹. İşletmelerin yarı zamanlı ve geçici personel istihdamına yöneldikleri veya fason çalışma biçimlerine kaydıkları bu süreçte, kadınların işgücüne katılımı artış eğilimi göstermiştir³⁰. Yarı zamanlı istihdam ile kadınlar ev içi sorumluluklarını aksatmaksızın işgücü piyasasında çalışma olanağı bulurlarken, fason üretim ile eve iş alma olanağına sahip olmuşlardır³¹.

Küreselleşme süreci içerisinde üretim sisteminin yapısal dönüşüm geçirmesi, kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir. Dünya ekonomisinde meydana gelen gelişmeler ve Sanayi Devrimi paralelinde, kadın işgücü de evrim geçirmiş ancak tüm olumlu gelişmelere karşın yine de erkek işgücünün gerisinde kalmaktan kurtulamamıştır.

Eskiden beri kadınlar, ucuz ve uysal işgücü oldukları için her zaman erkek işgücüne alternatif olarak görülmüşlerdir. Sanayileşmenin artmasıyla birlikte kadınlar da kültürel ve eğitim anlamında kendilerini olumlu anlamda geliştirmiş, bu da kadının piyasadaki yerini yedek işgücü olmaktan kurtarmıştır. Ayrıca teknolojik gelişmeler, hukuki, sosyo-kültürel ve sektörel değişimler, kadının piyasada yer almasını kolaylaştırmıştır. Yeni üretim tarzı ve bakış açısıyla birlikte kadınlar, piyasada erkeklere kıyasla üstünlük sağlayacak bir konuma gelmektedirler. Çünkü duygusal zeka ve estetik yönünden birçok alanın önem kazandığı içinde bulunduğumuz yüzyıl, kadınlar için olumlu sinyaller vermektedir. Ayrıca iş yaşamındaki yüksek teknolojik gelişmeler, fiziki gücün egemen olduğu iş alanlarının azalmasına yol açarak, kadınların iş yaşamında daha çok yer almasını sağlamaktadır. Kadını korumaya ve erkek ile arasındaki ayrımcılığı önlemeye yönelik hukuki gelişmeler de özellikle kadının istihdamda daha çok yer almasının teşvik edilmesi ve iş yaşamında yer alan kadına olanak eşitliğinin sunulmasıyla bağlantılıdır. Kadın işgücüne olan talebin artması ve kadının niteliklerinin gelişmesiyle birlikte, kadının istihdamıyla ilgili yasal düzenlemelerin uzun dönemde azalacağı, çalışan kadının iş

²⁹Çolak ve Kılıç, s. 35.

³⁰Özer ve Biçerli, s. 59.

³¹Ayda Eraydın ve Asuman Erendil, “Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği”, **KSGM**, Ankara, 1999, s. 20.

yaşamında korunmasına yönelik hukuki hükümlerin devam edeceğini vurgulamak olanaklıdır³².

Kadının iş yaşamına katılımını artıran en önemli gelişmelerden biri de sosyo-kültürel değişimlerdir ve bunlar kadını yaşamın her alanında aktif bir konuma getirmektedir. Kadının lehine olan ve toplum içerisindeki statüsünü sorgulayan feminizm hareketi de önemli bir sosyo-kültürel değişim sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadının politik yaşamda daha etkin bir şekilde yer alması da yine toplumların sosyo-kültürel değişiminin bir uzantısıdır. Son yıllardaki sektörel değişiklikler de kadınlar için oldukça olumlu sonuçlar yaratmıştır. Sanayileşmenin artmasıyla birlikte, tarım sektörü yerini hizmetler sektörüne bırakmış; özellikle yakın temas gerektiren işler için erkekler yerine kadınlar daha çok tercih edilmişlerdir. Ayrıca hizmetler sektöründe ve sanayi işletmelerinde yönetici kadınlar önemli oranda artarken, işveren konumuna gelen kadınların sayısında da bir yükselme kaydedilmiştir. Kadın ve erkek işi ayrımı azalırken, kadın işgücüne duyulacak gereksinimin gittikçe artacağı son yıllardaki eğilimden anlaşılmaktadır³³.

Kadınların çalışma yaşamında yer almasını kolaylaştıran gelişmeler kısaca;

- Aile içi rollerde ortaya çıkan ve kadının lehine olan değişim,
- Evlenme yaşının yükselmesi ve doğum oranının düşmesi,
- Kadının eğitim düzeyinin yükselmesi,
- Çekirdek aile düzeni,
- Kentleşme,
- Kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşması,
- Toplumun kültürel yapısındaki değişim ve
- Cinsiyete dayalı ayrıma ilişkin mücadele

olarak sıralanabilir.

³²Sayım Yorgun, "Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Yaşamının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Yaşamı", **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Ocak- Haziran 2010, ss. 167-170.

³³Yorgun, ss. 174-182.

Tüm bu olumlu gelişmelerle birlikte kadınların artık sosyal ve ekonomik yaşamdaki konumu değişmekte, geçmişle kıyaslandığında yükselen bir eğilim göze çarpmaktadır. 21.yy'ın sonuna doğru kadına karşı pozitif ayrımcılık yerine erkeğe yönelik pozitif ayrımcılık gereksiniminin gündeme gelmesi bile söz konusu olabilir³⁴.

III. DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMI

Kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemin beraberinde getirmiş olduğu değişen biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Kadınlar ilk kez Dünya'daki bütün toplumları etkileyen Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik alanda bir gelir (ücret) karşılığı emeğini sunmaya başlamış ve gerçek anlamda ilk kez "işçi" statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle Sanayi Devrimi'nin kadının çalışma yaşamına katılmasındaki önemi çok büyüktür.

Sanayi Devrimi, teknolojik buluşların önemli bir kısmına sahip olan İngiltere'de başlamış ve uzun bir süre de bu ülkede devam etmiştir. Sanayileşme bu ülkede dokuma imalatı ile başlamış, bu alanda toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur. İngiltere'de görülen bu gelişmeler aynı şekilde birçok Batılı ülkede de görülmüştür. Kadının Sanayi Devrimi ile birlikte işgücü piyasasına ücretli olarak katılması, çalışma alanlarında cinsiyete uygun yeni işlerin doğmasına yol açmıştır. Kadın istihdamının fazlalaşmasıyla birlikte bu dönem, tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne bir işgücü akışını da beraberinde getirmiştir³⁵.

Hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların eğitimlerinin düşük ve yeteneklerinin yetersiz olması nedeniyle, başlangıçta ilkel gıda sanayinde, fırında mamul üretiminde, et ve süt ürünlerinin satışında çalıştırılmışlardır. Böylece kadınların işgücüne katılımı ile eğitim arasındaki ilişkinin daha da belirginleştiği görülmektedir. Bu dönemlerde kadınlara uygun görülen işlerin basitliği nedeniyle yaratıcılıkları da harekete geçirilememiştir.

³⁴Yorgun, ss. 183-187.

³⁵Çolak ve Kılıç, s. 31.

Tarihsel olarak kadınlar sürekli çalışmış olmalarına karşın, emeklerinin karşılığını hakettikleri şekilde alamamışlardır. II. Dünya Savaşı sırasında erkekler askere gittiği zaman, ekonomik dengeyi koruyabilmek için kadınlar yardıma çağrılmış, onlar da bu çağrıya olumlu yanıt vermişlerdir. Dolayısıyla kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması endüstrileşme ile başlamış ve II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Ev dışında çalışmanın meydan okuyucu ve tatmin edici olduğunu gören bu kadınlar, 1950'lerin, 1960'ların ve 1970'lerin kadınlarına örnek oluşturmuşlar ve böylece kadınlar ev dışında bir kariyer aramaya başlamışlardır³⁶.

Küreselleşme süreci tüm Dünya'yı etkisi altına alırken, gelişmesini tamamlamış ülkelerde çalışma yaşamı, özellikle de kadın çalışanlarla ilgili olumlu sonuçlar getirmiştir. Gelişmesini henüz tamamlayamamış ülkelerde ise, kadınların işgücüne katılımlarıyla ilgili sorunları daha da çeşitlendirmiştir.

A. Dünya'da Kadın İstihdamının Gelişimi

Dünya'da kadın istihdamı ve kadının işgücüne katılımıyla ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır ve bunların sonucunda ülkeler arasında büyük farklılıklar olduğu görülmüştür. Öncelikle, ülkeler karşılaştırma için dört ana gruba ayrılmıştır. İlk olarak, Akdeniz kültürüne sahip ve aynı zamanda Avrupa Birliği (AB) üyesi olan İspanya, İtalya ve Portekiz incelenmiştir. Bunun yanında Müslüman nüfusun çok yoğun olduğu Mısır, Fas ve Suriye gibi ülkeler de verilerinin yeterliliği ölçüsünde incelemeye alınmıştır. Üçüncü grupta, Latin Amerika (Brezilya, Arjantin, Şili, Meksika) ülkeleri yer almaktadır. Son olarak, Malezya ve Güney Kore karşılaştırmaya eklenmiştir. Bu Asya ülkeleri hızlı kalkınma örnekleri olup, Malezya çoğunlukla Müslüman bir nüfusa sahipken; Güney Kore kültürel olarak tipik bir Uzak Doğu ülkesi olduğu için karşılaştırma grubuna eklenmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda, ülkelerin kadın işgücüne katılım oranlarında büyük farklılıklar bulunmuştur. Ortadoğu ülkelerinde kadının işgücüne katılımı %26 gibi oldukça

³⁶Margaret Palmer ve Beverly Hymen, **Yönetimde Kadınlar**, Çeviren: Vedat Üner, Rota Yayınları, İstanbul, 1993, s. 33.

düşük bir düzeydeyken, diğer gruplarda yer alan ülkelerde bu oran %48 ile %68 arasında değişmektedir³⁷.

Dünya’da kadın istihdamının tarihsel süreci incelendiğinde, 1950 yılında çalışabilir çağıdaki kadın nüfusun %50’sinin GOÜ’lerde, %47’sinin de GÜ’lerde istihdam edildiği görülmektedir. Buna karşılık, GÜ’lerde tarım sektöründe çalışan kadınların oranı %47 iken, GOÜ’lerde bu oranın %87 gibi oldukça yüksek bir düzeyde olduğu vurgulanmaktadır. 1985’lere gelindiğinde, GÜ’lerde kadınların tarım dışı sektörlerde çalışmasının yaygınlaştığı saptanmıştır.

Dünya’da kadınların gittikçe yoksullaşması, onların istihdamda yer alma biçimleri ve işgücü piyasasındaki engellerle doğrudan ilgilidir. Yoksulluk oranının kadınlar arasında yüksek olması ve GOÜ’lerde çalışan kadınların düşük ücretli, düzensiz, tehlikeli işlerde yoğunlaşması; iş ve sosyal güvenlik kanunlarının kadınları korumada etkin olmamasına bağlıdır. GOÜ’lerde toplam işgücü içindeki kadın payı yükselmektedir ancak hala GÜ’lerdeki kadınların oranından düşüktür. 1990 yılında OECD ülkeleri içinde GÜ’lerde işgücünde kadın oranı %60 iken, GOÜ’lerde ancak %31 düzeyinde kalmıştır. 1970-1990 dönemine ilişkin 20 yılda kadınların işgücüne katılım oranı Kuzey Afrika, Batı Asya ve Latin Amerika bölgesinde yükselirken, diğer bölgelerde az da olsa azalma göstermiştir³⁸.

Dünya kadınların emekleri ile dönmekte, ancak kadınlar yarattıkları gelirden yeterince pay alamamaktadırlar. Ayrıca kamusal alanda da kadınlara, erkeklere göre daha düşük ücret uygulanmaktadır ve hatta bazı işlerde erkeklerin ücreti 2-3 kat daha fazladır. Yapısal sorunlar giderilemediği için hala kadının temel işi, annelik ve ev kadınlığı olarak görülmekte, bu da ev dışında çalışan kadınlar için “aynı günde iki işte çalışma” anlamına gelmektedir.

³⁷BETAM, “Türkiye’de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak”, **BETAM Araştırma Notu**, 05.03.2010, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2010/03/ArastirmaNotu064.pdf> (04.11.2010), s. 1.

³⁸ILO, **Gender, Poverty and Employment**, ILO, Geneva, 1995, s. 10.

Dünya kadınları, toplumsal statü, gelir, karar alma mekanizmalarında temsil edilme, eğitim ve sağlık gibi konularda da sorunlar yaşamaktadırlar. Araştırmalar, ekonomik faaliyet alanında eşitsizliklerle karşı karşıya kalan kadınların, benzer nedenlerle aile reisliği, mülk sahipliği, iş kurma ve yürütme gibi konularda erkeklerle eşit olmadığını ortaya koymaktadır. UNESCO'nun saptamalarına göre, Dünya'daki okuryazar olmayanların ve mutlak yoksulluk sınırındakilerin çoğunu kadınlar oluşturmaktadır.

2010 yılında, kadınların istihdamıyla ilgili olarak uluslararası büyük şirketlerde çalışan 600 İnsan Kaynakları Bölümü başkanı ile yapılan röportajlara dayalı bir araştırma yapılmış ve bunun sonucunda, şirketlerin kendi içerisindeki kadınların temsili, cinsiyet eşitliği uygulamaları, iş yaşamı dengeleme politikaları, liderlik ve eğitim gibi alanları değerlendirilmiştir. Araştırmada ayrıca kadınların liderliğine en büyük engeller ve ekonomik darboğazın, kadınların ülkelerinde ve sektörlerindeki istihdamına olası etkileri üzerine de sorular yöneltilmiştir. Rapordan ön plana çıkan bazı noktalar aşağıda yer almaktadır³⁹.

Şirket içerisindeki kadınların istihdamı ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermektedir. ABD, İspanya, Kanada ve Finlandiya en büyük oranlara sahipken; Japonya, Türkiye, Avusturya ve Hindistan en düşük kadın istihdamına sahiptir. Kadınların şirket içerisindeki pozisyonları incelendiğinde, ülkeler arasında genel bir eğilim gözlenmekte ve kadınların giriş veya orta düzeyde yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu duruma istisnai bir örnek ise, kamu şirketlerinin yönetimde %40 kadın istihdamını zorunlu tutan Norveç'tir; bu ülkede kadınların "Üst Düzey Yönetici" (CEO) pozisyonu içerisindeki oranı %5'den daha azdır. En fazla oranda CEO; Finlandiya (%13), Norveç (%12), Türkiye (%12) ve İtalya (%11)'dadır. Ankete yanıt veren ülkeler arasında; Belçika, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Yunanistan, Hindistan, Meksika, Hollanda, İsviçre, İngiltere ve ABD'nin hiçbir şirketinde kadın CEO yer almamaktadır. Araştırmada en çok kadın çalışanın hizmet

³⁹WEF, "The Corporate Gender Gap Report 2010", WEF, Geneva, 2010, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_CorporateReport_2010.pdf (18.11.2010), ss. 5-6.

sektöründe istihdam edildiği ortaya konulmaktadır. Bu sektör içerisinde finansal hizmetler ve sigorta (%56), seyahat ve turizm (%49), medya ve eğlence (%42); en çok kadın istihdamına sahip alanlardır. En düşük kadın istihdamı ise; madencilik, tarım ve mühendislik alanlarındadır⁴⁰.

Örnekleme içerisindeki şirketlerin %64'lük bölümü kadınlar için özel kotalar, hedefler veya destek politikaları koymamış; %36'sı koymuştur. Bu iki grup şirket arasında kadınların istihdamı konusunda belirgin bir fark vardır. Ancak kadınların az istihdam edildiği (%0 - %20) ve yüksek oranda istihdam edildiği (%51 veya fazlası) şirketler kotalar gibi hedefler uygulamamaktadır. Orta düzeydeki (%21 - %50) şirketlerin ise, kadınlar için böyle politikalar ve hedefler belirleme olasılığı artmaktadır. Ülke düzeyinde bakıldığında, hemen tüm ülkeler kadınlar için çeşitli destek politikaları uygulamaktadırlar. Anketi yanıtlayan tüm Amerikan ve İngiliz şirketleri bu tür destek programlarına sahiptirler; arkalarından Hollanda ve Kanada şirketleri gelmektedir. Diğer tarafta ise, Yunanistan (%16), İtalya (%14), Brezilya (%0) ve Meksika (%0) yer almaktadır. Sektörlere bakıldığında emlak, tekstil ve tarım bu anlamda destekleri yüksek oranda barındırırken; lojistik ve ulaşım, enerji, finansal hizmetler ve sigorta düşük oranda barındırmaktadır⁴¹.

İşgücü piyasası göstergelerinin uluslararası düzeyde toplam işgücü, istihdam, işsizlik, çalışma çağında olan-olmayan nüfus ve bunların kadın-erkek bazında oransal olarak birbiriyle karşılaştırmasına ilişkin tablo aşağıda sunulmaktadır ve tablodaki değerler birçok açıdan anlamlı görünmektedir.

⁴⁰WEF, ss. 5-6

⁴¹WEF, ss. 5-6.

**Tablo 1: Uluslararası İşgücü Piyasası Göstergeleri
(1999 ve 2009)**

(Milyon Kişi)	Kadın		Erkek		Toplam	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
İşgücü	1.084,4	1.284,8	1.562,7	1.928,1	2.737,1	3.212,9
İstihdam	1.011,2	1.195,3	1.550,8	1.806,1	2.561,9	3.001,4
İşsizlik	73,2	89,5	102,0	122,0	175,2	211,5
Aktif Olmayan Nüfus	1.010,0	1.203,3	432,8	552,5	1.442,7	1.755,7
Çalışma Çağındaki Nüfus	2.094,4	2.488,1	2.085,5	2.480,6	4.179,9	4.968,7
İşgücüne Katılım Oranı (%)	51,8	51,6	79,2	77,7	65,5	64,7
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	48,3	48,0	74,4	72,8	61,3	60,4
İşsizlik Oranı (%)	6,8	7,0	6,2	6,3	6,4	6,6
Aktif Olmayanların Oranı (%)	48,2	48,4	20,8	22,3	34,5	35,3

Kaynak: ILO, **Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges**, Geneva, Mart 2010, s. 83.

Tablo 1’de yer alan uluslararası işgücü piyasası göstergelerine göre, kadınların işgücüne katılım oranı son 10 yıl içerisinde pek bir değişiklik göstermemiş (%51,8 - %51,6); buna karşılık erkeklerde 1.5 puan kadar düşüş (%79,2 - %77,7) saptanmıştır. Bu düşüğe karşın kadınların işgücüne katılım oranı halen istenildiği düzeyde değildir. Tabloda göze çarpan en önemli noktalardan biri, istihdama katkı sağlayabilecek potansiyel kadın işgücününün %48,4’ünün 2009 yılı itibariyle atıl kalmış olmasıdır. Aynı oran erkeklerde %22,3 ile daha iyi bir noktadadır. Bir başka dikkat çeken bulgu; Dünya’da çalışma çağında aynı sayıda kadın ve erkek (2,5 milyon) nüfusu olmasına karşın sadece 1,2 milyon kadın istihdam edildiği ve erkeklerde ise bu sayının 1,8 milyon oluşudur.

Kadınların işgücüne katılım oranları ülkeler arasında oldukça büyük farklılık göstermektedir ve ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile kadının işgücüne katılımı arasında doğrusal bir ilişki vardır. Dünya’da kadın ve erkek işgücüne katılım oranları Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Dünya’da Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranları
(%, 1991, 1999 ve 2009)

İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (%)	Kadın			Erkek			Ekonomik Olarak Aktif Kadınların Erkeklerle Oranı
	1991	1999	2009	1991	1999	2009	2009
Bölgeler							
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	50,6	51,8	52,9	72,5	70,4	68,6	81,5
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT	54,4	49,8	50,6	74,1	69,1	69	83,2
Doğu Asya	71,5	69,9	66,5	84,5	83,5	79,4	80,3
Güneydoğu Asya ve Pasifik	58,8	58,0	57,4	83,1	83,1	82	72,0
Güney Asya	35,4	34,3	34,9	84,4	82,9	81,6	40,6
Latin Amerika ve Karayipler	41,8	46,6	51,7	82	80,7	79,7	68,1
Orta Doğu	18,6	22,6	25,4	78,6	75,8	75,3	30,6
Kuzey Afrika	25,0	26,6	27,4	76,5	76,4	76,4	36,1
Güney Afrika	58,8	60,4	62,6	81,9	81,4	81,2	79,2
Dünya	52,3	51,8	51,6	80,6	79,2	77,7	66,6

Kaynak: ILO, *Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, s. 83.

Tablo 2’de bölgeler bazında kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları karşılaştırılmakta ve ayrıca işgücüne katılan her 100 erkeğe kaç kadın işgücünün karşılık geldiği sayılarla ifade edilmektedir. 2009 verilerine göre Dünya’da kadının işgücüne katılımının en yüksek olduğu bölge %66,5 ile Doğu Asya; en düşük olduğu bölgeler ise %25,4 oranıyla Orta Doğu ve %27,4 ile Kuzey Afrika’dır. Bu bölgelerde yaşayan kadınların değil işgücüne katılmak, insanca yaşamının gerektirdiği haklardan bile yoksun olduğu bilinen bir gerçektir.

Yukarıdaki tabloda ekonomik olarak aktif⁴² kadınlar ve erkekler birbirine oranlandığında kadınlar açısından en olumlu bölgeler; gelişmiş ekonomiler, AB ülkeleri, Doğu Asya, Orta ve Güney Doğu Avrupa’dır. Bu bölgelerdeki oranlar %80 ve üzerindedir. Buna karşın, yine Orta Doğu ve Kuzey Afrika’da kadın-erkek çalışan oranı kadınlar açısından çok düşüktür (sırasıyla %30,6 ve %36,1). Bu da arada çok büyük bir cinsiyet boşluğu olduğunu açıkça göstermektedir.

⁴²Ekonomik olarak aktif (iktisaden faal) kişiler: Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

İstihdamın işteki duruma göre dağılımı irdelendiğinde yeni ve ilginç bulgulara ulaşılmaktadır. Bu inceleme için öncelikle Dünya üzerinde istihdam edilen erkek ve kadınlar bölgeler bazında ayrıştırılmış; daha sonra ücretli çalışan, işveren, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi ve sosyal güvencenin olmadığı işlerde çalışanlar olarak sınıflama yapılmıştır.

Tablo 3: Dünya’da Kadın ve Erkek İstihdamının İşteki Duruma Göre Dağılımı
(%, 1999, 2008 ve 2009)

	Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar			İşverenler			Kendi Hesabına Çalışanlar			Ücretsiz Aile İşçisi			Güvencesi Olmayan İşlerde Çalışanlar		
	1999	2008	2009	1999	2008	2009	1999	2008	2009	1999	2008	2009	1999	2008	2009
Kadın															
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	87,4	89,4	89,2	2,4	2,2	2,1	6,5	6,2	6,2	3,7	2,2	2,4	10,1	8,4	8,7
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT	75	80,7	83,1	0,6	1	0,9	15,6	13,5	10,9	8,8	4,8	5,1	24,4	18,3	16,1
Doğu Asya	32,7	40,8	42,1	1,1	1,4	1,5	27,7	33,6	33,7	38,5	24,2	22,7	66,1	57,8	56,4
Güneydoğu Asya ve Pasifik	28,1	33,7	35	0,9	1,2	1,3	25,7	30,2	28,9	45,3	34,9	34,7	71	65,1	63,7
Güney Asya	10,4	14,5	15,2	0,5	0,8	0,9	25,7	33,3	33	63,4	51,4	50,9	89,1	84,7	84
Latin Amerika ve Karayipler	62,8	67,2	66	2,2	2,6	2,8	25,1	22,4	22,5	9,8	7,7	8,7	35	30,2	31,1
Orta Doğu	38,4	49,5	49,2	1,2	1,3	1,3	36,7	28,2	28,7	23,6	21	20,8	60,3	49,2	49,5
Kuzey Afrika	44,6	41,2	41,3	3,2	3	2,9	13,8	15,3	15,4	38,4	40,6	40,4	52,2	55,8	55,8
Güney Afrika	12,3	16,2	15,8	0,5	0,7	0,6	50,1	44,2	44,7	37,1	38,9	38,9	87,2	83,1	83,5
Dünya	42,8	47,2	47,3	1,3	1,5	1,5	24,3	26,9	26,9	31,6	24,4	24,3	55,9	51,3	51,2
Erkek															
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	82,7	84,1	84,1	5,7	5,2	5	10,5	10,1	10,1	1,1	0,7	0,7	11,6	10,7	10,8
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT	72	76,5	77,9	2,4	2,9	2,5	21,7	18,7	17,5	3,8	1,8	2,1	25,5	20,6	19,5
Doğu Asya	42,1	48,9	50	2,5	1,6	1,6	39,6	37,1	36,7	15,8	12,3	11,7	55,4	49,5	48,4
Güneydoğu Asya ve Pasifik	34,1	39	39,3	3,9	3,3	3,8	48,2	46,3	46,4	13,7	11,3	10,5	62	57,6	56,9
Güney Asya	21,7	24,5	25,1	2,2	1,7	1,8	59,1	58,8	58,8	17	15	14,2	76,1	73,8	73,1
Latin Amerika ve Karayipler	59,7	62,9	61,9	5,3	5,5	5,8	29	27,2	27,5	6	4,4	4,7	35	31,6	32,2
Orta Doğu	51,3	59	58,6	5,6	6	6,3	24,1	17,9	17,9	19,1	17,1	17,2	43,1	35	35,1
Kuzey Afrika	48,6	55,5	55,6	12,5	12,7	13,4	18	14,5	14,1	20,9	17,3	17	38,9	31,8	31,1
Güney Afrika	21,8	29	28,9	1,2	1,4	1,5	50,7	46,5	46,6	26,3	23,1	23	77	69,6	69,6
Dünya	44,9	48,6	48,6	3,5	3,1	3,2	38,4	37,1	37,2	13,2	11,2	11	51,6	48,3	48,2

Kaynak: ILO, *Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, s. 86.

Tablo 3’e göre, Dünya’da kadınların ve erkeklerin istihdam durumuyla ilgili yapılan istatistiklerde bazı sonuçlara varılmıştır. Öncelikle son yıllarda güvende

olmadıkları bir iş ortamından her ay aldıkları belirli bir ücretlerinin olduğu işlere geçiş yapmış olmaları kadınlar için çok önemli bir adımdır. Bu aşama aynı zamanda kadınlara ekonomik özgürlük de sağlamıştır. Ayrıca, son 10 yıl içerisinde ücretli çalışan kadınların oranında %42,8'den %47,3'e bir artış olmuş; buna karşılık, sosyal güvencelerinin olmadığı iş alanlarındaki istihdam oranı da %55,9'dan %51,2'ye düşmüştür.

Kadınlar ve erkekler arasında ücretli çalışma açısından oransal olarak çok büyük bir fark olmamakla birlikte göze çarpan önemli bir ayrıntı; kendi hesabına çalışan %37,2 erkek olmasına karşın, bu oranın kadınlar için %26,9 olmasıdır. Bunun tam tersi durum da aileye katkıda bulunan işler için geçerlidir; kadınların oranı %24,3 iken, erkeklerin oranı sadece %11,2'dir. Ayrıca, kendi hesabına çalışma ve aileye katkı sağlayacak işlerde çalışmada risk ücretli çalışmaya göre daha fazladır.

Düşük gelirli ülkelere bakıldığında, kadın ve erkek için kendi hesabına çalışan kesim oldukça fazladır. Bunun en önemli nedeni; düşük gelirli ülkelerde formel sektör⁴³ çok sık rastlanılan bir olgu değildir, bu nedenle de insanlar kendi işlerini yapmayı tercih ederler. Aynı şekilde bu ülkelerde sosyal güvencesi olmayan işler yapan erkek ve kadın istihdamı da oldukça yüksektir.

Dünya'da kadın ve erkeklerin işgücüne katılımıyla ilgili yapılan çalışmalar sonucu, iki cinsiyetin işgücüne katılımı arasında büyük bir fark olduğu ve farkın çok yavaş bir biçimde kapandığı belirlenmiştir. 1998-2008 yılları arasında kadınların işgücüne katılımı %1,2 artarken, aynı yıllar arasında erkeklerin işgücüne katılımı %1,1 oranında azalmıştır. Her ne kadar bu durum kadınlar lehine gibi görünse de, sonuç olarak tüm Dünya'da kadınların işgücüne katılımı 2008 yılı için %53,1 iken, bu oran erkekler için %80,3 olarak belirlenmiştir.

Dünya'da kadın ve erkek istihdamının sektörlere göre dağılımını gösteren tablo aşağıda sunulmaktadır:

⁴³Formel sektör: Çalışanlar için ücret düzeyi ve çalışma koşulları, sendikalar ve/veya devletin çalışma hayatındaki düzenlemeleri ile koruma altına alınmış olan sektördür.

Tablo 4: Dünya’da Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı
(%, 1999 ve 2008)

(%)	Tarım		Sanayi		Hizmetler	
	1999	2008	1999	2008	1999	2008
Kadın						
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	4,8	3,0	15,8	12,4	79,4	84,5
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT	30,6	19,3	19,3	16	50,2	64,6
Doğu Asya	53,9	42,1	20,3	24	25,8	33,9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	50,9	44,5	13,5	14,4	35,6	41,1
Güney Asya	74,9	69,9	11,2	13,7	13,9	16,3
Latin Amerika ve Karayipler	14,1	10,0	13,5	13,9	72,4	76,1
Orta Doğu	32,6	34,6	18,6	16,7	48,7	48,7
Kuzey Afrika	27,5	33,6	16,1	15,6	56,5	50,7
Güney Afrika	66,4	61,1	5,4	6,6	28,1	32,3
Dünya	43,4	37,1	15,5	16,1	41,2	46,9
Erkek						
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	6,1	4,4	36,6	34,4	57,3	61,2
Orta ve Güneydoğu Avrupa ve BDT	28,1	19,8	30,9	32,1	41,1	48,1
Doğu Asya	42,8	34,1	26,8	31,2	30,4	34,6
Güneydoğu Asya ve Pasifik	49,0	44,5	18,1	20,3	32,9	35,2
Güney Asya	53,3	44,3	17,1	22,4	29,6	33,2
Latin Amerika ve Karayipler	27,3	21,7	25,6	28,6	47,1	49,8
Orta Doğu	17,7	14,9	27,5	28,8	54,9	56,4
Kuzey Afrika	30,0	26,3	21,7	24,4	48,2	49,3
Güney Afrika	65,2	61,8	10,8	12,0	24,0	26,3
Dünya	38,8	33,1	24,1	26,4	37,2	40,4

Kaynak: ILO, *Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, s. 85.

Tablo 4’de görüldüğü gibi, tarım sektöründeki kadın istihdam oranı en yüksek Güney Asya ve Güney Afrika’dadır. Ancak yine de tüm Dünya’da kadının tarım sektöründeki istihdam oranı son 10 yıl içerisinde %43,4’dan %37,1’e gerilemiştir. Sanayi sektöründe, genel olarak Dünya’da kadınların istihdama katılım oranı alt düzeylerde. Her ne kadar 1999-2008 yılları arasında bir artış seyri (%15,5 ve %16,1) görünse de, bu çok küçük bir orandadır. Hizmetler sektöründe ise, kadınlar açısından çok daha olumlu bir tablo vardır; hemen Dünya’nın her yerinde kadınların payı bu sektörde oldukça yüksektir. Özellikle gelişmiş ekonomiler ve AB ülkelerinde bu oran 2008 yılı itibarıyla %84,5’e kadar yükselmiştir.

Kadınların işgücüne katılımını artırmak için atılması gereken ilk adım; onların erkeklerle eşit eğitim ve iş olanağı kazanmalarını sağlamak olacaktır. Kadınlar günümüzde gittikçe artan bir oranda eğitim şansı yakalamalarına karşın,

Dünya'nın bazı bölge ve ülkelerinde bu şans kimileri için ne yazık ki ulaşılamaz bir konumdadır. Ayrıca kadınlara uygun olabilecek yeni iş alanlarının ve mesleklerin yaratılması, kadınların istihdamda daha fazla yer almasını sağlayacak ve işgücü piyasasının göstergelerini olumlu yönde değiştirecektir; bu da ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacaktır⁴⁴.

B. Gelişmiş Ülkelerde Kadın İstihdamı

GÜ'lerde kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçiminin önemli katkısı bulunmaktadır. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik, Batı Avrupa ülkelerinde evli ve çocuklu kadın işgücü katılım oranının artmasını sağlamıştır. Kadınların işgücüne katılımını ve istihdamda yer almasını etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Ekonomik, sosyal ve kültürel etmenlerin etkisi ile kadın, istihdamını şekillendirmektedir. Hala kadını "iyi anne" ve "iyi eş" olarak gören toplumsal yargılar olduğu gibi, kadının toplumsal alanın her safhasında erkeklerle eşit olarak yer alması için uğraş veren ve politikalar geliştiren toplumlar da bulunmaktadır.

1900 yılında ABD'de tarımda çalışanların oranı %40 iken 2000 yılında bu oran %2'ye düşmüştür. 1950'den sonra bir beyaz yakalı devrimi yaşanmış ve pek çok çalışanı hizmet sektörüne çekmiştir. 2000 yılında yeni işlerin %90'ı hizmet sektöründe ve işgücünün de %70'i bu sektörde istihdam edilmiştir. 1950'de sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların oranı eşit iken (%42); 50 yıllık süreçte sanayide istihdam oranı azalma, hizmet sektöründe çalışanların oranı ise artış göstermiştir⁴⁵.

ABD'de kadınların istihdamda yer almalarının düzenli bir gelişme göstermesinin gerisinde bu alanda yapılan yasal düzenlemelerin etkisi olmuştur. 1963 yılında çıkartılan "Eşit Ücret Yasası" (Equal Pay Act), 1964'de çıkartılan "Yurttaş Hakları Yasası" (Civil Right Act) bu konudaki ilk yasal düzenlemelerdir. Yasalardaki hükümlerin uygulanmasında da "İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu" yetkili kılınmıştır. Ayrıca devletin işgücü piyasasına ve istihdam yapısına müdahale

⁴⁴ILO, **Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges**, ILO, Geneva, Mart 2010, s. 4.

⁴⁵John Macionis, **Society: The Basics**, Prentice Hall, New York, 2000, ss. 281-282.

etmesi anlamına gelen “Olumlu Eylem Programları” (Affirmative Action) ile istihdamda kadın aleyhine olan eşitsizliğin kadının bireysel sorunu olmaktan çıkarılıp, toplumsal düzeyde ele alınması sağlanmıştır⁴⁶.

Kadınların nüfus ve istihdamına bakıldığında işgücü piyasasına katılım oranlarının, birçok ülkede hızlı artış gösterdiği görülmektedir. 1980’ler boyunca ABD’de 17 milyon yeni yaratılan işin 2/3’nün kadınlar tarafında doldurulması ve OECD ülkelerinde 1980 yılından sonra ücretli kadın sayısının yılda %2 oranında artış göstermesi; 21.yy’da kadının iş piyasasında önemli rol oynayacağına göstergesidir. Kadınların işgücüne katılım oranındaki bu artışa karşın, işgücü piyasalarında gerek ücret, gerekse de mesleki açıdan kadınlara karşı ayrımcılık devam etmektedir. Ayrımcılığı engellemeye yönelik olarak ülkeler, özellikle 1970’lerden beri “Eşit Olanaklar Yasaları” adı altında çeşitli yasal düzenlemeler yapmaktadırlar. OECD kaynaklarından edinilen verilere göre kadınların işgücüne katılım oranları, kadın/erkek kazanç oranı, kadınların nitelikli işlerdeki ve düşük ücretli işlerdeki oranı gibi ölçütler; kadının işgücü piyasasındaki statüsünün olumlu yönde geliştiğini göstermektedir. Örneğin bu düzenlemelerin yaygınlaşmaya başladığı 1970’lerden beri, Türkiye ve Japonya dışındaki bütün OECD ülkelerinde kadın işgücüne katılım oranı hissedilir düzeyde artmıştır⁴⁷.

1990’larda ekonomideki değişimler sadece sosyalist ülkelerde değil, ABD’de de yaşanmıştır. 1998 yılında toplam 138 milyonluk bir işgücüne sahip olan ABD’de işgücüne katılımında erkeklerin oranı %71,6; kadınları oranı ise %57,1 olmuştur ancak aradaki bu fark gün geçtikçe azalma yönündedir. ABD’de çalışma yaşamında yer alan kadınlar ile ilgili bazı istatistikler çalışmalar yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır⁴⁸:

⁴⁶Melek Onaran Yüksel, **Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitsizliği**, Beta Yayın, İstanbul, 2000, ss. 19-20.

⁴⁷Shirley Dex ve Patricia Walters, “Franco-British Comparisons of Women’s Labor Supply”, **Oxford Economic Papers**, Vol:44, No:1, 1992, ss. 89-112.

⁴⁸Elizabeth Duke, “Women and Money, Challenging the Myths”, **Consumer Credit Counseling Services of Delaware Valley Financially Hers Program Panel**, Philadelphia, Mayıs 2010, <http://www.bis.org/review/r100503e.pdf> (12.11.2010), ss. 2-3.

- Kadınlar, daha düşük ortalama ücret ve ömür boyu kazançta sahiptirler. Ayrıca erkeklere göre daha az kadının emeklilik planı vardır.
- Büro Çalışma İstatistikleri raporlarına göre, ortalama olarak bir kadın haftada 638 USD kazanırken; erkeklerin ortalama haftalık kazancı 798 USD'dir.
- Çalışma Bakanlığı'nın 2008 yılındaki bildirisine göre, çalışan kadınların yarısından daha azı emeklilik planına katılmıştır.
- Kadınlar daha çok yarı zamanlı işlerde çalışma planlamaktadırlar ancak, bu tip işlerde emeklilik planı sunulmamaktadır.
- Tipik bir çalışan kadın iş yaşamı dışındaki zamanının ortalama 10 yılını ev işleri ve çocuk bakımı için harcarken; tipik bir çalışan erkeğin bunun için harcadığı süre sadece iki yıldır.
- ABD'de yaşayan ve yaşları 40-79 arasındaki kadınların 2/3'ü; iş kaybı, boşanma, eşin ölümü ya da önemli bir hastalık gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmışlardır.

Sonuç olarak kadınlar, işçi, vergi mükellefleri, seçmen, tüketici ve finans yöneticileri olarak iş yaşamında ve toplumda yerlerini almaktadırlar. Bugün ABD'de işgücünün yarısını oluşturan kadınların payı, 1970 yılında sadece %38 dolaylarındaydı. Ayrıca işsizlik oranı %9,7 iken; 20 yaş üzeri kadınlarda bu oran %8'dir ve evli ve çalışan kadınların neredeyse 1/3'ü kocalarından daha çok kazanmaktadır⁴⁹.

AB ülkelerinde kadın çalışanları korumaya, ayrımcılığı yasaklamaya, olanak ve davranış eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalar, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) kuruluş tarihinden beri devam etmektedir. Bu amaçla pek çok yönerge yayınlanmış ve karar alınmıştır. Birlik üyesi ülkelerde kadın işgücünün istihdam olanaklarının artması ve işgücüne katılımlarının özendirilmesi amaçlanmaktadır.

⁴⁹Duke, ss. 2-3.

Kadın ve erkeklere eşit davranılması AB sosyal politikasının temel amaçlarından biridir. Bu nedenle üye ülkelerle ve Sivil Toplum Kuruluşlarıyla (STK) birlikte çalışmalar yürüten AB Komisyonu, cinsiyetler arası eşitliği bir insan hakları, sosyal adalet ve demokratik temel sorunu olarak görmektedir. AB, olanak eşitliğini ve istihdamı birbirine bağlamıştır. Yeterince istihdam yaratmayan bir Avrupa'da kadınlara iş bulmanın olanaksız olduğu bilindiği için, üye devletlerin Avrupa'da rekabetçi bir işgücü piyasası oluşturmalarını desteklemek amacıyla bir "Avrupa İstihdam Stratejisi" belirlenmiştir.

Bu gelişmelere karşın hala yüksek oranlı işsizlik hemen bütün üye devletlerin önemli sorunudur. Her 10 AB vatandaşından biri iş aramasına karşın, iş bulmakta sorunlar yaşamaktadır. AB'de istihdam oranı %61'dir; yani ABD ve Japonya'nın 10 puan altındadır. Bu genel olumsuzluktan en çok yine bazı gruplar etkilenmektedir. Avrupa'da kadınlar arasında istihdam oranı, erkeklere göre %20 daha düşüktür. Özürlülerin durumu daha da kötüdür. Bundan dolayı AB'nin hedefi daha fazla iş yaratılmasını sağlamanın yanında, nüfus grupları içindeki bu farklılığı ortadan kaldırmaktır.

C. Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın İstihdamı

Kadının çalışma yaşamındaki konumunu irdeleyebilmek için, ülkeleri gelişmişlik düzeylerine göre sınıflandırmak gerekmektedir. Ekonomisi tarım ağırlıklı GOÜ'ler ile, sanayi alanında gelişimini tamamlayarak kent toplumu kimliğini kazanmış GÜ'lerdeki kadınların çalışma yaşamı birçok açıdan birbirinden farklıdır. GÜ'lerde kadın işgücü daha çok hizmet sektöründe yer alırken, GOÜ'lerde kadınlar için tarım sektörü önem kazanmaktadır.

Sanayileşme çabası içinde olan ancak ekonomileri ağırlıklı tarıma dayalı toplumlar; hızlı ve plansız kentleşme, hızlı nüfus artışı, işsizlik, eğitim eksiklikleri ve yetersiz sağlık koşulları gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu

ülkelerde kadın sorunu, çağı yakalamak adına gündeme getirilmekte ancak kadın hakları uygulamada değil, şekil olarak söz konusu olmaktadır⁵⁰.

Kadın işgücününün yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işleri daha kolay kabul etmeleri, işte süreklilik arayışlarının daha az olması, geçici olarak işten ayrılmayı kabullenebilmeleri ve uyumlu olmaları; kadın işgücünü üretim düzeninde öne çıkarmaktadır. Bu durum yalnızca fason iş yapan teknolojik açıdan düşük sektör ve firmalarda değil, ileri teknoloji kullanan sektörlerde de gözlenmektedir. Öte yandan, kadının genel becerilerini kullanarak yaptığı pek çok işin “becerisiz iş” olarak tanımlanması nedeniyle, kadın emeği ucuza kullanılabilir. Benzer bir iş erkek tarafından yapıldığında becerili iş sayılırken; kadın doğal yeteneklerini kullandığı için beceri istemeyen bir iş yaptığı ve bunun için ek bir parasal ödüllendirmenin gerekmediği düşünülmektedir. Bu durum ve kadının toplumsal konumu, istenen niteliklere sahip olan kadın emeğinin ucuza istihdam edilmesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda emek yoğun sektörlerde kadın emeğine olan talep, artış göstermektedir⁵¹.

Kadınların işgücüne katılımlarındaki artış, bir yandan GÜ’lerin arasındaki ticaretin artışıyla, öte yandan düşük gelir grubundaki ülkelerde geleneksel olarak kadın istihdam eden sanayi sektörlerinde (tekstil, elektronik) ihracat artışlarıyla ilgilidir. Emek-yoğun işler emeğin ucuz olduğu üçüncü Dünya ülkelerinde yaptırılmaktadır ve ihracata yönelik üretim yapan bu sektörlerde kadın emeği kullanılmaktadır. Bu sektörlerde kadın emeğinin kullanılma nedenleri şunlardır⁵²:

- Kadınlara erkeklerden daha düşük ücret verilmesi,
- Kadınların örgütsüz oluşları, uysal ve uyumlu kabul edilmeleri ve kolay pazarlık edilebilir bir grup olarak değerlendirilmeleri,

⁵⁰Oya Çiftçi, **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1982, ss. 73-75.

⁵¹Sakine Topoğlu, **Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, ss. 32-33.

⁵²Yıldız Ecevit, “Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişimler”, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler Türkiye Örneği**, Derleyen: Ferhunde Özbay, KSGM ve İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, İstanbul, 1998, ss. 3-73.

- Bu sektörlerde daha yüksek kalitede iş çıkardıklarının düşünülmesi,
- Bu sektörlerde rekabetin artışından dolayı üretim maliyetlerinin, mal arzında düzenlilik ve güvenilirliğin, üretim kalitesinin öneminin artması ve kadınların tüm bunlar için uygun emek olmasıdır.

İmalat sanayinde kaybedilen işgücü piyasası, GOÜ’lerde yeni iş olanakları ortaya çıkarmıştır. İlk bakışta kadınlar lehine oluşmuş görünen bu durumun, birbirine paralel iki süreçten dolayı onlara fazla yarar sağlamadığı görülmüştür. Bu süreçten ilki; piyasalardaki kurlsızlaşma, yani istihdama ilişkin koruyucu mevzuatın kapsamının daraltılmasıdır. Diğer süreç ise, emek kullanımının esnekleşmesidir.

Gelişmekte olan toplumlarda kadınlar, gelişmiş toplumlara oranla daha düşük düzeylerde işgücüne katılmaktadırlar. Yer aldıkları çalışma alanları daha çok tarım, ücretsiz aile işçiliği ve küçük ev sanatlarıdır. Tarımdaki modernleşme ile tarımsal faaliyetlerden uzaklaşarak köyden kente gelen kadınlar, bu aşamada “marjinal” olarak adlandırılan güvencesiz, daha çok ev içi çalışmaları kapsayan ve istatistiklerde işgücü olarak kabul edilmeyen, düşük ücretli işlerde çalışmaya başlamaktadırlar. GOÜ’lerde hizmet sektörü de hızlı bir gelişme içerisinde. Kadınların bir kısmı bu sektör içinde daha çok büro işleri ve kendilerine atfedilen ve pek fazla nitelik gerektirmeyen işlerde; önemli bir kısmı da ev içi işlerde çalışmaktadırlar. Özetle GOÜ kadınları, erkeklerle eşit çalışma koşulları ve olanaklarına sahip değildirler⁵³.

GOÜ’lerde kadınların kendi emekleri ya da gelirleri üzerinde herhangi bir hakları yoktur ya da son derece sınırlıdır. Erkek emeği ile karşılaştırıldığında, bu durum çok açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır ve cinsiyet ayrımcılığı konusu gündeme gelmektedir. Örneğin, Asya ve Afrika’daki kadınlar, erkeklere oranla haftada 13 saat daha fazla çalışmaktadırlar⁵⁴.

İşgücü piyasasının kapılarının kadınlara daha yavaş açıldığı bölgelere ve ülkelere göre farklılık göstermesine karşın, tüm Dünya’da bilinen bir gerçektir. BM

⁵³Çiftçi, 1982, ss. 76-78.

⁵⁴Gönel, s. 129.

Binyıl Kalkınma Hedefleri (MDGR) 2010 raporuna göre Dünya’da kadınlar, tarım sektörünün dışında ücretli olarak %41 oranında istihdam edilmektedirler. Afrika’nın güneyindeki ülkelerde bu oran %35; Kuzey Afrika, Güney ve Batı Asya’da ise sadece %20’dir. Dünya üzerinde tarım sektörünün ağırlık kazandığı bölgelerde de genellikle kadınlar istihdam edilmektedirler. Daha çok ücretsiz aile işçiliği yapan bu kadınlar sosyal haklardan yoksun, güvenli olmayan çalışma koşullarında ve herhangi bir gelir elde etmeden çalışmaktadırlar.

BM’in Asya-Pasifik İnsani Kalkınma Raporu’na göre, kadın-erkek arasındaki ayrımcılığının en yaygın olduğu kıta, Asya kıtasıdır. Kadınların sağlık hizmetleri ve yiyecekte yoksun bırakıldığı Asya’da, cinsiyet ayrımcılığı doğumdan itibaren yaşamın her alanında kendisini göstermektedir. Erkeklerin geleneksel olarak kayırıldığı ve hükümetlerin yeterli önlem almadığı Asya ülkeleri, kadın hakları konusunda her açıdan Dünya’da pek çok ülkenin gerisinde kalmıştır. Kıtada yetişkin kadınların yarısından biraz fazlası okuma yazma bilmekte olup, bu da Dünya’daki en düşük orandır. Asya’da kadınların politik yaşama katılım oranı da Dünya’da sondan ikinci sırada yer almaktadır. Ayrıca Asya’da çalışan kadınların erkeklere oranla %50 daha az para kazandığı ve erkeklerin yapmak istemediği işlerde çalıştıkları da bilinen bir gerçektir.

IV. KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ

Tarihin her döneminde Dünya nüfusunun hemen yarısını kadınlar oluşturmuşlardır. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları gerek ev içinde gerekse ev dışında gerçekleşmektedir ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma biçimleri birbiriyle paralel değildir. Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanmaları ülkelerin gelişmişlik/az gelişmişlik düzeyleri ile ilişkili olmasına karşın, genel anlamda bütün toplumlarda erkeklerin gerisine düştükleri, daha az istihdam edildikleri ve aynı işte çalışmalarına karşın daha düşük ücret aldıkları bilinmektedir. Kadınların ikincil konumda bulunmalarının temelinde yatan ana etken, cinsiyet ayrımcılığıdır. Bu ayrımcılığı yaratan ve sürdüren diğer etmenler, genellikle az gelişmiş toplumlarda

varolan toplumsal değerlerdir ve özellikle GOÜ'lerde bu ayrımcılık gözle görülür bir şekilde devam etmektedir⁵⁵.

Ekonomik yaşamdaki cinsiyet eşitsizlikleri sadece kadının değil, tüm aile bireylerinin de yoksullaşmasına neden olan önemli etmenlerden birisidir. Kızların çocuk yaşta evlendirilmesiyle ilgili normlar, kızların eğitimine karşı olan ön yargılar, kadının hareket edebilirliğinin sınırlandırılması, doğurganlık konusunda kadının yeterince söz sahibi olamaması, kadın-erkek çalışanların ücretleri arasındaki büyük farklar gibi etkenlerin tümü; cinsiyet eşitsizliğinin yol açtığı ve sadece kadınların değil, tüm toplumun yoksulluğuna büyük katkı sağlayan etmenlerdir⁵⁶.

Ancak son yıllarda toplumların yaşam tarzındaki değişimler, insan hakları kavramının önem kazanması, görsel ve yazılı basının geniş kitlelere ulaşması ve ekonomik yapının hızlı bir şekilde gelişmesi; istihdam yapısında önemli değişikliklere yol açmaktadır. Küreselleşme sürecinde yaşanan bütün bu değişimler, kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemektedir.

Kadın istihdamı konusunu irdelemek için öncelikle ülkeleri gelişmişlik düzeylerine göre sınıflandırmanın gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ekonomisi tarıma dayalı, kent toplumu kimliğine ulaşamamış GOÜ'lerle, endüstriyel gelişimini tamamlamış, kent toplumu kimliğini kazanmış ülkelerde çalışma koşulları farklılık göstermektedir. Kadın işgücü, endüstriyel gelişimini tamamlamış ülke ve bölgelerde hizmet sektöründe; GOÜ'ler ve bölgelerde ise ağırlıklı olarak tarım sektöründe yer almaktadır. Dolayısıyla, ev içi işlerle özdeşleştirilen tarım sektöründeki aktiviteler ücretlendirilmemektedir.

Kadının istihdamı sorunu irdelenirken altının önemle çizilmesi gereken konu, kırdan kente göç olgusudur. Kırdan kente göç ile birlikte kadının, sektörel bazda dağılımının değişmesi beklendiği kadar hızlı olamamaktadır. Bu nedenle tarım

⁵⁵Hatice Aztimur, GAP Bölgesinin Sosyo-Ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, 2005, s. 38.

⁵⁶Nilüfer Çağatay, "Gender and Poverty", **United Nations Development Programme (UNDP)**, Working Paper Series No:5, 1998, s. 11.

sektöründen kopan kadının, tarım dışı sektörde istihdamı oldukça düşük kalmaktadır. Kadının okullaşma düzeyinin düşük olması, hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki kurslarda yer almaması, iş piyasasında emeğini sunacağı işin niteliğine sahip olmasını engellemektedir⁵⁷.

Kadın işgücü sayısının artması için hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok etmenin de bir arada olması gerekmektedir. Bu etmenlerin başlıcaları şunlardır⁵⁸:

- Dünya’da çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailelerin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.

Kadınlarımızın ekonomide, politika ve sosyal yaşamda daha aktif yer alması, bunun için de öncelikli olarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması gerekmektedir. Kadınlarımızın istihdam edilebilirliğinin artırılması için de eğitim alanında köklü değişikliklerin yapılması, örgün eğitim dışında kadınlara yönelik yaygın eğitim ve aktif istihdam tedbirlerinin uygulanması sağlanmalıdır. Eğitim olanaklarından yeterince yararlanamayan kadınların, tarım sektörü dışında işgücüne katılımları son derece sınırlıdır ancak eğitim görme şansına sahip olanlar, uzmanlık gerektiren birçok meslekte görev alabilmektedirler.

⁵⁷Ercan Tatlıdil, **Globalleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Değişimi: Türkiye Örneği**, Önder Matbaacılık, Sivas, 2000, s. 133.

⁵⁸Meryem Koray, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek, “Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği”, **KSGM**, Ankara, 1999, s. 182.

A. Toplum ve Ekonomi Açısından Kadının Önemi

Kadının aile içinde ve dışında kısaca toplumun her kesiminde ayrı bir anlamı vardır. Kadınların istihdamı ailelerini, çocuklarını ve tüm toplumu etkileyeceği için oldukça önem taşımaktadır. Kadınların istihdamı aynı zamanda doğum ve analık işlevleri, çalışma koşulları, ücret politikaları, istihdamda olanak eşitliği gibi birçok düzenlemeye konu olmaktadır. Ayrıca kadınların işgücüne katılımı, devletin sosyal alanda yükümlülüklerini artırması anlamına da gelmektedir. Toplumsal etkilerinin yanı sıra politik ve ekonomik alanda da önem taşıyan kadınların işgücüne katılımı sonucu emek arzı da artmaktadır. Bunun yanı sıra, nüfus artışı doğum oranının azalmasıyla birlikte yavaşlamakta ve daha çok kadın işgücü piyasalarında yerini almaktadır. Ekonomik bağımsızlığını sağlayan kadının kendine olan güveni artmakta ve kendi gelirinin olması nedeniyle çalışanlar (baba ve eş gibi) üzerindeki bağımlılık oranı da azalmaktadır. Bütün bu gelişmeler, kadının politikaya katılım oranını da olumlu yönde etkilemektedir⁵⁹.

Kadınların emek arzını artırıcı etkisi özellikle savaşlarda ya da ekonomik gelişmenin hızlı olduğu dönemlerde toplumsal refah için büyük önem taşımaktadır. Çünkü kadınlar bu gibi durumlarda yedek işgücü olarak işgücü talebinin olduğu yerlerde emek arzlarını ortaya koyacaklardır. Kadınların istihdamda katılımındaki artışla birlikte özellikle kadın işgücünün çalıştığı sektörlerde genel ücret düzeyi ve dolayısıyla üretim maliyetleri de düşecektir. Bu da işverenin kazancını artırarak yeni istihdam gereksinimleri doğuracaktır⁶⁰.

Kadınların istihdam artışı aynı zamanda ekonomideki bazı sektörleri de harekete geçirecektir. Çalışma yaşamından dolayı evde daha az zaman geçiren kadın evdeki işlerini daha kısa sürede yapmak isteyeceği için, ev aletlerine olan talebi de

⁵⁹Ahmet Cevat Acar, Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1992, ss. 64-65.

⁶⁰Paul Schultz, "Women's Changing Participation in the Labor Force: A World Perspective", **The World Bank Working Papers**, No:272, 1989, http://www.wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/1989/12/01/000009265_3960928153703/Rendered/PDF/multi_page.pdf (01.11.2010), s. 2.

büyük ölçüde artacaktır. Dolayısıyla bu alandaki üretimde ve ürünlerin piyasadaki arzlarında da artış yaşanacaktır. Ayrıca ev içi sorumluluklarının aksamaması için çalışan kadın ev işleri ya da çocuk bakımı için hizmet talep edecek, bu alanda da bir hareketlenme yaşanacaktır. Böylece, çalışan kadının hem kendisi ve hem de evine temizlik ya da çocuk bakımı için gelen kadın iş piyasasında yer almış olacak; bunun sonucunda iki kişi daha istihdama ve ekonomiye katkı sağlamış olacaktır. Görüldüğü üzere, kadının istihdama katılımı toplumun her kesiminde büyük değişikliklere yol açmaktadır. Buna ek olarak, ekonominin birçok alanındaki arz talep dengelerini de etkilemektedir.

B. İşletmeler Açısından Kadının Önemi

Kadınların “ekonomik” anlamda çalışıyor olması, işletmeler açısından da büyük önem taşımaktadır. Ev işi ve çocuk bakımı ekonomik anlamda iş olarak sayılmamasına karşın, üretken ve ekonomik olarak nitelik taşımaktadırlar. Bunun nedeni, ev işi ve çocuk bakımında çalışan kadınların müşteri ve aynı zamanda tüketici olmalarıdır; bu da mal ve hizmetlerin arz-talep dengesini büyük oranda etkilemektedir.

Kadın işgücünü, yüksek eğitim almış, teknolojiye uyum sağlamış, kariyer yapma şansı olan (yüksek nitelikli) ve düşük eğitilmiş, el becerisine dayalı işler yapan, yönetilmeye uygun (düşük nitelikli) olmak üzere iki ayrı grup halinde düşünmekte yarar vardır. Her iki gruptaki işgücüne de ekonomik yaşamın içerisinde farklı alanlarda gereksinim doğmaktadır.

Kadınların istihdamının artması işletmelere büyük yarar sağlayacak aynı zamanda da bazı yükümlülükler getirecektir. Öncelikle kadın işgücünün artışıyla birlikte, gereksinim duyulan bölge ve sektörlerdeki işgücü ihtiyacı ortadan kalkacaktır. Ayrıca kadın işgücünden yoğun olarak yararlanan sektörlerde maliyetler düşeceği için rekabet gücü artacak, bu da kadınlara ek istihdam olanağı sağlayacaktır. Evin dışına çıkarak iş yaşamına katılan kadınlar sayesinde bazı mal ve hizmetler de ev dışından piyasaya kayacaktır. Kadınların iş yaşamına girmesiyle

birlikte işletmeler de politika ve prosedürlerini gözden geçirmek durumunda kalacaklardır. İşletmeler, kadınlara yönelik işlerin statüsünün yükseltilmesi, istihdamda olanak eşitliği, eşit ücret politikaları, kadınlar için eğitimler, kariyer planları, esnek çalışma programları ve analık-ebeveyn hakları gibi çalışmalar yaparak, yeni düzenlemelere gereksinim duyacaklardır⁶¹.

C. Kadınlar Açısından Kadının Önemi

Kadınların çalışması en çok kendileri için önem taşımaktadır. Elbette kadının istihdam koşulları da gözardı edilemez ancak yine de çalışmanın kendisine ve ailesine sağlayacağı maddi ve manevi yarar oldukça fazladır. Ücretli çalışma ekonomik anlamda özgürlük sağlayacağı için, kadınlar kendi emek getirileri üzerinde söz hakkı da elde etmiş olmaktadır ve bu da birçok konuda karar alma-verme güçlerini artırmaktadır. Ancak ücretsiz çalışmada kadının emeğinin karşılığı yoktur veya kendi denetimi dışındadır.

Kadınların çalışmalarının en büyük nedeni ekonomik zorunluluktur; kendilerinin geçimini sağlamak ya da ailelerine katkıda bulunmak için çalışırlar. Ekonomik yararlarının yanında, kadınların iş yaşamında olmalarının sosyal, psikolojik ve hatta politik yararları da vardır. Bunların başlıcaları; toplumda iyi bir yer ve çevre edinme, özgüvenin artması, kişilik gelişimi ve sosyal yaşamda söz sahibi olmaktır. Bunun yanında, çalışan karı-koca kavramı toplumda daha iyi ve farklı bir yere oturtulmaktadır. Özellikle evli ve çocuklu kadınların istihdamında, çocukların küçükken annelerinden gün boyu ayrı kalmalarının olumsuz etkileri tartışılmaktadır. Her ne kadar kreş ve çocuk bakıcısı hizmetleri olsa da, uzmanlar tarafından özellikle 0-3 yaş dönemini çocukların anneleriyle birlikte geçirmelerinin daha uygun olduğu söylenmektedir. Ayrıca, kadının çalışması onu ev işi ve annelik sorumluluklarından kurtarmadığı için, bu da çalışan kadın üzerinde aşırı bir yük olmaktadır⁶².

⁶¹Acar, A., ss. 61-62.

⁶²Acar, A., ss. 59-60.

Çalışan kadınların iş yaşamlarının kısa sürmesi ya da kariyer yapmakta problemler yaşamalarının en temel nedeni, ev ve iş yaşamını bir arada götürmeye çalışırken yaşadıkları sorunlardır. Kadın, ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi aile yaşamıyla ilgili olan görevlerini kocası ya da devletle paylaşmak durumundadır. Ancak kreş, bakımevi gibi sosyal destek kurumları halen yeterli sayıya ulaşamamıştır. Bu da kadınların çalışma yaşamlarıyla ilgili önemli sorunlar yaratmaktadır⁶³.

Kariyer kavramı, kişinin mesleğini yaparken koyduğu hedefler doğrultusunda iş deneyimi kazanırken gerekli eğitimleri alıp, mesleki ve bireysel açıdan kendisini gerçekleştirme süreci olarak tanımlanabilir. Genellikle kadınların yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerdan önce geldiği ve bu nedenle evlenene veya çocuk sahibi olana kadar esnek kariyer planları yapmaları ve gerektiğinde kolayca bırakabilecekleri işlerde çalışmalarını öngörülmektedir.

Kadının işgücü piyasasında devamlılığının sağlanması, kariyer yapmasına ve aynı zamanda da kıdem kazanmasına yol açmaktadır. Bunun sonucunda çalışan kadın kıdemini artırarak profesyonel anlamda iş yaşantısını başlatmakta ve ucuz işgücü olmaktan kurtularak, nitelikli bir çalışan statüsüne dönüşmektedir⁶⁴.

Çalışan kadınların iş yaşantısındaki beklentileri genelde pek olumlu değildir ve işlerinde ilerleyemeyeceklerini düşünmektedirler. İşverenler de, kadınların her an işten ayrılacakları beklentisini taşımaktadırlar. Kariyer kavramı, 1960'lı ve 1970'li yıllarda bir değişim içerisine girerek; kariyer seçme olgusundan, kariyer geliştirme olgusuna doğru bir geçiş yaşamıştır. Bu dönemde, insanların sürekli gelişmesine ve değişmesine paralel olarak kariyerlerinin de bundan bağımsız olamayacağı düşüncesi ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla kariyer kavramı statik

⁶³KSGM, "Türkiye'de Kadının Durumu", KSGM, 2010, http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_subat_2010.pdf (15.2.2010), s. 21.

⁶⁴Gökçen Özkan ve Bülent Özkan, "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:24, 2010, s. 101.

yapısından kurtularak, çalışanların tüm yaşam döngüsünü kapsayan dinamik bir yapıya kavuşmuştur⁶⁵.

Kadınların kariyerlerinde ilerlemesindeki engellerden birisi de, erkeklerin genellikle kadın yöneticilerle çalışmak istememeleridir; aynı şekilde kadınlar da kadın yönetici ile çalışmaktan pek memnun olmamaktadırlar. Çalışma yaşamında genel olarak kadınlarla erkekler birbirlerini rakip olarak görmemektedirler. Kadınlar, kariyer basamaklarında hemcinslerini rakip olarak görerek onların yönetici olmasını kabullenememektedirler. Erkekler ise, kariyer patikalarında kadını önemli bir engel olarak görmemektedirler; tesadüfen bir kadın yönetici olursa önce şaşırmakta, daha sonra da sert tepki göstermektedirler⁶⁶. Kadınların üst yönetime gelememelerinin bir başka nedeni de; bu tip görevleri kendilerinin çok fazla talep etmemeleri ya da toplum tarafından bu görevlere uygun görülmemeleridir.

Kadınların kariyerlerindeki bir diğer engel, ailelerin eğitim yatırımlarını öncelikle erkek çocuklarına yapmalarındadır. Ailelerin kız ve erkek çocukları için farklı tercihleri olduğu varsayılmaktadır. Dolayısıyla cinsiyete göre özel eğitim talepleri söz konusu olmaktadır. Toplumun ya da ailelerin kız çocuklarından kazanç beklentileri yoksa, bu durumda aileler kız çocuklarının eğitimi için yatırım yapmamaktadırlar. Anadolu’da bu tutum adeta gelenek haline gelmiştir. Ayrıca işgücü piyasasında eğitilmiş erkeklerin getirisi kadınlara göre daha yüksekse, aileler kız çocuklarından çok erkek çocuklarına iyi eğitim vermek için çaba harcamaktadırlar⁶⁷.

Hızlı bir değişim sürecinde olan Dünya’da işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerindeki değişiklikler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiştir. Bunun sonucunda çalışma yaşamında daha çok yer alma çabasında olan kadın ne yazık ki işgücüne katılma ve kariyer geliştirme olanaklarından

⁶⁵ Aylin Ataay, “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, TODAİE, Ankara, 1997, ss. 238-239.

⁶⁶ Solmaz Coşkun, “Kadın İstihdamı Zirvesi”, **TİSK Yayınları**, İstanbul, 2006, s. 94.

⁶⁷ Hamdi Emeç, Vedat Pazarlıoğlu, Özlem Kiren ve Şenay Üçdoğruk. “Türkiye’de Eğitim Çağındaki Kız ve Erkeklerin Eğitimlerinin Sürdürülebilirliği”, **VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu**, İstanbul Üniversitesi, 26-27 Mayıs 2005, <http://www.ekonometridernegi.org/bildiriler/o11s1.pdf> (21.02.2010), s. 9.

yeterince yararlanamamaktadır. Eğitimi ve deneyimi olan profesyonel kadınlar bile kariyer hedeflerine ulaşmada hala erkeklerin çok gerisinde kalmaktadırlar.

