



T.C

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EKONOMETRİ ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜ ETKİLEYEN
BÖLGESEL FARKLILIKLAR:**

AMPİRİK ÇALIŞMA

Sena ÇAVDAR

175010002

Tez Danışmanı

Dr.Öğr.Üyesi Hale KIRER SILVA LECUNA

Bandırma 2021

T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EKONOMETRİ ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜ ETKİLEYEN
BÖLGESEL FARKLILIKLAR:
AMPİRİK ÇALIŞMA**

Sena ÇAVDAR

175010002

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Hale KIRER SILVA LECUNA

Bandırma-2021

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Sena ÇAVDAR tarafından Dr.Öğr.Üyesi Hale KIRER SILVA LECUNA danışmanlığında hazırlanan “Türkiye’de Kadın İşgücünü Etkileyen Bölgesel Farklılıklar: Ampirik Çalışma” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 26/01/2021 Tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oyçokluğu/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Dr.Öğr.Üyesi Hale KIRER SILVA LECUNA

Jüri Üyesi

Dr.Öğr.Üyesi

Özlem AYVAZ KIZILGÖL

Jüri Üyesi

Dr.Öğr.Üyesi

Hikmet Gülçin BEKEN

ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (26/01/2021)

Sena ÇAVDAR

ÖZET

TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜ ETKİLEYEN BÖLGESEL FARKLILIKLAR: AMPİRİK ÇALIŞMA

Sena ÇAVDAR

Ülkeler kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek için üretim faktörlerini verimli kullanmak isterler. Emegın verimli kullanımı da bu faktörlerin içindedir. Emegın istihdam boyutunda kadınlar cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmaktadır, bunun yanında toplumsal etkiler ile ev hayatında birçok sorumluluğu üstlenen kadın ev-iş dengesini sağlamaya çalışmaktadır. Toplumun her alanında kadınların maruz kaldığı cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi için devletin etkin politikalar uygulaması toplumsal refah ve emegın daha verimli kullanılması için gereklidir.

Bu çalışmada kadın işgücüne katılım oranının bölgesel farklılıkları haritalar üzerinde gösterilmekte, Türkiye içinkadın işgücüne katılımını etkileyen faktörler izezaman serileri analizi ile incelenmektedir. Son olarak bölgelere göre meydana gelen farklılıkların giderilmesi için uygulanması gereken politikalar üzerine görüşler sunulmaktadır.

Kadın işgücüne katılım oranının bölgesel farklılıklarını haritalar üzerinde belirlemek için, TÜİK Bölgesel İşgücü İstatistikleri içenisinden IBBS-1 12 bölgenin 2019 yılına ait işgücü verileri alınmıştır. Düzey-1 haritalarının oluşturulmasında ArcMap, verilerin haritaya işlenmesi için GeoDa programından yararlanılmıştır. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranının, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme ile ilişki, EViews10 paket programı kullanılarak ekonometrik modelleme ve zaman serileri analizi ile açıklanmıştır. Analizde kullanılan Türkiye için 2000Q1-2020Q3 dönemine ait kadın işgücüne katılım oranı ve erkek işgücüne katılım oranı verileri TÜİK’den, ekonomik büyümeyi temsilen alınan Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla verileri Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi’nden elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, IBBS, Cinsiyet Eşitsizliği, ARDL, Çoklu Doğrusal Regresyon

ABSTRACT

THE REGIONAL DIFFERENCES AFFECTING WOMEN LABOR IN TURKEY: AN EMPIRICAL STUDY

Sena ÇAVDAR

Countries want to use production factors efficiently in order to achieve their development goals. Efficient use of labor is also among these factors. In the employment dimension of labor, women are exposed to gender inequality, in addition, women who take on many responsibilities in home life with social influences try to balance home-work. In order to eliminate the gender inequality faced by women in all areas of society, effective policies of the state are required for social welfare and more efficient use of labor.

In this study the regional differences in female labor force participation rate are demonstrated on the maps. The factors that influence the participation of women in the labor force in Turkey are examined by employing series analysis. Lastly policy recommendations are made in order to eliminate the regional differences were presented.

To determine the regional differences of female labor force participation rate on maps, NUTS-1 12 regions' labor force data for 2019 were taken from TurkStat Regional Labor Force Statistics. ArcMap program is used to create Level-1 maps, whereas GeoDa program is employed to process the data into the map. The relationship of the female labor force participation rate with the male labor force participation rate and growth rate is explained with econometric modeling and time series analysis by running the data in Eviews10 statistical package. The female and male labor force participation rates for the 2000Q1-2020Q3 period are obtained from TURKSTAT, whereas the Gross Domestic Product data as a proxy of growth rate are taken from the Electronic Data Delivery System of Central Bank of the Republic of Turkey.

Keywords: Female Workforce, NUTS, Gender Inequality, ARDL, Multiple Linear Regression

ÖNSÖZ

Tüm Dünya’da son yıllarda cinsiyet eşitliği kavramını daha fazla duyuyoruz ve bu alanda yapılan çalışmalara şahit oluyoruz. Hayatın birçok alanında ötekileştirilen kadının işgücüne katılım oranının artması ile ülkelerde ekonomik büyümenin olumlu yönde etkilediği üzerine çalışmalar mevcuttur. Medeni bir toplum için cinsiyet eşitliğinin sağlanması, bunun için de kadınların ikinci planda bırakıldığı alanlarda pozitif ayrımcılık ile desteklenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada kadının iş hayatına girişinin tarihsel süreci, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen farklılıklar zaman serileri analizi ile ve kadın istihdamının bölgesel farklılıkları Düzey-1 haritaları üzerinde incelenmektedir. Çalışma konusunun seçimi, ilerleyiş yolunu çizmemde desteğini esirgemeyen, lisans ve yüksek lisans eğitimimin başından sonuna kadar yanımda olan, hayatımın her noktasına dokunabilen tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Hale Kırer Silva Lecuna’ya, Bandırma’da hayatımı kolaylaştıran, her zorlukta yanımda olan Okay Doğan ve Sevil Doğan’a, hayatın her alanında kadın olarak mücadele etmeyi öğrendiğim annem Gülgün Kapıcı ve bu alanda okumalarımı şekillendiren ablam Sema Çavdar’a teşekkürü borç bilirim. Çalışmamın başından sonuna kadar manevi desteğinizi esirgemediğiniz için minnettarım.

Diplomasını alamadan aramızdan ayrılan arkadaşım Ali’ye...

Ve hayatı için mücadele eden tüm kadınlara...

Sena ÇAVDAR

Bandırma, 2021

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar.....	xi
ŞEKİLLER.....	xii
GRAFİKLER.....	xiii
HARİTALAR.....	xiv
RESİMLER.....	xv
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
TÜRKİYEDE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI, ÖZELLİKLERİ VE İŞSİZLİK	2
1. İŞGÜCÜ PİYASALARI.....	2
1.1. İşgücü Arzı ve İşgücü Talebi.....	4
1.2. İşgücüne Katılım Oranı	5
2.İSTİHDAM	6
2.1. İstihdamda Denge	11
2.1.1. Tam istihdam.....	11
2.1.2. Eksik istihdam	12
2.1.3. Aşırı istihdam	13

3. İŞSİZLİK	13
3.1.İşsizlik Türleri.....	15
3.1.1.Geçici işsizlik	16
3.1.2. Yapısal işsizlik	16
3.1.3. Doğal işsizlik.....	17
3.1.4. Konjonktürel işsizlik.....	18
3.2. İşsizlik ile Mücadele Politikaları	19
İKİNCİ BÖLÜM.....	24
KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ	24
1. KADIN İŞGÜCÜ PİYASASINDA TARİHSEL GELİŞİM	24
1.1.Kadının Çalışma Yaşamındaki Konumu Üzerine Bazı Görüşler	24
1.1.1. Neo-klasik iktisat işgücü piyasalarında kadın.....	25
1.1.2. Marksizm ve kadın	27
1.1.3. Ayrılmış emek piyasası	28
1.1.4. Feminist iktisat	28
1.2. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü	29
1.2.1. İlkel toplumda kadın	30
1.2.2. Köleci toplumda kadın.....	30
1.2.3. Feodal toplumda kadın.....	30
1.3. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü	31
1.3.1. Taylorizm	32
1.3.2. Fordizm.....	33
1.4. I. ve II. Dünya Savaşında Kadın İşgücü.....	33
1.5. Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	36
1.5.1. Uluslararası hukukta kadın işgücü.....	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	40
TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ, İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI	40
1. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ	40
1.1. Cumhuriyetten Önceki Dönemde Kadınların İş Yaşamı	40
1.2. Cumhuriyet Sonrası Kadının İş Yaşamı	42
1.3.Kalkınma Planları Kapsamında Kadın İstihdamı	45
1.4. Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı	48
2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI	49
2.1. Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı	49
2.2. Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadın İstihdamı	54
2.3. Yaş Durumuna Göre Türkiye’de Kadın İstihdamı	59
2.4. Kadın İşgücünün Konumu ve İşsizlik	63
2.5. Kadınların İşgücüne Katılımının İktisadi Önemi.....	68
3. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	71
3.1. Kadınların Çalışmasına Toplumsal Bakış	71
3.2. Medeni Durum ve Eşin Eğitim Seviyesi	72
3.3. Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği ve Kariyer Sürecinde Ayrımcılık	73
3.4.Cinsel Taciz ve Mobbing	74
3.5. Sosyal Haklardan Yararlanma	75
3.6. Politika ve Düzenlemeler	75

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	76
UYGULAMA VE SONUÇLARI.....	76
1. EKONOMETRİK ANALİZ	76
1.1. Literatür Taraması.....	76
1.2. Veri Seti ve Değişkenler.....	77
1.3. Birim Kök Sınaması.....	80
1.4. Çoklu Doğrusal Regresyon.....	84
1.4.1. Varsayımdan Sapmalar	86
4.5. ARDL Eşbütünleşme Analizi	89
4.5.1. Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranı ARDL Analizi.....	93
4.5.2 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranı ARDL Analizi	98
SONUÇ.....	114
KAYNAKÇA.....	117
EKLER.....	130
EK 1: 2002/4720 Sayılı Kararname: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması	130
ÖZGEÇMİŞ	136

TABLÖLAR

Tablo 1 : İş Kanunu Kapsamında Ücretliler Kadın ve Çocuk Çalışanlar	44
Tablo 2 : 15+ İşgücüne Dahil Olmama Nedeni (Bin).....	66
Tablo 3 : Değişkenlerin Açıklamaları	78
Tablo 4 : Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	79
Tablo 5 : Birim Kök Test Sonuçları.....	81
Tablo 6 : Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli.....	85
Tablo 7 : Varsayım Test Sonuçları	88
Tablo 8 : VIF Sonuçları.....	89
Tablo 9 : ARDL (5,0,1) Sınır Testi.....	93
Tablo 10 : ARDL (5,0,1) Model Tahmini	94
Tablo 11 : ARDL (5,0,1) Varsayımlar	95
Tablo 12 : ARDL(5,0,1) Uzun Dönem Katsayıları	96
Tablo 13 : ARDL(5,0,1) Hata Düzeltme Modeli.....	96
Tablo 14 : ARDL(5,0,4) Sınır Testi.....	98
Tablo 15 : ARDL(1,0,0) Sınır Testi.....	100
Tablo 16 : ARDL(1,0,0) Model Tahmini	101
Tablo 17 : ARDL(1,0,0) Varsayımlar	101
Tablo 18 : ARDL(1,0,0) Uzun Dönem Katsayıları	102
Tablo 19 : ARDL(1,0,0) Hata Düzeltme Modeli.....	103
Tablo 20 : ARDL(1,2,0) Sınır Testi.....	104
Tablo 21 : ARDL(1,2,0) Model Tahmini	105
Tablo 22 : ARDL(1,2,0) Varsayımlar	105
Tablo 23 : ARDL(1,2,0) Uzun Dönem Katsayıları	106
Tablo 24 : ARDL(1,2,0) Hata Düzeltme Modeli.....	107
Tablo 25 : ARDL(5,3,0) Sınır Testi.....	109
Tablo 26 : ARDL(5,3,0) Model Tahmini	110
Tablo 27 : ARDL(5,3,0) Varsayımlar	110
Tablo 28 : ARDL(5,3,0) Uzun Dönem Katsayıları	111
Tablo 29 : ARDL(5,3,0) Hata Düzeltme Modeli.....	112

ŞEKİLLER

Şekil 1 : M-Şekli	59
-------------------------	----



GRAFİKLER

Grafik 1 : İstihdam Oranı (%)	7
Grafik 2 : Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İstihdam Oranı (%)	8
Grafik 3 : Sektörel istihdam (Bin Kişi)/Tarım	9
Grafik 4 : Sektörel istihdam (Bin Kişi)/Sanayi	10
Grafik 5 : Sektörel istihdam (Bin Kişi)/İnşaat	10
Grafik 6 : Sektörel istihdam (Bin Kişi)/Hizmet	11
Grafik 7 : İşsizlik Oranı (%).....	14
Grafik 8 : Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İşsizlik Oranı (%).....	15
Grafik 9 : Mevsimsel Etkiden Arındırılmış Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	21
Grafik 10 : Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İşgücüne Katılım Oranı (%)	22
Grafik 11 : Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İstihdam Oranı (%)	23
Grafik 12 : Sektörlere Göre İstihdam (Bin)/Tarım.....	50
Grafik 13 : Sektörlere Göre İstihdam (Bin)/Hizmet.....	50
Grafik 14 : Sektörlere Göre İstihdam (Bin)/Sanayi.....	51
Grafik 15 : Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Okuma Yazma Bilmeyen	55
Grafik 16 : Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Lise Altı	55
Grafik 17 : Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Lise Dengi ve Meslek Okulu.....	56
Grafik 18 : Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Yüksek Öğretim.....	56
Grafik 19 : Yaş Gruplarına Göre 15+ İstihdam Oranı (%)	60
Grafik 20 : Kayıt Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Kadın.....	64
Grafik 21 : Kayıt Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Erkek.....	64
Grafik 22 : İşsizlik Oranı/Kadın-Erkek (%).....	66
Grafik 23 : OECD Ülkeleri 15+ Kadın İstihdam Oranı (%)	70
Grafik 24 : Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı (%).....	72
Grafik 25 : ARDL(5,0,1) CSUM-CSUMQ.....	95
Grafik 26 : ARDL(1,0,0) CSUM-CSUMQ.....	102
Grafik 27 : ARDL(1,2,0) CSUM-CSUMQ.....	106
Grafik 28 : ARDL(5,3,0) CSUM-CSUMQ.....	111

