

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**OECD ÜLKELERİNDE EMEK PİYASASI GÖSTERGELERİNİN
CİNSİYETE GÖRE İNCELENMESİ**

**GÜLŞAH TURŞUCU
1188107105**

**TEZ DANIŞMANI:
Dr. Öğr. Üyesi Esin Cumhuri YALÇIN**

ARALIK-2021

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OECD ÜLKELERİNDE EMEK PİYASASI GÖSTERGELERİNİN
CİNSİYETE GÖRE İNCELENMESİ**

GÜLŞAH TURŞUCU
1188107105

TEZ DANIŞMANI:
Dr. Öğr. Üyesi Esin Cumhuri YALÇIN

ARALIK-2021

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

(İmza)
Gülşah TURŞUCU
.../.../2021

ÖZ

OECD ÜLKELERİNDE EMEK PİYASASI GÖSTERGELERİNİN CİNSİYETE GÖRE İNCELENMESİ

Turşucu, Gülşah

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Esin Cumhuri YALÇIN

Aralık, 2021

Araştırma, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının emek piyasası göstergelerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışmaya konu olan örneklem OECD üyesi olan 35 ülkeden oluşmaktadır. Çalışmada 2013-2018 yılları arasında Daha İyi Yaşam Endeksi göstergelerinden emek piyasaları alt göstergeleri değişken olarak belirlenmiştir. Emek piyasası göstergeleri olarak emek piyasasına olan güvensizlik, istihdam oranı, uzun dönem işsizlik oranı, işe bağlı kazanç ve işe olan güven değişkenleri ele alınmıştır. Analizde OECD ülkeleri ele alınarak kadınlar ve erkekler olmak üzere iki grup olarak veri setleri oluşturulmuştur. İlgili veri seti OECD veri tabanından elde edilmiştir. Cinsiyete göre emek piyasası göstergeleri arasında istatistiki olarak farklılığın sınanması için iki bağımsız örneklem t testi ve Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Analizler SPSS 21 paket programı ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde 2013, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yılları için erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarının kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer göstergeler olan emek piyasasına olan güvensizlik, uzun dönemli işsizlik oranı ve işe olan güven değişkenlerinde cinsiyetler arası bir fark olmadığı da elde edilen bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Emek Piyasası, Toplumsal Cinsiyet, OECD.

ABSTRACT

GENDER BASED ANALYSIS OF LABOR MARKET INDICATORS IN OECD COUNTRIES

Turşucu, Gülşah

Master Thesis, Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Esin Cumhuri YALÇIN

December, 2021

The research aims to measure the effect of gender discrimination on labor market indicators. The sample subject to the study consists of 35 countries.. In the study, labor market sub-indicators, one of the Better Life Index indicators, were determined as variables between 2013-2018. As labor market indicators, labor market insecurity, employment rate, long-term unemployment rate, work-related earnings and job security are discussed. In the analysis, data sets were created in two groups, women and men, by considering OECD countries. The relevant data set was obtained from the OECD database. To test the statistical difference between the labor market indicators by gender, the Mann-Whitney U test and independent two sample-t test were applied. Analyzes were made with the SPSS 21 package program. When the results of the research are examined, it is seen that the employment rate and work-related earnings of men are higher than the employment rate and work-related earnings of women for the years 2013, 2014, 2015, 2016 and 2017. Results showed that there is no difference between genders in the variables of labor market insecurity, long-term unemployment rate and job security, which are other indicators.

Keywords: Labor Market, Gender, OECD.

ÖNSÖZ

Bu tezin ortaya çıkabilmesinde teşekkürü bir borç bildiğim kıymetli kişiler bulunmaktadır. İlk teşekkürüm; bu süreçte bilgi, birikim, tecrübesini ve sonsuz sabrını benden esirgemeyen tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Esin Cumhuriyet YALÇIN için, kendisine minnettarım. Bu zorlu süreçte bana gösterdiği anlayışlı tavrı ve desteği için teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen annem Yasemin KIRKIM ve babam Erhan KIRKIM’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmam boyunca bana karşı gösterdiği sabır, anlayış ve gereken zamanı yaratarak tezimi bitirmemi sağladığı için kıymetli eşim Serkan TURŞUCU’ya çok teşekkür ederim. Bu süreçte hayatımıza giren oğlum Ayaz’ım. Herşey sizinle güzel. İyi ki varsınız...

Gülşah TURŞUCU

Aralık 2021

Kırklareli

İçindekiler

ÖNSÖZ	vi
KISALTMALAR	ix
TABLolar LİSTESİ	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
EME K PİYASASI VE GÖSTERGELERİ	3
1.1 Emek Piyasası Kavramı.....	3
1.2 Emek Piyasasını Diğer Piyasalardan Ayıran Özellikler	5
1.2.1 Piyasaların Çok Sayıda Oluşu	5
1.2.2 Tek Bir Merkezi Fiyatın Olmaması.....	6
1.2.3 İşçilerin Homojen Olmaması	6
1.2.4 İstihdam İlişkisinin Sürekliliği.....	6
1.2.5 İşçinin Emegi ile Birlikte Kendisini de Sunması	7
1.2.6 İşçilerin Pazarlık Güçlerinin Az Olması	7
1.2.7 Emek Talebinin Türetilmiş Bir Talep Olması.....	7
1.2.8 Emegin Stoklanamaması	8
1.2.9 Fiyat-Arz İlişkisinin Farklılık Göstermesi.....	8
1.3 Emek Piyasasının Göstergeleri	8
1.3.1 İşgücüne Katılma Oranı	9
1.3.2 İstihdam Oranı	11
1.3.3 İşe Bağlı Kazançlar (Ücretler)	14
1.3.4 İşsizlik Oranı	16
1.3.5 Uzun Süreli İşsizlik Oranı	18
1.3.6 Emek Piyasasına Olan Güvensizlik	20
İKİNCİ BÖLÜM.....	23
TOPLUMSAL CİNSİYET VE EME K PİYASASI İLİŞKİSİ	23
2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı	23
2.2 Toplumsal Cinsiyete İlişkin Kavramsal Çerçeve	25
2.3 Toplumsal Cinsiyetin Emek Piyasasına Yansıması	31
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	39
UYGULAMA	39
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	39
3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Verisi.....	44
3.3. Araştırmanın Hipotezleri	46

3.4. Araştırmanın Kısıtları	47
3.5. Araştırmanın Bulguları	47
3.6. Tartışma ve Öneriler	54
SONUÇ	57
KAYNAKÇA.....	59



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
EUROSTAT	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
İO	: İstihdam Oranı
GAD	: Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma Yaklaşımı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İOG	: İşe Olan Güven
EPOG	: Emek Piyasasına Olan Güvensizlik
USİO	: Uzun Süreli İşsizlik Oranı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
İBK	: İşe Bağlı Kazanç
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WID	: Kalkınmada Kadın Yaklaşımı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranının Seyri	10
Tablo 2 OECD Ülkelerinde İstihdam Oranının Seyri	13
Tablo 3 OECD Ülkelerinde Ücretlerin Seyri	15
Tablo 4 OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranının Seyri.....	17
Tablo 5 OECD Ülkelerinde Uzun Süreli İşsizlik Oranının Seyri	19
Tablo 6 Yazında Cinsiyete Dayalı Emek Piyasası Göstergelerine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezler.....	39
Tablo 7 Yazında Cinsiyete Dayalı Emek Piyasası Göstergelerine Yönelik Yapılan Makaleler.....	40
Tablo 8 Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 9 Normallik Testi Sonuçları	48
Tablo 10 H_1 Hipotezine İlişkin Bulgular.....	49
Tablo 11 H_2 Hipotezine İlişkin Bulgular.....	50
Tablo 12 H_3 Hipotezine İlişkin Bulgular.....	51
Tablo 13 H_4 Hipotezine İlişkin Bulgular.....	52
Tablo 14 H_5 Hipotezine İlişkin Bulgular.....	52
Tablo 15 H_6 Hipotezine İlişkin Bulgular.....	53

GİRİŞ

Çalışma yaşamı günümüz çalışma toplumunda bireyin kendini ifade edebilme, toplumsal alanda yer alabilme ve kendini gerçekleştirebilme noktalarında en önemli gösterge niteliğindedir. Dolayısıyla emek piyasalarına katılabilen, gelir elde edebilen, emek piyasasında güvende olabilen ve işsizlikle uzun süre mücadele etmek zorunda kalmayan bir birey, hem kendini gerçekleştirebilen hem de toplumun bir ferdi olabilen birey konumundadır. Ancak bahsi geçen bu göstergeler toplumun her kesimine eşit şekilde ulaşmamaktadır. Asimetrik bilgi sorunu, yoksulluğun kümelenmesi ve toplumsal cinsiyet gibi kavramlar nedeniyle fırsatlar herkes için farklı şekillerde kendini göstermektedir.

Toplumun iki ana unsurundan biri olan cinsiyet kavramına dayalı ayrımcılık; gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmemiş tüm ülkelerin ana sorunlarından biridir. Toplumsal cinsiyet kavramına bağlı olarak sağlığa erişimden eğitime, ulaşım, teknoloji kullanımından emek piyasasına katılıma kadar birçok alanda toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kendini göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin sosyal ve kültürel açıdan özelliklerinin belirtilmesini, kadın ve erkeğin özellikleri arasındaki farkı toplumların ayırt etmesini, toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu toplumsal rolleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Genel itibariyle erkeğin gelir getiren konumda olduğu, kadının ise evden sorumlu olduğu düşüncesi temel alınarak geliştirilmiş ataerkil kültür ve toplum yapısı ekonominin ve toplumların gelişmesinin önündeki en büyük engel olarak kendini göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri birçok alanda kendini göstermeye devam ederken, emek piyasasına katılımda meydana gelen eşitsizlikler diğer eşitsizliklerin pekiştirilmesinde çok daha büyük neden olarak ortaya çıkmaktadır. Emek piyasasına katılabilenler sağlık sisteminden faydalanabilmekte, kendisi ve kendinden sonraki kuşaklar için eğitim standartlarını yükseltebilmekte, elde ettiği gelir vasıtasıyla insana yakışır bir

hayat yaşayabilmektedir. Bu nedenle emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çözülmesi, genel manada toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çözülmesindeki ana aktörlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Nitekim mevcut araştırma 2013-2018 yılları arasında OECD ülkelerinde seçilmiş emek piyasası göstergeleri için cinsiyetin fark yaratıcı etkisini incelemeyi hedeflemektedir. Gerçekleştirilen yazın araştırması sonucunda emek piyasası göstergelerinin toplu bir şekilde yıllara bağlı olarak cinsiyet temelli analiz edilmediği tespit edilmiştir. Bu açıdan mevcut araştırma, alandaki önemli bir boşluğu kapatma hedefindedir.

Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümü “emek piyasası ve göstergeleri” başlığını taşımaktadır. İlgili başlıkta, emek piyasası kavramı, emek piyasasını diğer piyasalardan ayıran özellikler ve emek piyasası göstergeleri alt başlıklarına yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümü “toplumsal cinsiyet ve emek piyasası ilişkisi” başlığını taşımaktadır. İlgili başlıkta, toplumsal cinsiyet kavramına ve toplumsal cinsiyetin emek piyasasındaki yansımalarına yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü ve son bölümü ise “uygulama” başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında; araştırmanın amacına, önemine, yöntemine, verisine, hipotezlerine ve bulgularına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

EMEK PİYASASI VE GÖSTERGELERİ

1.1 Emek Piyasası Kavramı

Emek piyasası kavramı, bir bedel karşılığında emek arz ve talebinin bulunduğu bir piyasa olarak nitelendirilmektedir. Bu piyasada arz ve talep kanunları geçerli olmaktadır. Bu bağlamda emek piyasası, emeğin arz ve talebinin karşılaştığı, emeğin bedeli olan ücretin ve çalışma şartlarının belirlendiği bir ortam olarak ifade edilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2013: 4).

Emek kavramı ise mal ya da hizmet sektörünün üretim aşamasında insanların sağlamış olduğu katkı olarak tanımlanmaktadır. Bu katkı bedensel olduğu gibi zihinsel olarak da sağlanabilmektedir. İnsanların üretime sağlamış oldukları katkının karşılığı ise ücret kavramı (emeğin bedeli) ile adlandırılmaktadır (Orhan ve Erdoğan, 2008: 227).

Adam Smith “Ulusların Zenginliği” adlı kitabında emek kavramına yer vermektedir ve emek kavramını değer kavramı ile eşdeğer olarak ifade etmektedir. Adam Smith’e göre emek, tüm şeylerin ilk fiyatı, onları satın almak için ödenen gerçek satın alma parasıdır. Dünyada var olan zenginliklerin birçoğu emekle satın alınmıştır. Smith, bu zenginliklerin altın ve gümüş yoluyla elde edilemeyeceğini vurgulamaktadır. Bu nedenle herhangi bir malın değer olarak nitelendirilebilmesi için emek harcanması gerekmektedir. Smith “*emeğin, tüm metaların mübadele değerinin gerçek ölçütü olduğu*” görüşünü savunmaktadır. Emek, değeri oluşturmada ölçü niteliği taşımaktadır. Bu nedenle metaların değeri her zaman kıyaslamaya tabi tutulmaktadır (Smith, 2017: 41-42).

Adam Smith metaların değerini kıyaslamaya tabi tutmakta ve bu kıyaslamayı bir örnek ile ifade etmektedir. “*Bir avcı toplumunda bir kunduzun öldürülmesi, bir geyiği öldürmek için gereken emeğin iki katı emeğe mal oluyorsa, doğal olarak, bir kunduz iki geyikle mübadele edilecek yani iki geyik değerinde olacaktır. İki günlük ya da iki saatlik emek ürününün, bir günlük ya da bir saatlik emek ürününden iki kat değerli*

olması doğaldır.” Örnekte de ifade edildiği gibi daha fazla emek harcanarak yapılan bir iş, daha fazla değer kazanmaktadır. Emegın bedeli de bu değere göre belirlenmektedir (Ardıç ve Aydın, 2011: 12-13).

Emek kavramının ilk temelleri endüstri öncesi toplumlarda Zirai (Tarım) Devrimi ile atılmış ve başlangıcından bu yana geçim sıkıntısı olarak ifade edilmiştir (Yüksel, 2014: 260-263). Endüstri toplumunun gelişı ile birlikte hem emek kavramı hem toplum yapısı dönüşüme uğramıştır. Tarım ve el sanatlarıyla uğraşan toplum biçimi köklü bir değışim yaşamıştır. Endüstri toplumunda sermaye ağırlıklı büyük fabrikalar inşa edilmiş, böylelikle kırsal kesimlerden kentlere göç edilmeye başlanmış ve zanaat ile uğraşan toplum fabrikaların vasıfsız veya yarı vasıflı işgücü haline gelmişlerdir. Bunun sonucunda eski lonca düzenleri yıkılmış ve toplumun çalışma düzenlerine ait değerler ortadan kaldırılmıştır. Endüstrileşmenin zamanla ilerlemesiyle birlikte çalışma hayatında yeni bir sınıf ortaya çıkmıştır. Bu sınıfı hizmet sektörü oluşturmuş ve orta tabaka olarak ifade edilmiştir. 20. yüzyılda ortaya çıkan Fordist-Kitle üretimi bu tabakayı ve hizmet sektörünü güçlendirmiştir. Bununla birlikte verimlilik ve refahta artış sağlanmıştır. 1970’li yıllarda petrol krizi yaşanmış, toplumlar ekonomik ve siyasal olarak büyük bir dönüşüm içine girmişlerdir. Endüstri toplumlarında hiç rastlanılmamış düzeyde enflasyon kavramı ile karşı karşıya gelmişlerdir. Yaşanan bu krizle birlikte Post-Endüstriyel dönemin temelleri atılmış ve yapısal bir dönüşüm yaşanmıştır. Çalışma hayatı yeniden yapılanmış ve enformasyon teknolojisi hakim olmuştur. Emegın temel özellikleri önemli ölçüde değışime uğramıştır. Teknoloji yaygınlaşmış, eğitim seviyesi yükselmiş, hizmet sektörü ve vasıflı işgücü artış göstermiştir (Bozkurt, 2014: 166-174).

Günümüzde bu kavramın ekonomik boyutlarının yanına, kültürel, sosyal ve psikolojik boyutları da eklemiştir. Maddi ihtiyaç unsurlarının yanında, maddi olmayan ihtiyaç unsurlarına da yer verilmiştir (Yüksel, 2014: 260-263).

Emek kavramı üretim faktörlerinin de bir ayağını oluşturmaktadır. Günümüz toplumlarının çoğunluğu geçimini beden gücüyle kazanmaktadır. Girişimci, sermaye ve doğal kaynakların yanında, toplumların geçimini sağlamak için göstermiş oldukları çaba da üretim faktörünün bir diğer unsurunu oluşturmaktadır. İktisadi faaliyetlerde, üretim faktörünün bir unsuru olan emek kavramı, emek piyasası kavramının da temelini oluşturmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 3).

Emek piyasalarının ekonomideki rolü önem taşımaktadır. İş arayan bireyler, kendi işgücüne ve vasıflarına uygun işler bulma imkanlarına sahipken, işverenler ise üretim faaliyetlerinde kullanabilecekleri, işin kriterlerine uygun vasıfta işgücünü seçme imkanına sahiptirler. Böylelikle emek piyasası, işçi ve işverenler için kolaylık sağlamaktadır (Lordoğlu vd., 2000: 33). Ülke ekonomisinde üretim faaliyetine katılacak olan emek miktarı ise, çeşitli faktörlere göre belirlenmektedir. Bu faktörleri; nüfus miktarı, nüfusun yapısı, çalışanlara sağlanan hukuki ve sosyal haklar ve ücret miktarı olarak sıralamak mümkündür (Unay, 1997: 10).

1.2 Emek Piyasasını Diğer Piyasalardan Ayıran Özellikler

Emek piyasaları, karşılıklı iki taraftan oluşmaktadır. Bir tarafı, emeği arz eden toplum oluştururken; diğer tarafı da emeği talep eden sermaye sahipleri oluşturmaktadır. Emeğin bedeli olan ücret kavramı ise bu iki taraf arasında belirlenmektedir. Karşılıklı iki taraf arasında belirlenen ücret, emek piyasasını diğer piyasalardan ayırmaktadır. Emek piyasası, mal ve hizmet piyasalarından farklı özellikler göstermektedir (Biçerli, 2016: 3). Bu özellikler dokuz madde halinde sıralanmaktadır.