Kadınların birçok mesleğe oranla daha uygun olarak görülen akademik yaşama girişlerinde temel etkenin “üstün öğrenci” olma niteliği olduğu ve meslek yaşantılarının başında geçirdikleri toplumsallaşma süreci ve içinden geldikleri toplumsal çevre tarafından mesleki amaç ve iddialarında desteklendikleri saptanmıştır. Akademik kariyer yapan kadınlarda, meslek rolünün kadınlık rolüne oranla görece önceliği, evlenme ve çocuk sahibi olma gibi kararların çalışma koşulları çerçevesinde belirlenmesi ile görülmektedir. İleriki yıllarda, kadınlık ve meslek rollerinin çatışması belirginleşmekte ancak çok defa birinin diğerine göre önceliği söz konusu olmamaktadır. Zaman içindeki bu değişimin en temel nedeni; kadının evlenme ve çocuk sahibi olma ile geliştirdiği alternatif roller, bunlara ilişkin toplumsallaşma ve çevre tepkileri ile geçirilen somut aşamalarla değişen mesleki beklentilerin etkileşmesi olarak belirlenmiştir⁶⁸.

Kadınların kariyer konusunda yaşadığı birçok probleme karşın, günümüzde bazı sektörlerde kadın yöneticiler tercih edilmektedir. Kadın çalışanlar öncelikle bankacılık, daha sonra tekstil sektörü ve üçüncü olarak da holdinglerde karar verici konumundadırlar. Kadın yöneticilerin tercih edilmesinin belli başlı nedenleri şunlardır:

- Kadınların merkezdeki lidere bağlı, birbiriyle ilişkili ekiplerden oluşan ve liderin çok çeşitli kaynaklardan bilgi almasını sağlayan bir yapıyı tercih etmeleri,
- Kadınlar için “erk” kavramının birlikte çalıştıkları bir baskınlık ve denetim kurma aracı değil, paylaşılarak çoğalacak bir enerji ve güç kaynağı olması,
- Kadınların bilgi ve uzmanlığı her çalışanın katılımcılığını ve lider yetkinliklerini artıracak şekilde paylaşma anlamında kullanıyor olmaları,

⁶⁸Feride Acar, “Turkish Women in Academia: Roles and Careers”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:10, Sayı:4, 1983, s. 445.

- Erkekler için olumsuz ve tehdit edici bir şey olan çatışmanın, kadınlar için sorunları masaya yatırıp çözmek için bir etkileşim ve katılım olanağı olması,
- Kadınların destekleyici iş ortamı oluşturmaya değer vermeleri ve sıcaklık, anlayış ve karşılıklı güven gibi kavramları iş yaşamında merkez olarak görmeleridir.

Kadınlara göre bir iş yerinde başarılı olmanın en önemli öğeleri; güven veren sabit bir iş yeri, pozitif bir çalışma ortamı, yükselmek için sunulan olanaklar, cinsel ayrımcılığın olmadığı adil bir ortam, açık ve dürüst iletişim olarak sıralanabilir. Kadın ve kariyer konusuyla ilgili son olarak şu söylenebilir; günümüz koşullarında kadının önüne “çocuk ve kariyer yapma” idolü konduğu için bu aslında kadınların daha fazla hırpalanmasına yol açmaktadır. Kadın “süper kadın” olmaya zorlanmakta ve altyapısal sorunlar çözülemediği için de kadının işi oldukça güçleşmektedir. Koşullar değişmedikçe kadının “süper” değil “hiper kadın” bile olsa bu işlerin altından kalkması çok zordur.

V. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN ETMENLER

İlkel toplumlardan itibaren insanlar yaşamak için çalışmak zorunda kalmışlardır. Çalışmak veya üretimde bulunmak, insanın toplumsal yaşamının özünü oluşturur. İnsan çalışarak veya emeğini kullanarak üretir ve özgürleşir; böylece toplumun gelişmesine ve uygarlığa katkıda bulunmuş olur.

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar da erkekler gibi her türlü ekonomik faaliyetin içerisinde yer almışlardır ve gün geçtikçe kadının çalışma yaşamına katılım oranı artmaktadır. Kadınların ücretli olarak çalışmaları onların ekonomiye katkı yapmalarını, her anlamda güçlenmelerini ve özgürleşmelerini sağlamıştır. Ayrıca, aile ve toplumun gelişmesini sağlayacak katkılar açısından da kadının çalışma yaşamında yer alması büyük önem taşır. Kadınların işgücüne katılımını ve emek arzını bir kısmı birbiri ile bağlantılı, çok sayıda etmen doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir; bu etmenlerin en önemlileri ve kadın istihdamı ile ilişkisi aşağıda ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

A. Eğitim Düzeyinin Kadın İstihdamına Etkisi

Eğitim, aslında yaşam sürecinin bir kariyere başlamadan önce tanımlanan bir evresi olarak kabul edilebilir. Eğitim, bir yandan bireylerin amaç ve beklentilerini belirlemede; diğer yandan bu amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli ilişkilerin kurulması ve yetişmenin sağlanmasında büyük rol oynar. İşgücüne belirli bir bağlılık düzeyinde, bir kadına açık kariyer seçeneklerinin erkeklerde olduğu gibi sadece yeteneğe değil, eğitimle kazanılan niteliklere de bağlı olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle modern işletmelerde eğitim, önemli bir işe alma ölçütü olarak karşımıza çıkar. Kadınların eğitim düzeylerinin erkeklere oranla düşük olduğu ülkelerde, kadınların iş bulma şanslarının da daha az olduğu bir gerçektir⁶⁹.

Bir toplumdaki eğitimin özellikleri politik yapıya, toplumun kalkınmışlık düzeyine, sosyal sınıf farklılıklarına ya da toplumdaki meslek gruplarına bağlı olarak şekillenmektedir. Eğitim alanında kadın-erkek arasında büyük bir eşitsizlik vardır ve bunun ekonomik olanaklar, iç göçler, düzensiz kentleşme, kültürel dengesizlikler, bölgesel farklılıklar, toplumun kadına bakış açısı gibi birçok nedeni bulunmaktadır. Kadınların toplumun önemli bir parçası olduğu, toplum içerisindeki rolü, yeri ve gelişiminin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Kadın-erkek arasındaki eşitsizliği gidermek ve toplumdaki mevcut güç dengelerini yeniden kurmak ancak eğitimle olanaklıdır. Bireyin almış olduğu eğitim, aynı zamanda onun toplumdaki konumunu da belirler.

Eğitimin, kadınların statüsünün yükseltilmesinde çok önemli olduğu ve eğitim ile işgücüne katılım arasındaki pozitif ilişkinin evli kadınlar için bile çok güçlü olduğu bilinmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça, kadınların piyasada çalışmasının ödülleri ve piyasa dışı işlerde çalışmasının maliyeti artmaktadır. Böylece eğitim, kadınların çalışmaya olan eğilimlerini ve fiilen çalışıp çalışmayacaklarını belirleyen bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik zorunluluktan değil, kendi isteğiyle çalışan kadınların çalışmayanlara oranla daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip oldukları da bir gerçektir. Kariyer planlarında pek farklılık göstermeyen

⁶⁹Acar, A., ss. 91-92.

kızlardan okulda daha uzun süre kalan ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanların, kariyer bağımlılıklarının daha fazla olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu kadınlar yalnızca ekonomik zorunluluk olursa çalışacaklarını belirtenlerin aksine, çocukları olsa bile çalışmaya devam edeceklerini de belirtmişlerdir. Hemen tüm kadınların işlerinin kendilerine verdiği başarı hissine öncelik tanıdıkları, ancak eğitim düzeyi düşük kadınların işin sağladığı bağımsızlığa; yüksek olanların da işin sosyal özelliklerine daha çok önem verdikleri görülmüştür⁷⁰.

Çalışma yaşamına girecek kadınların eğitimi meslek seçimi ve üretime katılımları açısından önemlidir. Kadınların teknolojiye ayak uydurmalarında, bilgi-beceri ve kapasitelerini artırmada, toplumdaki bireylerle kolay iletişim kurmalarında ve gelecekleri konusunda özgür kararlar alarak konumlarını belirlemede çok büyük bir etmen olan eğitim, aynı zamanda uygarlığın gelişmesine de katkıda bulunmaktadır.

Kadınlar, eğitim sayesinde evden çıkarak farklı ortamlara girecek ve girişim özgürlüğünü de elde etmiş olacaklardır. Ayrıca, kendilerini geliştirerek sorumluluk sahibi ve özgüveni yüksek bireyler halinde yaşamın her alanında yer alacaklardır. Eğitim düzeyinin yükselmesiyle doğurganlık arasındaki ilişki de oldukça önemlidir; kadınlar daha fazla çocuk sahibi olmak yerine, iyi eğitim görmüş ve sağlıklı çocuklar yetiştirmeyi tercih edeceklerdir. Kadının temel görevinin ev işleri ve çocuk bakımı olması düşüncesi de, yüksek eğitim görmüş erkek ve kadınlarda giderek azalacak; bu da kadının rollerinin yeniden tanımlanmasında etkili olacaktır.

Kadınların eğitimi uluslararası gelişmeyi ölçen temel göstergelerden birisidir. Bunun bilincine varan toplumlar, eğitim konusuna çok önem vermişler ve bu konuda yatırımlar yapmışlardır. Kadınların işgücüne katılma oranları arttıkça konumları da giderek güçlenmeye başlamıştır. Bunun en önemli nedenleri; toplumun kadınlara olan bakış açısının değişmesi, istihdam olanaklarının artması, kadınların erkeklerle eşit eğitim olanaklarına sahip olması ve kadını koruyan kanun ve politikaların uygulanmaya konulmasıdır. Kadının eğitiminin düşük olması, çocuk bakım ve ev

⁷⁰Acar, A., s.92.

işleri, uygun çalışma koşullarının ve işin olmayışı, kadının çalışmasına yönelik geleneksel bakış açısı gibi etmenler de kadının çalışma yaşamındaki konumunu olumsuz yönde etkilemektedirler. Eğitimsiz kadın istihdama katılmakta zorluklar yaşamaktadır ve belli bir alanda meslek edinme, bu doğrultuda istihdam edilebilme olanağını artırmaktadır.

Eğitim süreci boyunca erkek egemen toplum ideolojisi çeşitli şekillerde yeniden üretilirken, kadınlar toplumsal iş bölümünde daha sınırlı ekonomik olanaklar ve sosyal prestij sağlayan mesleklere yönlendirilmektedirler. Okutulan kitaplarda daha çok kadınların annelik ve kadınlık rollerinin devamı olan meslekler örnek olarak verilmektedir ve ayrıca çalışan kadınların geleneksel rolleri nedeniyle çalışma yaşamındaki hizmet içi programlardan yeterince yararlanamamaktadırlar. Bu nedenle, kadınların özgürleşebilmeleri ve çalışma yaşamının içinde yer alabilmeleri için genel olarak eğitim süreci, özel olarak da örgün eğitim kurumları büyük önem taşımaktadır.

Eğitim hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması, kadınların eğitimden daha fazla yararlanmalarını sağlar. Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınların formal ve yüksek statülü işlerde çalışma olanakları da artmaktadır. Ev hizmetleri, temizlik işleri, hasta bakıcılığı gibi işler; eğitim görmemiş ya da az eğitilmiş kadınlar tarafından yapılmaktadır. Bu tür işler toplumda düşük statülü işler olarak görülürler⁷¹.

Eğitim düzeyinin kadının kazancına olan etkisi, erkeklerde olduğundan çok daha yüksektir. Ayrıca, eğitim sayesinde kadınlar kazançları konusundaki kararlarını da kendileri verirler ve bu da onlara inisiyatif sağlar. Buna ek olarak, eğitim düzeyi arttıkça maaş artışı da olacağı için, bu maaşın kadınlar tarafından kullanılma oranı da artış gösterecektir. Kısaca, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını elde etmelerinin ilk ve temel nedeni eğitimidir.

⁷¹Fusun Tayanç ve Tunç Tayanç, **Dünya'da ve Türkiye'de Tarih Boyunca Kadın**, Toplum Yayınevi, Ankara, 1977, s. 139.

Bir ülkede kadınlar, ancak eğitim düzeylerini yükseltebildikleri zaman erkek egemen iş yaşamında kendilerine yer açabilirler. Eğitim, daha önce kullanılmayan ölü bir insan potansiyelini üretken bir güce dönüştürebilmektir. Kadının yaşam düzeyini ve statüsünü yükseltip onu ikincil konumdan kurtaran ve bireysel özgürlüğünü sağlayan en önemli anahtar yeterli bilgi donanımı ve eğitimidir⁷².

Kadın işgücü ve eğitim düzeyi ilişkisiyle bağlantılı olarak, bir üniversitede öğrenim gören kız öğrencilerin çalışma eğilimlerine ilişkin bir çalışma yapılmıştır. Öncelikle, işgücü olarak çalışma yaşamına girişte ücretli çalışma eğilimi ağırlık taşımaktadır. Öte yandan, çalışılacak süreleri medeni duruma göre belirleyen öğrenciler de vardır. Sadece ekonomik özgürlük değil, başka nedenler de kadınların çalışmaya karar verip vermemelerini etkilemektedir. Ancak, çalışma yaşamındaki en büyük sıkıntı kaynağının tek düzelik olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın ev ve ev dışı uzantılarının nasıl ve kiminle yapıldığı sınıflanmaya çalışılmıştır. Evli olma durumunda, evdeki işlerin eşin yardımıyla gerçekleşmesi beklenmektedir. Ayrıca, fen ve sosyal bilimler eğitimi alan öğrencilerin farklı eğilimlere sahip olduğu görülmüştür. Geline sosyal çevre, alınan eğitimin niteliği ve ortak toplumsal değerler, eğitilmiş kadınların işe bakış açılarını etkilemektedir. İşten beklenen gelir düzeyi, çalışma dışı yapılan işler, çalışma yaşamının mutluluk ve sıkıntıları; aileyle bağlantılı olarak açıklanmaktadır. Bunun dışında ekonomik nedenler, düşünülen işin niteliği, ailenin gelir düzeyi gibi etmenler; yüksek eğitim alan kız öğrencilerin çalışma yaşamına ilişkin kararlarında önemli rol oynamaktadır ve iş yaşamından beklentilerini okudukları okul ile karşılaştırdıklarında kararsız ve çekimser bir tutum sergiledikleri göze çarpmaktadır. Potansiyel işgücü olarak görülen yüksek öğrenimde okuyan kızların artışı, çalışma eğilimlerini ve bu eğilimi etkileyen etmenleri de değiştirecektir⁷³.

Kadınların eğitim düzeyinin artırılması ve evli iken de çalışmalarının sağlanması, erkek ve kadın arasındaki ayrımcılığın azaltılmasında oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça piyasadaki ayrımcılık da azalacaktır; bu

⁷²Necla Arat, **Türkiye’de Kadın Olmak**, Say Yayınları, İstanbul, 1996, s. 47.

⁷³Kuvvet Lordoğlu, “Yüksek Eğitim Gören Kadın İşgücü Adayları ve Çalışma Eğilimleri”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:14, Sayı:3, 1987, ss. 240-241.

nedenle, kadınlar için üniversite düzeyindeki eğitim yaygınlaştırılmalıdır. Kadınlar üniversite düzeyinde eğitim sonrasında daha iyi iş olanakları elde edecekler ve erkekler de hanenin geçimini üstlenme pozisyonundan kurtulacaklardır⁷⁴.

Eğitime ayrılan yatırımlar, birey ve toplum için olumlu getiriler sağlamaktadır. Bireylerin kişisel kazançlarının yükselmesi, toplumsal yönden de pozitif etkiler yaratmaktadır. Eğitim alanında yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır:

- İlköğretim düzeyi en fazla kişisel ve sosyal getiri sağlamaktadır,
- Eğitimin kişisel getirisi, sosyal getiriden daha fazladır,
- GOÜ’lerde eğitimin kişisel ve sosyal getirisi, GÜ’lere oranla daha yüksektir,
- Eğitimin kadınlara sağladığı getiri, erkeklere göre daha yüksektir.

Yukarıdan çıkarılan önemli sonuçlardan biri; GOÜ’lerde kadınların eğitiminin, GÜ’lere göre daha fazla önem taşımakta olduğudur. Bunun için, eğitimdeki ayrımcılığın giderilerek, kızların okumasına yönelik politikalara öncelik verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, eğitimdeki cinsiyet eşitsizliği ekonomik gelişmeyi olumsuz yönde etkilemektedir ve bu konu son dönemlerde önem kazanarak, özellikle GOÜ’lerde kalkınmayı hızlandıran bir unsur olarak değerlendirilmeye başlanmıştır⁷⁵.

Kişinin doğuştan sahip olduğu özellikler temelinde yaratılan ayrımcılığa karşı tek araç, eğitimidir. GOÜ’lerde kadının ekonomideki yeri belirlenirken doğurganlık özelliği kullanılarak ayrımcılık yaratılmaktadır ancak kalkınma endeksleri hesaplamalarında kullanılan sağlık, okullaşma, kişi başına düşen gelir gibi başlıca veriler; kadının karşı karşıya kaldığı ayrımcılık uygulamalarının gerçek olmadığını ortaya koymaktadır. Kadının ekonomik yaşamdan uzak tutulmasının sadece cinsiyetinden kaynaklanan özelliklerinden değil, eğitimden ileri geldiği de belirtilmektedir. Cinsiyetler arasındaki eşitsizliği azaltarak işgücü verimliliğini

⁷⁴Özlem Gürler ve Şenay Üçdoğruk, “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması”, **Journal of Yasar University**, Cilt:2, Sayı:6, 2007, s. 588.

⁷⁵İbrahim Güran Yumuşak, “Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi”, **II. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**, Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayını, Beta Yayıncılık, Derbent, 17-18 Mayıs 2003, s. 150.

artıran eğitim, ekonomik kalkınmada oldukça etkilidir. Ayrıca kendilerine yapılan eğitim ve sağlık harcamaları sayesinde daha üretken olarak çalışan kadınlar, daha iyi koşullarda işgücü piyasalarına katılma şansı elde edebileceklerdir. Üstelik eğitilmiş kadınların çocuklarını okula gönderme eğilimi olduğu için, bir sonraki kuşağın da kendileri gibi işgücü piyasalarında üretken olma olasılığı yüksektir⁷⁶.

B. Cinsiyetler Arasındaki Ücret Farklılıkları

Yasal eşitlik olmasına karşın, çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında uygulamada farklılıklar olmaktadır. Cinsel ayrımcılığa dayanan bu farklı uygulamalar özellikle ücret düzeyinde, işte yükseltmede, işten çıkarmada, erken emeklilikte ya da tayin durumlarında ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığının; kadınların genel olarak niteliksiz, düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaları ve eşit işe farklı ücret ödenmesi olmak üzere iki nedeni vardır.

Biçimsel bir ücret sistemine sahip büyük işletmelerde kadın-erkek arasındaki ücret farklılıkları daha azdır ancak işte yükselme ya da ek kazanç durumlarında cinsiyet farkının ücret farklılıklarına yol açtığı söylenebilir. Hatta eşit ve adil bir ücret sistemi kurulmasında etkili olan iş değerlendirme sistemlerinin bile cinsiyetler arası ücret farklılığına yol açtığı ileri sürülmektedir.

Eşit işe eşit ücret uygulanmayışının belli başlı bazı nedenleri vardır ve bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Yanlış iş tanımları,
- Erkek yöneticilerin kadınların maaşlarını düşük tutma konusundaki ön yargıları,
- Kadınların ikramiye gruplarına dahil edilmemesi,
- İş piyasasında kadınlara önerilen ücretlerin genel olarak düşük olmasıdır.

⁷⁶Türkel Minibaş, "Ekonomik Kalkınma ve Kadın İstihdamı", **4. Uluslararası Kadın Yöneticiler Forumu**, İTO Meclis Salonu, 07.07.2005, <http://www.turkelminibas.net/read.asp?id=23&tur=makale> (14.12.2010), s. 1.

Tüm bunlar, kadınlara karşı yapılan açık ya da kapalı ayrımcı tutumlardır ve kadın işleri genelde daha düşük nitelikli, statülü ve ücretli işler olarak görülmektedirler. Kadınların ücretlerindeki bu farklılıklar ülke, bölge ya da sektöre göre de değişiklik göstermektedir. Genelde kamu sektöründe ya da organize sanayi bölgesindeki büyük işletmelerde kadın-erkek arası ücretlerde büyük farklılıklar olmadığı söylenebilir. Ancak tarım sektöründe kadınların daha düşük ücret aldığı bilinen bir gerçektir.

İşletmelerin uyguladıkları genel ücret politikalarının da kadınların istihdamı üzerinde etkisi vardır. Ortalama ücret düzeyleri düştükçe kadınların istihdama katılımında bir artış gözlenmektedir. Bu da daha çok kadının, daha uzun süre çalışmasına yol açmaktadır⁷⁷. Özellikle ihracata dayalı kalkınma modelinin benimsendiği ülkelerde bu durum açıkça gözlenmektedir. Uluslararası rekabette avantaj sağlamak için düşük ücret politikalarının uygulanması, kadınların işgücüne katılımını artırmaktadır. Kadın-erkek ücret farklılığının bir başka nedeni de, sosyolojik nedenlerden ötürü kadınların erkeklerle yakın temas gerektiren satış, üretim, hizmet ve ulaştırma gibi sektörlerde yeterli istihdam olanağı bulamamaları ve düşük ücretli sektörlerde toplanmalarındır⁷⁸.

OECD istatistiklerine göre, cinsiyetler arasındaki ücret eşitsizliği ülkeler bazında farklı olmasına karşın (GÜ'lerde bu fark daha azdır), genelde her ülkede karşılaşılan bir durumdur. Ükelere genel olarak bakıldığında; milletvekili, üst düzey yetkili ve yönetici olarak çalışan kadınların, profesyonel ve teknik kadroda çalışan kadınlara göre daha az olduğu ifade edilmektedir. Her ne kadar bazı ülkelerde bu oran çok düşük olmasa da, halen kadınların üst düzey pozisyonlarda çok fazla tercih edilmedikleri bilinmektedir. Ayrıca, kadınların yıllık gelirinin erkeklere göre daha az olduğu ve dolayısıyla gelirlerin birbirine oranının fark yarattığı vurgulanmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanları karşılaştırdığımızda; genel olarak kadınların bu

⁷⁷Ronald Ehrenberg ve Robert Smith, **Modern Labor Economics: Theory and Public Policy**, Longman Higher Education, 3rd Edition, Illinois, 1988, ss. 231-232.

⁷⁸Erol Zeytinoğlu, **Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Sistemler**, MİM Matbaacılık Yayını, 2.Baskı, İstanbul, 1998, s. 191.

şekilde çalıştığı ancak özellikle GÜ'lerde kadınlar ve erkekler arasında bu alanda çok büyük bir fark olmadığı ortaya konulmuştur.

C. Toplumun Kültürel Yapısının Kadın İstihdamına Yansıması

Toplumda kadın ve erkeğin rolleri keskin sınırlarla belirgindir. Kadının temel çalışma ortamı evidir; buna karşın erkeğin çalışma ortamı ailenin geçimini sağlayacak ev dışında gelir getirici bir iştir. Kadın, ev işi ve çocuk bakımı gibi gelir getirmeyen ancak çok zaman alan faaliyetlerle uğraşırken; ailenin geçimini sağlamakla yükümlü olan erkeğe maddi anlamda bağımlı hale gelmiştir. Kendisine verilen bu toplumsal rol ile ekonomik olarak üretken olan ve değer kazanan erkek, ekonomik ilerlemenin birincil aktörü haline gelmiştir. Erkeğe bağımlı olan kadın ise yaptığı günlük yaşam faaliyetleri ekonomik anlamda bir değer taşımadığı için, erkeğin ardından ikincil aktör olmuştur⁷⁹.

Kapitalist üretim süreci içerisinde çalışma sözcüğü sadece piyasadaki faaliyetleri kapsadığı için, kadının üstlendiği ev işi ve çocuk bakımı gibi işler kullanım değeri olduğu halde, kadının yapması gereken yükümlülükleri olarak görülmüştür. Kadının bu görevleri paraya çeviremediğinden, önemsizleştirilmiş ve değersizleştirilmiştir. Çalışma yaşamına giren her kadından iki görevini de aksatmadan yerine getirmesi beklenmektedir. Bunun sonucu olarak, kadınların birçoğu çalışma yaşamına girmemekte veya ekonomik zorunluluk nedeniyle sadece bir süreliğine çalışmaktadırlar. Ekonomik problemleri ortadan kalktığında da, işten ayrılmak durumunda kalmaktadırlar. Toplumun değer yargıları ve maddi koşullar değişmedikçe kadının çalışması ona gerekli olan ekonomik bağımsızlığı sağlamayacaktır. Bir yandan para kazanmasına karşın aileyi geçindiren kendisi olmamakta, diğer yandan kazandığı para üzerinde yeterince söz sahibi olamamaktadır. Dolayısıyla, para kazanmanın kendisine sağlayacağı kişisel özgürlükten ve ekonomik bağımsızlıktan yararlanamamaktadır⁸⁰.

⁷⁹Meryem Koray, *Sosyal Politika*, Ezgi Yayınevi, Bursa, 2000, s. 215.

⁸⁰TİB, *Türkiye'de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu*, TİB Yayınları, Sayı:13, Şubat 2006, ss. 31-38.

Kadınların işgücü piyasasına katılma kararını etkileyen temel belirleyiciler GOÜ'ler ve GÜ'lerde aynı olmasına karşın, aile modeli ve sosyal yapı bu iki ayrı ülke grubu için tamamen farklıdır. Örneğin, gelişmekte olan birçok ülkede aile kavramı geniş aile olarak algılanmaktadır. Gerek tüm aileyi ilgilendiren, gerekse de ailenin tek bir bireyini ilgilendiren ailevi sorunlara ilişkin herhangi bir karar tüm aile bireylerinin katılımı ile alınır. Eğer kadınla ilgili bir sorun söz konusu ise, aile kararı uygulanması olasılığı kesinlikle yükselmektedir. Ayrıca bu tür toplumlarda toplum ve komşular, aileyi ve özellikle kadını ilgilendiren kararların alınmasında önemli rol oynarlar. Bütün bunlar GÜ'lerde çok fazla rastlanmayan durumlardır⁸¹.

Çalışma yaşamı kadına ekonomik anlamda özgürlük tanırken, diğer yandan da geleneksel tutum ve davranışların süregelmesi kadının ikilemde kalmasına neden olmaktadır. Anne ve eş olarak aile yaşamını sürdürmek ve çalışarak para kazanmak, kadının üzerine aşırı miktarda rol yüklemektedir. Bu nedenle, kadın her iki görevini de elinden geldiğince iyi yapmaya uğraşırken oldukça fazla özveride bulunmak durumunda kalmaktadır. Aynı zamanda küçüklüğünden itibaren evin kadını ve çocuklarının annesi rolünü üstlenmeye yönelik yetiştirilen kadın, özellikle ataerkil toplumlarda geri planda kalmaya mahkum edilmiştir. Halen kadından öncelikle toplumun kendisine biçtiği rolleri üstlenmesi ve yerine getirmesi beklendiği için, mesleki başarı ve kariyer ile ilgili hedefleri arka planda kalmaktadır. Bütün bunların doğal sonucu olarak, kadının erkeğe oranla olumsuz işgücü koşullarına sahip olması kaçınılmaz bir gerçektir.

Kadının işgücüne katılımını etkileyen bir başka konu da, sosyo-kültürel engellerdir. Kadının iş yaşamına girmesi ve çalışma kararı alması her zaman kendi inisiyatifinde değildir. Kimi zaman eşi, bazen de babası ya da abisinin izin ve denetimi olmaksızın işgücü piyasasına katılamamaktadır. Ayrıca sosyo-kültürel engeller kadının iş bulma şansını da kısıtlamaktadır. Çünkü kadın, yakınları ya da tanıdıkları yardımıyla iş bulmaya çalışmakta; memurluk ya da fabrika ortamı

⁸¹Peter Glick ve David Sahn, "Intertemporal Female Labor Force Behavior in a Developing Country: What Can Learn From a Limited Panel?" **Labor Economics**, Vol:12, No:1, 2005, ss. 23-45.

dışındaki gazete ilanlarını güven verici bulmamaktadır⁸². Erkeğin tutum ve davranışı da kadının istihdama katılımını önemli oranda etkilemektedir. Erkeğin eğitim düzeyinin düşük olması ve kadının toplumdaki rolünü yeterince kavrayamayışı, kadının işgücü piyasalarında yeterince yer almasına engel olmaktadır.

Toplumda mesleklerin kadın ve erkek işi şeklinde sınıflanmış olması da kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. Bu sınıflandırma sonucunda, kadınların çalışma alanları çok sınırlı olmaktadır. Ayrıca, kadın işi olarak adlandırılan işlerin statüsü çok zor yükselmektedir ve bu nedenle kadınlar düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmaya devam etmektedirler. Bu tip işlerin bir yanda iş güvensizliği vardır ve diğer yandan geçici işler bu kategoriye girmektedir. Üstelik, bu işlerin yetki ve sorumluluğu da oldukça azdır⁸³.

D. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri

İnsanların çalışması, çalışma çağına olup olmamalarına bağlıdır. Ancak kadınların çalışma çağı, toplumsal ve yasal düzenlemelerle (kadınların daha erken emekli olması gibi) erkeklere göre daha kısadır. Kadının yaşı, ekonomik ve toplumsal etmenler, kadının işgücüne katılımı ile doğrudan ilişkilidir.

Çeşitli yaş gruplarına göre kadınların istihdama katılımı erkeklerden oldukça farklı bir seyir izlemektedir ve erkeklerinkinden daha düşüktür. Evlenme ve çocuk doğurma gibi dönemlerinde de kadınların istihdama katılım oranı düşmektedir. Hatta bazı durumlarda nişanlanan kadınlar bile işten ayrılmakta ve evde ekonomik olmayan faaliyetleri sürdürmeyi tercih etmektedirler. Bunların bazıları kendi isteğiyle, bazıları da eşinin isteğiyle olabilmektedir. Boşanmış kadınların istihdama katılım oranı ise; evli, hiç evlenmemiş ya da eşi ölmüş kadınlara göre daha fazladır. Çünkü boşanmış olan kadın ekonomik anlamda bir sıkıntı içine düşebilir. Eşinden nafaka da almıyorsa, çalışmak kendisi için bir zorunluluk haline gelmektedir.

⁸²Gülay Toksöz, “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Marjinal Sektörde İstihdamı”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I –II**, TİSK Yayınları No:192, Ankara, Aralık 1999, s. 63.

⁸³Melike Bildirici ve Nilgün Anafarta, “Türkiye’de Kadın Emeği Üzerine Bir Araştırma”, **İktisat-İşletme ve Finans Dergisi**, Bilgesel Yayıncılık, Cilt:16, Sayı:179, 2001, ss. 53-71.

Özellikle yaşam maliyetlerinin daha yüksek olduğu büyük kentlerde ayakta kalabilmek için çalışmak gerekliliği vardır. Ayrıca, sosyalleşmek ve eşinden ayrıldığında yaşadığı sıkıntılardan uzaklaşabilmek amacıyla da boşanmış olan kadın çalışmayı tercih edebilmektedir. Kadının işgücüne katılımı yaş gruplarına göre incelendiğinde ortaya “M” harfi şeklinde bir grafik çıkmaktadır; işgücüne katılım oranı 20-24 yaşlarında en yüksek noktaya ulaşmakta ancak 30 yaş düzeyinde, 0-6 yaş çocuklarına bakmak için çalışmaya ara veren annelerle birlikte düşüş göstermektedir. 40’lı yaşlarda tekrar yükselme eğilimine girerek, 40-54 yaş arası kadınlarda istihdama katılım oranı tekrar en yüksek düzeye ulaşmaktadır⁸⁴.

Kreş ve evde çocuk bakım hizmetlerinin olması da her zaman kadının çalışmayı tercih etmesine olanak vermemektedir. Çünkü bu tip hizmetler oldukça pahalıdır ve aileye ek bir bütçe getirmektedir. Kadının çalışarak ancak bu hizmeti karşılaması durumunda seçimi, evde oturarak çocuğuna kendisi bakmak ve aynı zamanda anneliğin keyfini çıkararak okul öncesi çağındaki çocuğuna istediği şekilde eğitim vermek olacaktır.

Aile sorumluluklarının en ağır olduğu dönemde kadının çalışmaya ara vermesi ve daha sonra tekrar işgücü piyasalarında yerini alması “kesikli kariyer” modelini simgelemektedir. Bu model, olanaklarla birlikte sorunları da beraberinde getirmektedir. Öncelikle belli bir süre sonra iş yaşamına dönen kadınlar edindikleri deneyimleri, aile sorunlarının daha hafiflemiş olması, fazla eğitime gereksinim duymamaları, işgücü devri ve devamsızlıklarının daha az olması nedeniyle, işe yeni başlayan gruba göre işverenler tarafından tercih edilmektedirler. Öte yandan, özellikle yüksek nitelik gerektiren mesleklerde kadınların belli bir süre piyasaların dışında kalmaları; onların yeniliklerden ve gelişmelerden uzak kalmalarına, bazı özelliklerinin yetersiz hale gelmesine ve yetenek ve becerilerine olan güvenlerinin azalmasına yol açmaktadır. Bunları telafi etmek için oldukça yüklü maliyeti olan eğitim ve kurslara katılmak gerekmektedir. Gittikçe daha çok ülkede bu tip kurslar ve

⁸⁴Aslı Karataş, Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2006, s. 80.

eğitimler; üniversiteler, eğitim merkezleri, işletmeler, devlet ve bazı örgütler tarafından düzenlenmektedir⁸⁵.

Günümüzde pek çok yüksek öğrenim görmüş kadın eşi ve çocukları için kariyerinden vazgeçmiş ve çalışmayı bırakarak ev hanımı ünvanıyla yaşantısına devam etmek zorunda kalmıştır. Çünkü çocukların bakımı ve evin idaresi için ödenecek ek ücretler çalışıldığı zaman bunları karşılayabilecekse, kadınlar ancak o zaman çalışmayı düşünebilmektedirler.

Kadının aile içi sorumluluklarını artıran medeni durum değişiklikleri, onun istihdamını bazen engelleyebilir kimi zaman da diğer etmenlerin etkisiyle artırabilir. Örneğin koca gelirinin yeterli olduğu durumda, evlendikten sonra kadın çalışma yaşamını bırakabilir ya da masraflar artacağı için, evlilik sonrası kadın da çalışmak durumunda kalabilir. Kısacası medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma yönelimi, aile tipi, koca geliri ve tutumları gibi etmenler; kadının istihdamını farklı şekillerde etkilerler.

E. Kadınların Karşı Karşıya Kaldığı Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu

Ekonomi literatüründe çalışmak kavramı işgücüne katılım ve istihdam anlamındadır. Ancak çalışmak kavramını sadece bu tanımla sınırlı görmek, kadınların yer aldığı her türlü ekonomik faaliyetin değersiz ve önemsiz olarak görülmesine yol açar. Çünkü kadınların ekonomik faaliyet olarak görülmeyen her türlü sorumluluk ve yükümlülükleri, onların işgücü arzını dolayısıyla istihdamını önemli ölçüde etkilemektedir⁸⁶.

Kadının gün boyunca evde yapmış olduğu her türlü faaliyet, ekonomik karşılığı olmadığı ve para getirmediği için “ücretsiz aile işçiliği” olarak adlandırılabilir. Ev işi, çocuk bakımı gibi bu işlere harcanan zaman, gelir getiren bir

⁸⁵ Albert Rees, **The Economics of Work and Pay**, Harper & Row, New York, 1973, ss. 16-18.

⁸⁶ Seyfettin Gürsel, Haluk Levent, Enver Taştı, Arzu Yörükoğlu, Ayla Saygılı Erçevik ve Pelin Tercan, “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik”, **TÜSİAD Yayını**, No:TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, 2002, ss.44-45.

işe göre harcanan zamandan çok daha fazladır ve üstelik maddi karşılığı da yoktur. Ayrıca kadınların yaptıkları bu işlerin tümü haneye tasarruf sağladığından dolayı, ailenin harcama kalemlerini de olumlu anlamda etkilemektedir.

Kırsal kesimde, çoğunun kocası kahvede otururken kadınların yapmakla yükümlü oldukları işleri vardır. Bunların başlıcaları; hayvanlara yem vermek, tarlada çalışmak, hayvanları sağmak, çapa yapmak, yemek hazırlamak, çocuklara bakmak gibi işlerdir. Bu işlerin de parasal bir karşılığı yoktur ve kırsal kesimde yaşayan bu kadınlar da “ücretsiz aile işçisi” tanımına girerler.

Kentsel alanda, kırsal kesime göre ücretsiz ile işçiliği daha az görüldüğü için kırsal-kentsel alan karşılaştırmalarında kadının işgücüne katılım oranı farklılıklar göstermektedir. Tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçiliği daha yaygın olmasına karşın, kentsel alanlarda daha çok yevmiyeli ve ücretli işçilik görülmektedir. Son yıllarda kırsal alandan kentsel alana yapılan göçler sayesinde ücretsiz aile işçiliği düşme eğilimindedir.

Dünya’da ücretli çalışan kesim genelde kentsel alanlarda yoğunlaşmıştır. Metropol ve kentlerin dışında kalan yerleşim yerlerinde çalışanların çoğu tarımda ve aile işinde çalışmaktadır. GOÜ’lerde erkeklere göre kadınlar daha büyük oranda tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. BM’nin 2010 yılı MDG raporuna göre, GOÜ’lerde toplam istihdam içerisinde kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kesimin %65’ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu da herhangi bir sosyal güvenceden ve iş güvenliğinden yoksun olan kadınların oranını göstermektedir.

F. Çalışan Kadınların Bir Başka Sorunsalı: Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, üretim ve hizmet kavramlarından oluşan istihdam faaliyetlerinin resmi kayıtlara girmemesi sonucu oluşan vergisel yükümlülüklerin de yerine getirilmediği bir durumdur ve kayıt dışı ekonomi ile oldukça sıkı bir ilişkisi

vardır. Genellikle küçük işletmelerde görülen kayıt dışı istihdama giriş çok kolaydır ve daha çok niteliksiz-eğitimsiz kadınlar kayıt dışı işlerde çalışmaya eğilimlidirler⁸⁷.

Hızlı nüfus artışı ve göç gibi etkenler sonucu artan işsizlik, insanları özellikle de kadınları kayıt dışı istihdama yönlendirmektedir. İşsizlik arttıkça kayıt dışı istihdam da artmaktadır ve kadınlar iş güvencesinden yoksun, düşük ücretle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. İşletmelerin kayıt dışı istihdamı tercih etmelerinin en büyük nedeni; rekabetçi piyasa koşullarında maliyetleri düşük tutmaktır. Dünya’da marjinal sektörde çalışanların çoğunu yoksul, daha az nitelikli ve eğitilmiş kadınlar oluşturmaktadır ancak marjinal sektörü görmezden gelerek istihdam politikalarından söz etmek doğru bir tanımlama olmamaktadır⁸⁸. Kayıt dışı istihdamı artıran nedenlerin başında nüfus artışı ve göç gelmektedir. Ayrıca tarım kesiminin istihdam içindeki yüksek payı, kentleşme, yoksulluk, adaletsiz gelir dağılımı, işsizlik, düşük eğitim düzeyi, yüksek işgücü maliyetleri, vergi oranlarının yüksek olması, sanayinin yapısı ve düşük rekabet gücü, kurumlar arasındaki eş güdüm eksikliği ve sosyal güvenlik kurumları ile ilgili yaşanan problemler de kayıt dışı istihdamı büyük ölçüde artırmaktadır⁸⁹.

Kayıt dışı sektörde çalışan kadınlar sadece ev işi ve bebek bakıcılığında değil, aynı zamanda ev eksenli dikiş, örgü, tekstil, giyim, ambalajlama, gıda üretimi gibi emek yoğun ve ihracata yönelik işlerde de istihdam edilmektedirler. Kayıt dışı işlerde çalışılmasının en önemli nedenleri; kadınların emek yoğun işlere yatkın olmaları, ev içi sorumluluklarıyla birlikte bu işi de götürebilmeleri, düzenlilik gerektirmemesi, evdeki işlere benzer işler olması, dışarıdaki çalışma yaşamına karşı tutucu tavırlar, yüksek eğitim düzeyi gerektirmemesi, bu tür işlere kolayca ulaşılabilmesi olarak sayılabilir. Ancak işin süreksizliği ve düzensizliği, ücretlerin

⁸⁷Tuncay Güloğlu, “The Reality of Informal Employment in Turkey”, International Programs, **Visiting Fellow Working Papers**, Cornell University, 2005, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/9/> (31.10.2010), ss. 2-3.

⁸⁸Belkıs Kümbetoğlu ve Nilgün Çağa, “Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme”, **Görüş**, Cilt:44, 2000, ss. 56-65.

⁸⁹Gülay Toksöz, **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/kadinistihdami.pdf> (13.12.2010), s. 48.

düşüklüğü, örgütsüzlük, denetim eksikliği gibi olumsuz yönleri olduğu için bu tip işleri yapan kadınlar yoksulluktan kurtulamamaktadırlar.

Kadınların büyük kısmının kayıt dışı işlerde çalışıyor olması sendikalı kadın işçi sayısının düşük olması demektir çünkü ancak kayıt dışı işlerde çalışmayan kişiler sendika kurabilirler. GÜ'lerde sosyal adaletin sağlanmasında, sosyal koruma sistemlerinin güçlenmesinde, sosyal dengenin kurulmasında ve kayıt dışı istihdamla mücadelede sendikalar etkin bir rol oynamaktadır. Küçük atölyelerin ucuz ve esnek emek talebini karşılayan niteliksiz, evli, çocuklu ve kocalarının dışarıda çalışmalarına izin vermeyen kadınların bazıları, ev içinde çalışır ve ekonomiye önemli oranda katkıda bulunurlar ancak kayıt dışı istihdam edildikleri için sosyal güvenceleri ya da işte yükselme şansları yoktur. Kayıt dışı sektörde çalışan kadınlar sadece ev içi çalışanları ve bebek bakıcıları olarak çalışmamakta aynı zamanda ev-eksenli dikiş ve örgü işleri yapmakta ve giyim, tekstil, ambalajlama, gıda üretimi gibi sektörlerde de kayıt dışı çalışanlar olarak istihdam edilmektedirler⁹⁰.

VI. KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK KALKINMA İLİŞKİSİ

Kadınların kalkınma sürecindeki konumuna ilk kez 1970'li yıllarda dikkat çekilmiş ve kalkınma projelerinin kadın ve erkeği farklı etkilediği Ester Boserup tarafından gündeme getirilmiştir⁹¹. Bunu takiben 1975'de BM Birinci Dünya Kadın Konferansı ile birlikte aynı yıl "Kadın Yılı Bildirgesi" yayınlanmıştır. Böylece toplumsal cinsiyete olan duyarlılık proje ve planlamalar içinde kendini hissettirmeye başlamıştır.

Bu çerçevede kadın ve kalkınma iki evrede değerlendirilmiştir. Bunlardan biri, "Kalkınmada Kadın" yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, daha çok hükümetler ve kalkınmayla ilgili kuruluşlar tarafından benimsenmekte ve kadınların yalnızca üretimdeki rollerini göz önüne almaktadır. 1980'lerde kalkınmada kadın konusu yeni bir dönüm noktasına erişir ve kalkınmada kadının eksiklikleri sonucunda diğer bir

⁹⁰KSGM, "Kadın ve Ekonomi" **Politika Dökümanı**, KSGM, 2008, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/ekonomi.pdf> (04.11.2010), s. 23.

⁹¹Ester Boserup, 1910-1999 yılları arasında yaşamış Danimarkalı iktisatçı ve yazardır.

yaklaşım olan “Cinsiyet Dengeli Kalkınma” ortaya çıkar. Kalkınmada kadına farklı bir boyut getiren bu yaklaşım, tüm insanlar için eşitlik ve insan haklarına saygı temeli üzerine geliştirilmiş; pratik ve stratejik toplumsal cinsiyet gereksinimlerinin karşılanmasını öngörmektedir. Oysa Kalkınmada Kadın Yaklaşımı kadınların genel olarak güçlendirilmesini hedeflemeyip, sadece kalkınmaya katılımları ile yetinmiştir. Cinsiyet Dengeli Kalkınma Yaklaşımı, farklı kültürlerle özgü toplumsal eşitsizlik ve iş bölümünü anlamaya çalışan bütüncül bir yaklaşımdır. Kalkınmada Kadın Yaklaşımı ise, kadının çok boyutlu rolleri ve kalkınmaya kadının dahil edilmesinin olumlu etkilerine dikkat çekme bağlamında önemlidir ancak kadını sosyal çevreden soyutlayarak düşünen bir yaklaşımdır. Dünya’da her iki yaklaşım birlikte kullanılmaktadır⁹².

Boserup’a göre ekonomik kalkınmanın en önemli özelliklerinden biri, karmaşık bir işgücü uzmanlaşmasına yol açmış olmasıdır. Kalkınmanın ilk evrelerini yaşayan toplumlarda, mal ve hizmetler aile içerisinde üretilip tüketilmekte; toplumların kalkınma sürecinde ilerledikçe, o toplumda yaşayan insanların da belli alanlarda uzmanlaşmaya başlayıp aile içerisindeki ekonomik özerkliğin yerini mal ve hizmetlerin değişimine bıraktığı görülmektedir. Ayrıca kalkınmanın ilk evrelerindeki aile yapısında yaş ve cinsiyete göre bir işgücü dağılımı söz konusu olmakta, daha hafif işler çocuk ve yaşlılara bırakılmaktaydı. Daha önemli ve işgücü gerektiren işler ise kadın ve erkek arasında paylaştırılmaktaydı⁹³.

Boserup, ekonomik kalkınma ve kadın işgücünün istihdama katılımı arasında U-biçimli bir eğriden söz etmiştir. U-biçimli eğrinin oluşması şu varsayım ile açıklanmaktadır: Düşük gelir düzeylerinde ve tarımın birincil ekonomik etkinlik olduğu dönemlerde, kadınlar ailenin kendi toprağında ya da işinde ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne büyük oranlarda katılmaktadırlar. Ekonomik kalkınma sürecinde, eve dönük üretimden pazara yönelik üretime doğru bir kayma gerçekleşmektedir ve

⁹²Aygül Fazlıoğlu, “Kırsal Kalkınma Projelerinde Cinsiyet Dengeli Kalkınma Yaklaşımları”, **Erozyonla Mücadele ve Kırsal Kalkınma Projelerinde Sosyal Boyut Semineri**, Erzurum 8-10 Aralık 2003, <http://www.gap.gov.tr/proje-ve-faaliyetler/insani-ve-sosyal-gelisme-genel-koordinator-lugu/sosyal-projeler/makaleler/kirsal-kalkinma-projelerinde-cinsiyet-dengeli-kalkinma-yaklasimlari> (21.02.2010), s. 1.

⁹³Ester Boserup, **Woman’s Role in Economic Development**, 2nd Edition, Cromwell Press, Trowbridge, 2007, s. 3.

bu süreçte ailenin kendi gereksinimi için yaptığı üretim azalırken, tüketim malları ailenin dışında uzmanlaşmış kişilerden karşılanmaktadır. Pazarların genişlemesi ya da teknolojinin uygulamaya konulması gelirlerde artışa katkı yapmakta ve gelirler artarken kadınların işgücüne katılım oranı da düşmektedir. Tarımda artan makineleşme erkek ve kadın işgücü açısından, ama daha çok kadın işgücü için, istihdam olanaklarını azaltmaktadır. Evde üretilen malların göreceli fiyatında görülen düşüş de bu süreçte rol oynamaktadır. Toplumsal yapı veya işveren tercihi, kadınların imalat sanayinde iş bulmalarını engellemektedir. Büyüyen sanayi ve hizmet kesimlerinde kadınlar düşük öğrenim düzeyleri nedeniyle erkeklerle yarışamamakta; gelenekler, kültür ve ev içi sorumlulukları nedeniyle de, geri durmak zorunda kalmaktadırlar. Kadınların öğrenim düzeyleri yükseldikçe ve aldıkları ücret ürün fiyatlarındaki artışa göre daha hızlı arttıkça, işgücüne katılım oranları da U-biçimli eğrinin tırmanan bölümüne paralel olarak yükselmektedir. Ayrıca hizmet kesiminin gelişme göstermesi, kadın işgücüne olan talebi artırmaktadır⁹⁴.

Kadınların işgücüne katılım oranının U-biçimli ilişkisinin kanıtı GÜ'lerin ekonomik tarihlerinden ve bütün ülkelerin içinde buldukları durumun profilinden çıkarılmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları GÜ'lerde ekonomik gelişmenin başlangıç aşamalarında düşmüş ve daha sonra artışa geçerek U-biçimli bir eğriye dönüşmüştür.

Sonuç olarak, ekonomik kalkınma sürecinin her döneminde kadın işgücüne ihtiyaç vardır ve bu çalışmanın birinci bölümünde; ilk olarak kalkınma kavramı, kadın işgücününün tarihçesi ve geleceğinden söz edilmiştir. Daha sonra sırasıyla; Dünya'da kadın istihdamı, kadın istihdamının önemi ve kadın istihdamını etkileyen etmenlere yer verilmiştir. İlk bölümde son olarak; kadın istihdamı ve ekonomik kalkınma ilişkisine değinilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, öncelikle kadın işgücü arzının kuramsal analizi ele alınacak; daha sonra da, işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığı vurgulanacaktır. Çalışmanın ikinci bölümü ayrımcılık kuramları ile son bulacaktır.

⁹⁴KSGM, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, KSGM, Ankara, 1999, ss. 8-9.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜNE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

VE AYRIMCILIK KURAMLARI

İktisat kuramının kadın konumunu ele alış biçimi, onun günümüzdeki durumunu açıklamakta çok önemli ipuçları vermektedir. Ekonomik yaşamda kadın-erkek eşitsizliklerini açıklayan çalışmaların çoğunluğu, yaklaşımlarını ekonomik kuramlarla bağdaştırarak sunmaktadırlar. Sorunun ekonomik temelli veya tamamen ekonomik olduğunu sınamak için farklı kuramların kadın emeğine bakış açılarını irdelemek yerinde olacaktır.

Bu bölümde öncelikle, kadın işgücü arzının kuramsal analizine yönelik yaklaşımlar incelenecektir. Daha sonra işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığına değinilerek, ayrımcılık kuramlarına yer verilecektir.

I. KADIN İŞGÜCÜ ARZININ KURAMSAL ANALİZİ

Kuramsal açıdan işgücü arzına ilişkin elde edilen sonuçlar birbirinden oldukça farklılık göstermektedir. Bunun en büyük nedeni; farklı iktisat okullarına ait iktisatçıların kuramlarını ortaya koyarken farklı ideolojiler benimsemiş olmalarıdır. Bir kişinin ekonomik anlamda çalışıyor olarak kabul edilmesi, o kişinin bir mal ya da hizmet üretimine katkıda bulunmasıyla olanaklıdır. Herhangi bir mal ya da hizmetin üretilebilmesi için üretim sürecine sokulması şart olan unsur; “işgücü”dür. Bu bağlamda, üretimdeki işgücü oranı ekonomi açısından büyük önem taşımaktadır⁹⁵.

Bireyin üretim sürecine verdiği katkının yanı sıra, bu katkının karşılığı olarak “gelir” ve “gelir dağılımı” konuları da gündeme gelmektedir. Gelir dağılımındaki eşitlik ve adalet kavramları, kişisel gelir dağılımı söz konusu olduğunda oldukça önem taşımaktadır ancak gelirin her zaman eşit ve adaletli dağıldığını söylemek pek olanaklı değildir. Farklı özelliklere sahip bireylerin farklı işi yapıyor olmaları ve bunun sonucunda aynı gelire sahip olmamaları olağan bir durumdur. Bireylerin

⁹⁵Onur Kumbaracıbaşı ve Erdoğan Soral, **Ekonomiye Giriş**, Daily News Web Ofset, Ankara, 1981, s. 25.

eşdeğer özellikleri ve üretime eşit katkıları olmasına karşın kendilerine farklı ödeme yapılması, ekonomide “ayrım” kavramını oluşturmaktadır ve özellikle kadınlar bu durumla karşı karşıya kalmaktadırlar⁹⁶.

Literatürde yer alan farklı bakış açılarına karşın, işgücü piyasası kuramlarına ilişkin görüşler arasında önemli ortak bir açıklama vardır: Genellikle işgücüne katılım kuramları, “Neo-klasik Tüketici Davranışları Kuramı”na dayanmaktadır. Bu kuram, işgücü arzı kararlarının kısıt altında fayda optimizasyonunun bir sonucu olduğunu açıklar. Buna göre işçiler sahip oldukları insan sermayesi, kısıtlar ve tercihlerini göz önünde bulundurarak yüksek ücret ödeyen işi ararken, işverenler de kârlarını ençoklamaya çalışırlar.

İşgücü arzı literatürü, tüketici kuramında yaygın olarak kullanılan temel statik modele dayanır. Bu modelde:

- C_m : Piyasa için üretilen malların tüketimi,
- C_h : Hane içinde üretilmiş malların tüketimi,
- P : Piyasa için üretilmiş tüketim mallarının fiyatı,
- L : Boş zaman,
- W : Boş zamanın saatlik ücreti,
- W/P : Reel ücret,
- T : Toplam zaman,
- U : Bireyin fayda düzeyi,
- H_m : Piyasa üretimi için harcanan zaman,
- H_h : Ev işleri için harcanan zaman,
- PC_m : Piyasa malları için yapılan harcamanın miktarı,
- WH_m : Piyasa üretiminden elde edilen gelir,
- V : Ücret dışı gelir,
- V/P : Ücret dışı reel geliri

gösterirken,

⁹⁶Ufuk Başoğlu, Nalan Ölmezoğulları ve İlker Parasız, **Gelir Bölüşümü: Teori ve Politika**, Ekin Yayınları, Bursa, 1999, ss. 185-193.

matematiksel olarak tüketicinin ençoklayacağı fayda fonksiyonu:

$$U = U (C, L)$$

tüketicinin karşı karşıya bulunduğu kısıtlar:

$$\begin{aligned} C &= C_m + C_h \\ C_m &= (W/P) H_m + V/P \\ C_h &= F(H_h) \\ T &= H_m + H_h + L \end{aligned}$$

olmaktadır.

Tüketicie aynı fayda düzeyini (U) veren C ve L'nin farklı bileşimlerini gösteren eğri “farksızlık eğrisi”dir. Kendisine maksimum faydayı sağlayacak en iyi C ve L bileşimini seçen birey, sınırlı geliri ve piyasa fiyat düzeyini göz önüne alarak “bütçe doğrusunu” da belirler⁹⁷.

Tüketicinin herhangi bir maldan belli bir miktar kullandığında, bütün birimlerin kendisine sağladığı faydaların toplamına “toplam fayda” denilmektedir. “Marjinal fayda” ise; kullanılan her yeni birim malın, daha önceki bütün birimlerin sağlamış olduğu toplam faydada oluşturduğu değişikliktir. Tüketici, belli kısıtlar altında ulaşabileceği en yüksek faydayı amaçlamaktadır ve bu amaca ulaştığında tüketici dengededir⁹⁸.

Bir malı satın alma ya da gelirini harcamama seçenekleriyle karşı karşıya kalan tüketici, o malın marjinal faydasının piyasa fiyatına eşitlendiği an dengeye ulaşarak faydasını ençoklamış olacaktır ve bu durum aşağıdaki formülle gösterilebilir:

⁹⁷Günsel Doğrul, Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007, ss. 48-52.

⁹⁸Orhan Türkay, **İktisat Teorisine Giriş**, Savaş Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 1987, ss. 88-90.

$$MU_x = P_x$$

Burada;

MU_x : x malının marjinal faydasını

P_x : x malının piyasa fiyatını

göstermektedir.

Birden fazla malın bulunduğu durumda tüketici dengesinin sağlanabilmesi için her bir malın marjinal fayda-fiyat oranlarının birbirine eşitlenmesi gereklidir:

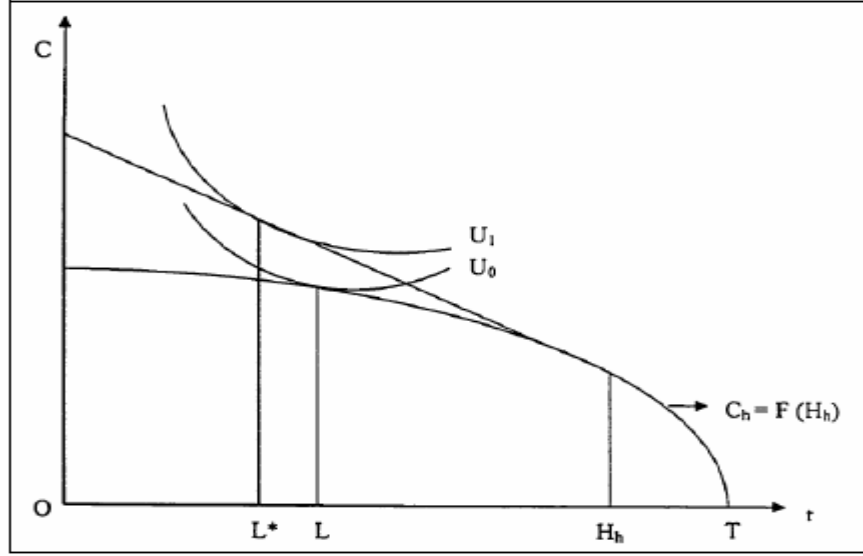
$$\frac{MU_x}{P_x} = \frac{MU_y}{P_y} = \dots = \frac{MU_n}{P_n}$$

Yani her birim ek para harcamasından elde edilen faydanın, tüm mallar için aynı olması gerekmektedir. Herhangi bir maldan daha fazla fayda elde edilmesi durumunda tüketici, bu mal için daha fazla ve diğerleri için daha az harcama yaparak refahını artırabilir⁹⁹.

Bireyin bir maldan aldığı faydayı ençoklamak isteği, işgücü arzının belirlenmesinde de oldukça etkilidir. Örneğin, kadının işgücü arzını piyasaya sunmasından elde edeceği fayda ile evde kalarak ev işlerini yapmasından alacağı faydadan hangisi kadın için daha fazlaysa onu tercih edecektir. Bu durum Şekil 1'de gösterilmektedir.

⁹⁹Anna Koutsoyiannis, **Modern Mikro İktisat**, Teori Yayınları, Ankara, 1987, ss. 17-18.

Şekil 1: İşgücü Arzının Belirlenmesi



Kaynak: Günsel Doğrul, Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007, s. 52.

Bireyin piyasada çalışmaya razı olacağı en düşük ya da piyasada çalışmamaya razı olacağı en yüksek ücret anlamına gelen rezervasyon ücreti¹⁰⁰ düzeyinde kadın, zamanını ev işleri yaparak değerlendirmeyi tercih edecektir. Piyasa ücretlerindeki artış devam eder ve ücretler rezervasyon ücretini geçerse, kadın işgücü piyasasına katılmayı seçecektir. Eğitim düzeyi, iş deneyimi gibi etmenler kadının piyasa ücretini pozitif şekilde etkilemektedir. Bu nedenle, işgücüne katılım ve piyasa ücreti arasındaki ilişki olumlu yöndedir ancak rezervasyon ücreti ile işgücüne katılım arasında ilişki negatiftir.

¹⁰⁰Rezervasyon ücreti: İşgücü piyasasındaki kişiler kendilerine sunulan iş tekliflerini değerlendirirken bir fayda-maliyet analizi yaparlar. İş teklifini kabul etmenin faydası kazanılacak maaş ya da ücretle ölçülürken, iş teklifini kabul etmenin maliyeti çalışmama durumunun ya da evde çalışmanın faydasından/getirisinden vazgeçmektir. Bu bağlamda, iş teklifini kabul etmenin olanak maliyeti, iş teklifini kabul etmediği takdirde kişinin elde edeceği fayda/getiri olarak tanımlanır. İş teklifini kabul etmenin olanak maliyeti, gelecekte alınacak olası iş tekliflerinden elde edilecek kazanç olabileceği gibi işsizlik sigortasından yararlanmaya hak kazanan biri için işsizlik sigortası ödeneği ya da ev işleriyle uğraşan bir kadın için ev içi üretimin ekonomik değeri de olabilir. İşin sağlayacağı fayda/getiri, istihdam edilmenin olanak maliyetinden daha yüksek olursa kişi o teklifi kabul edecek; aksi takdirde teklifi geri çevirip iş aramaya devam edecektir. Dolayısıyla kişinin iş teklifini kabul etmek için razı olacağı en düşük fayda (maaş ya da ücret), istihdam edilmenin olanak maliyetine eşit olacaktır. Bu eşik değere "rezervasyon ücreti" adı verilir.

GOÜ'lerde kadınlar çalışmaya yönelik kararlarını genel olarak kendileri veremedikleri için, hane içi üretimle sınırlı kalmaktadırlar. Bu durumda kadının hane içinde çalışmasından elde edeceği fayda (U_0), piyasada çalışarak elde edeceği faydadan (U_1) daha düşük olacaktır. Ataerki toplumlarda bireyin kararlarının aile içinde verildiği düşünülürse, bireysel fayda ençoklamasından söz etmek pek doğru olmayacaktır ve bu daha çok ailesel fayda içeren bir yaklaşımdır¹⁰¹.

Paul Samuelson tarafından geliştirilen fayda-aile bütçe kısıtı modeline göre, ençoklanan fayda aslında ailenin toplam faydasıdır. Bütçe kısıtı altında ailenin toplam tüketimi ve boş zamanı göz önüne alınarak, aile reisi tarafından işgücü arzı kararları verilir. Bu modele göre kadının ücretindeki artış iki farklı etkiye yol açabilmektedir; ilk olarak, kadının ücret artışı nedeniyle eşin daha az çalışmayı tercih etmesidir. Diğer taraftan, eğer eşler için boş zaman beraber kullanıldığı zaman bir tatmin sağlıyorsa; bu durumda kadının çalıştığı süre arttığında, erkek de çalışma süresini artırmak isteyecektir¹⁰².

İşgücü arzı kavramı ile ilgili farklı görüşlerin olmasının en büyük nedeni, işgücünün fiyatı olan ücretin bir maliyet unsuru olmasıdır. Bu da kapitalist girişimcinin kâr oranı üzerindeki en büyük belirleyicilerinden birisidir ve birçok kuramın işgücü arzına bakış açısını etkilemiştir¹⁰³.

A. Liberal Yaklaşım

Liberal düşüncenin asıl temsilcisi Adam Smith olmakla beraber onu fizyokratlar öncelemişlerdir. Fizyokratların düşüncesine göre tüketici en çok fayda, üretici en çok kâr arayışındadır. Bu anlayışta iktisat; din, hukuk, örf ve adet gibi değerlerden bağımsızdır. Klasik Liberal Yaklaşım, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” düşüncesini savunan ve devletin ekonomiye müdahale etmemesini öngören bir yaklaşımdır. Bu akımın temsilcisi olan Smith, ekonomik dengeyi

¹⁰¹Doğrul, ss. 48-52.

¹⁰²Paul Samuelson, “Social Indifference Curves”, **Quarterly Journal of Economics**, Vol:70, No:1, 1956, ss. 9-10.

¹⁰³Çolak ve Kılıç, s. 16.

sağlayan güç olarak insan çıkarlarının ön planda olmasını savunmaktadır. Neo-klasik liberal iktisatçılar ise, toplumsal refahın artacağı noktada kısmi olarak devlet müdahalesini kabul etmektedirler.

Liberal Yaklaşım, kadının ekonomik konumunu onun piyasa ilişkilerine giriş biçimine bağlı olarak açıklamaktadır. Tutucu (muhafazakâr) liberalizm, işgücü piyasasında oluşan eşitsizlikleri normal bir süreç olarak algılamaktadır. Klasik ve sosyal liberalizm ise, piyasa ilişkilerine girişte varolan hukuksal eşitsizlikleri çıkış noktası olarak görmektedir. Klasik liberalizm, piyasaya giriş haklarında biçimsel bir düzenlemeye gidilirse eşitsizliklerin ortadan kalkacağını iddia ederken; sosyal liberalistler hukuksal hakları kullanma konusunda eşitlik sağlanması gerektiğini ileri sürmektedirler. Liberal Yaklaşımlar, çözümü kapitalist sistemin içinde arasalar da birbirlerinden farklılık göstermektedirler.

Tutucu Liberal Yaklaşım'a göre, bir bireyin piyasa ilişkileri sonucunda elde ettiği gelir, servet ve beceri; onun verimlilik düzeyi tarafından belirlenmektedir. Verimlilik farkları gelir ve servetlerin de farklı olmasına neden olmakta ve eşitsizlikler tamamen bireysel verimsizlikten kaynaklanmaktadır. Kadın odaklı düşünülecek olursa, kadınların erkeklerden daha niteliksiz işlere girmeleri, daha az ücret almaları ve işten daha kolay çıkarılmaları; verimliliklerinin erkeklere göre daha düşük olmasıyla açıklanmaktadır. Kadınlar da tüm bireyler gibi seçimlerinde özgürdür ve isterlerse verimliliklerini artırabilirler. Ayrıca, ev ve iş arasında faydayı azamileştirecek seçimi yapma şansına sahiptirler. Ev ve iş arasında zamanlarını nasıl bölmek istediklerine, eğitim ve beceri kazanma konusunda ne kadar zaman ve kaynak ayıracıklarına, rasyonel seçim davranışı ile karar verebilmektedirler. Piyasadaki konumları bu kararlarının sonucudur ve doğal işleyişe devlet düzenlemeleri ile müdahale etmek, sürecin bozulmasına yol açmaktadır. Örneğin çalışan kadınlara doğum ve çocuk bakımı için paralı özel izin hakkı vermek demek, kadınların işverenler için maliyetini yükseltmek ve verimliliğini düşürmek anlamına gelmektedir. Uzun dönemde işverenler kadın çalışanı bu koşullarda tercih etmek istemeyeceklerdir. Bu görüşe göre rasyonel işverenler, tam sorumluluk

veremeyecekleri kadın çalışanların üst düzey yöneticiler olarak yükselmesine engel olacak ve onlara terfi şansı tanımayacaklardır¹⁰⁴.

B. Modernizasyon Yaklaşımı

Günümüzde Dünya'nın hızlı gelişimi ve ülkelerin birbiriyle entegrasyonu sonucu, GÜ'ler ve AGÜ'lerin birbiriyle ilişkisini ve aradaki eşitsizliği açıklamaya çalışan yeni kuramlar ortaya atılmaktadır. Bunlardan biri de "Modernizasyon Yaklaşımı"dır. Bu yaklaşım, ülkelerin aynı gelişim potansiyeline sahip olduğunu ancak gelişimlerinin farklı dönemlerinde oldukları için gelişmiş ve az gelişmiş olarak bir ayırım ortaya çıktığını ileri sürmektedir.