HARİTALAR

Harita 1	: Düzey-1 Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı (Bin)/Tarım	52
Harita 2	: Düzey-1 Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı (Bin)/Hizmet	53
Harita 3	: Düzey-1 Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı (Bin)/Sanayi	53
Harita 4	: Düzey-1 Okuma Yazma Bilmeyen Kadın İstihdam Oranı (%)	57
Harita 5	: Düzey-1 Lise Altı Kadın İstihdam Oranı (%)	57
Harita 6	: Düzey-1 Lise Dengi ve Meslek Okulu Kadın İstihdam Oranı (%)	58
Harita 7	: Düzey-1 Yükseköğretim Kadın İstihdam Oranı (%)	58
Harita 8	: Düzey-1 15-19 Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)	61
Harita 9	: Düzey-1 20-24 Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)	61
Harita 10	: Düzey-1 25-34 Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)	62
Harita 11	: Düzey-1 35-54 Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)	62
Harita 12	: Düzey-1 55+ Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)	63
Harita 13	: Düzey-1 15+ Ücretsiz Aile İşçisi Kadın İstihdamı (Bin)	65
Harita 14	: Düzey-1 15+ Kadın İşsizlik Oranı (%)	67
Harita 15	: Düzey-1 15+ Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	68
Harita 16	: Düzey-1 Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	97
Harita 17	: Düzey-1 Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	97
Harita 18	: Düzey-1 Okuma Yazma Bilmeyen Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	99
Harita 19	: Düzey-1 Okuma Yazma Bilmeyen Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	99
Harita 20	: Düzey-1 Lise ve Meslek Lisesi Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	107
Harita 21	: Düzey-1 Lise ve Meslek Lisesi Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	108
Harita 22	: Düzey-1 Yüksek Öğretim Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	113
Harita 23	: Düzey-1 Yüksek Öğretim Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	113

RESİMLER

Resim 1 : Savaş Devam Ederken Perçinci Rosie	34
Resim 2 : Savaş Sonrası Rosie.....	35



KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADF	: Augmented Dickey-Fuller Test
ARDL	: Autoregressive Distributed Lag Bound Test
BETAM	: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi
DEF	: Dünya Ekonomik Forumu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EKK	: En Küçük Kareler
EVDS	: Elektronik Veri Dağıtım Sistemi
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
IBBS	: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IMF	: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
KEİG	: Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi Platformu
KPSS	: Kwiatkowski, Phillips, Schmidt ve Shin
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
NUTS	: Nomenclature of Territorial Units for Statistics
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
PP	: Phillips–Perron
TCMB	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TURKSAT	: Turkish Statistical Institute
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UDHR	: Universal Declaration of Human Rights
WEF	: World Economic Forum

GİRİŞ

İşgücüne katılım oranının artmasıyla üretim imkânlarının verimli kullanılmasına bağlı olarak ekonomik büyüme ve refahı beraberinde getiren önemli bir faktördür. Birçok ülke için işgücüne katılım oranında mikro ve makro birçok değişkene bağlı olarak cinsiyet üzerinde işgücüne katılım farklılık göstermektedir.

Bu tez çalışmasında kadın işgücüne katılım oranı, büyüme ve erkek işgücüne katılım oranı arasındaki ilişki incelenmekte ve bu ilişkinin kadının bitirdiği eğitim seviyesin göre değişimi analiz edilmektedir.

Bölgesel farklılıklar Düzey-1 haritaları üzerinden gösterilmektedir. TÜİK bölgesel işgücü istatistikleri ile yorumlanan kadın işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktör bölgede istihdamın hangi iktisadi faaliyet kolunda yoğunlaştığıdır. Sanayisi gelişmiş bir bölgede kadının istihdam edilmesinin eğitime bağlı olarak değişim gösterdiği karşımıza çıkmaktadır. Buna göre yükseköğretim almış kadınlar gelişmiş bölgelerde sanayi alanında istihdam edilirken, eğitim almamış kadınlar ya işgücü dışında kalmakta ya da hizmet sektöründe ucuz işgücü olarak güvencesiz koşullarda istihdam edilmeye mecbur bırakılmaktadır. Yapılan analizde tarım yoğun bölgelerde kadın işgücüne katılım oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Söz konusu durum ücretsiz aile işçiliği ve mevsimsel işçilikte kadın işgücünün tercih edilmesi ile açıklanabilir. Öngörü için kullanılan haritalar ArcMap programında oluşturulmuş, GeoDa programı ile verilerin haritalara işlenmesi sağlanmıştır.

Türkiye için yapılan ekonometrik analiz sonucuna göre, erkek işgücüne katılım oranı ve kadın işgücüne katılım oranı arasında doğrusal, pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Türkiye için yaşanan büyümenin kadın işgücüne katılım oranı üzerinde bir etkisi görülmezken, yüksekokul veya fakülte mezunu eğitimli kadın işgücüne katılım oranı için etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır Ekonometrik analiz için Eviews programı kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYEDE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI, ÖZELLİKLERİ VE İŞSİZLİK

TÜİK tanımına göre işgücü “referans dönem içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretim için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir” (TÜİK, 2019). İşgücü piyasalarının en temel iki başlığı ise işgücü arzı ve talebidir. Yani işgücü piyasaları, iş gücü arz ve talebinin entegre olarak çalıştığı bir sistem olarak tanımlanabilir. İşgücü arzı ve işgücüne gösterilen talep ülkelerin demografik özelliklerine göre büyük değişiklikler göstermektedir. Genel anlamda işgücü arzının, işgücü talebinden fazla olması bir ülkedeki işsizliği göstermektedir (Aydın, 2012: 120).

İşgücü piyasalarını daha iyi inceleyebilmek adına bu bölümde ilk olarak işgücü piyasalarının özelliklerine ve diğer piyasalardan farklarına, daha sonrasında ise temel iki başlığı olan işgücü arzının ve talebinin tanımına yer verilmektedir. Takiben, bu çalışma için en önemli kavram olarak görülen işgücüne katılım oranlarının ve istihdamın ülkemizdeki durumu ele alınmakta ve işgücü arzı ve talebinin eşit olmadığı durum olan işsizlik tanımlaması yapılmaktadır. Ayrıca nedenlerine göre işsizlik türlerinin açıklaması yapılarak bu başlık altında işsizlik ile mücadelede uygulanacak politikalara değinilmektedir.

1. İŞGÜCÜ PİYASALARI

İşgücü piyasaları, emek arz edenler ile emeği talep edenlerin karşılaştığı, üretim faktörlerinden biri olan emeğin alınıp satılmasında sermayedarlar ile sosyal, siyasal ve hukuksal organizasyonun kurulduğu dinamik bir mekanizmadır. Alım-satımdan bahsederken işgücü piyasalarının, mal piyasaları ile karıştırılmaması gereken önemli noktalar vardır (Ataman, 1999: 60-66). Bu bağlamda işgücü piyasalarını ayıran özellikler şu şekildedir:

- İşgücü piyasası heterojen bir yapıya sahiptir. İş gücü arz edenler ve işgücüne talepte bulunanlar açısından iş kollarına göre, mesleki beceriye göre, bulunan coğrafi konuma göre farklı unsurları altında barındırır.

- İşgücü piyasasında belirlenmiş bir ücret yoktur. İşçinin beşerî sermaye birikimi, tecrübesi, edindiği sosyal ve kültürel beceriler tek bir merkezi ücret olmamasının önüne geçer.
- İşgücü piyasalarında eksik bilgi, tarafların (işçi ve işveren) doğru buluşması açısında sorun olan bir olgudur. Tecrübe ve bilgi gerektiren alanlarda alınan sertifikalar, diplomalar işverenin işçi hakkında bilgi sahibi olması konusunda yardımcı olabilmektedir. Bu noktadan işçinin eksik bilgi sahibi olması durumuna bakıldığında işgücü arzını kendi nitelikleri doğrultusunda ayırtırdığında bilgilerin güncel olmaması işçi açısından telafisi daha güç bir boyut meydana getirmektedir.
- İşçi emeğiyle birlikte fiziksel gücünü de ortaya koyarak işgücüne katılıyorsa, emeğin karşılığı olan ücret içerisinde fiziksel ve psikolojik yıpranma payının da dâhil edilmesi tüm dünyada işgücü piyasalarının niteliği olarak karşımıza çıkmaktadır.
- İşgücü piyasalarında ilişki mal ve hizmet piyasalarında olduğu gibi alım satım ile sonlanmaz, ilişki süreklidir. Örnek olarak birçok ülkede işveren, işçi için harcanan eğitim ve geliştirme sürecinin maliyetini ilişkinin sonlanması halinde eski çalışanından talep etme hakkı gösterilebilir.
- İşgücü piyasalarının diğer piyasalardan ayrıldığı en temel özelliklerinden biri emeğin stoklanabilir olmamasıdır.
- Emek talebinin türetilmiş bir nitelik taşımasından kaynaklı olarak mal ve hizmet üretimine bağlı bir ilişkisi vardır. Alım gücünün düştüğü, ekonominin daraldığı dönemlerde emek talebi de aynı ölçüde düşüş yaşamaktadır. Ters durumda mal ve hizmet talebi artışına bağlı olarak emek talebi de artmaktadır.
- İşgücü piyasaları işçi ve işveren arasında sözlü ya da yazılı sözleşmeye bağlıdır. Bu bağlamda işgücü piyasalarını mal piyasalarından ayıran hareketliliğin kısıtlı olması durumu değerlendirilebilir (Işığışok, 2017: 4-8). Emek arz ve talebinin birbirine eşit olduğu noktada piyasa dengededir. Emek arz ve talebi olarak işgücü piyasaları ele alındığında küreselleşmenin getirdiği sonuçlar ile piyasaların yapısında ve istihdam olanaklarında değişiklikler karşımıza çıkmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2018: 3-6). Bunun için tüm dünyada işsizliğin azaltılıp istihdamın arttırıldığı makroekonomik politikalar üzerinde durulmaktadır. İşgücü piyasası politikaları ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı tarafından sürdürülmektedir. Mevcut istihdamı korumak,

işsizliğin maddi zarar boyutunu minimize etmek ve mevcut işgücüne katılabilir nüfusu istihdam etmek açısından meslek edindirme eğitimleri gibi uygulamalar işgücü politikalarının temelini oluşturmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).

1.1. İşgücü Arzı ve İşgücü Talebi

Her ülkede belirli bir yaştaki nüfusa dâhil kadın ve erkekler hayatlarını idam ettirmek adına çalışmak zorundadır. Bu bağlamda çalışmakta olan nüfus ile iş arayan nüfusun toplamı iş gücü arzını yansıtmaktadır (TÜSİAD, 2002: 29).

Literatürdeki farklı tanımlara bakıldığında, çalışabilir yaştaki nüfusun hepsinin işgücüne katılma eğiliminde olmadığını görülmektedir. Eğitim, emeklilik, ev hanımlığı gibi farklı sorumluluk altında olan bireyler, mevcut bulundukları konumun şartlarından kaynaklı işgücüne katılım talebinde bulunmayabilir (Akça ve Ela 2012: 236). Ülkemizde 2000 yılına kadar 12 ve üzerindeki yaş grubu çalışabilir nüfus olarak tanımlanmaktaydı, zorunlu eğitim yılını tamamlama yaşı 15 ve üstündeki yaş grubu olarak tanımlandıktan sonra işgücüne katılabilme yaşı 15 ve üzerindeki yaş grubunu kapsamaktadır. Bu bilgiler çerçevesinde bakıldığında işgücü arzının önemli göstergelerinden biri olan işgücüne katılım oranı, işgücünün çalışabilir yaştaki nüfusa oranı olarak tanımlanır (TCMB).

Bireylerin çalışma talebi ve ne kadar süre ile işgücüne katılma arzusunda bulundukları kişisel bir tercih olsa da ekonomiyi genel anlamda etkileyecek bir unsurdur. Makroekonomik olarak işgücü arzı söz konusu ülkenin üretim kapasitesi hakkında bilgi verecek en önemli unsurdur (Biçerli, 2015: 15).

Emek arzının temel belirleyicisi olarak nüfus miktarı, bu nüfusun içindeki aktif nüfusun oranı ve aktif nüfusun niteliği çok önemlidir, çünkü işgücü arzının karşılanması mevcut ekonomideki işgücüne olan toplam arza yani bu stoka bağlıdır (Işığışok, 2017: 20-23).

İşgücü arzı herhangi bilgi ve becerideki işgücünün toplamı olarak ifade edilirse, işgücü talebi de bu toplama duyulan ihtiyaç olarak tanımlanabilir. İşgücü arzı mevcut ülkenin nüfusuna bağlı iken iş gücü talebi türev talep olduğundan mal piyasasındaki talebe bağlıdır. Dolayısı ile söz konusu ülkenin makroekonomik koşullarından etkilenmektedir (Akça ve Ela, 2012: 234).

Türetilmiş bir büyüklük olan işgücü talebi, işgücünün ürettiği ürünün piyasa değeri ve piyasada gördüğü talepten doğrudan etkilemektedir. Bu açıdan işgücüne olan talep üretim aşamasında işgücünün maliyeti, ürünün piyasa değeri gibi etkenler altında artar ya da azalır. Kısa dönemde firmalar üretim faktörleri üzerinde değişiklik yapamayacağı için emek talebi üzerinden politikalar izlemektedir. Bu açıdan emek talebi uzun ve kısa dönem olarak analiz edilmelidir (Ünsal, 2017: 604-614).