1.2.1 Piyasaların Çok Sayıda Oluşu

Farklı işler, farklı emek piyasalarını meydana getirmektedir. Bu nedenle emek piyasası tek değildir. Emek piyasalarını meslek ya da coğrafi bölge olarak gruplandırmak mümkündür. Meslekler bakımından sınıflandırıldığında; garsonlar piyasası, bulaşıkçılar piyasası vb. şeklinde sıralanabilmektedir. Emek piyasaları, coğrafi bölge olarak gruplandırıldığında ise Türkiye emek piyasası, İstanbul emek piyasası vb. şeklinde sıralanabilmektedir. Emek piyasaları, meslek ve coğrafi bölge

olarak ele alındığında binlerce emek piyasası oluşabilmektedir. Nitekim bu piyasalar birbiri ile bağlantılı olup, bireylerin piyasalar arasında geçiş yapabilme özelliğine sahiptir (Işığışok, 2011: 4).

1.2.2 Tek Bir Merkezi Fiyatın Olmaması

Tarımsal mallar (buğday, şeker, vb.) ve hammaddeler, çok sayıda satıcısı olmasına rağmen genel olarak tek bir satış fiyatına sahiptir. Çok sayıda satıcının iletişim içinde olması fiyatları belli bir ortalama tutmaktadır. Ancak bu durum emek piyasalarında mümkün olmamaktadır. Gerek işçi gerek işveren tarafından bakıldığında, iki taraf içinde emek piyasası hakkında bilgi eksikliğinin mevcut olduğu söylenebilmektedir. Bu eksiklik de emek piyasalarının bir diğer özelliğini belirtmektedir. İşverenler, işçilerin sahip olduğu niteliklerin uygunluğunu belirleyemezken, işçiler de bulmuş oldukları işin kendilerine uygunluğunu değerlendirememektedirler (Işığışok, 2011: 4-5).

1.2.3 İşçilerin Homojen Olmaması

Hammadde ve yarı mamuller piyasada çok çeşitli markalar tarafından üretilmekte, fiziksel açıdan benzerlik göstermekte ve genel olarak standartlaştırılmış ürün olarak piyasaya sunulmaktadır. Bu özellik emek piyasasının bir farkını daha ortaya koymaktadır. Ürün standardize edilirken, emek bu kalıplara uymamaktadır. İşçilerin yaşı, cinsiyeti, zeka seviyesi, sahip olduğu özellikleri, yetenekleri, eğitimi, tecrübeleri vb. farklılık göstermektedir (Biçerli, 2000: 5).

1.2.4 İstihdam İlişkisinin Sürekliliği

Emek piyasasında, emek gücünün devamlılığı önem taşımaktadır. İşveren, işçinin pozisyonuna uygun niteliklerde eğitimini sağlamak ve buna karşılık eğitim maliyetini üstlenmekte, şirkete özel hususların çalışana aktarılmasını sağlamak, böylelikle işçinin işyeri ile uyum içinde olması ve piyasa koşullarına uygun çalışmasını beklemektedir. Bu nedenle işçinin işi bırakması ya da işten çıkarılması, işveren için kayıp olmaktadır. Aynı şekilde işçi açısından da bakıldığında; çalışma hayatının rutin bir şekilde

devam etmesi, çalışma arkadaşları ile uyum içinde olma, işyerinde kıdem sağlama, yıllık izin hakkı kazanma, emeklilik ve işten çıkarılma durumlarında güvence oluşturma vb. avantajlar sağlamaktadır. Aksi takdir de işçi için de sık sık iş değiştirmek bir kayıp haline dönüşmektedir (Biçerli, 2000: 5-6).

1.2.5 İşçinin Emeği ile Birlikte Kendisini de Sunması

Emek piyasasında, emek gücünün çalıştırılması işçi ile işveren arasında kişisel anlamda da bir ilişkiyi nitelemektedir. İşçi, bu piyasada istihdamını sağlarken emeği ile birlikte kendisini de sunmaktadır. Nitekim emek gücü, kişinin yeteneğini, deneyimlerini, kişiliğini, bilgi ve becerilerini, tecrübelerini vb. niteliklerini de kapsamaktadır. İşçi, çalıştığı ortamda emek gücü ile birlikte bütün bu niteliklerini de taşımaktadır. Gerek işçi gerek işveren açısından bakıldığında, sadece emek gücünü para ile değerlendirmeyip; işyerinin koşulları, işçi-işveren arasındaki ilişki ve yapılan pazarlık, çalışana insanca çalışma hakkı sunacak unsurları da karşılıklı olarak sağlamaları gerekmektedir (Işığışok, 2011: 5).

1.2.6 İşçilerin Pazarlık Güçlerinin Az Olması

Emek piyasalarında pazarlık gücü işverenin elinde bulunmaktadır. İşçiler buna kıyasla çok az bir pazarlık payına sahiptir. Genel olarak emek piyasasında iş arayan kesim, sağlanacak olan istihdam imkanından oldukça yüksektir. Bu nedenle işçinin pazarlık gücü az ve zayıftır. İşveren ise oldukça fazla olan iş başvurularından niteliklerine en uygun olanını seçme hakkına sahiptir. İşveren, çalışma şartlarını belirleme ve istihdam koşullarını sağlama bakımından pazarlık gücüne sahiptir. Sendikanın bulunmadığı ve bireysel ilişkilerin görüldüğü işyerlerinde ise bu durum daha hakimdir (Işığışok, 2011:6).

1.2.7 Emek Talebinin Türetilmiş Bir Talep Olması

Emek piyasalarında, emek talebinin türetilmiş olma özelliği bu piyasayı diğer piyasalardan farklı kılmaktadır. Mal ve hizmet piyasalarında sağlanan faydaya göre talep yapılmaktadır fakat emek piyasalarında bu durum

farklılık göstermektedir. Nitekim emek piyasasında talep üretilmiş bir nitelik taşımakta ve mal ve hizmet üretimine bağlı olmaktadır. Bu özellik sayesinde emek piyasası ile diğer piyasalar arasında ilişki sağlanmaktadır. Piyasaların arasındaki bu ilişki nedeniyle, ekonomide mal ve hizmet talebinin artışı emek talebini de arttırmakta, aksi yönde mal ve hizmet talebinde meydana gelen azalma, emek talebini de azaltmaktadır (Biçerli, 2000: 8-9).

1.2.8 Emegın Stoklanamaması

Üretilen malların ilerleyen zamanlarda satışa sunulması amacıyla stoklanması mümkündür. Üretici malını zaman içerisinde artan fiyatlarla satıp kar amacına ulaşabilmektedir. Fakat aynı durum emek sahibi için mümkün değildir. Emek gücü saklanabilir, biriktirilebilir ya da stoklanabilir nitelikte değildir. İşçinin gelir elde etmesi ve yaşamını devam ettirebilmesi için çalışması gerekmektedir. Emegini değerlendirmeyip, ilerleyen zamanlarda kar elde etme amacıyla çalışmaması rasyonel bir bakış açısı değildir (Biçerli, 2016: 8-9).

1.2.9 Fiyat-Arz İlişkisinin Farklılık Göstermesi

Emek piyasalarını diğer piyasalardan farklı kılan bir başka özellik de fiyat-arz ilişkisinin farklılık göstermesidir. Mal piyasalarında bir malın fiyatı artarken, o malın arzı da artış göstermektedir. Emek piyasalarında emegın bedeli (ücret) arttığında, emegın arzı da artış göstermektedir. Fakat fiyatın azaldığı durumlarda piyasalar farklı tepkiler göstermektedir. Mal piyasalarında bir malın fiyatı düştüğü zaman, malın arzı da azalma gösterirken, emek piyasalarında ise emegın bedeli düştüğü zaman, emegın arzı artış göstermektedir (Biçerli, 2016: 8-9).

1.3 Emek Piyasasının Göstergeleri

Emek piyasalarının oluşumunda çeşitli göstergeler mevcuttur. Bu göstergeler; işgücü, işgücüne katılma oranı, istihdam, istihdam oranı, işsizlik, uzun süreli işsizlik, işsizlik oranı, nüfus, aktif nüfus, çalışma çağındaki nüfus, emek piyasasına olan güvensizlik ve ücretler olarak

sıralanabilmektedir. Çalışmada bu göstergeler arasından analize konu olan “işgücüne katılma oranı”, “istihdam oranı”, “ücretler”, “işsizlik oranı”, “uzun süreli işsizlik oranı”, “emek piyasasına olan güvensizlik” göstergeleri seçilmiş ve devam eden bölümde derinlemesine olarak incelenmiştir.

1.3.1 İşgücüne Katılma Oranı

Emek piyasasının temel göstergelerinden biri olan işgücüne katılma oranı, istihdam edilen ve iş arama sürecinde olan bireylerin oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranı olarak ifade etmektedir (Kara, 2011: 4).

Aktif nüfus tanımı literatürde, istihdam edilen ve işsizlik şartlarını taşıyan bireylerin, üretim faaliyetlerine katılmamış olsalar dahi üretme ihtimali olmaları durumundaki bireyleri de kapsamaktadır. Kısaca bu tanım işgücü olarak ifade edilmektedir (Öztürk ve Alp, 2020: 139). TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu)’e göre ise işgücü kavramı referans süresi aralığında, ekonomik mal ve hizmetlerin üretim faaliyetleri için emek arzında olan çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlamaktadır. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir (<https://www.tuik.gov.tr>).

İşgücüne katılma oranı, “iktisadi faaliyet oranı” olarak da adlandırılmaktadır. İşgücüne katılma oranının, ekonomi politikalarının yapılanmasında ve uygulamaya konulmasında önemi büyüktür. İşgücüne katılma oranında meydana gelen artış, ekonomik faaliyet oranında da artış olduğunu ifade etmektedir. İşgücüne katılma oranında görülen azalış ise, aktif nüfusun daha geniş bir kısmının ekonomik faaliyetlerin dışında kaldığı anlamını taşımaktadır (Gündoğan, 2013: 12).

İşgücüne katılma oranı, emek piyasası ile ilgili politikaların oluşumunda en önemli faktörü oluşturmaktadır. Fakat tek başına yeterli olmamaktadır. Ülke ekonomilerinde emek piyasalarının değerlendirilebilmesi için, işgücüne katılma oranının yanında diğer parametrelerin de bilinmesi gerekmektedir (Gündoğan, 2013: 13).

İşgücüne katılma oranı aşağıdaki formül vasıtasıyla hesaplanmaktadır.

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = (\text{İşgücü} / \text{Aktif Nüfus}) \times 100$$

Aşağıdaki tabloda 1960-2019 yılları arasında OECD (Ekonomik Kalkınma ve Ticaret Birliği Örgütü) ülkelerinde kadın, erkek ve toplam veriler baz alınarak işgücüne katılma oranının seyri verilmiştir.

Tablo 1 OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranının Seyri

Yıllar	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
1960	40,4	87,3	63,5
1961	40,9	87,1	63,6
1962	40,9	86,5	63,3
1963	39,0	81,2	59,5
1964	39,3	80,8	59,5
1965	39,8	80,5	59,6
1966	40,7	80,9	60,2
1967	41,8	81,1	60,4
1968	46,0	82,1	63,2
1969	46,6	81,8	63,4
1970	44,8	82,6	62,9
1971	43,9	81,9	62,2
1972	43,3	82,0	61,9
1973	44,2	81,8	62,3
1974	44,5	81,7	62,5
1975	44,6	80,4	61,9
1976	45,3	80,0	62,1
1977	46,6	80,0	62,8
1978	47,3	79,7	63,0
1979	48,1	79,6	63,4
1980	48,4	79,1	63,3
1981	48,7	78,7	63,3
1982	49,4	78,2	63,4
1983	49,5	77,9	63,3
1984	49,6	77,3	63,0
1985	50,2	77,0	63,2
1986	50,9	76,7	63,5
1987	51,8	76,7	63,9
1988	51,4	76,9	63,8
1989	52,3	76,9	64,3
1990	52,7	76,8	64,5
1991	51,8	77,3	64,2
1992	52,5	77,1	64,5
1993	51,4	76,0	63,5
1994	52,1	75,7	63,7
1995	51,5	74,8	62,9
1996	51,5	74,8	62,9
1997	51,9	74,8	63,1
1998	52,0	74,7	63,1
1999	51,3	73,6	62,2
2000	51,1	73,0	61,8

Yıllar	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
2001	51,2	73,0	61,8
2002	50,0	71,5	60,4
2003	50,0	71,2	60,2
2004	50,1	71,0	60,2
2005	50,4	71,1	60,4
2006	50,6	70,8	60,4
2007	50,8	70,9	60,5
2008	51,0	70,9	60,6
2009	51,3	70,4	60,5
2010	51,3	70,1	60,4
2011	51,4	69,8	60,3
2012	51,6	69,7	60,4
2013	51,7	69,5	60,3
2014	51,7	69,3	60,2
2015	51,8	69,2	60,2
2016	52,1	69,3	60,4
2017	52,3	69,3	60,6
2018	52,6	69,4	60,7
2019	53,1	69,5	61,1

Tablo 1 incelendiğinde 1960-2019 yılları arasında işgücüne katılma oranı kadınlarda yıllara göre bir artış gösterirken, erkeklerde işgücüne katılma oranı düşme eğilimindedir. Bu durumda yıllara göre kadınların işgücüne katılma oranı giderek yükselen bir seyir gösterdiği ifade edilebilmektedir.

1.3.2 İstihdam Oranı

Emek piyasasının temel göstergelerinden bir diğeri olan istihdam, ekonominin belli bir döneminde üretimin emek, sermaye, toprak ve girişimcilik faktörlerinin kullanım ölçüsünü ifade eden bir kavramdır. İstihdam kavramı oldukça geniş kapsamlıdır. İstihdamın tanımını dar ve geniş anlam olmak üzere iki şekilde ifade etmek mümkündür. Dar anlamda istihdam tanımına bakıldığında, üretim faaliyetlerinde emek faktörünün kullanılması anlamına gelmektedir. Geniş anlamda istihdam ise yapılan üretim faaliyetlerinde emek, sermaye ve toprak faktörlerinin kullanım ölçüsünü ifade etmektedir. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki çalışan nüfus istihdamı oluşturmaktadır. İstihdam, çalışanların gelir elde etme, ihtiyacını karşılama, insanca yaşama hakkı kazanmasını sağlayan bir araç olarak da ifade edilmektedir (Ataman, 2000: 10).

Ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak çalışan, kendi adına ya da işveren olarak veya ücretsiz aile işçisi pozisyonunda referans süresi aralığında en az bir saat olmak koşuluyla bir faaliyette bulunan, belli bir menfaat sağlayan ya da buna karşılık kayıtlı/kayıtsız veya ayni/nakdi gelir elde eden bireyler istihdamda olarak kabul edilmektedir. Aynı şekilde işiyle bağlantısını kesmemiş fakat çeşitli nedenlerle referans süresi aralığında işinde olamayan bireyler de istidamda olarak kabul edilmektedir (<https://www.tuik.gov.tr>).

İstihdam kavramı, bütün üretim unsurlarını kapsamaktadır. Çoğunlukla üretim faaliyeti içerisinde yer alan insan unsurunu yani iş gücünü ifade eder. Söz konusu işgücünün istihdam edilmesi demek aynı zamanda da diğer üretim unsurlarının istihdam edildiği anlamına gelir (Pekin, 2014: 3).

İşgücünün üretim faaliyetlerine katılması, aynı zamanda diğer üretim unsurlarının da harekete geçmesi demektir. Bu bakımdan ekonomik amaçla kurulmuş olan işletmelerin kazanç elde etme, kar maksimizasyonu sağlama amaçlarından yola çıkarsak, bu amaçlarını yerine getirmek için üretim unsurlarının eksiksiz olarak bir arada bulunmasını sağlamak durumundadırlar (Uzun, 2015: 3). Üretim unsurlarının eksiksiz olarak sağlanması, işverenin kazancını sağlarken, çalışan bireylerin üretim faaliyetlerinde etkinliğini arttırmaktadır ve çalışma potansiyelinde olan bireyler için de istihdam imkanı sağlamaktadır (Öztürk ve Alp, 2020: 139).

İstihdam konusunun en önemli göstergesi istihdam oranıdır. Bu oran ekonominin belli bir referans süresinde aktif nüfus içinde istihdam edilen kesimini belirtmektedir. İstihdam edilen kesimin aktif nüfusa oranı ile sayısal ağırlığı ortaya çıkmaktadır (Işığışok, 2011: 22; Etcı ve Karagöl, 2019: 62). İstihdam oranı, aşağıdaki formül vasıtasıyla hesaplanmaktadır;

$$\text{İstihdam Oranı} = (\text{İstihdam Edilenler} / \text{Aktif Nüfus}) \times 100$$

Araştırmada emek piyasası göstergelerinden biri olan istihdam oranına değinilmiştir ve bu kapsamda OECD ülkelerinde 1960-2019 yılları arasında kadın, erkek ve toplam istihdam oranlarının seyri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2 OECD Ülkelerinde İstihdam Oranının Seyri

Yıllar	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
1960	38,1	82,8	60,1
1961	37,9	81,7	59,4
1962	38,3	82,3	59,9
1963	36,6	77,3	56,4
1964	37,0	77,4	56,7
1965	37,7	77,6	57,1
1966	38,8	78,6	58,2
1967	39,8	78,7	58,2
1968	44,5	80,2	61,6
1969	45,1	80,1	61,8
1970	43,3	80,4	61,1
1971	42,2	79,3	60,0
1972	41,6	79,4	59,8
1973	42,5	79,6	60,4
1974	42,6	79,2	60,3
1975	42,0	76,6	58,7
1976	42,6	76,4	58,9
1977	43,6	76,4	59,5
1978	44,4	76,2	59,8
1979	45,1	76,2	60,2
1980	45,3	75,1	59,7
1981	45,3	74,2	59,4
1982	45,4	72,6	58,6
1983	45,2	71,9	58,2
1984	45,4	71,5	58,1
1985	46,0	71,4	58,3
1986	46,7	71,3	58,7
1987	47,6	71,6	59,3
1988	47,4	72,2	59,5
1989	48,5	72,5	60,3
1990	49,0	72,5	60,5
1991	48,0	72,6	60,0
1992	48,3	71,7	59,7
1993	47,2	70,4	58,5
1994	47,8	70,2	58,7
1995	47,3	69,6	58,2
1996	47,4	69,7	58,3
1997	47,9	70,0	58,6
1998	48,1	70,0	58,8
1999	47,6	69,1	58,0
2000	47,6	68,8	57,9
2001	47,5	68,4	57,7
2002	46,2	66,6	56,0
2003	46,2	66,2	55,8
2004	46,3	66,1	55,9
2005	46,7	66,4	56,2

Yıllar	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
2006	47,3	66,6	56,6
2007	47,6	67,0	57,0
2008	47,7	66,6	56,9
2009	47,1	64,4	55,5
2010	47,0	64,0	55,2
2011	47,1	64,2	55,4
2012	47,3	64,2	55,5
2013	47,5	64,0	55,5
2014	47,7	64,3	55,7
2015	48,1	64,6	56,1
2016	48,6	65,0	56,5
2017	49,1	65,4	57,0
2018	49,6	65,7	57,4
2019	50,2	65,9	57,8

Tablo 2'ye göre 1960-2019 yılları arasında OECD ülkelerinin toplam istihdam oranı verilerine baktığımızda, bu oranının yıllara göre dalgalandığı görülse de %1-5 oranındaki iniş-çıkışlar ile aynı seyrinde devam ettiği görülmektedir. Fakat 1960-2019 yılları arasındaki kadın istihdam oranı değerlerini incelediğimizde kadınların istihdamdaki payının gittikçe arttığını ve bu oranın 1960 yılında %38,1 iken 2019 yılında %50,2'ye ulaştığı görülmektedir. Bunun yanında erkek istihdam oranlarını incelediğimizde, 1960'dan bugüne kadar bir düşüş yaşandığı, 1960 yılında %82,8 olan değer 2019 yılında %65,9'a kadar gerilediği görülmektedir. Buna bağlı olarak toplam verilerdeki durağanlık, kadının istihdamdaki yerinin arttığını gösterirken, erkek istihdam oranlarındaki düşüşü de ifade etmektedir.