Modernizasyon Yaklaşımı'na göre, Batı ülkeleri iyi gelişmiştir ve Batı yönlü gelişme ülkeler için en başarılı gelişme şeklidir. Bu yaklaşımının savunucuları, GÜ'ler ve AGÜ'ler arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi üzerinde ısrarla durmaktadırlar. AGÜ'ler, GÜ'lerin deneyimlerinden yararlanarak ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda zenginliğe kavuşacaklardır¹⁰⁵.

Toplumun modernleşmesiyle birlikte kadının üzerindeki geleneksel sınırların kalkarak, çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığının yok olacağını varsayan Modernizasyon Yaklaşımı'na göre, insan hayatında teknolojik gelişmenin önemi büyüktür. Çünkü teknolojik gelişmeyle birlikte her alanda bir ilerleme yaşanmış ve geleneksel toplum kalıplarının yavaş yavaş çözülmeye başlandığı görülmüştür.

Modernizasyon Yaklaşımı'nda modern değerlerle birlikte, sermaye ve teknoloji de yayılmaktadır. Kadınlar niteliklerine göre işgücü piyasasında giderek artan oranlarda değerlendirilmekte ve ekonomik olanaklardan yararlanmaktadırlar. Sadece özel sektörde değil, kamusal alanda ve evde çalışan kadınlar da ekonomik kalkınmanın kaynaklarından yarar sağlamaktadırlar. Bunların hepsi kadınların yaşam standartlarının yükselmesine büyük ölçüde katkı yaratmaktadır¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Andrew Heywood, **Politics**, Macmillan Foundations, London, 1997, s. 43.

¹⁰⁵ Custom Essay, <http://www.essay-911.com/samples/modernization-theory.htm> (03.01.2011), s. 1.

¹⁰⁶ Gönel, s. 130.

C. Marxist Yaklaşım

Karl Marx'a göre emek gücü, işgücü piyasasına giren bir eşya (meta) olup emekçi tarafından satılmakta ve kapitalist işveren tarafından satın alınmaktadır. Ücret de emeğe değil, emek gücüne ödenen fiyattır. Marx'a göre emek gücü, insan varlığı içindeki tüm düşünsel ve bedensel güç olup; insanlar kullanım değerini bu emek gücünü harcayarak yaratmaktadırlar. Emek gücünün değeri, işçiyi yaşatacak kadar gerekli olan malların ya da geçim araçlarının değeridir. Öyleyse emeğin fiyatını, işçinin yaşamını sürdürmesi için gerekli olan mal ve hizmetlerin değeri belirlemektedir. Emek gücünün değerinin en az düzeyi, emekçinin her günkü emeğini yenilemesini olanaklı kılacak malların değeri tarafından oluşturulmaktadır. Eğer emek gücünün fiyatı en az düzeyin altına düşerse, gerçek değerinin altına düşmüş olmaktadır¹⁰⁷.

Kapitalist bir ülkede, sermaye yoğun ve teknik açıdan gelişmiş üretim yöntemleri kullanıldığı için toplam emek talebinin artışı, emek arzının artışına göre daha yavaştır. Bu nedenle ücretler geçim düzeyinin en alt sınırında kalarak, Marx'ın deyimiyle "yedek işsiz ordusu" çoğalmaktadır ve bu durumun sonucunda işçi sınıfı gittikçe yoksullaşmaktadır¹⁰⁸.

Marxist Yaklaşım'a göre kadın işgücü; ücretli ve ücretsiz emek, ya da üretken ve yeniden üretken olarak ikiye ayrılmıştır. Yaşamsal gereksinimleri karşılamak için yapılan üretim ve piyasa için üretim arasındaki fark düşünülerek böyle bir ayrıma gidilmiş, hane içi ve hane dışı üretim arasına bir çizgi çizilmiştir.

Marxizm'in analizine göre eğer kadın emeği emek gücünün yeniden üretimini ucuzlatıyorsa, kadın-erkek eşitsizliği yönündeki kapitalizm öncesinde varolan ilişkileri devralmasa bile kapitalizm bu eşitsizlikleri kendisi yaratacaktır. Eğer sermaye sınıfı ulusal, etnik, dini, bölgesel, cinsiyetçi temelde çalışan sınıfları bölerek, çalışanların küçük bir kısmına görece yüksek ücret verip diğerlerinin ücretlerini düşük tutabiliyorsa; çalışan sınıfları bu şekilde farklılaştırıp bölmek

¹⁰⁷Karl Marx, **Capital**, Modern Library, London, 1957, ss. 189-192.

¹⁰⁸Mükerrem Hiç, **Büyüme ve Gelişme Ekonomisi**, Filiz Yayınevi, İstanbul, 1994, s. 37.

kârları artıran bir strateji olacaktır. Bu da kapitalistler açısından çok rasyonel bir yaklaşımdır. Bu nedenle sorun sadece kurumsal işleyiş biçimlerine değil, bu işleyiş biçimlerinin temelinde yatan toplumsal ilişkilere bakılarak anlaşılabilir. Bu işleyiş bozuklukları da ancak söz konusu toplumsal ilişkiler, yani kapitalist toplumsal ilişkiler değerlendirilerek düzeltilir¹⁰⁹.

Kapitalizmde ev işlerinin sonuna kadar toplumsallaşması, metalaşması ve değişim değerlerinin karşılığında uygun olarak ücret ödenmesi olanaklı değildir. Ayrıca emek gücünün yeniden üretim maliyetlerinin bir kısmı toplumsallaşsa bile, yani sosyal refah devleti genişlese bile, kapitalizmde krizler olduğu sürece bu uygulamalardan geriye dönme zorunluluğu ortaya çıkacaktır. Krizlerde bu tür toplumsallaşmış maliyetleri tekrar bireylerin ve ailelerin özel sorumluluğuna yıkmaya gereği doğar. İnsanlar kazanılmış haklarını kolay kolay teslim etmeyeceklerine göre, önemli bir sosyal gerilim yaratmaması açısından kapitalizmde hakim sınıflar bu tür sosyal hakların verilmesinde son derece dikkatli davranmaktadırlar. Özetle cinsiyet temelinde ayrımcılık, kapitalizm varoldukça sürecektir.

D. Bağımlılık Yaklaşımı

1960'lı yıllarda ortaya çıkan "Bağımlılık Yaklaşımı"nın ana varsayımı, az gelişmişlik ve gelişmişliğin tek bir Dünya düzeninde ve birbirine bağımlı yapıda olduğudur. 1960'lı yıllar Dünya'da ulusal mücadelelerin yoğunlaştığı ve ABD'ye karşı güçlü bir muhalefetin olduğu dönemdir. Bağımlılık Yaklaşımı çalışma alanı olarak Latin Amerika'yı belirlemiştir. Az gelişmiş ekonomilerin, gelişmiş ekonomilere olan bağımlılığı nedeniyle ekonomik kalkınmalarının gerçekleşemeyeceğini savunan bu yaklaşım, gelişme ve bağımlılığın bir arada olamayacağını ileri sürmektedir.

Bağımlılık Yaklaşımı'nı savunan kuramcılara göre, kapitalizm Dünya ölçeğinde gelişen bir üretim tarzıdır ve modern-geleneksel biçimdeki bir ikili yapı yoktur. Tek bir gelişme süreci içerisinde gelişmiş toplumlar modernleşerek, ticari-

¹⁰⁹Tülay Arın, **İktisat Kuramının Kadına Bakışı**, Say Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 183.

politik ilişkide buldukları gelişmekte olan toplumları az gelişmişliğe itmekteler. Dünya’da gelişmiş devletler merkezi, bu ülkelere bağımlı olarak yaşayan az gelişmiş devletler ise çevreyi temsil etmektedirler. AGÜ’lerde hammadde fiyatlarının çok düşük olması, karşılıklı ticarete bu ülkeleri bağımlılıktan kurtaramamaktadır. Marxist çerçevede gelişen bu yaklaşım, az gelişmiş toplumlarda yaşayan burjuvazinin GÜ’lere olan bağımlılığı nedeniyle sömürgeci olmayan bir tutum içerisinde bulunamayacağını savunmaktadır. Bağımlılık Yaklaşımı, az gelişmiş toplumların gelişmemesinin nedeninin GÜ’lerden kaynaklandığını ve ortada adaletsiz bir durum olduğunu ileri sürmektedir¹¹⁰.

Bağımlılık Yaklaşımı’nın kadın işgücüne ilişkin görüşü, kalkınmanın kadını marjinalleştirdiği yönündedir. Bu görüşe göre, kadının işgücüne katılımı destekleyen teknolojik gelişmelere karşın sonuçta kadın sömürülmeye devam etmektedir. Özellikle uluslararası sermaye birikimi kadının ücret düzeyini alt sınırdan tutarak, kadının sömürülmesinin bir çeşit gereklilik olduğunu kabul etmektedir. Kadının işgücüne katılımı ne kadar çok olursa olsun, kadın yine de düşük ücret alacak ve yedek işgücü olarak görülecektir. Kadının toplumdaki yeri, içinde yaşadığı ülkenin Dünya kapitalist sistemi ile ne denli bağlantılı olduğuyla doğrudan ilintilidir. Kısaca uluslararası güçler, kadının konumunun sınırlarını kesin çizgilerle belirlemektedir¹¹¹.

E. Neo-Klasik Yaklaşım

İktisat kuramında olduğu gibi çalışma iktisadı alanında da neo-klasik iktisadın pedagojik ve ideolojik hakimiyeti söz konusudur. “Neo-klasik Yaklaşım” gelir paylaşımından çok, değer kuramı üzerinde yoğunlaşmıştır. Değer sisteminin büyük ölçüde emeğe dayandığı görüşü yerine “fayda” ve “marjinal verimlilik” kavramları üzerinde durmuştur. Özellikle Leon Walras ve Vilfredo Pareto gibi iktisatçılar, kullandıkları matematik yöntemleriyle bu alanda etkin çözümlere ulaşmışlardır. Ancak matematik analiz yönteminin iktisatta kullanılması; kültürel farklılaşma,

¹¹⁰Yakup Akkuş, “Çağdaş İktisadi Düşüncede Sol Perspektifler - Asya Tipi Üretim Tarzı, Bağımlılık Kuramı, Modern Dünya Sistemi Teorisi”, **Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi**, 2004, Sayı:168, <http://www.econturk.org/Turkiye2004.html> (18.01.2011), ss. 13-15.

¹¹¹Gönel, s. 131.

zevkler, toplumsal ve kurumsal farklılaşma gibi değişkenlerin gözardı edilmesine yol açmıştır.

Neo-klasik Yaklaşım'ın işgücü arzı ve talebine ilişkin bazı görüşleri vardır ve bunlar aşağıda yer almaktadır:

- İşçiler ve işverenler tam rekabet piyasasında karşı karşıya gelmektedir,
- İşveren, işgücü tarafından sağlanan marjinal ürünü önceden bilebilir,
- İşgücü arz ve talebine sosyal politikalarla dışarıdan müdahale olanağı vardır,
- Azalan verimler yasaasının geçerliliği kabul edilmiştir.

İşgücü arzının ilk aşamada belirlenmesinde bir tercih sorunu vardır: Çalışmak ya da çalışmamak. Her iki seçimin sonuçları da birbirinden çok farklı gelişmelere yol açmaktadır. İşgücü arzının ortaya çıkışında çalışılan süre, ücret düzeyi ve çalışan kişi sayısı gibi etmenler birbiriyle etkileşim halindedir ve her biri diğerini büyük ölçüde etkilemektedir¹¹².

Neo-klasik Yaklaşım rekabetçi bir piyasa ortamında ücretlerin, işgücünün marjinal verimliliğine eşit olacağını ve eşit üretkenliğe sahip işçilerin, en azından uzun dönemde eşit ücret alması gerektiğini söyler. Kârlarını ençoklamak isteyen işverenlerin rekabetçi bir piyasada ücret ayrımcılığına gitmeleri uzun dönemde olanaksızdır. Kısaca rekabetçi bir piyasanın normal işleyişinde, eşit özelliklere ve verimliliğe sahip kişiler arasında ücret ayrımcılığının uzun süre devam edemeyeceği ifade edilebilir. Oysa birçok ülkede kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında, süreklilik gösteren bir ücret ayrımcılığının olduğu bilinmektedir¹¹³.

Neo-klasik Yaklaşım, işçi ve işverenlerin davranışlarını açıklarken rasyonalite kavramına ve işgücü piyasasının talep yönüne ağırlık vermektedir. Bu

¹¹²Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul, 2007, ss. 139-140.

¹¹³Serap Koçak, Gender Discrimination in the Turkish Labour Market, (Unpublished PhD Thesis in Social Sciences), De Montfort Universty, Leicester, 1999, s. 210.

yaklaşımına göre kadınların ücretlerinin düşük ve istihdam olanaklarının kısıtlı olması, onların eğitim düzeylerinin düşük olmasına bağlanmaktadır.

Neo-klasik Yaklaşım, gelir eşitsizliklerinin nedenini bireyin ekonomik faaliyetlere katılırken donanımının yeterli olmamasına bağlar ve bu donanım verimliliği etkilemektedir. Bu yaklaşım, işgücüne ödenecek son birimin işgücünün üretime kattığı değere yani onun marjinal verimliliğine bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Ancak yaklaşımın zayıflıklarından söz etmek gerekirse, aynı işi yapanların aynı ücreti almıyor oluşu en kırılgan noktadır; ırk, cinsiyet, etnik grup ve bölge kıstaslarına göre ücretler arası uçurum oluşmaktadır. Bu eleştirilere cevaben Neo-klasik Yaklaşım, “Neo-klasik Ayrımcılık Yaklaşımı”nı ortaya atmıştır. İşverenin ücret farklılıklarının temel nedeni, aynı verimlilikte işçiyi işe alırken ve ücretlendirirken “zevk ve tercihleri”dir¹¹⁴. Eğer kadın işçiler erkeklerle eşit üretkenliğe sahip oldukları halde onlardan daha az ücret alıyorlarsa, kadın işçilerin işverene maliyetinin tercih edilen erkek işçilerden daha az olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durum karşısında kârını ençoklamak isteyen işverenler, tercihlerini daha az maliyetli olan kadın işçilerden yana kullanmakta ve serbest piyasa süreci, ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. Tersine bir durum söz konusu olursa, yani işveren serbest piyasa ortamında ayrımcılığa devam ederse, bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalmaktadır. İşverenin böyle bir durumda rekabetçi piyasaların doğal sonucu olarak, kazancı ve satışları azalacaktır. Bunun sonucunda ayrımcılık yapmayan rakipleri karşısında uzun süre ayakta kalamayarak sektörü terk edecektir¹¹⁵. Görüldüğü gibi bu yaklaşım, bireysel tercih olarak kabul ettiği olguların hangi koşullar ve toplumsal işleyiş altında oluştuğu sorusuyla hiç ilgilenmemekte, sadece bunları veri olarak algılamaktadır¹¹⁶.

¹¹⁴ Arın, s. 174.

¹¹⁵ William Darity, **The International Library of Critical Writings in Economics: Economics and Discrimination**, An Elgar Reference Collection, Aldershot, 1995, s. 586.

¹¹⁶ Arın, s. 175.

II. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Kadınlar için özgürlüklerini kullanım hakkı, içinde yaşanılan toplumun gelişmişlik düzeyiyle doğru orantılıdır. Özellikle eğitim, çalışma süreleri, sosyal güvenlik, sağlıklı yaşam ve örgütlenme hakkı gibi haklar, bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ne kadar yükseğe o derece doğal haklar olarak görülmektedir. Aslında ülkenin gelişmişlik düzeyi de özgürlükleri kullanabilme açısından yeterli olmamaktadır. Cinsiyetler arasındaki eşitsizlik ya da adil bir dağılım da yaşam kalitesini etkileyerek, sorunların artmasına ya da azalmasına neden olmaktadır¹¹⁷.

İşgücü piyasasındaki eşitsizliğin -diğer bir deyişle ayrımcılığın- değişik tanımları vardır. Ortodoks geleneğe göre, işgücü piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlarla karşı karşıya kaldığı durum “ayrımcılık” olarak tanımlanmakta ve eşit olmayan davranış; ırk, etnik köken ya da toplumsal cinsiyet gibi gözlenebilir karakterlere dayanmaktadır. Burada eşit olmayan davranışlardan anlaşılması gereken, eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret almalarıdır¹¹⁸.

Zenci ve beyaz işçilerle erkek ve kadın işçiler arasında eşit verimliliklere sahip olmalarına karşın, ücret ve servet eşitsizliği halen geçerlidir. Cinsiyete ve ırka dayalı ücret farklılıklarının sürekli bir nitelik kazanması, Ortodoks görüşe karşı bir başkaldırıya yol açmış ve bu kuramın sınırlarının sorgulanmasını gündeme getirmiştir.

Cinsiyet kavramı, gerek doğa bilimlerine ve gerekse sosyal bilimlere konu olması nedeniyle geniş bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Toplumsal olarak kadına ve erkeğe atfedilen roller kadının eve, erkeğin ise dışa yönelik değerlerle tanımlanması sonucunu doğurmuş ve çalışma yaşamında kadına uygulanan negatif ayrımcılık olgusunu da beraberinde getirmiştir. Çalışma yaşamı içerisinde yer alan işe alınmada, ücret belirlemede ve kariyer gelişimi gibi alanlarda da kadınlara negatif ayrımcılık

¹¹⁷Linda L. Lindsey, “The Impact of Education on Gender Role Persistence and Change”, **Gender Roles: A Sociological Perspective**, Prentice Hall, New Jersey, 1997, ss. 267-287.

¹¹⁸Lordoğlu ve Özkaplan, s. 215.

uygulandığı ve bu nedenle çalışma yaşamında kadınların ikincil konumda buldukları bilinen bir gerçektir.

Yukarıda da açıklandığı gibi ayrımcılık, aynı iş için farklı ödeme şeklinde görüleceği gibi, eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret düzeyine karşı gelen farklı iş kategorilerine sahip olmaları şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. “Mesleki katmanlaşma” kavramı, yani işlerin kadın ve erkek işi diye ayrılması bu ikinci duruma karşı gelmektedir. Ayrımcılığın, tercih edilmeyen iş ilişkilerinden doğduğu kabul edildiğinde “ücret ayrımcılığı” ile “iş ayrımcılığı” arasındaki analitik ayrım ortadan kalkmaktadır. Ayrımcılık analizleri eğer bir tek özelliğe sahip işgücünü baz alırsa, o zaman sadece ücret ayrımcılığından söz edilebilir. Eğer farklı işleri ve onlara karşı gelen farklı ücretleri dikkate alan bir analiz yapılırsa, her iş-ücret düzeyini bir meslek olarak tanımlayıp, ücret ve iş ayrımcılığı eşit kılınabilir¹¹⁹.

Cinsiyet ayrımcılığı ise, çalışanlar ile ilgili kararlar bireylerin niteliklerinden veya iş performanslarından çok cinsiyete yani atfedilmiş bir özelliğe dayalı olarak alındığı zaman ortaya çıkmaktadır. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, bireyin bir cinsiyete sahip oluşu nedeniyle kendisine farklı veya adaletsiz davranıldığı yönündeki algılamasıdır. Bireyler cinsiyet ayrımcılığını algıladıklarında, kendi cinsiyetlerindeki kişilerin diğer cinsiyetteki çalışanlara göre iş açısından sistematik olarak dezavantajlı olduğuna inanmaktadırlar. Bireyler cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kalıp kalmadıklarını değerlendirmek için, sosyal karşılaştırmalardan faydalanmaktadırlar. Sosyal karşılaştırma, ücret artışları veya terfiler gibi elde edilebilecek olası çıktı ve/veya işlemler hakkında bilgi sağlamaya olanak vermektedir. Bu durum sonucunda ortaya çıkan “Toplu Yoksunluk Kuramı”, birinin grubu adına hissettiği sorunlar ve bu sorunlara gösterdiği kızgınlık ve doyumсузлук gibi tepkileri açıklamaktadır. Toplu Yoksunluk Kuramı’na uygun olarak, cinsiyetleri nedeniyle örgütlerinin ayrımcılığını algılayan kadınlar duygularını, azalan özyeterlilik gibi somut yollarla göstermektedir¹²⁰.

¹¹⁹Lordoğlu ve Özkaplan, s. 216.

¹²⁰Barış Seçer, “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 23, 2009, ss. 42-43.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, GOÜ'lerde yaşayan kadınların daha çok karşı karşıya kaldığı bir durumdur. GOÜ'lerdeki kadınlar, erkeklere oranla okula daha az gönderilerek (önce-ayrımcılık) işgücü piyasalarında daha az yer almaktadırlar. İşgücü piyasalarında yer alabilen şanslı kadınlar da gerek işveren, gerek iş arkadaşları, gerekse müşteriler tarafından ayrımcılıkla (sonra-ayrımcılık) karşı karşıya kalabilmektedirler. GOÜ'ler her iki tür ayrımcılıkla uğraşmak durumunda kalırken; GÜ'lerde yaşayan kadınlar, daha çok sonra-ayrımcılık (işgücü piyasalarındaki ayrımcılık) ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Ülkemizde, ekonominin bazı faaliyet alanlarında toplumsal cinsiyet ayrımı olup olmadığına ilişkin yapılan araştırmalardan birinde bulunan sonuçlar ilgi çekicidir. Özellikle tekstil, giyim, deri, gıda, içki ve tütün sanayi gibi sektörlerde toplumsal cinsiyete göre ayrımcılık olduğu, kamu ve özel sektör işletmelerinde önemli boyutlarda ayrımcılık yaşandığı gerçeği ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların üretim dışı faaliyetlerde yoğunlaştıkları görülmüştür. Tekstil, gıda ve kimya alt sektörleri için, kadınların daha çok niteliksiz işçi grubunda yer aldıkları ve teknik personel düzeyinde çok az temsil edildikleri gözlenmiştir. Üretim dışı çalışanlar grubunda ise, kadınların standart işleri yaptıkları ve yönetici olarak çok az çalıştıkları bulunmuştur. Sonuç olarak, tüm Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de toplumsal cinsiyet bazında, alt sektörlerde ve işteki duruma göre ayrımcılık olduğu sonucuna varılmıştır¹²¹.

İşgücü piyasasındaki her türlü ayrımcılığın sonucunda ortaya çıkan kazanç farklılıklarının nedenleri analiz edildiğinde, bunun bir kısmının insan sermayesi donanımından, bir kısmının da ayrımcılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Bununla ilgili modellerde, ayrımcılıkla karşı karşıya kalan ve kalmayan iki grup için de kazanç denklemleri hesaplanmakta; kazanç farklılığının ne kadarının insan sermayesi donanım özelliklerinden (açıklanabilen kısım), ne kadarının da ayrımcılıktan (açıklanamayan kısım) kaynaklandığı analiz edilmeye çalışılmaktadır. İşgücü piyasasındaki ayrımcılığın cinsiyetten kaynaklandığı varsayılarak, erkek ve kadınlar

¹²¹Zehra Kasnakoğlu ve Gülfer Dikbayır, "Gender Segregation in Turkish Manufacturing Industry 1985-1998", **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:29, Sayı:2, 2002, ss. 333-353.

için ayrı ayrı kazanç denklemleri oluşturulmaktadır. Bu denklemler aşağıda yer almaktadır:

$$\text{Erkek için kazanç denklemi: } Y_e = b_e + \beta X_e$$

$$\text{Kadın için kazanç denklemi: } Y_k = b_k + \beta X_k$$

Y_e ve Y_k : Erkek ve kadınlar için yıllık kazançları,

X_e ve X_k : Erkek ve kadınlar için özellikleri gösteren terimi,

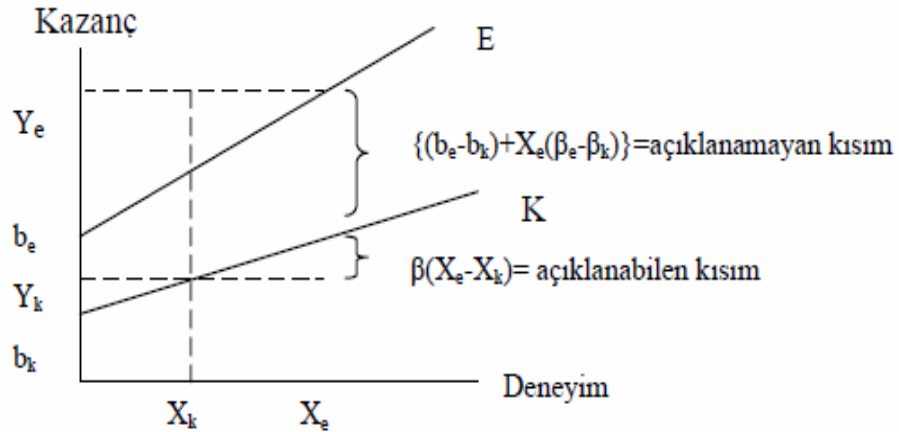
β_e ve β_k : Erkek ve kadınlar için kazanç denkleminde elde edilen katsayılar,

b_e ve b_k : Sabit terimleri

göstermektedir.

Kurulan model, genellikle işgücü piyasasında baskın olan grubun ücret yapısını tercih ederek oluşturulmuştur. İnsan sermayesi donanım kısmı için, iki grubun ortalama özelliklerinin farkı öngörülen katsayılarla ağırlandırılıp toplanmaktadır. Ayrımcılık kısmı ise, toplam farklılık içinde geriye kalan hata terimidir. Her iki grup çalışanlarının öngörülen katsayılarının farkı, ikinci grubun ortalama özellikleri ile ağırlandırılarak da ayrımcılık kısmı bulunabilir. Bu durum Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2: Kadın ve Erkek Arasındaki Kazanç Farklılığı



Kaynak: Özlem Gürler ve Şenay Üçdoğruk, s. 586.

Ücret ayrıştırması, GÜ'ler ve GOÜ'lerdeki ücret farklılıklarının belirlenmesinde kullanılmaktadır. Özellikle kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığının önemli ve daha çok fark edilebilir olması, bu konuda çalışma yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Eğer piyasada ayrımcılık söz konusu değilse, kadınların ücret yapısı erkekler içinde geçerli olacak veya tam tersine, erkeklerin ücret yapısı kadınlar için de geçerli olacaktır¹²².

Cinsiyete göre yapılan meslek ayrımında üç yaklaşımdan bahsedilebilmektedir. Bunlar: Neo-klasik, Kurumsal ve Feminist (toplumsal cinsiyetçi) Yaklaşımlar'dır. "Neo-klasik Yaklaşım", kadınların ev işlerine ve çocuk bakımına yatkın olması konusunda Dünya çapında kabul gören baskı üzerinde ağırlıklı olarak durmaktadır. Bu yaklaşımı savunanlara göre, kadınlar daha düşük eğitim düzeyine sahiptirler. Bu nedenle, daha az iş deneyimine sahip olmakta ya da çocuk ve evlilik nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca yine bu modele göre, kadınlar ve erkekler üzerindeki mesleki geçerlilikler işverenlerce de kabul edilmektedir. "Kurumsal Yaklaşım"ın savunucuları, büyük girişimler ya da sendikalar gibi kuruluşlarda kimin işe alınacağı, kimin işten çıkarılacağı, kimin ödüllendirileceği, kimin ne kadar ücret alacağı ve verilen kararlarda ne kadar önemli rol oynadıkları temelinden hareket etmektedirler. "Feminist Yaklaşım", işgücü pazarının dışındaki verilerden hareket etmektedir. Bu yaklaşıma göre, kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarının nedenini ataerkillik ve kadınların toplum içinde buldukları ikincil konumları oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, cinsiyete dayalı meslek ayrımını açıklamak için kadınlara uygun olduğu düşünülen mesleklerin düşünülen kadın tipine yakınlığına işaret etmektedir¹²³.

A. Cinsiyete Bağlı Ayrımcılığın Ölçülmesi

Cinsiyete bağlı ayrımcılık (kadın ayrımcılığı) farklı düzeylerde olmakla birlikte, Dünya'nın hemen her ülkesinde karşılaşılan bir olgudur ve ölçülmesinde bazı değişkenler kullanılmaktadır. Bunlar; aile durumu, fiziksel bütünlük, sivil haklar

¹²²Gürler ve Üçdoğruk, ss. 585-587.

¹²³Richard Anker, **Gender and Jobs: Sex Segregation Of Occupations In The World**, International Labour Office, Geneva, 1998, ss. 14-23.

ve mülkiyet haklarıdır. Ayrıca kadın ayrımcılığı farklı kategorilerde ölçülerek de önemli sonuçlara ulaşılabilmektedir. Eğitim, sağlık, işgücü piyasasına katılım, kadının topluma katılım gücü, kadının ekonomik ve hukuki eşitliği; bu göstergelerden başlıcalarıdır.

Yapılan çalışmalarda aynı ülke için göstergelerin bazılarının kadınlar için olumlu, kimilerinin de olumsuz bir sonuç sergilediği görülmüştür. Bu nedenle, kadının toplum içerisindeki konumu incelenirken, birbiriyle aynı yönlü ilişki içerisinde olan değişkenlerin tümü ele alınmalıdır.

Kişi başına gelir ile kadın ayrımcılığıyla ilgili göstergeler arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Başka bir ifadeyle, kişi başına gelir arttıkça, kadın ayrımcılığı azalmakta ya da neredeyse ortadan kalkmaktadır. Öte yandan kişi başına gelir arttıkça, kadınlar da erkekler kadar eşit eğitim olanaklarına sahip olmaktadır. Benzer biçimde, insanların sağlıklı ve iyi koşullarda yaşadığı yüksek gelirli ülkelerde kadınlar ve erkekler için beklenen yaşam süresi daha yüksektir. Ayrıca kadınların politik, sosyal ve ekonomik alanda haklarını elde etmeleriyle, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasındaki ilişki de olumlu yöndedir.

Kadın ayrımcılığıyla ilgili ülkeler bazında ilgi çekici sonuçlar da vardır. Örneğin, Latin Amerika genelde kadınların eğitimi konusunda Doğu Asya ile kıyaslandığında daha geridedir ancak kadın ayrımcılığı konusunda Doğu Asya, Latin Amerika'ya göre çok daha üst sıralardadır¹²⁴.

Dinsel farklılıklar da kadın ayrımcılığını belirleyen etmenlerin başında gelmektedir. Protestanlık, kadınlara karşı eşitlikçi bir yaklaşım sergilerken; Müslüman ve Hindu dinlerinin kadınlara karşı yaklaşımı daha tutucudur. Dinsel motiflerin ağırlıklı olduğu ülkelerde kadın ayrımcılığı oldukça üst noktalara tırmanarak şiddete kadar varmaktadır.

¹²⁴Gönel, s. 136.

Gelişmekte olan toplumlarda kadının konumu gelişmiş toplumlara göre çok daha geridedir. Kız çocuklarının okutulmamasının doğal olarak kabul edildiği bazı GOÜ'lerde kadınlara yapılan yatırım, başta eğitim ve sağlık alanlarında olmak üzere çok yetersizdir. Ayrıca bu ülkelerde kadının politik alandaki katılımı, toplumdaki ekonomik ve hukuki eşitliği neredeyse yok gibidir. Bütün bu unsurlar, ülkelerin kalkınmalarını olumsuz yönde etkilemektedir¹²⁵.

B. Cinsiyete Bağlı Ayrımcılığın Giderilmesine Yönelik Çalışmalar

BM tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 1981'de gerekli onaylar alındıktan sonra yürürlüğe giren "Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi" sözleşmesi, bu alanda atılan en önemli adımlardan biridir. Bu sözleşmenin 11. maddesi kadın istihdamının düzenlenmesiyle ilintilidir.

Yasalarla ilgili yapılması gereken değişiklik ve düzenlemeler, kadın ayrımcılığının önlenmesiyle ilgili çalışmaların başında gelmektedir. İşe alımlarda cinsiyet ayrımcılığının uygulanmasıyla ilgili yasaklamalar yürürlüğe konularak, kadın ve erkeğe eşit olanaklar sunulmalıdır. Örneğin Türkiye'de, bu konuyla ilgili düzenleme Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 122. maddesiyle¹²⁶ uygulamaya konulmuştur. Ayrıca, 2004 yılında Başbakanlığa bağlı olarak "Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü" birimi kurulmuştur.

Kadın ayrımcılığının giderilmesine yönelik yapılan anlaşmalardan bir başkası, Avrupa Konseyi'ne üye ülkeler tarafından 2006 yılında imzalanan "Cinsiyet Eşitliği-Avrupa Paketi"dır. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalar yapmak ve kadınların iş yaşamı-ev dengesini sağlamalarında yardımcı olmak üzere

¹²⁵Gönel, ss. 137.

¹²⁶TCK 122. Madde: Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak; a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan, b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden, c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

imzalanan bu anlaşma, çalışan kadınlar için çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesini de kapsamaktadır. Ayrıca, Kasım 2006'da "Avrupa-Akdeniz" (EUROMED) işbirliği kapsamında Akdeniz bölgesinde yaşayan toplumlarda beş yıllık bir eylem planı kabul edilerek, bu bölgedeki kadınların ekonomik, kültürel, politik ve sosyal alanlarda güçlendirilmesine yönelik bazı stratejiler belirlenmiştir.

Ayrımcılık henüz ilkokul yıllarından ve aileden itibaren başladığı için, ayrımcılığın kaldırılmasıyla ilgili çalışmaların da aileden başlaması gerekmektedir. Eğitim gören kadınların bile belirli cinsiyet kalıpları içerisinde kalarak çalışmadıkları ya da çalıştırılmadıkları görülmektedir. Hatta kimileri, kendi kızlarını okutmakta bile kararsız kalmaktadırlar.

Kadın ayrımcılığını gidermeye yönelik uygulamaların başında pozitif ayrımcılık uygulamaları gelmektedir. Öncelikle başta parlamento olmak üzere kamu ve özel kesimde bir kota uygulanması, konunun öneminin toplumsal olarak algılanmasına ve kadınların topluma katılım gücünün artmasına yol açmaktadır.

Ekonomik kalkınmada kadının katkısını artırmak için öncelikle ayrımcılığın ortadan kalkması gerekmektedir. Bunun için de kadınlara karşı bakış açısının değişmesi ve kadının iş yaşamı-aile dengesini sağlayacak politikaların yaşama geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kadının sesinin daha çok çıkması için hak ve özgürlüklerle ilgili yasal düzenlemelerin yapılması, ayrıca bu düzenlemelerle ilgili teşvik ya da cezalandırma gibi olumlu/olumsuz yönlendiricilerin uygulanması da ayrımcılığın giderilmesine yönelik bir ön koşuldur¹²⁷.

III. AYRIMCILIK KURAMLARI

Ayrımcılık, yüzyıllardır varolan ve özellikle kadın-erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığının toplumun hemen her alanında hissedildiği bir durumdur. Bu bölümde Ayrımcılık Kuramları; Neo-klasik, Kurumcu ve Feminist İktisat olmak üzere üç ana başlık altında incelenecektir.

¹²⁷Gönel, ss. 137-139.

A. Neo-Klasik Ayrımcılık Kuramları

Neo-klasik Ayrımcılık Kuramları, kadın-erkek arasındaki ücret farklılıklarını ve cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmayı açıklamaya çalışmaktadırlar. Aşağıda, İnsan Sermayesi Yaklaşımı, Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı, Tekel Gücü Modelleri ve Aşırı Kalabalıklaşma Kuramı olmak üzere farklı bakış açılarına yer verilecektir.

1. İnsan Sermayesi Yaklaşımı

İnsan sermayesi, bir ekonomideki bilgi ve beceri yüklü nitelikli işgücünü belirtmek için kullanılmaktadır. 1980’li yıllara kadar, Neo-klasik Büyüme Kuramı’nın öngörülerini doğrultusunda üretimde kullanılan sermaye, sadece fiziksel sermaye olarak düşünülmekteydi. “Neo-klasik Büyüme Kuramı” işgücünü üretimde bir girdi olarak kabul etmiş, işgücünün üretkenlik ve verimliliğindeki değişimleri yani insan sermayesini dikkate almamıştır. Ayrıca nüfus ve işgücündeki artış ile teknolojik değişimler, Neo-klasik Yaklaşım’da dışsal bir etmen olarak yer almıştır. Bilgi, eğitim, deneyim, beceri, teknolojik gelişme ve motivasyonun üretim üzerindeki etkilerinin zamanla artarak önem kazanmasıyla birlikte, bu etmenler de sermaye kapsamı içerisinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Ancak bu etmenler daha çok insanın niteliği ve üretime katkısındaki rolüyle ilgili olduğu için, fiziksel sermayenin yanında insan sermayesi olarak ifade edilmiş ve böylece üretim etmenlerinin kapsamı güncel bir boyut kazanmıştır¹²⁸.

İnsan sermayesi, bugün yapılan yatırım kararı sonucunda geleceğe dönük kazanç ve verimlilik beklentisi içermektedir. Bireyin eğitim, iş arama ve iş aramak için bulunduğu yerden başka bir yere göç etme faaliyetlerinin tümü insan sermayesi yatırımı olarak nitelendirilmektedir. İnsan sermayesi yatırım kararları; kişisel tercihler, beklentiler, toplumsal roller, ön yargılar gibi parasal olmayan etmenlerden büyük ölçüde etkilenmektedir.

¹²⁸Muammer Şimşek ve Cem Kadılar, “Türkiye’de Beşeri Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:11, Sayı:1, 2010, ss. 117-118.

İnsana yapılan yatırımların mikro ve makro açıdan bazı amaçları vardır ve bunlar kalkınmanın gerçekleşmesinde büyük önem taşımaktadırlar. Bu amaçlar:

- Ulusal ve kişi başına düşen gelirlerin artırılarak kalkınma düzeyinin ve refahın yükseltilmesi,
- Kişiler arası ve bölgesel gelir farklılıklarının azaltılması,
- Teknolojik gelişmenin artırılarak değişen teknolojiye uyum sağlanabilmesi,
- Kişilerin donanımının ve verimliliğinin artırılması,
- Kişiler arası olanak eşitliğinin sağlanması,
- Beyin göçünün engellenmesi,
- Uluslararası platformda rekabet edilebilecek konuma gelinebilmesi ve
- Kalkınmanın sürekliliğinin sağlanması olarak sıralanabilir.

İnsana yapılan sağlık, barınma, beslenme ve eğitim gibi verimliliği artırmaya ilişkin yatırımların kalkınma sürecinde büyük önem taşıdığı yukarıda açıkça vurgulanmaktadır. Bu unsurlar sadece kalkınmanın gerçekleşmesinde değil, yapısal değişimin ve büyümenin sağlanmasında da önemli rol oynamaktadırlar¹²⁹.

Robert Lucas bütün ekonomilerin büyümesini tek bir modelle açıklamanın olanaklı olmayacağını belirterek, Dünya’da gerçekleşen büyüme ve gelir farklılıklarıyla uyumlu, durgun duruma girmeyen, mekanik yapılı, genel geçerli bir model kurmak istemiştir. Modelde standart neo-klasik piyasa koşullarının geçerli olduğu, parasal etmenlerin analize katılmadığı bir yaklaşım dikkate alınmıştır¹³⁰.

Bu modelde beceri, emeğin verimliliğini artırmakta ve nesiller arasında birinden diğerine geçmektedir. Buna ek olarak ailenin sermaye stoku ne kadar fazlaysa, dışsallıklar bireylerin beceri kazanımlarının o kadar kolay olmasına yol açmaktadır.

¹²⁹Mehtap Tunç, Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları ve Türkiye’de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1997, ss. 31-32.

¹³⁰Robert E. Jr. Lucas, “On the Mechanics of Economic Development”, **Journal of Monetary Economics**, Vol: 22, No:1, 1988, ss. 3-42.

Lucas'ın İnsan Sermayesi Modeli'nde:

K: fiziki sermayeyi,

H: insan sermayesini,

L: işçi sayısını,

A: üretimin girdi artışlarıyla açıklanmayan kısmını

göstermektedir.

Buna göre üretim fonksiyonu şöyle tanımlanmıştır¹³¹:

$$Y = AK^{\alpha} \cdot H^{\beta}$$

Öte yandan ölçeğe göre sabit getiri koşullarında $(\alpha + \beta) = 1$ olacağından $\beta = (1 - \alpha)$ yazılabilecektir.

Böylece,

$$Y = AK^{\alpha} \cdot H^{1-\alpha}$$

elde edilebilir.

u: işçinin çalışma süresini,

h: işgücünün kalitesini (ortalama bilgi düzeyi)

gösterdiğinde insan sermayesi (H) aşağıdaki denklemle elde edilebilir:

$$H = u \cdot h \cdot L$$

ve buradan

$$Y = A \cdot K^{\alpha} \cdot (uhL)^{1-\alpha}$$

elde edilebilir.

¹³¹Lucas, ss. 3-42.

Eğer işçi u kadar çalışıyorsa, öğrenim gördüğü süre de $(1-u)$ kadardır ve $0 < u < 1$ 'dir. Bu durumda insan sermayesi artış oranı, öğrenim görülen süreyle $(1-u)$ doğru orantılıdır:

$$\Delta h/h = z(1-u)$$

Bu denklemden

$\Delta h/h$: insan sermayesi birikim hızını

z : öğrenim görmenin üretkenliğini (etkinliğini)

ifade etmektedir ve $z > 0$ 'dır.

Böylece dışsallık derecesi (m) de dikkate alınarak büyüme hızı (g):

$$g = z \cdot (1-u) \cdot (1-\alpha+m) / (1-\alpha)$$

veya

$$g = [(1-\alpha+m) / (1-\alpha)] * (\Delta h/h)$$

yazılabilir.

Buna göre büyümenin en önemli açıklayıcısı; insan sermayesi birikim hızı $(\Delta h/h)$ ve dışsallık derecesi (m)'dir.

Lucas'ın İnsan Sermayesi Modeli'nde vardığı sonuçlardan biri; insan sermayesinin yüksek olduğu ülkelerde her yetenek düzeyindeki insanın daha verimli olduğu ve daha yüksek ücret aldığıdır. Bunun için yoksul ülkelere zengin ülkelere doğru göçler yaşanmaktadır. Bu göç bir yandan yoksul ülkelerin gelişmesini, diğer yandan zengin ülkelerin durgun duruma girmelerini önlemektedir. Çin ve Hindistan gibi ölçek ekonomiler doğuracak iç piyasa genişliğine sahip ülkeler, insan sermayelerinin zayıflığı ve insan sermayesi yüksek ancak az sayıdaki insanın olanağını buldukça ülkesini terk etmesi yüzünden, geri kalmışlıktan kurtulamamaktadırlar. Emek akışkanlığının (mobilitésinin) geniş ölçüde sınırlı olduğu bir Dünya'da insan sermayesi birikimine yönlendirilmiş politikalar, kuşkusuz çok daha fazla büyüme potansiyeli ortaya çıkaracaktır. Böyle bir durumda, tam

rekabet ortamında insan sermayesini artırmak isteyen ülkelerin, yabancı yatırımlara açık olması gerekmektedir¹³².

İnsan Sermayesi Yaklaşımı'na göre, bir ekonomide belli bir dönemde üretilen mal ve hizmet miktarı, kişisel kazançlar ve insana yapılan yatırımlar arasında doğrusal bir ilişki vardır. İnsana yatırım düzeyi arttıkça ulusal gelir ve kişisel kazanç da artmaktadır. Kalkınma sürecinde kaynakların optimal kullanımı yoluyla en yüksek faydanın elde edilmesi, teknolojik gelişmenin hız kazanması ve toplumsal refahın artması, insan sermayesi yatırımlarına da bağlıdır. Ekonomik kalkınmanın sağlanması için, emeğin niteliğini artıran insan sermayesi yatırımlarının da artırılması gerekmektedir. Sosyo-ekonomik kalkınmanın ve yapısal değişikliğin sağlanması için, fiziksel yatırımlar kadar insan sermayesi yatırımları da çok önemlidir ve en önemli insan sermayesi yatırımı, emektir¹³³.

İnsan Sermayesi Yaklaşımı'nda kadınların daha az ücret alması ve daha düşük getirili mesleklerde yoğunlaşması, kendilerinin insan sermayesi donanımının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. İnsan sermayesi “insanın kendisine yatırımı” olarak da tanımlanabilir ve bu kuram ile ilgili önemli bir nokta, kadın ve erkek çalışanların birbirine ikamesinin tam anlamıyla olamayacağı yönündeki saptamadır. Çünkü kadınlar evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında işini terk edip işgücünden ayrılma eğiliminde oldukları için, çalışma yaşamında daha az deneyimlidirler ve bu nedenle insan sermayesi donanımları da erkeklerden daha azdır. Aynı zamanda kadınların hizmet içi eğitim konusunda daha az istekli oldukları söylenir. Bunun nedeni, daha az çalışarak çocuk bakımına ve ev işlerine daha çok zaman ayırmak için özellikle düşük statülü, geleceği olmayan meslekleri tercih etmeleridir¹³⁴.

¹³²Murat Ali Dulupçu ve Gökhan Özkul, “İçsel Büyüme Kuramları”, **Ders Notları**, 2008, http://www.iibf.sdu.edu.tr/dulupcu/kalkinma/4_AK_Modeli.ppt (18.6.2010), ss. 20-27.

¹³³Nazım Öztürk, “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Sayı:1, Ocak-Haziran 2005, <http://www.sosyoekonomi.hacettepe.edu.tr/050102.pdf> (18.01.2011), s. 5.

¹³⁴Serap Palaz, “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo-Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:9, Mayıs 2003, ss. 91-92.

İnsan sermayesi yatırımının zorunlu ve iş yerinde eğitim olmak üzere iki temel boyutu vardır. Eğitime ek yatırım yapmakla ücret ve kazanç yükselir, bu da verimliliği artırmaktadır. Aynı zamanda eğitimin, iş yerinde gerekli olabilecek bilgi, yetenek ve hatta davranışları da öğrettiği kabul edilmektedir. İnsan Sermayesi Yaklaşımı'na göre insan sermayesi yatırımlarında kadın-erkek açısından gözlenen farklılıklarının temelinde, kadınların çalışma yaşamlarının türlü nedenlerle kesintiye uğraması bulunmaktadır. Bunun nedeni, kadının ailedeki ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel rolleridir. Bir kadının çalışma yaşamının kesintiye uğraması, sadece iş becerisinde gerilemeye yol açmaz; aynı zamanda terk ettiği uzmanlık alanındaki gelişmelerden de uzak kalmış olur. Bu nedenle kadınların, teknolojik ve uzmanlık bilgisinin hızla yenilediği ve daha çok erkeklerin tercih ettiği mesleklerde çalışmaktan kaçındığı söylenebilir. Çünkü bu tip işlere ara vermenin maliyeti daha yüksektir.

Bireylerin verimliliklerinin sadece zorunlu eğitimle değil, aynı zamanda iş başında becerilerin geliştirilerek de artacağını savunan İnsan Sermayesi Yaklaşımı, kadınların işgücü piyasası ile bağlantısı zayıf olduğu için, iş yerindeki bu tip olanaklardan da yoksun kaldıklarını ifade etmektedir¹³⁵. Ancak kadınlar da iş yerinde eğitime daha az yatırım yaparlar çünkü evdeki geleneksel rolleri bu kararlarını etkilemektedir.

İnsan Sermayesi Yaklaşımı ailedeki geleneksel iş bölümü nedeniyle, kadınların çoğunun erkeklere göre daha kısa çalışma süresine sahip olduğunu varsaymaktadır. Ayrıca kadınların zorunlu ve iş yerindeki eğitime daha az yatırım yapan işleri seçeceklerini öne sürmektedir. Buna ek olarak, kadınların çalışma yaşamı dışında kaldıkları dönem sonrası işe döndüklerinde, öğretmenlik gibi eski ücrete yakın ücret alacakları işleri tercih edecekleri kabul edilmektedir. İnsan Sermayesi Yaklaşımı, cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşma için de bir analiz olanağı yaratmaktadır. Yani gelecekteki daha yüksek tercihlerini gözden çıkaran kadınlar, şimdiki daha yüksek kazançları tercih etmektedirler. Bunun nedeni, daha

¹³⁵Lordoğlu ve Özkaplan, s. 222.

büyük insan sermayesi yatırımının bedelini ödeyecek kadar uzun süre işgücü piyasasında kalmayı beklemiyor olmalarıdır.

2. Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı

Gary Becker tarafından altyapısı kurulan bu model “Duygusal Ayrımcılık Modeli” olarak da adlandırılmaktadır. Becker’in ayrımcılıkla ilgili çalışmaları, insan sermayesi ve aile içinde iş bölümü üzerine yapılan araştırmalara yol göstermiştir. Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı, ayrımcı duyguların nasıl şekillendiğini açıklamaktadır ve bu yaklaşımda, duyguların tamamen ekonomik olmayan düşünceler tarafından belirlenmiş olduğu varsayılmaktadır. Ancak yaklaşımın zayıf yanı, ayrımcı duyguların ekonomik kararları nasıl etkilediğini göstermemesidir.

Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı’na göre, kadın işçiler bazı mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar. Bunun nedeni ise erkeklerin gerek işveren, gerek eş ve gerekse tüketici olarak kadınların çalışabilecekleri işlerin tercihi konusunda söz sahibi olmalarıdır. Kadın çalışanın eşinin çalıştığı yerde yaşamak zorunda olması ve bazı işlerde kadınlarla bir arada çalışmak istemeyen erkekler ve kadınlardan hizmet görmek istemeyen erkek tüketiciler, ayrımcılığın oluşmasını sağlayan öğelerdir¹³⁶. Bu öğeler ayrımcı duygulara kimin sahip olduğu varsayımına bağlı olarak işveren, tüketici (müşteri) ve çalışan (iş arkadaşları) ayrımcılığı şeklinde sınıflandırılmaktadır.

a. İşverenin Ayrımcılığı

Becker, işverenin eşit derecede verimliliğe sahip kadınları, erkeklere ödediği ücretten ayrımcılık katsayısı kadar düşük bir ücretle istihdam ettiğini vurgulamaktadır¹³⁷. Sadece işverenin kadınlara karşı ön yargılı davrandığı varsayıldığında, aslında söz konusu olan piyasa ayrımcılığıdır. Çünkü kadınlarla erkeklerin aynı üretken kapasiteye sahip olduğu kabul edilir. Eğer işverenler yüksek

¹³⁶Gülay Şenesen, Engin Pulhan ve Şemsa Özer, “Kadın İstihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep”, **KSGM**, Ankara, 2000, s. 10.

¹³⁷Ehrenberg ve Smith, ss. 541-548.

ücretli işlere erkekleri almaya tercih ediyorlarsa, bu tutum kadınlara karşı olan ön yargıdır ve kadınlara daha az verimliymiş gibi davranacaklardır.

Bir işveren, belirli bir gruba ya da kişiye karşı ayrımcı duygulara sahipse, nesnel davranamayacak ve bunun sonucunda o grup ya da kişi yoksun durumda kalacaktır. Örneğin işveren kadınlara karşı ayrımcılık yapıyorsa, iş başvurusu yapan adaylardan kadın olanı tercih etmeyecek; etse bile, daha az ücret ödeyerek daha niteliksiz işler için istihdam edecektir.

İşveren Ayrımcılığı Kuramı'na göre işverenler, erkek egemen bir toplumda eş, işveren ve yasa yapıcı olarak kadınların çalışabilecekleri işleri belirlemektedirler. Kadınların çalışabilecekleri alanlar erkekler tarafından belirlenmekte ve erkekler, kadınların bazı işlere yönelmesini engellemektedirler. Bu durum kadınlara karşı uygulanan ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır¹³⁸. Kurama göre, eğer kadınlar ile erkekler arasında ücret farklılıkları var ise, bunun nedeni kadın işgücünün işverenler tarafından tercih edilmemesidir. İşveren kadın ile erkek işçilerin verimliliklerinin eşit olduğu durumda bile kadınlara daha az ücret ödeyecektir. Böylelikle işverenler, kadın işçilerin verimlilikleri erkeklerle aynı olduğu halde daha az ücret ödeyerek, daha fazla kâr elde edeceklerdir¹³⁹.

Toplumda yer etmiş bazı kalıplar ve gelenekler de işverenin işgücü talebini belirlemektedir. Toplumların sosyo-kültürel yapılarına göre iş adamı, bilim adamı gibi kavramlar; bu işlerin işverenler tarafından kadın ya da erkek işi olarak nasıl algılandığını açıkça göstermektedir.

Kadın çalışanların ücretlerin belirlenmesinde, cinsiyet etmeninin büyük önem taşıdığı bilinen bir gerçektir. Sadece cinsiyet değil; işverene yakınlık, politik, dinsel ve kültürel etmenler gibi ayrımcı ölçütler de çalışan kadının ücretinin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Tüm ayrımcı ölçütler içerisinde en çok öne çıkan

¹³⁸Tuba Duruoğlu, "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma", **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, Sayı: 24, 2007, s. 69.

¹³⁹Daiji Kawaguchi, "A Market Test for Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Panel Data", **International Journal of Industrial Organization**, Vol:25, No:3, June 2007, s. 441.

ise, cinsiyet etmenidir. Gerekli eğitime, kıdeme ve deneyime sahip bir kadının karşısındaki ayrımcı bir işveren, öncelikle kadına cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yapmaktadır.

Kadın çalışanların ücretlerinin saptanmasında etkili olan en önemli belirleyiciler; kadın çalışanın yapmakta olduğu iş, kişisel yeteneği ve eğitim düzeyidir. Kadın çalışanların ücretlendirmede karşı karşıya kaldığı ayrımcılık, nitelikli olarak işgücü piyasalarında sürekli çalışamama sorunlarından da kaynaklanmaktadır ve bu iki sorun birbirini besleyen türdendir. Şöyle ki; gerekli eğitime sahip olamayan kadın, ancak işgücü piyasasındaki boşlukları doldurmaktadır. Bu durum bir yandan düşük ücrete razı olmayı, diğer yandan da geçici statüde çalışmayı kabul etmelerine neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar, insan sermayesine yapılan yatırımın, ücretlerin belirlenmesinde oldukça etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

İşverenin ayrımcılığı söz konusu olduğu durumlarda, aynı verimlilikte olmalarına karşın kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret ayrımcılığı fark edilinceye kadar işveren kârını artırmaya devam edecektir. Sonraki aşamada, sosyal baskılarla oluşan düşük verimlilik ve kârı arasında bir seçim yapmak durumunda kalan işveren, hangisinin kendisi için daha önemli olduğu kararını vererek ona göre davranışını belirlemektedir. Kadınların ve erkeklerin iş yerindeki ikamelerinin (birbirinin yerine geçme) her anlamda aynı olduğu ancak işverenin kadınlara karşı ayrımcı duygular taşıdığı varsayıldığında, işverenler yüksek ücretli işlere kadınlar yerine erkekleri almayı tercih ediyorlarsa, kadınlar erkeklerden daha az verimliymiş gibi davranacaklardır.

Marjinal Verimlilik (MP) kavramının, işgücü piyasasındaki tüm işçilerin cari marjinal verimliliğine karşılık geldiği ve “d”nin, bu verimliliğin kadınlar aleyhine ne kadar düşük değerlendirildiğini gösteren bir katsayı olduğu varsayıldığında; erkekler için piyasa dengesi, erkeklerin ücretlerinin (w_M) MP'lerine eşitlendiği noktada oluşacaktır:

$$MP = w_M$$

Kadınlar için denge ücreti (w_F), verimlilik düzeyinin firma açısından subjektif değerine eşittir.

$$MP - d = w_F \text{ ve } MP = w_F + d$$

Kadın ve erkeğin marjinal verimlilikleri eşit varsayıldığı için; $w_F < w_M$ olacaktır.

$$w_M = w_F + d$$

$$w_F = w_M - d$$

Bu durumda kadınların marjinal verimlilikleri erkeklerden daha düşük olarak değerlendirildiğinden, kadınlar daha düşük ücretten çalışmaya razı olacaklardır¹⁴⁰.

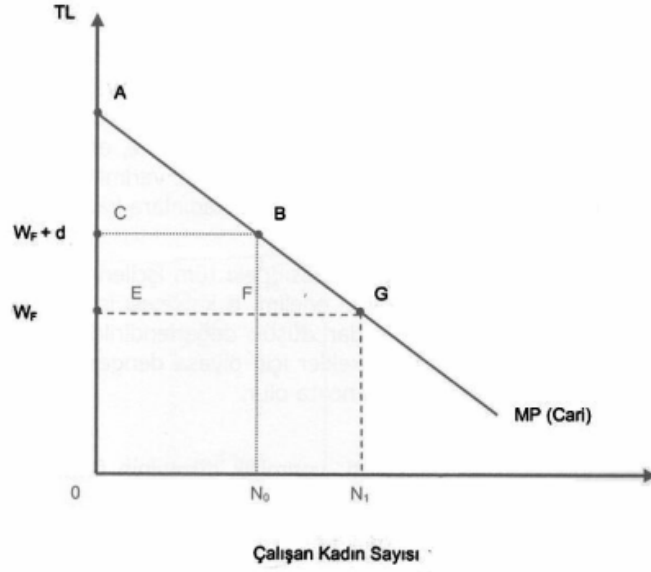
Aşağıdaki şekilden görüleceği gibi, İşverenin Ayrımcılığı Modeli'nin iki önemli çıkarımı vardır:

- Ayrımcılık yapan işveren, w ücret düzeyinde N_0 sayıda kadını $MP = w_F + d$ noktasında kiralayacaktır.
- Kâr ençoklaması yapan (ayrımcılık yapmayan) işveren ise, N_1 kadar kadın işçiyi istihdam edecek yani $MP = w_F$ olana kadar işe almayı sürdürecektir.

Şekil 3, ayrımcılık yapan bir firmada kadın istihdamının dengesini göstermektedir.

¹⁴⁰Lordoğlu ve Özkaplan, s. 229.

Şekil 3: Ayrımcılık Yapan Firmada Kadın İstihdamının Dengesi



Kaynak: Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul, 2007, s. 230.

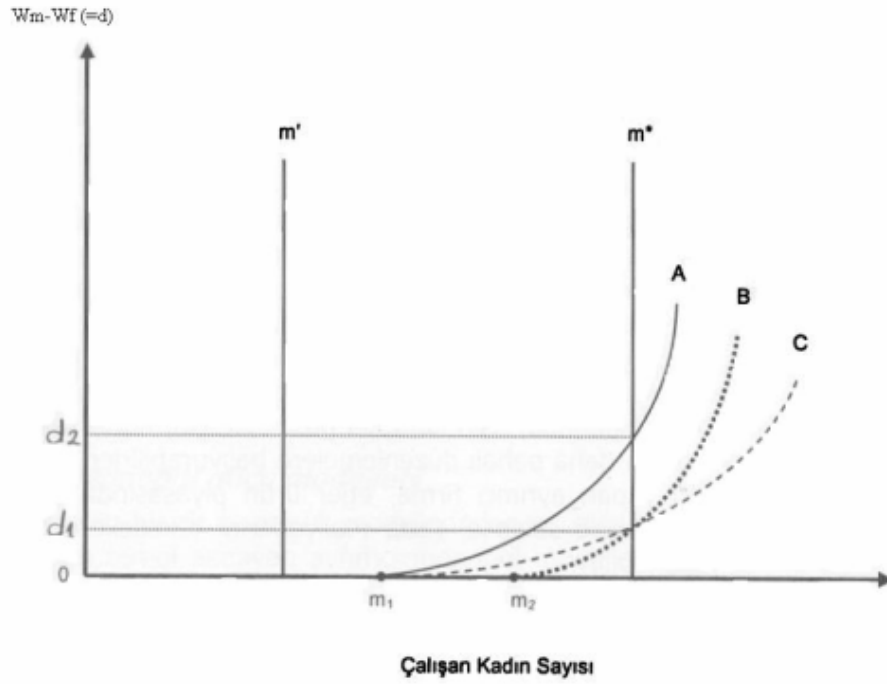
MP eğrisinin altında kalan alan, firmanın toplam hasılasını gösterir. Ayrımcılık yapan işverenin ücret maliyeti $0EFN_0$ alanıdır. AEFB alanı ise, ayrımcı işverenin kârını gösterir. Ayrımcılık yapmayan işverenin kârını gösteren alan AEG alanıdır. Ayrımcılık yapmayan işveren kadınları MP'leri ücret düzeyine eşit olduğu noktaya kadar sürdürür. Ayrımcılık yapan işverenler ön yargılı olduğu için belirli bir kârdan vazgeçmiş olurlar çünkü istihdam ettikleri kadın işçi sayısı daha azdır.

w_M ile w_F ücret düzeyleri arasındaki farkın analiz edilebilmesi için Şekil 4'deki kadınlara açık iş sayısına bakılması gerekmektedir. Kadın ve erkek verimliliğinin eşit olduğu piyasada kadınlara açık iş sayısı, kadın-erkek ücret farklılığının bir fonksiyonudur. Ayrımcılık yapmayan ve kâr ençoklaması yapan işverenler, kadınların ücret düzeyi w_F 'ye eşit olduğunda ($d=0$) bile kadın işçi istihdam etmeye devam edeceklerdir. $0m_1A$ eğrisi kaç tane (m) açık iş sunulduğunu göstermektedir.

Eğer iş arayanların sayısı m' (m_1 den az) ise, kadınların tümü ayrımcılık yapmayan işveren tarafından işe alınacaktır ve bu noktada $w_F = w_M$ 'dir. İş arayanların sayısı m^* (m den çok) ise, kadınlar için bir ücret makası oluşur ve $0m_1A$ eğrisi ücret makasının 0'dan d_2 'ye yükseleceğini gösterir. Bu durumda ücret

farklılığının boyutu iş arayan kadınların sayısına bağlı olacaktır. İş arayan kadınların sayısı m^* 'den büyük olursa, kadın ve erkek ücretleri arasındaki fark d_2 'den büyük olacaktır. Bu farkın büyüklüğü, işverenin kadınlara karşı ön yargısıyla doğru orantılı olarak değişmektedir. Ayrımcılık yapan işveren sayısındaki artış, sunum (arz) eğrisini $0m_1A$ 'dan $0m_2B$ 'ye kaydıracaktır.

Şekil 4: Kadınlara Açık İş Sunumu



Kaynak: Lordoğlu ve Özkaplan, s. 231.

İşverenlerin kârları yerine faydalarını ençokladıkları yukarıdaki modelde bu tip firmaların nasıl ayakta kalacakları merak konusudur çünkü rekabetçi piyasa ortamında firmaların kâr ençoklaması yaptıkları düşünülür. Ayrımcı olmayan firmalar, ayrımcı olanlara göre daha fazla kâr ençoklaması yaptıkları için piyasada daha güçlü konumda olacaklardır. Bu da ayrımcılık yapan firmaların çok zor bir durumda kalarak zamanla ayrımcılığı ortadan kaldıracaklarını göstermektedir. Ayrımcılık yapan firma daha yüksek maliyetlerle çalışmaktadır ancak bu gibi firmalarda çalışanların ya da firma sahiplerinin başka amaçları da vardır. Eğer firma

piyasada yeterince güçlüyse, yüksek maliyetlerini sattığı ürünlerin fiyatlarına yansıtarak bunu giderebilir¹⁴¹.

b. Müşterilerin Ayrımcılığı

Müşterilerin bazıları, kendilerine erkekler yerine kadınların hizmet etmesini isteyebilir, bazen de bunun tam tersi olabilir. Bu gibi durumlarda kadınlar aleyhine mesleki katmanlaşma oluşabilir. Çünkü pilotluk, borsa uzmanlığı gibi mesleklerde erkekler tercih edilir; hosteslik, hemşirelik gibi daha az beceri ve sorumluluk gerektiren işlerde ise kadınlar çalışmak durumunda kalabilirler. Eğer kadınlar müşterilerin erkekleri görmek istedikleri işlerde çalışmak istiyorlarsa; ya daha az ücrete razı olacaklar ya da daha donanımlı olmak zorunda kalacaklardır. Çünkü bu gibi işler için firmanın ve müşterilerin tercihi erkeklerden yanadır ve kadınlar istihdamda yer alabilmek için çok daha fazla çaba harcamak durumunda kalmaktadırlar.

Kadınların istihdamı ve ücretleri, ayrımcılığın olduğu sektörlerde azalmaktadır. Çalışanların müşterilerle karşı karşıya geldiği sektörler genellikle hizmet sektörüdür ve ayrımcılığın yaşandığı durumlarda kadınlar, müşteri ile karşı karşıya gelmedikleri sektörlerde iş aramaya başlarlar. Sonuçta, kadın istihdamı bu sektörlerde artma eğilimi göstermektedir.

Müşterilerin satın alacağı mal ve satıcının özellikleri ile ilgili ön yargıları varsa, bu durum maliyete yansıtacaktır. Tam ve mükemmel olmayan bilgiye dayanan bu yargı, gelir dağılımında iki önemli etki doğuracaktır. Birincisi, müşteri ayrımcılığından kaynaklı ayrımcılıktan dolayı bu kişilerin ortalama gelirleri daha düşük olacaktır. İkincisi, bu kişilerin iş yerinde müşterilerden kaynaklanan ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaları nedeniyle kendi işlerini kurma eğilimleri de düşük olacaktır¹⁴².

¹⁴¹Lordoğlu ve Özkaplan, s. 232.

¹⁴²J. George Borjas ve G. Stephen Bronars, "Consumer Discrimination and Self-Employment", **The Journal of Political Economy**, Vol:97, No:3, June 1989, http://www.nber.org/papers/w2627.pdf?new_window=1 (18.01.2011), s. 1.

Müşteri Ayrımcılığı Kuramı'nın en önemli kanıtı, azınlıkların sahibi oldukları iş yerlerindeki işverenlerin ortalama gelirinin de, toplumdaki diğer iş yerlerine göre daha düşük olmasıdır. Çünkü müşteriler en düşük fiyatlı malı ararken bile azınlıkların ürettiği malları satın almak istemezler. Bu durum azınlıkların sahip oldukları iş yeri sayısı, çoğunluğun sahip olduğu iş yeri sayısına eşitlenene kadar devam edecektir¹⁴³.