Kısa dönemde firmalar emek girdisi üzerinde değişiklik yaparak üretimi arttırabilir. İşgücü ve sermaye faktörleri arasında ikamenin söz konusu olduğu uzun dönemde ise, üreticiler hangi faktörlerin teknolojik olarak ikame olabileceğini fiyatlara göre karar vermektedirler. Bu nedenle fiyatı artan faktöre daha az yönelirken fiyatı kısmen düşen faktör girdisini arttırdığında maliyetini minimize etmiş olmaktadır. Kısa dönem ücret artışlarında firma sermaye girdisini arttıramadığı için firma artan ücret maliyetleri karşısında ölçek etkisi sebebi ile üretimi azaltmaktadır. Bu durumda istihdamda daralma gözlemlenir. Uzun dönem de ise firma ücret maliyetlerinde artma olan işgücü yerine teknolojik gelişmeler ile kısmen ucuzlayan sermaye girdisinde artış yaptığında artan ölçek etkisinin yanında, ikame etkisi ile istihdam da ikinci bir daralmadan söz edilmektedir. Görüldüğü gibi kısa dönemde işgücü talebinin esnekliği uzun dönem işgücü talebinin esnekliğinden düşüktür (Ünsal, 2017: 604-614).

1.2. İşgücüne Katılım Oranı

TÜİK tanımına göre işgücüne katılım oranı; işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır (TÜİK, 2019).

Bireylerin iş alanında uzmanlaşmak istemesi gibi çeşitli sebepler ile genç yaşlarda düşük olarak seyreden işgücüne katılma isteği, yaş artışı ile uzmanlaşma ve gelir artışı gibi nedenlerle yükselen bir seyir izlemektedir. Süreç, akabinde yaşlanmayla birlikte işgücü verimliliğinin düşmesi, hanede bağımlı kişi sayısının artması gibi sebeplerle tekrar düşüş eğitimi gösterip, emeklilik sonucu tamamen işgücünden çıkması ile neticelenmektedir (Faruqee, 2016: 7).

Nüfus artış hızının yavaşladığı yani genç nüfusun gerilediği ve orta yaş grubunun nüfus içerisinde çoğunluk oluşturduğu ekonomilerde işgücüne katılım oranı desteklenmektedir. Hızlı nüfus artışının yaşandığı yani genç bağımlılık oranının arttığı

toplumlarda özellikler kadınların işgücünden çekilmesi ile işgücüne katılım oranında düşüş yaşanmaktadır. Bununla birlikte nüfus artışının duraksadığı ve yaşlı nüfusun ağırlıkta olduğu toplumlarda da işgücüne katılımın düşüş yaşadığı gözlenmektedir. Bu bağlamda bireylerin işgücüne katılım kararını yansıtan bu oran verimli ekonomi politikalarının uygulanması açısından önemli bir göstergedir (Fallikck ve Pingle, 2006: 10-11).

İşgücüne katılım sağlayan kimseler aynı istek ile çalışma arzusunda bulunmayabilirler. Bu sebeple birincil işgücü ve ikincil işgücü olarak sınıflandırılmaktadır. Birincil işgücü çalışma dışında gelir kaynağı olmayan ailenin geçinmesinden sorumlu olan tam zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. İkincil işgücü ise çalışma zorunluluğu birincil grup kadar yüksek olmayan, genel olarak öğrenci ve kadınları kapsamaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018: 47-49).

TÜİK 2020 Eylül Ayı İşgücü İstatistiklerine göre; Türkiye’de işgücü bir önceki yılın aynı dönemine istinaden 1 milyon 282 bin kişi azalarak 31 milyon 724 bin kişi, işgücüne katılım oranı ise 3,0 puanlık azalış ile %50,5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2020). GSYH’nin 2020 yılının üçüncü çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre %2.2 genişlediğinitespit etmiştir. Türkiye’de ekonomik büyümeye karşın işgücüne katılım oranında yaşanan düşüş, aktif nüfusa katılan kişiler arasından genellikle kadın ve öğrencilerin işgücü dışında kalmalarını açıklamaktadır (Bakış ve Dilek, 2020).

Sonuç olarak bir ülkenin milli gelirinin belirleyicilerinden olan işgücünün potansiyelini gösteren, işgücüne katılım oranı genellikle kadınların işgücüne katılım oranından etkilenmektedir. Literatürde ve dünya kadın istatistiklerinde görüleceği gibi kadınların işgücüne katılım oranının arttığı ülkelerde toplam işgücüne katılım oranı da artmaktadır.

2.İSTİHDAM

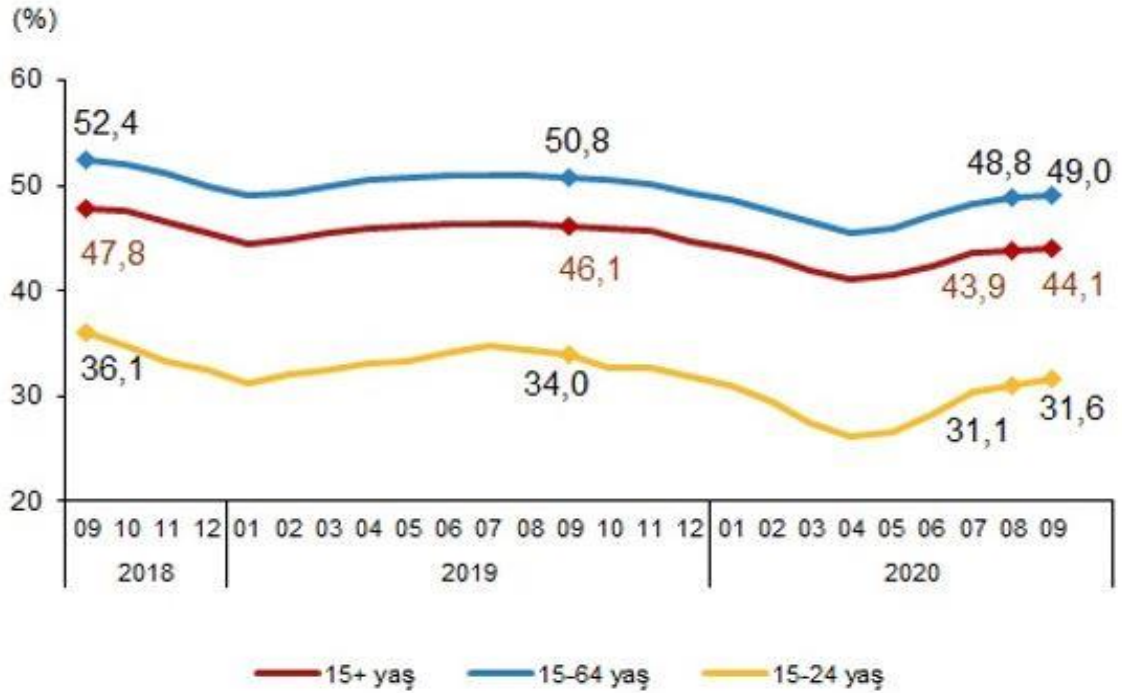
TÜİK tarafından yapılan istihdam tanımına göre; işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur. Kısaca istihdam belirli bir dönemde işe sahip olanlar olarak tanımlandığında iki grupta incelenmektedir.

1. İşbaşında Olanlar: “Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içerisinde en az bir saat ekonomik faaliyette bulunan kişilerdir.”

2. İşbaşında olmayanlar: “İş ile bağlantısı devam etmekle beraber, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilirler.”

İstihdam kavramının dar ve geniş anlamda iki tanımını yapmak mümkündür. Geniş anlamda istihdam, her bir üretim faktörünün verimli bir şekilde üretim sürecine dâhil olması olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada istihdam kavramını hangi alanda kullanacağımız kriterdir. Yani dar anlamda istihdam, üretim faktörlerinden emeğin optimal olarak üretim sürecine katılmasıdır (Altun ve İşleyen, 2019: 661).

İstihdam oranı ise TÜİK tarafından; istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisindeki oranı şeklinde tanımlanmaktadır (TÜİK, 2019).



Grafik 1. İstihdam Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, 2020

TÜİK Eylül 2020 İşgücü İstatistiklerine göre; istihdam edilenlerin sayısı bir önceki yılın aynı dönemine oranla 733 bin kişi azalarak 27 milyon 707 bin kişi, istihdam

oranı ise, 0,2 puanlık azalış ile %44,1 olarak tespit edilmiştir. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşu ile bağlantısı olamadan çalışanların toplam çalışanlar içerisindeki oranını gösteren kayıt dışı çalışanlar, 2019 yılının aynı dönemine göre 3,8 artarak %32,2 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörlerde kayıt dışı çalışanların oranı ise 3,3 puan azalarak %20,3 olmuştur.



Grafik 2. Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İstihdam Oranı (%)

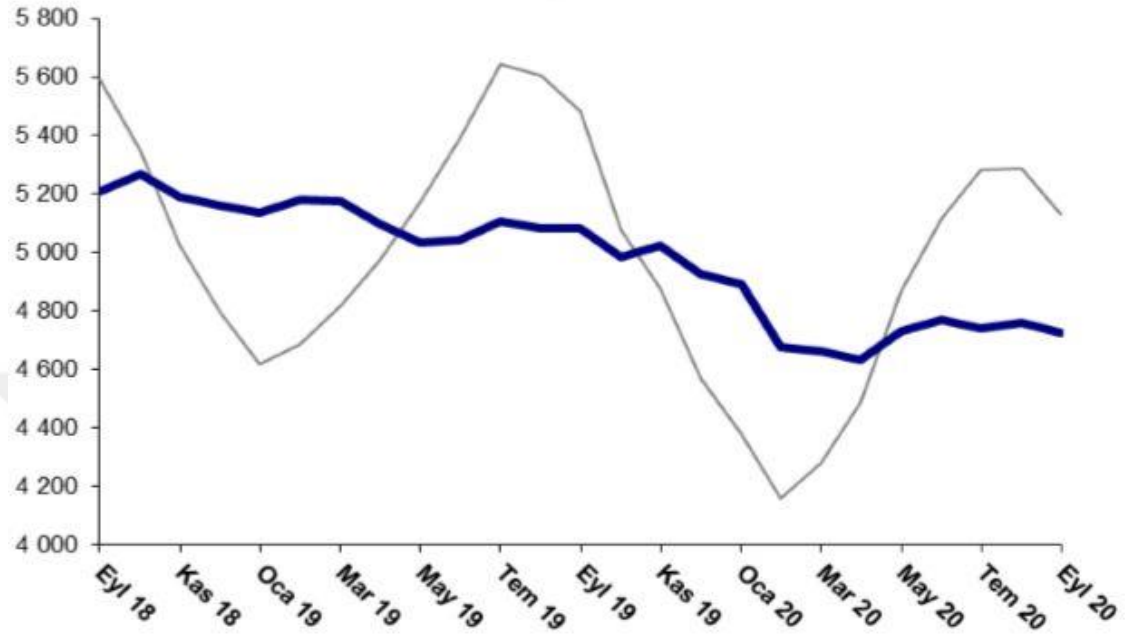
Kaynak: TÜİK, 2020

Mevsim etkisinden arındırılmış olarak tespit edilen istihdam oranı aynı dönemin bir önceki dönemine göre 0,3 artarak %43,3, istihdam edilen kişi sayısı ise 226 bin kişi artarak 27 milyon 200 bin kişi olarak gerçekleşmiştir.

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında bilgi veren en önemli kriterlerden biri de istihdamın sektörel dağılımıdır. İstihdam edilen kişi sayısının hangi sektörde yoğunlaştığı, o ülkenin gelişmenin hangi evresinde olduğu hakkında bilgi vermektedir. Bir ülkede mal üretimini gerçekleştiren sanayi ve tarım sektöründeki gelişmeler ise doğrudan hizmet sektörü üzerinde etki göstermektedir (Altun ve İşleyen, 2019: 661).

Mevsimsel etkiden arındırılmış veriler ile sektörel olarak istihdam incelendiğinde, Eylül 2020 döneminde Ağustos 2020'ye göre tarım dışındaki tüm sektörlerde gelişme kaydedilmiştir.

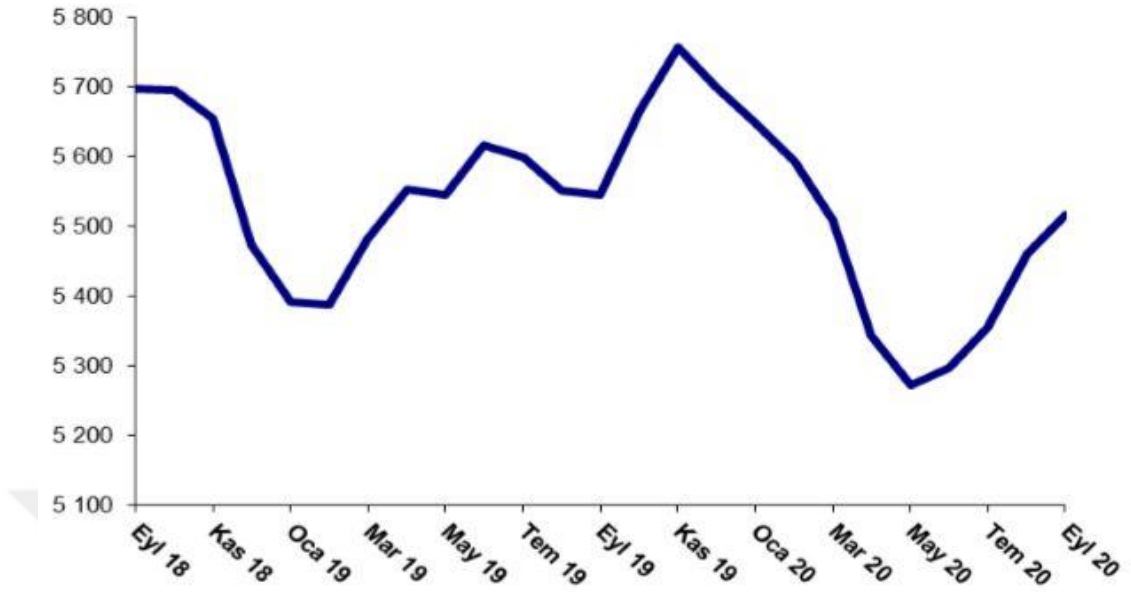
- Eylül 2020 döneminde Ağustos'a göre tarım sektöründe 37 binlik bir düşüş görülmektedir.