1.3.3 İşe Bağlı Kazançlar (Ücretler)

Emek piyasasının önemli göstergelerinden bir diğeri de ücretlerdir. Ücretler, günümüzün ekonomik ve toplumsal sorunlarının konusunu oluşturmaktadır. Toplumlarda, sanayideki gelişmeler ile birlikte çalışan işçi sayıları her geçen gün artış göstermektedir. İşçilerin yaşam standartlarını oluşturan ve tek geçim kaynağı olan ücret, ekonomik hakların temel sorunu haline gelmektedir (Ansal vd., 2000: 151-155). Ücret ile ilgili tartışmalar iktisat tarihinde önemli bir yere sahiptir ve bu nedenle ücretin çeşitli tanımlamaları yapılmaktadır. Ulusların Zenginliği adlı kitabında Adam Smith ücreti, emeğin doğal karşılığı olarak ifade ederken (Smith, 2011: 41-

42), Karl Marx ise ücreti, emek gücünün fiyatı olarak ifade etmektedir (Marx, 2019: 40). Ücret kavramı, üretim faktörlerinin bir ayağı olan emeğin fiyatı olarak tanımlanmaktadır ve ekonomik yaşam içerisinde önemli bir yere sahiptir. Ücret, çalışan insanların emeği karşılığı aldığı bedel, elde ettiği gelir, yaşam standartlarını belirleyen bir faktör, ekonomiyi etkileyen bir unsur ve sosyal adaletin tanımlayıcısı olarak nitelendirilmektedir (Öztürk, 2005: 30). Ücret, gelir dağılımına etkisi ve üretim faktörlerinin ekonomiye olan etkisi açısından toplumlarda, toplumsal ve ekonomik politikalara konu olmaktadır. Bu nedenle ücret ve ücret düzeylerinin açıklanması birçok kuramın ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır. Bu kuramlardan önde gelenleri doğal ücret kuramı, Marksist ücret kuramı, ücret fonu kuramı, pazarlık kuramı ve marjinal verimlilik kuramı olarak sıralanmaktadır. Fakat ücretleri etkileyen faktörlerin çeşitlilik göstermesi sebebiyle geleneksel ücret kuramları, ücret düzeylerini açıklama da yeterlilik gösterememişlerdir. Bu nedenle, yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımların da önde gelenlerini satın alma gücü kuramı, içerdekiler-dışardakiler kuramı, doğal işsizlik oranı kuramı, zımni sözleşme kuramı ve etkin ücret kuramı olarak sıralamak mümkündür (Öztürk, 2005: 31).

Aşağıdaki tabloda 2013-2017 yılları arasında OECD ülkelerinde ortalama ücretlerin seyri verilmiştir.

Tablo 3 OECD Ülkelerinde Ücretlerin Seyri

Yıllar	Kadın (US Dollar)	Erkek (US Dollar)	Toplam (US Dollar)
2013	32.275	39.641	34.466
2014	35.109	44.150	41.010
2015	31.875	40.250	36.118
2016	34.889	44.126	40.974
2017	37.430	46.728	44.290
2018	-	-	43.241

Tablo 3 incelendiğinde ilgili tüm yıllarda erkeklerin ortalama ücretlerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla erkeklerin ortalama ücretleri genel ortalamanın da üstündedir.

1.3.4 İşsizlik Oranı

Emek piyasasının göstergelerinden bir diğeri de işsizlik oranıdır. İşsizlik oranı uluslararası düzeyde önem taşımaktadır. Bu nedenle işsizlik dünya ülkelerinin en büyük sosyo-ekonomik sorunlarından birini oluşturmaktadır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yaşanan sosyo-ekonomik sorunların en başında yerini almaktadır. İşsizlik oranı, çalışacak bir işi olmayan, iş arayan bireylerin oranını ifade etmektedir (Biçerli, 2016: 427). Bu oran, ülke ekonomisinde çalışmak isteyen ve iş arama faaliyetinde bulunan bireylerin, istihdam etme, devamlılık ve kalkınma hedeflerine ulaşmalarını ölçmek için kullanılmaktadır (ILO, 2019). İstihdamda olmayan, ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak referans süresi aralığında hiçbir iktisadi faaliyette bulunmayan, ücretsiz aile işçisi ya da bir menfaat karşılığı hiçbir işte çalışmamış olan ve son dört hafta sürecinde iş bulabilmek için iş arama kanallarından iş başvurusu yapmış olup, işe çağırıldığı takdirde iki hafta içinde işe başlayabilecek olan bireyler işsiz olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca TÜİK kendisine iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş, fakat işbaşı yapabilmek için eksiklerinin tamamlanmasını bekleyen bireylerden 15 gün içinde işine başlayabilecek olanları da işsiz olarak nitelendirmektedir (www.tuik.gov.tr). İşsizlik genel bir tanımla, istek, arzu ve becerisine sahip olduğu halde piyasa ücret seviyesinde bir iş bulamama hali olarak ifade edilmektedir (Ataman, 2000: 14). Piyasada oluşan işlerin sayısı, ekonomik duruma bağlı olarak değişmektedir. Eğer işsizlik oranlarında bir düşüş var ise, bu üretim ve satış rakamlarının yükseldiğini belirtmektedir. Aksi halde işsizlik oranlarında bir yükseliş var ise, bu üretim ve satış rakamlarının düştüğünü göstermektedir (Biçerli, 2016: 427). İşsizlik oranı aşağıdaki formül vasıtasıyla hesaplanmaktadır;

$$\text{İşsizlik Oranı} = (\text{İşsizler} / \text{İşgücünde Olanlar}) \times 100 \text{ veya}$$

$$\text{İşsizlik Oranı} = [\text{İşsizler} / (\text{İstihdam Edilenler} + \text{İşsizler})] \times 100$$

Aşağıdaki Tablo 4, OECD ülkelerinde 1960-2019 yılları arasında kadın, erkek ve toplam veriler baz alınarak işsizlik oranının seyrini göstermektedir.

Tablo 4 OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranının Seyri

Yıllar	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
1960	5,9	5,1	5,4
1961	7,3	6,1	6,5
1962	6,2	4,9	5,4
1963	6,1	4,7	5,2
1964	5,8	4,2	4,7
1965	5,2	3,6	4,1
1966	4,5	2,8	3,4
1967	4,8	3,0	3,6
1968	3,3	2,3	2,6
1969	3,2	2,2	2,6
1970	3,4	2,7	3,0
1971	4,0	3,2	3,5
1972	3,9	3,1	3,4
1973	3,7	2,7	3,1
1974	4,2	3,1	3,5
1975	5,9	4,7	5,1
1976	5,9	4,6	5,1
1977	6,5	4,5	5,3
1978	6,3	4,4	5,1
1979	6,2	4,3	5,1
1980	6,5	5,1	5,6
1981	7,0	5,7	6,2
1982	8,0	7,2	7,5
1983	8,6	7,7	8,1
1984	8,5	7,4	7,8
1985	8,4	7,3	7,7
1986	8,2	7,1	7,6
1987	8,0	6,7	7,2
1988	7,7	6,1	6,7
1989	7,2	5,7	6,3
1990	7,0	5,6	6,2
1991	7,3	6,1	6,6
1992	8,1	7,0	7,5
1993	8,3	7,4	7,8
1994	8,3	7,3	7,7
1995	8,2	7,0	7,5
1996	8,0	6,8	7,3
1997	7,8	6,4	7,0
1998	7,5	6,3	6,8
1999	7,2	6,2	6,6
2000	6,9	5,8	6,3
2001	7,2	6,3	6,7
2002	7,6	6,9	7,2
2003	7,6	7,0	7,3
2004	7,6	6,8	7,2
2005	7,3	6,5	6,9
2006	6,5	5,9	6,2
2007	6,2	5,6	5,9
2008	6,4	6,0	6,2
2009	8,1	8,6	8,4
2010	8,4	8,6	8,5
2011	8,2	8,0	8,1
2012	8,3	7,9	8,1

Yıllar	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
2013	8,2	7,9	8,0
2014	7,6	7,3	7,4
2015	7,0	6,7	6,9
2016	6,7	6,3	6,4
2017	6,2	5,7	5,9
2018	5,7	5,3	5,5
2019	5,6	5,3	5,4

Tablo 4’e göre 1960-2019 yılları arasında OECD ülkelerinin işsizlik oranları incelendiğinde, 2008 yılında yaşanan Küresel Krizin işsizlik oranlarını etkilediği görülmektedir. 2009 yılı itibariyle işsizlik oranları artmış olup bu artış 2012 yılına kadar etkisini göstermiş ve 2013 yılı itibariyle düşüşe geçmiştir. Kadın ve erkek işsizlik verileri de bu oranlarla paralellik göstermektedir.

1.3.5 Uzun Süreli İşsizlik Oranı

İşsizliğin özel bir hali olan uzun süreli işsizlik, işsizlik süresinin 12 ay ve daha uzun süreli yaşanması durumudur. Nitekim uzun süreli işsizliğin tanımı, birçok farklı görüşün ortaya atılmasına sebep olmaktadır. Fakat Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun yapmış olduğu tanımlama en güvenilir olarak kabul edilmektedir. ILO uzun süreli işsizliği tanımlarken, kişilerin işsiz kalma sürelerini ölçüt olarak kabul etmektedir. ILO’nun uzun süreli işsizlik için yapmış olduğu tanıma göre bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olan kişiler “uzun süreli işsiz” olarak nitelendirilmektedir. ILO’nun yapmış olduğu bu tanımlama bütün ülkeler için geçerlilik taşımaktadır. Türkiye bakımından TÜİK çalışmalarında, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) çalışmalarında ve yine OECD çalışmalarında da bu görüş benimsenmektedir (Alabaş, 2007: 23).

Uzun süreli işsizlik, toplam işsizliğin bir parçası olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmalarda toplam işsizlik ile uzun dönemli işsizliğin bir paralellik gösterdiği belirtilmektedir. Bu işsizlik olgusu bütün ülkelerin en önemli sorunlarından biridir ve en önemli konuyu teşkil etmektedir (Alabaş, 2007: 24).

İşsizlik sürecinin bir yıl ve daha fazla olması, işsizliği daha yapısal bir sorun hale getirmektedir. Bu nedenle bireylerin üzerinde psikolojik ve ekonomik kaygılar meydana gelmektedir. Bu durumda bireyler bir taraftan topluma olan güvenlerini kaybetmekte, diğer taraftan ise sosyo-ekonomik düzene olan güvenlerini yitirmektedirler. Uzun bir işsizlik süreci yaşayan bireylerin çalışma hevesleri kırılmakta, varolan nitelikleri zedelenmekte ve işgücü piyasasına güvensizlik içine girmektedirler (Duruel, 2007: 376).

Dünyada uzun süreli işsizliğin artmasında birçok faktör rol oynamaktadır. Neo-liberal politikalarındaki hızlı ilerleme, küreselleşme düzeyindeki artış, bununla birlikte teknolojiye meydana gelen gelişmeler ve buna bağlı olarak sektörel alanlarda yaşanan değişimler bireyleri uzun süreli işsizlik gerçeği ile karşı karşıya bırakmaktadır (Aslan ve Aslan, 2017: 105).

Dünyada uzun süreli işsizliği etkileyen faktörlerin başında eğitim gelmektedir. Uzun süreli işsizliğin artmasına neden olan en önemli etken eğitimidir. Nitekim bireylerin eğitim seviyelerinin yüksek olması, daha çabuk iş bulabilme potansiyellerini yükseltecektir. Uzun süreli işsizliğe etki eden diğer faktörleri incelediğimizde ise, cinsiyet ve etnik kökenin de önem teşkil ettiği görülmektedir. Bununla birlikte bireyin kişisel ve demografik özellikleri, örneğin daha önce çalışmış olduğu iş kariyeri, nitelikleri ve yaşı da etken olarak sayılabilmektedir (Aslan ve Aslan, 2017: 112).

Tablo 5, OECD ülkelerinde 1983-2019 yılları arasında kadın, erkek ve toplam verileri ele alınarak uzun süreli işsizlik oranının seyrini göstermektedir.

Tablo 5 OECD Ülkelerinde Uzun Süreli İşsizlik Oranının Seyri

Yıllar	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
1983	26,3	28,2	27,3
1984	28,1	30,3	29,3
1985	30,3	32,0	31,2
1986	33,7	34,5	34,1
1987	35,8	35,4	35,6
1988	36,5	36,0	36,2
1989	35,2	33,3	34,2
1990	32,2	29,9	31,0
1991	28,9	25,8	27,2
1992	28,7	27,5	28,1
1993	32,1	30,1	31,0

Yıllar	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
1994	35,5	34,1	34,7
1995	34,5	32,6	33,5
1996	35,2	32,6	33,8
1997	35,3	33,5	34,4
1998	33,9	31,2	32,5
1999	32,5	30,0	31,1
2000	32,3	29,9	31,0
2001	30,5	27,9	29,1
2002	30,6	28,3	29,3
2003	31,3	29,6	30,4
2004	31,4	31,2	31,3
2005	31,8	31,6	31,7
2006	31,0	31,2	31,1
2007	27,3	27,5	27,4
2008	24,3	23,5	23,9
2009	23,7	22,4	23,0
2010	29,9	31,1	30,6
2011	31,9	33,1	32,6
2012	32,8	33,3	33,1
2013	33,9	34,3	34,1
2014	33,9	34,4	34,2
2015	32,0	32,9	32,5
2016	30,6	31,3	31,0
2017	29,6	29,6	29,6
2018	28,3	27,3	27,7
2019	26,5	25,3	25,8

Tablo 5'e göre 1983-2019 yılları arasında OECD ülkelerinin uzun süreli işsizlik oranları incelendiğinde hem kadınlarda hem de erkeklerde en yüksek uzun süreli işsizlik oranlarının 1980'lerin sonları ve 1990'ların başlarında gözlendiği görülmektedir. Diğer taraftan özellikle geçtiğimiz son on yılda erkeklerin kadınlara göre daha yüksek uzun süreli işsizlik oranına sahip olması dikkat çekicidir.

1.3.6 Emek Piyasasına Olan Güvensizlik

Emek piyasasının göstergelerinden biri de emek piyasasına olan güvensizliktir. Emek piyasasında bulunan işlerin sayısı, çalışmak isteyen bireylerin sayısına oranla daha azdır. Bu nedenle çalışmak isteyen bireyler, iş bulamamaktadır. Bu da emek piyasasında güvensizliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Güvensizlik yaratan bir diğer unsur ise, işverenin ya da sermaye sahibinin, emek sahibini istediği zaman işten çıkarabilmesinden doğan korkudur. Bireyin çalıştığı işyerinde kendini geliştirme,

pozisyonunda yükselme ve eğitim imkanının bulunmaması ve bireyin sahip olduğu vasfın işin niteliğine uymaması da güvensizlik unsurunun kapsamında yer almaktadır (Biçerli ve Canbey Özgüler, 2012: 5).

Emek piyasasına olan güvensizlik göstergesi, OECD'nin Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) verilerinde de yer almaktadır. Tanım itibarıyla, işsiz kalan bireylerin kazanmış oldukları ücretlerin yüzdesi olarak ölçülmekte ve kazanç kaybı olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda devlet, bireylerin işsiz kalma ve işsizlik sürelerinin uzun olması durumlarına karşı, oluşan kazanç kaybı karşılığında işsizlere mali destek sağlamalıdır. Nitekim işsiz bireyler, gelişmemiş ya da sosyal güvenlik ağlarına sahip olmayan ülkelerde bu destekten mahrum bırakılmaktadır (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI>).

İncelenen veriler ışığında emek piyasaları göstergeleri üzerinde cinsiyete dayalı bir farklılığın olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda bir sonraki bölümde toplumsal cinsiyet kavramı incelenmiş ve emek piyasasına olan yansımaları değerlendirilmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE EMEK PİYASASI İLİŞKİSİ

2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet (sex) kavramı biyolojik bir olgudur. Bu kavram kadın ve erkeğe doğuştan yüklenmiş olup kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklılıkları ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı ise sosyal yaşamda kadın ve erkeklerin toplumsal rolleri olarak ifade edilmektedir (Demirbilek, 2007: 13).

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin sosyal ve kültürel açıdan özelliklerinin belirtilmesini, kadın ve erkeğin özellikleri arasındaki farkı toplumların ayırt etmesini, toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu toplumsal rolleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik cinsiyetten farklı bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Bu kavram ile birlikte kadın ve erkek arasındaki bedensel güç ilişkisi sorgulanmaya, aralarındaki eşitsizlik anlamlandırılmaya çalışılmaktadır. Böylelikle feminist çalışma yapanlar tarafından toplumsal cinsiyet kavramının önemi giderek artış göstermektedir (Ecevit, 2012: 4).