Müşteri ayrımcılığı mal piyasasında pek görülmemektedir çünkü hizmet ve satış sektöründe müşteriler ve çalışanlar karşı karşıya gelmektedirler. Bu nedenle Müşteri Ayrımcılığı Kuramı, mal piyasasında görülen ayrımcılığı açıklayamamaktadır.

c. İş Arkadaşlarının Ayrımcılığı

Aynı yerde çalışan iş arkadaşlarının birbirlerine karşı uyguladıkları ayrımcılığın iki nedeni vardır: Birincisi, bir toplumda çoğunluğu oluşturan erkeklerin iş yerinde kendinden farklı ırk ve cinsiyetteki kadınlarla arkadaşlık etmek ve üst yönetim kadrolarında kadınların bulunduğu iş yerlerinde çalışmak istememeleridir. Diğeri ise, erkeklerin kadınların işlerini ellerinden alacakları ve ekonomik özgürlük elde ederek bazı mesleklerde işgücü arzını ele geçirecekleri kaygısıdır¹⁴⁴.

İşveren, mevcut işçilerin hoşlanmadığı cinsiyette olan bir kişiyi işe almak istemez çünkü bu durum iş yerinde çalışan diğer işçilerin performansını düşürecektir. Üstelik eğer mevcut işçiler vazgeçilemeyecek ya da en azından ikamesi zor olacak konumdaysalar, bu durumda işveren mevcut çalışanların isteği doğrultusunda kadın çalışan istihdam etmeyecektir. Kadınlara karşı duyulan bu tip ön yargıları kırmak hiç kolay değildir. Kadından emir alınmayacağını ve kadınların iş yaşamında yeterince donanımlı olmadıklarını düşünenlerin sayısı oldukça fazladır. Ayrımcılık yapan bu düşüncedeki erkek çalışanlar, kadınların iş yerlerinde çaycı, kat hizmetlisi, temizlikçi

¹⁴³A. Dan Black, "Discrimination in an Equilibrium Search Model", **Journal of Labor Economics**, Vol:13, No:2, April 1995, ss. 309-333.

¹⁴⁴Derek Carline, **Labour Economics (Surveys in Economics)**, Longman, United Kingdom, 1985, s. 102.

gibi daha düşük statülü görevlerde çalışmasını uygun görürler. Bu durumda erkek işçiler, işverenin kadın işçi istihdam etme çabasını engellemeye çalışacaklardır. İşveren erkek çalışanlarla çalışmayı tercih ederse, erkek işçilere kadın işçilere ödediğinden daha fazla ücret ödemek zorunda kalacaktır. Bu da iş yerinin bölüm ve alt bölümlere ayrılmasına yol açarak katmanlaşmayı beraberinde getirmektedir. Bu tip iş yerleri ekonomik ve yasalar açısından etkin çalışamazlar. Bunun nedeni, cinsiyete göre katmanlaştırılmış iş yerlerinde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek ücret almalarıdır.

İş Arkadaşlarının Ayrımcılığı Kuramı'na ilişkin yaklaşımlardan biri, kadın çalışanların bile genelde kadın yöneticilerle çalışmayı tercih etmemeleridir. Bu durumda, terfi dönemlerinde ya da işe alma aşamasında kadınların aleyhine uygulanan ayrımcılık da söz konusu olmaktadır. Bu kuramla ilgili bir diğer yaklaşım ise, kadın ile erkek işçi arasındaki ikame esnekliğidir. Erkek işçilerin kadın işçilere oranla ikame esnekliği azalmışsa, bu durumda erkek işçilerin ortak tavır koymaları ve sendikaların desteğinin sağlanmasıyla kadınlara karşı ayrımcılığın olması kaçınılmazdır. Sendika üyesi ve özgül becerilerin sahibi olma yoluyla erkek işçiler, ayrımcı duyguları nedeniyle tekel gücünden kaynaklanan tazmin edici bir ücret alacaklardır¹⁴⁵.

İşgücü piyasalarında bu şekilde bir ayrımcılığın çıkması vardiyalı işler ve ayrılmış iş yerleri ile sonuçlanmaktadır. Böylece tekel gücüne sahip olmayan ön yargılı işçiler ayrılmış bir iş yerinde çalışıyor olmanın ayrımcılığını, eşit üretkenliğe sahip ön yargısız işçilerden daha düşük bir ücret alarak ödeyecektir.

3. Tekel Gücü Modelleri

Tekel (Monopol) Gücü Modelleri'ne göre, işgücü piyasasında ayrımcılık yapılmaktadır çünkü ayrımcılık yapmak kârlıdır. Ayrımcılık işgücünü birbiriyle

¹⁴⁵James E. Long, "Public-Private Sectoral Differences in Employment Discrimination", **Southern Economic Journal**, Vol:42, No:1, July 1975, ss. 89-96.

rekabet edemeyen ırk ve cinsiyet gibi alt gruplara böldüğü için rekabetçi güçler işgücü piyasasında etkili olamazlar.

Tekel Gücü Modeli, ilk olarak Joan Robinson tarafından ortaya atılmıştır. Elde edilen tekелci gücün, işgücü piyasalarında az sayıda satıcı ve/veya az sayıda alıcının birbiriyle anlaşması şeklinde ortaya çıkan iki kaynağı bulunmaktadır. İşgücü piyasalarında tekел gücünden kaynaklanan ayrımcılığı açıklamak üzere çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu modellerde, işçilerin tam bilgiye sahip olduğu ve iş değişikliği durumunda akışkanlıktan kaynaklanan bir maliyet olmadığı varsayılmıştır. Oysa bazı kuramlarda (İş Arkadaşlarının Ayrımcılığı Kuramı gibi) işlerin türdeş olduğu fakat iş değiştirmenin zaman ve/veya para maliyeti doğuracağı öne sürülmektedir. Ayrıca bu maliyetin, işgücü piyasalarında işverenlere tekел gücü sağlayan bir unsur olduğu varsayılmıştır¹⁴⁶.

İşçinin ücretinin marjinal verimliliğinden daha az olduğu Tekel Gücü Modeli'nde, aradaki fark işgücü piyasasındaki tekелci unsurlara bağlıdır. Bu fark işgücü arzı ücret esnekliği tarafından belirlenmektedir. Erkeklerin artan eğimli işgücü arz eğrisine sahip olduğu ve firmaların kâr ençoklaması yaptığı varsayımıyla, kadınların daha az olan işgücü arz esnekliği daha düşük ücrete neden olmaktadır. Kadın ve erkek ücretleri arasındaki fark, kadınların işgücü arz eğrisinin erkeklere oranla daha az esnek olmasından kaynaklanmaktadır¹⁴⁷.

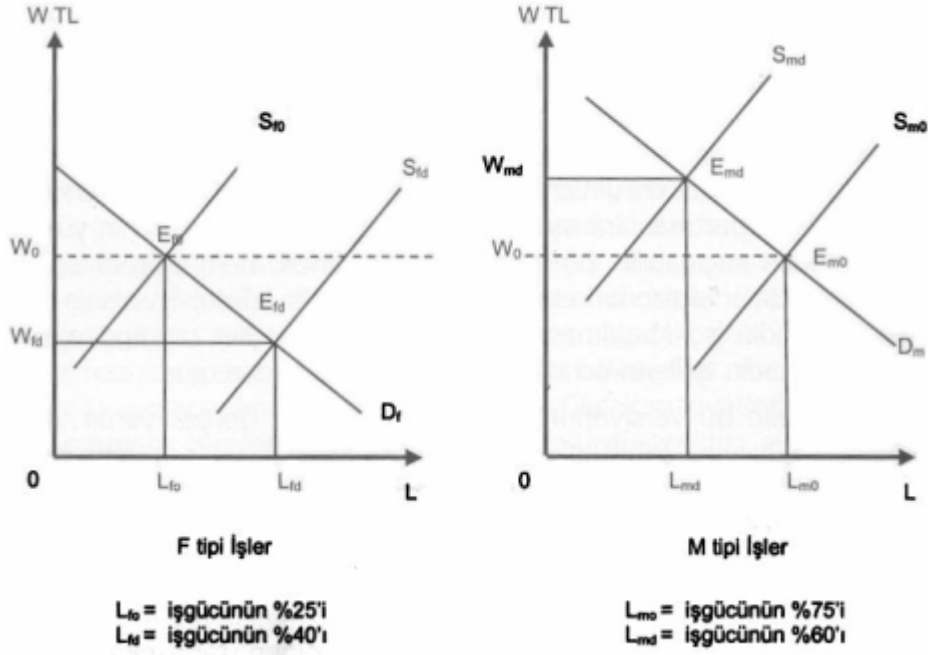
Tekel Gücü Modelleri'nin içerisinde yer alan Hücüm Modeli, Barbara Bergmann tarafından geliştirilmiş ve mesleki katmanlaşmaya çok önem veren bir özelliktedir. Bu modele göre, kadın işlerinde işgücü talebi (açık iş sayısı) o işe girmek isteyen kadın işgücü arzından fazlaysa; bir tür hücüm olacaktır ve kadın işlerinde ücretler erkek işlerine göre daha düşük olduğu için, kadın işlerinde çalışan erkekler de daha düşük ücret alacaklardır. Erkekler zorunlu kaldıklarından ya da

¹⁴⁶ Alan Manning, "The Real Thin Theory: Monopsony in Modern Labour Markets", **Labour Economics**, Vol:10 No:2, April 2003, ss. 105-131.

¹⁴⁷ Francine D. Blau ve Carol L. Jusenius, "Economists' Approaches To Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal", **Signs**, Part 2, Spring 1976, ss. 181-199.

tercih ettikleri için kadın işlerinde çalışabilirler. Ancak bu tip işlerdeki daha düşük ücretlerin nedeni, çok sayıda kadının bu alanlara hücum etmeleridir¹⁴⁸.

Şekil 5: Hücum Modelinin Gösterimi



Kaynak: Lordoğlu ve Özkaplan, s. 234.

Şekil 5’de Hücum Modeli’nin işleyişi yer almaktadır. F ve M tane açık iş ve kadın-erkek işgücünün birbirinin tam ikamesi olduğu durumda, D_f ve D_m talep eğrilerini; S_{f0} ve S_{m0} işgücü arz eğrilerini göstermektedir. Ayrımcılığın olmadığı piyasada W_0 denge noktası, her iki tip iş için eşit olduğu noktada belirlenir. Bütün işçiler eşit donanımına sahip olduğuna göre, işverenler için kadın ya da erkek işe almak fark etmemektedir. F ya da M tipi işlerden birinde ücret daha yüksek ise, işçiler yüksek ücretin olduğu tarafa doğru kayacaklar ve bu süreç her iki tip işteki ücretler eşitleninceye kadar devam edecektir. (Yukarıdaki analizde, F ve M tipi işler arasında çekicilik açısından herhangi bir fark olmadığı; kadın ve erkekler için rastgele bir dağılım yapıldığı varsayılmıştır).

¹⁴⁸Lordoğlu ve Özkaplan, ss. 233-234.

Bazı mesleklerde kadınlara karşı ayrımcılık yapılıyorsa, erkek işleri için işgücü arz eğrisi S_{m0} 'dan S_{md} 'ye kayar ve ücretler W_{md} 'ye yükselir. Bu ücret düzeyinde sadece L_{md} kadar işçi M tipi işlerde çalışabilir ve tüm kadınlar F tipi işlere hücum etmek durumunda kalır. Bunun sonucunda F tipi işlerde işgücü arzı ücretleri W_{fd} 'e düşürür ve L_{fd} kadar işçi F tipi işlerde istihdam edilmeye başlar. Eğer M sektöründe arz ve talebi eşitleyen ücret oranı, F sektöründe arz ve talebi eşitleyen ücret oranına eşitse; hiçbir ücret farkı oluşmaz. Kısaca, mesleki tabakalaşma her zaman ücret farklılığı ile sonuçlanmaz¹⁴⁹.

Kadın çalışanların işgücü piyasasında akışkanlığı erkeklere göre daha azdır ve alternatif iş olanakları da sınırlıdır. Bu nedenle, kadın işgücünün arz esnekliği erkeklere oranla daha düşüktür. Eğer işgücü piyasasında işgücü arzının tek farklılığı cinsiyet ve işgücü arz esnekliğiyse, bu durumda kadın çalışanların ücretlerinin erkeklere oranla daha düşük olması kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca, kadının fiziksel yapısının erkeklere göre daha zayıf oluşu nedeniyle gerek meslek sınavları, eğitim ve staj aşamalarında ve gerekse kanunlarla kadınların fazla çalışmasının engellenmesi; cinsiyete bağlı meslek farklılaşmasını desteklemektedir. Kadın, kendisine biçilen toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı da sınırlı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bir iş için cinsiyete bağlı bir yapının oluşması da, işverene ücret ayrımcılığını sağlayan Tekel Gücü'nü vermektedir¹⁵⁰.

4. Aşırı Kalabalıklaşma Kuramı

Aşırı Kalabalıklaşma (Overcrowding) Kuramı, ilk olarak 1918'de Millicent Fawcett tarafından ortaya atılmıştır. Fawcett işverenlerin ön yargısının, sosyal ve geleneksel bakış açılarının, kadınların belli mesleklere girmesini engellediklerini öne sürmektedir. Kadınların düşük statülü ve niteliksiz işlerde yoğunlaşmaları da ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Francis Edgeworth bu kuramı 1922 yılında neo-klasik arz ve talep analizleri ile formüle etmiştir. Yaptığı çalışmalar sonucunda,

¹⁴⁹Lordoğlu ve Özkaplan, s. 235.

¹⁵⁰Morley Gunderson, "The Influence of Status and Sex Composition of Occupations on the Male – Female Earnings Gap", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol:31, No:2, June 1978, ss. 217-226.

kadınların belli mesleklerde kalabalıklaştığını ve bunun da ücretlerini düşürdüğünü açıklamıştır. 1971 yılında Bergmann ilk olarak ırk ayrımcılığı açıklamasında, daha sonra da aynı modeli cinsiyet ayrımcılığını açıklamada kullanmıştır¹⁵¹.

Aşırı Kalabalıklaşma Kuramı'ndan ortaya çıkan iki hipotez vardır. Bunlar:

- Azınlık işçiler ancak eğitim düzeylerini artırarak, işgücü piyasalarındaki diğer ücretler arasındaki farkı kapatabilirler. Bunun nedeni azınlıkların, işgücü piyasalarındaki diğer işçilerden daha düşük eğitim düzeyine sahip olmasıdır.
- Bazı firmalar cari ücret düzeyinden daha yüksek ücret ödeyerek, bu işlerde sınırlı işgücü talebi nedeniyle işgücü arzı açısından fazlalık yaratmaktadırlar ve bu işler azınlıklara ayrılmamaktadır¹⁵².

Kadın ve erkek çalışanlar arasında işgücü açısından akışkanlık olmadığı durumda kadın çalışanlar sınırlı sayıda iş için tercih edilmektedirler ve bu da kadınların daha az ücret almasına yol açmaktadır. Çalışanlar marjinal verimliliklerine eşit oranda bir ücret alsalar bile, kadın çalışanlara olan talep daha az ve sermaye – işgücü oranı çalışan sayısına bağlı olduğundan; kadın çalışanların verimlilikleri erkeklere oranla daha düşük olmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığına dayanan diğer modeller ile Aşırı Kalabalıklaşma Kuramı arasındaki en büyük fark; bu yaklaşımın tam rekabetçi işgücü piyasası analizini terk etmesi ve kadınların belli mesleklerde yoğunlaşmasını yani mesleki ayrımcılığı gündeme getirmesidir. Kadınların belli başlı meslek gruplarında yoğunlaştıklarını ortaya koyarak konuya bu açıdan bir yorum getiren Aşırı Kalabalıklaşma Kuramı'na göre kadınlar, erkek çalışanlarla eşit insan sermayesi donanımına sahip olsalar bile onlarla aynı piyasada rekabet edemeyecekler ve daha az ücret alacaklardır. Bunun nedeni, piyasadaki birçok işin kadın ve erkek işi olarak ayrılmasıdır. Sonuçta, kadınlarla erkekler sahip oldukları insan sermayelerini ve

¹⁵¹Zafiris Tzannatos, "The Long-run Effects of the Sex Integration of the British Labour Market", **Journal of Economic Studies**, Vol:15, No:1, 1988, ss. 1-18.

¹⁵²Carline, s. 114.

emeklerini farklı piyasalarda arz etmektedirler. Erkek işi olarak tanımlanan işlerin piyasada daha fazla olması ve kadın işi tanımlamasına ise sınırlı sayıda işin girmesi sonucu, belirli mesleklerde kadınlar açısından bir kalabalıklaşma ortaya çıkacaktır ve bu da kadınların ücretlerinde bir düşüşe neden olacaktır¹⁵³.

B. Kurumcu İktisat ve Ayrımcılık

Kurumcu İktisat; sendika ya da büyük ölçekli işletmeler gibi kurumların, kimin işe alınacağına veya atılacağına ve kimin ne kadar ücret alacağına karar veren birimler olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşım, işgücü piyasasının tabakalaştığını ve Neo-klasik Kuram'a göre işlediğini kabul etmektedir. Ayrıca tabakalar arası geçişlerin zor olduğunu da vurgulamaktadır. Kurumcular, genellikle cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşma üzerinde analiz yapmakta ve kadınların az sayıda kadın mesleklerinde buluşmalarının nedenini istatistiksel ayrımcılıkla açıklamaktadırlar. Buna göre işçiler bir kez işgücü piyasasının belirli bir tabakasından iş bulunca, işle ilgili becerilerle donanırlar ve böylece mesleki katmanlaşmanın kalıplarını daha da güçlendirirler¹⁵⁴.

Kurumcular, neo-klasiklerin ileri sürdüğü İnsan Sermayesi Yaklaşımı'nı eleştirerek eğitimin aslında kazanç ve mesleki konum üzerinde o kadar etkili olmadığını savunmaktadırlar. Aynı zamanda eğitimle verimlilik arasındaki ilişkiyi sorgulayarak insan sermayesi birikiminin bireysel değil, toplumsal bir süreç olduğunu öne sürmektedirler. Kurumcular eğitim ile kazanç arasındaki ilişkiyi analiz ederken, işverenlerin işçinin verimliliği ile ilgili gerekli bilgiye sahip olduğunu ve işe almadan önce bir eleme yaptıklarını savunmaktadırlar. Bu nedenle eğitimin verimliliği artıran bir araçtan çok, adayların yetkinlik düzeyini belirleyen bir gösterge olarak ele alınmasının doğru olduğunu ileri sürmektedirler.

¹⁵³Barbara Bergmann, "Does the Market for Women's Labour Need Fixing?", **Journal of Economic Perspectives**, Vol:3, No:1, 1989, ss. 43-60.

¹⁵⁴Richard Anker, "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", **International Labor Review**, Vol:136, No:3, 1997, ss. 315-339.

Kurumcular, İnsan Sermayesi Modeli'nin eğitim - çalışma süresi - ücret ilişkisi üzerinde bazı saptamalarda bulunmuşlardır. Buna göre, düşük gelirli GOÜ'lerde Formel İşgücü Piyasaları da küçük ölçeklidir; eğitilmiş ve nitelikli işgücü, her iki cinsiyetten de yeterince vardır. İkinci olarak; bir kadının eğitimi, iş deneyimi ve mesleği arasındaki ilişki çift yönlüdür ve kadınlar kendilerine önerilmediği ya da seçemedikleri için bazı işlerde çalışamazlar.

İnsan Sermayesi Modeli, kadınların iş deneyimi gerektirmeyen, yüksek ücretli ve işten ayrıldıklarında maliyeti yüksek olmayan işleri tercih ettiklerini savunmaktadır ancak kurumcuların buna karşı eleştirileri vardır. Öncelikle Dünya'da kadınların işgücüne katılma oranları gittikçe yükselmektedir. Ayrıca, doğurganlık oranının azalması, daha geç yaşta evlenilmesi, yalnız yaşayan kadın sayısında artış, ev teknolojisindeki hızlı değişim gibi etmenler; kadınların artık sürekli işlere gereksinim duyduklarını ve işgücü piyasasında daha uzun süre kaldıklarını göstermektedir. İşlerin kadın (tezgâhtarlık, sekreterlik) ve erkek işi (kamyon şoförlüğü, otomobil tamirciliği) şeklinde belirlenmesi tüm Dünya'da varlığını sürdürmekle birlikte; aslında erkek işi denen birçok iş, daha çok iş deneyimi ya da süreklilik gerektirmemektedir. Örneğin sekreterlik yapmak, posta dağıtım şoförlüğü yapmaya göre daha çok bilgi ve donanım gerektirir ancak sekreterlerin ücreti şoförlerinkinden daha düşüktür. Kısaca yüksek insan sermayesi yatırımı ve iş deneyimiyle, yüksek ücret arasında pozitif bir ilişki bulunmamaktadır¹⁵⁵. Çalışan kadınların bir başka sorunu da, temel sorumluluk alanlarını ev ve aile olarak değerlendirmeleri ve bunun sonucunda iş çıkışı hemen evlerine yönelmeleridir. Bu nedenle, çalışma yaşamının birçok gereğini (eğitim, odaklanma, performans) yerine getirememekte ve bunların yoksunluğundan dolayı sorunlar yaşamaktadırlar¹⁵⁶.

Ayrımcılık, toplumsal kurumların günlük işleyişlerinde farklı gruplar için farklı sonuçlara neden olabilir; örneğin ayrımcılığa uğrayan grup ırksal azınlıkta, bir kurumsal ırkçılıktan söz edilebilir. Toplumsal olarak faaliyet gösteren hastane, okul gibi kurumlarının sunacağı hizmetlerde bireyin cinsiyet, din, ırk gibi özelliklerine

¹⁵⁵Anker, 1998, s. 125.

¹⁵⁶Fatma Fidan, "Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler: Gıda Sektörü Örneği", *İstanbul Üniversitesi Politik Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:32, 2005, ss. 187-203.

dayanarak hizmetin kısıtlanması, bir kurumsal ayrımcılık uygulamasıdır. Kurumsal ayrımcılıkta kurallar (standartlar), ayrımcı olmayan şekilde görünür. Bu normlar; ırk, renk, inanç ne olursa olsun uygulanır. Bazı durumlarda ırk ve etnik grup üyeleri eşit olanaklardan yoksun kalmaktadırlar. Okullara kabul edilmede, profesyonel statülerde ya da işgücü piyasalarında dezavantajlı konumda oldukları için daha az şansları olmaktadır¹⁵⁷.

Kurumculuğun ırkçılığa dayalı ayrımcılığı inceleyen modeli bir tür pazarlık modeli olarak tasarlanmıştır. Örneğin, nitelikli bir zenciyi işe almaya karar veren bir işveren, beyaz işçilerin göstereceği tepkiyi de dikkate almak durumundadır. Bu karar, zenci ve beyaz gruplar ile onların destekleyicilerini karşı karşıya getirebilir. Burada da bir pazarlık söz konusu olmakta ve işveren zencilerin işe alınıp alınmayacağını belirlemektedir. Böyle bir modelde; zenci işçiler, örgütler, sendikalar, beyaz işçiler, işverenler, yerel ve ulusal yönetimler gibi birçok karar birimi yer alır. Ayrımcılık yapan beyazların bu statülerini korumak istedikleri varsayıldığında, bu yönüyle ayrımcılık mesleki konuma ve eğitime ilişkin eşitsizlikler yaratmış olacaktır. Burada zenci ve beyaz işçiler ikame olmaktan çıkmış ve ayrımcılık kurumsallaşmıştır.

Becker'in ayrımcılıkla ilgili tercihlerini, kurumcular iki açıdan eleştirirler. Öncelikle, kâr ençoklaması yapan işverenin rekabetçi bir ortamda varlığını nasıl sürdüreceği belirsizdir. Öte yandan, bazı işverenler ayrımcılık yapma eğilimindeyken; her iki cinsiyetin de beceri, tercih ve işin özelliği açısından her işin gerektirdiği niteliklerle buluşması olasıdır. Bu durumda, her meslekte kadın ve erkeklerin birbirine yakın oranda yer alması beklenir ancak gerçekte bunun böyle olduğu görülmemiştir¹⁵⁸.

1. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli

İstatistiksel ayrımcılık, kurumcuların neo-klasik yöntemini benimseyen, ancak kurumcu mantığa sadık kalan bir modeldir ve ayrımcılığın bir başka kaynağını

¹⁵⁷Vincent N. Parillo, **Contemporary Social Problems**, Fifth Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2002, s.217.

¹⁵⁸Lordoğlu ve Özkaplan, s. 238.

analiz eder. İşverenlerin bir kişiyi işe almadan önce yararlandığı bilginin kalitesi ve çeşidi önemlidir. İşverenler, işe başvuran adayların potansiyel verimliliklerini öngörümlemek durumundadırlar ancak onların gerçek verimliliklerini tam olarak kestiremeyeceklerdir. Bunun nedeni, işe alma sürecinde işverenin edindiği bilgilerin (eğitim, yaş, iş deneyimi, sınav sonuçları) adayın verimliliği konusunda yetersiz kalmasıdır. İşverenler bu yüzden öznel değerlendirmelere başvurabilirler ve bunlar ön yargı olmasa bile bir ayrımcılık gibi düşünülebilir. İşverenler, görüştüğü adaylarla uzun dönemli istihdam ilişkileri kurmak istediği için ırk, cinsiyet gibi etmenleri de göz önüne alırlar. Her başvuran adayı belli testlere tabi tutmak pahalı bir işlemdir ve üstelik bu testler belirsiz sonuçlar verebilir. İşverenler de, adayların ait oldukları demografik grupla ilgili sorular sorarak bazı varsayımlarda bulunabilirler.

İşverenler toplum tarafından genel olarak kabul görmüş düşüncelerden hareketle, kadınların kararlı (istikrarlı) çalışmayacağı ve evlenip çocuk sahibi olursa işten ayrılacağı gibi düşünceler doğrultusunda; kadın işçi adaylarına erkek işçi adaylarından daha ölçülü yaklaşmakta ve işe alma sürecinde kadınlara ayrımcılık yapmaktadır. Sonuçta bu süreç, işçi olarak işe alınsa bile kadın işçilerin ücretlerine de yansıyor kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret almasına yol açmaktadır¹⁵⁹. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli'ne göre, kadınlar süreklilik gösteren iş alanlarından dışlanmaktadır. Çünkü işverenler kadın çalışanları erkek çalışanlara göre daha az kararlı çalışanlar olarak değerlendirmektedir. Sürekli iş alanlarından dışlanma kadınların karşı karşıya olduğu ayrımcılığın bir kanıtıdır. İşverenler her kadının cinsiyetine bağlı olarak diğer kadınlar gibi davranacağını varsayarak hareket etmektedirler¹⁶⁰.

İrk ve cinsiyete dayalı algılamaları bir grup bilgisi olarak kullanılıp yanılgıya düşmek de olanaklıdır. Örneğin kadınların kısa süreli çalışmayı tercih ettikleri bilgisi, işvereni eşit eğitim düzeyine sahip erkeklere göre kadınların daha az değerli oldukları kanısına götürür ve işe alırken erkek adayları tercih etmesine yol açar. Bu

¹⁵⁹Ömer Faruk Çolak ve Hakan N. Ardor, "İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri", **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt:12 Sayı:40, 2001, ss. 89-112.

¹⁶⁰Edmund S. Phelps, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", **The American Economic Review**, Vol:62, No:4, September 1972, s. 659.

tip ayrımcılığın işvereni doğru kararlara yöneltebileceği düşünülse de, her zaman ortalamayı baz almanın bazı riskleri vardır. Grubu açısından farklı algılanan bir kadın ya da zenci aday, grup verilerine göre değerlendirilerek işe alınmayabilir. Dolayısıyla, işe almada ve ücretlerdeki eşitsizlik grup verilerine dayanarak oluşturulmuş olur ve bu da işvereni doğru olmayan sonuçlara götürebilir. Üstelik gruba ait olan üyelerin gittikçe birbirlerinden farklı hale gelmesiyle, gruba ait verilerin kullanılması daha pahalı bir hale de gelecektir.

İstatistiksel Ayrımcılık Modeli, işverenler açısından kârlı ve rasyonel bir davranıştır çünkü bireysel değerlendirme yapmadan genellemelerle çıkarımlara varmak daha az maliyetlidir. Ancak yanlış ve güncel olmayan bilgilerle karar vermek, işverenleri doğru olmayan sonuçlara götürebilmektedir. Bunun sonucunda kadın adaylar ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıklarından mağdur olmaktadır.

Kurumcuların İstatistiksel Ayrımcılık Modeli'ne yaptıkları en önemli katkı; bir bireyin kendisine ait yeteneklerinden çok, ait olduğu gruba ilişkin özelliklerine dayanarak yargılanmasının ayrımcılık olduğunu göstermeleridir. Ayrıca istatistiksel ayrımcılığın geri besleme etkileri de vardır. Örneğin kadınlar firmaya özgü eğitimin daha az ve işgücü devri maliyetinin daha düşük olduğu işlerde istihdam etmeyi sürdürürlerse, kendilerinden beklenen davranışı benimseyerek ona göre davranmaktadırlar. Bu durumda, cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkisi uzun süreli olabilmektedir¹⁶¹.

Tam, mükemmel ve doğru olmayan bilgiye dayanan ayrımcılık, İstatistiksel Ayrımcılık Modeli'nin temelini oluşturmaktadır. Ancak kuramın ileri sürdüğü gibi bu bilgiler doğru değilse, işverenler bunu fark edecek ve ayrımcılık sona erecektir. Bu anlamda kuram, uzun dönemde işgücü piyasalarındaki ayrımcılığı açıklayamamaktadır¹⁶². İstatistiksel Ayrımcılık Modeli'ne ilişkin bir başka eleştiri

¹⁶¹Janice Peterson ve Margaret Lewis, **The Elgar Companion to Feminist Economics**, Edward Elgar Publishing, Northampton, 1999, ss. 479-486.

¹⁶²William A. Jr. Darity ve Patrick L. Mason, "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender", **The Journal of Economic Perspectives**, Vol:12, No:2, Spring 1998, s. 83.

ise, bir grup insana yapılan ayrımcılığın işgücü piyasasında dışsallıklar yaratacağı ve bu dışsallıkların işgücü piyasasında etkili olup olmayacağını bilinememesidir¹⁶³.

2. İkili İşgücü Piyasaları Kuramı

İkili İşgücü Piyasaları (Dual – Labor – Markets, DLM) Kuramı literatürde “Bölümlendirilmiş İşgücü Piyasası Kuramı” olarak da bilinmektedir. Bu kuram, işgücü piyasalarında her zaman marjinal verimlilik ilkesinin geçerli olmadığını ileri sürerek İnsan Sermayesi Yaklaşımı’nı eleştirmektedir. Buna göre, marjinal verimlilik ilkesi işgücü piyasalarında herkese değil, sadece belirli bir kesime uygulanabilmektedir. İşgücünün işler arası dağılımında ve ücretlerin belirlenmesinde eğitim ve insan sermayesini oluşturan değişkenlerin bir önemi yoktur ve bu piyasada ücretler kişilere göre değil, işlere göre belirlenmektedir¹⁶⁴.

İşgücü piyasalarında iyi ve kötü iş kavramlarından yola çıkarak ortaya atılan DLM Kuramı’na göre piyasalar birincil ve ikincil olmak üzere ikiye ayrılmaktadırlar. İlk olarak Peter Doeringer ve Michael Piore tarafından gündeme getirilen bu kuramda, iki tür işgücü piyasası olduğu belirtilmektedir. Birincil İşgücü Piyasası’nda, insanların ücretleri yüksek ve terfi olanakları eşittir. Ayrıca iyi çalışma koşullarının sunulduğu, sosyal hakların olduğu ve ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı söz konusudur. İkincil işgücü piyasasında bunların tam tersi bir durum vardır; uygun olmayan çalışma koşulları, düşük ücretler, ayrımcılık, yüksek işgücü devri gibi olumsuzluklar bu piyasada çalışan insanların karşı karşıya kaldığı oluşumlardır. Birincil İşgücü Piyasası’nda çalışan insanlar bu piyasanın özelliklerine uygun çalışmaktadırlar. Ancak, İkincil İşgücü Piyasası’nda çalışan kişilerin nitelikleri Birincil İşgücü Piyasası’na uygun olsa bile, İkincil İşgücü Piyasası’nda çalışmaya devam etmek zorundadırlar. Ayrımcılık yapıldığı durumlarda kadınlara İkincil İşgücü Piyasası’ndaki işler sunulmaktadır.

¹⁶³Michael Sattinger, “Statistical Discrimination with Employment Criteria”, **International Economic Review**, Vol:39, No:1, February 1998, ss. 205-237.

¹⁶⁴Yücel Uyanık, “Düalist (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı”, **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:1, Sayı:3, 1999, ss. 1-10.

Birincil İşgücü Piyasası'na örnek olarak üretim kuruluşları; İkincil İşgücü Piyasası'na örnek olarak da fast food işletmeleri verilebilir. İkincil piyasada çalışan işçiler, birincil piyasada çalışan işçilere tepki duymakla birlikte onların yüksek ücretleri üzerinde herhangi bir etkileri yoktur. İşverenler, birincil piyasada çalışan işçilere ortalama düzeyden daha fazla ücret ödedikleri için onların daha çok çalışmasını sağlamaktadırlar. Bu da işverenler açısından avantajlı bir durumdur¹⁶⁵.

İlk geliştirilen DLM Kuramları işgücü piyasalarının özelliklerine ve işçilerin iş yeri koşullarına vurgu yaparken; daha güncel DLM Kuramları'nın firmaya özgü kariyer olanakları ile iş yerindeki eğitimin bağımlı irdelemeye çalıştıkları dikkati çekmektedir. DLM'deki bu ikiliklerin değişik boyutları vardır. Bunlardan ilki, iyi ve kötü iş ayrımının yapıldığı Birincil ve İkincil İşgücü Piyasaları; diğeri, İçsel ve Dışsal İşgücü Piyasaları'dır. İçsel İşgücü Piyasaları'nda (Internal – Labor – Markets, ILM), üst kademedeki pozisyonlar için daha çok firma içinde çalışanlar tercih edilmektedir. Buna karşın Dışsal İşgücü Piyasaları'nda (External – Labor – Markets, ELM), alt düzeydeki işler için daha çok firma dışından istihdam durumu vardır. DLM'deki üçüncü ayırım; birincil sektör ile ilgilidir. Üst kademedeki işler için gerekli becerilerin firma dışından da elde edilebileceği ve aynı zamanda bunun firmalar arası transferinin olabileceği kabul edilir. Bu, daha çok yönetsel ve profesyonel işlerde çalışanlar için söz konusudur. Firmada beyaz ve mavi yakalılar için kariyer olanakları vardır ancak mavi yakalılar için kariyer basamaklarına giden yol daha katıdır. Kariyer ve iş konumları açısından katmanlaşmış işgücü piyasalarında çalışanlar, ırk ve/veya cinsiyete dayalı olarak ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadırlar¹⁶⁶.

İşgücü piyasalarında rekabet güçlerinin sağlıklı bir biçimde işleyemediği; teknolojik gelişmeler ve ayrımcılık nedeniyle sorunlar yaşandığı bir gerçektir. Kadınlar, niteliklerine bağlı olarak işgücü piyasalarında ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaları nedeniyle birincil piyasalardaki işlerde pek fazla görülmemektedirler¹⁶⁷.

¹⁶⁵I. Jeremy Bulow ve H. Lawrence Summers, "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", **Journal of Labor Economics**, Vol:4, No:3, Part 1, July 1986, ss. 376-414.

¹⁶⁶Lordoğlu ve Özkaplan, s. 105.

¹⁶⁷Elliott, s. 370.

DLM Kuramı, kadınlara yönelik cinsiyete bağlı ayrımcılığın neden her sektörde varolduğunu açıklayamamaktadır. Ayrımcılık birincil ve ikincil sektörlere gözlemlenirken, kuram yalnızca ikincil piyasalarda ortaya çıkan ayrımcılığı açıklamakta ve ikincil piyasalardaki işlerin sadece kadınlar tarafından kuşatılmış olmasının nedenini de analiz edememektedir¹⁶⁸. Ayrıca kuramın işgücü piyasalarını ikiye bölerek tanımlaması, yalnızca işgücü piyasalarında varolan kutuplaşmayı anlatmaktadır. Son olarak, insan sermayesinin özelliklerine ve işgücü talebine bağlı olarak ücret düzeyinin belirleyicisi olması nedeniyle, işveren ayrımcılığına da aşırı bir önem vermektedir¹⁶⁹.

Kurumculara göre iyi koşullara sahip olan birincil sektörde, kadınların çalışma şansı pek yoktur çünkü eğitim düzeyleri erkeklerinkinden daha düşüktür. Daha kötü çalışma koşullarına sahip olan ikincil sektörde, kadınların daha fazla istihdam olanakları bulunmaktadır. Kurumsalcılar, katmanlı işgücü piyasasının eninde sonunda kadınlar için düşük kalitede meslekleri beraberinde getirdiği fikrine de inanmaktadırlar.

C. Feminist İktisat ve Ayrımcılık

İşyerinde ve ailede ekonomik, toplumsal, politik ve kültürel etkenlerin etkileşimi sonucu, ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konum açısından ortaya çıkan farklılaşmalar; kadınlar, zenciler veya etnik gruplar açısından irdelenir ve Feminist Ayrımcılık'ın tanımını oluştururlar. Feminist Kuram ya da Toplumsal Cinsiyet Kuramı, yerleşik iktisadın veri kabul ettiği işgücü piyasasına ait olmayan değişkenleri analiz etmektedir. Toplumsal cinsiyet ile cinsiyet arasındaki ayrım, Feminist Kuram'ın özünü oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar demektir. Toplumsal cinsiyet ise, cinsel kimliğin toplumsal yapılanmasıdır ve kişilere farklı roller, haklar, değerler ve davranışlar atfeder; bu durum da eşitsizliği doğurmaktadır.

¹⁶⁸Blau ve Jusenius, s. 197.

¹⁶⁹G. Glen Cain, "The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory", **The American Economic Review**, Vol:65, No:2, May 1975, ss. 16-22.

Toplumsal cinsiyet kavramı ile birlikte çok eski olan zihin/beden ikiliği kavramı yeniden üretilmiştir. Biyolojik ve toplumsallığın iki farklı kategori olarak düşünülmesi ve biyolojik olanın toplumsalın temelini oluşturan maddi yapı olarak algılanması bazı sorunlara yol açmıştır. Toplumsal cinsiyetin kavramsallaştırılması, kadınlığın ve erkekliğin doğasına bağlanan farklılıkların toplumsal boyutunu görmeyi kolaylaştırarak biyolojik özcülüğün anlamını ortaya koymuştur. O halde iki cinsiyet varsa, iki de toplumsal cinsiyet vardır. Bunlar; eril ve dişil yani erkek ve kadındır. Feministlerin, cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) arasındaki farkı ortaya koymak konusunda oldukça fazla çabaları vardır. Toplumsal cinsiyet farklılaşmasının (gender differentiation) biçimi, her zaman erkek ile kadın arasındaki ikili karşıtlık olmaktadır¹⁷⁰.

Literatürde farklı disiplinler toplumsal cinsiyet kavramını; cinsiyetçi iş bölümü ve istihdam, politik bilimlerde vatandaşlık tartışmaları ve psikolojide benliğin oluşması açısından olmak üzere, farklı boyutlarıyla ele almışlardır. Tüm bunlar, üretim-yeniden üretim, kamusal-özerk, özerklik-ilişkisellik gibi ikiliklerin sorgulandığı ve cinsiyet farklarının dayandırıldığı temeller olarak yeniden üretilmiştir. İkinci dalga feminizm, kadının ikincilleştirilmesinin nedeni olarak aileyi görmüş ve böylece ilk dalganın istihdam, eğitim ve politik alanlarındaki eşitlik taleplerinin, ailenin içerisindeki ayrımcılık kalkmadığı sürece gerçekleşemeyeceğini öne sürmüştür¹⁷¹.

Cinsiyeti sınıf benzeri bir çözümleme olarak düşünmek her zaman sınıf ile cinsiyeti karşı karşıya getirmiştir. Marxist ve radikal feministler tarafından kadınların tıpkı proleterya (alt sosyal sınıf) gibi bir sınıf oluşturdukları ileri sürülmüştür. Cinsiyetin emek ve sömürü kavramlarıyla analizine dayalı bu yaklaşımlarda, evde harcanan emeğin kadınları bir toplumsal sınıf haline getirdiği düşünülür. Sosyalist feminist düşünceye göre, üretim ilişkileri sınıfsal sömürüye; yeniden üretim ilişkileri

¹⁷⁰Judith Butler, **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**, Routledge, London, 1990, ss. 1-7.

¹⁷¹Aksu Bora, **Kadınların Sınıfı**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2005, s. 40.

ise cinsiyet açısından ezilmeye yol açmaktadır. Böylece bütün kadınlar cinsiyetleri nedeniyle, proleter kadınlar bir de sınıfları nedeniyle ezilmektedirler¹⁷².

Kadınların eş ve anne olarak belirlenmiş rollerine ilişkin beklentiler, onların işgücü piyasasındaki deneyimini biçimlendirmektedir. Yani toplumsal cinsiyette her zaman kimlik, hiyerarşi ve farklılıkları; toplumsal yapılanmanın bir parçası olarak ele alınmaktadır. Böylece bireylerin kültürel, toplumsal ve ekonomik konumları belirlenmiş olmaktadır.

Feminist İktisat'ın amacı ekonomide kadını değil, kadın bakış açısını içerecek biçimde ekonomiyi incelemektir. Diğer tüm bilimlerde olduğu gibi insana ilişkin bir bilim olma iddiasındaki iktisat bilimi de, sadece ekonomide kadını değil; ekonomik yaşama dair herhangi bir şeyi irdelerken kadın deneyimlerinin de içerilmesine olanak veren bir bakış açısından yoksundur. Bu saptamadan hareketle Feminist İktisat, kadınların ekonomik konumlarını ve davranışlarını da hesaba katarak; onların ekonomik açıdan gelişmesine yönelik bir yaklaşım sergilemektedir. Feminist İktisat, sadece kadınlara ait ve erkekleri içermeyen bir kadınsı iktisat oluşturma iddiasında değildir; egemen iktisat anlayışlarının cinsiyetçi unsurlar taşıdığı görüşüyle, iktisadın bu ve benzeri ayrımcı unsurlardan arındırılmasını savunmaktadır. Oysa Feminist İktisat'ı, erkek egemen anlayışın yönlendirdiği bir ön yargıyla, erkekleri dışlama ya da kadın egemenliğini kurmaya yönelik görüş ve politikalar bütünü olarak genelleyen ve yargılayanların sayısı oldukça fazladır¹⁷³.

Feminist görüş, toplumda kadının erkeğe göre ikincil konumda olması gibi işgücü piyasası dışında kalan konulara da oldukça önem vermektedir. Feminist iktisatçılar kadınların daha az insan sermayesi gerektiren işlerde yığılmalarına ve daha az eğitim almalarına dikkat çekerek, kadınların işgücü piyasasına katılımlarında kendi kararlarını alabilmeleri konusunda çekimser kaldıklarını vurgulamaktadırlar.

¹⁷²Bora, s. 51.

¹⁷³Ufuk Serdaroğlu, **Feminist İktisat'ın Bakışı (Postmodernist mi?)**, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1997, ss. 73-75.

Verimli emek ve üretken emek arasındaki ayrım, feminist analizdeki bir başka dayanaktır. Ücretli emek, verimli emek olarak düşünülürken; üretken emek, ev işleri, çocuk ve ebeveyn bakımını içermektedir. Kadının görünmez ve ücretsiz emeğinin kapitalist üretim tarzı ile bağlantısının sorgulanması, birçok feminist araştırmaya yol gösterici olmaktadır¹⁷⁴.

Feminist Kuram, kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunu erkek egemen (patriarkal) sisteme ve ailedeki ikincil konuma bağlar. Erkek egemen sistem, toplumun her alanında erkeğe ayrıcalık tanıyarak, onların kadından daha üstün olduğu bir sistemdir. Kapitalist sistemde de, kadınların düşük ücretli ya da ücretsiz emeğe mahkum edildikleri ve ayrıca aynı iş için erkeklerden daha az ücret alarak üst pozisyonlara çıkmalarının engellendiği bir gerçektir. Marxist-feministler de, ataerkillik (patriarki) kavramına mesleki katmanlaşmayı analiz etmek için başvururlar. Cinsiyete dayalı iş bölümünün sonucunda kadın ev içi ve çocuk bakımından sorumlu olurken, erkek eve ekmek getiren kişi olarak piyasa ile ilişkilendirilir.

Kişilerin sorumluluklarının cinsiyete dayalı oluşturulması ve toplumun erkek egemen yönelimi sonucu, işgücü piyasasındaki ayrımcılığın kökenleri ile ilgili analiz yapılabilir. Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı iş bölümünün gerçekleşmesinde olduğu kadar, mesleklerin belirlenmesinde de ortaya çıkmaktadır. Bu da, işgücü arzını ve işgücü talebini etkiler. Kadınların kalıplaşmış (klişeleşmiş) nitelikleri ile kadın işlerindeki belirgin özellikler arasındaki bağlantı; Feminist Kuram'ın cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmayı yansıtması açısından önemlidir. Bu kalıplar, bazı mesleklerin kadın mesleği olarak sınıflandırılmasında büyük etkisi olan, ancak kadınları belirli meslekler için uygun ya da uygun değil biçiminde sınıflandırmayan niteliklerdir. Cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmanın kırılabilmesi için, erkek ve kadın kalıplarının değişmesi gerektiği ve erkeklerin kadın işlerine, kadınların da erkek işlerine entegre olmasının önemi büyüktür. Feministler, kadınların işgücü piyasasında erkeklerle eşit koşullara sahip olması ve ayrımcılığın ortadan kalkması

¹⁷⁴Joan Acker, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", **Gender and Society**, Vol:4, No:2, 1990, s. 151.

için bazı politika önerilerinde bulunurlar. Bunlar; pozitif ayrımcılık, eşit olanaklar ve değer eşitliği politikalarıdır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en önemli göstergelerinden biri olan kadın-erkek ücret farklılığının; işletmelerin büyüklüğü, ücretlerin nasıl belirlendiği ve ücret düzeyi farklılıkları gibi birçok nedeni vardır. Ayrımcılıkla ilgili diğer bir gösterge de, mesleki katmanlaşmadır. Mesleklerin kadın ve erkek işleri olarak ayrılması (yatay katmanlaşma) ve aynı işteki kadın ve erkeklerin farklı iş pozisyonlarında yer almaları (dikey katmanlaşma), mesleki katmanlaşmanın tanımını oluşturmaktadırlar. Kadın-erkek ücret farklılığının önemli bir belirleyicisi olan dikey katmanlaşma, görünmez engellerden (cam tavanlar) oluşmaktadır. Feministlere göre, erkeklerin kadınlara karşı duyduğu ön yargı yüzünden, kadınların yükselmesi ve kariyer basamaklarını çıkması engellenmektedir. Bu nedenle, aynı davranışı gösteren kadın ve erkek farklı algılanırlar ve farklı değerlendirilirler.

Feministlerin, Neo-klasik ve Kurumcu Ayrımcılık Kuramları'nı eleştirdikleri birçok nokta vardır. Neo-klasikler, cari piyasa ayrımcılığını ve piyasa öncesi ayrımcılığın dışsal olarak ele alınmasını vurgulamışlardır. Kadınların bazı işleri tercih ettiklerini ya da işverenlerin ayrımcılık uyguladıklarını belirtmişlerdir. Burada, tercih ve kısıtları birbirinden ayırmışlardır. Feministler ise, tercih ve kısıtların birbirinden ayıramayacağını ve ayrıca işgücü piyasası ile aileyi de içine alan diğer toplumsal kurumlar arasındaki geri besleme etkisinin önemli olduğunu belirtmektedirler.

Feministlerin İnsan Sermayesi Modeli'ne yönelttikleri en büyük eleştiri, modelin sadece işgücü piyasasına odaklanarak diğer kurumları gözardı etmeleridir. Çünkü kadınlar, insan sermayesi yatırım kararlarını özgür olarak verememekte ve aile içindeki iş bölümü, toplumsal roller ve ön yargılar, kadınların bu kararlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu noktada evlilik kurumu ve yeni aile ekonomisinin neo-klasik temelleri de feministler tarafından eleştirilmektedir. Ayrıca feministler,

İnsan Sermayesi Modeli'ne dayanarak yapılan ücret farklılıklarına dönük araştırmalardaki yaklaşım ve yöntemin de doğru olmadığını savunmaktadırlar¹⁷⁵.

İnsan Sermayesi Modeli, bireylerin kararlarında diğer bireylerin etkisini gözardı eder. Buna göre kadınlar çok dar bir mesleki alanda temsil edildikleri için, insan sermayesi yatırımları da az olacaktır. Ayrıca aynı verimliliğe sahip olmalarına karşın erkeklerin daha fazla ücret alıyor olması nedeniyle, kadınlar ayrımcı olmayan mesleklere yönelik insan sermayesi yatırımı yapacaklardır. Eğitimin insan sermayesi donanımını artırmaktan çok, yetkinlik ile ilgili bir değişken olduğunu düşünen Marxistlerin ve kurumcuların eleştirilerine, feministler de katılmaktadırlar. Feministlere göre İstatistiksel Ayrımcılık Modeli, veri olarak kabul ettiği için ayrımcılığın nedenlerini açıklayamaz. Ayrıca feministler, İstatistiksel Ayrımcılık Modeli savunucularının mesleki katmanlaşmayı işverenlerin rasyonel kararının bir sonucu olarak görmelerini de doğru bulmazlar. Feministler mesleki katmanlaşmanın, ekonomik, toplumsal ve kurumsal alana bağlı olduğunu savunmaktadırlar.

Mesleki tabakalaşma sonucunda erkekler daha cazip meslekleri seçme şansına sahiptirler ve bu yeti toplum tarafından onlara tanınmaktadır. Böylece, mesleklerin cinsiyete göre dağılımı sadece işgücü arzı ve işgücü talebine göre değil, aynı zamanda arz ve talebe ilişkin güçlerin erkekler tarafından nasıl etkilendiğine de bağlı olmaktadır. İşgücü piyasası süreçleri bir yandan işçiler tarafından işlerin sıralanmasına (iş derecelemesi), öte yandan işverenlerin işçileri derecelendirmesine (işgücü derecelemesi) bağlı olarak tanımlanabilir. Bu da mesleki katmanlaşmayı açıklayan modellerden biridir. Kadın ve erkeklerin farklı mesleklere dağılımını belirleyen şey, bu iki derecelemenin birbiriyle bütünleşmesiyle ilgilidir. Kadınların kalıplar, gelenekler ya da ayrımcılık gibi çok çeşitli etkenlere bağlı olarak işgücü derecelemesinin en altına yerleştiği ve böylece mesleki katmanlaşmanın oluştuğu belirtilir. Eğer bu iki tip derecelendirme yapısında değişim olursa, mesleki katmanlaşmanın boyutu ve içeriği de büyük ölçüde değişiklik gösterecektir¹⁷⁶.

¹⁷⁵Nancy Folbre, **Who Pays for the Kids?: Gender and the Structure of Constraint**, Routledge, London, 1994, ss. 51-90.

¹⁷⁶Lordoğlu ve Özkaplan, s. 246.

Yerleşik iktisadın ideolojisi cinsiyetçi, erkek egemen, sınıfsal ve emperyalist yaklaşımlarla temellendirilmiştir. Bu nedenle, yerleşik iktisattaki kadının konumuna ilişkin çalışmalar, Feminist İktisat yazını içerisinde kabul edilemezler. Çünkü bu çalışmalarda, iktisat kuramının oluşturulmasına ilişkin toplumsal cinsiyetin rolü dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla Feminist İktisat, literatürde yer alan tüm kuram, kavram ve ilkelerin; toplumsal, tarihsel ve kültürel bağlamları göz önüne alınarak ve hiçbirini diğerine üstün tutulmadan bir eleştiri sürecinden geçirilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Ayrıca, iktisat kuramlarının yeniden ve daha zengin bir bakış açısıyla ele alınmasını hatta kurulmasını önermektedir.

Kadın işgücü arzının kuramsal analizi ve işgücü piyasalarında ayrımcılık kuramlarının irdelendiği çalışmanın bundan sonraki üçüncü ve son bölümünde, öncelikle ülkemizde kadının durumu ve konumu ele alınarak, istihdamdaki yeri vurgulanacaktır. Daha sonra, Dünya’da ve ülkemizde kadın işgücüyle ilgili yapılmış ampirik çalışmalardan örnekler sunulacaktır. Son olarak da, kadının ekonomik kalkınma sürecine olan katkısı ve bu katkıyı artırmak için neler yapılabileceği konusunda önerilere yer verilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE KADININ EKONOMİK KALKINMA SÜRECİNE KATKISI

Çalışmanın üçüncü bölümü, ülkemizde kadın istihdamına ve kadının ekonomik kalkınma sürecine olan katkılarına ayrılmıştır. Bu çerçevede ilk olarak Türkiye’de kadın istihdamı ve ülkemizin kadın istihdamı açısından Dünya’daki yerinden söz edilecek, daha sonra kadının ekonomik kalkınma sürecine farklı boyutlardaki katkıları ele alınacaktır. Son olarak, kadının ekonomik kalkınmaya katkısını artırmaya yönelik uygulama ve politika önerilerine yer verilecektir.

Türkiye’de, işgücü piyasasında cinsiyet temelli ayrıştırmayı önlemek üzere kapsamlı ve sürekli bir çalışmanın yapıldığını ve bu doğrultuda gerekli önlemlerin alındığını söylemek olanaklı değildir. Ülkemizde işsizlik oranının yüksekliği ve işgücüne katılım oranının düşüklüğü, işgücü piyasası açısından önemli sorunlar oluşturmaktadır. Özellikle kadın istihdamındaki düşüş, beraberinde ülke genelinde işgücüne katılım oranlarını da etkilemektedir¹⁷⁷.

Sanayileşen ülkelerdeki gelişmelere paralel, ülkemizdeki çalışma yaşamında da değişimler yaşanmaktadır. Ancak bu değişimler ülkemizde farklı sonuçlara yol açmaktadır; kırsal kesimde geleneksel toplum yapısı yaşanırken, kentlerde sanayi toplumunun özellikleri ön plana çıkmaktadır. Böylece kadınların üretime katılma biçimleri ve oranları değişmekte; sanayileşmeye bağlı olarak da kadın işgücü tarımdan tarım dışına, ücretsiz aile işçiliğinden ücretli işçiliğe doğru geçiş yapmaktadır¹⁷⁸.

Kadınların istihdam olanaklarının geliştirilmesi, günümüzde ülkelerin en temel konularından birisidir. Kadınlar artık geleneksel konumlarını yeterli görmemekte, sosyal ve ekonomik alanda daha etkin işlevler yüklenmek

¹⁷⁷KEİG, “Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **KEİG**, Aralık 2008, http://www.keig.org/yayinlar/ayusun_tr.pdf (02.11.2010), s. 60.

¹⁷⁸Meryem Koray ve Şirin Tekeli, **Devlet-Kadın-Siyaset**, TÜSES Yayınları, İstanbul, 1991, s. 121.

istemektedirler. Tüm güçlülere karşın, kadınlar iş yaşamına giderek artan oranlarda katılmaktadırlar ancak çalışma yaşamında karşılaştıkları eşitsizlikler ve olumsuz uygulamalar devam etmektedir. Bunun sonucunda, kadınların toplumsal alanda ve çalışma yaşamında istenilen düzeye gelmeleri ve gelişmeleri sağlanamamıştır. Kadınlar halen işgücü piyasasında yedek işgücü olarak görülmekte; daha ucuz emek, uzun çalışma saatleri ve kötü iş koşullarına daha kolay razı olmaktadır. Ayrıca işte süreklilik ve güvence aramayıp, daha kolay kontrol altında tutulabilen işgücü olarak düşünülmektedirler.

I. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ

Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel süreci içerisinde ve Atatürk Devrimleri’yle Türk kadınına doğrudan etkileyen konular arasında; 1924 yılında çıkarılan ve eğitimi tek sistem ve çatı altında toplayarak kadınlara erkeklerle eşit eğitim olanakları sağlayan “Tevhid-i Tedrisat Kanunu”nun önemi büyüktür. Ayrıca 1925 yılında kabul edilen ve kadınlara modern giyim yolunu açan “Kıyafet Kanunu” ile; 1926 yılında kabul edilerek kadınların yasal statüsünü bütünüyle değiştiren gerek aile içinde ve gerekse birey olarak, o dönemin ölçüleriyle erkeğinkine neredeyse eşdeğer haklar sağlayan, “Türk Medeni Kanunu”nun da kadın istihdamının gelişimine yönelik katkıları gözardı edilemez.

Kadınların çalışma yaşamında yer almasının önemini her zaman dile getiren Atatürk, kadınların iş yaşamında korunması için de uğraş vermiştir ve eğitim ve iş yaşamında olanak eşitliği, bu düzenlemelerde temel amaç olmuştur¹⁷⁹. Cumhuriyet Dönemi, hukuk ve yasalar temelinde kadına geniş haklar ve özgürlükler tanımıştır.

Türk Medeni Kanunu’nun yaşama geçirilmesiyle birlikte Türkiye, uygar ülkeler düzeyine bir adım daha yaklaşmıştır. Böylece Türk kadınının toplumdaki yeni yeri, aynı zamanda Batılı ölçüleriyle uygarlık düzeyi için de olumlu sinyaller vermiştir. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu 1923 yılını izleyen 10 yıl içerisinde Atatürk’ün önderliğinde gerçekleştirilen devrimlerle kadın, bir yandan yurttaş olarak

¹⁷⁹Ülgen Oskay, “Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamında Konumu”, **Kadının Çalışma Yaşamı**, Alman Kültür Merkezi, 1993, ss. 85-96.

kabullenilmiş; diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanması sağlanarak, büyük bir değişim gerçekleştirilmiştir.

1927 yılında ilk Genel Nüfus Sayımı'nda kadınların da kitle olarak sayılması ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) seçme ve seçilme hakkının tanınması, kadınlar için önemli gelişmelerdir. Ayrıca Tevhid-i Tedrisat Kanunu ve Cumhuriyet'le birlikte Türk kadını, gerek özel hukuk alanında yeni haklar, gerekse kamu hukuku alanında politik haklar açısından yeni bir sosyal ve yasal konum kazanmıştır¹⁸⁰. 17 Şubat 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu, kadın-erkek eşitliği konusunda, çağının anlayışına göre tam bir devrim niteliği taşımaktadır. Kadınların hak ve statülerinde de önemli gelişmelerin olduğu bu kanunla çok eşlilik yasaklanmış, kadınlar miras ve mülk edinmede erkeklerle eşit haklara sahip olmuşlardır. 1935 yılında ise herhangi bir kısıtlama olmaksızın seçme ve seçilme haklarını kazanmışlardır¹⁸¹.

Ülkemizde kadınlar, 1950'li yıllarda çalışma yaşamına daha aktif olarak katılmaya başlamışlardır. 1950'li ve 1960'lı yıllarda kentlerde hizmet işleri sanayi işlerinden önce gelmekte ve çok zorunlu olmadıkça sanayi işleri kadınlar tarafından fazla tercih edilmemekteydi. Bu dönemde hizmet sektörü hızla gelişmiş ve kadınlara geniş iş olanakları yaratmıştır¹⁸².

Kadın hareketlerinin ve örgütlenmesinin hız kazanmasına ve kadınların haklarına ve sorunlarına ilişkin gündemin ulusal ve uluslararası politikalara taşınmasına, 1970'li yıllarda tanıklık edilmiştir¹⁸³. Türkiye'de kadınlar 1970'li yıllardan sonra, geleneksel olarak "erkeğe özgü" diye nitelendirilen yöneticilik,

¹⁸⁰ Arat, s. 141.

¹⁸¹ İnci Özkan Kerestecioğlu, "1990'larda Kadın Hareketi: Demokrasi ve Eşitlik Talebi", **Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, KA-DER Yayınları, Derleyen: Fatmagül Berktaş, İstanbul, 2004, ss. 75-97.

¹⁸² Yıldız Ecevit, "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", **1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, Derleyen: Şirin Tekeli, 3. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995, ss. 117-128.

¹⁸³ Oya Çiftçi, **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1998, s. 71.

eğitmenlik, turizmcilik, tezgahtarlık, garsonluk, işportacılık, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık gibi birçok alanda yer almışlardır¹⁸⁴.

1970’li yıllarda kentlerdeki olumsuz yaşam koşulları ve işsizlik oranlarının yüksek olmasına karşın, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayıları önemli ölçüde artmıştır. Özellikle 1980’den sonra kısıtlı iş olanakları için adeta bir yarış içerisine giren kadınlar, 1980’den sonra hizmetler sektöründe, sanayi sektörüne göre daha fazla istihdam edilmişlerdir. Buna karşın bu dönemde, her iki sektörde de yeterli istihdam olanağı yaratılamamıştır¹⁸⁵.

1980’li yıllarda, aslında feminist hareket tarafından sorgulanan “süper kadın” imajı yani mesleğinde başarılı, evinin tüm gereksinimlerini karşılayabilen ve çocuklarının eğitimini eksiksiz sağlayarak aynı zamanda başarılı bireyler olarak yetiştiren kadın mitosunun, Türkiye kadınları açısından hiçbir zaman egemen bir biçimde olmadığı gözlenmiştir. Birçok kadın, içinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşullarda yenilgiyi baştan kabullenmekte ve ev-iş dengesinin başarılı bir şekilde birlikte yürümeyeceği görüşünü taşımaktadır. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar ev yaşamını çalışma yaşamına tercih etmekte, eğitim veya ekonomik düzeyi daha yüksek olan kadınlar ise ücretli ev işçisi çalıştırma ya da pratik yaşam koşulları edinme (dondurulmuş gıda, makineleşme) yolunu seçmektedirler¹⁸⁶.

1980’ler Türkiye’inde kadınlar hukuk sisteminde, eğitim, ekonomik ve politik yaşamda ve aile içerisinde pek çok eşitsizliği, ezilmişliği ve ikincilleşmeyi içeren cinsiyetçi bir sistemin içindeydiler. Yeni Medeni Kanun aileyi laikleştirmesine karşın; kocayı evin reisi, kadını da yardımcısı olarak göstermekteydi. 1980’lerden sonra, yeni kadın hareketleri geleneksel cinsiyet rollerini sorgulamış ve bu rollere başkaldırmıştır. 1980’de ekonomik kriz ve askerinin demokrasinin işleyişine doğrudan müdahalesi ile kadınlar açısından yeni bir dönem başlamıştır¹⁸⁷.

¹⁸⁴Arat, s. 51.

¹⁸⁵Ecevit, 1995, s. 120.

¹⁸⁶Nur Bekata Mardin, “Sağlık Sektöründe Kadın”, **KSGM**, Ankara, 2000, s. 137.

¹⁸⁷Sevgi Uçan Çubukçu, “1980 Sonrası Kadın Hareketi: Ataerkilliğe Karşı Meydan Okuma” **Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, Derleyen: Fatmagül Berktaş, KA-DER Yayınları, İstanbul, 2004, ss. 139-153.

1980–1990 yılları arasında kadınlar açısından ilginç bir gelişme yaşanmıştır. Bu yıllara gelindiğinde kadın nüfusunun çalışma yaşamından çekilişi ortaya çıkmaktadır. Verilere bakıldığında, 1980’ler Türkiye’inde çalışma yaşamındaki kadın sayısının 1990’lara gelindiğinde %3 oranında düştüğü görülmektedir. Bunun en büyük nedeni de; tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların göç nedeniyle, kentte evlerine çekilerek yaşamlarını evde devam ettirmelerinden kaynaklanmaktadır¹⁸⁸. 1990 yılından başlayarak 2000’lere kadar yaklaşık 10 yıllık bir süreçte kadının işgücüne katılım oranı düşmüştür. Bu yıllarda üst üste yaşanan ekonomik krizler bu düşüşün en önemli nedenlerindedir. Dolayısıyla bu krizlerin faturası da iş yerinde çalışan kadınlara kesilmiştir. Görüldüğü gibi işe almada olduğu gibi işten çıkarmalarda da cinsiyet ayrımcılığı sürmektedir¹⁸⁹.

Ülkemizde hükümetlerce uygulanması amacıyla, beş yıllık dönemler halinde hazırlanan kalkınma planlarından “Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı”nda (1985–1990) kadın konusu ilk kez bir sektör olarak yer almış ve bu konuda izlenmesi gereken politikalar ve alınacak önlemler belirtilmiştir. 1990’lı yıllarda, kadının toplumsal konumunu iyileştirmeye yönelik en önemli adım Medeni Kanun’un değişmesiyle atılmıştır. Medeni Kanun’da 1990’larda gerçekleşen bu değişimler; kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan 159. Maddenin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi, kadının kocasının soyadıyla birlikte kendi soyadını da taşıyabilmesi, “bakire”, “dul”, “boşanmış” gibi tanımların nüfus bilgilerinden kaldırılması ve Anayasa Mahkemesi kararlarıyla zinanın suç olmaktan çıkarılması olarak gösterilebilir. Medeni Kanun’un dilinin ve felsefesinin değiştirilmesine yönelik “Medeni Kanun Değişiklik Tasarısı” çalışmaları ise 1994 yılında başlamış ve önemli bir kısmı aile hukuku alanında ve özellikle kadın-erkek eşitliğini zedeleyen hükümlerde değişiklik yapan yeni düzenleme 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye’de kadın istihdamına ilişkin 1990’lı yıllardaki önemli çalışmalardan biri; “Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi”dir. Bu proje, 4 Mayıs 1993 tarihinde Dünya Bankası ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan “İstihdam ve

¹⁸⁸Çiftçi, 1998, s. 75.

¹⁸⁹Nimet Çubukçu, “Kadın İstihdamı Zirvesi”, **TİSK**, İstanbul, 10-11 Şubat 2006, s. 44.

Eğitim Projesi”nin bir alt bileşenidir. Finansmanı Dünya Bankası kredisi ve TC Hükümeti’nin katkılarıyla sağlanmış söz konusu projenin faaliyetleri 1994–2000 yılları arasına yayılmıştır. Projenin başlıca hedefi, kadınların tüm ekonomik sektörlerde ve mesleklerde daha iyi iş olanaklarına sahip olabilmeleri için politika oluşturulması yönünde gerekli verilerin ve bilgilerin toplanması ve yeni bilgilerin üretilmesidir. Söz konusu sektörler ve meslekler arasında, geleneksel olarak erkek emeğinin egemen olduğu sektörler ve mesleklere de özellikle yer verilmiştir¹⁹⁰.