Grafik 3. Sektörel istihdam (Bin Kişi)/Tarım

Kaynak: TÜİK, 2020; Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020

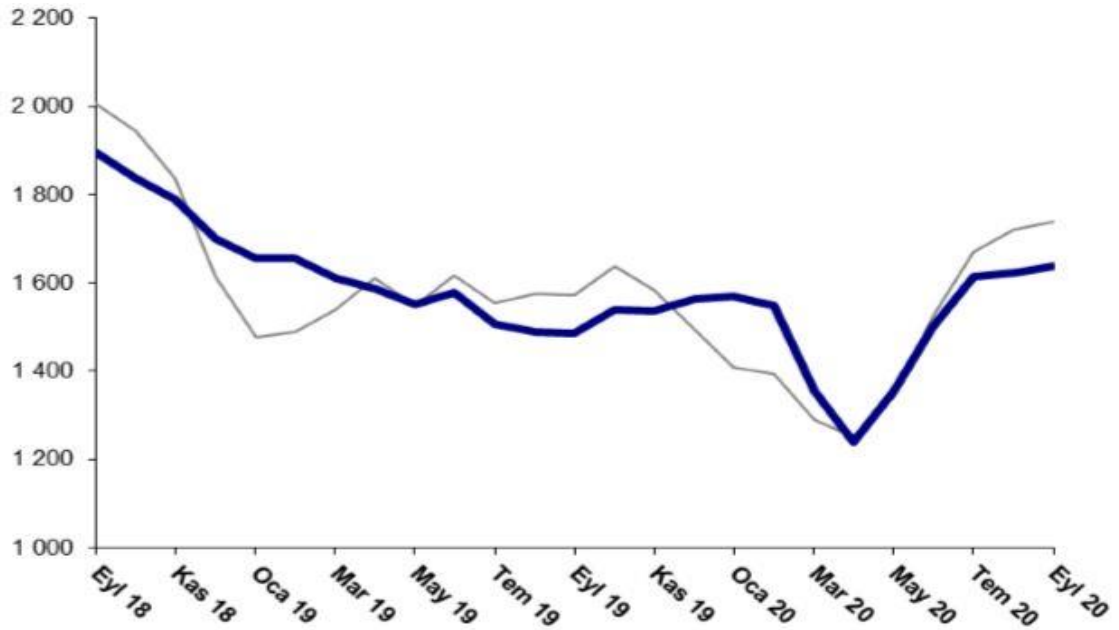
- Sanayi sektöründe istihdam verileri incelendiğinde;2020 Ağustos dönemine göre Eylül 2020’de 57 binlik artış olmasına rağmen, Ocak 2020 dönemine göre 132 bin kişi azaldığı tespit edilmektedir (Ocak 2020: 5 milyon 649 bin, Eylül 2020: 5 milyon 517 bin).



Grafik 4. Sektörel istihdam (Bin Kişi)/Sanayi

Kaynak: TÜİK, 2020; Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020

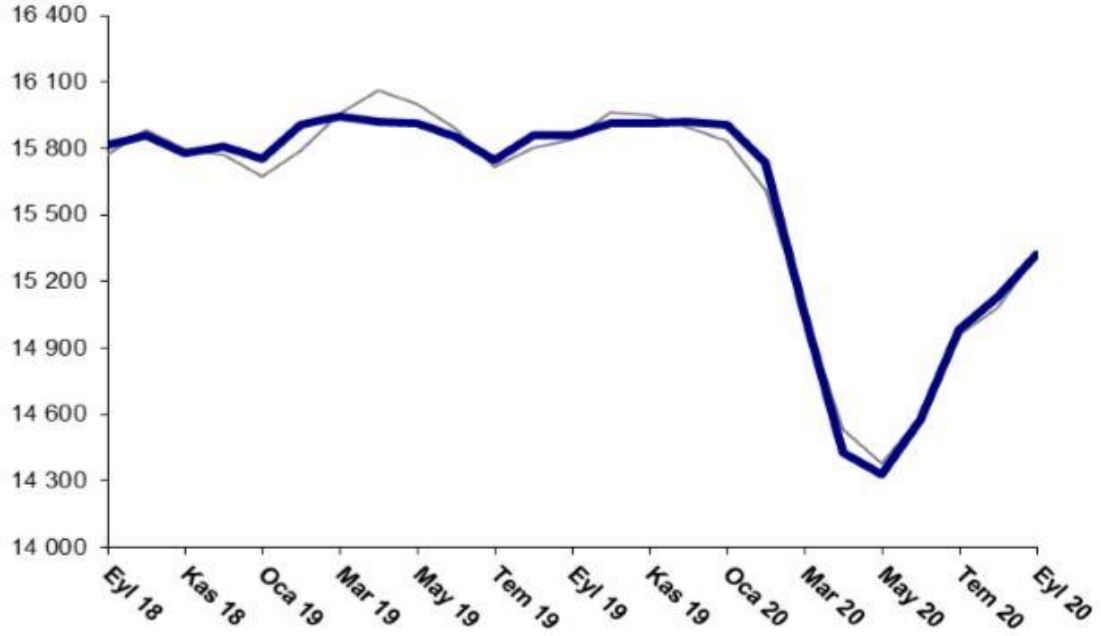
- Ağustos 2020 dönemine göre Eylül 2020 döneminde inşaat sektöründe istihdam artışının 15 binle sınırlı kaldığı, Ocak 2020'ye göre ise 69 binlik artış yaşandığı görülmektedir.



Grafik 5. Sektörel istihdam (Bin Kişi)/İnşaat

Kaynak TÜİK, 2020; Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020

- Eylül 2020 döneminde hizmet sektöründe Ağustos’a kıyasla 191 bin istihdam artışı görülmektedir, ancak Ocak 2020 döneminin %3,7 gerisinde kalmaktadır.



Grafik 6. Sektörel istihdam (Bin Kişi)/Hizmet

Kaynak: TÜİK, 2020; Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020

2.1. İstihdamda Denge

İstihdam kavramının geniş anlamda tanımında her bir üretim faktörünün tam verimli kullanılmasından daha önce bahsedilmişti. Ekonomilerde dengenin sağlanması açısından istihdamı geniş anlamda “tam istihdam”, “eksik istihdam” ve “aşırı istihdam” kavramları altında incelemek gerekmektedir.

2.1.1. Tam istihdam

Geniş anlamda tam istihdam kavramı ekonomideki tüm üretim (emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimci) faktörlerinin en verimli şekilde kullanılması ile tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, üretim faktörlerinin her biri en verimli çalışacağı alana dağılmaktadır, bu da “kaynakların etkin dağılımı” olarak açıklanmaktadır.

Dar anlamda tam istihdam kavramına bakıldığında, üretim faktörlerinden emeğin tam verimli kullanımı söz konusudur. Diğer bir ifade ile istihdam hacminin işgücüne eşit olduğu noktadır. Tam istihdam durumunda, ekonomide iradi işsizler dışında işsiz kimse

bulunmamaktadır ve bununla birlikte işgücü en verimli çalışacağı alanda istihdam edildiği söylenebilir (Kumaş ve Çağlar, 2011: 249).

Tam istihdam seviyesine yani dengeye ulaşmanın temel amacı, konjonktürel işsizliğin ekonomi üzerindeki negatif etkilerini ortadan kaldırmak ve geçici işsizlik ile yapısal işsizliğin oluşmamasına ortam hazırlamaktır. Ancak ekonomilerde geçici ve yapısal işsizliğin sıfır olması gibi bir durum mümkün olmadığından, minimumda olan değerler tam istihdam olarak kabul edilmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2018: 9-12).

Klasik iktisatçılar tam istihdamın otomatik denge ile olacağını savunmakta, bu görüş ile ülkelerin konjonktürel dalgalanmaları karşısında yetersiz kaldığını iddia etmektedir. Keynes ise tam istihdamın etkin maliye politikaları ile sağlanacağı görüşündedir (Birol ve Gencer, 2014: 261).

2.1.2. Eksik istihdam

Geniş anlamda eksik istihdam üretim faktörlerinin tamamının verimli şekilde üretime katılmaması, dar anlamda eksik istihdam ise üretim faktörlerinden emeğin üretim sürecine tam olarak verimli katılmaması şeklinde tanımlanmaktadır. Yani istihdam hacminin işgücünden düşük olduğu durumdur.

Emeğin eksik istihdamı durumunda 2 yapı karşımıza çıkmaktadır. Birincisi “görülebilir eksik istihdam”; tam gün çalışmak isterken yarı zamanlı çalışan kesimi tanımlamaktadır, diğer bir ifade ile çalışma süresinin işgücü açısından yetersizliğini yansıtmaktadır. İkincisi “görünemez eksik istihdam” ise; kendi beceri ve kabiliyetinin altında eğitim ve donanımını karşılamayan işlerde, başka bir deyişle düşük verim ile çalışan işgücünü kapsamaktadır. Eksik istihdam ortamındaki işgücü çalışan işsizler olarak da tanımlanır (Ünal ve Gönülaçan, 2019: 130).

Eksik istihdamın olduğu ekonomilerde kaynaklar tam verimli kullanılmadığı için israf söz konusudur. Üretilen mal ve hizmet miktarı, üretilebilecek seviyenin altındadır, bu sebeple yaşam standartları da ulaşılabilecek refah seviyenin altında kalmaktadır (Taşçı ve Darıcı, 2010: 280).

2.1.3. Aşırı istihdam

Geniş anlamda aşırı istihdam, üretim faktörlerinin tam ve verimli olarak üretim sürecine katıldığı halde talep edilenin altında kalması durumudur. Dar anlamda aşırı istihdam ise üretim faktörlerinden emeğin tam verimle üretim sürecine dâhil olması ancak daha fazla emek gücüne ihtiyaç duyulduğu halidir. Başka bir deyişle istihdam hacminin işgücünden yüksek olduğu durum olarak ifade edilmektedir. Bu durumda emek faktörü aşırı değerlidir ve dışarıdan işgücü talep edilmekte ve çalışan süreleri arttırılmaktadır. Üretim faktörleri ve özellikle emek faktörünün aşırı değerlendirilmesi üretim maliyetlerini düşürecek dışarıdan ucuz iş gücü talebini doğuracaktır (Yüksel, 2014: 103).

Sonuç olarak hiçbir ekonomi eksik istihdam durumunda bulunmak istemez, çünkü bu noktada işsizlik sorunları ortaya çıkmakta, işsizlik ile mücadele politikalarına başvurulması gerekmektedir. Bunun yanında hiçbir ekonomi aşırı istihdam durumunda da olmak istemez çünkü bu noktada üretim faktörleri aşırı değerlendirilmekte ve dolayısı ile üretim maliyetlerini arttırmaktadır. Tam istihdam seviyesinde ise verimlilik ilkesi ön plana çıkmakta, üretim kaynaklarının ve en önemlisi emeğin verimli kullanılması için politikalar düzenlenmelidir.

3. İŞSİZLİK

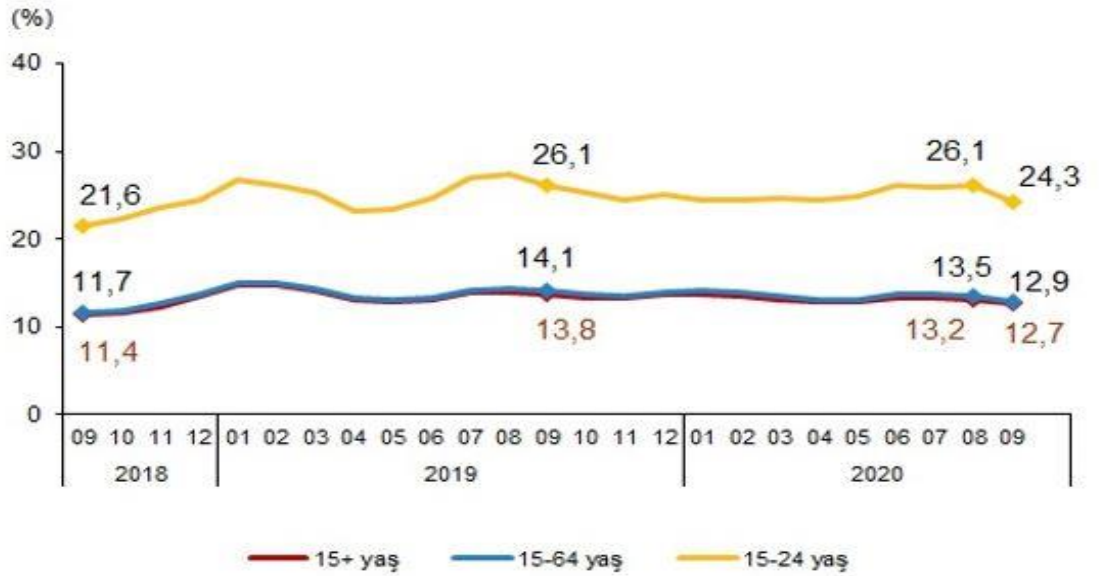
İktisadi üretim faktörlerinin tümünün üretim sürecine tam verimli dâhil edilmesi tam istidamı tanımlarken, verimsiz ve eksik kullanılması eksik istihdamı ifade etmektedir. Dar kapsamda değerlendirdiğimizde üretim faktörlerinden emeğin üretim sürecine dâhil edilmemesi durumu işsizliği meydana getirmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 46-47).