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadının olduğu gibi erkeğin de yerini belirten bir kavramdır. Kadın ve erkeğe toplum tarafından belirli kalıplaşmış roller atfedilmiştir. Bu roller kadın ve erkeğin doğumundan itibaren başlamakta ve sosyal yaşamda bir kalıp halini almaktadır. Toplumdan da kadın ve erkeğin üzerine atfedilen bu rollere uyması beklenmektedir (Akın, 2007: 2-3).

Toplumsal cinsiyet rolleri, beraberinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığını getirmektedir. Bu bağlamda ayrımcılık kavramı, bireyin nitelikleri açısından dışlanması ve haklarından mahrum bırakılmasını ifade etmektedir. Nitelikleri bakımından örnek verilecek olursa, bireyin dili, dini, ırkı, cinsiyeti, anneliği, yaşlılığı, etnik kökeni gibi özellikler sayılabilmektedir (Kaya, 2014: 47). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ise, özellik açısından eşit olan kişilere cinsiyetine göre farklı davranılması durumudur (Çolak ve Altan, 2003: 23). Emek piyasalarında kadınların istihdam edilmeleri, terfi

almaları ve ücret düzeylerinin belirlenmesi erkeklerle farklılık göstermektedir. Çünkü erkek işgücüne verimliliğine göre değer verilirken, kadın işgücü verimlilik dışındaki faktörlerden etkilenmektedir. Bu bağlamda kadınların emek piyasasında ayrımcılığa maruz kaldığı açıkça söylenebilmektedir (Biçerli, 2016: 238).

Toplumsal cinsiyet kavramında, kadın ve erkek arasında yapılan bu ayrımcılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan, ataerkil bir toplum yapısında olunması ve kadının doğurma özelliğine sahip olması bu faktörlerin başında gelmektedir. Nitekim ataerkil bir yapıya sahip olan toplumlarda kadının rolü evin sınırları çevresinde oluşmaktadır. Kadına evin işlerini yapma görevi yüklenmektedir. Diğer yandan kadına biyolojik olarak çocuk doğurma özelliğinin yanında, çocuğa bakma, büyütme ve yetiştirme görevleri de yüklenmektedir. Bu sorumluluklar ise kadının rolünü daha da kısıtlamaktadır. Ataerkil yapıdaki toplumlarda, erkeğe ise dışarıda çalışma ve evin geçimini sağlama rolleri biçilmiştir. Böylelikle evdeki otorite de erkeğe yüklenmektedir. Bu durumda da kadının statüsü ikinci plana atılmaktadır (Akpınar, 2015: 5).

Toplumsal cinsiyet kavramı ile ortaya çıkan bu eşitsizliklerin sonucu olarak iki yeni kavram türetilmiştir. Biri toplumsal cinsiyette eşitlik, diğeri ise toplumsal cinsiyette hakkaniyet kavramlarıdır. Toplumsal cinsiyette eşitlik (gender equality) kavramı sosyal yaşamda kaynakların kullanımı, fırsatlardan ve hizmetlerden yararlanma da cinsiyet nedeni ile bireylere ayrımcılık yapılmamasını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyette hakkaniyet (gender equity) kavramı ise toplumda sorumlulukların ve kazançların kadın ve erkekler arasında hakkaniyetli olarak dağılımını ifade etmektedir (Akın, 2007: 2-3).

Cinsiyet ayrımcılığı en yaygın olarak, meslek edinmede, ücret düzeylerinde ve terfi alma durumlarında görülmektedir. Bazı işler daha en başında kadın ya da erkek işi olarak sınıflandırılmaya tabi tutulmaktadır. Hatta bu işe ait özellikler bir cinse yüklenmekte, karşı taraf bu vasıflardan yoksun olarak görülmektedir. Bunun yanında kadına yüklenen ailevi sorumluluklar da dikkate alınarak, kadınların işlerine yeterince önem veremeyeceği, evlenmesi durumunda geçici olarak çalışacağı düşünceleri ile

kadına daha işe girişte ayrımcılık yapılmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte çalışılan işte, yapılan iş aynı dahi olsa kadın ve erkeğe farklı ücret ödenmekte ve bu da ayrımcılığa neden olmaktadır (Nasır, 1997: 95). Kısaca toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kadınların cinsiyetleri sebebi ile uğradığı ayrımcılık olarak ifade edilebilir.

Kadınlar emek piyasasında, emek güçlerini arz ederken birçok sorunla karşı karşıya gelmektedir. Toplumsal cinsiyetin emek piyasasına yansımaları incelerken de bu durumun, kadının emek piyasasındaki konumunu etkileyen temel faktörler arasında yer aldığı görülmektedir.

2.2 Toplumsal Cinsiyete İlişkin Kavramsal Çerçeve

Toplumsal cinsiyet, sosyal yaşamda kadın ve erkeğin üzerine düşen sorumluluklar ve üstlenmiş oldukları rol olarak ifade edilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkların yanında, toplumun bizi nasıl gördüğü, algıladığı ve bizden beklenen davranışlarla ilgili bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Akın ve Demirel, 2003: 73).

Toplumsal cinsiyet kavramını bir başka ifade ile de Dökmen (2004) tanımlamıştır. Dökmen'e göre cinsiyet kavramı biyolojik bir olgu olduğu gibi, toplumsal cinsiyet kavramı da kültürel bir olguyu ifade etmektedir. Dökmen'e göre cinsiyet, *“bireyin biyolojisine göre belirlenen demografik bir kategori”*yi tanımlarken, toplumsal cinsiyet rolleri kavramını ise *“geleneksel olarak kadınlarla ve erkeklerle ilişkili olduğu kabul edilen ve uygun görülen kişilik özellikleri ve davranışları”* olarak tanımlamaktadır (Dökmen, 2004: 29-31).

Geçmişten günümüze kadar gelmiş her toplumun, kendine ait bir kültür sistemi bulunmaktadır. Bu kültür sistemi, toplumun geçmişten süregelen ve geleceğe uzanan yaşam şekillerini ifade etmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımını da oluşan bu kültür sistemleri belirlemektedir. Toplumların yaşam tarzları, standartları ve inanışları farklılık göstermektedir. Örneğin, kadın ve erkeğin davranışları ve alışkanlıkları bile her toplum da farklılık doğurmaktadır. Nitekim oluşan bu farklılıklar “cinsiyet kültürü” kavramını meydana getirmektedir. Cinsiyet kültürü, aynı

kültür çatısının altında cinsiyetlere uygun görülen kalıpları (davranış, tavır, değer yargı vb.) ifade etmektedir (Ersoy, 2009: 24).

Toplumsallaşma sürecinde kültürlerin uygun bulduğu roller çocuklara dayatılmakta ve bu duygu, düşünce ve davranış kalıplarıyla büyümeleri öğretilmektedir. Bu düşünce altında erkek ve kız çocuklara öğretilen bu roller, toplumsal cinsiyet farklılıkları olarak ifade edilmektedir. Kadınların erkeklere göre daha duyarlı, daha ilgili ve anaç olması onları ev işleri yapabilme ve ev kadını olabilme, bakıcılık yapabilme, bunlarla paralel olarak öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik vb. gibi meslekleri yapabilmeleri algısı oluşturmaktadır. Erkeklerin ise toplumda daha güçlü, kuvvetli, atılgan, korkusuz ve bağımsız olarak algılanmaları sonucunda onların da asker, mühendis, siyasetçi, iş adamı vb. meslekleri yapabilmeleri beklenmektedir. Bu algılar toplumsal cinsiyet rol farklılıklarının başlıcalarıdır. Toplum oluşturmuş olduğu kalıplarını bireye yansıtmaktadır (Dökmen, 2015: 24). Günümüze kadar ulaşan bu toplumsal cinsiyet rollerinde de görüldüğü gibi, toplum ataerkil ve erkek egemen bir toplumsal kalıp var etmiştir. Toplumsal rollerin temelini fiziksel güç unsuru oluşturmaktadır.

Kadın ve erkeğe uygun bulunan davranışlar toplum tarafından, bireylere cinsiyet rolü olarak atfedilmiştir. Bir bakıma bireyden kültürel beklentilerdir. Toplum tarafından kadına uygun görülen davranışlar “feminen”, erkeğe uygun görülen davranışlar “maskülen” olarak adlandırılmıştır. Bu feminen ve maskülen davranış kalıpları ise cinsiyet rolleri olarak ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolü ise, toplumun beklentileri olarak tanımlanmakla beraber, günümüze kadar gelen kadın ve erkeğin sosyal yaşamda ifade ediliş şeklidir (Dökmen, 2015: 29-31).

Aile de toplumsal cinsiyeti etkileyen faktörler arasındadır. Kültürel sistemde var olan toplumsal cinsiyet rolleri, aile tarafından yeniden oluşturulup, davranışsal ilişkilerin beslendiği bir yer olarak ifade edilmektedir (Dedeoğlu, 2000: 141).

Toplumsal cinsiyeti, bireylerin eğitim seviyesi ve bunun yanında eğitim kurumları da etkilemektedir. Eğitim, bireylerin sosyal yaşama katılma sürecinin önemli bir adımını oluşturmaktadır. Bu sosyalleşme süreci ilk

olarak ailede başlamakta olup, daha sonra okul öncesi dönem ve okul çağı ile birlikte devam etmektedir. Bu nedenle sosyal yaşama katılmada ailenin yanında, diğer kurumların bireye olan etkisi çok daha fazladır (Doğan, 2000: 250).

Toplumsal cinsiyetin, iktisat literatürüne yansımaları çeşitli kuramların oluşumuna sebep olmuştur. Bunlar kadınların çalışma hayatındaki konumunu belirlemek için geliştirilen kuramsal yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlardan birini de neo-klasik/beşeri sermaye kuramı oluşturmaktadır. Neo-klasik/beşeri sermaye kuramına göre kadınların daha güçsüz oldukları ve daha az beşeri sermayeye sahip oldukları görüşü benimsenmektedir. Beşeri sermaye eksikliğini ise tanım itibarı ile kadının daha vasıfsız olduğu, tecrübesizliği ve bilgi yetersizliği ile açıklamak mümkündür. Beşeri sermaye eksikliğine neden olacak faktörler de, kadınların aile sorumlulukları, çocuk bakımı, ev işleri olarak ifade edilmektedir (Özçatal, 2011: 23-24).

Feminist kuram ise bu yaklaşımlardan bir diğerini oluşturmaktadır. Feminist kuram, bir yandan kadınların iş hayatına girmeleri ve iş hayatındaki konumunu sorgularken diğer yandan da cinsiyet ile toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ele almaktadır. Cinsiyeti, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar olarak ele alırken, toplumsal cinsiyeti ise cinsel kimliğin toplumsal olarak ifade edilişi olarak ele almaktadır. Biyolojik olarak cinsiyet belli olurken, toplumsal cinsiyet ise sosyal, dini, kültürel ve ideolojik sistemlerin oluşturduğu bir güç birliği olarak ifade edilmektedir (Özçatal, 2011: 24).

Kadınların, eşitlik mücadelesi, özgürlük ve haklarını savunmaları adına sürdürdükleri mücadele feminizm olarak ifade edilmektedir (Arat, 2010: 37).

Feminizm, kadın ve erkek arasındaki eşitliğe dayanan bir kavramdır. Kadın ve erkek arasında var olan ayrımcılığı yok etmeyi amaçlamaktadır. Kadınlara erkekler ile eşit haklar verilmesini destekleyen siyasal bir akım niteliğindedir. Tarihten günümüze kadar kadın ikincil plana atılmış ve ayrımcılığa maruz kalmıştır. Bu bağlamda feminist akım, kadınların yapılan bu ayrımcılıktan kurtulma yoludur. Feminizm, kadını konu almaktadır.

Kadını ikincil plana atılmaktan, dışlanmaktan, ayrımcılığa uğramaktan kurtarmaya çalışan bir mücadele hareketidir (Alptekin, 2011: 35).

Feminizmin ortaya çıkması ile birlikte günümüze kadar gelen farklı feminizm türleri ortaya çıkmıştır. Bunların başlıcalarını; Liberal feminizm, Sosyalist feminizm, Marksist feminizm, Radikal feminizm, Postmodern feminizm olarak sıralamak mümkündür.

- Liberal Feminizm

Liberal feminizm, ilk feminizm türlerinden olup liberal teoriden etkilenecek var olan bir teori olarak kabul edilmektedir. Liberal teorisin temel ilkeleri olarak varsayılan bireysellik, eşitlik ve özgürlük ilkelerini temel alması, aralarındaki etkileşimi kanıtlar niteliktedir. Liberal feminizm, kadınların da erkekler gibi bir insan olduğunu ifade etmektedir. Buna bağlı olarak da kadınların bireysel haklarının gelişeceğini, onların maruz kaldığı bu ikincil konumdan kurtulacaklarını savunmaktadır (Altınbaş, 2006: 23-24).

Liberal feministlere göre kadın ve erkek birbirine karşıt cinsler olmamakla birlikte, birbirleriyle çatışma halinde de değildirler. Kadın ve erkek bireylerin eşit sayılabilmesi için, erkeklerin sahip olduklarından vazgeçecekleri anlamı taşımamaktadır. Bu bağlamda reform yanlısı olarak nitelendirilmektedirler. Erkeklerin hak ve fırsatlardan yararlandıkları ölçüde, kadınlarında yararlanmaları gerektiğini savunmaktadırlar. Bu sebeple erkeklere tanınmış, kadınlara tanınmayan haklar ile ilgili yasaları temel alırlar. Kadınlara yapılan ayrımcılığı önlemeye yönelik yasaların çıkarılmasını sağlamaya ve bununla birlikte kadınların iş hayatında maruz kaldığı ayrımcılığı önlemeye çalışırlar (Ecevit, 2012: 13).

Liberal feminizme göre bütün bireyler eşit ahlaki değerdedir. Bireyler arasında cinsiyet, dil, din, ırk ayrımı gözetilmemektedir. Bireyler cinsiyetlerine göre ayrımcılığa uğramamalı, bunun yerine karakterine, yeteneğine göre değerlendirme yapılmalıdır. Liberal feminizme göre bütün bireyler hem kamusal faaliyetlere hem de siyasal faaliyetlere katılma hakkına sahiptir. Bu kuramın asıl amacı kadınlara erkeklerle eşit oy hakkının kullanılmasının sağlanmasıdır. Bu mücadele oy verme hakkı ile

başlamıştır. Liberal feministler eğitim hakkını da ekleyerek sürdürdükleri mücadeleyi genişletmişlerdir (Altınbaş, 2006: 24).

- Sosyalist Feminizm

Sosyalist feministler, liberal feministlerle aksi düşüncededir. Liberal feministlerin savunduğu eşitlik ilkesinin aksine sosyal feministler, sosyal ve ekonomik hayatta yapılacak değişikliklerin kadınların kurtuluşunu sağlayacağını savunmaktadır. Sosyalist feminizm, toplumun bütün kurumlarında (aile, devlet, dünya ekonomisi gibi) dönüşümün olması gerekliliğini vurgulamaktadır (Osman, 2017: 20).

Sosyalist feministlere göre, aile ve emek piyasasında kadına yüklenen rol, onun ikincil plana atılmasına neden olmaktadır. Kadın emeği, yedek işgücü olarak görülmekte ve daha düşük ücrete tabi tutulmaktadır. Bu bağlamda kadına yüklenen bu nitelikler, kadını kurtuluştan uzaklaştırmaktadır (Çakır, 2007: 464).

Sosyalist feministler, Marksist feminizm ile Radikal feminizmi bir araya getiren kuramcılardır. Tüm dünyada karmaşık halde olan bu sorunu tek bir kuramla açıklamanın yetersiz kaldığı, bu nedenle Marksist feminizmin kadınların ekonomik üretim tarzı kuramı ile Radikal feminizmin ataerkillik kavramını ele almıştır. Bu iki kuramın birleştirilmesiyle kapitalist ataerkillik kavramını ortaya çıkarmışlardır (Berktaş, 2011: 11).

- Marksist Feminizm

Feminist kuramların bir diğeri de Marksist Feminizmdir. Marksist feministler, kadınlar arasında yaşanan ayrımcılığın sınıfsal farklılaşmaya göre değişiklik gösterdiğini savunmaktadırlar. Kadınların ayrımcılığa uğradığından, ezildiğinden, ikincil plana atıldığından söz ederken, tüm dünyadaki kadınların bu yaşananlar ile karşı karşıya kaldığı gibi bir genelleme kabul görmektedir. Fakat Marksist feministler bu genellemeye karşıdır. Onlara göre üst sınıfa mensup kadınlar ile, alt sınıf mensubu yoksul kadınların uğradığı ayrımcılık şekli farklılık göstermektedir. Nitekim üst sınıf kadınların ekonomik ve toplumsal güçleri varken, alt sınıf kadınlar güçsüz ve yoksuldur. Bu nedenle toplumsal cinsiyet ayrımcılığının sınıflara göre farklılık gösterdiğini savunmaktadırlar (Berktaş, 2011: 10).

- Radikal Feminizm

Radikal feminizm, kendini ana akım kuramlarına dayandırmadan oluşan bir feminizm yaklaşımıdır. Liberal feminizm kaynağını liberalizmden, Marksist feminizm de kaynağını Marksizmden alırken, radikal feministler hiçbir kurama dayanmadan, tamamen eylemden oluşmuş bir yaklaşım sergilemişlerdir (Ecevit, 2012: 14).

Radikal feministler, kadın ve erkeklere eşit haklar sağlamak amacıyla değildir. Bu kuramı savunanların amacı ataerkil değerlerin hakim olduğu ve bununla birlikte olumsuz ve kötü tutum ve davranışları değiştirmektir. Onlar için temel kavram patriarkidir. Erkeğin egemen kabul edildiği toplumun, yasal bir şekilde değiştirilmesini hedeflerler (Altınbaş, 2006: 40).

Radikal feministlere göre, toplumun temel sorununu oluşturan en önemli konu, kadınların ezilmişlikleridir. Bunun nedeni ise ataerkil bir toplum yapısının olmasından kaynaklanmaktadır. Ataerkil kavramını ise şu şekilde açıklamak mümkündür; toplumda sosyal ve kültürel hayatı etkisi altına alan erkek egemenliğidir. Radikal feministler bu egemenliğe son vermek için küçük gruplarda örgütlenerek, bu dayanışmayı “evrensel kız kardeşlik” adı altında sürdürmüşlerdir (Ecevit, 2012: 14-15).

- Postmodern Feminizm

Feminist kuramlardan bir diğeri olan Postmodern feminizm, liberal feminizm ve Marksist feminizm gibi kaynağını ana akım kuramlarına dayandırmaktadır. Postmodern feminizm, kadın sorununa yeni bir bakış açısı getirmiştir.