Türkiye 2004 yılında AB beklentilerini karşılamaya yönelik insan hakları, eşitlik ve demokratik yargıyı da içeren bir dizi reform talebiyle AB üyelik müzakereleri sürecine girmiştir. Anayasa, Ceza Kanunu, Medeni Kanun ve İşçi Kanunu’nda birçok ilerleme kaydedilmesine karşın, bu hakların uygulanması ve fiilen gerçekleşmesi, kadınlar yönünden temel kalkınma göstergelerine de yansıdığı gibi hala çok büyük bir sorundur.

2008 yılında kadınların güçlendirilmesi ve cinsiyet eşitliğinde önemli bir gelişme; Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından yürütölen “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi” çerçevesinde hazırlanan ve 2008-2013 arası süreci kapsayan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı”dır. Eylem planı, cinsiyet eşitliğini teşvik etmeleri için bakanlıklara ve diğer ulusal kuruluşlara hedefler belirlemektedir. Kadınlarla ilgili temel sorunların başında; ulusal ve yerel düzeyde politikaya ve genel olarak karar almaya düşük katılım oranı, genç kadınlar arasında yüksek olan ve artmaya devam eden işsizlik (beraberinde güven ve vizyon kaybının yanında genç kadınların ilerlemesini teşvik edecek örneklerin azalması) ve her ne kadar düşmeye başlasa da kadına karşı şiddetin yüksek oranda kabul görmesi gelmektedir.

Şubat 2009’da “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” için çıkarılan yasanın onaylanmasından sonra, verilen destek ve kadın hareketinin eş güdümüyle bir komite kurulmuştur. Yasama sürecinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmekle ve kadın-

¹⁹⁰Yıldız Ecevit, **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), s. 2.

erkek arasındaki eşitliğin ihlali ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili şikayetleri incelemekle yükümlü bu komisyon, Türkiye’de kadın hareketi için büyük bir dönüm noktası olmuştur. Komisyon, Türkiye’deki cinsiyet eşitliğine kurumsal bir boyut kazandırmakta, ancak komisyonun etkili olabilmesi için başlangıç faaliyetlerini ve belirlenmiş yetkinlikleriyle geliştirilmesini yakından takip edeceğini üstlenmesi gerekmektedir¹⁹¹.

21. yüzyıl’da ve sermayenin büyük önem kazandığı bir dönemde, bir ülke tarihinin ekonomik ve politik değişimlerini gözardı ederek, o ülkedeki kadınların ekonomiye katılımlarından söz etmek olanaksızdır. Türkiye’nin geçmişine bakıldığında ekonomik ve politik değişimlerin, kadının hukuki haklarını bazı dönemlerde kullanamaz duruma getirdiği, kimi zaman da kadının özgürlük alanının genişlemesine yardımcı olduğu gözlenmektedir. Ayrıca teknolojik gelişmeler kadına özel alanda bazı haklar tanımaya karşın, kamuda halen ayrımcılık devam etmektedir. Kadının kent ya da kır kökenli, eğitilmiş veya eğitimsiz olması, ayrımcılık ile karşı karşıya kalma gerçeğini değiştirmemektedir. Bunda ülkemizdeki ataeril düzenin, ekonomik gelişmişlik düzeyini artıran yatırımlardan kadının aldığı payın az olmasının ve Atatürk Devrimleri sonrası kadına verilen hukuki hakların toplumsal yaşamda tam olarak uygulanamamasının önemli ölçüde payı vardır. Töre, gelenek ve görenek gibi unsurların günümüz Türkiye’sinde halen geçerliliğini koruması nedeniyle, kadınlar eğitim olanaklarından eşit ölçüde yararlanamamakta ve kendilerini yeterli düzeyde geliştirememektedirler. Üstelik ülkemizdeki kadın ve erkek nüfusu neredeyse birbirine eşit olmasına karşın, kadın işgücü erkek işgücünün sadece yarısını oluşturmaktadır. Kadın nüfusumuzun %20 gibi bir oranı halen okuma yazma bilmemektedir ancak son yıllardaki kadınların okuma yazmasına yönelik kampanyalar sayesinde bu alanda az da olsa bir aşama kaydedilmeye başlanmıştır¹⁹².

¹⁹¹BM Kalkınma Programı, “Türkiye ve Kalkınmada Kadın-Erkek Eşitliği”, <http://www.undp.org.tr/Gozlem3.aspx?WebSayfaNo=618> (16.5.2010), s. 618.

¹⁹²Minibaş, s. 1.

II. KADIN İSTİHDAMI AÇISINDAN TÜRKİYE'NİN DÜNYA'DAKİ YERİ

Türkiye’de kadınlara yönelik sosyal ve ekonomik engellerden kaynaklanan olumsuz ön yargıların yaygınlığı nedeniyle kadınların işgücü piyasasına girerken ve bu piyasada tutunurken önemli zorluklarla karşılaştığı ve erkeklere oranla daha düşük ücretli, güvencesi olmayan işlerde istihdam edildiği bir gerçektir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılımı Dünya ortalamasının oldukça altındadır ve birçoğu sosyal güvenceden yoksundurlar. Ayrıca, kırsal kesimde yaşayan kadınların büyük kısmı da “ücretsiz işçi” olarak aile işlerinde çalışmaktadırlar.

Ülkemiz, yüksek kadın işsizlik oranlarıyla uluslararası karşılaştırmada kötü bir konumda bulunmaktadır. Asıl düşündürücü olan ise, ortaokul ve üstü nüfustaki kadın işsizlik oranlarının diğer ülkelere göre aşırı yüksek olmasıdır. Günümüzde ilkokul ve altında eğitime sahip olan kadınların, işsizliğin çok düşük olduğu tarım sektöründeki yoğun istihdamının aradaki uçurumu kapatıcı bir etkiye sahip olduğu belirtilebilir. Ancak ileride de açıklanacağı gibi, kadın işsizlik oranının gelecekte bugünden daha da kötü bir görünüm taşıyabileceği yüksek bir olasılıktır.

2010 yılında Davos’da açıklanan “Cinsiyet Uçurumu” raporunda, Türkiye 134 ülke arasından 129. sırada yer almıştır ve kadın-erkek eşitliğinde sadece Suudi Arabistan, Benin, Pakistan, Çad ve Yemen’i geçebilmiştir. Bu nedenle, kadınların toplumsal, politik ve ekonomik konumlarını güçlendirmek için her alanda çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Türkiye’de işgücü piyasası; işgücüne katılım ve işsizlik oranı gibi önemli göstergelerde cinsiyete bağlı olarak büyük farklılıklar göstermekte ve bu farklılıklar işsiz kalma sürelerine de yansımaktadır. Kadınlarda uzun süreli işsizlerin toplam içindeki payı, erkeklere göre çok daha yüksektir. İşgücüne katılan kadınların erkeklere göre daha iyi eğitim almış olmaları, kadınlarda işsizlik sürelerinin uzamasına etki eden nedenlerden biridir çünkü iyi eğitim almış kadınlar iş konusunda daha seçici davranmaktadırlar. Kadınların daha uzun süre işsiz kalmalarının bir diğer

nedeni, iş deneyimlerindeki yetersizliktir. İşsiz her 10 kadından 3'ünün daha önce hiç çalışmamış olması, kadınların işgücü piyasasına uyumunu güçleştirmekte ve işsiz kalma sürelerini uzatmaktadır. İşsizlik sürelerinin kısaltılması ancak işgücüne katılan kadınların iş arama ve iş bulma yetkinliklerinin geliştirilmesi, iş garantili meslek kursları, işverenlere yönelik kadın istihdamı teşvikleri ve benzeri projelerle gerçekleştirilebilir¹⁹³.

Türkiye %26'lık kadınların işgücüne katılım oranıyla 30 OECD ülkesi içinde sonuncu sırada yer almaktadır. Ülkemizde her 10 kadından 6'sı sigortasız çalıştırılmakta, üst düzey yöneticilik yapan kadınların oranı %2,7 gibi düşük bir düzey sergilemekte ve maaşları ise erkeklere göre çok daha az olmaktadır.

Türkiye'nin kalkınma sürecinde kadın işgücünü etkin bir biçimde kullanamadığı ve bu oranı artırmak için çalışmalar yapılması gerekliliği ortadadır. 2023 yılında kadınların işgücüne katılım oranının %40 düzeyine çıkarılması planlanmaktadır. Türkiye'de kent düzeyinde 2008 itibarıyla lise altı eğitim düzeyine sahip her 10 kadından sadece 1'i işgücüne katılırken bu sayı lise mezunlarında 3'e, lise üstü eğitim düzeyinde ise 7'ye yükselmektedir. İlkokul ve altında eğitime sahip kadınların işsizliğin çok düşük olduğu tarım sektöründeki yoğun istihdamına karşın, zaman içerisinde kadınların tarım sektöründen koparak diğer sektörlerde iş aramaya yöneleceği ve genel eğitim düzeyinin de artacağı öngörüsü ışığında, kadın işsizlik oranının gelecekte daha da kötü bir hal almasından endişe edilmektedir.

Dünya'nın her yerinde kadınların istihdama katılım oranı artırılmaya çalışılmaktadır. AB, %50'lerde olan kadın istihdam oranını daha yukarılara çıkarma kararı almıştır. Oysa Türkiye'de 1950'lerden beri kadınların istihdama katılım oranı azalmaktadır. Kadınların en çok yer aldığı tekstil, gıda ve hizmet sektörüne bakarak bunun nedeni araştırılmış ve kayıtlı istihdam diye bilinen alanda aslında kadınların büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı çalıştığı ortaya çıkarılmıştır. Yani kadınlar, herhangi bir iş sözleşmesinden ve sosyal güvenceden yoksun olarak aşırı uzun

¹⁹³BETAM, "Kadınlar Daha Uzun Süre İşsiz Kalıyor", **BETAM Araştırma Notu**, 24.09.2009, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2009/09/ArastirmaNotu0471.pdf> (04.11.2010), s. 1.

çalışma saatleriyle istihdam edilmektedirler. Aldıkları ücretler ise çalışma saatleriyle ters orantılıdır ve çoğunun net bir iş tanımı bile bulunmamaktadır. Kadınlardan beklenenler geleneksel rollerine uygun olarak; iş yerinde temizlik, ortalık toplama ve yemek yapma gibi görevlerdir. Bunlara ek olarak, izin hakları ihlal edilmektedir ve çalışma koşulları da sağlık açısından uygun değildir. Ancak kadınlar, bunca olumsuzluğa karşın işlerini kaybetme korkusuyla hiçbir yere başvurmamaktadırlar.

Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en çarpıcı gerçeklerinden biri, kadınların istihdam oranının erkeklere oranla çok düşük olmasıdır. AB tarafından belirlenen Lizbon hedefine göre, kadınların istihdam oranı %60 olarak ortaya konulmuştur. AB ülkelerinde bu oran %33,7 ve %71,9 arasında değişirken; AB ortalaması %56,2'dir. Türkiye ise 2007 yılı itibariyle bu oranların çok altında kalmış ve ancak %23,8 oranında kadın istihdamı sağlamıştır. Görüldüğü üzere, Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı AB ve Lizbon hedefinin çok altındadır.

BM tarafından ortaya konulan ve o ülkede yaşayan kadınların ekonomik ve politik yaşamda etkinliklerini ölçen göstergelerden biri olan “Cinsiyet Güçlendirme Ölçütü” (GEM); bir meclisteki kadın koltuk sayısını, kadın kanun koyucuları, üst düzey yetkili ve müdürleri, kadın profesyonelleri ve teknik elemanları izlemekte ve edinilmiş gelirlerdeki cinsiyet eşitsizliğini ölçerek ekonomik bağımsızlığı göstermektedir. BM'in 2009 “İnsani Kalkınma Raporu”na göre, Türkiye GEM'de 109 ülke arasında 101. sırada yer almaktadır.

BM tarafından ilk olarak 1995 yılında İnsani Kalkınma Raporu'nda (HDR) tanımlanan bir başka ölçüt de; “Cinsiyete Bağlı Kalkınma Endeksi” (GDI) dir. GDI, genel anlamda bir ülkedeki yaşam standartlarını gösterir ve amacı, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri; kaliteli yaşam, bilgi birikimi ve uzun ve sağlıklı yaşam açısından göstermektir. BM'in 2009 İnsani Kalkınma Raporu'na göre, Türkiye GDI sıralamasında 155 ülke arasında 70.'dir. GDI'dan farklı olarak GEM, seçilmiş bölgelerdeki olanak eşitsizliğine de ışık tutmaktadır¹⁹⁴.

¹⁹⁴BM Kalkınma Programı, “Türkiye 177 Ülke Arasında 84. Sırada”, **Yeni Ufuklar Aylık Haber Bülteni**, Özel Sayı, Ocak 2008, <http://www.undp.org.tr/Gozlem3.aspx?WebSayfaNo=1201> (18.5.2010), s. 1201.

Bir ülkedeki ortalama başarıları ölçen ancak bu başarılardaki cinsiyet eşitsizliğinin düzeyini içermeyen bir başka ölçüt de, “İnsani Kalkınma Endeksi” (HDI) dir. Kısaca GDI, HDI’nın cinsiyet eşitsizliğine göre tersine çevrilmiş halidir. Temel insani gelişmede cinsiyet eşitsizliği ne kadar fazlaysa, o ülkenin GDI’sı, HDI’ya oranla daha düşüktür. BM’in 2010 yılı İnsani Kalkınma Raporu’na göre Türkiye’nin HDI’sı 0.679’dur ve 169 ülke arasında 83. sırada yer almaktadır.

Araştırmacılara göre, Türkiye kadın işgücüne katılım oranında GÜ’lerle arasındaki uçurumu kapatmak için kendisine Cumhuriyet’in 100. kuruluş yılı olan 2023’te, %40 kadın işgücüne katılım oranını hedeflemelidir. Kadın katılım oranının tarihsel evrimine bakıldığında bu hedef oldukça yüksek görünebilir. 2023 yılında %40 oranına ulaşılabilmesi için, Türkiye’nin kadın katılım oranını her yıl 1 puanın biraz üstünde artırması gerekmektedir. Türkiye’nin yüksek büyüme ve yüksek istihdam dönemi olan 2003 ve 2007 yılları arasında ortalama artış 0,7 puanın üzerine çıkabilmiştir. Söz konusu 1 puanlık artış, yüksek görünmekle birlikte gerçekçidir. Asıl bu noktada anahtar belirleyici potansiyel büyümedir ve Türkiye ekonomisi, potansiyel büyümeyi ve bu büyümenin istihdam yaratma kapasitesini artırmak zorundadır. Bu hedef ancak uzun dönem potansiyel büyüme ve kadın işgücüne katılım oranı arasındaki pozitif ve güçlü ilişki ile sağlanabilir görünmektedir¹⁹⁵.

III. TÜRKİYE’DE KADININ EKONOMİK KALKINMA SÜRECİNE KATKISI

Türkiye’de kadın, ekonomik kalkınma sürecine farklı boyutlarda katkı sağlamaktadır. Ancak bu katkılar istatistiksel verilerin yeterliliği ölçüsünde ortaya konulabilmektedir. Verilerin olmayışı veya yetersizliği, kimi katkıların açıklanamaması sonucunu doğurmaktadır. Bazı katkıları ölçmekse, neredeyse olanaksızdır. Örneğin sektörel katma değer oluşumunun cinsiyet dağılımı veya ihracata yönelik sektörlerde döviz kazandırıcı çalışmaların cinsiyet ayrımı, verilerin olmayışı nedeniyle yapılamamaktadır. Belirtilen nedenlerle bu kısımda Türkiye’de

¹⁹⁵BETAM, 2010, ss. 2-4.

kadının ekonomik kalkınma sürecine katkısı, ağırlıklı olarak istihdam ve katma değer dikkate alınarak analiz edilmiştir.

Kadının işgücü piyasalarında yer almasının, ekonomik kalkınmaya katkı sağladığı bilinen bir gerçektir. Ekonomik kalkınmaya etki eden unsurlarla kadın işgücünün arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Dünya’da ve ülkemizde çeşitli ampirik çalışmalar yapılmıştır. Güncel olmasına özen gösterilerek bu çalışmalar 2000 yılı sonrası için değerlendirilmiştir. Aşağıda bu çalışmalardan seçilmiş örnekler sunulmaktadır.

A. Kadınların Ekonomik Katkısını Açıklamaya Yönelik Bilimsel Çalışmalar

Kadın işgücüsüyle ilgili yapılmış çalışmalardan biri 2000 yılında Forsythe, Korzeniewicz ve Durrant tarafından yayınlanmıştır. Ekonomik kalkınma ile kadınların konumu arasındaki ilişkiyi analiz etmek için yapılan bu çalışmada, 130 ülkenin 1970 ve 1992 yıllarına ilişkin GDI verileri elde edilmiştir. Öncelikle, yatay kesit (cross-section) olarak yapılan analizde, kadının durumunu ölçmede önemli bir unsur olan GDI ile, ülkelerin gelişmişlik düzeyi arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Refah düzeyi yüksek ülkelerin GDI’sı yüksek, yoksul ülkelerin GDI sıralaması da düşüktür. 1970 ve 1992 yıllarının farkı alınarak yapılan uzun kesit (longitudinal) analizinde, GDI sıralamasında önemli aşama göstermiş ülkelerin ekonomik gelişme yönünden de kayda değer bir oranda büyüme gösterdiği kanıtlanmıştır¹⁹⁶.

Meksika’daki evli kadınların işgücü arzını araştırmak üzere statik bir neo-klasik yapısal model kullanan ilginç bir çalışma da Gong ve Soest tarafından 2002 yılında yayınlanmıştır¹⁹⁷. Bu çalışmada, her kadının ailesi içerisinde fayda fonksiyonunu ençoklamak isteğinde olduğu varsayılmıştır. Meksika İstatistik Kurumu tarafından sağlanan ve 32 Meksikalı kadın seçilerek yapılan çalışmada,

¹⁹⁶Nancy Forsythe, Roberto Patricio Korzeniewicz and Valerie Durrant, “Gender Inequalities and Economic Growth: A Longitudinal Evaluation”, **Economic Development and Cultural Change**, Vol:48, No:3, April 2000, s. 605.

¹⁹⁷Xiaodong Gong ve Arthur van Soest, “Family Structure and Female Labor Supply in Mexico City”, **The Journal of Human Resources**, Vol:37, No:1, 2002, s. 163.

1992 yılının ikinci çeyreğine ilişkin veriler kullanılmıştır. Meksikalı kadınların işgücüne katılımı diğer GOÜ'lerde olduğu gibi düşüktür ve bu çalışmanın sonucunda, kadınların çalışıp çalışmama kararlarında aile yapısının, ücretlerin ve gelirlerin etkisinin önemli olduğu bulunmuştur. Çalışma, kadınların kalkınma sürecine daha aktif katılmalarını ücret ve gelir düzeyine bağlamaktadır.

Panda tarafından 2003 yılında Hindistan'ın okuma yazma oranı ve yaşam koşulları açısından en önde gelen eyaletlerinden biri olan Kerala için yapılan bir çalışmada; kadın istihdamı, medeni durum ve ekonomik koşulların birbiriyle olan etkileşimi analiz edilmiş ve bunun için yaşları 18 ile 35 arasında değişen 630 evli ve bekar kadın örnek olarak alınmıştır. Tüm örneklem birlikte alındığında, hanehalkının sosyo-ekonomik ya da sınıfsal durumuyla istihdama katılımı arasında U-biçimli ve güçlü bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Çalışmada aynı ilişkinin evli kadınlar için de geçerli olduğu, ancak bekar kadınlarda daha farklı bir özellik bulunduğu vurgulanmaktadır. Buna göre; sosyal ve ekonomik koşullardaki değişikliklerin, bekar kadınların istihdama katılma veya katılmama kararlarını önemli düzeyde etkilemediği belirtilmektedir¹⁹⁸.

Nijerya'nın eyaletlerinden biri olan Akwa Ibom'da kadınların ulusal kalkınma sürecine katkısı üzerine yapılan çalışma Ekong tarafından 2008 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada örneklem olarak kamu sektöründe çalışan kadınlar ele alınmıştır. Kamu sektöründeki toplam 33.670 çalışanın 19.941'i (%59) farklı yetenek ve özellikleri içeren kadınlardan oluşmaktadır. Çalışma sonucunda kadınların %40 gibi önemli bir oranda öğretim kurumlarında ve hemşirelik mesleğinde istihdam edildikleri; eğitim ve sağlık sektörlerinin gelişiminin büyük ölçüde kadınlara bağlı olduğu vurgulanmaktadır. Elde edilen sonuca göre, kadınların Nijerya kamu sektöründe ekonomik kalkınmanın çekirdeğini oluşturdukları ve özendirici çalışmalar yapılırsa, onların ulusal kalkınma sürecine daha fazla katkı sağlayacakları anlatılmaktadır¹⁹⁹.

¹⁹⁸Pradeep Kumar Panda, "Poverty and Young Women's Employment: Linkages in Kerala", **Economic and Political Weekly**, Vol:38, No:38, 20-26 Eylül 2003, ss. 4036-4039.

¹⁹⁹Faith Ekong, "Contributions of Women to National Development: Example from Akwa Ibom State", **Studies on Home and Community Science**, Vol:2, No:2, 2008, s. 113.

Ülkemizde kadın işgücüne ilişkin yapılan çalışmalardan biri Tansel'e aittir. Tansel'in 2002 yılında yayınlanan bu çalışmasında, kadın işgücü ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişki incelenmektedir. Çalışmada panel veri ve En Küçük Kareler Yöntemi (EKKY) kullanılmıştır. Türkiye'nin 67 ili için 1980, 1985 ve 1990 yılına ait veriler alınmış; kadınların işgücüne katılımının U-biçimli olduğu varsayılarak, ekonomik kalkınma ölçüsü olarak 67 ilin Gayri Safi İl Hasılası'nın (GİH) logaritması kullanılmıştır. Hesaplamalara log kişi başına GİH doğrusal ve ikinci dereceden alınarak bu değişkenlerin katsayıları sırası ile; eksi ve artı değerli bulunmuştur. Bu sonuçla, Türkiye'nin illere göre yatay kesit kestirimlerinin, kadınların işgücüne katılımı ile ekonomik kalkınmışlık düzeyi arasında U-biçimli varsayımı doğruladığı ileri sürülmektedir. Ayrıca yüksek ekonomik büyüme hızının, ülkedeki iş olanaklarını artırması nedeniyle kadının işgücüne katılımına olumlu yönde etki ettiği de savunulmaktadır. Çalışmadan çıkan diğer bir önemli bulgu; kadının eğitim düzeyinin artmasının, kadının işgücüne katılımını da artırması olarak görülmekte ve bu sonuç, Türkiye ve diğer ülkelerdeki kanıtlar ile uyum göstermektedir²⁰⁰.

Özer ve Biçerli'nin Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi çalışması, ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen unsurları belirlemesi yönünden önem taşımaktadır. 2003 yılında yayınlanmış olan bu çalışmada, öncelikle 1988–2001 dönemine ilişkin panel veri analiziyle ücretler, enflasyon, işsizlik ve boşanma oranı gibi makro değişkenler ile kadın işgücü arasında anlamlı ilişkiler bulunmadığı vurgulanmaktadır. Buna karşın, kadın işgücü içerisinde emeklilerin, ev kadınlarının ve ücretsiz aile işçiliğinin oranı (mikro değişkenler) ile, toplam kadın işgücü ilişkisi anlamlı görünmektedir. Çalışmada makro değişkenlerin kadın işgücüne olan dolaylı etkisi nedeniyle, onların işgücü piyasalarına kolay katılamadığı belirtilmektedir. Bunun nedeni olarak; kadınların eğitim düzeyinin düşük ve istihdamda tarım paylarının yüksek olması, kadınların ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı istihdamda yer almaları gösterilmektedir. Bu nedenlerden dolayı, kadın işgücünün makro

²⁰⁰ Aysıt Tansel, "İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri", **Economic Research Center (ERC)**, Working Papers in Economics, No:01/05T, 2002, <http://www.erc.metu.edu.tr/menu/series01/0105T.pdf> (03.11.2010), ss. 13-19.

değişkenlere duyarlılığının yüksek olmadığı gösterilmektedir. Kadının eğitim düzeyinin yükseltilmesi, işgücü piyasalarında ücretli olarak çalışması ve iş yaşamında yer almasını kolaylaştıracak uygulamalar sonucunda; kadın işgücünün makro değişkenlere olan etkisi de artacaktır. Ayrıca, ekonominin dengeli ve sürekli bir biçimde büyümesinin, kadının işgücüne katılımına olumlu yönde katkı sağlayacağı yadsınamaz bir gerçektir²⁰¹.

Kentsel Türkiye’de ihracat odaklı büyüme stratejisinin kadın işgücü ve istihdamı üzerindeki etkisine yönelik yapılan bir başka çalışma, Başlevent ve Onaran tarafından 2004 yılında yayınlanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, uzun dönemde ekonomik büyümenin istihdam ve kadınların işgücüne katılımı üzerinde olumlu etkisi olduğu saptanmıştır. İhracat odaklı büyüme stratejisinin, kadınların istihdamı ve işgücüne katılımı üzerinde çok güçlü etkisi olmamakla birlikte; evli olmayan kadınlarda daha belirgin sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışma için 1988 ve 1994 yıllarına ilişkin kentsel bölgede yaşayan 15-24 yaş arası kadın işgücü verileri, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı Anketleri’nden yararlanılarak derlenmiştir. Analizdeki kadın işgücünün 15-24 yaş arası alınmasının nedeni; bu yaşta çalışanların ihracat odaklı giyim, tekstil gibi sektörlerde daha fazla istihdam ediliyor olmasıdır. Ayrıca Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) ve ihracat verileri de analizde yer almaktadır. Analizin sonucunda, kadın işgücü piyasası sonuçlarıyla, büyüme performansı arasındaki ilişkinin uzun dönemde anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür²⁰².

Ülkemizde kentsel kesimde kadınlar arasındaki ücret farklılıklarının hanehalkı gelir dağılımı eşitsizliğine yol açtığını ileri süren bir başka çalışma, Dayıoğlu ve Başlevent tarafından 2006 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada TÜİK’in 2003 yılı Bütçe Anketi Sonuçları kullanılmıştır. Bu ankette kadın işgücü ve gelir durumuna ilişkin veriler yer almakta ve kadınlar arasındaki kazanç farklılıklarının, erkekler arasındaki kazanç farklılıklarından daha fazla olduğu vurgulanmaktadır. Dayıoğlu ve Başlevent’in bu çalışması, ülkemizdeki kadın işgücü arzına ilişkin

²⁰¹Özer ve Biçerli, ss. 81-82.

²⁰²Cem Başlevent ve Özlem Onaran, “The Effect of Export-Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey”, **World Development**, Vol:32, No:8, 2004, s. 1390.

yazına iki yönden katkı sağlamaktadır. Bunlardan ilki; kadın işgücünün hanehalkı gelir eşitsizliğine olan etkisinin ortaya konulmasıdır ve bu alanda daha önce ülkemizde bir çalışma yapılmamıştır. Diğeri; kadın işgücünün homojen bir yapıda olmadığı kanıtlanmıştır. Kadının eğitim düzeyi ile işgücüne katılımı arasındaki güçlü ilişki, eğitim ile verimlilik arasında da geçerlidir. Bu nedenle kadınların eğitiminin özendirilmesi, önemli ve uzun dönemli bir politika hedefi olarak değerlendirilmelidir²⁰³.

Ülkemizde 1980–2004 döneminde kadın işgücü, eğitim ve ekonomik büyümenin birbiriyle olan ilişkisine yönelik bir çalışma yapmış olan İnce ve Demir analizlerinde zaman serisi kullanmışlardır. 2006 yılında yapılan bu çalışmada, insan sermayesi unsurlarından en önemlisi olan eğitimde cinsiyetler arasındaki eşitsizlik ölçülmeye çalışılmış ve insan sermayesi yatırımlarının artmasının, ekonomik büyümeye olumlu katkısının olduğu saptanmıştır. Analiz sonucunda, kadının eğitim düzeyinin yüksek olmasının toplumda çok önemli bir etkisi olduğu ve yüksek öğrenim mezunu kadınların gittikçe artan oranlarda işgücüne katıldığı kanıtlanmıştır. Çalışmadan çıkan bir başka ilginç sonuç; kadının daha uzun süre öğrenim yaşamının olmasının kadının faaliyetlerini artırarak, doğurganlık oranının düşmesine yol açmasıdır²⁰⁴.

Kadın işgücü arzının ücretler üzerindeki etkisine yönelik çalışmalardan biri, doktora tezi olarak Doğrul tarafından 2007 yılında hazırlanmıştır. Bu tezde 2003 yılı TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi verileri ve EKKY kullanılmıştır. Çalışmanın örnekleme kurumsal olmayan, kentsel kesimde yaşayan ve tarım dışı çalışan nüfus içerisinde yer alan 15–65 yaş arası kadın ve erkeklerden oluşmaktadır. Çalışma sonucunda, kadın işgücü talebinin yukarıya doğru eğimli ve kadın istihdamının erkek ücretleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle erkek

²⁰³Meltem Dayıoğlu ve Cem Başlevent, “Female Employment, Earnings Inequality and Household Well-being: The Case of Urban Turkey”, **Working Paper**, Türkiye Ekonomi Kurumu, Ankara, 2006, www.ecomod.org/files/papers/71.doc (13.01.2011), ss. 1-3.

²⁰⁴Meltem İnce ve M. Hulusi Demir, “The Determinants of Female Labor Force: Empirical Evidence from Turkey”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Nisan 2006, ss. 81-90.

ve kadın istihdamının birbirini ikame etmedikleri, aradaki ilişkinin tamamlayıcılık yönünde olduğu ileri sürülmektedir²⁰⁵.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını belirleyen etmenlerin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla ele alındığı bir başka çalışma Acar’a aittir. 2007 yılında yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmada, TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından yararlanılarak 1988 ve 2005 yıllarına ilişkin veriler kullanılmış ve kadınlar için yaş aralığı 15–44 olarak alınmıştır. Bunun nedeni, kadın işgücünün %80 gibi büyük bir bölümünün bu yaş aralığında yer almasıdır. Çalışmanın sonucunda, toplumsal cinsiyet rolleriyle iç içe geçmiş cinsiyete dayalı iş bölümünün ve hanehalkı geçim zorunluluklarının; işgücüne katılımdaki cinsiyet farklılıklarını biçimlendirdiği ileri sürülmektedir. Kadının medeni durumu, eğitim düzeyi, 12 yaş altında çocuğunun olup olmadığı, eşinin eğitim düzeyi ve yaşanan yerin kırsal ya da kentsel bölge oluşu gibi unsurlar; 1988 ve 2005 yıllarındaki analizlerde belirleyici etmenler olarak rol oynamışlardır²⁰⁶.

Türkiye’de kadının işgücüne katılımının belirleyicilerine ilişkin en son çalışmalardan biri 2010 yılında yayınlanmıştır. Göksel tarafından sunulan bu çalışmada, ülkemizde son 50 yıl içerisinde kadının işgücüne katılımındaki düşüşün nedenleri açıklanmaktadır. TÜİK’in 2006 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi’nden yararlanılarak hazırlanan çalışmada, kentsel kesimdeki sosyal ve geleneksel bakış açısı, erkeğin karar verme yetkisi, tutuculuk gibi etkenlerin; kadının işgücünde yer almasını olumsuz yönde etkilediği ileri sürülmektedir. Kırsal kesimde ise, tüm bu unsurların kadın işgücüne ters bir etki yarattığı savunulmaktadır. Bu nedenle kentleşme arttıkça, tutuculuk da artmaktadır ve bu durum, kadının işgücüne katılımını düşürmektedir. Özetle, kadının işgücüne katılım kararını önemli ölçüde

²⁰⁵Doğrul, ss. 148-187.

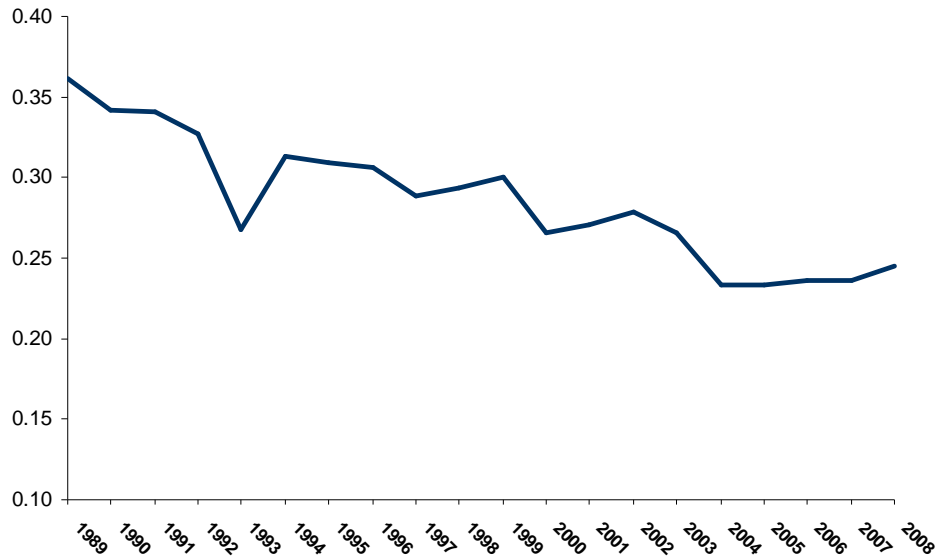
²⁰⁶Sevil Acar, *An Analysis of Female Labor Force Participation in Turkey from a Gender Perspective*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, ss. 49-68.

belirleyen etkenlerin başında; kentleşme, eğitim düzeyi ve çocuk bakım kurumları gelmektedir²⁰⁷.

B. Kadının İstihdam Katkısı

Dünya’da küreselleşme ile birlikte kadının işgücüne ve istihdama katılımı artarken, ülkemizde benzer bir artış görülmemiştir. Kadın işgücüne talebin az olması ve içinde yaşadığımız toplumun sosyo-kültürel engelleri, bu sorunun en büyük nedenidir. Dünya çapındaki hızlı ekonomik büyüme Türkiye’de de hissedilmekte ancak bu büyüme istihdam ve yeni iş olanakları yaratmamaktadır. Bu tür büyüme, istihdamsız büyüme olarak bilinmektedir. Ülkemizde nüfus artış hızının yavaşlamasına karşın çalışabilir genç nüfusun yüksek oranda olması, işgücü piyasaları üzerinde bir baskı yaratmaktadır. Ayrıca, çalışma çağındaki kadınların sosyo-kültürel nedenlerden dolayı işgücü piyasaları dışına itilmesine yol açmaktadır.

**Şekil 6: Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılım Oranı
(%, 1989–2008)**



Kaynak: BETAM, “Türkiye’de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak”, s. 2.

²⁰⁷İdil Göksel, “Conservatism and Female Labor Force Participation in Turkey”, Bocconi University, Department of Economics, Milan, January 2010, http://unibocconi.academia.edu/IdilGoksel/Papers/143992/CONSERVATISM_AND_FEMALE_LABOUR_FORCE_PARTICIPATION_IN_TURKEY (13.01.2011), s. 1.

Ülkemizde, 1989–2008 yıllarını içeren dönemde kadının işgücüne katılımını gösteren grafik yukarıda sunulmaktadır. Şekil 6’da görüldüğü gibi, son 20 yıl içerisinde kadın istihdamında bir düşüş gerçekleşmiştir; tarım sektöründen hizmetler ve sanayi sektörüne yaşanan geçişin, bu düşüşün en önemli nedeni olduğu görülmektedir. Tarımdan gelen çalışabilir kadın nüfusunun işgücü piyasasını terk etmesinin en büyük nedeni, düşük eğitim düzeyidir.

Ülkemizde 15 yaş üstü kadın nüfusun işgücüne katılım oranına ilişkin veriler Tablo 5’de yer almaktadır. Bu tablo kent ve kırsal bazında analiz edildiğinde, 1989–2008 döneminde Türkiye genelinde kadın işgücüne katılım oranında %36’dan %25’e bir düşüş gözlenmektedir. Kentsel alanda, son 20 yıl içerisinde gerek 15 yaş üstü kadın nüfusunda ve gerekse kadın işgücünde iki kata varan bir artış olmasına karşın, kadının işgücüne katılım oranında (İKO) artış yerine 1 puanlık bir azalış (%18’den %17’ye) izlenmektedir. Kırsal alanda ise, aynı dönemde 15 yaş üstü kadın nüfusunda ve kadın işgücünde belirli bir düşüş gözlenmekte ve bunun da işgücüne katılma oranı olarak yansımaları %55’den %33’e olmak üzere 22 puanlık bir azalma şeklindedir. Bu oldukça büyük bir orandır ve kırsaldan kente göçün yaratmış olduğu etkinin bu düşüşteki payı oldukça büyüktür. Daha etkileyici bir sonuç; söz konusu dönemde 15 yaş üstü kadın nüfusu 8,5 milyon kişi artarken kadın işgücünün sadece 62.000 kişi artış göstermesidir. Buna göre Türkiye’de 15 yaş üstü kadın nüfusundaki her 1.000 kişilik artışa karşın, sadece 7 kişi istihdam olanağı bulabilmektedir.

**Tablo 5: Türkiye’de Kadın Nüfusun İşgücü Durumu
(000 Kişi, 15+ Yaş, 1989–2008)**

Yıl	KIR			KENT			TÜRKİYE		
	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000 Kişi)	İşgücü (000 Kişi)	İKO (%)	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000 Kişi)	İşgücü (000 Kişi)	İKO (%)	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000 Kişi)	İşgücü (000 Kişi)	İKO (%)
1989	8.529	4.698	55,1	8.825	1.569	17,8	17.353	6.267	36,2
1990	8.822	4.589	52,0	9.223	1.572	17,1	18.045	6.160	34,2
1991	8.617	4.785	55,6	9.976	1.560	15,7	18.592	6.345	34,1
1992	8.607	4.471	52,0	10.539	1.791	17,0	19.145	6.262	32,7
1993	8.786	3.563	40,6	10.889	1.706	15,7	19.673	5.269	26,8
1994	8.898	4.354	49,0	11.325	1.970	17,4	20.223	6.324	31,3
1995	9.036	4.453	49,3	11.752	1.975	16,8	20.787	6.428	30,9
1996	9.187	4.576	49,8	12.133	1.939	16,0	21.319	6.514	30,6
1997	9.250	4.161	45,0	12.592	2.130	16,9	21.842	6.292	28,8
1998	9.266	4.345	46,9	13.073	2.192	16,8	22.339	6.537	29,3
1999	9.431	4.469	47,5	13.418	2.384	17,8	22.849	6.853	30,0
2000	9.477	3.809	40,2	13.818	2.379	17,2	23.295	6.188	26,6
2001	9.500	3.963	41,7	14.270	2.488	17,4	23.769	6.451	27,1
2002	9.597	3.972	41,4	14.618	2.787	19,1	24.214	6.760	27,9
2003	9.710	3.787	39,0	14.942	2.768	18,5	24.652	6.555	26,6
2004	7.168	2.629	36,7	17.125	3.039	17,9	24.293	5.669	23,3
2005	7.422	2.514	33,9	17.263	3.236	17,0	24.686	5.750	23,3
2006	7.570	2.503	33,1	17.510	3.413	16,4	25.080	5.916	23,6
2007	7.710	2.503	32,5	17.770	3.513	16,1	25.480	6.016	23,6
2008	7.879	2.590	32,9	17.976	3.739	16,6	25.855	6.329	24,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul> (17.01.2011).

Ülkemizdeki nüfus dinamiklerine karşın, kentteki kadın işgücüne katılım oranı kırdaki düşüşü giderememektedir. Çünkü kentsel alanda eğitimli kadın işgücüne daha fazla gereksinim vardır. Kırsal alanda kadınlar tarımsal üretime gündelik işlerinin bir uzantısı olarak ve ücretsiz aile işçisi olarak katılırken, kentsel alanda eğitim düzeyi yetersiz kadınlar; düşük nitelikli, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Eğitimsiz kadınların bir kısmı da çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmektedirler.

Ülkemizde istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, cinsiyet ayrımına ilişkin önemli gelişmeler dikkati çekmektedir. Bu gelişmelerin hem sayısal ve hem de dağılım yönünden analiz edilmesi gerekmektedir. 1989 yılında 18.220.000 kişi olan toplam istihdam, 2008 yılı sonunda 21.195.000 kişiye ulaşmıştır. Türkiye’de sektörel istihdam gelişmeleri Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı
(000 Kişi, 1989–2008)

YILLAR	TARIM	TARIM PAYI	SANAYİ	SANAYİ PAYI	İNŞAAT VE HİZMETLER	İNŞ. VE HİZ. PAYI	TOPLAM İSTİHDAM
1989	8.639	47,42%	2.847	15,63%	6.734	36,96%	18.220
1990	8.691	46,88%	2.844	15,34%	7.002	37,77%	18.537
1991	9.212	47,76%	2.934	15,21%	7.141	37,02%	19.287
1992	8.718	44,81%	3.153	16,20%	7.586	38,99%	19.457
1993	7.861	42,50%	2.942	15,90%	7.695	41,60%	18.498
1994	8.813	44,05%	3.295	16,47%	7.900	39,49%	20.007
1995	9.080	44,11%	3.293	16,00%	8.211	39,89%	20.584
1996	9.259	43,68%	3.487	16,45%	8.450	39,87%	21.196
1997	8.837	41,68%	3.716	17,52%	8.652	40,80%	21.204
1998	9.039	41,50%	3.723	17,09%	9.019	41,41%	21.781
1999	8.856	40,17%	3.783	17,16%	9.407	42,67%	22.045
2000	7.769	36,00%	3.810	17,66%	10.001	46,34%	21.580
2001	8.089	37,58%	3.774	17,53%	9.661	44,88%	21.524
2002	7.458	34,93%	3.954	18,52%	9.942	46,56%	21.354
2003	7.165	33,88%	3.845	18,18%	10.136	47,93%	21.146
2004	5.713	29,10%	3.919	19,96%	10.000	50,94%	19.632
2005	5.154	25,68%	4.178	20,82%	10.735	53,50%	20.067
2006	4.908	24,03%	4.269	20,90%	11.247	55,07%	20.424
2007	4.866	23,47%	4.313	20,80%	11.557	55,73%	20.736
2008	5.017	23,67%	4.441	20,95%	11.737	55,38%	21.195

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=546’dan yararlanılarak hazırlanmıştır, (17.01.2011).

Tablo 6’dan görüleceği gibi, 2008 yılı itibarıyla 21,2 milyon toplam istihdamın %23,7’si tarımda, %21’i sanayide ve % 55,4’ü inşaat ve hizmetler sektöründedir. Öte yandan 1989–2008 dönemi içerisinde tarım, sanayi ve inşaat ve hizmetler sektöründeki istihdam oranlarında önemli değişiklikler olmuştur. Tarım sektöründe %47’den %24’e olmak üzere oldukça büyük bir düşüş gerçekleşmiştir. Buna karşın, inşaat ve hizmetler sektöründe 18 puanlık bir artış (%37-%55) görülmektedir. En az değişim sanayi sektöründe meydana gelmiş ve toplam istihdam oranı %16’dan %21’e yükselmiştir. Özetle ülkemizde son 20 yıllık dönem içerisinde, tarım sektöründen inşaat ve hizmetler sektörüne büyük oranda; kısmen de sanayi sektörüne bir geçiş olduğunu söylemek olanaklıdır. Bu da tarım sektöründeki küçülmenin aksine, hizmetler, inşaat ve sanayi sektörlerinde belli oranlarda istihdam artışı gerçekleştiğini göstermektedir. Kırsal alandan kentsel alana göçün, tarımsal

alanların azalmasının, kentleşmenin ve teknolojik gelişmelerin sektörler arasındaki bu değişimlere etkisi büyüktür.

**Tablo 7: Türkiye’de Sektörler ve Cinsiyete Göre İstihdam
(1989–2008)**

YILLAR	TARIM İSTİHDAMI (000 KİŞİ)			SANAYİ İSTİHDAMI (000 KİŞİ)			İNŞAAT VE HİZMETLER İSTİHDAMI (000 KİŞİ)			TOPLAM İSTİHDAM (000 KİŞİ)						
	ERKEK	PAYI	KADIN	ERKEK	PAYI	KADIN	ERKEK	PAYI	KADIN	ERKEK	PAYI	KADIN	PAYI			
1989	4.292	49,68%	4.347	50,32%	2.348	82,47%	499	17,53%	5.907	87,73%	827	12,27%	12.547	68,87%	5.673	31,13%
1990	4.372	50,30%	4.319	49,70%	2.359	82,95%	485	17,05%	6.170	88,11%	833	11,89%	12.900	69,59%	5.637	30,41%
1991	4.659	50,58%	4.553	49,42%	2.449	83,45%	486	16,55%	6.287	88,04%	854	11,96%	13.395	69,45%	5.893	30,55%
1992	4.553	52,22%	4.166	47,78%	2.521	79,95%	632	20,05%	6.609	87,12%	977	12,88%	13.682	70,32%	5.775	29,68%
1993	4.569	58,12%	3.293	41,88%	2.403	81,68%	539	18,32%	6.751	87,73%	945	12,27%	13.722	74,18%	4.776	25,82%
1994	4.659	52,87%	4.154	47,13%	2.704	82,08%	591	17,92%	6.829	86,44%	1.072	13,56%	14.192	70,93%	5.816	29,07%
1995	4.811	52,98%	4.270	47,02%	2.740	83,19%	554	16,81%	7.077	86,19%	1.134	13,81%	14.627	71,06%	5.957	28,94%
1996	4.840	52,27%	4.420	47,73%	2.910	83,46%	577	16,54%	7.317	86,59%	1.133	13,41%	15.067	71,08%	6.129	28,92%
1997	4.899	55,43%	3.939	44,57%	3.074	82,72%	642	17,28%	7.428	85,86%	1.224	14,14%	15.400	72,63%	5.804	27,37%
1998	4.909	54,31%	4.130	45,69%	3.086	82,88%	638	17,12%	7.693	85,30%	1.326	14,70%	15.688	72,03%	6.093	27,97%
1999	4.647	52,47%	4.209	47,53%	3.064	80,99%	719	19,01%	8.001	85,06%	1.406	14,94%	15.712	71,27%	6.334	28,73%
2000	4.261	54,85%	3.508	45,15%	3.080	80,84%	730	19,16%	8.439	84,38%	1.562	15,62%	15.780	73,12%	5.800	26,88%
2001	4.309	53,27%	3.780	46,73%	3.071	81,37%	703	18,63%	8.175	84,62%	1.486	15,38%	15.555	72,27%	5.969	27,73%
2002	3.784	50,74%	3.674	49,26%	3.137	79,34%	817	20,66%	8.312	83,60%	1.630	16,40%	15.233	71,34%	6.121	28,66%
2003	3.718	51,89%	3.447	48,11%	3.083	80,18%	762	19,82%	8.453	83,40%	1.683	16,60%	15.254	72,14%	5.892	27,86%
2004	3.148	55,10%	2.565	44,90%	3.132	79,92%	787	20,08%	8.305	83,05%	1.695	16,95%	14.585	74,29%	5.047	25,71%
2005	2.787	54,07%	2.367	45,93%	3.356	80,33%	822	19,67%	8.815	82,11%	1.920	17,89%	14.958	74,54%	5.109	25,46%
2006	2.613	53,24%	2.295	46,76%	3.445	80,70%	824	19,30%	9.107	80,97%	2.140	19,03%	15.165	74,25%	5.259	25,75%
2007	2.578	52,98%	2.288	47,02%	3.486	80,83%	827	19,17%	9.317	80,62%	2.240	19,38%	15.381	74,18%	5.355	25,82%
2008	2.663	53,08%	2.354	46,92%	3.603	81,13%	838	18,87%	9.333	79,52%	2.404	20,48%	15.599	73,60%	5.596	26,40%

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=546 dan yararlanılarak hazırlanmıştır, (17.01.2011).

Türkiye’de sektörlere ve cinsiyete göre istihdamı 1989–2008 dönemi için gösteren bilgiler Tablo 7’de sunulmaktadır. Bu tablo ülkemizdeki istihdam gelişmeleri açısından ilgi çekici bulgular içermektedir. Tablo 6’dan hatırlanacağı gibi, 1989 yılında toplam istihdam 18,2 milyon kişi iken, 2008 yılında 21,2 milyon kişiye yükselmiştir. Buna karşın 1989’da istihdamın %69’u erkek, %31’i kadın iken, 2008 yılında erkek oranı %73,6’ya yükselmiş ve kadın oranı da %26,4’e düşmüştür. Bu bulgu ülkemizde kadın istihdamının gelişemediğinin önemli bir göstergesidir.

Ülkemizde 2008 yılı verilerine göre kadınların en çok istihdam edildiği sektör tarımdır. Bu sektörde kadın istihdamı 2,4 milyon kişidir. Tarım sektöründen sonra kadın istihdamının en yüksek olduğu sektörler 1,2 milyon kişiyle toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ve 828 bin kişiyle imalat sanayidir.

Diğer önemli bir saptama tarım sektörüne ilişkindir; bu sektörde toplam istihdam azalırken, erkek istihdamının payı artmakta ve kadın payı azalmaktadır. Nitekim tarımda 1989 yılında erkek ve kadın istihdam oranları sırasıyla %49,6 ve %50,4 iken; 2008’de söz konusu oranlar %53 ve %47 olarak gerçekleşmiştir ve erkek payı kadın payını aşmıştır. Bu değişim, tarımda toplam istihdam azalırken, kadın istihdam azalışının erkeklerinkinden daha fazla oluşuyla açıklanabilir.

2008 yılı itibarıyla ülkemizde sanayi istihdamı 8,4 milyon kişi olmuş ve bunun %81’i erkek, %19’u kadın olarak hesaplanmıştır. Buradan anlaşılacağı gibi sanayi sektöründe de kadın istihdam oranı çok düşük bir düzeydedir.

İleride açıklanacağı gibi ülkemizde kadın istihdam oranının en düşük olduğu sektör inşaatır. Ancak toplulaştırılmış inşaat ve hizmetler sektörü incelendiğinde bu grupta toplam istihdam 1989 yılında 6,7 milyondan 2008 yılında 11,7 milyon kişiye ulaşmış görünmektedir. Bu gelişim hizmetler sektörü kaynaklıdır ve bu grupta 1989’da %87,7 olan erkek payı 2008’de %79’a azalırken, kadınların payı %12,3’den %21’e yükselmiştir. Tüm bu bulgular ülkemizde kadın işgücünün yetersiz geliştiğini ve kadın istihdamının hizmetler sektöründe yoğunlaşma eğilimi taşıdığını ifade etmektedir.

Kadın istihdamının hizmetler sektöründeki gelişimi, bu sektörün daha yakından incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu amaçla hazırlanan Tablo 8'de ülkemizde kadın istihdamının alt sektörler bazında dağılımı sunulmaktadır.

**Tablo 8: Türkiye’de Sektörel Kadın İstihdam Oranı
(%, 1989–2008)**

YILLAR	TARIM	SANAYİ			İNŞAAT	HİZMETLER				KADIN İŞGÜCÜNÜN TOPLAM İSTİHDAM PAYI
	Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	Madencilik ve Taşocakçılığı	İmalat Sanayii	Elektrik, Gaz ve Su	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Mali Kurumlar, Sigorta, Taşınmaz Mallara Ait İşler ve Kurumları, Yardımcı İş Hizmetleri	Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	
1989	50,32%	3,52%	18,60%	9,09%	1,12%	7,65%	5,07%	26,08%	20,27%	31,13%
1990	49,70%	1,30%	18,38%	0,00%	1,34%	7,01%	4,90%	28,28%	18,79%	30,41%
1991	49,42%	2,56%	17,58%	0,00%	1,13%	7,08%	5,18%	27,23%	19,38%	30,55%
1992	47,78%	2,83%	21,28%	0,00%	1,52%	8,40%	5,03%	28,93%	20,64%	29,68%
1993	41,88%	1,11%	19,72%	3,96%	1,70%	8,04%	6,38%	24,74%	21,01%	25,82%
1994	47,13%	0,84%	19,30%	7,35%	2,11%	9,06%	4,59%	28,39%	22,97%	29,07%
1995	47,02%	0,65%	18,04%	5,73%	1,98%	9,30%	4,10%	29,56%	23,41%	28,94%
1996	47,73%	1,52%	17,50%	8,72%	2,58%	8,50%	4,58%	28,77%	22,64%	28,92%
1997	44,57%	1,88%	18,26%	9,01%	2,39%	10,24%	4,63%	28,84%	23,37%	27,37%
1998	45,69%	2,71%	18,01%	8,85%	2,19%	9,52%	5,16%	31,28%	24,83%	27,97%
1999	47,53%	2,23%	19,96%	6,95%	1,80%	10,77%	4,41%	30,11%	24,77%	28,73%
2000	45,15%	4,94%	19,79%	6,59%	2,42%	10,17%	6,37%	31,17%	27,99%	26,88%
2001	46,73%	3,06%	19,35%	7,37%	1,89%	10,33%	6,00%	27,83%	26,69%	27,73%
2002	49,26%	4,17%	21,66%	3,88%	2,40%	11,21%	6,18%	27,55%	27,46%	28,66%
2003	48,11%	3,61%	20,56%	6,06%	3,01%	11,67%	6,16%	26,15%	27,54%	27,86%
2004	44,90%	2,06%	20,82%	7,50%	2,69%	12,57%	6,23%	28,21%	27,58%	25,71%
2005	45,93%	2,70%	20,38%	6,85%	2,53%	13,40%	6,89%	27,62%	29,77%	25,46%
2006	46,76%	1,69%	20,07%	6,98%	3,09%	14,92%	7,18%	28,11%	31,02%	25,75%
2007	47,02%	1,56%	20,08%	4,12%	2,85%	15,47%	7,13%	28,06%	31,37%	25,82%
2008	46,92%	2,61%	19,56%	7,61%	3,38%	16,38%	7,99%	27,80%	32,78%	26,40%

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=546’dan yararlanılarak hazırlanmıştır, (17.01.2011).

Tablo 8’in incelenmesinden, hizmetler alt sektörlerinin tümünde kadın istihdam oranında artış göze çarpmakla birlikte, en yüksek artışın toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler alanında olduğu gözlenmektedir. Bu alt sektörde kadın istihdam payı son 20 yıl içerisinde %20’den %33’e yükselmiştir. Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları ve yardımcı iş hizmetlerinde de kadının toplam istihdam oranının düşük olmadığı vurgulanabilir. Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller sektörü de kadınların belirgin artış gösterdiği diğer bir hizmetler alt sektörüdür. Burada da kadın payı 20 yıllık dönemde önemli bir artış göstermiştir. Kadının istihdam payının düşük olduğu sanayi sektörü incelendiğinde, 20 yıllık dönem içerisinde kadın payında önemli bir değişim izlenmemektedir. Erkek egemen bir alan olan inşaat sektöründe ise, söz konusu dönemde kadın payı %1’den %3’e yükselmiştir. Genel olarak, imalat sanayi dışında

kalan diğer sanayi alt sektörlerinde ve inşaat ve bayındırlık işlerinde kadın istihdam oranı çok düşüktür.

Tablo 9: Türkiye’de Sektörel Erkek İstihdam Oranı
(%, 1989–2008)

YILLAR	TARIM	SANAYİ			İNŞAAT	HİZMETLER				ERKEK İŞGÜ CÜNÜN TOPLAM İSTİHDAM PAYI
	Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	Madencilik ve Taşocakçılığı	İmalat Sanayii	Elektrik, Gaz ve Su	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Mali Kurumlar, Sigorta, Taşınmaz Mallara Ait İşler ve Kurumları, Yardımcı İş Hizmetleri	Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	
1989	49,68%	96,48%	81,40%	90,91%	98,88%	92,35%	94,93%	73,92%	79,73%	68,87%
1990	50,30%	98,70%	81,62%	100,00%	98,66%	92,99%	95,10%	71,72%	81,21%	69,59%
1991	50,58%	97,44%	82,42%	100,00%	98,87%	92,92%	94,82%	72,77%	80,62%	69,45%
1992	52,22%	97,17%	78,72%	100,00%	98,48%	91,60%	94,97%	71,07%	79,36%	70,32%
1993	58,12%	98,89%	80,28%	96,04%	98,30%	91,96%	93,62%	75,26%	78,99%	74,18%
1994	52,87%	99,16%	80,70%	92,65%	97,89%	90,94%	95,41%	71,61%	77,03%	70,93%
1995	52,98%	99,35%	81,96%	94,27%	98,02%	90,70%	95,90%	70,44%	76,59%	71,06%
1996	52,27%	98,48%	82,50%	91,28%	97,42%	91,50%	95,42%	71,23%	77,36%	71,08%
1997	55,43%	98,13%	81,74%	90,99%	97,61%	89,76%	95,37%	71,16%	76,63%	72,63%
1998	54,31%	97,29%	81,99%	91,15%	97,81%	90,48%	94,84%	68,72%	75,17%	72,03%
1999	52,47%	97,77%	80,04%	93,05%	98,20%	89,23%	95,59%	69,89%	75,23%	71,27%
2000	54,85%	95,06%	80,21%	93,41%	97,58%	89,83%	93,63%	68,83%	72,01%	73,12%
2001	53,27%	96,94%	80,65%	92,63%	98,11%	89,67%	94,00%	72,17%	73,31%	72,27%
2002	50,74%	95,83%	78,34%	96,12%	97,60%	88,79%	93,82%	72,45%	72,54%	71,34%
2003	51,89%	96,39%	79,44%	93,94%	96,99%	88,33%	93,84%	73,85%	72,46%	72,14%
2004	55,10%	97,94%	79,18%	92,50%	97,31%	87,43%	93,77%	71,79%	72,42%	74,29%
2005	54,07%	97,30%	79,62%	93,15%	97,47%	86,60%	93,11%	72,38%	70,23%	74,54%
2006	53,24%	98,31%	79,93%	93,02%	96,91%	85,08%	92,82%	71,89%	68,98%	74,25%
2007	52,98%	98,44%	79,92%	95,88%	97,15%	84,53%	92,87%	71,94%	68,63%	74,18%
2008	53,08%	97,39%	80,44%	92,39%	96,62%	83,62%	92,01%	72,20%	67,22%	73,60%

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=546’dan yararlanılarak hazırlanmıştır, (17.01.2011).

Erkek istihdamının alt sektörlerle ilişkin verilerinin sunulduğu Tablo 9’da, madencilik, taşocakçılığı, elektrik, gaz, su ve inşaat sektörlerindeki erkek istihdam oranı %90’ın üzerindedir ve bu alanlarda kadın istihdamı neredeyse yok gibidir. Hizmetler sektöründe yer alan toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller alt sektöründe son yıllarda erkek payında bir düşüş görülmekle birlikte (%92-%84), yine de erkek istihdam oranı oldukça yüksektir. Ulaştırma, haberleşme ve depolama sektöründe son 20 yıl boyunca erkek istihdamında küçük bir düşüş gözlenmekte ancak bu alanda da erkek istihdamı %90 düzeyinde seyretmektedir. Hizmetler sektörünün diğer alt sektörlerindeki erkek istihdam oranları, yukarıdaki sektörler göre biraz daha düşüktür ve 1989–2008 döneminde ortalama %70 dolaylarında oluşmuştur.

Bu aşamada en önemli soru, sektörel istihdam değişmelerinin ne kadarının erkek ve kadın kaynaklı olduğudur. 1989–2008 döneminde sektörel istihdamdaki

değişmelerin erkek ve kadın kaynakları kolaylıkla hesaplanabilir. Bu amaçla örneğin tarım sektörü için;

$$\begin{aligned} AE &= \text{Toplam tarım istihdamını,} \\ MAE &= \text{Tarımdaki erkek istihdamını ve} \\ FAE &= \text{Tarımdaki kadın istihdamını} \end{aligned}$$

gösterirken,

$$AE = MAE + FAE$$

yazılabilecektir. Böylece, bir önceki döneme göre AE'deki mutlak değişim aşağıdaki gibi elde edilebilir.

$$\Delta AE = \Delta MAE + \Delta FAE$$

Böylece yukarıdaki denklemin her iki tarafı ΔAE ile bölünüp, 100 ile çarpıldığında toplam tarım istihdamındaki (AE) her 100 birimlik değişimin ne kadar kısmının erkek ve kadın istihdamından kaynaklandığı bulunabilecektir. Bu hesaplama, diğer sektörler için de geçerlidir.

Türkiye’de sektörel istihdam değişmelerine erkek ve kadın işgücünün katkılarının hesaplanabilmesi için öncelikle Tablo 10 düzenlenmiştir. Bu tablo, 1989-2008 dönemi için ülkemizde toplam istihdamın değişimini göstermektedir. “Türkiye’de Toplam İstihdamın Değişimine Cinsiyet Katkısı” başlıklı Tablo 11 ve “Türkiye’de Toplam İstihdam Değişiminin Kaynakları” başlıklı Tablo 12, bu tablodan yararlanılarak ve yukarıda sunulmuş tekniğin kullanılmasıyla oluşturulmuştur. Bu tablolarda yıllık değişimlerin yanında belirli dönem sonuçları da sunularak bir anlamda uzun dönem gelişmelerinin izlenmesi amaçlanmıştır.

Ülkemizde 1989 ve 2008 yılları arasında toplam istihdamın 2,9 milyon kişi arttığı Tablo 10’un üst kısmındaki alt satırdan izlenmektedir. Aynı yıllar arasında erkek istihdamı 3 milyon kişi artarken, kadın istihdamı 76 bin kişi azalmış görülmektedir. Bu azalışın en önemli nedeninin tarım sektörü olduğu tablodan anlaşılmaktadır.

**Tablo 10: Türkiye’de Toplam İstihdamın Değişimi
(000 Kişi, 1990–2008)**

YILLAR	TARIM	SANAYİ			İNŞAAT	HİZMETLER				TOPLAM İSTİHDAM
	Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Bahçecilik	Madencilik ve Taşocakçılığı	İmalat Sanayii	Elektrik, Gaz ve Su	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Mali Kurumlar, Sigorta, Taşınmaz Mallara Ait İşler ve Kurumları, Yardımcı İş Hizmetleri	Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	
1990	51,50	8,50	-9,50	-2,00	-49,00	113,00	-13,00	-23,50	241,00	317,00
1991	521,50	-17,00	110,50	-3,50	82,00	36,50	5,00	16,00	-0,50	750,50
1992	-494,00	-17,00	213,00	22,50	75,00	186,00	54,50	42,00	87,50	169,50
1993	-857,00	-24,00	-243,00	56,50	187,50	36,00	57,50	-45,00	-127,00	-958,50
1994	951,50	44,50	307,00	1,00	-29,50	126,00	-38,50	50,50	96,50	1.509,00
1995	267,50	-26,50	13,50	11,50	30,00	178,50	-16,00	3,00	115,00	576,50
1996	179,00	11,00	210,00	-27,50	60,50	20,00	29,00	25,50	104,50	612,00
1997	-422,00	-4,00	208,00	25,00	22,00	159,50	-0,50	19,50	1,00	8,50
1998	202,00	-12,50	18,00	2,00	4,50	98,00	62,50	18,00	184,00	576,50
1999	-183,50	-13,00	92,50	-19,50	39,00	209,50	-17,50	34,50	122,50	264,50
2000	-1.086,50	-53,50	83,00	-2,50	0,50	613,50	115,50	129,50	-264,50	-465,00
2001	320,00	17,00	-57,00	4,00	-254,00	-80,00	-33,00	-12,00	39,00	-56,00
2002	-631,00	22,00	150,00	8,00	-152,00	243,00	-30,00	0,00	220,00	-170,00
2003	-293,00	-37,00	-68,00	-4,00	7,00	72,00	18,00	41,00	56,00	-208,00
2004	-1.452,00	14,00	79,00	-19,00	2,00	-25,00	21,00	56,00	-190,00	-1.514,00
2005	-559,00	14,00	252,00	-7,00	140,00	309,00	31,00	75,00	180,00	435,00
2006	-246,00	7,00	71,00	13,00	89,00	156,00	27,00	127,00	113,00	357,00
2007	-42,00	10,00	23,00	11,00	34,00	64,00	35,00	59,00	118,00	312,00
2008	151,00	-13,00	146,00	-5,00	11,00	18,00	-47,00	114,00	84,00	459,00
1989 - 1999	216,50	-50,00	920,00	66,00	422,00	1.163,00	123,00	140,50	824,50	3.825,50
2000 - 2008	-2.752,00	34,00	596,00	1,00	-123,00	757,00	22,00	460,00	620,00	-385,00
1989 - 2008	-3.622,00	-69,50	1.599,00	64,50	299,50	2.533,50	260,50	730,00	1.180,00	2.975,50

ERKEK İSTİHDAMI DEĞİŞİMİ (000 Kişi)										
1990	79,50	12,50	-2,00	0,50	-50,50	118,00	-11,00	-26,50	232,50	353,00
1991	287,50	-19,00	112,00	-3,50	83,00	32,50	2,50	16,00	-16,50	494,50
1992	-106,50	-17,00	66,50	22,50	70,00	141,50	53,00	22,50	35,00	287,50
1993	16,00	-21,00	-149,00	52,50	182,50	41,50	42,00	-14,00	-110,50	40,00
1994	90,50	44,50	259,00	-2,50	-34,00	90,00	-20,00	20,50	21,50	469,50
1995	151,50	-26,00	49,00	12,50	31,00	156,00	-11,00	-3,50	76,00	435,50
1996	29,00	9,50	189,50	-28,50	51,50	40,00	23,50	22,00	103,00	439,50
1997	59,00	-4,50	145,50	22,50	24,00	95,50	-1,00	13,50	-21,00	333,50
1998	10,50	-13,50	23,50	2,00	7,00	109,50	54,50	-0,50	94,50	287,50
1999	-262,50	-12,00	6,50	-16,00	43,50	149,50	-9,50	30,50	94,00	24,00
2000	-385,50	-54,50	72,50	-2,00	-8,00	570,50	89,50	83,00	-297,00	68,50
2001	48,00	18,00	-30,00	3,00	-242,00	-78,00	-27,00	15,00	68,00	-225,00
2002	-525,00	20,00	35,00	11,00	-154,00	183,00	-30,00	2,00	136,00	-322,00
2003	-66,00	-35,00	-13,00	-6,00	1,00	45,00	17,00	40,00	38,00	21,00
2004	-570,00	15,00	53,00	-19,00	5,00	-58,00	19,00	25,00	-139,00	-669,00
2005	-361,00	13,00	217,00	-6,00	138,00	234,00	22,00	59,00	57,00	373,00
2006	-174,00	8,00	69,00	12,00	80,00	67,00	22,00	87,00	36,00	207,00
2007	-35,00	10,00	18,00	13,00	36,00	29,00	33,00	43,00	69,00	216,00
2008	85,00	-14,00	139,00	-8,00	4,00	-26,00	-53,00	85,00	6,00	218,00
1989 - 1999	354,50	-46,50	700,50	62,00	408,00	974,00	123,00	80,50	508,50	3.164,50
2000 - 2008	-1.598,00	35,00	488,00	0,00	-132,00	396,00	3,00	356,00	271,00	-181,00
1989 - 2008	-1.629,00	-66,00	1.261,00	60,00	268,00	1.940,50	215,50	519,50	482,50	3.052,00

KADIN İSTİHDAMI DEĞİŞİMİ (000 Kişi)										
1990	-28,00	-4,00	-7,50	-2,50	1,50	-5,00	-2,00	3,00	8,50	-36,00
1991	234,00	2,00	-1,50	0,00	-1,00	4,00	2,50	0,00	16,00	256,00
1992	-387,50	0,00	146,50	0,00	5,00	44,50	1,50	19,50	52,50	-118,00
1993	-873,00	-3,00	-94,00	4,00	5,00	-5,50	15,50	-31,00	-16,50	-998,50
1994	861,00	0,00	48,00	3,50	4,50	36,00	-18,50	30,00	75,00	1.039,50
1995	116,00	-0,50	-35,50	-1,00	-1,00	22,50	-5,00	6,50	39,00	141,00
1996	150,00	1,50	20,50	1,00	9,00	-20,00	5,50	3,50	1,50	172,50
1997	-481,00	0,50	62,50	2,50	-2,00	64,00	0,50	6,00	22,00	-325,00
1998	191,50	1,00	-5,50	0,00	-2,50	-11,50	8,00	18,50	89,50	289,00
1999	79,00	-1,00	86,00	-3,50	-4,50	60,00	-8,00	4,00	28,50	240,50
2000	-701,00	1,00	10,50	-0,50	8,50	43,00	26,00	46,50	32,50	-533,50
2001	272,00	-1,00	-27,00	1,00	-12,00	-2,00	-6,00	-27,00	-29,00	169,00
2002	-106,00	2,00	115,00	-3,00	2,00	60,00	0,00	-2,00	84,00	152,00
2003	-227,00	-2,00	-55,00	2,00	6,00	27,00	1,00	1,00	18,00	-229,00
2004	-882,00	-1,00	26,00	0,00	-3,00	33,00	1,00	31,00	-51,00	-845,00
2005	-198,00	1,00	35,00	-1,00	2,00	75,00	9,00	16,00	123,00	62,00
2006	-72,00	-1,00	2,00	1,00	9,00	89,00	5,00	40,00	77,00	150,00
2007	-7,00	0,00	5,00	-2,00	-2,00	35,00	2,00	16,00	49,00	96,00
2008	66,00	1,00	7,00	3,00	7,00	44,00	6,00	29,00	78,00	241,00
1989 - 1999	-138,00	-3,50	219,50	4,00	14,00	189,00	0,00	60,00	316,00	661,00
2000 - 2008	-1.154,00	-1,00	108,00	1,00	9,00	361,00	19,00	104,00	349,00	-204,00
1989 - 2008	-1.993,00	-3,50	338,00	4,50	31,50	593,00	45,00	210,50	697,50	-76,50

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=546’dan yararlanılarak hazırlanmıştır, (17.01.2011).