İşsizlik, çalışma yaşındaki nüfusa dâhil olan ve hayatını idam ettirmek için cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmiş olmasına rağmen iş bulamama durumudur. Klasik iktisatçılar ekonominin kendi kendine dengeye geleceği ve devamlı tam istihdam durumunda olacağını tanımlarken, bu durumda işsizliğinde yalnızca tercih ve geçici bir süreç olarak ortaya çıkacağını savunmaktadır. Keynes ise eksik istihdam durumunda ekonominin dengeye gelebileceğini, istemsiz bir işsizliğin ortaya çıkabileceğini savunmaktadır (Fisunoğlu ve Köksel Tan, 2009: 34).

Ülkemizde işsizlik sayılarının araştırılması ve yayınlanmasında, TÜİK verileri esas alınmaktadır. TÜİK tanımına göre işsizlik; “referans dönemi içinde istihdam halinde

olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhil etmiştir” şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dâhil edilmiştir (TÜİK, 2019).

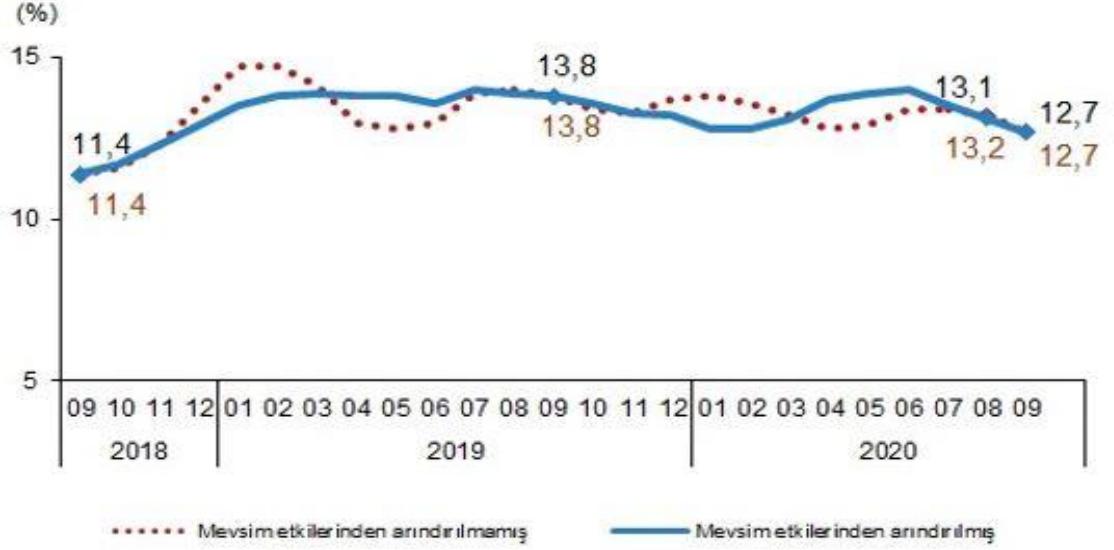
TÜİK Eylül 2020 İşgücü İstatistikleri Raporuna göre; 15 yaş ve üzeri yaştakilerde işsizlik sayısı bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 550 bin kişi azalarak 4 milyon 16 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 1.1 puanlık azalış ile %12.7 düzeyinde gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı da 1.5’lik azalış ile %14.9 olarak tespit edilmiştir. 15-24 yaş arası genç işsizlik oranı bir önceki yılın aynı dönemine tekabül 1.8 puan azalış ile %24.3 olarak gerçekleşmiştir. 15-64 yaş gurubunda işsizlik oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre 1.2 azalışla %12.9, bu yaş grubu içerisinde tarım dışı işsizlik oranı ise 1.5’lik azalış ile %15 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2020).



Grafik 7. İşsizlik Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, 2020

Mevsimsel etkiden arındırılmış işsizlik oranlarına bakıldığında ise, işsizlik oranı bir önceki döneme göre 0.3 azalarak %13.2, işsiz sayısı ise bir önceki döneme göre 100 bin kişi azalarak 4 milyon 318 bin kişi olarak tespit edilmiştir.



Grafik 8. Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İşsizlik Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, 2020

TÜİK Eylül 2020 Genel İşgücü Profili rakamlarına göre, toplam işgücüne dâhil olmayan nüfus 31.110 kişidir. Söz konusu durumun (15+yaş) nedenine bakıldığında, en kalabalık grup 10.056 kişi ile ev işleri ile meşgul olmak gerekçesi ile işgücüne dâhil olamayanlardır ve bu grup kadınlardan oluşmaktadır. İşgücüne dâhil olmama nedenine göre işgücü dışında kalan diğer rakamlar incelendiğinde, iş aramayıp çalışmaya hazır olan 4.136 kişi içerisinde 1.402 kişi iş bulma ümidi olmayanlardır. 4.086 kişi emekli olduğu için, 4.313 kişi eğitimi devam ettiği için, 4.954 kişi çalışamaz durumda olduğu için işgücü dışında kalmaktadır.

3.1.İşsizlik Türleri

Makroekonomik politikaların daha iyi anlaşılabilmesi açısından nedenlerine göre işsizlik türleri iktisatçılar tarafından dört başlıkta incelenmektedir.

3.1.1.Geçici işsizlik

Her ekonomide belirli bir dönemde işgücüne yeni katılanlar (new entrance), mevcut çalıştığı işi niteliklerine uygun görmedikleri için değiştirmek isteyenler ve bazı firmaların iflas ederek piyasadan çekilmesi sonucu işsiz kalanlar mevcuttur (Ertek, 2014: 90). Tüm bu sebepler ile iş arayan bireylerin mevcut ücret beklentileri ya da niteliklerini ekonomideki boş işleri karşılamamaktadır. Emek piyasasının iş arayanları uygun işlere anında yerleştirecek şekilde işlememesi ve iş arayanların uygun işleri bulmasının zaman alması sonucu ortaya çıkan işsizliğe geçici işsizlik (frictional unemployment) denilmektedir. İş arayan her bireyin ekonomide beklentileri doğrultusunda hemen iş buldukları hayali bir dünyada geçici işsizlik sıfıra eşit olmaktadır ve işgücünün verimliliği artmaktadır. İş arayanın kendi beklentilerine ve donanımına uygun olmayan bir işte çalışmak yerine kendi vasıflarına uygun bir iş aradıktan sonra böyle bir işte çalışması durumunda, üretime daha çok katkıda bulunarak verimliliği artırabilmektedir. Bu çerçevede bakıldığında, zaten sıfıra eşit olması imkânsız olan geçici işsizliğin belirli bir seviyede seyretmesi ekonomi açısından olumlu sonuçlar doğurabilmektedir (Ünsal, 2013: 108).

Geçici işsizlik tam istihdam durumunda bile ortaya çıkabilmektedir, diğer bir ifade ile bu işsizliğin nedeni talep yetersizliği, yapısal değişimler ya da üretim araçlarında eksiklikten kaynaklanmamaktadır. Kendi potansiyeline uygun işin nerede olduğunu bilmeyen insanların varlığı, yer değiştirmenin masraflı ve yorucu bir süreç olması ve işgücü akışkanlığının düşük olması geçici işsizliğin en temel nedenleridir (Bozdağhoğlu, 2008: 48).

Geçici işsizlik ve incelenecek diğer işsizlik türleri arasındaki temel fark, iş arayanların piyasada mevcut olarak bulunan işlerin aradığı potansiyeli karşılayabilecek potansiyele sahip düzeyde olmalarıdır. Bunun yanında geçici işsizlikte iş arayanların işsiz kalma süreleri kısadır, yani geçici işsizlik kısa süreli bir işsizliktir (Ünsal, 2013: 108).

3.1.2. Yapısal işsizlik

Ekonomilerde tüketici tercihleri ve teknolojik gelişmeler bazı endüstrilerde, işgücü kategorilerinde ve bazı bölgelerde yapısal değişikliklere neden olmaktadır. Yapısal değişiklikler sonucu daralan sektörlerde işgücü arzı artış gösterirken, genişleyen

sektörlerde işgücü talebi artış gösterecektir. İktisat literatüründe teknolojik gelişmelerin ve tercihlerin yarattığı değişiklikler sonucu işgücü arz ve talebi arasında oluşan dengesizlik durumu yapısal işsizlik (structural unemployment) olarak tanımlanmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 49; Ünsal, 2013: 109).

İşgücü talebinin arttığı bölgelerde sektörel olarak değişiklik yeni iş imkânlarının doğmasına yol açmaktadır, talebin azaldığı bölgelerde ise üretim azalmakta ve bunun sonucu olarak işten çıkarmalar başlamaktadır. Bu ortamda işsiz kalan kişiler talebin arttığı bölgelere doğru göç etmeye başlamaktadır (Ünsal, 2013: 109).

Yapısal işsizliğin nedenleri arasında ekonomik büyüme en çok dikkat çeken sebeptir. Ekonomik büyüme sonucu gerekli olan girdi miktarı ile nihai mal talebinin birleşimi değişeceğinden, ekonomik yapının bu değişikliklere uyum sağlama süreci yavaş olursa üretim faktörlerinde meydana gelen talep-arz dengesinin bozulması çeşitli endüstrilerde yapısal işsizliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Hükümetin uyguladığı bazı politikalarda ekonominin uyum sürecini etkileyebilmektedir. Örneğin uygulanan asgari ücret yasaları beceri ve kabiliyeti düşük bir işsizin, bedeli yüksek olduğu için iş bulamamasına ya da benzer bir durum tecrübeli bir işsizin asgari ücret düzeyini kabul etmesi ile yeni mezun bir işsiz yerine tercih edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede devletlerin uyguladığı istihdam politikaları işsizliği artırıcı sonuçlar doğurabilmektedir (Işığışok, 2017: 105-109).

İşgücünün teknolojik ve sektörel değişikliklere anında uyum sağlayamaması sebebi ile geçici işsizliğe uyumsuzluk işsizliği (mismatch unemployment) de denmektedir. Yapısal işsizlik de teknolojik gelişmelerin önüne geçilemeyeceği gerçeği ile bakıldığında, geçici işsizlik gibi ortadan kaldırılması mümkün olmayan bir işsizlik türüdür. İşgücüne yeni beceriler kazandırmaya yönelik eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi ile azaltılabilmekte ve kontrol altına alınabilmektedir (Ünsal, 2013: 109).

3.1.3. Doğal işsizlik

Ekonomide geçici işsizlerle yapısal işsizlerin toplamı doğal işsizliği (natural unemployment) ifade etmektedir. Uygulanan ekonomi politikaları ile giderilemeyen bir işsizlik türüdür (Ünsal, 2013: 110)

$$\text{Doğal İşsizlik} = \text{Geçici İşsizlik} + \text{Yapısal İşsizlik} \quad (1.1)$$

Ülkeler doğal işsizliğe müdahale etmeye çalıştıkları durumda enflasyon ile mücadele etmek zorunda kalırlar. Kısaca doğal işsizlik; enflasyon oranında yükselmeye sebep olamadan sürdürülen en düşük işsizlik oranı olarak da tanımlanabilir.

Doğal işsizlik oranının belirlenmesinde bir yöntem bulunmamaktadır; ancak doğal işsizlik haddi ile ölçülebilir (Ünsal, 2013: 110).

$$\text{Doğal İşsizlik Haddi} = \frac{\text{Geçici İşsizlerin Sayısı} + \text{Yapısal İşsizlerin Sayısı}}{\text{İşgücü}} \quad (1.2)$$

Ekonomide işsizlik haddi, doğal işsizlik haddine eşit olduğunda (tam istihdam işsizlik haddine eşit olduğunda) ücret-fiyat düzeyi değişmeyeceğinden enflasyonu hızlandırmayan işsizlik olarak tanımlanmaktadır.

Doğal işsizliği önlemek mümkün değildir, ancak kontrol altına alınacak politikalar uygulamak mümkündür. Nüfus artışı ve göç olaylarına karşı önlemler almak, çalışmayı özendirici politikalar uygulamak, eğitim programlarını yaygınlaştırmak ve arttırmak, iş bulmayı kolaylaştırmak ve devletin işveren rolünü azaltmak alınacak en önemli tedbirlerdir. Bunların yanında ülkelerin iç ve dış tasarruflarını arttıracak politikalar uygulamakta doğal işsizliğin kontrol altına alınmasında önemli politikalar arasındadır (Yıldırım ve Karaman, 2003: 317-321).

3.1.4. Konjonktürel işsizlik

Konjonktürel işsizlik, ekonomik dalgalanmalar sonucu ortaya çıkmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 48).

Yatırımların çoğaldığı, sermayenin verimliliğinin arttığı, para değerinin istikrar kazandığı, tüketim-tasarruf hacminin büyüdüğü yani ekonominin tam istihdama yaklaştığı dönemler yüksek konjonktür olarak tanımlanmaktadır. Üretim faktörlerinin

verimli kullanılmadığı ve daraldığı, para istikrarının bozulduğu dönemler ise alçak konjoktür (depresyon dönemi) olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda konjoktürel işsizliğin oluşmasının nedeni olarak depresyon dönemindeki talep yetersizliği gösterilmektedir. Mal ve hizmet arzının talepten yüksek olduğu bu dönemde üretilen mallar tüketilmeyeceğinden, üretimde ve dolayısıyla ekonomide daralma yaşanmaktadır. Emek işe yaramaz duruma düştüğünden işten çıkarmalar artmakta, işçi gelirleri düşmekte ve bununla birlikte toplam talepteki düşüş hız kazanmaktadır (Akay, Aklan ve Çınar, 2016: 210-214).