Postmodern feministler, modernizm düşüncelerini kendilerine uygun bulmayıp, postmodern düşünceleri desteklemişlerdir. Modernizm kuramının kendi düşüncelerini değersizleştirdiği görüşündedirler. Postmodern feministlere göre cinsiyete dayalı ayrımcılık biyolojik bir olgu değildir. Yapılan bu ayrımcılık toplum tarafından oluşturulmuştur. Bu nedenle daha önceki feministlerin yapmış oldukları cinsiyet\toplumsal cinsiyet ayrımına karşı çıkmaktadırlar. Çünkü onlar cinsiyeti doğal, toplumsal cinsiyeti ise toplumun oluşturduğu bir olgu olarak nitelendirmektedir. Nitekim postmodern feministler, cinsiyeti de toplumsal cinsiyeti de toplumun yarattığı görüşündedir (Ecevit, 2012: 22-23).

2.3 Toplumsal Cinsiyetin Emek Piyasasına Yansıması

Emek piyasasında yaşanan eşitsizliklerin en çok görüldüğü alanlardan biri de toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Toplumun kalkınması için toplumsal cinsiyet eşitsizliği büyük ölçüde önem taşıyan bir konudur.

Bir toplumun gelenekleri, örf ve adetleri bununla birlikte sosyal yaşam tarzları, kadınların emek piyasasına girmesini etkileyen en önemli faktörleri oluşturmaktadırlar. Bu faktörler, kadınların emek piyasasına katılmasında hem destekleyici hem de sınırlayıcı etki yaratmakta ve emek piyasasına giriş aşamasında ayrımcılığa neden olmaktadır (Eraslan, 2012: 232).

Sanayi devriminden önce kadınlar ücretsiz ev işçisi konumundayken, sanayi devrimiyle birlikte ev işlerinin yanında işgücü arz etmeye başlamışlardır. Bununla birlikte kadınların istihdam etme sorunu ortaya çıkmıştır. Emek piyasasına giren kadın, erkek ile bir arada çalışmaya başlamış ve toplumsal cinsiyet sorunu nedeniyle ucuz işçi olma konumuna dönüşmüştür (Kayıkçı, 2002: 47). Böylelikle kadınların istihdam sorununun başlamasıyla birlikte, ayrımcılık da oluşmaya başlamıştır.

Kadının emek piyasasına girmesi ve bu piyasada kendine yer bulması, iş ve aile kavramlarını etkilemektedir. Bununla birlikte, toplumsal yaşamda, sosyal yaşamda ve aynı zamanda ekonomide de etkiler yaratmaktadır. Kadın istihdamının toplumun ekonomik kalkınmasındaki önemi büyüktür. Buna bağlı olarak kadın ve kalkınma ilişkisinin nasıl olması gerekliliği hususunda yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlardan biri Kalkınmada Kadın Yaklaşımı'dır (WID – Women in Development). Kalkınmada Kadın Yaklaşımında, kadının ev dışında üretim faaliyetlerine katılmasına değinilmiştir. Bununla birlikte ev içi faaliyetlerinin yetersiz kalması, cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile evde iş bölümünün sağlanamaması kadını yük altına sokmaktadır. Fakat kadının ekonomik alanda kendine göstermiş olduğu değer, yeni yaklaşımların oluşmasına sebep olmuştur. Bu yaklaşım ile toplumsal cinsiyet ayrımcılığı düzeyinde iş bölümüne ve sömürüye değinilmiştir ve kadınların ev içi ve ev dışı üretim faaliyetlerinde bulunduklarını fakat yine de bunların sosyo-ekonomik açıdan yetersizliği vurgulanmıştır. Son yaklaşım ise Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma Yaklaşımı'dır (GAD – Gender and Development). Kadının

güçlendirilmesini savunan bu yaklaşım, kadının üretim faaliyetlerindeki emeğini ve küresel konuma taşınmasını desteklemiştir (KEİG, 2015: 8).

Emek piyasasının göstergelerinden biri olan istihdam oranı, ülkelerin işgücü göstergelerinin hem ekonomik hem politik açıdan açıklanabilmesi için önem taşımaktadır. Günümüze kadar tarihsel süreçte bakıldığında istihdam edilebilirlik kavramından, sadece erkeklerin işgücüne katılımı anlaşılmaktadır. Kadının işgücündeki varlığı, alternatif işgücü sektörü olarak nitelendirilmektedir. Nitekim kadın ikinci planda dahi tutulsa hem beşeri sermaye hem emek gücü hem de işgücüne katılımı bakımından ekonomik büyüme için önemli bir faktör oluşturmaktadır (Sevinç vd., 2016: 59).

Kadınlar, bir toplumun ilerlemesinde etkileri olan eşit üyelerdir. Toplumda ön planda tutulmamış olsalar dahi ekonomik ve iktisadi açıdan toplumun gelişmesi için önem oluşturmaktadırlar. Kadın iktisadi açıdan ne kadar faaliyete katılıyorsa, üretimde ne kadar etkinse, istihdam oranı ne kadar yüksek ise toplum o kadar gelişmiş demektir. Emek piyasasında kadının yer alması, toplumsal, iktisadi ve ekonomik kalkınma süreçlerinde büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda kadının iş hayatında olması, onları toplumsal statüleri açısından da önemli kılmaktadır (Kurtsan, 2009: 9).

Kadınlar ücretli emek piyasasında dezavantajlı konumda kalmaktadırlar. Bunun nedeni ise toplumsal cinsiyetin oluşturmuş olduğu kalıplardır. Kadınların bu dezavantajlı konumu ilk olarak aile içerisinde başlamaktadır. Ev ve bakım işleri kadının sorumluluğuna verilerek, eğitim imkanları da kısıtlanmaktadır. Daha sonrasında da ise kadın, emek piyasasına girdiğinde çok yönlü ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Kadınlara cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle belirli iş kollarında imkan sağlanması, cam tavan etkisi ve eşit imkanlarda iş için ücret ayrımcılığı da çok yönlülük için örnek verilebilmektedir (Halaçoğlu, 2021: 180).

Kadınların ekonomik yaşama katılmaları ile ekonomik kalkınmadan yararlanmaları arasında orantısızlık mevcuttur. Bu orantı her ne kadar ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile kıyaslanabilse de genel itibarıyla toplumlarda kadınların, erkeklerin gerisinde kaldıkları gerçeğini yansıtmaktadır (Kakıcı, vd., 2007: 21).

Ekonomik açıdan bakıldığında kadınlar, cinsiyetleri nedeniyle emek piyasasından dışlanmaktadır. Bu nedenle gelir erkekler arasında dağılım göstermektedir. Bununla birlikte kadın ve erkeğin yapmış olduğu iş aynı olsa dahi aldıkları ödemeler farklı olabilmekte hatta kadının almış olduğu ücret daha da düşük olabilmektedir (Demirbilek, 2007: 21).

Emek piyasalarında cinsiyet ayrımcılığı ücret eşitsizliği olarak da gerçekleşebilmektedir. Ücret hususunda temel alınması gereken ilke eşit “değerde” işe eşit “ücret” tir. Bu bağlamda “değer” aynılık demek değildir. Değerin ifade edilebilmesi için, işin değerlendirilmesi gerekmektedir. Aksi halde ayrımcılık meydana gelmektedir (Halaçoğlu, 2021: 180).

Ekonomik faaliyet alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin başlıcaları Ecevit tarafından şu şekilde sıralanmıştır (Ecevit, 2003: 84):

- *Düşük ücretli ve kötü koşullu işlerde çalışma, pazarlık gücünden yoksun olma;*
- *Kayıt dışı sektörlerde, geçici, gündelik, yarı zamanlı, sözleşmeli ve evde çalışmaya dayalı istihdam, standart dışı işlerde çalışma;*
- *İşe alınmada, ücretlerde ve yükseltmelerde ayrımcılığa uğrama;*
- *İş yerinde cinsel taciz;*
- *Ücret karşılığı olmayan işlerde çalışma (aile işçiliği);*
- *Ev içi emeğin kullanımında toplumsal cinsiyet ilişkilerinden kaynaklanan eşitsizliklerdir.*

Kadınlar, ücretli işgücü olarak emek piyasasına girmişlerdir. Kadınların emek piyasasına girmeleri, hem toplumsal yaşamda hem iş yaşamında çok büyük değişimlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bununla birlikte hem doğrudan hem dolaylı olarak toplumsal sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu değişimlere bağlı olarak işgücü yeniden yapılanmıştır. Çalışma yaşamı ile ilgili tutumlar, kadın erkek arasındaki farklılıklar, bunların oluşturduğu neden-sonuç ilişkileri de çok sayıda araştırmanın konusunu oluşturmuştur (Savcı, 1999: 124).

Dünya tarihine bakıldığında kadınların ekonomik faaliyetlere katılımının dönemlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Kadınlar üretim toplumunda tarım ve hayvancılık ile uğraşmaktadır. Diğer yandan da ev işleri ile ilgilenen kadın ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilmektedir.

Sanayi devrimi sonrasında meydana gelen kırsal kesimden kente göç etme ve akabinde kentleşme olgusu sebebiyle kadın, ücretli çalışan olarak emek piyasasına girmektedir (Deniz ve Kuloğlu, 2019: 346).

Kadınlık ve erkeklik rolleri toplumsal cinsiyet adı altında bir araya getirilmiştir. Tarihten günümüze kadar gelmiş ve halen etkisini devam ettirmektedir. Bu durum kadınların istihdamını ve çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Günindi Ersöz, 2015: 83).

Emek piyasasında kadınların işgücüne katılımı önemli bir husus olarak kabul edilmektedir. Kalkınmanın sürdürülebilmesi açısından teorik olarak da politik nedenlerden dolayı da önem arz etmektedir (Karabıyık, 2012: 233). Gelişmişliğin önemli göstergelerinden birini de kadının toplumsal yaşamdaki yeri oluşturmaktadır. Bir kadının iktisadi ve sosyal hayattaki yeri ile o toplumun gelişmişlik düzeyi arasında bir ilişki mevcuttur, nitekim bir toplumun gelişmişlik seviyesine bakılırken, o toplumdaki kadının bu göstergelerdeki durumu da göz ardı edilmemelidir (Yumuşak, 2009: 5).

Toplumların kalkınma süreçlerinde hem kadın statüsünde hem de sosyal yaşamda değişiklikler meydana gelmektedir. Öncelikle kadına toplumda, eş ve annelik görevleri yüklenmektedir. Kadının toplum içindeki rolü de buna bağlantılı olarak oluşmaktadır. Bu kalkınma sürecinde kadınlar için en önemli olan husus, toplumun sahip olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel şartların kadına geleneksel rolün dışına çıkamayacağını yansıtmamasıdır. Kadının rolünün ve varlığının sadece aile ortamı ile sınırlı kalmaması, kadının ev içi alandan çıkıp emek piyasasına katılması ve bir statü kazanması bu bakımdan önemli bir husustur (Demirbilek, 2007: 12).

Kadının iktisadi ve sosyal hayattaki yerini çeşitli göstergeler ve kriterler kullanarak göstermek mümkündür. Kadının toplumdaki konumu, iktisadi yaşamda, ekonomide, politikada, eğitimde ve sosyal yaşamdaki yerine yönelik birden fazla kriter ile değerlendirilebilmektedir. Örnek olarak, kadının işgücüne katılım oranı, iktisadi faaliyetlere katılım oranı, istihdama katılım oranı, siyasete katılım oranı, ücret düzeyleri kadınların iktisadi yaşamdaki konumlarını belirlerken, diğer yandan kadın yönetici sayısı, milletvekili sayısı, bakan sayısı gibi göstergeler ile de kadınların yönetimde etkinliği incelenmektedir (Yumuşak, 2009: 23).

Toplumsal ekonomik yapısında yetersiz istihdam olması durumunda, kadınların istihdama katılma oranlarında da düşüş yaşanmaktadır. Kadınların istihdama katılma oranlarında seyreden bu düşüş, hem kadının yapabilirliklerinin önünü kesmekte, hem de sosyal kalkınma imkanlarını kısıtlamaktadır (Karabıyık, 2012: 237).

Kadın genellikle ücretsiz aile işçisi olarak üretime katılıp, aile bütçesine katkı sağlamaya çalışmıştır. Fakat sanayi devriminden sonra kadın, emek piyasasında kendini gösterip emeğini satarak para kazanmaya, farklı roller üstlenmeye başlamıştır. Bununla birlikte kadın sosyal yaşamda ve farklı çevrelerde yer bulmasına rağmen, toplumsal cinsiyetin kalıp yargılarından kurtulamamıştır. Ev işi rollerini üstlenen kadın, iş ve aile kavramlarını birlikte idare etmek zorunda kalmıştır. Çünkü kadın ya toplumun belirlediği kurallara uymak zorunda ya da bundan dolayı toplumdan dışlanmayı kabullenmek zorundadır. Bu nedenle kadın çift taraflı bir baskı altında kalmaktadır (Bilican Gökkaya, 2015: 238-243).

Günümüze kadar her dönem ve toplumda kadınlar, çeşitli şartlarda da olsa üretim faaliyetlerinde aktif olarak yerini almıştır. Fakat toplumsal cinsiyet nedeniyle işgücü kavramına erkek ve kadınlar açısından farklı bir anlam yüklenmiştir (Özçatal, 2011:22).

Kadınlar, kadınlık özellikleriyle tanımlanmış olup, doğurganlıkları ön planda tutulmuştur ve hane işleri ile sorumlu tutulmuşlardır. Bu doğrultuda emeği karşılığı ücret ödenen kişi erkek olmuştur. Kadın genel olarak emek piyasasının dışında tutulmuştur. Aile işlerinden sorumlu olup, ücret değeri olmayan çalışma biçimleri (temizlik, yemek yapmak, çocuk bakımı gibi işler) üretim faaliyetinden sayılmayarak karşılıksız emek göstergesi olarak nitelendirilmiştir (Sağlam, 2020: 406).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle kadınların ev içi çalışmaları uygun görülmemektedir. Emek piyasasına girip, ücretli çalışması halinde de ev işlerine olan sorumlulukları devam etmektedir. Toplumsal rolleri sebebiyle işgücü piyasasına erkeklerden sonra girmişlerdir. Bu nedenle kadın işi olarak kendilerine tanımlanan işleri yapmaya mecbur kalmışlardır (Belet, 2013: 204).

Nitekim kadınlar, yapılan bu iş bölümünde sosyal ve çalışma yaşamında ikincil konumda tutulmuşlardır. Emek piyasasına katılmış olsalar da erkeğin konumunun üstüne çıkmayacak işlerde çalışmaktadırlar (Tunç, 2018: 227).

Emek piyasasına katılan kadının görev ve sorumluluğu artmakta, erkekten farklı olarak emek gücünün yanına ev işleri de eklenmektedir. Kadınlar işgücü piyasasına daha az katılım göstermekte, kendilerine uygun görülen mesleklere yönelmekte, eğitim imkanı kısıtlı olmakta, statüsü ve ücreti düşük işlerde çalışma imkanı bulmaktadır. Bu nedenle kadınlar işgücü piyasasında geri plana itilmektedir (Özçatal, 2011: 22).

İşgücü piyasasına katılan kadının statüsü değişim ve iyileşme göstermiş olsa da toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler olmaya devam etmektedir. Nitekim kadınların işgücü piyasasına girmesi ile birlikte toplumsal eşitsizliklerin varlığı gündeme gelmektedir. Örneğin emek piyasasında kadın işgücü, “yedek işçi ordusu” olarak görülmektedir. Bundan dolayı ekonomik büyüme dönemlerinde kadın emek gücü işe alınırken, kriz dönemlerinde ise işten çıkarılmaktadır (Koray, 1992: 96).

Dünya genelinde değerlendirilecek olursa, istihdam imkanlarının yetersiz olması, işsizlik oranlarındaki yükseklik ve işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ülkelerin en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Kadınlar bu sorunlardan, erkeklere oranla daha fazla etkilenmektedir. Nitekim kadınların istihdam oranı, erkeklerin istihdam oranından daha düşük düzeyde seyretmektedir. OECD ülkelerinde son yıllarda bu oranlar farklılık göstermektedir. Bu alanda gelişme göstermek amacı ile kadına yönelik istihdam politikaları uygulanmış ve teşvik uygulamalarına gidilmiştir. Fakat yine de kadınların istihdamında istenilen düzeye ulaşılamamıştır (Aytur, 2019: 6).

Genel olarak tüm toplumlarda erkek emeği, kadın emeğinin önüne geçmektedir. Kadın emeği, sürekliliği olmayan işgücü olarak nitelendirilmektedir. Kadın işgücünü daha çok genç, ailevi sorunları daha az ve aile için ek bir gelir elde etme çabası ile çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Kadına yüklenen sorumluluk nedeniyle kadın, emek piyasasında

dezavantajlı konuma maruz kalmaktadır. Bu nedenle de kadının emek piyasasında rekabet etmesi zorlaşmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 16).

Emek piyasasına giren kadınlar çoğu erken yaşta çalışmaya başlayıp, erken yaşta emek piyasasından ayrılmaktadır. Bunun yanında büyük bir kısmı da düşük ücretlerle ve kayıtsız istihdam etmektedir. Kadınlar iş yaşamında sosyal güvenlik mahrum olmakta ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Ayrıca işlerine son verildiği takdirde de yasal haklarını kullanmaktan yoksun kalmaktadırlar (Ecevit, 2010: 8).

Meslekler de toplumsal cinsiyet ayrımcılığı üzerinde etki göstermektedir. Bazı toplumlar meslekleri gruplandırmış olup, onları da kendi arasında kadın işi ve erkek işi olarak iki gruba ayırmıştır. Kadın işlerini genel olarak statüsü düşük, ücreti az, katma değeri az ve geçici olarak nitelendirmiş olup, erkek işlerini ise yetki, sorumluluk ve güç gerektiren diğer taraftan ücreti yüksek, statüsü yüksek, katma değeri yüksek ve sürekli işler olarak nitelendirmişlerdir (www.tmmob.org.tr). Meslekler açısından görülen bu ayrımcılık nedeniyle, kadın ve erkek belli iş kollarında yoğunlaştırılmıştır. Kadınlar ev işlerine özendirilirken, erkekler ise daha çok kas gücüne dayalı işlere yönlendirilmektedir (Arabacı, 2012: 66).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde emek piyasası üzerine yapılan çalışmalar hem ayrımcılığı tespit etmeye çalışmakta hem de çözüm önerileri oluşturmaktadır. Bu çalışmalara göre de emek piyasalarında kadına karşı negatif ayrımcılık yapıldığı izlenmektedir. Kadınlara yapılan bu ayrımcılık sadece ücret düzeyinde değil, bununla birlikte terfi sürecinde, işin niteliğinde, çalışma şartlarında da ön plana çıkmıştır (Eraslan, 2012: 232).