**Tablo 11: Türkiye’de Toplam İstihdamın Değişimine Cinsiyet Katkısı
(%, 1990-2008)**

YILLAR	TARIM	SANAYİ			İNŞAAT	HİZMETLER				TOPLAM İSTİHDAM
	Tarım, Ormanlık, Avcılık ve Bahçecilik	Madencilik ve Taşocaklığı	İmalat Sanayii	Elektrik, Gaz ve Su	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Mali Kurumlar, Sigorta, Taşınmaz Mallara Ait İşler ve Kurumları, Yardımcı İş Hizmetleri	Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	
İSTİHDAM DEĞİŞİMİNE ERKEK KATKISI (%)										
1990	154,37	147,06	21,05	-25,00	103,06	104,42	84,62	112,77	96,47	111,36
1991	55,13	111,76	101,36	100,00	101,22	89,04	50,00	100,00	3.300,00	65,89
1992	21,56	100,00	31,22	100,00	93,33	76,08	97,25	53,57	40,00	169,62
1993	-1,87	87,50	61,32	92,92	97,33	115,28	73,04	31,11	87,01	-4,17
1994	9,51	100,00	84,36	-250,00	115,25	71,43	51,95	40,59	22,28	31,11
1995	56,64	98,11	362,96	108,70	103,33	87,39	68,75	-116,67	66,09	75,54
1996	16,20	86,36	90,24	103,64	85,12	200,00	81,03	86,27	98,56	71,81
1997	-13,98	112,50	69,95	90,00	109,09	59,87	200,00	69,23	-2.100,00	3.923,53
1998	5,20	108,00	130,56	100,00	155,56	111,73	87,20	-2,78	51,36	49,87
1999	143,05	92,31	7,03	82,05	111,54	71,36	54,29	88,41	76,73	9,07
2000	35,48	101,87	87,35	80,00	-1.600,00	92,99	77,49	64,09	112,29	-14,73
2001	15,00	105,88	52,63	75,00	95,28	97,50	81,82	-125,00	174,36	401,79
2002	83,20	90,91	23,33	137,50	101,32	75,31	100,00		61,82	189,41
2003	22,53	94,59	19,12	150,00	14,29	62,50	94,44	97,56	67,86	-10,10
2004	39,26	107,14	67,09	100,00	250,00	232,00	90,48	44,64	73,16	44,19
2005	64,58	92,86	86,11	85,71	98,57	75,73	70,97	78,67	31,67	85,75
2006	70,73	114,29	97,18	92,31	89,89	42,95	81,48	68,50	31,86	57,98
2007	83,33	100,00	78,26	118,18	105,88	45,31	94,29	72,88	58,47	69,23
2008	56,29	107,69	95,21	160,00	36,36	-144,44	112,77	74,56	7,14	47,49
1989 - 1999	163,74	93,00	76,14	93,94	96,68	83,75	100,00	57,30	61,67	82,72
2000 - 2008	58,07	102,94	81,88	0,00	107,32	52,31	13,64	77,39	43,71	47,01
1989 - 2008	44,98	94,96	78,86	93,02	89,48	76,59	82,73	71,16	40,89	102,57
İSTİHDAM DEĞİŞİMİNE KADIN KATKISI (%)										
1990	-54,37	-47,06	78,95	125,00	-3,06	-4,42	15,38	-12,77	3,53	-11,36
1991	44,87	-11,76	-1,36	0,00	-1,22	10,96	50,00	0,00	-3.200,00	34,11
1992	78,44	0,00	68,78	0,00	6,67	23,92	2,75	46,43	60,00	-69,62
1993	101,87	12,50	38,68	7,08	2,67	-15,28	26,96	68,89	12,99	104,17
1994	90,49	0,00	15,64	350,00	-15,25	28,57	48,05	59,41	77,72	68,89
1995	43,36	1,89	-262,96	-8,70	-3,33	12,61	31,25	216,67	33,91	24,46
1996	83,80	13,64	9,76	-3,64	14,88	-100,00	18,97	13,73	1,44	28,19
1997	113,98	-12,50	30,05	10,00	-9,09	40,13	-100,00	30,77	2.200,00	-3.823,53
1998	94,80	-8,00	-30,56	0,00	-55,56	-11,73	12,80	102,78	48,64	50,13
1999	-43,05	7,69	92,97	17,95	-11,54	28,64	45,71	11,59	23,27	90,93
2000	64,52	-1,87	12,65	20,00	1.700,00	7,01	22,51	35,91	-12,29	114,73
2001	85,00	-5,88	47,37	25,00	4,72	2,50	18,18	225,00	-74,36	-301,79
2002	16,80	9,09	76,67	-37,50	-1,32	24,69	0,00		38,18	-89,41
2003	77,47	5,41	80,88	-50,00	85,71	37,50	5,56	2,44	32,14	110,10
2004	60,74	-7,14	32,91	0,00	-150,00	-132,00	9,52	55,36	26,84	55,81
2005	35,42	7,14	13,89	14,29	1,43	24,27	29,03	21,33	68,33	14,25
2006	29,27	-14,29	2,82	7,69	10,11	57,05	18,52	31,50	68,14	42,02
2007	16,67	0,00	21,74	-18,18	-5,88	54,69	5,71	27,12	41,53	30,77
2008	43,71	-7,69	4,79	-60,00	63,64	244,44	-12,77	25,44	92,86	52,51
1989 - 1999	-63,74	7,00	23,86	6,06	3,32	16,25	0,00	42,70	38,33	17,28
2000 - 2008	41,93	-2,94	18,12	100,00	-7,32	47,69	86,36	22,61	56,29	52,99
1989 - 2008	55,02	5,04	21,14	6,98	10,52	23,41	17,27	28,84	59,11	-2,57

Kaynak: Tablo 10’dan yararlanılarak hesaplanmıştır.

Sektörlerdeki istihdam değişimlerinin cinsiyet katkıları Tablo 11’de hesaplanmıştır. 1990–2008 döneminde, tarımdaki istihdamın azalışı 3,6 milyon kişi olmuş ve bu azalışın %45’i erkek, %55’i kadın işgücünden kaynaklandığı görülmektedir. (Tarım sektöründe söz konusu dönemde istihdam azalışı gözlendiğinden Tablo 11’de yer alan ve belirtilen katsayıların da bu azalışa olan katkıları gösterdiği hatırlanmalıdır). Sanayi sektöründe istihdam değişiminin büyük ölçüde erkek kaynaklı olduğu ve sanayinin alt sektörlerinde değişime olan erkek

katkısının %78-%94 aralığında bulunduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sanayi sektöründe istihdam değişiminin erkeklerden yana geliştiği ve kadın katkısının %21-%7 aralığında sınırlı kaldığı söylenebilecektir. Hizmetler sektöründe de -toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler dışında- istihdam değişimi ağırlıklı olarak erkek işgücünden yana gelişmiştir. Bu sektörde erkek istihdamı katkısının %71-%83 arasında ve kadının istihdam katkısının %29-%17 arasında hesaplandığı tablodan izlenmektedir. Özetle, kadın istihdamının erkeklerden daha fazla katkı sağladığı sektörler; tarım, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerdir. 1990 ve 2008 yılları arasında kadın istihdam katkısı en yüksek alt sektör; toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerdir. Belirtilen yıllar arasında bu alt sektörde istihdam 1,1 milyon kişi artarken, bu artışın %59,1'i kadın kaynaklı olmuştur.

Bu değerlendirmelerin ışığında incelenen dönemde, nüfus artışı da dikkate alınmadan, ülkemizde tarımdan gelen kadın işgücünün bile diğer sektörler tarafından çekilemediği aşağıdaki Tablo 12'de anlaşılmaktadır. Nitekim söz konusu dönemde tarım ve madencilik sektörlerindeki toplam 1,7 milyon kişilik erkek istihdam azalışına karşın, diğer sektörlerde 4,7 milyon kişilik erkek istihdam yaratılabildiğinden toplam erkek istihdam 3 milyon kişi artabilmiştir. Oysa tarım ve madencilik sektörlerindeki toplam 2 milyon kişilik kadın istihdam azalışı olmasına karşın, diğer sektörlerde kadına yaratılan iş olanaklarının 1,9 milyon kişiyle sınırlı kaldığı görülmektedir. Başka bir deyişle, 20 yıllık dönemde yaratılan istihdam olanaklarının yalnızca %29'u kadına yöneliktir ve tarımda kadınların payı hızla azalırken diğer sektörlerde kadının istihdam olanaklarının sınırlı oluşu, işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığının ulaştığı noktayı açıklamaktadır. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı gibi incelenen dönemde ülkemizde erkeklerin istihdam artışına olumlu katkıları gözlenirken, kadın katkısı olumsuz çıkmaktadır.

Tablo 12: Türkiye’de 1989-2008 Dönemi Toplulaştırılmış İstihdam Değişimleri

(000 Kişi)	Tarım ve Madencilik İst.Değ.	Katkı (%)	Diğer Sektörler	Katkı (%)	Toplam İst.Değ.	Katkı (%)
ERKEK	-1.695	45,9%	4.747	71,2%	3.052	102,6%
KADIN	-1.996,5	54,1%	1.920	28,8%	-76,5	-2,6%
TOPLAM İSTİHDAM	-3.691,5	100,0%	6.667	100,0%	2.975,5	100,0%

Kaynak: Tablo 10 ve Tablo 11’den yararlanılarak hesaplanmıştır.

**Tablo 13: Türkiye’de Toplam İstihdam Değişiminin Kaynakları
(%, 1990–2008)**

YILLAR	TARIM	SANAYİ			İNŞAAT	HİZMETLER				TOPLAM İSTİHDAM
	Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Bahçecilik	Madencilik ve Taşocakçılığı	İmalat Sanayii	Elektrik, Gaz ve Su	İnşaat ve Bayındırık İşleri	Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Mali Kurumlar, Sigorta, Taşınmaz Mallara Ait İşler ve Kurumları, Yardımcı İş Hizmetleri	Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	
1990	16,25%	2,68%	-3,00%	-0,63%	-15,46%	35,65%	-4,10%	-7,41%	76,03%	100,00%
1991	69,49%	-2,27%	14,72%	-0,47%	10,93%	4,86%	0,67%	2,13%	-0,07%	100,00%
1992	-291,45%	-10,03%	125,66%	13,27%	44,25%	109,73%	32,15%	24,78%	51,62%	100,00%
1993	89,41%	2,50%	25,35%	-5,89%	-19,56%	-3,76%	-6,00%	4,69%	13,25%	100,00%
1994	63,06%	2,95%	20,34%	0,07%	-1,95%	8,35%	-2,55%	3,35%	6,39%	100,00%
1995	46,40%	-4,60%	2,34%	1,99%	5,20%	30,96%	-2,78%	0,52%	19,95%	100,00%
1996	29,25%	1,80%	34,31%	-4,49%	9,89%	3,27%	4,74%	4,17%	17,08%	100,00%
1997	-4964,71%	-47,06%	2447,06%	294,12%	258,82%	1876,47%	-5,88%	229,41%	11,76%	100,00%
1998	35,04%	-2,17%	3,12%	0,35%	0,78%	17,00%	10,84%	3,12%	31,92%	100,00%
1999	-69,38%	-4,91%	34,97%	-7,37%	14,74%	79,21%	-6,62%	13,04%	46,31%	100,00%
2000	233,66%	11,51%	-17,85%	0,54%	-0,11%	-131,94%	-24,84%	-27,85%	56,88%	100,00%
2001	-571,43%	-30,36%	101,79%	-7,14%	453,57%	142,86%	58,93%	21,43%	-69,64%	100,00%
2002	371,18%	-12,94%	-88,24%	-4,71%	89,41%	-142,94%	17,65%	0,00%	-129,41%	100,00%
2003	140,87%	17,79%	32,69%	1,92%	5,20%	-34,62%	-8,65%	-19,71%	-26,92%	100,00%
2004	95,90%	-0,92%	-5,22%	1,25%	-0,13%	1,65%	-1,39%	-3,70%	12,55%	100,00%
2005	-128,51%	3,22%	57,93%	-1,61%	32,18%	71,03%	7,13%	17,24%	41,38%	100,00%
2006	-68,91%	1,96%	19,89%	3,64%	24,93%	43,70%	7,56%	35,57%	31,65%	100,00%
2007	-13,46%	3,21%	7,37%	3,53%	10,90%	20,51%	11,22%	18,91%	37,82%	100,00%
2008	32,90%	-2,83%	31,81%	-1,09%	2,40%	3,92%	-10,24%	24,84%	18,30%	100,00%
1989 - 1999	5,66%	-1,31%	24,05%	1,73%	11,03%	30,40%	3,22%	3,67%	21,55%	100,00%
2000 - 2008	-714,81%	8,83%	154,81%	0,26%	-31,95%	196,62%	5,71%	119,48%	161,04%	-100,00%
1989 - 2008	-121,73%	-2,34%	53,74%	2,17%	10,07%	85,15%	8,75%	24,53%	39,66%	100,00%

ERKEK İSTİHDAM DEĞİŞİMİ NEREDEN KAYNAKLANIYOR ?										
1990	22,52%	3,54%	-0,57%	0,14%	-14,31%	33,43%	-3,12%	-7,51%	65,86%	100,00%
1991	58,14%	-3,84%	22,65%	-0,71%	16,78%	6,57%	0,51%	3,24%	-3,34%	100,00%
1992	-37,04%	-5,91%	23,13%	7,83%	24,35%	49,22%	18,43%	7,83%	12,17%	100,00%
1993	40,00%	-52,50%	-372,50%	131,25%	456,25%	103,75%	105,00%	-35,00%	-276,25%	100,00%
1994	19,28%	9,48%	55,17%	-0,53%	-7,24%	19,17%	-4,26%	4,37%	4,58%	100,00%
1995	34,79%	-5,97%	11,25%	2,87%	7,12%	35,82%	-2,53%	-0,80%	17,45%	100,00%
1996	6,60%	2,16%	43,12%	-6,48%	11,72%	9,10%	5,35%	5,01%	23,44%	100,00%
1997	17,69%	-1,35%	43,63%	6,75%	7,20%	28,64%	-0,30%	4,05%	-6,30%	100,00%
1998	3,65%	-4,70%	8,17%	0,70%	2,43%	38,09%	18,96%	-0,17%	32,87%	100,00%
1999	-1093,75%	-50,00%	27,08%	-66,67%	181,25%	622,92%	-39,58%	127,08%	391,67%	100,00%
2000	-562,77%	-79,56%	105,84%	-2,92%	-11,68%	832,85%	130,66%	121,17%	-433,58%	100,00%
2001	-21,33%	-8,00%	13,33%	-1,33%	107,56%	34,67%	12,00%	-6,67%	-30,22%	100,00%
2002	163,04%	-6,21%	-10,87%	-3,42%	47,83%	-56,83%	9,32%	-0,62%	-42,24%	100,00%
2003	-314,29%	-166,67%	-61,90%	-28,57%	4,76%	214,29%	80,95%	190,48%	180,95%	100,00%
2004	85,20%	-2,24%	-7,92%	2,84%	-0,75%	8,67%	-2,84%	20,78%	20,78%	100,00%
2005	-96,78%	3,49%	58,18%	-1,61%	37,00%	62,73%	5,90%	15,82%	15,28%	100,00%
2006	-84,06%	3,86%	33,33%	5,80%	38,65%	32,37%	10,63%	42,03%	17,39%	100,00%
2007	-16,20%	4,63%	8,33%	6,02%	16,67%	13,43%	15,28%	19,91%	31,94%	100,00%
2008	38,99%	-6,42%	63,76%	-3,67%	1,83%	-11,93%	-24,31%	38,99%	2,75%	100,00%
1989 - 1999	11,20%	-1,47%	22,14%	1,96%	12,89%	30,78%	3,89%	2,54%	16,07%	100,00%
2000 - 2008	-882,87%	19,34%	269,61%	0,00%	-72,93%	218,78%	1,66%	196,69%	149,72%	-100,00%
1989 - 2008	-53,37%	-2,16%	41,32%	1,97%	8,78%	63,58%	7,06%	17,02%	15,81%	100,00%

KADIN İSTİHDAM DEĞİŞİMİ NEREDEN KAYNAKLANIYOR ?										
1990	77,78%	11,11%	20,83%	6,94%	-4,17%	13,89%	5,56%	-8,33%	-23,61%	100,00%
1991	91,41%	0,78%	-0,59%	0,00%	-0,39%	1,56%	0,98%	0,00%	6,25%	100,00%
1992	328,39%	0,00%	-124,15%	0,00%	-4,24%	-37,71%	-1,27%	-16,53%	-44,49%	100,00%
1993	87,43%	0,30%	9,41%	-0,40%	-0,50%	0,55%	-1,55%	3,10%	1,65%	100,00%
1994	82,83%	0,00%	4,62%	0,34%	0,43%	3,46%	-1,78%	2,89%	7,22%	100,00%
1995	82,27%	-0,35%	-25,18%	-0,71%	-0,71%	15,96%	-3,55%	4,61%	27,66%	100,00%
1996	86,96%	0,87%	11,88%	0,58%	5,22%	-11,59%	3,19%	2,03%	0,87%	100,00%
1997	148,00%	-0,15%	-19,23%	-0,77%	0,62%	-19,69%	-0,15%	-1,85%	-6,77%	100,00%
1998	66,26%	0,35%	-1,90%	0,00%	-0,87%	-3,98%	2,77%	6,40%	30,97%	100,00%
1999	32,85%	-0,42%	35,76%	-1,46%	-1,87%	24,95%	-3,33%	1,66%	11,85%	100,00%
2000	131,40%	-0,19%	-1,97%	0,09%	-1,59%	-8,06%	-4,87%	-8,72%	-6,09%	100,00%
2001	160,95%	-0,59%	-15,98%	0,59%	-7,10%	-1,18%	-3,55%	-15,98%	-17,16%	100,00%
2002	-69,74%	1,32%	75,66%	-1,97%	1,32%	39,47%	0,00%	-1,32%	55,26%	100,00%
2003	99,13%	0,87%	24,02%	-0,87%	-2,62%	-11,79%	-0,44%	-0,44%	-7,86%	100,00%
2004	104,38%	0,12%	-3,08%	0,00%	0,36%	-3,91%	-0,24%	-3,67%	6,04%	100,00%
2005	-319,35%	1,61%	56,45%	-1,61%	3,23%	120,97%	14,52%	25,81%	198,39%	100,00%
2006	-48,00%	-0,67%	1,33%	0,67%	6,00%	59,33%	3,33%	26,67%	51,33%	100,00%
2007	-7,29%	0,00%	5,21%	-2,08%	-2,08%	36,46%	2,08%	16,67%	51,04%	100,00%
2008	27,39%	0,41%	2,90%	1,24%	2,90%	18,26%	2,49%	12,03%	32,37%	100,00%
1989 - 1999	-20,88%	-0,53%	33,21%	0,61%	2,12%	28,59%	0,00%	9,08%	47,81%	100,00%
2000 - 2008	-565,69%	-0,49%	52,94%	0,49%	4,41%	176,96%	9,31%	50,98%	171,08%	-100,00%
1989 - 2008	-2605,23%	-4,58%	441,83%	5,88%	41,18%	775,16%	58,82%	275,16%	911,76%	-100,00%

Kaynak: Tablo 10'dan yararlanılarak hesaplanmıştır.

Toplam istihdam değişiminin nereden kaynaklandığı sorusuna yanıt olarak Tablo 13'ü incelemekte yarar vardır. Bu tabloda %100'e yakın veya büyük sayılar önemli; %0'a yakın sayılar da küçük veya sınırlı katkıları vurgulamaktadır. Ayrıca işaretin negatif oluşu azaltıcı etkiyi göstermektedir. Tablo 13'ün üst bölümünde yer alan toplam istihdam değişiminin kaynaklarına bakıldığında, en alt satırda 1989–2008 dönemi için tarım ile madencilik sektörlerinin olumsuz katkısı dikkati çekmektedir. İncelenen dönemde istihdam değişimine olumlu katkı veren sektörlerin başında toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller, imalat sanayi ve toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler gelmektedir.

Cinsiyet bazında istihdam değişikliklerinin kaynakları analiz edildiğinde erkek istihdamı için bulunan sonuçlar, genel olarak toplam istihdamdaki değişikliklerle paraleldir. Burada da tarım ile madencilik sektörlerinin olumsuz katkısı dikkati çekerken, erkek istihdam değişiminin en fazla %64 ile toptan ve perakende ticaret, lokanta, oteller, %41 ile imalat sanayi ve %17 ile mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetlerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Kadın istihdamındaki en büyük değişimlerin hangi sektörlerde yaşandığına bakıldığında, toplam ve erkek istihdam değişimleriyle farklı önem sırasında sonuçlar elde edilmektedir. Her şeyden önce, tarım sektöründeki kadın istihdamında yüksek bir istihdam azalışı gerçekleşmiştir. Ayrıca madencilik ve taş ocakçılığında da istihdam azalışı vardır. Kadın istihdam değişimine en yüksek katkıların hizmetler sektöründe yer alan toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler, toptan ve perakende ticaret, lokanta, oteller alt sektörleriyle imalat sanayi tarafından verildiği görülmektedir.

Öte yandan, sektörel istihdamın değişimi kadar, istihdam değişim oranları ve bunun kaynağı da önemlidir. Bu nedenle; tarım, sanayi ve inşaat ve hizmetler sektörlerinde istihdamdaki değişim oranlarının ne kadarının erkek ve kadın istihdamından kaynaklandığının hesaplanması gerekir. Bunun nasıl hesaplanacağı bu kez sanayi sektörü örneği ile gösterilebilir:

IE = Toplam sanayi istihdamını,
MIE = Sanayideki erkek istihdamını ve
FIE = Sanayideki kadın istihdamını

gösterirken,

$$IE = MIE + FIE$$

yazılabilir. Buradan

$$\Delta IE = \Delta MIE + \Delta FIE$$

olacağı açıktır. Toplam sanayi istihdamının değişim oranı

$$\frac{\Delta IE}{IE_0} = \frac{(\Delta MIE + \Delta FIE)}{IE_0}$$

olarak yazılabilir.

Bu eşitliğin sağ tarafı aslında sanayi sektöründe erkek ve kadın istihdamının değişim oranları ile bunların toplam sanayi istihdamı içerisindeki paylarının çarpımı toplamını ifade etmektedir. Başka bir gösterimle,

$$\frac{\Delta IE}{IE_0} = \frac{\Delta MIE}{MIE_0} * \frac{MIE_0}{IE_0} + \frac{\Delta FIE}{FIE_0} * \frac{FIE_0}{IE_0}$$

yazılabilecektir.

Bu denklemde gerekli işlemler yapılırsa yukarıdaki ifade doğrulanacaktır:

$$\frac{\Delta IE}{IE_0} = \frac{\Delta MIE}{IE_0} + \frac{\Delta FIE}{IE_0}$$

Bu eşitliğin sağ tarafındaki ilk ifade, sanayi istihdamı değişimi oranına erkek katkısını; ikincisi de kadın katkısını vermektedir.

**Tablo 14: Türkiye’de Sektörel İstihdamın Değişim Oranları
(%, 1990–2008)**

YILLAR	TARIM İSTİHDAMI			SANAYİ İSTİHDAMI			İNŞAAT VE HİZMETLER İSTİHDAMI			TOPLAM İSTİHDAM		
	ERKEK İST.DEG. ORANI	KADIN İST.DEG. ORANI	TARIM İST.DEG. ORANI	ERKEK İST.DEG. ORANI	KADIN İST.DEG. ORANI	SANAYİ İST.DEG. ORANI	ERKEK İST.DEG. ORANI	KADIN İST.DEG. ORANI	İNŞ. VE HİZ. İST.DEG. ORANI	ERKEK İST.DEG. ORANI	KADIN İST.DEG. ORANI	TOPLAM İST.DEG. ORANI
1990	1,85%	-0,64%	0,60%	0,47%	-2,81%	-0,11%	4,44%	0,73%	3,99%	2,81%	-0,63%	1,74%
1991	6,58%	5,42%	6,00%	3,79%	0,10%	3,16%	1,90%	2,58%	1,99%	3,83%	4,54%	4,05%
1992	-2,29%	-8,51%	-5,36%	2,94%	30,18%	7,45%	5,12%	14,40%	6,23%	2,15%	-2,00%	0,88%
1993	0,35%	-20,96%	-9,83%	-4,66%	-14,72%	-6,68%	2,14%	-3,33%	1,44%	0,29%	-17,29%	-4,93%
1994	1,98%	26,15%	12,10%	12,53%	9,55%	11,98%	1,16%	13,45%	2,66%	3,42%	21,77%	8,16%
1995	3,25%	2,79%	3,04%	1,31%	-6,27%	-0,05%	3,64%	5,79%	3,93%	3,07%	2,42%	2,88%
1996	0,60%	3,51%	1,97%	6,22%	4,16%	5,88%	3,39%	-0,04%	2,92%	3,00%	2,90%	2,97%
1997	1,22%	-10,88%	-4,56%	5,62%	11,36%	6,57%	1,52%	7,99%	2,38%	2,21%	-5,30%	0,04%
1998	0,21%	4,86%	2,29%	0,39%	-0,70%	0,20%	3,57%	8,34%	4,24%	1,87%	4,98%	2,72%
1999	-5,35%	1,91%	-2,03%	-0,70%	12,78%	1,61%	4,00%	6,04%	4,30%	0,15%	3,95%	1,21%
2000	-8,30%	-16,65%	-12,27%	0,52%	1,53%	0,71%	5,47%	11,13%	6,32%	0,44%	-8,42%	-2,11%
2001	1,13%	7,75%	4,12%	-0,29%	-3,70%	-0,94%	-3,13%	-4,87%	-3,40%	-1,43%	2,91%	-0,26%
2002	-12,18%	-2,80%	-7,80%	2,15%	16,22%	4,77%	1,68%	9,69%	2,91%	-2,07%	2,55%	-0,79%
2003	-1,74%	-6,18%	-3,93%	-1,72%	-6,73%	-2,76%	1,70%	3,25%	1,95%	0,14%	-3,74%	-0,97%
2004	-15,33%	-25,59%	-20,27%	1,59%	3,28%	1,92%	-1,75%	0,71%	-1,34%	-4,39%	-14,34%	-7,16%
2005	-11,47%	-7,72%	-9,78%	7,15%	4,45%	6,61%	6,14%	13,27%	7,35%	2,56%	1,23%	2,22%
2006	-6,24%	-3,04%	-4,77%	2,65%	0,24%	2,18%	3,31%	11,46%	4,77%	1,38%	2,94%	1,78%
2007	-1,34%	-0,31%	-0,86%	1,19%	0,36%	1,03%	2,31%	4,67%	2,76%	1,42%	1,83%	1,53%
2008	3,30%	2,88%	3,10%	3,36%	1,33%	2,97%	0,17%	7,32%	1,56%	1,42%	4,50%	2,21%

Kaynak: Tablo 10’ dan yararlanılarak hesaplanmıştır.

Sektörlere göre istihdam değişim oranlarının cinsiyet bazındaki analizi Tablo 14’de yer almaktadır. Her bir sektör için ilk iki sütun sırasıyla; o sektörde erkek ve kadın istihdamındaki değişim oranlarını, üçüncü sütun da; ilgili sektördeki istihdam değişiminin oranını vermektedir. Tüm sektörlerdeki toplam istihdama ilişkin oranlar da tablonun en sağdaki son üç sütunda hesaplanmıştır. 2000 yılından 2004 yılına kadar ülkemizde toplam istihdamın değişme hızı sürekli negatif görünmektedir. Bu, 1999 ve 2001 krizlerinin işgücü piyasasını nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. 2005 yılından başlayarak toplam istihdamın değişim oranı %2 dolaylarında gelişmiş ve 2008 yılında bir önceki yıla göre %2,21 olmuştur. Öte yandan, 2005–2008 döneminde inşaat ve hizmetlerde kadın istihdamı değişim oranının %4,6-%13,27 arasında ve yüksek sayılabilecek bir düzeyde bulunduğu da izlenmektedir.

Sektörel istihdam değişimlerine cinsiyet katkısının analizi de önemlidir. Örneğin 2008 yılında %2,2 olan toplam istihdam artış hızının ne kadarının erkek ve

kadın kaynaklı olduğu da ilginç sonuçlar üretebilir. Tablo 15 ve Tablo 16 bu amaçla hazırlanmış olup, sektörel bir bakışla toplam istihdam büyüme hızına erkek ve kadın katkısını açıklamaktadır. Tablolarda örneğin sanayi sektöründeki kadın ve erkek katkılarının toplamı, sanayi sektöründeki istihdam değişim oranını verecektir. Toplam istihdam değişimi üzerinde hangi yılda hangi cinsiyetinin daha belirleyici olduğu da Tablo 17’de özetlenmektedir.

**Tablo 15: Türkiye’de Sektörel İstihdam Değişim Oranlarına Cinsiyet Katkısı
(%, 1990–2008)**

YILLAR	TARIM İSTİHDAMI DEĞİŞİMİNE KATKI			SANAYİ İSTİHDAMI DEĞİŞİMİNE KATKI			İNŞAAT VE HİZMETLER İSTİHDAMI DEĞİŞİMİNE KATKI			TOPLAM İSTİHDAM DEĞİŞİMİNE KATKI		
	ERKEK	KADIN	TARIM İST.DEĞ. ORANI	ERKEK	KADIN	SANAYİ İST.DEĞ. ORANI	ERKEK	KADIN	İNŞ. VE HİZ. İST.DEĞ. ORANI	ERKEK	KADIN	TOPLAM İST.DEĞ. ORANI
1990	0,92%	-0,32%	0,60%	0,39%	-0,49%	-0,11%	3,90%	0,09%	3,99%	1,94%	-0,20%	1,74%
1991	3,31%	2,69%	6,00%	3,15%	0,02%	3,16%	1,68%	0,31%	1,99%	2,67%	1,38%	4,05%
1992	-1,16%	-4,21%	-5,36%	2,45%	4,99%	7,45%	4,51%	1,72%	6,23%	1,49%	-0,61%	0,88%
1993	0,18%	-10,01%	-9,83%	-3,73%	-2,95%	-6,68%	1,87%	-0,43%	1,44%	0,21%	-5,13%	-4,93%
1994	1,15%	10,95%	12,10%	10,23%	1,75%	11,98%	1,01%	1,65%	2,66%	2,54%	5,62%	8,16%
1995	1,72%	1,32%	3,04%	1,08%	-1,12%	-0,05%	3,15%	0,78%	3,93%	2,18%	0,70%	2,88%
1996	0,32%	1,65%	1,97%	5,18%	0,70%	5,88%	2,92%	-0,01%	2,92%	2,14%	0,84%	2,97%
1997	0,64%	-5,19%	-4,56%	4,69%	1,88%	6,57%	1,31%	1,07%	2,38%	1,57%	-1,53%	0,04%
1998	0,12%	2,17%	2,29%	0,32%	-0,12%	0,20%	3,06%	1,18%	4,24%	1,36%	1,36%	2,72%
1999	-2,90%	0,87%	-2,03%	-0,58%	2,19%	1,61%	3,42%	0,89%	4,30%	0,11%	1,10%	1,21%
2000	-4,35%	-7,92%	-12,27%	0,42%	0,29%	0,71%	4,66%	1,66%	6,32%	0,31%	-2,42%	-2,11%
2001	0,62%	3,50%	4,12%	-0,24%	-0,71%	-0,94%	-2,64%	-0,76%	-3,40%	-1,04%	0,78%	-0,26%
2002	-6,49%	-1,31%	-7,80%	1,75%	3,02%	4,77%	1,42%	1,49%	2,91%	-1,50%	0,71%	-0,79%
2003	-0,88%	-3,04%	-3,93%	-1,37%	-1,39%	-2,76%	1,42%	0,53%	1,95%	0,10%	-1,07%	-0,97%
2004	-7,96%	-12,31%	-20,27%	1,27%	0,65%	1,92%	-1,46%	0,12%	-1,34%	-3,16%	-4,00%	-7,16%
2005	-6,32%	-3,47%	-9,78%	5,72%	0,89%	6,61%	5,10%	2,25%	7,35%	1,90%	0,32%	2,22%
2006	-3,38%	-1,40%	-4,77%	2,13%	0,05%	2,18%	2,72%	2,05%	4,77%	1,03%	0,75%	1,78%
2007	-0,71%	-0,14%	-0,86%	0,96%	0,07%	1,03%	1,87%	0,89%	2,76%	1,06%	0,47%	1,53%
2008	1,75%	1,36%	3,10%	2,71%	0,26%	2,97%	0,14%	1,42%	1,56%	1,05%	1,16%	2,21%

Kaynak: Tablo 10’dan yararlanılarak hesaplanmıştır.

**Tablo 16: Türkiye’de Toplam İstihdam Değişimine Sektör ve Cinsiyet Katkısı
(%, 1990–2008)**

YILLAR	TARIM		SANAYİ		İNŞAAT VE HİZMETLER		TOPLAM İSTİHDAM		
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	TOPLAM İST.DEĞ.ORANI
1990	0,44%	-0,15%	0,06%	-0,08%	1,44%	0,03%	1,94%	-0,20%	1,74%
1991	1,55%	1,26%	0,48%	0,00%	0,63%	0,12%	2,67%	1,38%	4,05%
1992	-0,55%	-2,01%	0,37%	0,76%	1,67%	0,64%	1,49%	-0,61%	0,88%
1993	0,08%	-4,49%	-0,60%	-0,48%	0,73%	-0,17%	0,21%	-5,13%	-4,93%
1994	0,49%	4,65%	1,63%	0,28%	0,42%	0,69%	2,54%	5,62%	8,16%
1995	0,76%	0,58%	0,18%	-0,18%	1,24%	0,31%	2,18%	0,70%	2,88%
1996	0,14%	0,73%	0,83%	0,11%	1,17%	0,00%	2,14%	0,84%	2,97%
1997	0,28%	-2,27%	0,77%	0,31%	0,52%	0,43%	1,57%	-1,53%	0,04%
1998	0,05%	0,90%	0,06%	-0,02%	1,25%	0,48%	1,36%	1,36%	2,72%
1999	-1,21%	0,36%	-0,10%	0,37%	1,41%	0,37%	0,11%	1,10%	1,21%
2000	-1,75%	-3,18%	0,07%	0,05%	1,99%	0,71%	0,31%	-2,42%	-2,11%
2001	0,22%	1,26%	-0,04%	-0,13%	-1,22%	-0,35%	-1,04%	0,78%	-0,26%
2002	-2,44%	-0,49%	0,31%	0,53%	0,64%	0,67%	-1,50%	0,71%	-0,79%
2003	-0,31%	-1,06%	-0,25%	-0,26%	0,66%	0,25%	0,10%	-1,07%	-0,97%
2004	-2,70%	-4,17%	0,23%	0,12%	-0,70%	0,06%	-3,16%	-4,00%	-7,16%
2005	-1,84%	-1,01%	1,14%	0,18%	2,60%	1,15%	1,90%	0,32%	2,22%
2006	-0,87%	-0,36%	0,44%	0,01%	1,46%	1,10%	1,03%	0,75%	1,78%
2007	-0,17%	-0,03%	0,20%	0,01%	1,03%	0,49%	1,06%	0,47%	1,53%
2008	0,41%	0,32%	0,56%	0,05%	0,08%	0,79%	1,05%	1,16%	2,21%

Kaynak: Tablo 10’den yararlanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 16’nın yorumlanması önemli, ancak güçtür. Tablo 16, toplam istihdam artışının cinsiyet ve sektör katkısını göstermektedir. Örnek vermek gerekirse, söz konusu tablonun son satırından %2,21 olan toplam istihdam artışının %1,05 kısmının erkek istihdamından kaynaklandığı izlenmektedir. Öte yandan, bu %1,05’lik katkının %0,56’sı sanayiden, %0,41’i tarımdan ve %0,08’i hizmetler sektöründen ileri gelmektedir. Başka bir deyişle, 2008 yılının %2,21 olan toplam istihdam büyüme hızının %1,05’i erkek istihdamından kaynaklanmaktadır ve bu katkı da en çok sanayi erkek istihdamından ileri gelmektedir. Tablonun güçlüğü dikkate alınarak aşağıdaki özet değerlendirme hazırlanmıştır.

**Tablo 17: Türkiye’de Sektörel İstihdam Değişiminde Öncelikli Cinsiyet Katkısı
(1990–2008)**

YILLAR	TARIM	SANAYİ	İNŞAAT VE HİZMETLER	TOPLAM İSTİHDAM
1990	E	E	E	E
1991	E	E	E	E
1992	E	K	E	E
1993	E	K	E	E
1994	K	E	K	K
1995	E	E	E	E
1996	K	E	E	E
1997	E	E	E	E
1998	K	E	E	K
1999	K	K	E	K
2000	E	E	E	E
2001	K	E	K	K
2002	K	K	K	K
2003	E	E	E	E
2004	E	E	K	E
2005	K	E	E	E
2006	K	E	E	E
2007	K	E	E	E
2008	E	E	K	K

Kaynak: Tablo 15’den yararlanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 17; hangi yılda, hangi sektörde ve hangi cinsiyet katkısının daha yüksek olduğuna göre hazırlanmıştır. Buna göre, 1990–2008 döneminde tarım sektöründe kadın katkısının diğer sektörlerden farklı geliştiği izlenmektedir. Tarım sektöründe 19 gözlemin 9’unda toplam kadın katkısı (olumlu veya olumsuz) daha yüksek çıkmaktadır. Sanayi ile inşaat ve hizmetler sektörlerinde yıllara göre ağırlıklı olarak erkek katkısının daha yüksek olduğu ve incelenen dönemde toplam istihdam değişmelerine, kadın katkısının sınırlı kaldığı tablodan görülmektedir. İlgi çekici bir bulgu olarak; tabloda yer alan 1994, 1999 ve 2001 yılları bilindiği gibi kriz yıllarıdır ve bu yıllarda kadın katkısı hemen tüm sektörlerde erkek katkısından yüksek çıkmaktadır. Bu bulgu, kriz dönemlerinde kadın ve erkek işgücünün ikamesinin güçlendiğini ve kriz dönemlerinde daha düşük ücretli kadın işgücünün ikamesinin gündeme geldiğini düşündürmektedir. Kuşkusuz bu, farklı bir çalışmanın konusu olabilecek niteliktedir.

**Tablo 18: Türkiye’de Dönemlere Göre Toplam İstihdam Değişim Oranları
(%, 1989–2008)**

DÖNEM	TARIM		SANAYİ		İNŞAAT VE HİZMETLER		TOPLAM İSTİHDAM		
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	TOPLAM İŞH.DEĞ.ORANI
1989 - 1999	1,95%	-0,76%	3,93%	1,21%	11,49%	3,18%	17,37%	3,63%	21,00%
2000 - 2008	-7,41%	-5,35%	2,42%	0,50%	4,14%	3,90%	-0,84%	-0,95%	-1,78%
1989 - 2008	-8,94%	-10,94%	6,89%	1,86%	18,80%	8,66%	16,75%	-0,42%	16,33%

Kaynak: Tablo 7’den yararlanılarak hesaplanmıştır.

1989–1999, 2000–2008 ve 1989–2008 dönemlerine ilişkin toplam istihdam değişim oranları Tablo 18’de sunulmaktadır. 1989–1999 döneminde toplam istihdamın %21 arttığı ve bu artışın %3,63’ünün kadın istihdamından kaynakladığı görülmektedir. 2000–2008 döneminde toplam istihdam azaldığı gibi, kadın katkısı da negatif çıkmıştır. Uzun dönem gelişimine bakıldığında (1989–2008 dönemi) toplam istihdam %16,33 artmış ve bu gelişime de kadın istihdam katkısı negatif (-%0,42) bulunmuştur. Tablodan dikkati çeken diğer bir nokta, her üç dönem için de kadın katkısının tarımda negatif; sanayi ve inşaat-hizmetler sektörlerinde pozitif oluşudur.

Yapılan analizlerden ortaya çıkan sonuç; ülkemizde kadınların halen istihdam olanaklarından erkeklerle eşit ölçüde yararlanamadıkları ve dolayısıyla istihdamda yeterince yer alamadıklarıdır. Bunun sonucu olarak, kadın işgücünün ülkemizde toplam istihdam gelişmelerine katkısı da sınırlı kalmaktadır.

Türkiye’de kadınların yer aldıkları sektörlerin daha ayrıntılı incelenerek meslek grubu dağılımlarına da göz atmakta yarar vardır. Tablo 19, işgücü piyasasında yer alan kadınların hangi mesleklerde tercih edildiklerini ve hangi mesleklerde kendilerine yeterince yer bulamadıklarını göstermesi açısından ilgi çekicidir.

**Tablo 19: Türkiye’de Kadınların Meslek Grubuna Göre İstihdam Durumu
(000 Kişi, 15+Yaş, 2001-2008)**

YILLAR	Toplam İstihdam	Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	Profesyonel Meslek Mensupları	Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar
2001	5.969	138	410	316	330	262	3.660	389	119	345
2002	6.122	119	442	299	425	342	3.283	418	138	656
2003	5.891	114	443	300	478	352	3.269	347	161	427
2004	5.047	126	427	311	431	356	2.141	335	195	725
2005	5.107	152	467	366	448	402	2.004	336	221	711
2006	5.257	158	503	406	503	478	1.842	322	221	824
2007	5.356	157	515	413	557	524	1.787	284	230	889
2008	5.594	183	522	471	584	548	1.790	287	207	1.002
DAĞILIM (%)										
2001	100%	2,31%	6,87%	5,29%	5,53%	4,39%	61,32%	6,52%	1,99%	5,78%
2002	100%	1,94%	7,22%	4,88%	6,94%	5,59%	53,63%	6,83%	2,25%	10,72%
2003	100%	1,94%	7,52%	5,09%	8,11%	5,98%	55,49%	5,89%	2,73%	7,25%
2004	100%	2,50%	8,46%	6,16%	8,54%	7,05%	42,42%	6,64%	3,86%	14,36%
2005	100%	2,98%	9,14%	7,17%	8,77%	7,87%	39,24%	6,58%	4,33%	13,92%
2006	100%	3,01%	9,57%	7,72%	9,57%	9,09%	35,04%	6,13%	4,20%	15,67%
2007	100%	2,93%	9,62%	7,71%	10,40%	9,78%	33,36%	5,30%	4,29%	16,60%
2008	100%	3,27%	9,33%	8,42%	10,44%	9,80%	32,00%	5,13%	3,70%	17,91%

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=574 dan yararlanılarak hazırlanmıştır, (17.01.2011).

2001–2008 döneminde işgücü piyasasında istihdam edilenlerin dağılımına bakıldığında, kadınların halen en fazla tarım, hayvancılık gibi işlerde çalıştığı ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada ise, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yer almaktadır. Kadınlar açısından dikkat çekici olan, profesyonel ve yardımcı profesyonel mesleklerdeki oranlarının yüksek olması ancak buna karşılık üst yöneticilik konumundaki oranlarının düşüklüğüdür. Üst düzey yöneticiler arasında kadınların çok düşük olması, işe alım süreçleri kadar işte yükseltme süreçlerinin de kadınlara yönelik ayrımcılık içerdiğinin açık bir göstergesidir. Literatüre cam tavan kavramıyla girmiş bulunan olgu; kadınların eğitim, beceri, deneyim gibi niteliklerinden bağımsız olarak erkeklerin lehine işleyen yükseltme ölçütlerinin varlığına işaret etmektedir. Yükseltme kararlarının alınmasında, erkek yöneticilerin kadınlar aleyhine ön yargıları etkili olmakta ve kadınlar genellikle orta kademe yöneticiliklerin ötesine geçememektedir. Bu durum sadece kamu veya özel sektör iş yerlerinde değil, çalışanların örgütlendiği meslek kuruluşları ve sendikalarda da geçerlidir²⁰⁸.

²⁰⁸KSGM, 2008, s. 19.

**Tablo 20: Türkiye'de Yaş Grubuna Göre Kadının İşgücüne Katılma Oranı
(%, 1989–2008)**

YIL	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1989	41,3	41,8	37,2	39,3	39,8	38,6	36,1	34,2	31,3	25,0	10,9
1990	38,4	40,7	35,8	36,3	37,4	37,0	35,4	33,1	30,3	22,2	9,3
1991	39,8	40,8	34,3	35,7	35,6	36,0	35,8	35,3	34,1	20,6	8,4
1992	35,0	40,6	33,8	34,5	36,4	35,5	33,9	31,8	29,6	20,1	9,7
1993	29,1	33,6	29,6	28,7	30,1	28,9	27,4	24,4	20,8	15,9	6,5
1994	33,6	38,1	33,4	33,4	33,5	32,8	33,2	31,0	28,3	20,3	9,8
1995	32,3	36,2	34,1	33,1	33,6	34,7	31,0	30,1	27,9	21,8	11,0
1996	32,1	36,2	32,1	31,5	33,7	33,1	30,4	30,9	29,1	24,5	11,6
1997	28,4	36,1	31,1	30,0	30,8	30,7	29,9	27,5	28,0	22,2	11,2
1998	28,4	35,0	33,3	29,4	32,1	31,6	28,7	28,8	28,0	22,9	13,2
1999	28,8	37,6	32,1	32,0	32,5	32,3	28,2	27,3	26,4	26,3	15,1
2000	24,4	31,5	31,7	29,4	29,7	28,3	25,5	25,6	24,3	18,6	11,3
2001	23,1	33,5	30,9	30,9	30,5	29,4	27,1	26,2	23,1	19,7	12,4
2002	23,1	34,5	32,6	32,4	31,2	30,2	28,5	25,5	23,2	22,6	11,5
2003	20,9	32,3	32,1	31,0	31,1	29,5	27,1	23,7	23,1	19,4	10,5
2004	17,6	32,1	30,5	28,0	29,1	26,1	22,7	19,2	18,0	15,0	7,3
2005	17,1	31,7	31,3	28,2	29,5	27,2	23,6	19,4	16,0	13,3	6,5
2006	17,3	31,3	31,9	29,7	30,5	28,1	23,0	19,8	16,6	12,9	5,7
2007	16,6	32,1	31,8	30,3	30,7	28,0	23,1	19,3	15,9	13,3	5,8
2008	17,1	33,2	33,3	31,5	32,4	28,7	24,7	20,3	16,4	13,1	5,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul> (17.01.2011).

Yukarıdaki tabloda (Tablo 20), ülkemizdeki kadınların yaş grubuna göre işgücüne katılım oranı yansıtılmaktadır. Kadınlar 20–29 yaş döneminde eğitimlerini tamamlayarak, çalışmaya istekli ve enerjik bir şekilde istihdamdaki yerlerini almaya hazır hale gelmektedirler. Bu nedenle, en yüksek işgücüne katılım oranı da %34 ile bu dönemdedir. 30–39 yaş döneminde çocuklarını büyütme için bir süre iş yaşamından uzakta kalmayı tercih eden kadınlar, çocukları okul çağına gelince tekrar işgücü piyasalarındaki yerlerini almaktadırlar. Bu yaş grubunda da işgücüne katılım oranının düşük olmadığı (%32) söylenebilir. 40–49 yaş grubunda ise son 20 yılın ortalaması olarak %30 oranı karşımıza çıkmaktadır. Daha ileriki yaşlarda bu oran emeklilik, sağlık sorunları, yaşlılık gibi nedenlerle gittikçe düşme eğilimi göstermektedir.

Tablo 21: Türkiye’de Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı
(%, +15 Yaş, 1989–2008)

YIL	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
1989	40,3	32,2	40,0	15,4
1990	39,0	30,9	33,6	13,8
1991	40,6	30,8	37,1	13,7
1992	37,9	29,4	37,0	13,5
1993	30,9	23,4	37,6	10,3
1994	35,9	28,0	32,1	13,4
1995	35,3	27,9	35,5	14,0
1996	35,8	27,9	34,9	13,7
1997	32,6	25,8	38,9	13,3
1998	33,9	26,3	36,8	14,2
1999	34,1	26,8	37,4	14,7
2000	30,6	24,4	35,8	11,2
2001	29,7	24,9	35,1	12,1
2002	30,2	25,1	31,4	11,7
2003	28,2	23,8	33,5	10,9
2004	26,0	20,5	32,0	8,6
2005	26,7	20,0	33,8	8,7
2006	27,5	20,2	32,9	8,3
2007	27,6	20,3	32,9	7,7
2008	28,2	20,9	34,2	8,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul> (17.01.2011).

Medeni duruma göre ülkemizdeki kadın işgücü verileri analiz edildiğinde (Tablo 21), en yüksek işgücüne katılım oranının boşanmış kadınlarda (ortalama %35) olduğu görülmektedir. Bunun en büyük nedeni; kadının ekonomik olarak kendi ayakları üzerinde durma zorunluluğu ve sosyalleşerek kendini psikolojik anlamda daha iyi hissetmesi olarak düşünülebilir. İşgücüne katılımın en yüksek olduğu diğer bir grup da %33 ile hiç evlenmemiş kadınlardır. Evli kadınlar ise, eşleri ya da evlilikle ilgili başka engeller (çocuk bakımı, ev işi) nedeniyle %25 gibi bir oran ile istihdama katkı sağlamaktadırlar.

Son yıllarda yaşanan küresel kriz ve Türkiye’nin içinde bulunduğu ekonomik koşullar dikkate alındığında, 2007 ve 2008 yıllarında kadınların istihdamında önemli oranda bir artış kaydedildiği söylenebilir. Bu dönemde erkek istihdamı 160 bin kişi azalmıştır ve 2008’den beri erkek istihdamı yıllık bazda gerilemeye devam etmektedir. Aynı dönemde kadın istihdamı 250 bin kişi artış göstermiştir. Özellikle

kadın istihdam artışının Temmuz 2008'i takip eden dönemde hızlandığı gözlenmektedir. Kadın istihdamının kriz ortamına karşın hızla artmaya devam etmesi “ek çalışan etkisine”²⁰⁹ bağlıdır. İlgili dönem için istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, kadınların istihdam artışının ağırlıklı olarak hizmet sektöründe olduğu göze çarpmaktadır. Buna paralel olarak, kadınların sanayide istihdam artışının çok sınırlı kaldığı dikkat çekmektedir. Kriz döneminde kadın istihdamında az da olsa bir artış kaydedilmesinin, Haziran 2008'den itibaren yeni işe giren kadınların sigorta primlerinin devlet tarafından karşılanacak olmasının payı olduğu düşünülebilir²¹⁰.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının genel anlamda düşük düzeylerde olması ve bu oranların bölgelere göre büyük ayrılıklar göstermesi eşitlik ve verimlilik amaçlarıyla çelişir durumdadır. Bu sorun politika belirleyicilerinin ilgisini beklemektedir. Durumu düzeltmek ve kadınların işgücü piyasasına katılımını yükseltmek amacıyla, işgücü piyasalarına dönük politikalar, izlenceler ve girişimler geliştirilebilir²¹¹.

C. Kadının Sektörel Katma Değer Katkısı

Bu çalışmada Türkiye ekonomisinde kadının sektörel katma değerlere olan katkısını incelemek amacıyla çalışan kadın başına üretim fonksiyonları geliştirilmiştir. Buna göre;

Q_i = sabit fiyatlarla i sektörü katma değerini,

E_i = i sektöründeki erkek istihdamını,

K_i = i sektöründeki kadın istihdamını ve

SSY_i = i sektöründeki sabit sermaye yatırımlarını

²⁰⁹Ek çalışan etkisi: İşgücüne katılmayan ama çalışabilir durumda olan bireyler, hanehalkı gelirindeki fiili ya da olası düşüşü telafi etmek için işgücü piyasasına girmekte, bir bölümü iş bulup çalışmaya başlarken, bir bölümü de işsiz olarak kayda geçmektedir. Bu olgunun işgücü piyasası göstergeleri üzerinde olan etkisi “ek çalışan etkisi” olarak adlandırılmaktadır.

²¹⁰BETAM, “Kriz Kadınları Kendi İşlerini Yaratmaya Zorluyor”, **BETAM Araştırma Notu**, 27.03.2009, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2009/04/ArastirmaNotu034.pdf> (04.11.2010), s. 1.

²¹¹Tansel, s. 4.

gösterdiğinde i sektörü üretim fonksiyonu

$$Q_i = f (E_i , K_i , SSY_i)$$

olarak yazılabilir. Bu fonksiyonun her iki tarafı K_i ile bölünürse kadın çalışan başına üretim fonksiyonu

$$(Q_i / K_i) = f (E_i / K_i , SSY_i / K_i)$$

olarak yazılabilecektir. Böylece bu fonksiyonda

$$\begin{aligned} (Q_i / K_i) &= \text{Çalışan kadın başına sabit fiyatlarla i sektörü katma değerini,} \\ (E_i / K_i) &= \text{i sektöründeki çalışan kadın başına erkek istihdamını ve} \\ (SSY_i / K_i) &= \text{i sektöründeki çalışan kadın başına sabit sermaye yatırımlarını} \end{aligned}$$

ifade edecektir. Bu fonksiyonun çift logaritmik kalıp ve EKKY kullanılarak oluşturulacak regresyon denklemi

$$\ln (Q_i / K_i) = \ln A + \alpha \ln (E_i / K_i) + \beta \ln (SSY_i / K_i)$$

biçiminde olacak ve bu regresyon denkleminde α ; çalışan kadın başına sabit fiyatlarla i sektörü katma değerinin E/K oranına göre esnekliğini ve β ; çalışan kadın başına sabit fiyatlarla i sektörü katma değerinin SSY/K oranına göre esnekliği gösterecektir.

Bu model için gerekli veriler TÜİK ve Devlet Planlama Teşkilatı'ndan (DPT) sağlanmıştır. Sektörel katma değer serilerinin oluşturulmasında TÜİK'in 1987 sabit fiyatlarıyla hazırlanan Ana Faaliyet Kollarına Göre GSYİH verileri kullanılmıştır. Öte yandan ülkemizde TÜİK veya DPT tarafından yayınlanan sektörel sabit sermaye stoku verileri yoktur ve bu nedenle çalışmada DPT'nin bu verileri önce sektör bazında derlenmiş ve daha sonra TÜİK'in sektörel GSYİH deflatörü ile 1987 sabit fiyatlarına dönüştürülmüştür. Ayrıca istihdam ve sektörel katma değer verilerinin hesaplanma yöntemlerinin değiştirilmiş olması nedeniyle, analiz 1988 – 2006 dönemiyle sınırlandırılmıştır. Analizde kullanılan çalışan kadın başına sektörel değişkenler Tablo 22'de sunulmaktadır.

**Tablo 22: Türkiye’de Çalışan Kadın Başına Sektörel Değişkenler
(1988 – 2006)**

TARIM				SANAYİ			
YILLAR	TGSYİH/TK	TE/TK	TSSY/TK	YILLAR	SGSYİH/SK	SE/SK	SSSY/SK
1988	3.461.314,11	1,05	323.315,72	1988	41.196.198,06	7,24	26.167.851,47
1989	2.955.004,37	0,99	224.269,86	1989	39.269.766,63	6,44	21.481.298,75
1990	3.182.747,53	1,01	232.677,77	1990	43.965.030,35	6,51	24.920.092,88
1991	3.000.858,12	1,02	280.127,23	1991	45.325.722,05	6,87	25.606.291,39
1992	3.420.617,31	1,09	277.833,98	1992	36.729.065,90	5,46	20.017.499,70
1993	4.291.275,08	1,39	385.775,93	1993	46.245.924,64	6,46	28.667.883,19
1994	3.381.375,71	1,12	230.266,46	1994	39.663.913,96	6,31	24.965.123,68
1995	3.333.014,40	1,13	293.188,44	1995	47.453.810,02	6,83	27.880.134,22
1996	3.366.584,91	1,10	312.362,13	1996	48.090.426,23	6,84	29.768.421,88
1997	3.694.205,92	1,24	423.475,99	1997	48.013.321,46	6,48	28.295.406,59
1998	3.862.635,59	1,19	324.861,88	1998	49.395.593,40	6,57	29.766.478,04
1999	3.579.089,09	1,10	250.002,46	1999	42.028.100,87	5,92	21.270.054,44
2000	4.458.893,96	1,21	367.143,77	2000	43.473.938,40	5,78	19.263.967,43
2001	3.891.676,72	1,14	306.837,04	2001	42.433.120,17	5,75	14.331.606,38
2002	4.302.795,32	1,03	304.168,24	2002	39.883.588,10	4,85	13.164.856,39
2003	4.474.098,35	1,08	261.676,52	2003	45.639.099,87	5,08	14.694.237,30
2004	6.133.940,83	1,23	529.468,58	2004	48.571.384,72	5,01	18.593.568,86
2005	7.023.866,92	1,18	603.575,16	2005	49.538.384,71	5,22	20.458.923,65
2006	7.454.948,82	1,14	730.874,23	2006	52.601.040,00	5,35	23.136.175,68

HİZMETLER				TÜRKİYE			
YILLAR	HGSYİH/SK	HE/HK	HSSY/HK	YILLAR	GSYİH/K	E/K	SSY/K
1988	57.608.285,90	6,56	7.928.375,30	1988	14.578.962,95	2,39	3.806.283,13
1989	53.486.471,69	6,10	6.486.818,49	1989	13.485.819,48	2,21	3.075.189,60
1990	58.451.645,22	6,45	7.501.888,94	1990	14.826.763,19	2,29	3.390.848,26
1991	57.159.788,85	6,31	7.802.756,79	1991	14.315.287,25	2,27	3.411.313,15
1992	53.321.062,85	5,80	7.776.359,25	1992	15.473.949,79	2,37	3.657.104,75
1993	61.249.192,10	5,99	10.385.453,69	1993	20.224.114,30	2,87	5.362.566,17
1994	50.519.318,36	5,40	6.330.103,79	1994	15.702.987,21	2,44	3.865.729,33
1995	50.659.818,76	5,29	6.639.362,93	1995	16.431.019,72	2,46	3.984.161,18
1996	55.053.540,70	5,50	8.254.349,54	1996	17.090.088,27	2,46	4.347.472,23
1997	55.154.867,45	5,15	9.748.052,03	1997	19.405.789,63	2,65	5.200.990,74
1998	51.861.751,64	4,93	8.915.305,79	1998	19.056.886,43	2,57	4.751.806,14
1999	46.584.796,52	4,82	7.542.115,04	1999	17.469.942,84	2,48	3.910.518,14
2000	45.766.316,55	4,65	8.482.013,59	2000	20.480.881,55	2,72	4.697.401,46
2001	43.995.372,01	4,84	6.546.844,77	2001	18.409.337,58	2,61	3.453.614,18
2002	43.124.790,29	4,59	5.557.106,10	2002	19.377.915,70	2,49	3.314.819,39
2003	44.717.272,07	4,54	5.268.917,13	2003	21.297.541,24	2,59	3.399.384,82
2004	48.813.952,13	4,41	6.163.980,08	2004	27.083.927,11	2,89	4.956.244,07
2005	46.536.788,05	4,09	6.470.856,83	2005	28.729.834,21	2,93	5.758.159,57
2006	44.381.307,85	3,78	6.295.705,22	2006	29.612.567,67	2,88	6.249.228,51

Kaynak:DPT,http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/rip/tr/sectorler_itibariyle_sabit_sermaye_yatirimlari.pdf (19.01.2011) ve TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=521 (19.01.2011) tablolarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 22’nin özellikleri, ileride açıklanacak olan regresyon analizleri yönünden büyük önem taşımaktadır. Tarım sektörü ile başlanacak olursa, bu sektörde TE/TK oranının incelenen dönemde önemli bir değişme göstermediği ve sektörde 1 kadın çalışana karşın ortalama 1,13 erkek çalışan bulunduğu görülmektedir. Bu sektörde çalışan kadın başına katma değer ortalama 4,1 milyon TL hesaplanmış olup,

bunun özellikle son üç yıldaki artışlardan kaynaklandığı da izlenmektedir. Benzer biçimde çalışan kadın başına SSY'da son üç yılda önemli yükselmeler gözlenmektedir.

Sanayi sektöründe 1988 yılında 7,24 olan SE/SK oranının 2006 yılında 5,35'e düştüğü izlenmektedir. Söz konusu oranın azalmasının nedeni, sektörde kadın istihdamın erkeklere göre daha fazla artış eğilimidir. Nitekim daha önce vurgulandığı gibi, 1988 yılında 3,3 milyon kişi olan sanayi erkek istihdamı 2006 yılında 4,6 milyon kişiye yükselirken; kadın istihdamı aynı yıllar arasında sayısı yetersiz olmakla birlikte iki katına yakın artmış ve 1988 yılında 463 bin olan istihdam, 2006 yılında 861 bin kişiye çıkmıştır. Bu sektörde 1988-1999 döneminde çalışan kadın başına SSY ortalaması 25,7 milyon TL olduğu halde, 2000-2006 dönemi ortalaması 17,6 milyon TL olarak ve önemli ölçüde düşük hesaplanmaktadır. Bu sonuç, bir yandan yaşanan krizlerle birlikte sanayide yatırım eğiliminin azalışıyla ve diğer taraftan sektörde kadın istihdamının erkeklere göre daha yüksek oranda artışıyla ilintilidir.

Tablo 22'de özellikle hizmetler sektöründe çalışan kadın başına veriler itibarıyla ilginç gelişmeler dikkati çekmektedir. Ülkemizde bu sektörde 1988 yılına göre 2006 sonu itibarıyla erkek istihdamında 1,6 katı; kadın istihdamında da 2,8 katı artış vardır. Kadınların istihdamı açısından en önemlisi hizmetler sektörü olup, bu gelişmenin sonucu olarak sektörde HE/HK oranının azalma eğilimi dikkati çekmektedir. Nitekim 1988 yılında 6,56 olan bu oran; 2006 yılında 3,78'e gerilemiştir. Öte yandan sektörde sabit fiyatlarla çalışan kadın başına katma değer de azalma trendindedir. Böylece hizmetler sektöründe E/K oranı ile Q/K oranı arasında aynı yönlü bir gelişme şaşırtıcı sayılmamalıdır.

Türkiye genelinde çalışan kadın başına veriler incelendiğinde E/K oranının ortalama 2,56 düzeyinde önemli bir değişme göstermediği izlenmektedir. Buna karşın, çalışan kadın başına GSYİH ve SSY'larının artış gösterdiği de anlaşılmaktadır. Tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı gibi kadınların katma değer

katkısının açıklanması Tablo 22 dikkate alınarak yapılmalıdır. Ancak daha önce uygulanacak regresyon analiziyle ilgili açıklanması gereken boyutlar bulunmaktadır.