İktisadi analizlerde işsizlik denildiğinde kast edilen konjoktürel işsizliktir (Ünsal, 2013: 111). Bu yüzden makroekonomik analizlerde en çok üzerinden durulan işsizlik türüdür. Geçici işsizlik ve yapısal işsizlik ekonomide her zaman bulunmaktadır; ancak konjoktürel işsizlik ekonominin tam istihdama yaklaşması, kaynakların verimli kullanılması ile giderilmektedir. Bu noktadan incelendiğinde, ekonomide her zaman geçici işsizlik ve yapısal işsizlik minimum seviyede olsa bile var olacağından, makroekonomik modellerde tam istihdam durumu ancak konjoktürel işsizliğin olmadığı bir ekonomi için geçerli olmaktadır (Ertek, 2014: 91).

Sonuç olarak daha çok sanayileşmiş ülkelerde görülen konjoktürel işsizlik doğru ekonomi politikaları ile engellenebilir. Geçici işsizlik, iş arayan ve işverenleri doğru iletişim ağı ile bir araya getirerek, yapısal işsizlik ise eğitim programlarının kapsamlaştırılması ve yaygınlaştırılması ile azaltılabilir (Ertek, 2014: 91).

3.2. İşsizlik ile Mücadele Politikaları

Bir ülkedeki tüm aktif iş gücünün istihdam edilmesi ekonomik büyümeyi beraberinde getirmektedir. İşsizlik bir toplumda üretimin en önemli kaynağı olan emeğin yani insan işgücünün israf edilmesini de ifade etmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 59). Söz konusu durumda işsizlik sosyal ve ekonomik maliyeti olan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal maliyet çerçevesinde incelendiğinde; işsiz kalan birey, gelirlerini, arkadaş çevresini, kendine olan güvenini ve itibarını kaybetmektedir. Bu sonuçlar dolaysız sosyal maliyet olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin işsiz kalması sonucu alkolizme, suça ve yasa dışı iş seçeneklerine yönelmesi toplumsal düzeni ve refahı bozan durumlar olduğundan dolayı sosyal maliyet olarak tanımlanmaktadır. Bu sonuçlara

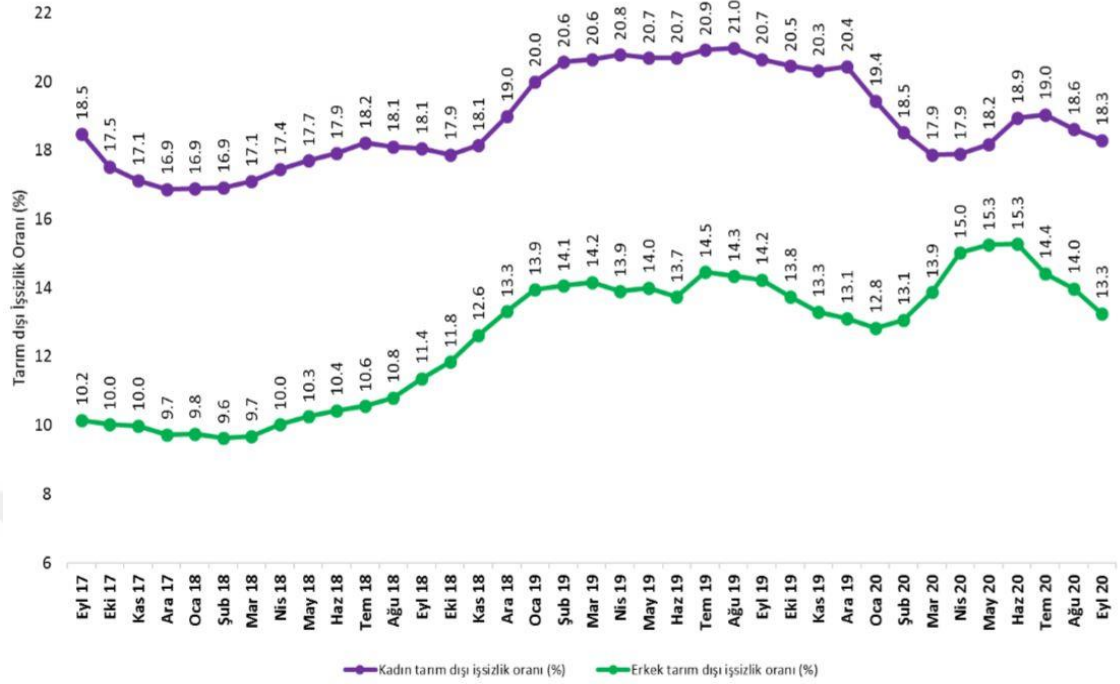
bakıldığında bireyin refahının emek piyasası ile doğrudan ilişkisi görülmektedir. İşsizliğin sosyal maliyetini minimuma indirmek için ülkemizde hükümet tarafından işçilerden ve işverenlerden tahsis edilen işsizlik sigortası primlerinden karşılanan işsizlik tazminatı ödemeleri yapılmaktadır (Ünsal, 2013: 112).

İşsizliğin iktisadi maliyeti çalışmaları halinde gerçekleştirecekleri üretimin yapılamamasından kaynaklanır, diğer bir ifade ile milli gelire katkıda bulunmamalarına rağmen işsizler milli gelirden pay almaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında, işsizler istihdam edilen kişilerin üzerinde bir yüküdür ve kıtlıkla mücadeleyi zorlaştırmaktadır. Söz konusu bağlamda ekonomi politikalarının bireysel ve toplumsal refah açısından önemi görülmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 59).

İşsizlikle mücadelede ekonomi politikaları, makroekonomik politikalar ve mikro ekonomik politikalar olarak iki ana başlıkta incelenebilmektedir. Makroekonomi politikaları da kendi içinde para, gelir ve maliye politikaları olarak üç başlıkta incelenmektedir. Makroekonomi politikalarının temel amacı tam istihdama yaklaşmak için gelir dağılımında adaleti sağlanmak, istikrar ve ekonomik büyüme hedeflerini gerçekleştirmektir. Ekonomik büyüme ve istikrarın sağlanması, üretim faktörlerinin tam ve verimli kullanılması refah seviyesini arttırarak, yoksulluğun getirdiği işsizliği ortadan kaldırmakta ve adaletli gelir dağılımı ile insanların yaşamını sürecekt ihtiyaçlarını karşılamasını mümkün kılmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 264).

Mikroekonomi politikaları da aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olarak iki başlıkta incelenmektedir. İşsizliğin meydana getirdiği sorunlara çözüm sağlamak amacı ile yapılan (örneğin gelir desteğinin sağlanması) koruyucu nitelikteki politikalar, pasif istihdam politikalarıdır. İşsizlerin yeteneklerini arttırmak adına düzenlenen daha vasıflı işgücü oluşturmak amacı ile mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi aktif istihdam politikalarıdır.

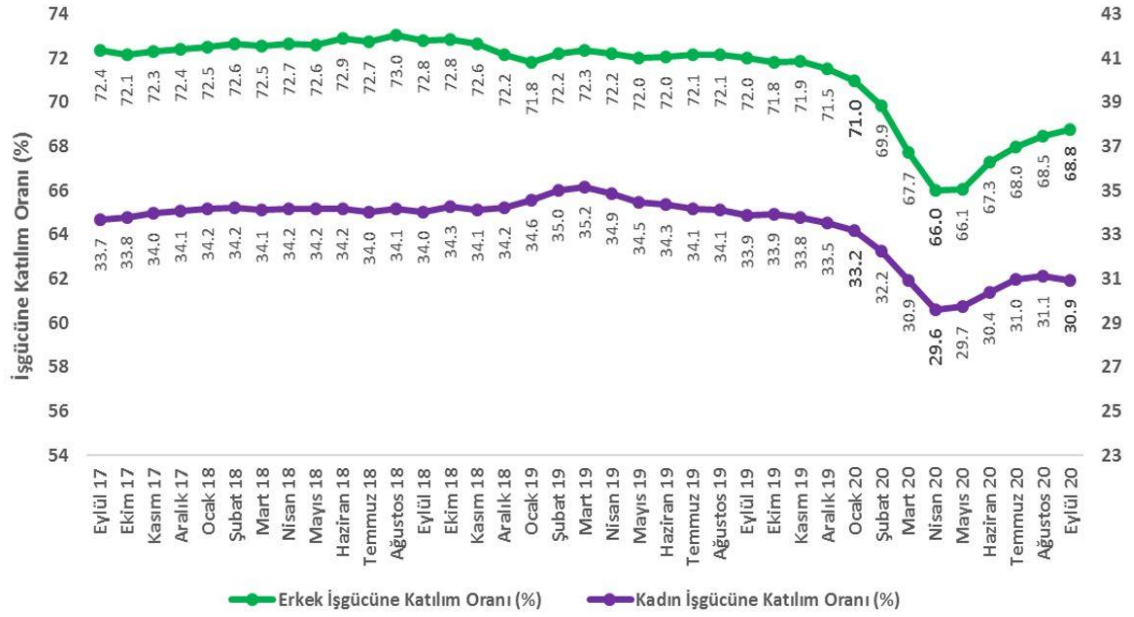
Türkiye’de İşgücü piyasasının kadın-erkek açısından genel görünümü Grafik 9, 10, 11.’de gösterilmektedir.



Grafik 9. Mevsimsel Etkiden Arındırılmış Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, 2020; Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020

Eylül 2020 döneminde tarım dışı işsizlik oranı Ağustos 2020'ye göre kadınlarda 0,3'lük azalış ile %18.3 olarak, erkeklerde 0.7 puanlık azalış ile %13.3 olarak gerçekleşmiştir. Kadın işgücünde 34 binlik, istihdamında 3 binlik azalış görülürken; erkek işgücünde 159 binlik, istihdamında da 272 binlik güçlü bir artış görüşmüştür. Erkek işsizlik oranında yaşanan etkili düşüş ile tarım dışı işsizlik oranlarındaki toplumsal cinsiyet farkı %0.4 artış ile %5'e yükseldiği görülmektedir (Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020).



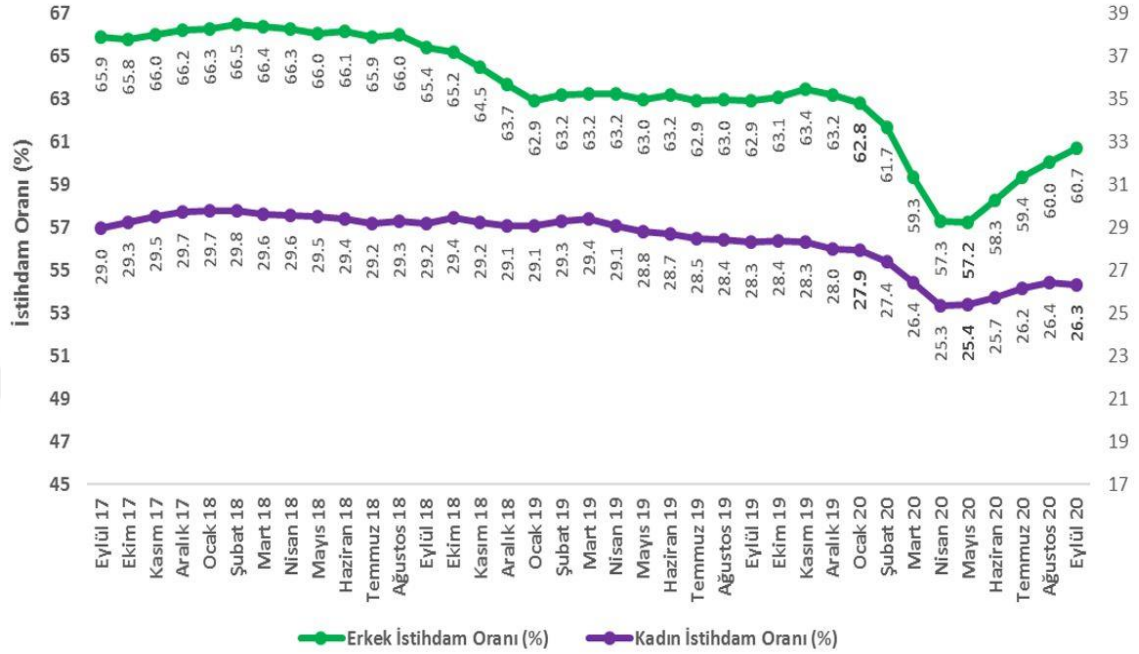
Grafik 10. Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İşgücüne Katılım Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, 2020; Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020

Kadın erkek işgücüne katılım oranında uzun bir süre yatay seyir gözlenirken, 2019 Aralık ayından sonra ciddi azalma görülmektedir. Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid19 sebebi ile yaşanan pandemi ortamıyla birlikte Nisan 2020 için işgücüne katılım oranı erkeklerde 3 ayda %5’lik azalma göstermiştir. Mayıs sonrasında ise erkek işgücüne katılım oranı yükselmeye başlamış ve Eylül 2020’de %68.8 olarak hesaplanmıştır. Ancak düşüş yaşamadan önceki dönem incelendiğinde, %72’nin 3.2 puan altında kalmıştır. 2019 Mart ayında %35.2 ile en yüksek rakama ulaşan kadın işgücüne katılım oranı pandemi ile birlikte ciddi bir düşüş yaşamış ve Nisan 2020 döneminde %29.6 olarak görülmüştür. Mayıs 2020 itibari ile tekrar artışa geçen kadın işgücüne katılım oranı Eylül 2020’de yerini tekrar düşüşe bırakmıştır. Ağustos 2020 için %31.1 iken, Eylül’de %30.9 olarak gerçekleşmiştir. Son durumda kadın işgücüne katılım oranı zirve yaptığı Mart 2019’un %4,3 altında kalmıştır (Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020).

Kadınların işgücüne katılım oranındaki düşüş erkeklere göre daha önce ortaya çıkmış ve kadın işsizliğindeki artış ile örtüşmektedir. Pandemi döneminde yaşanan düşüş erkeklerde daha şiddetli görülürken, aynı şekilde Mayıs ayından itibaren yaşanan yükselişte erkek işgücüne katılım oranına daha güçlü yansımaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranında Eylül ayında yinelenen düşüş, zirve dönemine ya da pandemi öncesi

konumuna dönüşünün daha zor ve geç olacağını göstermektedir (Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020).