Ekonomik yaşamda kadınların emek piyasasındaki yerleri ve üretim faaliyetlerindeki yerine bakılarak, bir toplumun gelişmişlik seviyesi hakkında bilgi sahibi olabilmek mümkündür. Çünkü kadının üretim faaliyetlerinde bulunması, emek piyasasına katılması ve bununla birlikte istihdamın artış göstermesi, sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesine imkan sağlamaktadır. Bu bağlamda kadınların emek piyasasına girmesiyle birlikte, ailelerin gelir seviyesi yükselmekte bununla birlikte kadınların yoksullaşması da önlenmektedir. Böylelikle yaşam standartları da yükselmiş olmaktadır (Ecevit, 2009: 2).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mevcut araştırmada 2013-2018 dönemi boyunca OECD ülkeleri için emek piyasası göstergelerinin cinsiyete göre incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yazında yapılan inceleme sonucunda, özellikle cinsiyete göre emek piyasası göstergelerindeki farklılıkların bütüncül olarak incelenmediği gözlenmiştir. Buradan hareketle bu çalışmanın önemli bir boşluğu doldurması hedeflenmektedir.

Bunun için 08.11.2021 tarihinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanında ve DergiPark veri tabanında "cinsiyete dayalı emek piyasası göstergelerini" inceleyen bazı makale ve tezlere Tablo 6 ve Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 6 Yazında Cinsiyete Dayalı Emek Piyasası Göstergelerine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezler

Araştırmacı(lar)	Araştırmanın Yöntemi	Araştırmanın Bulguları
Topbaş (2003)	Emek piyasasında ücret ayrımcılığı olup olmadığı Oaxaca ve Cotton ayrıştırma yöntemi ile analiz edilmiştir.	Çalışma hayatında kadınlar ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu ayrımcılık ücret faktöründe de uygulanmaktadır. Kadın emeği değersizleştirilmekte böylelikle düşük ücret olarak karşılık görmektedir.
Çoban (2012)	Kadının işgücüne katılımı, iş hayatında yaşadığı zorluklar ve bu duruma etki eden kanun ve haklar değerlendirilmiştir.	Toplumlarda cinsiyet ayrımcılığı olgusu kadının iş bulamamasına ve erkeklerle eşit düzey bir işte çalışmasına rağmen daha düşük ücret almasına neden olmaktadır.
Kartal (2014)	Çalışmada veriler anket yoluyla toplanmıştır ve elde edilen bulgular SPSS uygulamasına aktarılmıştır. Oluşturulan tablolar yorumlanmıştır.	Çalışma yaşamına giren kadın, işe alım sürecinden başlamak üzere, çalışma sürecinde hatta işten ayrılma sürecinde dahi ayrımcılığa maruz kalmaktadır.
Aytekin (2014)	Çalışmada tarihsel, betimsel ve bağlantısal modeller kullanılmıştır.	Türkiye’de kadın emeği, erkek istihdama katılım oranının çok gerisinde kalmaktadır. Cinsiyetçi ayrımcılık etkisi yüksektir.
Karadoğan	Türkiye ‘de kadınların işgücüne	Kadınların eğitim seviyesi

(2015)	katılımı teorik açıdan değerlendirilmiştir.	yükseldikçe işgücüne katılma imkanları da yükselmektedir. Ancak toplumdaki ayrımcılık kadınların eğitim hakkını elinden almaktadır.
Özdemir (2016)	Kadın istihdamı incelenmiş ve ADF ve PP birim kök testleri, VAR analizi, etki tepki fonksiyonları ve Granger nedensellik testi uygulanmıştır.	Ülkemizdeki cinsiyetçi iş bölümü nedeni ile, kadınların istihdam oranı, erkek istihdam oranının çok gerisinde kalmaktadır.
Gökbayrak (2017)	Kadınların işgücü piyasasındaki durumu incelenmiş ve AB'ne uyum çerçevesinde değerlendirilmiştir.	AB ülkelerinde de Türkiye'de de kadınların işgücü piyasasına katılmasına engel olan sorunlar mevcuttur. Cinsiyet ayrımcılığı, eğitim seviyesi, kayıt dışı istihdam, ücretsiz aile işçiliği bunlardan bazılarıdır.
Zühal (2019)	Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik teorik araştırma yapılmıştır.	AB Roma Antlaşması'ndan beri eşit işe eşit ücret anlayışı benimsenmiş olmasına rağmen, cinsiyete bağlı ücret eşitsizliği devamını sürdürmektedir.
Aytur (2019)	Türkiye ve OECD ülkelerindeki kadın işgücü yapısı incelenmiş ve Türkiye'deki kadınların işgücündeki durumları değerlendirilmiştir.	Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranlarının kısıtlı olduğu görülmüştür. İKO verilerinde artış olmasına rağmen istenilen düzeye ulaşamamıştır. Cinsiyet ayrımcılığı en temel problem

Kaynak: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> sitesinde "Emek Piyasası Göstergeleri, Toplumsal Cinsiyet, OECD" başlıkları kullanılarak 08.11.2021 tarihinde sosyal bilimler alanında yapılan arama sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 7 Yazında Cinsiyete Dayalı Emek Piyasası Göstergelerine Yönelik Yapılan Makaleler

Araştırmacı(lar)	Araştırmanın Yöntemi	Araştırmanın Bulguları
Akpınar (2005)	AB işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığının boyutları istatistiksel veriler ile değerlendirilmiştir.	İstihdam, işsizlik, kazanç ve kısmi zamanlı çalışma gibi göstergelere ilişkin güncel veriler, AB işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının sürmekte olduğunu ortaya koymaktadır. AB genelinde, kadın çalışanlar erkek çalışanlara kıyasla daha az kazanmakta ve daha yüksek bir işsizlik oranına sahip bulunmaktadır.
Eraslan (2009)	Cinsiyetler arasındaki ücret farkını ölçmek için Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır.	Bu yöntemin sonucu olarak incelenen bölgelerde kadın çalışanların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmüştür.
Örtlek, Tekelioğlu, Başer,	İstihdamın kadınlaşması, kadınların işgücü piyasasına katılma oranları ve Türkiye ile	Türkiye'de kadınların çalışma yaşamı içindeki payı, erkeklere oranla oldukça düşük kalmaktadır.

Araştırmacı(lar)	Araştırmanın Yöntemi	Araştırmanın Bulguları
Aydınlı (2012)	AB arasında değerlendirme yapılmıştır.	
Hacıoğlu Deniz, Haykır Hobikoğlu (2012)	Türkiye’de kadın istihdamı, cinsiyete göre gelişme endeksi çerçevesinde incelenmiştir.	Türkiye’de topluma hakim olan cinsiyet eşitsizliği, kadınların iktisadi hayata katılımını önemli ölçüde düşürmektedir.
Alparslan Çetinkaya Bozkurt, Özgöz (2015)	Anketler aracılığı ile veriler toplanmış ve verilen cevapların değerlendirilmesi için frekans analizi kullanılmıştır.	Ücret ayrımcılığı konusunda kadın ve erkek arasında fark bulunmamaktadır.
Acar, Fraker (2016)	Kadınların işgücüne katılımını belirleyen unsurlar incelenmiştir. Bu unsurların etkileri regresyon yöntemi kullanılarak ortaya çıkarılmıştır.	Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranı, Türkiye’nin ekonomik gelişmişlik düzeyi göz önünde bulundurulduğunda olması gereken seviyenin altında çıkmıştır.
Ataklı Yavuz (2016)	Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın istihdamına yansımaları incelenmiştir.	Kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı eşitsizlik görülmektedir ve kadınlar çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmaktadır.
Durmaz (2016)	Dünya’da ve Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller incelenerek, değerlendirme yapılmıştır.	Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların istihdam sorunu dünya genelinde ortak bir sorun olmaya devam etmektedir.
Tüzünkan (2016)	ILO sözleşmelerinin uygunluğu açısından Türkiye-İtalya mevzuatları karşılaştırılmıştır.	Türkiye ile İtalya “eşit işe eşit ücret” ilkesini kabul etmiş olmasına rağmen, kadın-erkek ücret eşitliğinin olmadığı istatistiklerde görülmektedir.
Dutlu Erten (2016)	TÜİK’in 2014 yılı araştırmaları ile Türkiye’de kadın istihdamı değerlendirilmiştir.	Türkiye’de kadınlar işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam imkanı da yükselmektedir.
Uysal, Keskin, Sertkaya (2016)	VAR analizi ile test edilerek, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı değerlendirilmiştir.	Kadınların eğitim durumlarının artmasının, kadınların işgücüne katılma oranını etkilediği sonucuna varılmıştır.
Serel, Özdemir (2017)	Türkiye kadın istihdamı verilerine dayalı olarak 2000:1 2013:4 dönemleri için değişkenlere ADF ve PP birim kök testleri ve regresyon analizi uygulanmıştır.	Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları, gelişmiş ülkelere oranla oldukça düşüktür.
Zengin, Koçoğlu (2018)	Avrupa Ülkeleri ve OECD ülkeleri ile temel veriler üstünden kıyaslama yapılmıştır.	Türkiye’nin kadın istihdam oranı ortalamasının, Avrupa ve OECD ülkelerinin gerisinde kaldığı sonucuna varılmıştır.
Kaya, Selim (2018)	2015 yılı TÜİK verileri ile regresyon ve OAXACA ayrıştırma yöntemi analizi uygulanmıştır.	Cinsiyete, bölgelere ve mesleklere göre ücret farklılıkları görülmüştür.
Acun (2018)	OECD ülkelerinde gelir dağılımının analizi, gini katsayısı, işgücüne katılım	Yaş bağımlılık oranı, ekonomik küreselleşme ve finansallaşma gibi faktörlerin eşitsizliği arttırdığı

Araştırmacı(lar)	Araştırmanın Yöntemi	Araştırmanın Bulguları
	oranı, reel emek gelirlerindeki değişim P80/P20 oranı gibi verilerle yorumlanmıştır.	sonucuna varılmıştır.
Şen (2018)	AB ülkeleri ve Türkiye’de kazanç yapısı kapsamında, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliği değerlendirilmiştir	Hem Türkiye’de hem AB ülkelerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin bir sorun olduğu görülmektedir.
Uçak, Sart, Sezgin, (2018)	AB ülkeleri için işsizlik oranları; eğitim düzeyi ve cinsiyete göre istatistiksel olarak incelenmiştir.	AB ülkelerinde işsizlikte cinsiyet eşitsizliği sorunu olmamakta ve eğitim durumu arttıkça işsizlik oranı azalmaktadır.
Koca (2018)	İnsani gelişim seviyesi düşük olan ülkelerde, çeşitli boyutları temel alınarak cinsiyet eşitsizliği incelenmiştir.	Çalışmada ele alınan ülkelerde liderlik, işgücüne katılma ve eğitim alanlarında cinsiyet eşitsizliğinin arttığı sonucuna varılmıştır.
Maktav (2019)	Türkiye’nin imzaladığı anlaşmaların cinsiyet eşitsizliğine ve ücret ayrımcılığına etkisi incelenmiştir.	Kadınlar cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile çalışma hayatında sorunlar yaşamakta ve düşük seviyedeki ücretlere maruz kalmaktadır.
Akdemir, Davarcıoğlu Özaktaş, Aksoy (2019)	Cinsiyet eşitsizliği ve işgücü piyasasına kadının katılımının tarihsel süreci incelenmiş ve ILO verileri ile kadın-erkek istihdamı analiz edilmiştir.	Kadın ve erkek işgücüne katılım oranının gelişmiş ülkelerde yaklaşık olarak birbirine eşit, gelişmişlik düzeyi düşük ülkelerde ise kadınların işgücüne katılma oranı erkeklere oranla düşüktür.
Öcal (2021)	Güncel veriler ile Türkiye işgücü piyasasında kadınların durumu toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından değerlendirilmiştir.	İşgücü piyasasında, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldığı görülmektedir.
Sar (2021)	TÜİK verileri kapsamında kadın istihdamı bütün yönleriyle irdelenmiş ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki durumu ortaya konulmuştur.	Türkiye’de toplumsal yapı ve ekonomik politikalar sebebiyle kadın istihdamı istenilen seviyenin çok altında olduğu saptanmıştır.
Ak (2021)	Kadın istihdamını artırıcı politika ve düzenlemelerin, OECD ülkeleri ve Türkiye için karşılaştırılması yapılmıştır.	Kadın istihdamı OECD ülkeleri ve Türkiye’de de olmak üzere erkek istihdam oranının gerisinde kalmaktadır.

Kaynak: <http://dergipark.gov.tr> sitesinde “Emek Piyasası Göstergeleri, Toplumsal Cinsiyet, OECD” başlıkları kullanılarak 08.11.2021 tarihinde sosyal bilimler alanında yapılan arama sonuçlarını göstermektedir.

Uluslararası yazında da cinsiyete göre emek piyasası göstergelerinde farklılığı araştıran pek çok çalışma bulunmaktadır. Örneğin Azmat vd., (2006) çalışmasında OECD’deki bazı ülkelerde kadın işsizlik oranının erkeklerinkinden çok daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Aynı zamanda işsizlik oranlarında cinsiyet farkının yüksek olduğu ülkelerde hem

istihdamdan işsizliğe hem de işsizlikten istihdama yönelik cinsiyete dayalı bir fark olduğunu göstermiştir. Whitehouse (1992) çalışmasında 1974-1986 dönemi boyunca oluşturdukları regresyon modeli için OECD ülkelerinde işyerinde cinsiyet eşitliğinin istatistiksel analizinin sonuçlarını sunmuştur. Önerdiği kolektif modelin kadınlar için yüksek kazanç sağlama olasılığını arttırdığını tespit etmiştir. Fortin (2005) ise 25 OECD ülkesine ait World Value Survey verilerini kullanarak çalışmasında ülkeler arasındaki hem kadın istihdam oranlarında hem de cinsiyete dayalı ücretlerde fark olduğunu belirgin bir şekilde ortaya koymaktadır. Anderson ve Pontusson (2007) çalışmasında 15 OECD ülkesi için işe olan güvensizliği ve emek piyasalarına olan güvensizliği regresyon modeli ile tahmin etmiştir. Analiz sonucunda örnekleme yer alan ülkelerin çoğunda, işten çıkarmalar ve diğer fesih biçimleri de dahil olmak üzere istihdam uygulamalarında cinsiyet ayrımcılığına karşı yasalar bulunmasından dolayı kadınlar ve erkeklerin işe olan güvensizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır. Bununla birlikte, kadınların alternatif istihdam beklentileri konusunda erkeklere göre daha olumsuz değerlendirmeleri olduğunu tespit etmiştir.

OECD ülkelerinin bütününün dışında diğer ülkeler bazında da cinsiyete göre göstergelerde farklılıklar araştırılmaktadır. Örneğin, Jung ve Cho (2020) çalışmasında Kore için cinsiyetler arasındaki ücret farklılığı ve işe olan güveni araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda üst düzey kadın çalışanların bu eşitsizliği daha yüksek hissettiklerini belirlemiştir. Távora ve Rodríguez-Modroño (2018) çalışmasında İspanya ve Portekiz için düşük eğitimli çalışan kadınların emek piyasası göstergelerini incelemiştir. Bulgular, her iki ülkede de düşük eğitimli kadınların işgücü piyasasına bağlılıklarını sürdürdüklerini ancak artan işgücü piyasası dışlanma, güvencesizlik ve düşük ücret riskleriyle karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuştur.

Görüldüğü üzere, emek piyasası göstergelerinin cinsiyete göre incelenmesi, OECD ülkeleri bağlamında hiçbir araştırmaya bütüncül olarak konu olmamıştır. Bu nedenle mevcut araştırma ulusal yazındaki önemli bir eksikliği gidermeyi hedeflemektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Verisi

Çalışmada 2013-2018 yılları arasında Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) göstergelerinden emek piyasaları alt göstergeleri değişken olarak belirlenmiştir. Emek piyasası göstergeleri olarak emek piyasasına olan güvensizlik (EPOG), istihdam oranı (İO), uzun süreli işsizlik oranı (USİO), işe bağlı kazanç (İBK) ve işe olan güven (İOG) değişkenleri ele alınmıştır. Analizde OECD ülkeleri ele alınarak kadınlar ve erkekler olmak üzere iki grup olarak veri setleri oluşturulmuştur. İlgili veri seti OECD veri tabanından elde edilmiştir (<https://stats.oecd.org/>). Cinsiyete göre emek piyasası göstergeleri arasında istatistiksel olarak farklılığın sınanması için bağımsız iki örneklem t testi ve Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Analizler SPSS 21 paket programı ile yapılmıştır.

Çalışmaya konu olan örneklem OECD üyesi olan 35 ülkeden oluşmaktadır. Bu ülkeler; Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Şili, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Kore, Litvanya, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'dir.

OECD veri tabanında kadın ve erkek olarak veri setleri incelendiğinde Litvanya'nın sadece 2016 yılından sonra cinsiyet gruplarına göre veri sağladığı tespit edilmiştir.

OECD tarafından istihdam oranı birim olarak yüzde (%) şeklinde ölçülmekte ve bir ülkedeki kurumsal olmayan nüfusun ne kadarlık kısmının emek piyasasında istihdam edildiğini göstermektedir. Bu oranın artması, ülkedeki bireylerin daha yüksek oranda çalışma yaşamı içinde yer aldıklarının göstergesidir. İstihdam oranı verileri incelendiğinde, 2018¹ yılı erkeklerde en düşük istihdam oranına sahip üç ülkenin sırasıyla; Yunanistan (%63), İtalya (%67) ve Belçika ve İspanya (%68), en yüksek istihdam oranına sahip üç ülkenin sırasıyla; İzlanda (%88), İsviçre (%84) ve Japonya (%83) olduğu görülmektedir. Kadınlarda ise en düşük istihdam oranına sahip üç ülkenin sırasıyla; Türkiye (%32), Yunanistan (%44) ve Meksika

¹ <https://stats.oecd.org/> sitesinde en güncel verilerin yayınlandığı yıldır.