Bilindiği gibi geleneksel regresyon analizi, serilerin durağan oldukları varsayımı üzerine kuruludur. Oysa birçok iktisadi zaman serisinin durağan olmadığı sıkça karşılaşılan bir sorundur. Durağan olmayan serilerle yapılacak bir regresyon analizinde, parametrelerin anlamlılığının test edilmesinde kullanılan t-istatistiği standart olmayan bir dağılıma sahiptir ve elde edilecek sonuçlar sahte regresyon (spurious) içerecektir.

Herhangi bir zaman serisinin bir stokastik veya tesadüfi (rassal) süreç ile ortaya çıkmış olduğu düşünülmektedir. Bu zaman serisi verileri bir örnek gibi işlem görür ve ana sürecin belli bir dönem için gerçekleşmiş durumunu gösterir. Belli bir dönem için gözlenen seriyi (X_t) ortaya çıkaran stokastik sürecin durağan olmasının koşulları aşağıdaki gibidir²¹²:

$$\text{Sabit aritmetik ortalama: } E(Y_t) = \mu$$

$$\text{Sabit varyans: } \text{Var}(Y_t) = E(Y_t - \mu)^2 = \sigma^2$$

$$\text{Gecikme aralığına bağlı kovaryans: } \gamma_k = E[(Y_t - \mu)(Y_{t-k} - \mu)]$$

Yani, X_t gibi herhangi bir zaman serisinin ortalaması (μ) ve varyansı (σ^2) zaman içerisinde sabit; kovaryansı ise zamana değil, sadece iki dönem arasındaki zaman aralığına bağlıysa, bu zaman serisi durağandır. Ancak yukarıdaki koşullardan biri veya daha fazlası sağlanmıyor ise, X_t serisi durağan değildir. Ekonometrik çalışmalarda, durağan olmayan zaman serilerinin kullanılması çok önemli sorunlara ve hatalı yorumlamalara neden olmaktadır. Stokastik veya deterministik trend içeren zaman serileri ile kurulan ekonometrik modeller sahte regresyon sonuçları üretmektedir²¹³.

²¹²Tümay Ertek, **Ekonometriye Giriş**, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1996, s. 380.

²¹³Utku Utkulu, "How to Estimate Long-Run Relationships in Economics: An Overview of Recent Developments", **DEÜ İİBF Dergisi**, Cilt:12, Sayı:2, 1997, s. 39.

Granger ve Newbold, durağan olmayan zaman serilerine uygulanan regresyon denklemlerinin genellikle yüksek R^2 değerleri verdiğini, ayrıca çok düşük Durbin-Watson istatistiğine bağlı olarak hata terimlerinin otokorelasyonlu olduğunu saptamışlardır. Böylece, durağan olmayan zaman serileri ile kurulan modellerin sahte regresyon sonuçları verdiğini ve bu nedenle de regresyon katsayılarının anlamlılığını gösteren t ve diğer istatistiklerin geçersiz olduğunu ifade etmişlerdir²¹⁴. Bu durumda, zaman serileri kullanılarak yapılan regresyon analizlerinin anlamlı olması için trende bağlı olmayan serilerin kullanılması gerekmektedir.

Zaman serilerinde durağanlığın sağlanması için, logaritmik değişkenler kullanmak, fark almak, filitrelemek ve trendden arındırmak teknikleri kullanılabilir. İktisadi değişkenler gerçek değerleri üzerinde değil, genellikle logaritmik değerleri üzerinde doğrusaldır. Dolayısıyla, serilerin gerçek değerleri yerine logaritmik değerlerinin kullanılması doğru bir seçimdir ancak logaritmik seriler durağan değillerse, bu kez durağanlığı sağlamada fark alma tekniği kullanmak düşünülecektir.

Örneğin, stokastik trende sahip bir zaman serisi;

$$x_t = x_{t-1} + \varepsilon_t$$

şeklinde ise, bu serinin farkını alarak trendden arındırmak olanaklıdır.

$$\Delta x_t = x_t - x_{t-1} = \varepsilon_t$$

Yukarıdaki denklemde Δx_t durağandır ancak durağanlığın sağlanması için birden fazla fark alma işlemi yapmak da gerekebilir²¹⁵.

Durağan olmayan x_t gibi bir serinin durağan hale dönüştürülebilmesi için d sayıda farkının alınması gerekiyorsa, bu seriye d. dereceden entegre seri denilmekte ve

$$x_t \sim I(d)$$

²¹⁴Clive W.J. Granger ve P. Newbold, "Spurious Regression In Econometrics", **Journal of Econometrics**, Vol:2, 1974, ss. 109-118.

²¹⁵Wojciech W. Charemza and Derek F. Deadman. **New Direction in Econometric Practice**, 2. Ed., Edward Elgar, Northampton, 1999, ss. 96-97.

biçiminde ifade edilmektedir²¹⁶.

Örneğin, x_t serisi $x_t \sim I(2)$ ise, bu durum x_t serisinin ikinci farkının alınması durumunda durağan olduğunu göstermektedir. Bu durum aşağıdaki gibi yazılabilir.

$$\Delta\Delta x_t = \Delta(x_t - x_{t-1}) = (x_t - x_{t-1}) - (x_{t-1} - x_{t-2})$$

Eğer x_t serisi durağansa, o zaman, x_t serisinin sıfırıncı dereceden entegre olduğu ifade edilir ve bu durum $x_t \sim I(0)$ olarak gösterilir.

Durağan olmayan değişkenlerin trendden arındırılması için değişkenlerin her birinin ayrı ayrı entegrasyon derecesinin, yani kaçınıcı dereceden entegre olduklarının belirlenmesi gerekmektedir²¹⁷. Bir zaman serisinin durağan olup olmadığını test etmek için korelogram yaklaşımı ve birim kök (unit root) testi olmak üzere iki farklı yaklaşım vardır. Bunlardan birim kök testi, yapısal kırılmaları dikkate alan ve almayan olarak iki grupta incelenebilir. Yapısal kırılmalar bu çalışmada dikkate alınmayacağından, aşağıda bunu dikkate almayan birim kök testleri açıklanmıştır.

1. Birim Kök Testleri

Korelasyon yaklaşımında önce örnek otokorelasyon fonksiyonu ele alınır ve bu otokorelasyon katsayısı olarak kabul edilir. Otokorelasyon katsayısı

$$r_k = \frac{\sum_{t=k+1}^n (Y_t - \bar{Y})(Y_{t-k} - \bar{Y}) / n}{\sum_{t=1}^n (Y_t - \bar{Y})^2 / n}$$

formülü ile ifade edilir.

Değişik dönem aralıkları (k) için bulunacak r_k otokorelasyon katsayısı değerleri ile k 'lar ilişkilendirildiğinde elde edilecek şekil, korelogram veya örnek

²¹⁶Clive W.J. Granger, "Developments in The Study of Cointegrated Economic Variables", **Long-Run Economic Relationships: Readings in Cointegration**, Ed: Robert Engle ve Clive J.W.Granger, Oxford University Press, New York, 1991, s. 66.

²¹⁷Charemza ve Deadman, ss. 97-98.

korelogram olarak adlandırılır. Eğer seri trend içeriyorsa, otokorelasyon değerleri, kabul bölgesinin dışına çıkmaktadır²¹⁸.

Entegre derecesini tespit etmek için kullanılan yöntemlerden birisi birim kök testidir. Bu testi tanımlamanın en kolay yolu aşağıdaki modeli dikkate almaktır²¹⁹:

$$y_t = \rho y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

Burada, ε_t bilinen varsayımlara (sıfır ortalamalı, sabit varyanslı ve otokorelasyonsuz) sahip stokastik hata terimi olup aynı zamanda beyaz gürültü hata terimi (white noise) olarak da adlandırılmaktadır. Yukarıdaki modelin 1. dereceden otoregresif bir model, yani AR(1) olduğu görülmektedir. Burada y_t 'nin t zamanındaki değeri (t-1) zamanındaki değeri ile regresyona tabi tutulmakta ve y_{t-1} 'in katsayısı yani ρ bire eşitse, birim kök sorunuyla, yani durağan olmayan bir durumla karşı karşıya kalınmış demektir. Ekonometride birim köke sahip zaman serileri, rassal yürüyüş gösteren zaman serileri (random walk) olarak bilinmektedir ve böylesi bir zaman serisi durağan değildir.

Yukarıdaki denklemde $|\rho| < 1$ ise y_t zaman serisi durağandır. $|\rho| = 1$ durumunda seri durağan değildir. Burada $H_0 : |\rho| = 1$ hipotezi, $|\rho| < 1$ alternatif hipotezine karşı test edilmektedir²²⁰. Regresyonla elde edilecek ρ 'nin tahmin değeri, birim kök olması durumunda standart olmayan bir dağılıma sahip olmaktadır. Bu nedenle t testi uygulanamayacaktır. $\rho = 1$ hipotezini test etmek için alternatif bir yöntem Dickey ve Fuller tarafından geliştirilmiştir. Birim kök testi olarak adlandırılan Dickey-Fuller (DF) testi, entegre derecesini ölçmekte en çok kullanılan yöntemdir²²¹.

²¹⁸Ertek, ss. 383-385.

²¹⁹Damodar N. Gujarati, **Basic Econometrics**, 3. Ed., Literatür Yayıncılık, İstanbul, 1995, s. 718.

²²⁰Şenay Üçdoğruk, "Otoregresif Zaman Serisi Modellerinde Durağanlığın Sağlanmasında İki Farklı Yöntem", **I. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Bildirileri**, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 11-12 Kasım 1993, s. 462.

²²¹Başak Karşıyakalı, Türkiye'de Ekonomik Büyümenin Kaynaklarının Analizi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008, s. 154.

Dickey-Fuller testi, aşağıdaki denklemin tahminine dayanır:

$$\Delta y_t = \delta y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

veya

$$y_t = (1 + \delta)y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3)$$

Görüldüğü gibi $\rho = 1 + \delta$ olduğundan (1) ve (3) nolu denklemler birbirinin aynı olacaklardır. (2) no'lu denklemdeki δ negatif ise, (1) no'lu denklemdeki $\rho < 1$ değer taşıyacaktır. DF testi (2) no'lu denklemdeki δ 'nın negatif olup olmadığını ölçen bir testtir. $H_0 : \delta = 0$ hipotezinin alternatif $H_a : \delta < 0$ hipotezi karşısında reddedilmesi, $\rho < 1$ ve y_t 'nin sıfırıncı dereceden entegre olduğunu [$y_t \sim I(0)$], bir başka deyişle serinin durağan olduğunu ifade etmektedir.

Eğer $H_0 : \delta = 0$ hipotezi reddedilemez ise, bu durum y_t 'nin sıfırdan daha yüksek bir dereceden entegre olduğunu ya da hiçbir şekilde entegre olmadığını ifade etmektedir. Bu nedenle bundan sonraki adım, serinin birinci dereceden entegre olup olmadığının test edilmesidir. Eğer $y_t \sim I(1)$ ise, o zaman $\Delta y_t \sim I(0)$ olacaktır. Bu durumda DF testi, y_t yerine Δy_t kullanılarak yeniden uygulanır ve DF denklemi şöyle yazılabilir:

$$\Delta \Delta y_t = \delta \Delta y_{t-1} + \varepsilon_t$$

Bu denklemde de δ 'nın negatifliği test edilmektedir. Eğer $\delta = 0$ hipotezi $\delta < 0$ alternatif hipotezi karşısında reddedilirse bu, Δy_t serisinin durağan ve $y_t \sim I(1)$ yani, y_t serisinin birinci dereceden entegre olduğunu göstermektedir. Eğer sıfır hipotezi reddedilmez ise, bu kez $y_t \sim I(2)$ 'yi test etmek gerekir. Bu işlem y_t 'nin entegre derecesi saptanıncaya kadar sürdürülür. Uygulamada, ekonomik serilerin ikiden fazla dereceden entegre olması sık karşılaşılan bir durum değildir²²².

²²²Charemza ve Deadman, ss. 99-103.

DF Testi üç farklı formda kullanılabilir:

$$\Delta y_t = \delta y_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$\Delta y_t = \mu + \delta y_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$\Delta y_t = \mu + \alpha t + \delta y_{t-1} + \varepsilon_t$$

İlk denklem saf Dickey-Fuller denklemini gösterirken, ikinci denklemde sabit terim (μ) ve son denklemde deterministik trend (t) yer almaktadır. Bütün denklemlerde yer alan δ değeri sıfıra eşit olduğu durumda ($(\delta = 0)$), y_t serisi bir birim kök içermektedir²²³. Uygulamada, DF regresyon denkleminin sabit terim ve zaman trendi dahil edilerek mi, yoksa dahil edilmeden mi kullanılması gerektiği konusu tartışılmaktadır. Bu konuda Charemza ve Deadman (1997), sabit terim dahil edilerek yapılan testlerin bazen yorumlanmasının güç sonuçlar verdiğini ifade etmektedirler. DF testi entegre derecesini ölçmekle birlikte, hata terimlerindeki otokorelasyonu dikkate almamaktadır. Eğer hata terimi otokorelasyonlu ise DF testi geçersiz çıkacaktır. Buna çözüm olarak Dickey ve Fuller, bağımlı değişkenin gecikmeli değerlerinin modele açıklayıcı değişken olarak eklenmesi durumunda, otokorelasyon sorununun giderilebileceğini vurgulamışlardır. Genişletilmiş Dickey-Fuller Testi (Augmented Dickey Fuller-ADF) olarak isimlendirilen bu test, entegrasyon derecesinin belirlenmesinde kullanılan testlerin en etkinisi olarak değerlendirilmekte ve sıkça kullanılmaktadır. ADF testi,

$$\Delta y_t = \delta y_{t-1} + \sum_{i=1}^k \delta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t$$

olarak ifade edilmektedir. ADF testinde de DF testinde kullanılan kritik değerler tablosu kullanılmaktadır²²⁴.

Yukarıda yer alan denklemde Δy_{t-i} 'nin gecikme uzunluğunu belirlemek önemlidir. Gecikme uzunluğu, serbestlik derecesini korumak için olabildiğince

²²³Aziz Kutlar, **Ekonometrik Zaman Serileri**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2000, s. 159.

²²⁴Charemza ve Deadman, ss. 103-104.

küçük, hata terimlerinde otokorelasyona yol açmaması için de yeterli ölçüde geniş olmalıdır. Bu amaçla Durbin Watson (DW), Lagrange Çarpanı testleri uygulanabileceği gibi; Akaike Bilgi ve Schwarz Bilgi kriterleri gibi model seçim kriterlerinden herhangi birisi de kullanılabilir²²⁵.

2. ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Çalışmada kullanılan verileri durağanlaştırmak için Tablo 22’de gösterilen seriler önce $1988 = 1$ olmak üzere endekslenmiş ve daha sonra bu serilerin logaritmik birinci farkları $\ln(x_{t1}) - \ln(x_{t0})$ olarak hesaplanmıştır. Logaritmik birinci farkın hesaplanması, makroekonomik zaman serilerinin durağanlaştırılmasında kullanılan basit ama önemli bir tekniktir. Ayrıca logaritmik birinci fark, herhangi bir değişkenin yüzdesel değişimini (büyüme hızını) vermektedir. PcGive yazılımıyla hesaplanan ADF sonuçları aşağıda yer almaktadır. Tablodan da görüleceği gibi tüm değişkenler %5 önem düzeyinde durağan çıkmıştır.

Tablo 23: Analizde Kullanılan Değişkenler İçin ADF Birim Kök Testi Sonuçları

DEĞİŞKEN	ADF İstatistiği	ADF Kritik Değeri (%5)
$\ln(\text{TGSYİH}/\text{TK})$	-5,520 **	-3,71
$\ln(\text{TE}/\text{TK})$	-5,440	-1,96
$\ln(\text{TSSY}/\text{TK})$	-5,531	-1,96
$\ln(\text{SGSYİH}/\text{SK})$	-7,444	-1,96
$\ln(\text{SE}/\text{SK})$	-4,547	-1,96
$\ln(\text{SSSY}/\text{SK})$	-4,547	-1,96
$\ln(\text{HGSYİH}/\text{HK})$	-5,533	-1,96
$\ln(\text{HE}/\text{HK})$	-5,797 *	-3,05
$\ln(\text{HSSY}/\text{HK})$	-5,210	-1,96
$\ln(\text{GSYİH}/\text{K})$	-5,665 *	-3,05
$\ln(\text{E}/\text{K})$	-5,525	-1,96
$\ln(\text{SSY}/\text{K})$	-4,838	-1,96

** Regresyon sabit terim ve trend içeriyor.

* Regresyon sabit terim içeriyor.

²²⁵Utku Utkulu, “Cointegration Analysis: An Introductory Survey With Applications to Turkey”, **I. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Bildirileri**, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 11-12 Kasım 1993, ss. 304-305.

3. En Küçük Kareler Yöntemiyle (EKKY) ile Kadının Ekonomiye Katkısının Ölçülmesi

Yukarıda açıklandığı gibi kadının sektörel katma değer oluşumuna katkısının ölçülebilmesi amacıyla çalışan kadın başına terimlerle ifade edilmiş üretim fonksiyonları kullanılmıştır. Fonksiyonda yer alan ve bir bağımsız değişken olan E/K oranı ile Q/K oranı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiler kuramsal açıdan çok önemlidir ve söz konusu değişkenler arasında aynı veya ters yönlü nedensellik ilişkileri olabilir. Eğer E/K ile Q/K arasında ters yönlü bir ilişki çıkarsa bu sonuç kadın katkısı; aynı yönlü olursa erkek katkısı olarak yorumlanabilecektir. Öte yandan SSY/K değişkeniyle Q/K arasındaki beklentisel ilişki de aynı yönlüdür. Eviews 5 yazılımıyla sırasıyla tarım, sanayi, hizmetler ve Türkiye olarak elde edilen regresyon sonuçları aşağıdaki gibidir.

TARIM SEKTÖRÜ

Bağımlı Değişken: $\ln(\text{TGSYİH}/\text{TK})$

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	0.028635	0.019152	1.495146	0.1556
$\ln(\text{TE}/\text{TK})$	0.471846	0.287212	1.642848	0.1212
$\ln(\text{TSSY}/\text{TK})$	0.263389	0.097959	2.688758	0.0168
R-Kare	0.721602	Bağımlı Değ.Ort.		0.042624
Düz.R-Kare	0.684483	Bağm.Değ.Std.Sap.		0.142098
Reg.Stand.Hatası	0.079818	Akaike Bilgi Ölçütü		-2.067136
Artık Kareler Top.	0.095563	Schwarz Bil. Ölçütü		-1.918740
Log Benzerlik	21.60422	F-İstatistiği		19.43988
Durbin-Watson	2.440693	Olasılık (F-İstatis.)		0.000068

Not: %5 önem düzeyinde $n = 18$ ve $k = 2$ için DW d_L ve d_U sırasıyla 1,157 ve 1,391'dir.

SANAYİ SEKTÖRÜ

Bağımlı Değişken: $\ln(\text{SGSYİH/SK})$

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	0.025504	0.012864	1.982603	0.0660
$\ln(\text{SE/SK})$	0.585561	0.203788	2.873382	0.0116
$\ln(\text{SSSY/SK})$	0.299754	0.101335	2.958059	0.0098
R-Kare	0.811447	Bağımlı Değ.Ort.		0.013577
Düz.R-Kare	0.786306	Bağm.Değ.Std.Sap.		0.114887
Reg.Stand.Hatası	0.053109	Akaike Bilgi Ölçütü		-2.881939
Artık Kareler Top.	0.042308	Schwarz Bil. Ölçütü		-2.733544
Log Benzerlik	28.93745	F-İstatistiği		32.27658
Durbin-Watson	2.148489	Olasılık (F-İstatis.)		0.000004

Not: %5 önem düzeyinde $n = 18$ ve $k = 2$ için DW d_L ve d_U sırasıyla 1,157 ve 1,391'dir.

HİZMETLER SEKTÖRÜ

Bağımlı Değişken: $\ln(\text{HGSYİH/HK})$

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	0.010711	0.009329	1.148195	0.2689
$\ln(\text{HE/HK})$	0.708147	0.183070	3.868168	0.0015
$\ln(\text{HSSY/HK})$	0.272708	0.044941	6.068102	0.0000
R-Kare	0.856635	Bağımlı Değ.Ort.		-0.014492
Düz.R-Kare	0.837519	Bağm.Değ.Std.Sap.		0.080179
Reg.Stand.Hatası	0.032319	Akaike Bilgi Ölçütü		-3.875300
Artık Kareler Top.	0.015668	Schwarz Bil. Ölçütü		-3.726905
Log Benzerlik	37.87770	F-İstatistiği		44.81386
Durbin-Watson	1.043842	Olasılık (F-İstatis.)		0.000000

Not: %5 önem düzeyinde $n = 18$ ve $k = 2$ için DW d_L ve d_U sırasıyla 1,157 ve 1,391'dir.

TÜRKİYE

Bağımlı Değişken: $\ln(\text{GSYİH}/K)$

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	0.022594	0.007607	2.970300	0.0095
$\ln(E/K)$	0.793330	0.230973	3.434737	0.0037
$\ln(\text{SSY}/K)$	0.309898	0.090541	3.422757	0.0038
R-Kare	0.942892	Bağımlı Değ.Ort.		0.039368
Düz.R-Kare	0.935277	Bağımlı Değ.Std.Sap.		0.125594
Reg.Stand.Hatası	0.031952	Akaike Bilgi Ölçütü		-3.898158
Artık Kareler Top.	0.015314	Schwarz Bil. Ölçütü		-3.749762
Log Benzerlik	38.08342	F-İstatistiği		123.8298
Durbin-Watson	1.589749	Olasılık (F-İstatis.)		0.000000

Not: %5 önem düzeyinde $n = 18$ ve $k = 2$ için DW d_L ve d_U sırasıyla 1,157 ve 1,391'dir.

Elde edilen sonuçlar topluca değerlendirildiğinde aşağıdaki belirlemeler yapılabilir:

- Tüm denklemlerde R^2 , 0,72 ile 0,94 arasında bulunmuştur. Bu, bağımsız değişkenlerin sektörel çalışan kadın başına katma değer oranının güçlü bir açıklayıcısı olduğunu göstermektedir. Öte yandan elde edilen regresyon sonuçları otokorelasyon sorunu olmadığına da işaret etmektedir. Nihayet, F istatistiklerinin tümü %5 önem düzeyinde anlamlı olup bu sonuçlar seçilen log-log kalıbın ekonometrik açıdan geçerli olduğunu vurgulamaktadır.
- Tarım hariç, tüm sektörlerde E/K oranı değişkeni anlamlı bulunmuştur. (Tarımda E/K oranı %12 önem düzeyi için anlamlı görünmektedir). Ayrıca tüm denklemlerde bu değişkenin işareti de pozitif çıkmıştır. Bu sonuçlara göre ülkemizde E/K oranının büyüme hızı arttıkça çalışan kadın başına sektörel katma değer de büyüdüğü söylenebilecektir. Bu bulgu, ayrıca ülkemizde erkek istihdamının sektörel katma değerler üzerinde daha belirleyici olduğu anlamına da gelmektedir. Başka bir deyişle, ülkemizde

çalışan kadın başına sektörel katma değerlerin artması, E/K oranının artışıyla olanaklıdır. E/K değişkeninin regresyon katsayıları tarımda 0,47, sanayide 0,59, hizmetlerde 0,7 ve Türkiye’de 0,8 olarak hesaplanmakta ve kullanılan modeller log-log kalıbında olduğundan, Q/K oranı büyümesinin E/K oranı büyümesine göre kısmi esneklik katsayılarını ifade etmektedir. Bu esneklikler tarım ve sanayi için daha düşük, hizmetler için daha yüksek hesaplanmıştır. Kadın istihdamının yetersiz gelişimi hatırlanarak ülkemizde kadın istihdamının sektörel katma değer büyümesine olan katkısının da bu nedenle sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır.

- Elde edilen regresyon sonuçları çalışan kadın başına SSY değişkeninin tüm sektörler için %5 önem düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu değişkenin katsayısı tarımda 0,26, sanayide 0,3, hizmetlerde 0,27 ve Türkiye için 0,31 olarak hesaplanmıştır. Öte yandan katsayıların işareti pozitif olduğundan, kuramsal beklentilere uygun olarak çalışan kadın başına SSY artışlarının, ülkemizde sektörel katma değer büyümesi üzerine pozitif etkiye bulunduğu anlaşılmaktadır.
- Analiz döneminin kısıtları ve modelde yer alan değişkenlerin yetersizlikleri karşısında yine de bu sonuçlar belirli bir güvenle yorumlanmalıdır. Ülkemizde ve uluslararası alanda yaşanan ekonomik krizler, katı istikrar politikaları uygulamalarını da gündeme getirmektedir. Bu politikaların sonucu olarak yatırımlar azalmakta ve istihdamsız büyüme süreçleri ortaya çıkmaktadır. 1988-2006 dönemini kapsayan veriler içerisinde 1994, 1999 ve 2001 olmak üzere toplam üç önemli kriz yılları bulunmaktadır. Bu krizler için izlenen süreç politikaları da birden fazla dönemi etkilemektedir. Özetle, analizin bu boyutları da dikkate alınarak ülkemizde kadın istihdamında gözlenen değişimlerin henüz sektörel katma değer büyümesine belirgin bir katkı veremediği söylenebilecektir.

D. Kadının Eğitime Olan Katkısı

Eğitim, kadınların politik, ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama erkeklerle eşit düzeyde katılmalarını sağlamada bir araçtır. Özellikle Türkiye'nin de içinde bulunduğu GOÜ'lerde eğitim, ekonomik ve teknolojik gelişmeyi sağlayan ve hürriyetin, adaletin ve eşitliğin yaratıcısı olarak görülmektedir²²⁶. Ancak ülkemizde kadının okullaşma düzeyinin düşük olması, hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki kurslarda yeterince yer almaması, iş pazarında emeğini sunacak niteliğe sahip olmasını büyük ölçüde engellemektedir²²⁷.

Ülkemizde işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri, kadın işgücünün eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Eğitim düzeyi ile kadının işgücüne katılımı arasında pozitif ilişkiyi Tablo 24 yansıtmaktadır. Örneğin; okur-yazar olmayan kadınlarda işgücüne katılım oranı ortalama %14-15 iken, yükseköğretim mezunu kadınlarda bu oran %69-70 dolaylarındadır. İşgücüne katılma oranı ile paralel şekilde, kadınların eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranı da artmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadınlarda bu oran %13-17 arasında değişim gösterirken, okur-yazar olmayan kadınlarda bu oran sadece %2-3 dolaylarındadır. Bunun en büyük nedeni, eğitim düzeyi düşük kadınların pek fazla nitelik gerektirmeyen birçok işi yapabilmeleri; buna karşın, eğitim düzeyi yüksek kadınların nitelikleri çok daha fazla olduğu için kendilerine uygun iş bulma konusunda seçici davranmaları ve her işi beğenmemeleridir.

²²⁶ Ahmet Eskicumalı, "Eğitim ve Sosyal Değişme: Türkiye'nin Değişim Sürecinde Eğitimin Rolü", **Yeni Türkiye**, Sayı:45, Mayıs-Haziran 2002, s. 496.

²²⁷ Ercan Tatlıdil ve Yota Xanthacou, "Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2002, ss. 1-14.

**Tablo 24: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü Durumu
(000 Kişi, 15+Yaş, 1989–2008)**

YILLAR	Okuryazar Olmayanlar					Lise Altı Eğitimliler					Lise ve Dengi Meslek					Yükseköğretim				
	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)	İO (%)	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)	İO (%)	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)	İO (%)	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)	İO (%)
1989	1.973	1.903	71	33,9	3,6	3.519	3.176	343	35,0	9,8	500	347	153	44,1	30,6	276	248	27	81,3	10,0
1990	1.862	1.806	56	31,7	3,1	3.436	3.164	272	32,6	8,0	572	408	164	45,6	28,9	291	259	31	80,5	10,9
1991	1.873	1.839	35	32,4	1,9	3.627	3.392	235	32,6	6,5	531	385	147	41,4	27,7	314	279	36	81,0	11,4
1992	1.644	1.616	28	30,6	1,7	3.614	3.361	254	30,5	7,1	635	477	159	42,7	25,0	369	325	44	81,7	11,9
1993	1.118	1.100	18	24,4	1,6	3.139	2.886	253	24,3	8,1	659	481	178	39,2	26,8	353	311	43	77,9	11,9
1994	1.406	1.386	20	28,5	1,4	3.836	3.576	261	29,6	6,8	661	480	182	37,0	27,4	422	374	48	80,1	11,3
1995	1.382	1.360	23	28,5	1,7	3.836	3.608	228	29,0	6,0	774	589	184	37,1	23,8	436	401	35	73,8	8,0
1996	1.390	1.373	17	27,6	1,2	3.840	3.693	148	28,8	3,9	811	629	182	35,4	22,3	474	433	42	72,6	8,7
1997	1.224	1.214	10	24,4	,9	3.617	3.433	185	26,6	5,2	902	662	240	36,9	26,6	550	497	53	72,8	9,6
1998	1.257	1.238	19	25,1	1,6	3.756	3.599	157	27,0	4,2	933	728	206	35,5	22,0	591	528	64	75,2	10,7
1999	1.343	1.331	12	26,8	,9	3.941	3.711	230	27,7	5,9	929	721	208	34,4	22,3	641	572	69	71,6	10,8
2000	1.275	1.247	28	25,2	2,2	3.309	3.163	146	23,0	4,4	909	760	149	31,8	16,4	695	632	63	70,1	9,1
2001	1.280	1.266	15	24,8	1,1	3.574	3.356	217	24,2	6,1	885	706	180	31,1	20,3	712	642	71	70,8	9,9
2002	1.190	1.159	31	24,4	2,6	3.753	3.505	248	24,9	6,6	991	753	237	31,9	24,0	826	704	121	71,5	14,7
2003	1.097	1.042	55	23,6	5,0	3.595	3.322	273	23,4	7,6	966	768	198	28,9	20,5	897	759	137	69,5	15,3
2004	825	811	14	16,6	1,7	2.971	2.755	216	20,2	7,3	1.018	769	247	32,8	24,8	856	710	145	70,3	17,0
2005	768	750	17	15,6	2,3	2.962	2.722	240	19,9	8,1	1.069	818	251	31,9	23,6	951	817	134	69,1	14,1
2006	734	722	12	14,7	1,6	2.998	2.739	259	20,1	8,6	1.134	884	250	32,1	22,0	1.049	912	136	68,8	13,0
2007	700	688	12	14,4	1,7	2.975	2.744	231	19,6	7,8	1.201	942	260	32,4	21,5	1.140	982	158	69,4	13,9
2008	689	672	17	14,5	2,5	3.119	2.841	278	20,2	8,9	1.241	985	256	33,7	20,6	1.281	1.098	183	70,0	14,3

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolara, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=571 (17.01.2011).

Ülkemizde kadınların eğitim durumuna göre çalıştıkları mesleklere bakıldığında ortaya çıkan görünüm Tablo 25’de yer almaktadır. Lise altı eğitilmiş kadınların ağırlıklı olarak; nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık ve su ürünleri alanlarında çalıştıkları göze çarpmaktadır.

Tablo 25: Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumuna Göre Meslek Grubu (2001-2008)

Lise Altı Eğitilmiş	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yetkililer ve Yöneticiler	34.000	30.000	30.000	35.000	52.000	48.000	40.000	39.000
Profesyonel Meslek Mensupları	9.000	4.000	4.000	6.000	6.000	9.000	2.000	2.000
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	29.000	40.000	41.000	48.000	54.000	53.000	51.000	45.000
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	42.000	53.000	50.000	58.000	58.000	66.000	72.000	67.000
Hizmet ve Satış Elemanları	158.000	212.000	215.000	209.000	237.000	280.000	306.000	311.000
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	3.605.000	3.235.000	3.207.000	2.084.000	1.944.000	1.790.000	1.732.000	1.736.000
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	327.000	361.000	294.000	290.000	287.000	268.000	226.000	234.000
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	98.000	111.000	129.000	158.000	178.000	181.000	185.000	165.000
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	320.000	617.000	393.000	678.000	658.000	766.000	819.000	914.000
Lise Mezunu Olanlar	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yetkililer ve Yöneticiler	56.000	38.000	30.000	36.000	41.000	39.000	36.000	47.000
Profesyonel Meslek Mensupları	43.000	39.000	29.000	44.000	47.000	54.000	35.000	6.000
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	164.000	140.000	135.000	135.000	145.000	156.000	177.000	198.000
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	202.000	265.000	296.000	257.000	259.000	281.000	296.000	312.000
Hizmet ve Satış Elemanları	89.000	112.000	110.000	124.000	136.000	167.000	186.000	201.000
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	52.000	46.000	59.000	54.000	56.000	49.000	52.000	50.000
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	57.000	52.000	48.000	41.000	45.000	48.000	52.000	48.000
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	20.000	26.000	30.000	35.000	40.000	37.000	43.000	40.000
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	24.000	36.000	32.000	44.000	49.000	52.000	65.000	83.000
Yükseköğretim Mezunu Olanlar	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yetkililer ve Yöneticiler	47.000	51.000	54.000	55.000	59.000	71.000	81.000	98.000
Profesyonel Meslek Mensupları	358.000	398.000	410.000	377.000	414.000	440.000	478.000	514.000
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	124.000	119.000	124.000	128.000	168.000	196.000	186.000	227.000
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	86.000	107.000	133.000	116.000	131.000	156.000	188.000	205.000
Hizmet ve Satış Elemanları	14.000	17.000	26.000	22.000	30.000	31.000	32.000	36.000
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	4.000	3.000	4.000	3.000	4.000	5.000	3.000	4.000
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	4.000	5.000	5.000	3.000	4.000	5.000	6.000	5.000
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	1.000	1.000	2.000	2.000	3.000	3.000	2.000	3.000
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	2.000	3.000	3.000	4.000	5.000	6.000	5.000	5.000

Kaynak: UNECE, İstatistiksel Veritabanı, http://w3.unece.org/pxweb/dialog/varval.asp?ma=006 GEWE IS CED ISCO_r&path=../database/STAT/30-GE/03-WorkAndeconomy/&lang=1&ti=Employment+by+Level+of+Education%2C+Occupation%2C+Sex%2C+Country+and+Year (17.01.2011).

Aynı eğitim düzeyinde, profesyonel mesleklerde çalışan kadın sayısı oldukça düşüktür. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan kadınlar, eğitim düzeyi lise mezunu olan grubun içerisinde en yüksek istihdama sahiptirler. Lise mezunu olan kadınların en az yer aldıkları meslekler; tesis, makine operatörleri, montajcılar ve profesyonel meslek gruplarıdır. Yükseköğretim eğitimi almış kadınlar lise mezunu kadınların aksine, ağırlıklı olarak profesyonel meslek gruplarında yer almaktadırlar çünkü yükseköğretim dönemi boyunca, iş yaşamında çalışmak istedikleri alanla ilgili eğitim alma olanağına sahiptirler. Tesis, makine operatörleri, montajcılar, nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri meslek gruplarında ve nitelik

gerektirmeyen işlerde çalışanlar; yükseköğretim mezunu kadınların en az yer aldıkları meslek gruplarıdır. Kısaca kadının eğitim düzeyinin artması demek, daha çok nitelik gerektiren, yüksek ücretli ve iş güvencesi olan işlerde çalışma şansının da artması demektir. Bu şansı yakalaması için de, öncelikle kadının kendisine yatırım yaparak insan sermayesi donanımını olabildiğince yukarıya taşıması gerekmektedir.

Ülkemizde kadınlarda eğitim düzeylerine göre işsizlik oranları incelendiğinde, özellikle okur-yazar olmayan ve lise altı eğitimlilerde işsizlik oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, Türkiye’de tarım işsizliğinin yapısal nedenlerle çok düşük düzeylerde seyretmesidir. Bunun sonucu olarak da, bu sektörde yoğun olarak istihdam edilen eğitimsiz kadınların işsizlik oranı çok düşüktür. Lise mezunu kadınlarda görülen yüksek işsizlik oranlarının temel nedeni olarak, ülkemizde lise eğitiminin kişiye nitelik kazandırma eksikliği ile kadınların ev üretimi, çocuk bakımı ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle yükselen rezervasyon ücretlerini görmek olanaklıdır. Yüksekokul ve üniversite mezunu kadınlarda işsizlik oranları, lise mezunu olan kadınlardan daha düşüktür. Çünkü bu eğitim düzeyindeki kadınlarda işgücüne katılım oranı daha yüksektir.

**Tablo 26: Türkiye’de Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus
(6+ Yaş, 2009)**

Bitirilen Eğitim Düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	4.672.257	915.054	3.757.203
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	13.517.214	6.583.731	6.933.483
İlkokul Mezunu	18.523.823	8.937.271	9.586.552
İlköğretim Mezunu	7.432.613	3.967.815	3.464.798
Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu	2.795.917	1.786.153	1.009.764
Lise veya Dengi Okul Mezunu	10.379.231	6.002.688	4.376.543
Yüksekokul veya Fakülte Mezunu	4.320.813	2.534.434	1.786.379
Yüksek Lisans Mezunu	279.268	166.285	112.983
Doktora Mezunu	95.500	61.301	34.199
Bilinmeyen	3.032.457	1.657.575	1.374.882
Toplam	65.049.093	32.612.307	32.436.786

Kaynak: TÜİK, Nüfus Sayımı Sonuçları, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul?kod=2> (17.01.2011).

Türkiye nüfusunun yarısını kadınların oluşturmasına karşın, erkek ve kadın eğitim düzeyleri arasındaki büyük fark Tablo 26’da açıkça görülmektedir. TÜİK’in 2009 yılında yaptığı çalışmadan çıkan sonuçlara göre okuma yazma bilmeyen kadın oranı, erkek oranının 4 katıdır ve bu oldukça büyük bir farktır. Tabloda kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı eğitim düzeyi sadece ilkökuldür; bunun dışında tüm eğitim düzeylerinde erkek sayısı kadınlardan çok daha fazladır. Bu da kadınların eğitimlerini sürdürmelerine ilişkin toplumumuzun bakış açısını gözler önüne sermektedir.

Eğitilmiş kadının istihdama katılımı sayesinde çalışma yaşamında daha fazla yer aldığı ve ekonomik bağımsızlığını kazanarak kendine güvenen güçlü bireyler olarak yaşamını sürdürdüğü çalışmamızın daha önceki bölümlerinde vurgulanmıştı. Ancak kadının çalışma yaşamı hakkındaki düşüncelerle ilgili 2006 yılında TÜİK’in yaptığı araştırma sonuçları (Tablo 27) oldukça ilginçtir. Toplumumuzda sadece erkeklerin değil, kadınların bile kadının çalışmasıyla ilgili düşünceleri bir hayli şaşırtıcıdır. Bu tablodan, işgücü piyasalarında yer almak isteyen eğitilmiş ya da eğitimsiz kadınların birçok alanda mücadele edip, engelleri aşması gerektiği sonucuna varmak pek de zor değildir.

Tablo 27: Türkiye’de Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler
(%, 2006)

Düşünceler	Kadın	Erkek
Kadının Asli Görevi Çocuk Bakımı ve Ev İşleridir	64,7	60,7
Gelenek Göreneklerimize Aykırı	14,1	12,0
Çalışma Ortamları Kadın İçin Güvenli Değildir	9,5	16,5
Çalışan Kadının Çocukları Mağdur Olur	7,8	7,0
Ücretli Bir İşte Çalışmak Kadını Yıpratır	2,5	2,0
Diğer	1,4	1,8
Toplam	100	100

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1161 (17.01.2011).

Not: “Kadın çalışmamalıdır” diyen erkeklerin oranı % 23, kadınların oranı %10’dur.

Çalışan kadının karşı karşıya kaldığı sorunlardan birisi de, uzun çalışma saatleridir. Evdeki işleri yapmaya yeterince zaman bulamayan kadınlar, bu konuda kendi kız çocuklarından yardım almaktadırlar. Bunun sonucunda kız çocukları eğitimlerine devam edemeyerek, verimliliği ve eğitimleri düşük bireyler olacaklardır. Ayrıca düşük eğitilmiş olmanın bir başka boyutu da, eğitimsiz kadının çocuklarının eğitilmiş kadının çocuklarına oranla daha kötü beslenmesi ve böylece çocukların yaşam kalitelerinin de düşmesidir. Daha ileri durumlarda, çocuk ölümlerine kadar varan durumlar ortaya çıkabilmektedir²²⁸.

Eğitilmiş kadının iş, sosyal ve politik yaşama daha büyük ölçüde katılımı sonucunda, sorunlara daha hızlı ve sistemli çözümler üretilmesi olanaklıdır. Öncelikle, kadının kendi kimliğinin kurulu düzen içinde teslim edilmesi gerekmektedir. Kadınların mesleki ve ekonomik güç haline gelmelerinin önünün açılması, eril şiddetle mücadelenin daha önemle ele alınması, kadınlara karşı kötü davranışların, cinsel taciz ve tecavüzün de adli ve psikolojik boyutta üstüne gidilmesi, çocuk doğurma konusunda kadının kendi talebinin önem kazanması ve doğan çocuğun bakımında yükün baba ile paylaşılması gibi pek çok çözüm bekleyen sorun vardır. Ayrıca eşit iş ve eşit ücret olanağının sağlanması, her tür iktidarın kadın ve erkek olarak ortak şekilde paylaşılması, karar verme süreçlerinde kadınların görece eşit ağırlıkta yer alması gibi konularda da kadınlar büyük sıkıntılar yaşamaktadırlar. Katman halindeki tüm bu sorunlar, kadın hareketine yön vermektedir. Son yıllarda, gözle görülür bir oranda sivil örgütlenme örneği gelişmektedir ve gittikçe daha fazla kadın bu örgütlenmelere katılarak, faaliyetlere destek olmaktadır²²⁹.

E. Kadının Girişimci Olarak Katkısı

Bir ülkenin ekonomik kalkınmışlığını farklı verilere bakarak ölçmek olanaklıdır ve bunlardan biri de kadın girişimcilik oranıdır. Kadınların iş yaşamına aktif katılımı bir ülkenin ekonomik düzeyini gösteren önemli bir göstergedir ve bu

²²⁸Minibaş, s. 1.

²²⁹Betül Karagöz, "Türkiye'de 1980 Sonrası Kadın Hareketinin Politik Temelleri ve İkinci Dalga Uğrağı", **Memleket Siyaset Yönetim**, Cilt:3, Sayı:7, 2008, s. 184.

göstergenin içinde kadının girişimci/patron olarak iş yaşamına atılması daha da önemlidir. Kadının ekonomik yaşama entegrasyonu sağlandıkça, toplumun pek çok sosyal ve ekonomik verisi iyileşme göstermektedir.

Son zamanlarda girişimcilik konusunda kadının en önemli katma değeri, “sosyal girişimci” olmasıdır. Toplum içerisinde kaybolmaya yüz tutmuş bazı değerlerin korunması adına, çok büyük yatırım yapılması gereken sektörlere girebiliyor olmaları kadınlar için oldukça önemlidir. Toplumun buna ihtiyacı vardır ve temel olan burada para kazanmak değil, kültürünü sürdürmektir.

Türkiye’de kadınların istihdama düşük katılım oranlarının ve aynı zamanda yüksek işsizliğin çözümü olarak son yıllarda en çok üzerinde durulan konu, kadın girişimciliğinin desteklenmesidir. Kadınların yoksulluktan ve işsizlikten kendi iş girişimleri yoluyla kurtulabilecekleri düşünülmektedir. Ancak bir kadının iş kurması ve onu yürütmesi, ülkemizin istikrarsız ekonomik ve politik yapısında pek kolay değildir. Üstelik, toplumumuzun sosyo-kültürel yapısı da kadının önüne engeller çıkarmaktadır. Aynı zamanda kendi hesabına çalışma şekli, sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışma oranını artırabilmektedir. Bu nedenle kadın girişimciliğini destekleme politikaları oluşturulurken, ortaya çıkabilecek tüm sorunları değerlendirerek çözüm yolları üretebilen kurumsal bir altyapı oluşturulması gerekmektedir²³⁰.

Ülkemizde girişimcilerin iş bulamadığı için kendi işini kurdukları ve girişimciliği kendine kariyer seçeneği olarak tercih eden çok az kişi olduğu belirtilmektedir. GÜ’lerde yeni nitelikli istihdamın büyük bölümünün girişimci şirketler tarafından yaratıldığı, işsizlik sorununun çözümünün girişimcilikten geçtiği ve ülkemizin yoksulluk prangasından girişimcilik sayesinde kurtulabileceği vurgulanmaktadır.

Türkiye’de girişimci kadın ve erkek sayısına bakıldığında ortaya çıkan sonuçlar ilgi çekicidir; 15 yaş ve üstü 16 milyon civarı kadın ve erkek olmasına

²³⁰Toksöz, 2007, s. 60.

karşın, çalışanların oranı oldukça farklılık göstermektedir. 16 milyon kadından 2,5 milyonu istihdam edilmekte ve çalışan kadınların %9'u (224 bin) işveren ya da kendi hesabına çalışmakta olan girişimci olarak sınıflandırılmaktadır. Erkeklerde ise girişimci oranı (girişimcilerin toplam istihdam edilenlere oranı) %24'tür. Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların istihdam oranının yanı sıra, girişimcilik oranının da düşük olduğu söylenebilir²³¹.

Türkiye'deki girişimci kadınların eğitim düzeylerine bakıldığında, ortalama eğitim düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Girişimci kadınların %51'i ilkokul ve altı eğitim düzeyine sahipken, ücretli çalışan kadınlarda bu oran %26 olmaktadır. Benzer biçimde, girişimci kadınların %19'u yükseköğretim görmüşken, bu oran ücretli çalışanlar arasında %35'e çıkmaktadır. Göze çarpan bir başka nokta, meslek eğitiminin kadın girişimciliği için çok önemli görünmemesidir ve girişimci kadınların sadece %6'sı meslek lisesi mezunudur. Tarım dışında ve kentte istihdam edilen meslek lisesi ve yükseköğretim mezunu kadınların da %5'i işverendir ya da kendi hesabına çalışmaktadır. Bu oran istihdamdaki kadınların toplam girişimcilik oranının altındadır. Bu durumda meslek liselerinin ve yükseköğrenimin, kadınları daha çok ücretli çalışmaya yönlendirdiği görülmektedir²³².

Erkek girişimcilerde de benzer bir durum mevcuttur. Girişimci erkeklerin %52'si ilkokul ve altı eğitim düzeyinde, %11'i ise yüksekokul mezunudur. Öte yandan erkek girişimciliğinin daha yaygın olması, eğitimsizlik gibi genel bir olgunun girişimciliği pek fazla açıklamadığını göstermektedir. Bu nedenle, kadınlar arasında girişimciliğin karşılaştığı en büyük engelin genel eğitim eksikliği olduğunu söylemek zordur²³³.

Evlilik, girişimci kadınlar arasında ücretli çalışan kadınlara göre daha yaygındır. Bir başka deyişle evlilik, ücretli çalışan kadınlara göre girişimci kadınların

²³¹BETAM, "Kadın İstihdamını Artırmak İçin Girişimcilik Desteklenmeli", **BETAM Araştırma Notu**, 21.11.2008, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2008/11/ArastirmaNotu017.pdf> (04.11.2010), ss. 1-2.

²³²BETAM, 2008, ss. 1-2.

²³³BETAM, 2008, ss. 1-2.

çalışmalarına daha az engel olmaktadır. Girişimci kadınların üçte biri evde, büyük çoğunluğu sigortalı olmadan ve kendi hesabına çalışmaktadır. Ancak düzenli iş yerlerinde çalışan erkek ve kadın girişimciler arasında sosyal güvenlik açısından büyük bir fark görülmemektedir. Evde ve kendi hesabına çalışma, görece düşük çalışma saatleri, girişimci kadınların daha esnek çalışma koşullarına sahip olduklarını göstermektedir. Girişimci kadınların işgücüne katılımlarının önündeki kültürel engelleri daha rahat aştıkları, iş ve ev yaşamını daha rahat birlikte yürütebildikleri söylenebilir. Ekonomik politikalarla kültürel engelleri kaldırmak zor olduğundan, girişimciliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesi, kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmakta daha etkili olacaktır.

Tablo 28: Türkiye’de İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı
(000 Kişi, 15+ Yaş, 1989-2008)

YILLAR	Ücretli veya Maaşlı	Yevmiyeli (Mevsimlik, Arzı, Geçici)	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	TOPLAM
1989	984	192	14	443	4.040	5.674
1990	1.028	193	22	492	3.901	5.637
1991	1.032	153	22	483	4.204	5.893
1992	1.143	203	28	623	3.782	5.778
1993	1.124	197	25	386	3.044	4.777
1994	1.202	271	25	588	3.729	5.815
1995	1.274	277	40	493	3.874	5.958
1996	1.345	270	39	469	4.004	6.127
1997	1.463	277	46	535	3.483	5.804
1998	1.595	242	46	508	3.700	6.092
1999	1.586	311	38	606	3.794	6.335
2000	1.788	259	43	687	3.024	5.801
2001	1.718	265	40	769	3.179	5.969
2002	1.893	371	61	763	3.034	6.122
2003	1.901	345	42	716	2.888	5.891
2004	1.955	308	49	490	2.244	5.047
2005	2.177	291	50	667	1.923	5.108
2006	2.374	296	69	659	1.859	5.258
2007	2.509	300	75	617	1.855	5.356
2008	2.661	314	77	616	1.927	5.595

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul> (17.01.2011).

1989–2008 döneminde Türkiye’deki kadın istihdamının işteki duruma göre dağılımı yukarıdaki tabloda (Tablo 28) yer almaktadır. Ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli olarak çalışan kadınlar; günlük, haftalık veya aylık olarak belli bir gelir

karşılığında bir işverene bağlıdır. İşveren ve kendi hesabına çalışan kadınlar ise, girişimci olarak sınıflandırılabilirler. Ülkemizde özellikle son yıllarda girişimci kadın sayısında belirli bir oranda artış görülse de bunun yeterli olduğu söylenemez çünkü sistem, aile ve değer yargıları nedeniyle girişimcilik yolunda ilerlerken kadının önüne birçok engel (öncelikle iyi bir evlat, anne ve eş olması, evin sorumluluklarını bilmesi gibi) çıkmaktadır. Girişimci sayısının artması için cesur, kendine ve yetkinliklerine güvenen, risk alabilen, geleceği öngörebilen, hayal edebilen, biraz sıra dışı düşünen bireylerin yetişmesi gerekmektedir.

Tablo 28, toplam kadın istihdamının işteki durumunu yansıtmaktaydı. Ülkemizde halen büyük oranda istihdam sağlayan tarım sektörü ve tarım dışı alanlardaki istihdam durumu karşılaştırılırsa aşağıdaki gibi bir görünüm ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 29: Türkiye’de İşteki Duruma Göre İstihdam Edilen Kadınlar
(000 Kişi, 15+ Yaş, 1989-2008)**

YILLAR	TARIM					TARIM DIŞI				
	Toplam	Ücretli ve Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	Ücretli ve Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
1989	4 347	129	2	280	3 937	1 327	1 048	13	163	104
1990	4 319	150	8	336	3 827	1 318	1 072	15	156	75
1991	4 553	106	-	335	4 113	1 340	1 079	22	149	91
1992	4 166	129	3	398	3 637	1 612	1 216	25	225	146
1993	3 293	92	1	242	2 957	1 485	1 230	24	144	88
1994	4 154	145	1	405	3 605	1 662	1 330	25	183	124
1995	4 270	187	7	314	3 763	1 689	1 364	33	180	112
1996	4 420	191	4	346	3 880	1 708	1 426	36	123	124
1997	3 939	161	7	383	3 388	1 866	1 580	39	152	96
1998	4 130	148	3	372	3 608	1 962	1 690	44	136	93
1999	4 209	183	2	411	3 614	2 126	1 714	36	196	180
2000	3 508	119	4	511	2 873	2 293	1 928	39	175	151
2001	3 780	119	4	611	3 046	2 190	1 864	36	158	132
2002	3 674	155	9	628	2 881	2 448	2 110	52	135	152
2003	3 447	121	2	576	2 747	2 444	2 125	39	140	140
2004	2 565	136	6	337	2 086	2 482	2 127	43	154	158
2005	2 367	155	8	445	1 759	2 741	2 313	42	222	164
2006	2 295	156	10	434	1 695	2 964	2 515	59	225	164
2007	2 288	147	9	435	1 697	3 068	2 663	66	182	157
2008	2 354	170	14	400	1 770	3 242	2 805	64	216	157

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=575 (17.01.2011).

Tablo 29’da, tarım sektöründe işveren olarak çalışan kadın sayısı 1989–2008 döneminde sadece 101.000 kişidir ve tarım dışı alanlarda bu sayı 751.000’e

ulaşmıştır. Aynı yıllar içerisinde kendi hesabına çalışan kadınların toplamı tarım sektöründe 8.196.000 iken, tarım dışı sektörlerde 3.413.000'dir. Özetle ülkemizde tarım sektöründeki toplam girişimci kadın sayısı, tarım dışı sektörün neredeyse iki katıdır. Hizmetler ve sanayi sektörlerinde de girişimci kadın sayısını artırmak için devlet, özel sektör ve STK tarafından, destekleyici ve teşvik edici uygulamalar yapılmalıdır.

Türkiye'de profesyonel çalışan kadın sayısı arttıkça, buna paralel olarak girişimci kadın sayısı da artmaktadır ve katma değer yaratan girişimcinin temeli profesyonellikten geçmektedir. Bir işte belli bir uzmanlığa sahip olduktan sonra kendine güveni artan ve çevresi genişleyen kadın, çalışmaya ara verdiğinde ya da çalıştığı şirkette kendine gelecek görmediği zaman, sahip olduğu yetkinlikleri ile kendi işini kurmaya karar verebilmektedir.

Ülkemizde kadın girişimciliğine yönelik olarak çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalardan biri de, Türkiye Odalar Borsalar Birliği (TOBB) bünyesinde oluşturulan Bursa Kadın Girişimciler Kurulu'nun (KGK) faaliyetleridir. TOBB Bursa İl Kadın Girişimciler Kurulu Eğitim Çalışma Grubu tarafından "Girişimcilik Akademisi Projesi" hazırlanarak, Bursalı kadın girişimcilere nasıl iş kuracakları öğretilmektedir. Girişimcilerin verimli bir işletme kurmalarını sağlamak için onlara eğitim verilerek örnek olay çalışmaları yapılmaktadır. Bu proje kapsamında, işinde başarılı kişilerin deneyimlerini dinleme olanağı da sunulmaktadır. Projenin en önemli hedeflerinden biri, kadınların girişimcilik konusundaki farkındalığını artırmak ve Türkiye'de girişimcilerin önünü açmaktır. Teknoloji alanlarında yeni Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme'lerin (KOBİ) oluşturulması ve istihdamın artırılmasına katkıda bulunulması da projenin hedefleri arasındadır. Projede, kendi işini kurmak ve yönetmek isteyen iş fikri ve hedefleri olan kadınlar, küçük ölçekli ve geliştirilmeye uygun işi olan kadınlar ve İl Kadın Girişimciler Kurulu üyeleri öğrenci olarak yer almaktadırlar. Projeye katılmak isteyenlerin en az ilkokul mezunu olmaları, tercihen yeterli derecede bilgisayar bilmeleri, yaşama geçirilebilir bir iş fikrine veya geliştirilebilecek bir işe sahip olmaları gerekmektedir.

Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), kadınları kendi işlerini kurmalarına özendirici politikaların belirlenmesinde, başarılı iş kadınlarının rol model olarak tanıtılmasında ve girişimcilik eğitimlerinin verilmesinde önemli çalışmalarda bulunan bir yapılanmadır. KAGİDER'in tanımıyla girişimcilik, bir iş modelini sermaye ile birleştirerek, bir işletmeyi uzun süreli olarak yaşama geçirerek aynı zamanda istihdam yaratabilmek demektir. Ev eksenli, kadının sadece kendi yetkinlikleriyle yaptığı ekstra işler girişimcilik olarak tanımlanmamaktadır. Sadece kadın girişimciliği değil, kadının ekonomik ve sosyal olarak güçlenmesi de amaçları arasında yer alan KAGİDER, 5–12 Kasım 2010 tarihleri arasında 100'den fazla ülkede kutlanan Global Girişimcilik Haftası (GGH) çerçevesinde kadın girişimcileri ve kadın girişimci adaylarını bir araya getirmiştir. Toplantıda, eğitim düzeyinin yüksekliği ve toplumun gelişmeye açık olmasının girişimcilikte önemli olduğu belirtilmiştir. Kadınların girişimci olmak için her türlü özelliğe ve yeteneğe sahip olmasına karşın, erkeklere oranla çok az kadın girişimci olduğuna dikkat çekilerek, devletin ve kanun yapıcılarının kadınları desteklemeleri gerektiği vurgulanmıştır.

TOBB Genç Girişimciler Kurulu ve TOBB Kadın Girişimciler Kurulu'nun ev sahipliğinde gerçekleştirilen GGH'de, Türkiye ekonomisinin tek çıkış yolu olarak girişimciliğin geliştirilmesi için hükümetin, ekonomi yönetiminin ve bürokrasinin çok daha fazla etkin olması gerektiğinin altı çizilmektedir. Girişimciliğin devlet tarafından desteklenmesi, girişimcilik anlamında Dünya'nın tüm başarılı ülkelerinde görülen bir durumdur ve ülkemizde girişimciliği destekleyen Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), KOBİ ve Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR) gibi kurumların ortak hareket etmesi gerekmektedir. Türkiye'nin yeni ve bütünsel bir Ulusal Girişimcilik Politikası'na ihtiyacı vardır. Bu strateji çerçevesinde desteklenecek sektörler ve girişimler ekonomik büyümeye ve istihdama katkıları çerçevesinde yeniden tanımlanmalı; bu strateji çerçevesinde yeni destek kurumları oluşturularak, mevcut kurumların rolleri yeni baştan oluşturulmalıdır. Yeni strateji, finansman, mevzuat ve eğitim desteği; teknolojik çevrenin ve risk sermayesi etmeninin geliştirilmesi çerçevesinde oluşturulmalıdır. Ayrıca “yeni girişimci” denilen, yüksek büyüme potansiyeli olan ve teknoloji ile inovasyon sektörlerine

odaklı şirketler desteklenmeli, yeni girişimciliğe yepyeni ve farklı bir tanım getirmek suretiyle yeni strateji oluşturulmalıdır.

IV. KADININ EKONOMİK KALKINMAYA KATKISINI ARTIRMAYA YÖNELİK UYGULAMALAR

Kadınların ekonomik kalkınmaya katkısını artırmak için, öncelikle istihdamda ve toplumun her alanında (politika, yerel yönetimler gibi) daha fazla yer almaları gerekmektedir. Aşağıda, ülkemizde bu konuyla ilintisi olan kamusal ve özel desteklere değinilecektir. Daha sonra, kadınların istihdamlarını ve girişimciliğini artırmaya yönelik bir sistem olan mikrokredi uygulamasına yer verilecektir. Son olarak da, kadınlar için alternatif çalışma sistemlerinden söz edilecektir.

A. Kamusal ve Özel Destekler

Kadınlara birçok alanda destek olmak üzere faaliyet gösteren kurum, kuruluş, dernek ve örgütler bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin değerlendirilmesi noktasında çoğu zaman hedef kitlenin sadece kadınlar değil, karma olduğu durumlarda ne kadar kadının uygulamaya dahil olduğunun belli olmaması değerlendirmeyi zorlaştırmakta ve cinsiyet bazında ayrılmış veri toplamanın önemini ortaya koymaktadır²³⁴.

Özellikle kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar yapan kurumlardan olan Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlayacak ulusal mekanizmalardan biridir. KSGM’nin başlıca görevleri aşağıda yer almaktadır²³⁵:

- Türkiye’de kadınların genel eğitim düzeyinin yükseltilmesi,
- Kadınların tarım, sanayi ve hizmetler alanındaki faaliyetlere katılımının artırılması,

²³⁴KEİG, “Kadın Emeği İstihdam Toplantısı Raporu”, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 24 Şubat 2007, <http://www.keig.org/yayinlar/kadin%20emegi%20ve%20istihdami%20toplantisi%20raporu.pdf> (17.01.2011), ss. 98-100.

²³⁵KSGM, <http://www.ksgm.gov.tr/> (19.4.2010), s. 1.

- Kadınların sağlık, sosyal güvenlik ve hukuk alanlarındaki güvenliğinin sağlanması,
- Kadınların toplumsal, ekonomik, kültürel ve politik açılardan eşit statüye gelmelerine yönelik çabalarda bulunulmasıdır.

KSGM'nin gerçekleştirdiği projelerden biri, Dünya Bankası aracılığıyla Japon hibe fonundan elde edilen 332.500 dolar tutarındaki hibe ile; 1995 yılında Ankara, İstanbul, Gaziantep, Urfa, Çorum, Denizli, Muğla olmak üzere 7 ilde yapılan anketler ile bir araştırma projesi olan “Küçük Girişimcilik Projesi”dir. Proje kapsamında kadın girişimcilerin Türkiye’de finansal hizmetlere ulaşmada karşılaştıkları engelleri belirlemek amacıyla, mevcut banka kredi politikaları, kadınların finansal hizmetlere erişimini engelleyen sınırlamalar ve hükümet dışı kuruluşların kalıcı finans sistemlerinin oluşturulmasında oynayabilecekleri rol araştırılmış; kadın girişimcilerin krediye ulaşımını sağlamak ve kolaylaştırmak için etkili bir kredi yönetimi ve tasarruf mobilizasyonu oluşturmak amacıyla kurumsal modellerin neler olabileceği konusunda öneriler geliştirilmiştir²³⁶.

1994–2000 yılları arasında, KSGM ve Dünya Bankası'nın yaşama geçirilen bir başka projesi de “Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi”dir. Bu proje ile, geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu iş alanları da dahil olmak üzere; bütün alanlarda kadınlara daha iyi iş ve meslek olanakları sunulmasını sağlayacak politikaların üretilmesi için gerekli bilgi ve verilerin sağlanması ve bunların yaygınlaştırması amaçlanmıştır²³⁷.

1993–2003 yılları arasında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) teknik yardımıyla KSGM ile birlikte gerçekleştirilen “Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi” kapsamında, Genel Müdürlüğün güçlendirilmesi ve kurumsal kapasitenin artırılması ve kadının kalkınmaya katılımını artırmaya yönelik faaliyetlerde gönüllü kuruluşların desteklenmesi amaçlarına yönelik çalışmalar yapılmıştır²³⁸. KSGM ile ilgili bir başka proje de, 2005 yılı “AB

²³⁶KSGM, http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_kgirisim.php (20.4.2010), s. 1.

²³⁷KSGM, http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_kigproje.php (20.4.2010), s. 1.

²³⁸KSGM, http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_undp.php (20.4.2010), s. 1.

Katılım Öncesi Mali İşbirliği Programı” kapsamında; Türkiye’de kadınların toplumsal olanaklardan erkeklerle eşit biçimde yararlanmalarının sağlanması ve kadının insan haklarının korunması hedeflerine dönük olarak hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi”dir²³⁹.

KSGM’nin yürütmekte olduğu bir program da, “Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye 4. Ülke Programı”dır. Bu programın başlıca amacı; yoksulluğun azaltılması, anne sağlığının iyileştirilmesi, cinsel yoldan bulaşan hastalıklarla mücadele, cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi, kadınlara eşit haklar ve kadınların yetkilerinin artırılmasıdır²⁴⁰.

KSGM’nin ana hizmet birimlerinden olan Kadının Ekonomik Statüsünü Güçlendirme Daire Başkanlığı’nın görevleri de aşağıda yer almaktadır²⁴¹:

- Sürdürülebilir kalkınma politika, plan ve programları Genel Müdürlüğün görevleri çerçevesinde izlemek ve değerlendirmek,
- Kadının istihdamını ve ekonomik kapasiteyi artırıcı, ticari faaliyetleri güçlendirici ve kadın girişimciliğini özendirici çalışmalar yapmak,
- Kadının kaynaklara ulaşımının, kalkınma sürecine ve çalışma yaşamına etkin katılımının, kalkınmanın olanaklarından eşit biçimde yararlanmasını sağlayacak ve ekonomik açıdan güçlendirecek çalışmalar yapmak,
- Kadının ekonomik potansiyelinin ortaya çıkarıcı çalışmalar yapmaktır.

Kadın örgütü olarak en çok bilinen kurumlardan birisi de KAGİDER’dir. Dernek, 2002 yılında 37 kadın girişimci tarafından kurulmuş ve daha sonra üye sayısını 119’a çıkmıştır. Amacı ülkede kadın girişimciliğini desteklemek olan dernek, aday kadın girişimcilerin işletmelerini kurmalarını ve geliştirmelerini desteklemek amacı ile çeşitli seminer ve eğitim çalışmaları düzenlemekte, danışmanlık ve mentorluk desteği vermektedir²⁴².

²³⁹KSGM, http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_eslestirme.php (20.4.2010), s.1.

²⁴⁰KSGM, http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_yurutulmekte1.php (20.4.2010), s. 1.

²⁴¹KSGM, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1415.html> (19.4.2010), s. 1.

²⁴²KAGİDER, <http://www.kagider.org/> (19.4.2010), s. 1.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), 2006 yılında kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan bir grup kadın aktivist ve akademisyen tarafından kurulmuştur. KEİG, kadınların ev içi ve ev dışı emeklerini görünür ve değerli kılmak için çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca, kadınların erkeklerle eşit olanaklara sahip olarak uygun çalışma koşulları altında çalışmasını sağlamak için ortak politikalar üreterek, cinsiyete dayalı sisteme karşı mücadele vermeyi amaçlamaktadır²⁴³.

Kadınlara yönelik çalışmalar yapan bir başka dernek Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği olan KA-DER'dir. Bu derneğin kuruluş amacı; kadınların seçimle gelinen politik görevlerle kamu görevlerindeki sayısını ve oranını artırmak, kadın seçmenlerin eşit temsil hakkından yararlanmasını sağlamak ve bu yolla demokrasinin ve tüm toplumun güçlendirilmesi için çalışmalar yapmaktır²⁴⁴.