Grafik 11. Mevsimsel Etkiden Arındırılmış İstihdam Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, 2020; Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020

İstihdam oranlarına baktığımızda erkeklerde genel bir azalış eğilimi olduğu görülmektedir. Pandemi şoku ile birlikte de erkek istihdam oranı Nisan 2020'de %57.3'e kadar düşüş yaşamıştır. Mayıs dönemi ile başlayan yükselişle Eylül 2020'de %60.7'ye yükselmiş; ancak Ocak 2020'deki seviyesinin %2.1 altında kalmıştır. Kadın istihdamı incelendiğinde ise Mart 2019'a kadar genel bir artış eğilimi sürerken, kadın işsizliğindeki artışa paralel olarak Ocak 2020'de %27.9'a kadar düşmüştür. Pandemi dönemiyle birlikte de Nisan 2020'de %2.6 puanlık azalış ile %25,3 olarak hesaplanmıştır. Mayıs 2020 ile tekrar artışa geçmiş olsa da kadın istihdam oranının Eylül 2020'de hesaplanan değeri, Ocak 2020 seviyesinin %1.1 puan altında kalmıştır. Pandemi döneminde yaşanan şoka kadın istihdamının daha az tepki gösterdiği, ancak eski seviyesine dönmesinin de erkeklere kıyasla daha yavaş gerçekleştiği gözlemlenmektedir (Gürsel, Uysal ve Şahin, 2020).

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ TARİHSEL SÜRECİ

1. KADIN İŞGÜCÜ PİYASASINDA TARİHSEL GELİŞİM

İnsanlar hayati ihtiyaçlarını karşılamak için dünyaya geldikleri günden beri çevre ve dönem koşullarına göre bir uğraş içinde olmuşlardır. Kadınlar da erkekler gibi tarih boyunca çeşitli işlerde hayatlarını idam ettirmek için iş bölüşümünde kendilerine düşen sorumluluğu yerine getirmişlerdir. Tarihsel süreç, değişen toplumsal ve siyasal düzenler sonucunda kadının çalışma hayatındaki konumu ve işgücüne katılımı da süreçle beraber değişime uğramıştır. Sürekli evrilen toplumlarda kadının işgücündeki konumu üzerine yaklaşımlar, fikirler de evrilmiş birbirinden farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Günümüzde de sürekli değişen fikirlerin ve farklı bakış açılarının temelinde düşünce sistemlerinin bulunduğu tartışılmaktadır.

1.1.Kadının Çalışma Yaşamındaki Konumu Üzerine Bazı Görüşler

Kadınların çalışma yaşamındaki konumları iktisat tartışmalarında çoğu zaman konu dışı bırakılmıştır. Kadının işgücündeki yerine değinen iktisat teorilerinde ise cinsiyet eşitsizliğinin üzerinde durulmamıştır.

Klasik İktisatçılar genellikle kadınların rasyonel karar alamaması üzerinde durmuştur (Eroğlu ve İşler, 2004: 57). Neo-klasik iktisat içerisinde baktığımızda ise cinsiyet eşitsizliğine bağlanan teoriler karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan; Arz Yönlü Beşerî Sermaye Modeli, Ayrımcılık Duyguları Modeli, İstatistiksel Ayrımcılık Modeli, Aşırı Kalabalıklaşma Model'i "Neo-klasik iktisat işgücü piyasalarında kadın" başlığı altında ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

Marksist teoride erkek burjuvayı, kadın ise proletaryayı temsil etmektedir. Kadın ve erkek işgücü arasındaki eşitsizlik kabul edilmektedir fakat bunun mevcut düzenden kaynaklandığı, kadınların ve erkeklerin sermayeye karşı birlikte mücadelesi sonucu sistem değiştiği zaman cinsiyet eşitsizliğinin de ortadan kalkacağı görüşü benimsenmektedir (Marx, Engels ve Lenin, 1996).

Feminist iktisat teorisi ise ekonomi içindeki kadının konumuna bakarak bir iktisat politikası önermemekte, toplumsal olarak kadının konumu üzerinden iktisat politikalarını yorumlayıp düzenlemelere gidilmesini önermektedir.

Genel olarak iktisat teorileri, işgücü piyasasında kadının neden cinsiyet faktörü yüzünden eşitsizliğe uğradığını tam anlamıyla açıklama konusunda yetersiz kalmıştır.

Bu bölümde Neo-Klasik İktisat İşgücü Piyasalarında Kadın, Marksizm ve Kadın, Ayrımlaştırılmış Emek Piyasası ve Feminist İktisat başlıkları altında kadının çalışma yaşamındaki konumu üzerine daha ayrıntılı bilgilere yer verilmektedir.

1.1.1. Neo-klasik iktisat işgücü piyasalarında kadın

Neo-klasik teoriye göre, işgücü arz ve talep edenler rasyonel davranmakta ve işgücü piyasaları etkin çalışmaktadır. İşgücü arz edenler kendi eğitim, geçmiş deneyim ve tecrübelerini, sosyal kısıtlarını (örneğin evlilik, çocuk bakımı ve benzeri koşulları) göz önüne alarak seçim yapmaktadırlar (Parlaktuna, 2010: 1218).

İşgücü piyasalarında cinsiyet ayrımı konusu üzerine yaklaşımların temelleri feminist iktisatçıların “Cinsiyet Ekonomisi” açıklamalarından önce Neo-Klasik iktisatçılar tarafından atılmıştır. Neo-Klasik İktisatçılara göre; reel ücreti marjinal verimlilik belirlemiyorsa, o noktada cinsiyet ayrımcılığı ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılığın sonucunda kadınların reel ücretlerindeki düşüş, doğal olarak marjinal verimliliklerine etki etmekte ve eğitime devam, işgücüne katılım, işyerinde aktif çalışma gibi kararlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Çolak ve Kılıç 2001: 26-29).

Bu bağlamda baktığımızda Neo-klasik iktisat içerisinde işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığına bağlanan teoriler ve modeller fazlaca karşımıza çıkmaktadır.

Bunlardan en yaygın olanı “Arz Yönlü Beşerî Sermaye Modelidir”. Model kadınların işgücü piyasasına girerken sahip oldukları eğitim ve burada edindikleri tecrübe ele alınarak ortaya konmaktadır. Teori, beşerî sermaye (eğitim) birikimi yetersiz olan kadınların daha düşük vasıflı meslek gruplarında yer alması gerektiğini savunmaktadır. Yani eğitim donanımı eksik olan kadınlar işgücünde verimsiz olmaktadır. Bununla birlikte bireylerin beşerî sermaye birikimi ve elde ettikleri ücret arasında pozitif bir ilişki

olduğu ortaya konulmuştur. Sonuç olarak, beşerî sermaye birikimi olan bireyin işgücü piyasası dışında kalmasının alternatif maliyeti yüksektir (Parlaktuna, 2010: 1219).

Gary Becker'in "Ayrımcılık Duyguları Modelinde" iki tür ayrımcılığa değinilmektedir. İlki işveren tarafından yapılan ayrımcılıktır. Eğer bir işveren kadınlara karşı ayrımcı bir duyguya sahipse, kadınları işe alırken daha düşük ücretten almak istemektedir. Bunun nedeni işverenin kadın çalışanın ek bir maliyeti olacağı düşüncesidir. Erkek çalışanda böyle bir ek maliyet olmayacağını düşünülmektedir. Kadının, işgücü piyasasındaki işlevinin belirleyici faktörleri işsiz kadınların sayısı ve işverenlerin cinsiyet ayrımcılığına bakış açılarıdır. Modeldeki ikinci ayrımcılık ise çalışanın iş arkadaşına yaptığı cinsiyet ayrımcılığıdır. Erkek çalışan, kadının ek bir maliyeti olduğunu düşünerek bu farkın kendisine ödenmesini isteyebilmektedir. Bunun sonucunda işveren ya kadınlardan ve erkeklerden oluşan iki ayrı çalışma grubu oluşturmakta ya da erkek çalışanlara bu ek maliyeti ödemeye razı olmaktadır. İlk ihtimal çok zor olduğundan, genelde işveren bu maliyeti ödemek zorunda kalmaktadır. Bunun sonunda da kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılığı net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Erkek çalışanların ayrımcılık görüşünün derecesi, ücret farklılığının büyüklüğünü belirlemektedir (Palaz, 2003: 94-95).

E.Phelps ve K.Arrow tarafından "İstatistiksel Ayrımcılık Modeli" geliştirilmiştir (Phelps, 1972; Arrow, 1973). Bu modelde işverenin tercihlerini sürekli eksik bilgi ortamında yaptığı kabul edilir (Arrow, K. J., 1972). Bu modelde ayrımcılığın istatistiksel sonuçları üzerinde durulmaktadır (Schwab,1986). İşveren çalışanın performansı hakkında bilgi sahibi değilken, toplumdaki cinsiyet algısına, düşünce sitemine göre erkeklerin daha verimli çalışacağı yönünde bir davranış sergilemektedir (Çolak ve Ardor, 2001: 94-95).

B.Bergman'in "Aşırı Kalabalıklaşma Modeli'nde" kadın erkek arasında ücret farklılaşmasının sebebi cinsiyete göre meslek dallarının farklılaşması olarak açıklanmaktadır. Bu ücret farkının ne kadar açılacağı ise kadın işgücü arzına bağlı olarak belirlenmektedir. Başka bir ifade ile kadın iş arayan sayısı arttıkça, ücret farkı artmaktadır. Ayrıca Bergman kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde, ücretin erkek istihdamının yoğun olduğu sektörlerle göre daha düşük olduğunu kabul etmektedir (Bergmann, 1974: 103-110).

Genel olarak neo-klasik iktisat modellerine bakıldığında, iş bölümünde bireyselleşme ve bireylerin rasyonel karar aldığı görüşü, kadınları ev işlerini ya da çocuk bakımını üstlenmeye itmektedir.

Tüm bu etmenler göz önüne alındığında kadınlar tecrübe aranmaksızın, kısa süreli girip çıkabilecekleri vasıfsız işlerde çalışarak işgücüne dâhil olmuş, ücret eşitsizliğini kabul etmiş ya da tamamen işgücünün dışında kalmışlardır.

1.1.2. Marksizm ve kadın

Marksizme göre; aile içinde erkek burjuva kesimini temsil ederken, kadın proletaryayı simgelemektedir. Marx ve Engels'e göre özel mülkiyetin, devletin temelini aile birimi oluşturur (Marx, Engels ve Lenin, 1996).

Marksist teoride kadının işgücünden soyutlanması kadının cinsiyet kimliği olarak ayrıca ele alınmamaktadır. Erkek egemen toplum yapısının kapitalist sistemin getirisi olduğu savunulur. Kadınlar aslında ücretsiz aile işçiliği yaparak bir artı değer¹ oluşturmaktadır (Zetkin, 1979).

Marx'a göre kadın da sermayeye hizmet etmektedir. Yani erkek dışarıda çalışarak sermayeye üretim yaparken, kadın da evde eşini sermayeye çalışmaya hazır hale getirmek için ev işlerini üstlenmekte, hatta anne rolü ile sermayeye ücretli işçi üretimi yapmaktadır. Söz konusuduruma göre kadın, ilk olarak evde erkek tarafından ikinci olarak da sermaye tarafından sömürülmektedir (Hartmann, 2016: 160).

Marksizm'de kadının özgürleşmesi; sosyalist toplumun kurulmasıyla birlikte ev işlerinin toplumsal görev statüsünü alması ve bununla birlikte kadının sosyalist sistemin ilkelerine dayalı üretimde görev alıp ekonomik bağımsızlığını elde etmesi ile sağlanmaktadır (Smith, 2012: 52-56).

Marksist teori özetle kadınların cinsel kimlik olarak bir ayrımcılığa maruz kalmadığını, kapitalist sistem tarafından sömürüldüğünü savunmakta ve erkeklerle

¹Kapitalist sistemin etkilerinden doğan dönem sonundaki sermayede oluşan nicel artış olarak tanımlanmaktadır. Marx, bir işçinin kendi ürettiği malları satın alabilmek için gereğinde fazla çalışması sonucu ortaya çıkan farkı, fazla çalışma saatlerini artık değer/ artı değer olarak açıklamaktadır (Duménil, Löwy ve Renault, 2012: 20).

birlikte sosyalist toplumu yaratmada devrimci mücadeleye katılmalarını öğütlemektedir. Bu bakış açısı sebebi ile feministler tarafından sert eleştirilere maruz kalmaktadır.

1.1.3. Ayrışmış emek piyasası

Ayrışmış emek piyasası; davranış kuralları, çalışma koşullarının ve süreçlerin farklılaşarak, alt piyasalar oluşturduğu, emek piyasasının tekdüze olmadığını savunan kuram olarak açıklanmaktadır (Duruoğlu, 2007: 67).

Neo-klasik iktisat ve Marksist iktisat teorisi piyasaların neden cinsiyete dayalı ayrıştığını açıklayamamıştır.

Ayrışmış emek piyasasına göre; tabakalardan oluşan iş gücü piyasasında ilk tabaka, eğitim durumuna göre kalifiye işgücü, ikincil katman ilk grupta kendine yer bulamayan daha düşük şartlarda çalışmayı kabul eden işgücünden oluşmaktadır. İkinci katmanda çoğunlukla kadın işgücünün istihdamı söz konusudur. Kadının burada birinci tabakada erkek işi olarak tanımlanan yöneticiliğe yükselmeleri olası değildir. Görüldüğü gibi ayrışmış emek piyasası kuramı da neden cinsiyete dayalı bir mesleki ayrıştırma yapıldığını kapsamlı bir şekilde açıklamamaktadır (Acuner ve Sallan, 1993: 79).

1.1.4. Feminist iktisat

Erkek ve kadın cinsiyetinin aynı ve eşit; hukuki, siyasi, ekonomik hak ve imkânlara sahip olması genel hatlarıyla feminizmi tanımlamaktadır.