(%45), en yüksek istihdam oranına sahip üç ülkenin sırasıyla; İzlanda (%83), İsviçre ve İsveç (%75) ve Almanya, Yeni Zelanda ve Norveç (%72) olduğu görülmektedir.

Emek piyasaları göstergelerinden bir diğeri ise işe bağlı kazançlar (ücret)dir. İşe bağlı kazançlar değişkeni birim olarak ABD doları (\$) şeklinde ölçülmekte ve ülkedeki bireylerin yalnızca çalıştıkları işlerden elde ettikleri gelirin ortalamasını göstermektedir. Bu değerin artması, işe bağlı elde edilen kazancın yani gelirin arttığını göstermektedir. 2018 yılında işe bağlı kazanç verileri cinsiyete göre sınıflandırılarak verilmemektedir. 2017 yılında erkeklerde işe bağlı kazançlar verileri incelendiğinde, en düşük işe bağlı kazançta sahip üç ülkenin sırasıyla; Meksika (\$15.988), Macaristan (\$23.691) ve Litvanya (\$24.036), en yüksek işe bağlı kazançta sahip üç ülkenin sırasıyla; ABD (\$66.128), Lüksemburg (\$64.338) ve İsviçre (\$63.943) olduğu görülmüştür. 2017 yılında kadınlarda işe bağlı kazanç verileri incelendiğinde ise en düşük işe bağlı kazançta sahip üç ülkenin sırasıyla; Meksika (\$14.104), Macaristan (\$19.580) ve Estonya (\$19.789), en yüksek işe bağlı kazançta sahip üç ülkenin sırasıyla; Lüksemburg (\$58.579), ABD (\$52.583) ve İsviçre (\$50.656) olduğu görülmüştür.

OECD'nin Daha İyi Yaşam Endeksi'nde yer alan emek piyasasına olan güvensizlik, işsizlikle ilgili önceki kazançların yüzdesi olarak ölçülen beklenen kazanç kaybı olarak tanımlanmakta ve yüzde (%) cinsinden ölçülmektedir. Bu oranın artması ülkede işsizlik riskinin yüksek olduğunu ve sağlanan sosyal koruma imkânlarının yetersiz olduğunu göstermektedir. 2017 yılı emek piyasasına olan güvensizlik istatistikleri erkeklere göre incelendiğinde, en yüksek orana sahip üç ülkenin sırasıyla; Yunanistan (%23,7), İspanya (%21,1) ve İtalya (%12,1) olduğu görülürken, en düşük orana sahip üç ülkenin ise sırasıyla İzlanda (%0,7), Lüksemburg (%1,4) ve Japonya (%2,4) olduğu görülmektedir. Kadınlarda ise en yüksek orana sahip üç ülkenin sırasıyla; Yunanistan (%36), İspanya (%25) ve Türkiye (%14,9) olduğu görülürken, en düşük orana sahip üç ülkenin ise sırasıyla Japonya (%0,3), İzlanda (%0,7) ve Lüksemburg (%1,9) olduğu görülmektedir.

Bir diğer emek piyasalarının göstergesi uzun süreli işsizlik oranıdır. Uzun Süreli İşsizlik Oranı, 12 aydan daha uzun süre işgücü içerisinde işi

olmayan ancak iş arayan işgücünün oranını vermekte ve yüzde (%) cinsinden ölçülmektedir. İlgili istatistikler incelendiğinde 2018 yılı erkeklerde en yüksek uzun süreli işsizlik oranına sahip 3 ülkenin; Yunanistan (%12,62), İspanya (%6,65) ve İtalya (%6,17) olduğu görülürken, en düşük uzun süreli işsizlik oranına sahip üç ülkenin ise; Güney Kore (%0,05), Meksika (%0,06) ve İzlanda (%0,24) olduğu görülmüştür. Kadınlarda ise en yüksek uzun süreli işsizlik oranına sahip 3 ülkenin; Yunanistan (%19,42), İspanya (%8,82) ve İtalya (%7,16) olduğu görülürken, en düşük uzun süreli işsizlik oranına sahip üç ülkenin ise; Güney Kore (%0,05), Meksika (%0,06) ve İzlanda (%0,27) olduğu görülmüştür. Bu oranın artması, açık iş sayısının azaldığını ve istihdam olanakları ile ekonominin daraldığını ifade etmektedir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amacı doğrultusunda OECD ülkelerinde 2013-2018 yılları arasında emek piyasası göstergeleri istatistiklerinde cinsiyete göre fark olduğunu ileri süren hipotezler mevcut çalışmanın hipotezlerini oluşturmaktadır. Bu iddialar ışığında, bu farklılığın toplumsal cinsiyet bağlamında kadınlar aleyhinde olduğu görüşü tartışılacaktır. Bu bağlamda ileri sürülen hipotezler aşağıda belirtilmiştir:

H₁: 2013 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, İÖG, USİÖ, İBK) farklılık vardır.

H₂: 2014 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, İÖG, USİÖ, İBK) farklılık vardır.

H₃: 2015 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, İÖG, USİÖ, İBK) farklılık vardır.

H₄: 2016 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, EPOG², USİÖ, İBK) farklılık vardır.

H₅: 2017 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, USİÖ, İBK) farklılık vardır.

² 2016 yılı itibarıyla “işe olan güven” (İÖG) değişkeni “emek piyasasına olan güvensizlik” (EPOG) değişkeni olarak OECD tarafından ölçümlenmektedir.

H_6 : 2018 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde ($\dot{I}O$, $EPOG$, $US\dot{I}O$) farklılık vardır.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada üç önemli kısıt bulunmaktadır. İlk olarak analizde kullanılan veri seti OECD tarafından ölçülen Daha İyi Yaşam Endeksi'ne ait sadece altı yıllık (2013-2018) verinin olmasıdır. Analizin yapıldığı dönemde 2019 yılı ve sonrası veri seti henüz yayınlanmamıştır. Farklı yıllar değerlendirildiğinde model sonuçları ve hipotezlere ilişkin kararlar farklılaşabilir. İkinci kısıt, örneklem olarak OECD üye ülkeleri seçilmiştir. Farklı ülke grupları için model sonuçları ve hipotezlere ilişkin kararlar değişebilir. Son olarak cinsiyetin emek piyasaları göstergelerine olan etkisini analiz edebilmek için farklı modelleme ve analiz tekniklerinin kullanılabileceğidir. Bu noktada veri setinin zaman boyutunun küçük olması muhtemel panel regresyon modellemesinin uygulanmasını mümkün kılmamıştır. Farklı regresyon modellemesi teknikleri (Lojit Model, Probit Model, Panel Veri Analizi vb.) ile farklı sonuçlar elde edilebileceği unutulmamalıdır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Çalışmaya konu olan hipotezlerin sınanmasından önce emek piyasası göstergelerinin cinsiyete göre tanımlayıcı istatistiklerinin özetleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8 Tanımlayıcı İstatistikler

Yıl	Cinsiyet	$\dot{I}O$ (%)	$\dot{I}OG$ (%)	$US\dot{I}O$ (%)	$\dot{I}BK$ (\$)	$EPOG$ (%)
		$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$
2013	Kadın	59,74±10,33	10,40±5,09	3,09±2,75	30.441±10.269	-
	Erkek	72,29±6,08	10,51±4,64	3,20±2,73	37.342±12.838	-
2014	Kadın	60,18±10,45	5,98±3,01	3,41±3,61	30.933±10.297	-
	Erkek	72,41±6,33	5,68±2,77	3,44±3,31	37.809±12.787	-
2015	Kadın	60,44±10,60	5,94±3,06	3,67±4,34	32.524±11.107	-
	Erkek	72,26±6,61	5,63±2,72	3,64±3,79	39.805±13.717	-

Yıl	Cinsiyet	İÖ (%)	İOG (%)	USİÖ (%)	İBK (\$)	EPOG (%)
		$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$	$\bar{X} \pm s$
2016	Kadın	61,11±10,25	-	3,56±4,40	33.096±12.025	7,39±7,78
	Erkek	72,80±6,11	-	3,56±3,72	40.420±14636	7,48±6,83
2017	Kadın	62,80±10,72	-	2,94±3,80	34.854±11.932	-
	Erkek	74,09±5,88	-	2,87±2,81	42.196±13.910	-
2018	Kadın	63,20±10,24	-	2,86±3,72	-	6,99±7,36
	Erkek	74,67±5,30	-	2,69±2,53	-	6,94±5,09

Tablo 8 incelendiğinde bazı yıllarda OECD'nin ölçüm yaptığı değişkenlerde farklılık olduğu görülmektedir. 2016 ve 2018 yıllarında işe olan güven yerine emek piyasalarına olan güvensizlik değişkeni atanmıştır. Ayrıca 2018 yılında cinsiyetler bazında işe bağlı ücretler değişkenine ait veri bulunmamaktadır. Tüm yıllar için erkeklerin istihdam oranı ortalaması kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. 2014 ve 2015 yıllarında işe olan güven ortalaması kadınların erkeklere göre daha yüksektir. 2013 ve 2014 yılları haricinde uzun süreli işsizlik oranlarının ortalaması kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir. İşe bağlı kazanç ya da ücretlerin ortalaması tüm yıllar için erkeklerin kadınlara göre daha fazla olduğu belirtilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin incelenmesiyle bile toplumsal cinsiyet farklılığı göze çarpmaktadır. Bu bağlamda bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı ilgili testler ile sınanacaktır. Öne sürülen hipotezlerin test edilmesinden önce her bir değişkenin normalliği sınanmıştır. Sonuçlar Tablo 9'da verilmektedir. Bu sonuçlara göre parametrik ya da parametrik olmayan testlerin hangisinin kullanılacağına karar verilmiştir.

Tablo 9 Normallik Testi Sonuçları

Yıl	Cinsiyet	İÖ (%)	İOG (%)	USİÖ (%)	İBK (\$)	EPOG (%)
		Kolmogorov-Smirnov Test İstatistiği				
2013	Kadın	0,142*	0,238	0,162	0,121*	-
	Erkek	0,112*	0,201	0,195	0,121*	-
2014	Kadın	0,096*	0,258	0,208	0,126*	-
	Erkek	0,129*	0,199	0,206	0,114*	-

Yıl	Cinsiyet	İÖ (%)	İOG (%)	USİÖ (%)	İBK (\$)	EPOG (%)
Kolmogorov-Smirnov Test İstatistiği						
2015	Kadın	0,112*	0,267	0,222	0,104*	-
	Erkek	0,131*	0,181	0,229	0,125*	-
2016	Kadın	0,114*	-	0,259	0,124*	0,186
	Erkek	0,127*	-	0,209	0,127*	0,213
2017	Kadın	0,120*	-	0,233	0,142*	-
	Erkek	0,100*	-	0,253	0,127*	-
2018	Kadın	0,141*	-	0,224	-	0,247
	Erkek	0,09*	-	0,176	-	0,207

* p > 0,05 (%5 anlamlılık seviyesi için normal dağılmaktadır).

Örneklem hacmi 30'dan büyük olduğu için değişkenlerin normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre hipotezler bağımsız iki örneklem t testi ve Mann-Whitney U testi ile sınanmıştır.

“ H_1 : 2013 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, İOG, USİÖ, İBK) farklılık vardır.” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2013 yılı emek piyasaları göstergelerinden İÖ ve İBK değişkenleri bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. İOG ve USİÖ değişkenlerinin de normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu için hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 10 H_1 Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) ³ Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
İÖ	59,74	72,29	t testi	6,110*
İOG	34,03	34,97	M-W U	562,0
USİÖ	33,82	35,18	M-W U	555,0

³ Parametrik olmayan Mann-Whitney U testinde değişkenlerin ortalaması değil sıra ortalaması (mean rank) değerlendirilmektedir.

İBK	30.441	37.342	t testi	2,447*
-----	--------	--------	---------	--------

* p < 0,05

Tablo 10 sonuçlarına göre 2013 yılında İO ve İBK değişkenlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak İOG ve USİO değişkenleri için %95 güven seviyesinde kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“H₂: 2014 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İO, İOG, USİO, İBK) farklılık vardır.” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2014 yılı emek piyasaları göstergelerinden İO ve İBK bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. İOG ve USİO değişkenlerinin de normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu için hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 11 H₂ Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
İO	60,18	72,41	t testi	5,836*
İOG	35,24	33,76	M-W U	553,0
USİO	33,91	35,09	M-W U	558,0
İBK	30.933	37.809	t testi	2,442*

* p < 0,05

Tablo 11 sonuçlarına göre 2014 yılında bir önceki yıla benzer şekilde İO ve İBK değişkenlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak İOG ve USİO değişkenleri için %95 güven seviyesinde kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“*H₃: 2015 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, İOG, USİÖ, İBK) farklılık vardır.*” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 12’de verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2015 yılı emek piyasaları göstergelerinden İÖ ve İBK bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. İOG ve USİÖ değişkenlerinin de normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu için hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 12 H₃ Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
İÖ	60,44	72,26	t testi	5,517*
İOG	35,53	33,47	M-W U	543,0
USİÖ	33,82	35,18	M-W U	555,0
İBK	32.524	39.805	t testi	2,405*

* $p < 0,05$

Tablo 12 sonuçlarına göre 2015 yılında İÖ ve İBK değişkenlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak İOG ve USİÖ değişkenleri için %95 güven seviyesinde kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“*H₄: 2016 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, EPOG, USİÖ, İBK) farklılık vardır.*” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 13’te verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2016 yılı emek piyasaları göstergelerinden İÖ ve İBK bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. EPOG ve USİÖ değişkenlerinin de normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu için hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 13 H₄ Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
İÖ	61,11	72,80	t testi	5,792*
EPOG	34,50	36,50	M-W U	577,5
USİÖ	34,69	36,31	M-W U	584,0
İBK	33.096	40.420	t testi	2,287*

* p < 0,05

Tablo 13 sonuçlarına göre 2016 yılında İÖ ve İBK değişkenlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak EPOG ve USİÖ değişkenleri için %95 güven seviyesinde kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“H₅: 2017 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İÖ, USİÖ, İBK) farklılık vardır.” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 14’te verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2017 yılı emek piyasaları göstergelerinden İÖ ve İBK bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. Her iki değişkenin de eşit varyans varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. USİÖ değişkeninin normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu için hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 14 H₅ Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
İÖ	62,80	74,09	t testi	5,639*
USİÖ	34,36	36,64	M-W U	572,5
İBK	34.854	42.196	t testi	2,370*

* p < 0,05

Tablo 14 sonuçlarına göre 2017 yılında %95 güven seviyesi için İÖ ve İBK değişkenlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık göstermiştir.

Buna göre, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksektir. Ancak USİO değişkeni kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

“*H₆: 2018 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İO, EPOG, USİO) farklılık vardır.*” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 15’te verilmektedir. Normallik test sonuçlarına göre 2018 yılı emek piyasaları göstergelerinden İO bağımsız iki örneklem t testi ile sınanmıştır. EPOG ve USİO değişkeninin normallik testi sonucunda parametrik olmayan bir dağılıma sahip olduğu için hipotezin sınanmasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 15 H₆ Hipotezine İlişkin Bulgular

Değişken	Kadın (Sıra) Ort.	Erkek (Sıra)Ort.	Test	Test İstatistiği
İO	63,76	75,03	t testi	6,098*
USİO	35,54	37,46	M-W U	613,5
EPOG	29,81	33,19	M-W U	428,0

* $p < 0,05$

Tablo 15 sonuçlarına göre 2018 yılında %95 güven seviyesi için İO değişkeni cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık göstermiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranı kadınların istihdam oranından daha yüksektir. Ancak USİO ve EPOG değişkenleri kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tüm bu bulgular ışığında 2013 ve 2018 yılları arasında emek piyasaları göstergelerinden İO ve İBK üzerinde toplumsal cinsiyetin kendini gösterdiği değişkenleri olarak tespit edilmiştir. Buna göre 2018 yılı hariç, erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançları kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Emek piyasasına olan güvensizlik, uzun süreli işsizlik oranı ve işe olan güven değişkenleri bakımından erkek ve kadınlar arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Hipotezlerde öne sürülen tüm emek piyasaları göstergelerinde cinsiyete göre bir farklılığın olduğunu söylemek mümkün değildir. Sonuç olarak, istihdam

oranı ve işe bağlı kazançlar açısından erkekler lehine 2018 yılı hariç diğer yıllarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

3.6. Tartışma ve Öneriler

Mevcut araştırmada 2013-2018 dönemi boyunca OECD ülkeleri için emek piyasası göstergelerinin cinsiyete göre incelenmesi amaçlanmaktadır ve araştırmanın sonuçları incelendiğinde 2013, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yılları için erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarının kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki olarak da anlamlı olduğu görülmüştür. 2018 yılı için ise yalnızca erkeklerin istihdam oranının kadınların istihdam oranından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 ve 2018 yılları için emek piyasasına olan güvensizlik, uzun dönemli işsizlik oranı ve işe olan güven değişkenlerinden cinsiyetler arası bir fark olmadığı da elde edilen bulgular arasındadır.

Emek piyasası göstergelerinde cinsiyete dayalı farklılıklar hem ulusal hem de uluslararası yazında çokça tartışılmış konularında başında gelmektedir. Bu açıdan mevcut araştırmanın sonuçlarını farklı araştırmalarla karşılaştırmak önemlidir.

Bu açıdan çalıştığımız yıllar arasında (2013-2018) yapılan araştırmalar da, emek piyasalarına katılan kadınların durumunun dezavantajlı olduğunu dile getirmektedir.

Çalışmada kadın istihdamının toplumsal cinsiyet ayrımcılığından etkilendiği ve erkek istihdam oranının kadın istihdam oranından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ataklı Yavuz; (2016), Durmaz; (2016), Serel ve Özdemir; (2017), Zengin ve Koçoğlu; (2018) ve Koca; (2018)'de yapmış oldukları çalışmalarda bu sonucu desteklemiştir. Diğer yandan Dutlu Erten; (2016), Uysal vd.; (2016) ve Uçak vd.; (2018), yapmış oldukları çalışmalarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının emek piyasası göstergelerinde etki yaratmadığını; istihdam, işgücüne katılma oranı ve işsizlik değişkenlerini eğitim düzeyinin etkilediğini vurgulamışlardır. Eğitim düzeyi yükseldikçe; istihdam ve işgücüne katılma oranı artmış, işsizlik oranı azalış göstermiştir.