Kadınlar ile ilgili çalışmalarda bulunan diğer kamu kurum ve kuruluşlarından başlıcaları; İŞ-KUR, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM) ve DPT'dir. Ayrıca, Türkiye'de kadına ilişkin katkı sağlayan başlıca meslek örgütleri: TOBB, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu (TESK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'dir²⁴⁵.

Özetle, kadınların işgücü piyasalarında daha fazla yer alarak ekonomik kalkınmaya katkılarını artırmaya yönelik olarak yapılabilecek başlıca uygulamalar aşağıdadır²⁴⁶:

- Hükümetin aktif bir kadın istihdamı stratejisi belirleyerek, işsizliği azaltıcı kadın istihdam politikaları oluşturması,

²⁴³KEİG, <http://www.keig.org/> (19.4.2010), s. 1.

²⁴⁴KA-DER, <http://www.ka-der.org.tr/> (19.4.2010), s. 1.

²⁴⁵Türkiye'deki kadın emeği ve istihdamı alanındaki kamu, özel sektör, sendikalar, ulusal ve uluslararası kurumların listesi **EKLER** bölümünde **EK 1**'de yer almaktadır.

²⁴⁶KAGİDER, "2010 Kadın İstihdamı Kampanyası", http://www.kagider.org/Resim/Kagider_Kampanya_Kitapcik.pdf (21.12.2010), ss. 3-5.

- Hükümetin bütçe ve para politikalarına ilişkin çalışmalarını, kadın-erkek eşitliğini dikkate alarak sürdürmesi,
- Kalkınma Planlarının, cinsiyet eşitliği bakış açısı dahil edilerek hazırlanması,
- Bakanlıklarda toplumsal cinsiyet uzmanlarının yer alması,
- Partilerin hedeflerinde kadın istihdamını artırmaya ilişkin hedeflerin olması,
- İşe alım sürecinde uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcılığın önüne geçilmesi için, İş Kanunu'nda caydırıcı bir uygulamaya geçilmesi,
- Esnek çalışma saatlerinin sosyal güvenlik sistemiyle daha sağlam bir şekilde bütünleştirilmesi,
- Kadınların üzerindeki çocuk, ebeveyn, yaşlı bakımı gibi sorumlulukların, toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilerek; bu hizmetlerin kamu ve özel sektör tarafından sağlanması,
- Çalışma saatlerinin yeniden gözden geçirilerek, daha adil ve iş-özel yaşamı dengeleyici bir hale getirilmesi,
- Ücretli ebeveyn izni uygulamaya konularak, gerektiğinde diğer ebeveyn tarafından da kullanılabilmesi,
- Kadınların iş arama süreçleriyle ilgili rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaşması olarak sıralanabilir.

Kadın istihdamını teşvik etmek için uygulamaya konulması planlanan bir başka çalışma; “Kadın Dostu Projesi”dir. Bu proje kapsamında şirketlerin ve kurumların; toplumsal cinsiyet eşitliğine, kadının güçlenmesine duyarlı olup olmadığına, istihdam yapılarına, insan kaynakları politikalarına, kadınların işe alım süreçlerinde ve şirket içinde yaşadıkları her türlü (eğitim, yükselme gibi) uygulamalara olan duyarlılığı ve bakış açısı belli bir denetleme sürecinden geçirilerek, başarılı bulunanlara bir sertifika verilmesi planlanmaktadır. “Kadın Dostu” iş yerlerine verilecek olan bu sertifika bir ödül niteliğinde olup, aynı zamanda şirket ve kurumların kamuoyunda görünürlükleri sağlanmış olacaktır. Bu sertifikayı

almış iş yerlerinin ürettiği ürünlerin özellikle kadın tüketiciler tarafından tercih edilmesi de ayrı bir başarı göstergesidir²⁴⁷.

Kadının çalışma yaşamına katılımının bu kadar düşük olmasının; ekonomik özgürlükten kadının ailedeki konumuna, insan kaynaklarından kadının kamusal alanındaki varlığına kadar pek çok önemli sonuçları vardır. Ancak bu alandaki açığın sorumluluğunu sadece STK'lere yüklemek haksızlık olur çünkü kadınların işgücüne katılımının azlığı birçok yapısal boyutu olan büyük bir sorundur. Kadının işgücüne katılımının artırılması, 2000'lerde kadın hareketinin ilgi ve enerjisini en çok hak eden ve üzerinde önemle durulması gereken konuların başında gelmektedir ve bu konuda devletin desteğine gereksinim vardır²⁴⁸.

B. Mikrokredi Uygulaması

Mikrokredi, mevcut mali sistem içerisindeki kredi ve tasarruf olanaklarının toplumdaki yoksul kesimler lehine genişletilmesi olarak tanımlanabilir²⁴⁹. Ayrıca, para yatırma, transfer etme, kredi veya yatırım araçlarını kullanma gibi geniş bir yelpaze içerisinde sunulan bankacılık hizmetlerinden düşük gelirli hanhalklarının da yararlandırılması olarak ele alınabilir.

Dünya'da ilk kez 1976 yılında Bangladeş'te başlatılan mikrokredi uygulamasıyla Türkiye 2003 yılında tanışmıştır. Mikrokredi projesinin kadınların ev ekonomilerini canlandırıp sosyal yaşamlarını zenginleştirdiğini belirten uzmanlar, küçük bir destekle kişilerin yaşamlarının değiştiğini ifade etmektedirler.

Mikrokredi sisteminde asıl amaç, bireyin ve onun içinde bulunduğu bölgedeki olanakların artırılması ve kredi kullanıcılarının üretim sürecine aktif katılımlarının sağlanması ile toplumdaki refah düzeyinin en alt düzeyden başlanarak yükseltilmesi

²⁴⁷KAGİDER, 2010, ss. 3-5.

²⁴⁸BETAM, "Türkiye'de Kadın ve Sivil Toplum: Örgütlenme ve Son Eğilimler", **BETAM Araştırma Notu**, 06.11.2008, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2008/11/ArastirmaNotu015.pdf> (04.11.2010), s. 4.

²⁴⁹Paul B. McGuire ve John D. Conroy, "The Microfinance Phenomenon", **Asia-Pacific Review**, Vol:7, No:1, 2000, s. 90.

olarak planlanmıştır. Yoksulluğun ortadan kaldırılması için belirlenen stratejilerin ana hedefi, kalıcı bir ekonomik büyümenin tesis edilebilmesidir. Bu nedenle, bu tür stratejilerin mikrokredi sistemindeki gibi toplumdaki ekonomik potansiyeli sonuna kadar kullanmaları gereklidir.

Mikrokredi sisteminin toplumdaki yoksul kesimi ve özellikle kadınların ekonomik girişimlerini desteklemesinin amacı, bu zamana kadar varolan fakat ekonomik olarak değerlendirilmeyen bir unsurun ekonomiye kazandırılmasını sağlamaktır. Bu alandaki birçok çalışma göstermiştir ki, kadınların aile gelirin katkısı o hanehalkının yoksulluktan kurtulması için önemli bir desteği oluşturmaktadır. Nitekim, mikrokredi literatüründe kadınların kendileri için iş olanakları oluşturmalarının teşvik edilmesinin sadece o ülkedeki GSMH'ye katkıda bulunmayacağı, aynı zamanda istihdam olanakları artışını da destekleyeceği savunulmaktadır²⁵⁰. Ancak kadınların anlamlı bir gelire kavuşabilecek bir iş olanağını kendileri için yaratabilmelerini sağlayacak başlangıç sermayesine mevcut bankacılık sisteminden yararlanmak suretiyle ulaşabilmeleri, birçok ülkede erkeklere oranla çok daha zor olmaktadır. Mikrokredi sistemi bu boşluğun doldurulmasına da yardımcı olmaktadır.

Mikrokredi uygulamasında alınan kredi miktarı çok küçük gibi görünse de, kendi işini kuran ya da işini geliştiren kadın sayısı gittikçe artmaktadır. Ödenen kredilerin tuhafiyeye, elışı, sebzeçilik, mağazacılık, kozmetik ve kıyafet sektörlerinde kullanıldığı, bu yöntem ile kadınların girişimciliğe teşvik edildiği ve dar gelirli kadınların kendi ayakları üzerinde durmalarının sağlandığı vurgulanmaktadır.

8 Mart 2010 tarihinde Dünya Kadınlar Günü Paneli kapsamında mikrokredi sisteminin önemi vurgulanarak, kadın girişimciliğinin desteklenmesi gerekliliğine yer verilmiştir. Mikrokredi sisteminde verilen kredilerin büyük miktarlarda olmadığı ve kredinin geri dönmeme olasılığının da olduğu belirtilmiştir. Bazı ülkelerde kredinin geri ödenmesi koşulunun olduğu ancak kimi ülkelerde de karşılığı olmadan belli kolaylıkların sağlandığı vurgulanmıştır. Geri ödenmesi zorunlu olan

²⁵⁰Louis Stevenson, "Women and Economic Development: A Focus an Entrepreneurship" **Journal of Development Planning**, No:18, 1998, s. 121.

durumlarda, krediyi alanların %99 gibi oldukça büyük bir oranının parayı geri ödediği saptanmıştır. Ayrıca tüm Dünya’da toplumların bir çıkmaza girdiği ve bunalımın yaşandığı bir dönemde, ülkelerin kalkınması için kadınların istihdamda aktif olarak yer alması gerektiği üzerinde önemle durulmuştur. Kadının ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasını sağlayacak her türlü teşvikin sağlanması için mikrokredi sisteminin yaygınlaşması gerekliliği belirtilmiştir²⁵¹.

Ülkemizde kadın istihdamı ve girişimciliğine destek olmak amacıyla, TOBB Başkanı harekete geçmiştir. Kadınların krediye erişmesinde yaşanan sıkıntıların aşılması ve Türkiye’de yaklaşık 80.000 olan kadın girişimci sayısının artırılması hedeflenen projede, sadece kadınlara yönelik bir kredi verilecektir. KOSGEB’in prensipte onayladığı projede, üç kadının birbirine kefil olması suretiyle her birine 10’ar bin liralık kredi verilmesi öngörülmüştür ve ayrıca, kadınlara ortak iş yapma da öğretilenektir. KOSGEB’in geçen yıl açıkladığı destek paketi çerçevesinde toplam 1,8 milyar liralık kredi kullanılmıştır. Paketin içinden 5.900 kadının aldığı kredi miktarı 157 milyon liradır. Bu projede amaç; kadınların babalarından, eşlerinden bağımsız iş kurabilmelerini sağlamak ve kendi projelerini yaşama geçirmek için destek olmaktır.

İki proje ile kadın istihdamı ve girişimciliğine katkıda bulunacak olan Denizli Sanayi Odası da bu alanda çok önemli adımlar atmıştır. AB’den hibe alınarak kadının rolünü güçlendirme amacıyla başlatılan iki proje ile artık Denizli’de sanayiye daha fazla kadın eli değmiş olacaktır. Bunlardan birisi, tekstil ve konfeksiyon sektöründeki genç kadınlara istihdam edilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen “Denizli Tekstilinde Kadının Adı Var Projesi”dir. Diğer, kentteki kadın girişimci sayısının artırılmasına yönelik başlatılan ve Stockholm Belediyesi’nin katkıları ve desteğiyle yürütülen “Kadın Girişimciliğini Geliştirme Projesi” olarak adlandırılmaktadır. Bu projelerin amacı, kadının konumunu güçlendirmek ve birçok kadına istihdam sağlayarak kadınların ekonomiye olan katkısını artırmaktır. Bu iki proje dahilinde şu ana kadar toplam 42 kadına eğitim verilmiştir.

²⁵¹Türkan Miçooğulları, “Kadın Emeginin Değerlendirilmesi”, **Dünya Kadınlar Günü Paneli**, İzmir, 08.03.2010, http://www.yeniasir.com.tr/HayatinIcinden/2010/03/05/izmirli_kadınlar_festivalde_bulusacak (12.11.2010), s. 1.

Bir başka çalışma da, Kocaeli'ye göçle gelmiş ve istihdama katılamamış 25 genç kıza “Dokumalar Genç Ellerde Tezgahlara Yerleşiyor Projesi” kapsamında eğitim verilerek, istihdama ve ekonomiye katkıda bulunmalarını sağlamaya yöneliktir. BM Kalkınma Programı'nca desteklenen, İsviçre Hükümeti tarafından finanse edilen ve toplam maliyeti 20 bin dolar olan projenin amacı, istihdama katılamayan genç kızların iş sahibi ve yaşamlarını sürdürebilecek mesleğe ve gelire sahip olmalarını sağlamaktır. Proje sonunda da kurulacak olan şirket ve kızların oluşturacağı kooperatiflerle de onların ayakta kalabilecekleri iş olanağı sunulacaktır.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası ile birlikte gerçekleştirilen diğer bir proje ile, Diyarbakır'da evde oturan kadınları iş yaşamına çekmek için bir çalışma yapılmış ve bunun sonucunda, tekstil ve hazır giyim ihraç ürünlerinde kullanılan oya, dantel ve boncukların Diyarbakırlı kadınlar tarafından üretilmesi amaçlanmıştır. Önceden Hindistan'dan ithal edilmekte olan bu el işi ürünlerin Diyarbakırlı kadınlar tarafından yapılması sayesinde; evde oturan birçok kadın bir yandan geçimlerini sağlayıp, diğer yandan üretime katkıda bulunmuş olacaktırlar.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nin bir başka projesi de, Kadın Güçlendirme ve İstihkam Destek Merkezi'nin (KAGİDEM) projesidir. “Bir Adım, 300 Kadın; Kadın Ekonomiyi Güçlendirir” sloganıyla başlatılan proje, “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı” kapsamında gerçekleştirilecektir. Bu proje Diyarbakır'da kadın çalışmalarında yer alan kurumlarda; sosyal, kültürel ve mesleki destek alan kadınları istihdam etmeyi hedeflemektedir. Proje kapsamında yoksul mahallelerde yaşam mücadelesi veren kadınların, kooperatif aracılığıyla üretim süreçlerine katılımı amaçlanmaktadır. Kooperatifler aracılığıyla üretilen ürünlerin satışı konusunda danışmanlık hizmeti verilirken, proje sonucunda KAGİDEM 2. kademe istihdam merkezi olarak faaliyet gösterecektir. Projenin ilk yılında 150 kadına işe yerleştirme hizmeti verilecektir. 307.946 Euro kapsamındaki projenin 21.600 Euro'luk bölümü Büyükşehir Belediyesi, geri kalanı AB Hükümeti tarafından karşılanmaktadır.

C. Alternatif Çalışma Sistemleri

Teknolojik gelişmeler, değişen üretim yöntemleri, küreselleşme ve uluslararası rekabetin artması; çalışma hayatında bazı değişiklikler yapılması konusunu gündeme getirmiştir. Ekonomik, sosyal ve toplumsal alanda yaşanan bu değişimler, işletmeler ve işgücü piyasalarında çalışanları da etkilemektedir ve bunun sonucunda farklı çalışma sistemleri ortaya çıkmaktadır²⁵².

Özellikle kadınlar tarafından tercih edilen ve evdeki sorumluluklarını büyük ölçüde yerine getirebilecekleri ve aynı zamanda çalışarak ekonomiye katkıda bulunabilecekleri bu çalışma yöntemlerinden başlıcaları; evden çalışma (home-office), esnek çalışma (flexible-working) ve yarı zamanlı çalışma (part-time) sistemleridir. Avrupa ve ABD’de oldukça yaygın olan bu sistemler sayesinde kadınlar bir yandan istihdama katılmakta, diğer yandan da ev işi ve çocuk bakımı görevlerini bir arada yürütebilmektedirler. Bu tip çalışma şekilleri ülkemizde son yıllarda görülmele birlikte, halen yeterince yaygınlaşmamıştır. Kadınlara, bu çalışma sistemlerinde çalışabilecekleri yeni iş alanları ve ayrıca bu alanlarda yatırım yapmak isteyen girişimcilere de devlet tarafından teşvikler sağlanması gerekmektedir.

Esnek çalışma biçimleri özellikle kadınların işgücü piyasasında kalmaları için bir alternatif olarak sunulmaktadır. Esnek çalışma ile ilgili iki görüş vardır. Bu görüşlerden biri, esnek çalışma biçimlerinin aile ve çalışma yaşamının uyumlaştırılmasıyla daha fazla insanın dolayısıyla kadının işgücüne katılmasına olanak sağlayacağı görüşüdür. Diğer de, bu tür çalışma biçimlerinin kuralsızlaştırmaya ve kazanılmış hakların (ücret, sosyal yardım, ücretli izin, sosyal güvenlik, kıdem tazminatı, sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi hakkı gibi) kaybına yol açabileceği ve bu çalışma türlerine dikkatle yaklaşılması gerektiği görüşüdür.

²⁵²TİSK, “Çalışma Hayatında Esneklik”, <http://www.ceterisparibus.net/calisma/genel.htm#8> (22.01.2011), s. 3.

Kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, sadece belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi yöntemler; pek çok Batı ülkesinde toplam istihdamın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Ülkemizde esnek çalışmanın yaygınlığına ilişkin veriler bulunmamaktadır. 2002 verilerine göre Türkiye’de erkeklerin sadece %1’i, kadınların sadece %2’si haftada 20 saatten az çalışmaktadır. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) 2007 verilerine göre, Türkiye’de kısmi zamanlı çalışan kadın oranı %17,8’dir. AB ülkelerinde bu tarz çalışma biçimleri ağırlıklı olarak kadınlara özgü bir seçenek olarak algılanmakta ve kadınlar tarafından daha çok tercih edilmektedir. Kadınların istihdamının artırılması önemli olduğu kadar kadınların nasıl, hangi koşullarda ve ücretlerde istihdam edildikleri de çok önemlidir. Bu nedenle, esnek çalışma olanakları güvenceli esneklik kapsamında sağlanmalı ve İş Kanunu’na giren esnek çalışma yöntemlerinin sosyal güvenlik boyutu sağlam temellere oturtulmalıdır. Ancak bu şekilde, güvenceli esnek çalışma modelleri işgücünün tercih olarak değerlendirilebileceği bir seçenek haline gelebilir²⁵³.

Kadın dernekleri ve uzmanlar; kadın kotası uygulamasının, esnek çalışma modellerinin, eşit işe eşit ücret ve iş-ev arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik yasaların, kadın istihdamını artırmada koşul olduğunu söylemektedirler. Çünkü çalışmada sıklıkla vurgulandığı gibi, kadınların iş yaşamına daha fazla katılması toplumun refah düzeyini artırıcı bir gelişme ve göstergedir.

²⁵³KSGM, 2008, ss. 24-25.

SONUÇ

Bir ülkenin ekonomik kalkınma süreci, o ülkenin ekonomik büyümesinin yanı sıra çok önemli yapısal değişim süreçlerini de içermektedir çünkü ekonomik olarak büyüme sağladıkları halde kalkınma sürecinin gerisinde kalmış ülkeler de vardır. Kişi başına düşen gelirin yüksek olması, o ülkenin kalkınmış olduğu anlamına gelmemektedir. Günümüzde en gelişmiş kabul edilen ülkelerde bile eşitsizlik sorunları gözlenmekte ve bunlardan en önemlisi, kadın-erkek arasında yaşanmaktadır.

Kadınların ekonomik yaşama katılması, kalkınmaya katkıyı ve kadın-erkek eşitliğini sağlayacağı için ulaşılmak istenen bir hedeftir. Kadınların ekonomik yaşamda yer alması ancak işgücü piyasalarına katılımlarıyla olanaklıdır; bu da ülkedeki ekonomik verimliliği artırarak, kalkınma anlamında önemli adımlar atılmasına olanak vermektedir. Ancak birçok ülkede, kadınların işgücü piyasalarına katılımında sorunlar yaşandığı ve istihdamlarının daha çok erkeklerle bağlantılı olduğu bir gerçektir.

Dünya’da kadınların işgücüne katılımı GOÜ’ler ve GÜ’lerde farklılıklar göstermektedir. GOÜ’lerde kadınlar daha çok tarım, küçük el sanatları gibi emek yoğun sektörlerde ve daha düşük ücretli, fazla nitelik gerektirmeyen, güvencesiz işlerde ve ücretsiz aile işçiliğinde istihdam edilirken; endüstriyel gelişimini tamamlamış ve ekonomisi ağırlıklı olarak tarıma dayalı olmayan GÜ’lerde kadınlar, hizmet ve sanayi sektörlerinde daha çok yer almaktadırlar.

GOÜ’lerde kadınların işgücüne katılıp katılmama konusundaki kararları sadece bireysel tercihleri olmayıp, gerek kendilerinin kişisel nitelikleri ve gerekse aile ve toplumun etkisi bu kararlarında önemli rol oynar. Kadının çalışma yaşamına katılımı her alanda olumlu bir etki yaratmakla birlikte, ev işi ve çocuk bakımına ek olarak iş kadınlığı da omuzlarına yüklendiğinden, kendisini bu rollerin arasına sıkışıp kalmış hissetmektedir. Üstelik çalışan kadın, işgücü piyasalarında yapılan cinsiyetler arası ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlarla da baş etmek durumunda kalmaktadır.

Özellikle GOÜ'lerde kadınlarla erkekler arasında cinsiyetçi tabakalaşma söz konusudur ve kadınlar erkeklerle eşit çalışma olanaklarına sahip değildirlir. GÜ'lerde kadınlar, GOÜ'lere göre işgücü piyasalarına katılma ve insan sermayesi donanımlarını artırma konusunda çok daha şanslı bir konumda olmalarına karşın, yine de cinsiyete dayalı ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Ülkemizde kadının konumu, Cumhuriyet Dönemi sonrasında yürürlüğe konulan yasalarla birlikte büyük ölçüde gelişme göstermiş ve bu dönemde kadınlara geniş ölçüde hak ve özgürlükler tanınmıştır. Kadınların iş yaşamında yer almasını her zaman destekleyen ve bu konuda çalışmalar yapan Atatürk, yaşamın her alanında kadınlara olanak eşitliği sunulması gerekliliğini dile getirmiştir. Ancak yasalardaki eşitlikçi yapıya karşın, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların yeterince oluşmaması sonucu, ülkemizde kadın istihdamı günümüzün temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir.

Kadınların istihdama katılım oranı tüm Dünya'da artırılmaya çalışılmasına karşın, Türkiye'de özellikle 1950'den beri bu oran azalmaktadır. AB tarafından %60 oranında bir katılım hedeflenirken, ülkemizde kadının istihdama katılımı %26 düzeyinde olup GÜ'ler ve AB ülkelerindeki oranların oldukça altındadır. Ekonomik büyüme ve yoksullukla mücadelede kadın istihdamının önemi büyüktür çünkü kadın istihdamının artışı; yoksullukta azalışa ve gelirlerde yükselmeye neden olmaktadır. İstihdama katılarak üretimde yer alan ve katma değer yaratan kadın, öncelikle ailesine, topluma, ülke ekonomisine ve küreselleşme sürecindeki Dünya'ya katkı sağlamış olmaktadır.

Türkiye'de kadınların istihdam durumuna ilişkin yapılan analizlerin sonucunda, son yıllarda kırsal alandan kentsel alana göçlerin de etkisiyle tarım sektöründe bir azalma eğilimi olmasına karşın, halen en fazla bu sektörde yer aldıkları görülmektedir. Daha sonra sırasıyla; toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ve imalat sanayi gelmektedir. Tarım sektörü açısından bir başka önemli bulgu; bu sektörde toplam istihdam azalırken, erkek istihdamının payının artması ve kadının payının azalmasıdır. Bu değişim, kadın istihdam azalışının erkeklerinkinden

daha fazla oluşuyla açıklanabilir. Kısaca, ülkemizde kadın işgücünün yetersiz geliştiği ve toplam istihdam gelişmelerine katkısının sınırlı olduğu söylenebilir. Bunun en büyük nedeni, işgücü piyasalarında görülen cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların erkeklerle aynı istihdam olanaklarına sahip olmayışlarıdır.

Kadının Türkiye ekonomisinde sektörel katma değerini analiz etmek üzere yapılan çalışmalar sonucunda önemli bulgulara ulaşılmıştır. 1988-2006 dönemini kapsayan çalışmada, tarım sektöründe 1 kadın çalışana karşılık ortalama 1,13 erkek çalışan bulunduğu ve çalışan kadın başına 4,1 milyon TL katma değer hesaplandığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca kadın başına SSY'da yükselme eğilimi gözlenmektedir.

Sanayi sektöründe daha farklı bir tablo göze çarpmaktadır; 1988 yılında 1 çalışan kadın başına 7,24 olan oran, 2006 yılında 5,35'e düşmüştür. Bunun en büyük nedeni, sanayi sektöründeki kadın istihdam artışının erkek istihdamından daha fazla olmasıdır. Çalışan kadın başına SSY, 1988-2006 dönemi içerisinde oldukça değişiklik göstermektedir; 1988-1999 döneminde 25,7 milyon TL iken, 2000-2006 yıllarını kapsayan dönemde SSY ortalama 17,6 milyon TL'ye düşmüştür. 2000 dönemi ve sonrasında yaşanan krizlerden dolayı sanayi sektöründe yatırım eğiliminin yavaşlaması, bu düşüşte oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Ülkemizde kadınlar açısından en fazla gelişme gösteren gösteren sektör; hizmetler sektörüdür. 1988 yılında 1 çalışan kadın başına erkek oranı 6,56 olarak hesaplanırken, 2006 yılında bu oran 3,78'e düşmüştür. Bu sektörde erkek/kadın (E/K) oranının azalması, kadın istihdamında önemli bir gelişmeye işaret etmektedir. Türkiye için çalışan kadın başına veriler analiz edildiğinde, 1988 yılından 2006 yılına kadar büyük bir değişim görülmemektedir. 1988 yılında E/K oranı 2,39 iken; 2006 yılında çok küçük bir artış göstererek 2,88'e ulaşmıştır. Buna karşın, çalışan kadın başına GSYİH ve SSY'da artış gözlenmektedir.

Bu çalışmada kadınların katma değer oluşumuna katkısının ölçülmesi amacıyla her sektör için kadın çalışan başına üretim fonksiyonları geliştirilmiştir. Çift logaritmik kalıplı bu fonksiyonlardan elde edilen sonuçlara göre tarım hariç, tüm

sektörlerde E/K oranı değişkeni anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu ülkemizde çalışan kadın başına sektörel katma değerlerin (Q/K) artmasının, E/K oranının artışıyla olanaklı olduğuna işaret etmektedir. E/K değişkeninin regresyon katsayıları tarımda 0,47, sanayide 0,59, hizmetlerde 0,7 ve Türkiye’de 0,8 olarak hesaplanmakta ve kullanılan modeller log-log kalıbında olduğundan Q/K oranı büyümesinin E/K oranı büyümesine göre kısmi esneklik katsayılarını ifade etmektedir. Bu esneklikler tarım ve sanayi için daha düşük, hizmetler için daha yüksek hesaplanmıştır. Kadın istihdamının yetersiz gelişimi hatırlanarak ülkemizde kadın istihdamının sektörel katma değer büyümesine olan katkısının da bu nedenle sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır.

Elde edilen regresyon sonuçları çalışan kadın başına SSY değişkeninin tüm sektörler için %5 önem düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu değişkenin katsayısı tarımda 0,26, sanayide 0,3, hizmetlerde 0,27 ve Türkiye için 0,31 olarak hesaplanmıştır. Öte yandan katsayıların işareti pozitif bulunduğundan, kuramsal beklentilere uygun olarak çalışan kadın başına SSY artışlarının, ülkemizde sektörel katma değer büyümesi üzerine pozitif etkide bulunduğu anlaşılmaktadır.

Analiz döneminin kısıtları ve modelde yer alan değişkenlerin yetersizlikleri karşısında yine de bu sonuçlar belirli bir güvenle yorumlanmalıdır. Ülkemizde ve uluslararası alanda yaşanan ekonomik krizler, katı istikrar politikaları uygulamalarını da gündeme getirmektedir. Bu politikaların sonucu olarak yatırımlar azalmakta ve istihdamsız büyüme süreçleri ortaya çıkmaktadır. 1988-2006 dönemini kapsayan veriler içerisinde 1994, 1999 ve 2001 olmak üzere toplam üç önemli kriz yılları bulunmaktadır. Bu krizler için izlenen süreç politikaları da birden fazla dönemi etkilemektedir. Özetle, analizin bu boyutları da dikkate alınarak; ülkemizde kadın istihdamında gözlenen değişimlerin henüz sektörel katma değer büyümesine belirgin bir katkı veremediği söylenebilecektir.

Kadının istihdama katılımını büyük ölçüde artıran ve ekonomik, sosyal, politik ve kültürel yaşama erkekle eşit düzeyde katılımını sağlamada önemli bir araç olan eğitim, ülkemizde halen kadının erkekle eşit oranda yararlanmadığı bir araçtır. Eğitim düzeyinin artması kadına yüksek standartlarda iş, ekonomik olarak

bağımsızlık ve özgüven artışı getirmektedir. Ataerkil bir toplum yapısında olan ülkemizde kadının çalışmasına ve eğitimine olan bakış açısı belli kalıpları aşamamıştır ve bu nedenle, ülkemizdeki kadınların eğitim düzeyi oldukça düşüktür. Eğitim düzeyi yüksek kadının iş, sosyal ve politik yaşama daha büyük ölçüde katılımı sonucunda, sorunlara daha hızlı ve sistemli çözümler üretilebileceği için, ülkemizde kadın eğitimine daha fazla önem verilerek bu alanda ciddi anlamda çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Kadının işgücü piyasalarında aktif olarak yer alması bir ülkenin kalkınmışlığına ilişkin göstergelerden biridir ve bu konunun üzerinde özellikle son yıllarda sıklıkla durulmaktadır. Kadının girişimci olarak ekonomiye sağladığı en önemli katma değeri; sosyal girişimci olmasıdır. Sosyal girişimcilik, toplum içerisinde kaybolmaya yüz tutmuş bazı değerlerin korunması adına, çok büyük yatırım yapılması gereken sektörlere girerek istihdam yaratmak, işsizliği azaltmak ve ekonomiye katkı sağlamaktır. Bu nedenle, kadın girişimciliğinin desteklenmesi fikri gün geçtikçe değer kazanmaktadır ancak ülkemizde halen kadın girişimciliğine ilişkin oranlar istenilen düzeye ulaşmamıştır.

Yukarıda sıklıkla vurgulandığı gibi, Türkiye’de halen kadınların işgücüne katılımının yetersiz kaldığı ve bundan sonra yapılması planlanan çalışmaların ve projelerin ana hedefinin, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitliği sağlamaya yönelik olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Göstergelerdeki kadınlar lehine olan her artış; kadınların ekonomik, kültürel, sosyal ve politik alanda daha fazla yer almasını sağlayarak, ülke ekonomisinin kalkınmasına büyük ölçüde katkı sağlayacaktır.

Kadınların ekonomik kalkınmaya katkısını artırmaya ilişkin yapılabilecek düzenlemelerin başında, ülkenin kalkınma planlarına cinsiyet eşitleyici politikaların dahil edilerek, cinsiyet ayrımcılığına yönelik her türlü uygulamanın kalkması gelmektedir. İstihdam stratejileri oluşturularak, işe alma ve işte yükselmede cinsiyet ayrımcılığına son verilmeli ve eşit işe eşit ücret olmalıdır. Kamuda, özel sektörde ve politik yaşamda belirli bir kadın istihdam oranının uygulanması da yapılması gereken uygulamaların başında gelmektedir. Kadınların ağırlıklı olduğu sektörlerde çalışma

koşulları iyileştirilerek, kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır. Sendikalarda kadın temsiliyeti de sağlanmalı, iş ve özel yaşamı dengeleyecek politikalar uygulamaya konulmalıdır. Kadınların iş ve ev dengesini sağlamalarında büyük kolaylık sağlayacak evden çalışma, yarı zamanlı ya da güvenceli esnek istihdam modelinin uygulanması da kadının işgücüne katılımını artırıcı çalışmaların içerisinde yer almaktadır. Ayrıca, kadınların 18 yaş öncesi evlenmelerinin engellenerek, doğum kontrolünün etkin olarak kullanılması sağlanmalıdır. Çocuk sahibi olan kadınların işgücü piyasalarına daha rahat katılabilmesi için, iş yerlerinde bakımevleri ya da kreşler olmalıdır.

Kadının meslek edinmesi ve eğitimiyle ilgili olarak yapılabilecek uygulamalar da vardır. Öncelikle, kadınlara yönelik meslek edindirme kursları düzenlenmeli ve meslek liselerinin sayısı artırılmalıdır. Kızlar için 12 yıllık zorunlu eğitim koşul olmalı ve kızını okula göndermeyen ebeveynlere yaptırım uygulanmalıdır. Ekonomik yetersizlikler yüzünden öğrenimlerine devam edemeyen kız çocuklarına, eğitimde olanak eşitliği sağlanarak meslek sahibi olmalarına yardımcı olunmalıdır. Örneğin, bu kız çocuklarına yönelik eğitici-öğretici bir televizyon programı uygulaması yapılabilir.

Kadının girişimciliğini artırmak için de bazı çalışmalar yapılabilir. Mikrokredi adı verilen bir kredi sistemiyle, kişinin ve yaşadığı bölgedeki olanakların artırılarak; üretim sürecine katılmaları ve böylece toplumdaki refah düzeyinin yükseltilmesi sağlanabilir. Kadınların ekonomik anlamda girişimlerinin desteklenerek istihdam artışı ve ekonomiye katkıda bulunmaları, ayrıca ekonomik olarak değerlendirilmeyen unsurların ekonomiye kazandırılması, mikrokreditinin amaçları arasındadır.

Sonuç olarak, kadının üretim olanaklarına ve araçlarına erişebilmesinde bazı engellerin olduğu ve bu engellerin aşılması durumunda kadının üretime katılma oranının artacağını söylemek yanlış değildir. Ancak sadece kadınların, bazı kurum veya sivil toplum kuruluşlarının çaba göstermesiyle bu engelleri aşmak pek olanaklı görünmemektedir. Kamusal alanda ve özel sektörde bu konunun üzerine daha fazla

eğilmek, ekonomik kalkınmanın hızlanmasına olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Kadınların istihdamını artırmak ve girişimciliğini desteklemek için yapılan politika değişiklikleri ve yasal düzenlemeler umut verici olmakla birlikte yeterli değildir. Kadın istihdamının artırılmasında bir ulusal uzlaşma anlayışıyla herkesin üzerine düşeni yapması ve bu alanda yapılan çalışmalara destek olması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

ACAR, Ahmet Cevat. Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1992.

ACAR, Feride. "Turkish Women in Academia: Roles and Careers", **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:10, Sayı:4, 1983, ss. 409-446.

ACAR, Sevil. An Analysis of Female Labor Force Participation in Turkey from a Gender Perspective, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

ACKER, Joan. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", **Gender and Society**, Vol:4, No:2, 1990, ss. 139-158.

AKKUŞ, Yakup. "Çağdaş İktisadi Düşünce'de Sol Perspektifler - Asya Tipi Üretim Tarzı, Bağımlılık Kuramı, Modern Dünya Sistemi Teorisi", **Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi**, 2004, Sayı:168, ss. 133-158.

ANKER, Richard. **Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World**, International Labour Office, Geneva, 1998.

ANKER, Richard. "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", **International Labor Review**, Vol:136, No:3, 1997, ss. 315-339.

ANSAL, Hacer. "Ekonomik Yeniden Yapılanma Sürecinde Kadın Emeği", **Türk-İş Yıllığı**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk-İş Araştırma Merkezi, Cilt:2, 1997, ss. 165-184.

ARAT, Necla. **Türkiye'de Kadın Olmak**, Say Yayınları, İstanbul, 1996.

ARIN, Tülay. **İktisat Kuramının Kadına Bakışı**, Say Yayınları, İstanbul, 1999.

ATAAY, Aylin. “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, **20. Yüzyılın Sonunda Kadımlar ve Gelecek Konferansı**, TODAİE, Ankara, 1997.

AYTAÇ, Serpil, Mustafa SEVÜKTEKİN, Özlem İŞİĞİÇOK, Nuran BAYRAM, Selver YILDIZ ve Kadir Yasin ERYİĞİT. **Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, TİSK Yayınları, No:219, Ankara, Mart 2002.

AZTİMUR, Hatice. GAP Bölgesinin Sosyo-Ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, 2005.

BAŞKAYA, Fikret. **Kalkınma İktisatının Yükselişi ve Düşüşü**, İmge Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2000.

BAŞLEVENT, Cem ve Özlem ONARAN. “The Effect of Export-Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey”, **World Development**, Vol:32, No:8, 2004, ss. 1375-1393.

BAŞOĞLU, Ufuk, Nalan ÖLMEZOĞULLARI ve İlker PARASIZ. **Gelir Bölüşümü**, Ekin Yayınları, Bursa, 1999.

BERG, Hendrik Van den. **Economic Growth and Development**, McGraw-Hill Companies Inc., New York, 2001.

BERGMANN, Barbara. “Does the Market for Women’s Labour Need Fixing?”, **Journal of Economic Perspectives**, Vol:3, No:1, 1989, ss. 43-60.

BETAM. “Türkiye’de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak”, **BETAM Araştırma Notu**, 05.03.2010, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2010/03/ArastirmaNotu064.pdf> (04.11.2010).

BETAM. “Türkiye’de Kadın ve Sivil Toplum: Örgütlenme ve Son Eğilimler”, **BETAM Araştırma Notu**, 06.11.2008, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2008/11/ArastirmaNotu015.pdf> (04.11.2010).

BETAM. “Kriz Kadınları Kendi İşlerini Yaratmaya Zorluyor”, **BETAM Araştırma Notu**, 27.03.2009, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2009/04/ArastirmaNotu034.pdf> (04.11.2010).

BETAM. “Kadınlar Daha Uzun Süre İşsiz Kalıyor”, **BETAM Araştırma Notu**, 24.09.2009, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2009/09/ArastirmaNotu0471.pdf> (04.11.2010).

BETAM. “Kadın İstihdamını Artırmak İçin Girişimcilik Desteklenmeli”, **BETAM Araştırma Notu**, 21.11.2008, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2008/11/ArastirmaNotu017.pdf> (04.11.2010).

BİLDİRİCİ, Melike ve Nilgün ANAFARTA. “Türkiye’de Kadın Emeği Üzerine Bir Araştırma”, **İktisat-İşletme ve Finans Dergisi**, Bilgesel Yayıncılık, Cilt:16, Sayı:179, 2001, ss. 53-71.

BLACK, A.Dan. “Discrimination in an Equilibrium Search Model”, **Journal of Labor Economics**, Vol:13, No:2, April 1995, ss. 309-333.

BLAU, Francine D. ve Carol L. JUSENIUS. “Economists’ Approaches To Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal”, **Signs**, Part 2, Spring 1976, ss. 181-199.

BM Kalkınma Programı. “Türkiye ve Kalkınmada Kadın-Erkek Eşitliği”, **UNDP**, <http://www.undp.org.tr/Gozlem3.aspx?WebSayfaNo=618> (16.5.2010).

BM Kalkınma Programı. “Türkiye 177 Ülke Arasında 84. Sırada”, **Yeni Ufuklar Aylık Haber Bülteni**, Özel Sayı, Ocak 2008, <http://www.undp.org.tr/Gozlem3.aspx?WebSayfaNo=1201> (18.5.2010).

BORA, Aksu. **Kadınların Sınıfı**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2005.

BORJAS, J.George ve G. Stephen BRONARS. “Consumer Discrimination and Self-Employment”, **The Journal of Political Economy**, Vol:97, No:3, June 1989, ss. 581-605.

BOSERUP, Ester. **Woman’s Role in Economic Development**, 2nd Edition, Cromwell Press, Trowbridge, 2007.

BULOW, I. Jeremy ve H. Lawrence SUMMERS. “A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment”, **Journal of Labor Economics**, Vol:4, No:3, Part 1, July 1986, ss. 376-414.

BUTLER, Judith. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**, Routledge, London, 1990.

CAIN, G. Glen. “The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory”, **The American Economic Review**, Vol:65, No:2, May 1975, ss. 16-22.

CARLINE, Derek. **Labour Economics (Surveys in Economics)**, Longman, United Kingdom, 1985.

CHAREMZA, Wojciech W. ve Derek F. DEADMAN. **New Direction in Econometric Practice**, 2. Edt., Edward Elgar, Northampton, 1999.

COSTA, Dora L. “From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women’s Paid Labor”, **NBER**, Working Paper No:7608, 2000, <http://www.nber.org/papers/w7608.pdf> (01.11.2010).

COŞKUN, Solmaz. “Kadın İstihdamı Zirvesi”, **TİSK Yayınları**, İstanbul, 2006.

CUSTOM ESSAY. <http://www.essay-911.com/samples/modernization-theory.htm> (03.01.2011).

ÇAĞATAY, Nilüfer. “Gender and Poverty”, **United Nations Development Programme (UNDP)**, Working Paper Series No:5, 1998.

ÇİFTÇİ, Oya. **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1982.

ÇİFTÇİ, Oya. **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1998.

ÇOLAK, Ömer Faruk. “Sanayileşme ve Kadın İşgücü”, **İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Muğla, 2003, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1096> (24.01.2011).

ÇOLAK, Ömer Faruk ve Cem KILIÇ. **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, TİSK Yayınları, No:214, Ankara, Kasım 2001.

ÇOLAK, Ömer Faruk ve Hakan N. ARDOR. “İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri”, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt:12 Sayı:40, 2001, ss. 89-112.

ÇUBUKÇU, Sevgi Uçan. “1980 Sonrası Kadın Hareketi: Ataerkilliğe Karşı Meydan Okuma” **Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, Derleyen: Fatmagül Berktaş, KA-DER Yayınları, İstanbul, 2004, ss. 139-153.

ÇUBUKÇU, Nimet. “Kadın İstihdamı Zirvesi”, **TİSK Yayınları**, İstanbul, 10-11 Şubat 2006.

DARITY, William. **The International Library of Critical Writings in Economics: Economics and Discrimination**, An Elgar Reference Collection, Aldershot, 1995.

DARITY, William A. Jr. ve Patrick L. MASON. “Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender”, **The Journal of Economic Perspectives**, Vol:12, No:2, Spring 1998, ss. 63-90.

DAYIOĞLU, Meltem ve Cem BAŞLEVENT. “Female Employment, Earnings Inequality and Household Well-being: The Case of Urban Turkey”, **Working Paper**, Türkiye Ekonomi Kurumu, Ankara, 2006, www.ecomod.org/files/papers/71.doc (13.01.2011).

DEANE, Phyllis. **İlk Sanayi İnkılabı**, Çeviren: Tevfik Güran, Türk Tarih Kurumu Yayınevi, Ankara, 1994.

DEX, Shirley ve Patricia WALTERS. “Franco-British Comparisons of Women’s Labor Supply”, **Oxford Economic Papers**, Vol:44, No:1, 1992, ss. 89-112.

DOĞRUL, Günsel. Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007.

DPT. Sektörler İtibariyle Sabit Sermaye Yatırımları, [http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/rip/tr/sectorler itibariyle sabit sermaye yatirimlari.pdf](http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/rip/tr/sectorler%20itibariyle%20sabit%20sermaye%20yatirimlari.pdf) (19.01.2011).

DUKE, Elizabeth. “Women and Money, Challenging the Myths”, **Consumer Credit Counseling Services of Delaware Valley Financially Hers Program Panel**, Philadelphia, Mayıs 2010, <http://www.bis.org/review/r100503e.pdf> (12.11.2010).

DULUPÇU, Murat Ali ve Gökhan ÖZKUL. “İçsel Büyüme Kuramları”, **Ders Notları**, 2008, [http://www.iibf.sdu.edu.tr/~dulupcu/ kalkinma/4 AK Modeli.ppt](http://www.iibf.sdu.edu.tr/~dulupcu/kalkinma/4_AK_Modeli.ppt) (18.6.2010).

DURUOĞLU, Tuba. “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde bir Araştırma”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, Sayı: 24, 2007, ss. 61-76.

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, 1998, ss. 3-73.

ECEVİT, Yıldız. “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, **1980’ler Türkiye’nde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, Derleyen: Şirin Tekeli, 3. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995, ss. 117-128.

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).

EHRENBERG, Ronald ve Robert SMİTH. **Modern Labor Economics: Theory and Public Policy**, Longman Higher Education, 3rd Edition, İllinois, 1988.

EKONG, Faith. “Contributions of Women to National Development: Example from Akwa Ibom State”, **Studies on Home and Community Science**, Vol:2, No:2, 2008, ss. 113-119.

ELLIOTT, Robert. **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, Çeviren: Gülay Toksöz, Fatih Güngör, Arif Geniş, Seyhan Erdoğan, Mehmet Beşeli, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, No:210, Ankara, 1997.

EMEÇ, Hamdi, Vedat PAZARLIOĞLU, Özlem KİREN ve Şenay ÜÇDOĞRUK. “Türkiye’de Eğitim Çağındaki Kız ve Erkeklerin Eğitimlerinin Sürdürülebilirliği”, **VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu**, İstanbul Üniversitesi, 26-27 Mayıs 2005, <http://www.ekonometridernegi.org/bildiriler/o11s1.pdf> (21.02.2010).

ENKE, Stephen. **Economics for Development**, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1963.

ERAYDIN, Ayda. “Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayiinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:27, Sayı:1, 2000, ss. 91-117.

ERAYDIN, Ayda ve Asuman ERENDİL. “Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi”, **KSGM**, Ankara, 1999.

ERTEK, Tümay. **Ekonometriye Giriş**, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.

ESKİCUMALI, Ahmet. “Eğitim ve Sosyal Değişme: Türkiye’nin Değişim Sürecinde Eğitimin Rolü”, **Yeni Türkiye**, Sayı:45, Mayıs-Haziran 2002, ss. 496-508.

FAZLIOĞLU, Aygöl. “Kırsal Kalkınma Projelerinde Cinsiyet Dengeli Kalkınma Yaklaşımları”, **Erozyonla Mücadele ve Kırsal Kalkınma Projelerinde Sosyal Boyut Semineri**, Erzurum 8-10 Aralık 2003, <http://www.gap.gov.tr/proje-ve-faaliyetler/insani-ve-sosyal-gelisme-genel-koordinatörlüğü/sosyal-projeler/makaleler/kırsal-kalkınma-projelerinde-cinsiyet-dengeli-kalkınma-yaklaşımları> (21.02.2010).

FİDAN, Fatma. “Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler:Gıda Sektörü Örneği”, **İstanbul Üniversitesi Politik Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı:32, 2005, ss. 187-203.

FOLBRE, Nancy. **Who Pays for the Kids?: Gender and the Structure of Constraint**, Routledge, London, 1994.

FORSYTHE, Nancy, Roberto Patricio KORZENIEWICZ ve Valerie DURRANT. “Gender Inequalities and Economic Growth: A Longitudinal Evaluation”, **Economic Development and Cultural Change**, Vol:48, No:3, April 2000, ss. 573-617.

GASPER, Des. **Kalkınma Ahlakı: Yeni Bir Alan mı? Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma**, Çeviren: İdil Eser, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1995.

GLICK, Peter ve David SAHN. “Intertemporal Female Labor Force Behavior in a Developing Country: What Can Learn From a Limited Panel?” **Labor Economics**, Vol:12, No:1, 2005, ss. 23-45.

GONG, Xiaodong ve Arthur van SOEST. “Family Structure and Female Labor Supply in Mexico City”, **The Journal of Human Resources**, Vol:37, No:1, 2002, ss. 163-191.

GÖKSEL, İdil. “Conservatism and Female Labor Force Participation in Turkey”, Bocconi University, Department of Economics, Milan, January 2010, http://unibocconi.academia.edu/IdilGoksel/Papers/143992/CONSERVATISM_AND_FEMALE_LABOUR_FORCE_PARTICIPATION_IN_TURKEY (13.01.2011).

GÖNEL, Feride Doğaner. **Kalkınma Ekonomisi**, Efil Yayınevi, Ankara, 2010.

GRANGER, Clive W. J. ve P. NEWBOLD, “Spurious Regression In Econometrics”, **Journal of Econometrics**, Vol:2, 1974, ss. 109-118.

GRANGER, Clive W. J. “Developments in The Study of Cointegrated Economic Variables”, **Long-Run Economic Relationships: Readings in Cointegration**, Ed.: Robert Engle ve Clive J.W.Granger, Oxford University Press, New York, 1991, ss. 173-188.

GREENWOOD, Jeremy, Ananth SESHADRI ve Mehmet YÖRÜKOĞLU. “Engines of Liberation”, **RCER**, Working Paper No:503, 2003, http://rcer.econ.rochester.edu/RCERPAPERS/rcer_503.pdf (01.11.2010).

GUJARATI, Damodar N. **Basic Econometrics**, 3. Ed., Literatür Yayıncılık, İstanbul, 1995.

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, June 1978, ss. 217-226.

GÜLOĞLU, Tuncay. “The Reality of Informal Employment in Turkey”, International Programs, **Visiting Fellow Working Papers**, Cornell University, 2005, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/9/> (31.10.2010).

GÜRLER, Özlem ve Şenay ÜÇDOĞRUK. “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması”, **Journal of Yasar University**, Cilt:2, Sayı:6, 2007, ss. 571-589.

GÜRSEL, Seyfettin, Haluk LEVENT, Enver TAŞTI, Arzu YÖRÜKOĞLU, Ayla Saygılı ERÇEVİK ve Pelin TERCAN. “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik”, **TÜSİAD Yayını**, No:TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, 2002.

HAN Ergül ve Ayten KAYA. **Kalkınma Ekonomisi Kuram ve Politika**, Nobel Yayınları, Ankara, 2008.

HEYWOOD, Andrew. **Politics**, Macmillan Foundations, London, 1997.

HİÇ, Mükerrerem. **Büyüme ve Gelişme Ekonomisi**, Filiz Yayınevi, İstanbul, 1994.

ILO. **Gender, Poverty and Employment**, ILO, Geneva, 1995.

ILO. **Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges**, ILO, Geneva, Mart 2010.

İNCE, Meltem ve M. Hulusi DEMİR. “The Determinants of Female Labor Force: Empirical Evidence from Turkey”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Nisan 2006, ss. 71-90.

İŞGÜDEN, Tamer, Hüsnü ERKAN, Mustafa PİRİLİ, Mehmet TÜRKAY, Hatice KURTULUŞ, Tülay CEYLAN ve Fuat ERCAN. “Kalkınma Kuramları”, **Gelişme İktisadı: Kuram-Eleştiri-Yorum**, Derleyen: Tamer İşgüden, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1995, ss. 140-166.

KA-DER. <http://www.ka-der.org.tr/> (19.4.2010).

KAGİDER. <http://www.kagider.org/> (19.4.2010).

KAGİDER, “2010 Kadın İstihdamı Kampanyası” **KAGİDER**, http://www.kagider.org/Resim/Kagider_Kampanya_Kitapcik.pdf (21.12.2010).

KARAGÖZ, Betül. “Türkiye’de 1980 Sonrası Kadın Hareketinin Politik Temelleri ve İkinci Dalga Uğrağı”, **Memleket Siyaset Yönetim**, Cilt:3, Sayı:7, 2008, ss. 168-190.

KARATAŞ, Aslı. Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2006.

KARŞIYAKALI, Başak. Türkiye’de Ekonomik Büyümenin Kaynaklarının Analizi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.

KASNAKOĞLU, Zehra ve Gülfer DİKBAYIR. “Gender Segregation in Turkish Manufacturing Industry 1985-1998”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:29, Sayı:2, 2002, ss. 333-353.

KAWAGUCHI, Daiji. “A Market Test for Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Panel Data”, **International Journal of Industrial Organization**, Vol:25, No:3, June 2007, ss. 441-460.

KEİG. “Kadın Emeği İstihdam Toplantısı Raporu”, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 24 Şubat 2007, <http://www.keig.org/yayinlar/kadin%20emegi%20ve%20istihdami%20toplantisi%20raporu.pdf> (17.01.2011).

KEİG. <http://www.keig.org/> (19.4.2010).

KEİG. ”Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **KEİG**, Aralık 2008, http://www.keig.org/yayinlar/ay_sun_tr.pdf (02.11.2010).

KERESTECİOĞLU, İnci Özkan. “1990’larda Kadın Hareketi: Demokrasi ve Eşitlik Talebi”, **Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, KA-DER Yayınları, İstanbul, 2004, ss. 75-97.

KOÇAK, Serap. Gender Discrimination in the Turkish Labour Market, (Unpublished PhD Thesis in Social Sciences), De Montfort Universty, Leicester, 1999.

KORAY, Meryem. **Sosyal Politika**, Ezgi Yayınevi, Bursa, 2000.

KORAY, Meryem ve Şirin TEKELİ. **Devlet-Kadın-Siyaset**, TÜSES Yayınları, İstanbul, 1991.

KORAY, Meryem, Sevda DEMİRBİLEK ve Tunç DEMİRBİLEK. “Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği”, **KSGM**, Ankara, 1999.

KOUTSOYIANNIS, Anna. **Modern Mikro İktisat**, Teori Yayınları, Ankara, 1987.

KÖKLÜ, Aziz. **Makro İktisat**, S Yayınları, Ankara, 1984.

KSGM. “Türkiye’de Kadının Durumu”, **KSGM**, 2010, [http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr de kadinin durumu subat 2010.pdf](http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_subat_2010.pdf) (15.2.2010).

KSGM. **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, KSGM, Ankara, 1999.

KSGM. <http://www.ksgm.gov.tr/> (19.4.2010).

KSGM. http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_kgirisim.php (20.4.2010).

KSGM. http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_kigproje.php (20.4.2010).

KSGM. http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_undp.php (20.4.2010).

KSGM. http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_tamam_eslestirme.php (20.4.2010).

KSGM. http://www.ksgm.gov.tr/Projeler_yurutulmekte1.php (20.4.2010).

KSGM. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1415.html> (19.4.2010).

KSGM. “Kadın ve Ekonomi” **Politika Dökümanı**, KSGM, 2008, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/ekonomi.pdf> (04.11.2010).

KUMBARACIBAŞI, Onur ve Erdoğan SORAL, **Ekonomiye Giriş**, Daily News Web Ofset, Ankara, 1981.

KUTLAR, Aziz. **Ekonometrik Zaman Serileri**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2000.

KÜMBETOĞLU, Belkıs ve Nilgün ÇAĞA. “Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme”, **Görüş**, Cilt:44, 2000, ss. 56-65.

LINDSEY, Linda L. “The Impact of Education on Gender Role Persistence and Change”, **Gender Roles: A Sociological Perspective**, Prentice Hall, New Jersey, 1997, ss. 267-287.

LIPSEY, Richard G., Peter O. STEINER ve Douglas D. PURVIS. **Economics**, Eighth Edition, Harper and Row Publishers, New York, 1987.

LONG, James E. “Public-Private Sectoral Differences in Employment Discrimination”, **Southern Economic Journal**, Vol:42, No:1, July 1975, ss. 89-96.

LORDOĞLU, Kuvvet. “Yüksek Eğitim Gören Kadın İşgücü Adayları ve Çalışma Eğilimleri”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:14, Sayı:3, 1987, ss. 215-243.

LORDOĞLU, Kuvvet ve Nurcan ÖZKAPLAN. **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul, 2007.

LUCAS, Robert E. Jr. “On the Mechanics of Economic Development”, **Journal of Monetary Economics**, Vol:22, No:1, 1988, ss. 3-42.

MACIONIS, John. **Society: The Basics**, Prentice Hall, New York, 2000.

MANNING, Alan. “The Real Thin Theory: Monopsony in Modern Labour Markets”, **Labour Economics**, Vol:10 No:2, April 2003, ss. 105-131.

MARDİN, Nur Bekata. “Sağlık Sektöründe Kadın”, **KSGM**, Ankara, 2000.

MARX, Karl. **Capital**, Modern Library, London, 1957.

MCGUIRE, Paul B. ve John D. CONROY. “The Microfinance Phenomenon”, **Asia-Pacific Review**, Vol:7, No:1, Mayıs 2000, ss. 90-108.

MİÇOOĞULLARI, Türkan. “Kadın Emeginin Değerlendirilmesi”, **Dünya Kadınlar Günü Paneli**, İzmir, 08.03.2010, http://www.yeniasir.com.tr/YasaminIcinden/2010/03/05/izmirli_kadınlar_festivalde_bulusacak (12.11.2010).

MİNİBAŞ, Türkel. “Ekonomik Kalkınma ve Kadın İstihdamı”, **4. Uluslararası Kadın Yöneticiler Forumu**, İTO Meclis Salonu, 07.07.2005, <http://www.turkelminibas.net/read.asp?id=23&tur=makale> (14.12.2010).

OSKAY, Ülgen. “Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamında Konumu”, **Kadının Çalışma Yaşamı**, Alman Kültür Merkezi, 1993, ss. 85-96.

ÖZER Mustafa ve Kemal BİÇERLİ. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2003, ss. 55-86.

ÖZKAN, Gökçen ve Bülent ÖZKAN. “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:24, 2010, ss. 91-104.

ÖZTÜRK, Nazım. “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Sayı:1, Ocak-Haziran 2005, ss. 27-42.

PALAZ, Serap. “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo-klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:9, Mayıs 2003, ss. 87-109.

PALMER, Margaret ve Beverly HYMEN. **Yönetimde Kadımlar**, Çeviren: Vedat Üner, Rota Yayınları, İstanbul, 1993.

PANDA, Pradeep Kumar. “Poverty and Young Women's Employment: Linkages in Kerala”, **Economic and Political Weekly**, Vol:38, No:38, 20-26 Eylül 2003, ss. 4034-4042.

PARILLO, Vincent N. **Contemporary Social Problems**, Fifth Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2002.

PETERSON, Janice ve Margaret LEWIS. **The Elgar Companion to Feminist Economics**, Edward Elgar Publishing, Northampton, 1999.

PHELPS, Edmund S. “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, **The American Economic Review**, Vol:62, No:4, September 1972, ss. 659-661.

REES, Albert. **The Economics of Work and Pay**, Harper & Row, New York, 1973.

SAMUELSON, Paul. “Social Indifference Curves”, **Quarterly Journal of Economics**, Vol:70, No:1, 1956, ss. 1-22.

SATTINGER, Michael. “Statistical Discrimination with Employment Criteria”, **International Economic Review**, Vol:39, No:1, February 1998, ss. 205-237.

SAVAŞ, Vural. **Kalkınma Ekonomisi**, Beta Yayınevi, Bursa, 1973.

SCHULTZ, Paul. "Women's Changing Participation in the Labor Force: A World Perspective", **The World Bank Working Papers**, No:272, 1989, http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/1989/2/01/000092653960928153703/Rendered/PDF/multi_page.pdf (01.11.2010).

SEÇER, Barış. "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 23, 2009, ss. 27-59.

SERDAROĞLU, Ufuk. **Feminist İktisat'ın Bakışı (Postmodernist mi?)**, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1997.

STEVENSON, Louis. "Women and Economic Development: A Focus an Entrepreneurship" **Journal of Development Planning**, No:18, 1998, ss. 113-126.

ŞENESEN, Gülay, Engin PULHAN ve Şemsa ÖZER. "Kadın İstihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep", **KSGM**, Ankara, 2000.

ŞİMŞEK, Muammer ve Cem KADILAR. "Türkiye'de Beşeri Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi", **Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, 2010, ss. 115-140.

TABAN Sami ve Muhsin KAR. **Kalkınma Ekonomisi**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2004.

TANSEL, Aysıt. "İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri", **Economic Research Center (ERC)**, Working Papers in Economics, No:01/05T, 2002, <http://www.erc.metu.edu.tr/menu/series01/0105T.pdf> (03.11.2010).

TATLIDİL, Ercan. **Globalleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Değişimi: Türkiye Örneği**, Önder Matbaacılık, Sivas, 2000.

TATLIDİL, Ercan ve Yota XANTHACOU. “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2002, ss. 1-14.

TAYANÇ, Füsun ve Tunç TAYANÇ. **Dünya’da ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın**, Toplum Yayınevi, Ankara, 1977.

THIRLWALL, Anthony Philip. **Growth and Development**, Third Edition, Macmillan Education Ltd., London and Basingstoke, 1983.

TİB. **Türkiye’de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu**, TİB Yayınları, Sayı:13, Şubat 2006.

TİSK, “Çalışma Hayatında Esneklik”, <http://www.ceterisparibus.net/calisma/genel.htm#8> (22.01.2011).

TOKSÖZ, Gülay. “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Marjinal Sektörde İstihdamı”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I –II**, TİSK Yayınları, No:192, Ankara, Aralık 1999, ss. 55-63.

TOKSÖZ, Gülay. **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/kadinistihdami.pdf> (13.12.2010).

TOPOĞLU, Sakine. Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

TUNÇ, Mehtap. Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları ve Türkiye’de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1997.

TÜİK. Ulusal Hesaplar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=521 (19.01.2011).

TÜİK. İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul> (17.01.2011).

TÜİK. İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=546 (17.01.2011).

TÜİK. İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=574 (17.01.2011).

TÜİK. İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=571 (17.01.2011).

TÜİK. Nüfus Sayımı Sonuçları, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul?kod=2> (17.01.2011).

TÜİK. Aile Yapısı Araştırması, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1161 (17.01.2011).

TÜİK. İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=575 (17.01.2011).

TÜRKAY, Orhan. **İktisat Teorisine Giriş**, Savaş Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 1987.

TZANNATOS, Zafiris. “The Long-run Effects of the Sex Integration of the British Labour Market”, **Journal of Economic Studies**, Vol:15, No:1, 1988, ss. 1-18.

UNECE. İstatistiksel Veritabanı, [http://w3.unece.org/pxweb/dialog/varval.asp?ma=006GEWE ISCED ISCO_r&path=../database/STAT/30-GE/03-WorkAndeconomy/&lang=1&ti=Employment+by+Level+of+Education%2C+Occupation%2C+Sex%2C+Country+and+Year](http://w3.unece.org/pxweb/dialog/varval.asp?ma=006GEWE%20ISCED%20ISCO_r&path=../database/STAT/30-GE/03-WorkAndeconomy/&lang=1&ti=Employment+by+Level+of+Education%2C+Occupation%2C+Sex%2C+Country+and+Year) (17.01.2011).

UTKULU, Utku. “How to Estimate Long-Run Relationships in Economics: An Overview of Recent Developments”, **DEÜ İİBF Dergisi**, Cilt:12, Sayı:2, 1997, ss. 39-48.

UTKULU, Utku. “Cointegration Analysis: An Introductory Survey With Applications to Turkey”, **I. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Bildirileri**, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 11-12 Kasım 1993, ss. 303-324.

UYANIK, Yücel. “Düalist (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı”, **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 1999, ss. 1-10.

ÜÇDOĞRUK, Şenay. “Otoregresif Zaman Serisi Modellerinde Durağanlığın Sağlanmasında İki Farklı Yöntem”, **I. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Bildirileri**, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 11-12 Kasım 1993, ss. 453-466.

WEF. “The Corporate Gender Gap Report 2010”, **WEF**, Geneva, 2010, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_CorporateReport_2010.pdf (18.11.2010).

YORGUN, Sayım. “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Yaşamının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Yaşamı”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Ocak- Haziran 2010, ss. 167-190.

YUMUŞAK, İbrahim Güran. “Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi”, **II. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**, Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayını, Beta Yayıncılık, Derbent, 17-18 Mayıs 2003, ss. 139-151.

YÜKSEL, Melek Onaran. **Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitsizliği**, Beta Yayın, İstanbul, 2000.

ZEYTİNOĞLU, Erol. **Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Sistemler**, MİM Matbaacılık Yayını, 2.Baskı, İstanbul, 1998.

EKLER

Ek 1: Türkiye'deki Kadın Emegi ve İstihdamı Alanındaki Kamu, Özel Sektör, Sendikalar, Ulusal ve Uluslararası Kurumlar:

I. Kamu Kurum ve Kuruluşları

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)

Başbakanlık GAP Bölge Kalkınma İdaresi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM)

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)

Halk Bankası

Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM)

Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
(KOSGEB)

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü (SHÇEK)

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı

Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR)

II. Meslek Örgütleri

1. Odalar

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK)

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD)

Türkiye Mimar ve Mühendisler Odası Birliği (TMMOB)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)

2. Sendikalar

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)

HAK-İŞ Konfederasyonu

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ)
Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF)

III. Kadın Örgütleri

1. Girişimci Kadın, İş Kadını, Kadın Dernekleri, Kooperatifler, Gruplar

Adana İş Kadınları Derneği (İŞKAD)
Adıyaman Anadolu Kadınlar Derneği (AKAD)
Antalya İş Kadınları Derneği (ANTİKAD)
Bağlar Belediyesi Kardelen Kadın Evi
Bağlar Kadın Kooperatifi
Balıkesir İş Kadınları Derneği (BAİKAD)
Batman-Selis Kadın Danışma Merkezi
Çanakkale Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği (ELDER)
Çanakkale Kadın Girişimciler Kooperatifi
Denizli Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği (GİKAD)
Diyarbakır İş Kadınları Derneği (DİKAD)
Diyarbakır Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (DİKASUM)
Diyarbakır Kibele Kadın Kooperatifi
Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (EKAM)
Erzurum Girişimci Kadınlar Derneği (ER-KADIN)
Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu
Güneydoğu İş Kadınları Derneği
İzmir Girişimci Kadınlar Derneği (GİRKADE)
Kadın Girişimciler Derneği (KAGİD)
Kadın Mühendisler e-grubu
Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği
Mardin İpekyolu Kadın Kooperatifi
Mersin Girişimci İş Kadınları Derneği (GİŞKAD)
Muş İli Kadın Girişimciler Derneği
Siirt Kurtalan Kadın Dayanışma Derneği
Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)

Umut Işığı Kadın Kooperatifi
Van Bostaniçi Kadın Destekleme, Çevre, Kültür Kooperatifi
Van Kadın Derneği (VAKAD)
Virankent Belediyesi Kadın Merkezi
Yaşam Kadın, Çevre, Kültür Kooperatifi
Yerel Gündem 21 Kadın Kent Meclisleri

2. Vakıflar

Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı (ÇKGV)
Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV)
Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)
Kadın Merkezi Vakfı (KA-MER)

IV. Sivil Toplum Kurumları

Grameen Bank - Diyarbakır Projesi
Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV)

V. Uluslararası Kurumlar

Avrupa Birliği Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
Uluslararası Çalışma Örgütü