Çalışmada elde edilen önemli sonuçlardan bir diğeri de işe bağlı kazançların cinsiyet ayrımcılığından etkilenmesidir. Erkeklerin ortalama ücretlerinin kadınların ortalama ücretlerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Tüzükan; (2016), Kaya ve Selim; (2018), Acun; (2018) ve Şen; (2018)'de çalışmalarında bu bulguyu desteklemiştir. Diğer yandan Alparslan vd.; (2015)'deki çalışmasında cinsiyet ayrımcılığı hususunda farklı bir tutum ortaya koymuştur. İşgücü piyasasında yaşanan cinsiyet farklılıklarının belirleyici bir faktör olduğunu fakat işe bağlı kazançlar da ücretlendirme hususunda kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmadığını vurgulamıştır.

Bu bağlamda araştırmanın sonuçlarının literatürdeki diğer araştırmaların sonuçlarıyla da uyumlu olduğu görülmektedir.

Emek piyasasında ortaya çıkan cinsiyet eşitsizlikleri bireysel, toplumsal ve ekonomik sorunların durumunu ortaya koyması bakımından önemlidir. Bu noktada alınabilecek bazı önlemler de söz konusudur.

1. Sözleşmelerde eşit işe eşit ücret konusu şeffaf bir şekilde ilan edilebilir.
2. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılıklarının tespit edildiği işletmelere ceza uygulanabilir.
3. İstihdam politikaları düzenlenirken ayrımcılığı ortadan kaldıracı politikalar uygulanabilir.
4. İşsizlik ve işsizliği önlemeye yönelik programlar oluşturulurken ayrımcılık da göz önünde bulundurmak gereklidir.
5. Kadınları çalışma hayatına taşıyacak mesleki eğitim imkanları sunulabilir.
6. Çalışma koşullarında eşit sosyal haklar sağlanabilir.
7. Kadınların işgücüne katılım oranını düşüren kayıt dışı işçi çalıştırmanın önüne geçilmesi gereklidir.
8. Cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik ilk eğitim ailede verilebilir.
9. Cinsiyet eşitsizliğine yönelik hukuksal düzenlemeler yapılabilir.
10. Özel sektör eşitsizliği önlemede tedbir alabilir, uygulamalar koyabilir.



SONUÇ

Mevcut araştırmada 2013-2018 dönemi boyunca OECD ülkeleri için emek piyasası göstergelerinin cinsiyete göre incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacının farklı bir araştırmaya konu olmadığı görüldüğünden dolayı, araştırmanın ulusal yazındaki önemli bir eksikliği gidermeyi hedeflediği düşünülebilir.

Çalışmada 2013-2018 yılları arasında Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) göstergelerinden emek piyasaları alt göstergeleri değişken olarak belirlenmiştir. Emek piyasası göstergeleri olarak emek piyasasına olan güvensizlik (EPOG), istihdam oranı (İO), uzun süreli işsizlik oranı (USİO), işe bağlı kazanç (İBK) ve işe olan güven (İOG) değişkenleri ele alınmıştır. Analizde OECD ülkeleri ele alınarak kadınlar ve erkekler olmak üzere iki grup olarak veri setleri oluşturulmuştur. İlgili veri seti OECD veri tabanından elde edilmiştir (<https://stats.oecd.org/>).

Çalışmanın amacı doğrultusunda OECD ülkelerinde 2013-2018 yılları arasında emek piyasası göstergeleri istatistiklerinde cinsiyete göre fark olduğunu ileri süren hipotezler mevcut çalışmanın hipotezlerini oluşturmaktadır.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde 2013, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yılları için erkeklerin istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarının kadınların istihdam oranı ve işe bağlı kazançlarından daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiki olarak da anlamlı olduğu görülmüştür. 2018 yılı için ise yalnızca erkeklerin istihdam oranının kadınların istihdam oranından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 ve 2018 yılları için emek piyasasına olan güvensizlik, uzun süreli işsizlik oranı ve işe olan güven değişkenlerinden cinsiyetler arası bir fark olmadığı da elde edilen bulgular arasındadır.

Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde H_1^4 , H_2^5 , H_3^6 , H_4^7 , H_5^8 ve H_6^9 hipotezlerinin kısmen kabul edildiği görülmüştür. Bu sonuçlar 2013-

⁴ H_1 : 2013 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İO, İOG, USİO, İBK) farklılık vardır.

⁵ H_2 : 2014 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İO, İOG, USİO, İBK) farklılık vardır.

2018 yılları için OECD ülkelerinde emek piyasası göstergelerinin kadınlar lehine herhangi bir alanda yüksek olmadığını, erkekler lehine ise ücretler ve istihdam oranında fark yarattığını göstermektedir. Bu noktada iş fırsatlarının ve gelirin hayatın temel belirleyicisi olma fonksiyonu düşünüldüğünde ağırlıklı olarak gelişmiş ülkelerden oluşan OECD ülkelerinde dahi toplumsal cinsiyet ayrımcılığının emek piyasaları üzerinde kendini gösterdiği düşünülebilir.



⁶ *H₃: 2015 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İO, İOG, USİO, İBK) farklılık vardır.*

⁷ *H₄: 2016 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İO, EPOG⁷, USİO, İBK) farklılık vardır.*

⁸ *H₅: 2017 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İO, USİO, İBK) farklılık vardır.*

⁹ *H₆: 2018 yılında cinsiyete göre emek piyasaları göstergelerinde (İO, EPOG, USİO) farklılık vardır.*

KAYNAKÇA

- Acar, E. Ö. ve Andrew, F. (2016). “Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Belirleyicileri: Türkiye Örneği”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 30, S. 4, ss. 907-919.
- Acun, S. (2018). “Türkiye’de Ücret Eşitsizliğinin Analizi”, Bulletin of Economic Theory And Analysis, 3(4), ss. 237-260.
- Ak, B. (2021). “Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri ve Türkiye Arasında Karşılaştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 26, S. 4, ss. 475-487.
- Akdemir, S., Davarcıoğlu Özaktaş, F. ve Aksoy, N. (2019). “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”, Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, C. 43, ss. 184-202.
- Akın, A. (2007). “Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı ve Sağlık”, Toplum Hekimliği Bülteni, 26 (2), ss. 1-9.
- Akın, A. ve Demirel, S. (2003). “Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, S. 25, ss. 83-88.
- Akpınar, T. (2015). “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, Anakara Üniversitesi S.B.F. Dergisi, C. 60, S. 4.
- Alabaş, A. (2007). “Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İşkur’un Önemi”, Uzmanlık Tezi. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 2, Y. 2, S. 3, ss. 66-81.

- Alptekin, D. (2011). “Sokaktan Akademiye: Kadın Hareketinin Kurumsallaşma Süreci”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 26.
- Altınbaş, D. (2006). “Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm”, Kadın Araştırmaları Dergisi, S. 9, ss. 21-52.
- Anderson, C. J. ve Pontusson, J. (2007). “Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries”. European Journal of Political Research, C. 46, S. 2, ss.211:235.
- Ansal, H., Küçükçiftçi, S., Onaran, Ö. ve Orbay, B. Z. (2000). “Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik”, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Arabacı, B. (2012). Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayi Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 449727).
- Arat, N. (2010). “Feminizmin ABC’si”, İstanbul: Say Yayınları.
- Ardıç, K. ve Aydın, Y. (2011). “İktisat Okulları ve Emek Piyasası”, Derin Yayınları.
- Aslan, H. ve Aslan, M. (2017). “Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. 15, S. 4.
- Ataklı Yavuz, R. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet”, Journal of Life Economics, S. 3, ss. 77-100.
- Ataman, B. C. (2000), “İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Prensipleri”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Aytekin, B. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kuramı: Türkiye’de Kadın Emeginin Etkinlik Çözümlemesi, Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 388124).

Aytur, G. (2019). *Kadınların Çalışma Yaşamında Yerini Belirleyen Faktörler: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Bir Analiz*, Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 589257).

Azmat, G., Güell, M. ve Manning, A. (2006). “Gender gaps in unemployment rates in OECD countries”. *Journal of Labor Economics*, S. 24, ss. 1-37.

Belet, N. H. (2013). “Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 15, ss. 196-223.

Berktaş, F. (2011). “Türkiye Solu’nun Kadına Bakışı: Değişen Bir Şey Var mı?”, *Yay. Haz. Ş. Tekeli, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İletişim Yayınları, İstanbul.

Better Life Index, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=BLI> (Erişim Tarihi: 10.11.2021).

Biçerli, M. K. (2000). “Çalışma Ekonomisi”, İstanbul: Beta Yayınları.

Biçerli, M. K. (2016). “Çalışma Ekonomisi”, İstanbul: Beta Yayınları.

Biçerli, M. K. ve Canbey Özgüler, V. (2012). “İstihdam ve İşsizlik”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1644.

Bilican Gökkaya, V. (2015). “Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kısıracındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar”, *Ankara: Turkish Studies*, C. 10, S. 10, ss. 233-248.

Bozkurt, V. (2014). “Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür”, Bursa: Ekin Kitapevi.

- Çakır, S. (2007). “Feminizm, Ataerkil İktidarın Eleştirisi”, Der. H. B. Örs, Modern Siyasal İdeolojiler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 412-475.
- Çoban, H. (2012). *Kadınların İş Piyasasındaki Yeri ve Karşılaştıkları Sorunlar*, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 325291).
- Çolak, F. ve Altan, Ş. (2003). “Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case of Turkey”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7 (2), ss. 1-12.
- Dedeoğlu, S. (2000). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, İstanbul: Toplum Bilim Dergisi, Birikim Yayınları.
- Demirbilek, S. (2007). “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 44 (551), ss. 12-27.
- Deniz, A. ve Kuloğlu, D. (2019). “Ekonomi Tarihinde Avrupa ve Türkiye’de Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci”, Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, C. 7, S. 16, ss. 345-374.
- Doğan, İ. (2000). “Sosyoloji, Kavramlar ve Sorunlar”, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Z. Y. (2004). “Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar”, Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Z. Y. (2015). “Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar”, Remzi Kitapevi.
- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 2, S. 3, ss. 37-60.

- Duruel, M. (2007). “Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 53.
- Dutlu Erten, P. (2016). “Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi”, BEU Akademik İzdüşüm, C. 1, S. 1, ss. 56-66.
- Ecevit, Y. (2003). “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 25(4), Özel Eki.
- Ecevit, Y. (2009). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, İstanbul, Tüsiad.
- Ecevit, Y. (2010). “İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı”, Pelin Ofset Matbaacılık.
- Ecevit, Y. ve Karkıner, N. (2012). “Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1304.
- Eraslan, V. (2012). “Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-OAXACA Ayrıştırma Yöntemi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 62, S. 1.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). “Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar”, Konya: Konya Ticaret Odası Etüt ve Araştırma Servisi Yayınları.
- Ersoy, E. (2009). “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği: Malatya Örneği”, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 19, S. 2, ss. 209-230.
- Etcı, H. ve Karagöl, V. (2019). “Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: 2000-2018”, Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 7, C. 7, S. 14.
- Fortin N. M. (2005). “Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries”. Oxford Review of Economic Policy, C. 21, S. 3, ss. 416–438.

- Gökbayrak, İ. (2017). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Emek Piyasasında Kadınların Kazanımları*, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 493978).
- Gündoğan, N. ve Biçerli, M. K. (2013). “Çalışma Ekonomisi”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1641.
- Günindi Ersöz, A. (2015). “Özel Alan / Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın Doğası ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, C. 18, S. 1, ss. 80-102.
- Hacıoğlu Deniz, M. ve Haykır Hobikoğlu, E. (2012). “Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği”, *International Conference on Eurasian Economies, Session 1 B, Büyüme ve Gelişme 1*, ss. 123-130.
- Halaçoğlu, D. N. (2021). “İş Kanunu Kapsamında Ücretlendirmede Ayrımcılığın Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı ile İncelenmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*.
- ILO. (2019). “World Employment and Social Outlook: Trends 2019”, Geneva.
- Işığışok, Ö. (2011). “İstihdam ve İşsizlik”, Bursa: Ekin Yayınları.
- Jung, H. ve Cho, J. (2020). Gender inequality of job security: veiling glass ceiling in Korea, *Journal of the Asia Pacific Economy*, C. 25, S. 1, ss. 79-98.
- Kakıcı, H., Emeç, H. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). “Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, S. 5.
- Kara, N. E. (2011). *Türkiye’de İstihdamı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 298164).
- Karabıyık, İ. (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 32, S. 1, ss. 231-260.
- Karadoğan, F. (2015). *Feminist Perspektiften Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı*, Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 425117).
- Kartal, M. (2014). *Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 377698).
- Kaya, P. A. (2014). “Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış”, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Kaya, G. ve Selim, R. (2018). “Türkiye’de Cinsiyete Bağlı Ücret Eşitsizliği”, PressAcademia Procedia, C. 7, ss. 408-413.
- Kayıkçı, D. (2002). “Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi Çalışma Alanında Gözlemlenen Başlıca Sorunlar”, İktisat Dergisi, ss. 421-428.
- Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), (2015). “Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler, İstanbul, Kayhan Yayın.
- Koca, G. Ş. (2018). “Düşük İnsani Gelişmeye Sahip Olan Ülkelerin Cinsiyet Eşitsizliğinin İncelenmesi”, Journal of Social And Humanities Sciences Research, C. 5, S. 31, ss. 4620-4627.
- Koray, M. (1992). “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Amme İdaresi Dergisi, C. 25, S. 1.

- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). “İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri”, Ankara: Ekin Yayınevi.
- Kurtsan, M. (2009). “İş Hayatında Kadının Yeri ve Karşılaştığı Engeller”, Akt. İ. Karabıyık, Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı.
- Lordoğlu, K., Törüner, M. ve Biçerli, M. K. (2000). “Çalışma Ekonomisi”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Maktav, D. S. (2019). “İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Ücret Politikasına Yansıması ve Birleşmiş Milletler Antlaşmalarındaki Yeri”, Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, C. 5, S. 2, ss. 104-117.
- Marx, K. (2019). “Ücret Fiyat ve Kar”, İngilizceden Çev. E. Özalp, Yordam Kitap.
- Nasır, A. (1997). “İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- OECD.stat, <https://stats.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 01.11.2021).
- Orhan, O. Z. ve Erdoğan, S. (2008). “İktisada Giriş”, Ankara: Palme Yayıncılık.
- Osman, H. (2017). “Türkiye’de Sosyalist Feminizme Kaktüs’ten Bakmak”, <https://www.praksis.org>. (Erişim Tarihi: 01.10.2021).
- Öcal, A. T. (2021). “Türkiye’de İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği”, World Women Conference II, Şubat 11-12, Azerbaycan.
- Örtlek, M., Tekelioğlu, S., Başer, H. ve Aydın, C. (2012). “Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, C.4, N.2, ss. 99-107.
- Özçatal, E. Ö. (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.B.B.F. Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 21-39.

- Özdemir, B. S. (2016). *Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir. (Erişim Tarihi: 08.11.2021). <http://dspace.balikesir.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12462/3037>
- Öztürk, A. T. ve Alp T. (2020). “Özel Sektörde İstihdamın Artırılmasında Etkili Olan Faktörlerin Analizi”, *International Journal of Management and Administration*, Y. 4, C. 4, S. 7.
- Öztürk, N. (2005). “Ücret Kuramında Yeni Yaklaşımlar”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7/1, ss. 29-49.
- Pekin, Ç. (2014). *İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 388969).
- Sar, E. (2021). “Çalışma Hayatında Kadın İstidamı ve Türkiye’de Yansımaları”, *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, C. 4, S. 1, ss. 20-40.
- Sağlam, M. A. (2020). “Feminist Kuramda Kadının Politik Ekonomisi ve Dönüşümü”, *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, S. 46, Y. 1, ss. 394-412.
- Savcı, İ. (1999). “Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji”, *A.Ü. Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 1, ss. 123-142.
- Serel, H. ve Özdemir, B. S. (2017). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 15, S. 3, ss. 132-148.
- Sevinç, H., Bozkurt, E. ve Eroğlu Sevinç, D. (2016). “Ekonomik Büyümede Kadın İstihdamının Rolü; Yakınsama Temelli Kanıtlar”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 17, S. 1.
- Smith, A. (2011). “Ulusların Zenginliği”, Çev. M. T. Akad, İstanbul: Alan Yayıncılık, C. 2.

- Smith, A. (2017). “Ulusların Zenginliği”, Çev. A.Yunus ve M. Bakırcı, İstanbul: Alan Yayıncılık, C.1.
- Şen, M. (2018). “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi”, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, S. 41, ss. 295-324.
- Távora, I. ve Rodríguez-Modroño, P. (2018). The impact of the crisis and austerity on low educated working women: The cases of Spain and Portugal. Gender, Work and Organization, C. 25, S. 6, ss. 621-636.
- Topbaş, F. (2003). *Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 137576).
- Tunç, M. (2018). “Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz”, Sosyoekonomi Dergisi, C. 26, S. 38, ss. 221-251.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), <https://www.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 03.06.2021).
- Tüzüncü, D. (2016). “Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması”, Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi, S. 12, ss. 313-324.
- Uçak, A., Sart, G. ve Sezgin, F. (2018). “Avrupa Birliği Ülkelerinde İşsizlik Oranlarının Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre İstatistiksel Analizi”, Trakya Üniversitesi İİBF e-dergi, C. 7, ss. 153-163.
- ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ; Eleştirel Bir Bakış, (2012). Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu, Ankara.
- Unay, C. (1997). “Genel İktisat”, Bursa: Ekin Kitapevi.
- Uysal, D., Keskin, R. ve Sertkaya, Y. (2016). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler Üzerine Ekonometrik Bir

Analiz”, Siirt Üniversitesi İİBF İktisadi Yenilik Dergisi, C. 3, S. 2, ss. 73-92.

Uzun, D. (2015). *Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp> (Tez No. 391328).

Whitehouse, G. (1992). “Legislation and Labour Market Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries”. *Work, Employment and Society*, C. 6, S.1, ss. 65-86.

Yumuşak, İ. G. (2009). “Kadın Eğitiminin İktisadi Analizi”, Ankara: Nobel Yayınları.

Yüksel, H. (2014). “Emek Kavramının Ortaya Çıkışında Rol Oynayan Tarihi Dönüm Noktalarının Süreç Merkezli Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, C.19, S.2, ss. 257-273.

Zengin, B. ve Koçoğlu, Ş. (2018), “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri”, *İş ve Hayat Dergisi*, C. 4, S. 8, ss. 166-188.

Zühal, B. (2019). *Avrupa Birliği’nde Cinsiyet Eşitsizliği Politikaları ve Aday Ülke Olarak Türkiye’deki Gelişmeler*, Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir. <http://acikerisim.nevsehir.edu.tr/handle/20.500.11787/596> (Erişim Tarihi: 08.11.2021).