Feminist İktisadın ilk ortaya çıkışına bakıldığında oldukça geçmiş tarihlere dayanmaktadır. İlk feminist iktisatçılar, 1840-1870 yılları arasında kadının istihdamı ve mülkiyet eşitliğini savunan J.S.Mill, H. Taylor ve B. Bodichon'dur. Süreç 1890-1920 tarihleri arasında İngiltere'de devam etmiş "eşit işe eşit ücret" talebi M.Fafcott, A.Biggs, B. Webb tarafından iktisat camiasına taşınmıştır. Arkasından 1898 yılında Amerika'da C.P.Gilpman "Women and Economics" adlı kitabında, kadınların ev içindeki konumunu eleştiren ve kadınların işgücü piyasalarına çıkmalarının önemini vurgulamıştır (Eroğlu ve İşler, 2004: 58).

Feminist iktisat teorisi kadının toplumda ve ailede ikinci plana atılmasını ve işgücü piyasasındaki daha az avantajlı olmaları durumunu erkek egemen (patriarkal) sisteme dayandırmaktadır. Kadınların neden okumaya teşvik edilmediği, iş hayatında

tecrübesiz kaldıkları, bilimsel alanlarda neden uzmanlaşamadıkları gibi soruları iş bölümü çerçevesinde analiz etmektedir (Parlaktuna, 2010: 1220).

Feminist İktisat Teorisi, kadınlar için kalıplaşmış özelliklere göre kadın işlerinin tanımlanmasını cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşma ile açıklamaktadır. Mesleklerin kadın işleri ve erkek işleri olarak ayrılması yatay tabakalaşma, aynı meslek grubundaki erkek ve kadınların farklı iş pozisyonlarında yer alması dikey tabakalaşma olarak tanımlanmaktadır. Kadınlar statüsüz mavi yakalı işlerde yer alırken, erkekler genelde müdür, şef gibi üst düzey konumlarda yer almaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018: 176-182).

Feminizmin nasıl kadın üstünlüğü olarak algılanmaması gerekiyorsa, aynı şekilde feminist iktisadında erkeklerin yer almadığı bir ekonomi politikası olarak yorumlanmaması gerekmektedir. Feminist İktisatçılar, ekonominin içinde yer alan kadını değil, kadının toplumsal konumdaki eşitliğinden bakarak ekonomiyi yorumlamaktadırlar. Sonuç olarak; feminist iktisatçılar yerleşik yaklaşımların revize edilerek, cinsiyet eşitliği içeren yeni ekonomi politikalarının ortaya konulmasını istemektedir. Bu durum iktisatta yenilenmeye, gelişmeye teşvik olarak yorumlanmaktadır.

1.2. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

Sanayi devriminden önceki dönemde kadının işgücündeki yerini anlamak için değişen toplum düzenlerini incelemek gerekmektedir. Yerleşik düzene geçilmeden önce göçebe yaşam tarzında; erkeklerin avcılık, kadınların toplayıcılık, çocuk bakımı ve ev işleri ile uğraştığı anaerkil bir toplum yapısı mevcuttur. Bu dönem incelendiğinde; kadının üstlendiği iş yükü ve soylarının devam etmesinde kadının biyolojik rolü göz önüne alınmış ve kadın kutsal görülerek erkekten üstün tutulmuştur. Yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte kadının ev içinde işleri belirlenmiş, güç gerektiren tarım ve hayvancılık işlerini erkeğin üstlenmesi ile cinsiyet rolleri oluşmuştur. Güç faktörünün öne çıkması ile ilk olarak “erkek işi” ve “kadın işi” ayrımı yapılmıştır. Kadınların üretimden çekilip, erkeklerin güç hâkimiyetini alması ile ataerkil dönem başlamıştır. Ayrıntılı olarak toplumsal düzenlerde kadının yeri; İlkel Toplumda Kadın, Köleci Toplumda Kadın, Feodal Toplumda Kadın başlıkları altında bu bölümde incelenmektedir.

1.2.1. İlkel toplumda kadın

Göçebe yaşam düzeninde insanlar günübirlik hayatlarını idam ettirebilecekleri şekilde yaşamaktaydılar. Bu dönemde erkekler yaşam alanından uzakta avcılık ile uğraşırken kadının üstlendiği iş yükü ( ocuk bakımı, yaşanılan yerin korunması, toplayıcılık, ev işleri) ve soyun devamı için bulunduğu biyolojik pozisyon kadını üstün kılmaktaydı. Bu göstergeler avcı ve toplayıcı toplumlarda anaerkil düzenin hâkimiyetini ve cinsiyete dayalı oluşan iş bölümünün, toplumsal rol paylaşımının ilk çağlarda yapıldığı ortaya koymaktadır. Yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte kadınlar üretimden çekilmiş, özel mülkiyet anlayışı oluşmuş, tarımda g   unsurunu devreye girmiş ve ataerkil dönem başlamıştır (Aytaç ve diğerleri, 2001: 17-18).

1.2.2. Köleci toplumda kadın

Yerleşik düzene geçiş ve X. yüzyıl arası kölelik dönemi olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde savaş galibiyetlerinden elde edilen ganimet, k lelerdi ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadınlar ve erkekler köle olarak  alıştırılmaktaydı. Yine de en çok kadınlar kölelik görevinde çalışırken, erkekler ailenin ve kölelerin reisi olarak görülmekteydi, yani ataerkil aile yapısı bu dönemde de h kimdir (Aytaç, ve diğerleri, 2001: 18).

Bu dönemde ataerkil toplum düzeni hâkim olsa da çalışma hayatında kadın ve erkeğin eşit olduğunu görülmektedir. şöyle ki; toplumda g   unsuruna göre değil, üretim araçlarının mülkiyetine göre gruplar oluşmuştur ve her çeşit mülkiyetten yoksun, köle olarak çalışan erkek ve kadınların yaptıkları iş karşılığında bir ücret almamaları, maruz kaldıkları haksız muameleler cinsiyet ayrımı olmadan eşittir (Mitropolski, Zubritski ve Kerov, 2011: 59-61).

1.2.3. Feodal toplumda kadın

Feodal dönemde tüm aile biyelerinin üretime katılması ile üretim temeli birimini aile oluşturmaktadır. Bu dönemde üretim tarıma dayalıdır ancak kölelerin işlediği toprak üzerinde hiçbir hakkı yoktur, yalnızca kullanma hakkına sahiptir. Bu koşullarda çalışan kadınların erkeklere göre daha kısıtlı imkânları ve ücretleri vardır. Ayrıca ev işlerinin yükünü de taşıyan kadınların sorumluluğu erkeklerden çok daha fazla olmuştur (Mitropolski, Zubritski ve Kerov, 2011: 144-146).

Kırsal alanda halk tarımla uğraşırken, kent bölgelerinde ticaret, zanaatkârların bir araya gelerek oluşturduğu loncalar tarafından sağlanmaktaydı. Lonca düzeniyle birlikte toplumda sadece kadınların çalıştığı iş kolları ortaya çıkmıştır (terzilik, ayakkabıcılık çamaşırcılık vb.). Yerel tüccarlardan daha çok kazanan loncaya dâhil olan kadınlar ayrıca eğitilmiş bireylerdi, çünkü ticaret yaparken temel de olsa okuma yazma bilgisi gerekmektedir. Ayrıca bu dönemde kadınların güç gerektiren erkek işi olarak tanımlanan (marangoz gibi) işlerde de çalıştıkları bilinmektedir. Orta çağ sonlarına doğru erkekler, kendileri kadar kazanabilen kadınları lonca düzenlerinden dışlamak istemişlerdir. Kadınlar bu konuda ne kadar mücadele de etseler de olumlu sonuçlanmamış ve işgücünün dışına itilmişlerdir (Opitz, 2005: 278-282).

1.3. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü

Tüm dünyada etkisi görülen ve büyük değişikliklere yol açan Sanayi Devrimi, en çok işgücü piyasalarını etkilemiştir. Sanayi devrimiyle birlikte yeni iş kolları ortaya çıkmış, işçi sınıfı kavramı oluşmuş ve çalışma koşullarına karşılık birçok mücadele verilmiştir.

Makineleşme ile birlikte o güne kadar tarım ve ticaret ile birikim yapan ülkeler kapitalist bir düzene kaymıştır. Az maliyet daha çok kâr anlayışına dayanan kapitalizm sonuç olarak liberal düşünce sisteminden güç almıştır. Bu yeni düzen ve düşünce sistemiyle birlikte “işveren”, “çocuk işçi”, “kadın işçi” kavramları ortaya çıkmıştır. “Bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler” görüşüyle birlikte devlet müdahalesinin kalkması kadın işgücünün daha ağır işlerde ve güvencesiz çalışmasına neden olmuştur (Aytaç ve diğerleri, 2001: 20).

Sanayi dönemi öncesi devirlerde de görüldüğü üzere, kadınlartarihin her döneminde işgücündeyler almıştır. Buna rağmen “kadın işgücü” teriminin sanayi devriminden sonra ortaya çıkması, kadının ücret karşılığı emeğini satmasının başlangıcı olarak literatürde yer bulmuştur.

Sanayi devriminin ilk dönemlerinde tekstil alanında kadın ve çocuk işçiler düşük ücretlere uzun saatler çalıştırılmıştır. Fabrika sahipleri (işveren) daha çok kar düşüncesi ile maliyetleri düşürmeye yöneldiğinde en büyük tasarruf emeğinin maliyetini kısmak olmuştur. Çalışma süreleri uzatılıp, ücretler düşürüldüğü zaman tüm aile bireyleri

üretme, işgücüne katılmak zorunda kalmıştır. Bu dönemde işverenler tarafından kadın ve çocuk işçilerin tercih edilmesinin sebebi, erkeklere göre daha düşük ücretlere çalışmayı kabul etmelerinden kaynaklanmaktadır (Tilev, 2018: 130).

1802 yılına kadar kadın ve çocuk işçileri bu koşullardan koruyacak herhangi bir yasa yokken, “Fabrika Yasası” ilk olarak bu dönemde çıkmıştır. Yalnızca pamuk fabrikalarında çalışan çırakların yararlandığı bu yasa mevcut bir değişikliğe yol açmamıştır (Yenihan, 2018: 186). Ardından 1844 yılında, İngiltere’de yeni bir düzenlemeye gidilmiş ve 13 yaşının altındaki çocuk işçilerin en fazla 6,5 saat çalışarak, geriye kalan zamanlarında okula devam etmeleri kabul edilmiştir. Kadın işçilerin ise haftalık maksimum 69 saat çalışmaları şartı ile ilgili düzenleme kabul edilmiştir. 1850 yılından sonra, kadın ve 13 yaşından küçük çocuk işçilerin yeraltında çalışmaları yasaklanmış, müfettiş görevlendirmeleri yapılarak teftiş edilmiştir (Heaton, 1985: 336-341).

Bu dönemden sonra kadın işgücünün ortaya çıkması yaşanan zorluklar ve bu zorluklara karşı verilen mücadeleler, sonucunda kazanılan haklar kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikaların gündemi daha çok meşgul etmesine sebep olmuştur.

1.3.1. Taylorizm

1890’lı yıllarda Taylor “Bilimsel İş Yönetiminin İlkeleri” adlı kitabında emeğin örgütlenmesi ve yönetimi düşüncelerini ortaya koymuştur. Üretim sürecine tamamıyla hâkim olan işçilerin beyin gücünü değil beden gücüne dayalı çalışmalarını öngörmüş tüm iş bölümü ve üretim sürecinin beyinsel gücünü yönetime bırakan bir sistem ortaya koymuştur. Kısaca üretim sürecinde işçilerin verimliliklerini arttırmak amacıyla üretim bilgisi işçinin elinden alınmıştır (Aydoğanoglu, 2011: 17-24).

Taylorizm teknolojik gelişmelere değil daha çok işçinin disipline edilmesi üzerinde durmuştur. Genel olarak Taylorizmin temel ilkeleri şunlardır;

- Kafa, kol emeğinin ayrılması
- Emeğin disipline edilmesi
- İş gücünün vasıfsızlaşması
- İş üretkenliği ve hızı (Aydoğanoglu, 2011: 17-24).

Taylorizm ilkelerinin uygulamasıyla; kafa ve kol emeği kesin olarak birbirinden ayrılmıştır. Bunun sonucunda işçiler vasıfsızlaşmış, bilgi ve beyin gücü gerektirmeyen işlere yönlendirilmeleri çalışma motivasyonlarını düşürmüş ve işçileri bir makinenin parçası haline getirmiştir (Bozkurt, 2016: 53).

1.3.2. Fordizm

Fordizm işgücünün ve teknolojinin birlikte örgütlenmesi temel prensibiyle taylorizmin devamı sayılmaktadır. Daha çok meta üretimini daha kısa zamanda üretmenin yolu olarak sürekli akan bir bant sistemiyle seri üretime yani fordist üretim sistemine geçilmiştir (Eraydın ve Erendil, 1999: 17).

Fordist üretimde makineler tek bir tip ürüne göre tasarlandığı için ürün çeşitliliği yaratmak çok zordur. Bu nedenle fordist üretim esneklikten uzak katı bir sistemdir.

Temel olarak Fordizmin ilkeleri şunlardır;

- Seri üretim
- Kayan bant sistemi
- Kısa zamanda büyük ölçekli üretim
- İşçilerin kapsamlı denetimi ve bağımlılığı (Aydoğanlı, 2011: 21).

Ford işçileri, Taylorizmde olduğu gibi sadece üretim başında değil, işçilerin fabrika dışındaki zamanlarını nasıl değerlendiği ile de ilgilenmiş ve yeni bir işçi sınıfı kültürü oluşturmuştur.

1.4. I. ve II. Dünya Savaşında Kadın İşgücü

I. Dünya (1914-1918) ve II. Dünya (1939-1945) Savaşları ekonomik, siyasi ve sosyal birçok alanda değişikliği beraberinde getirmiştir. Öngörüleceği gibi bu dönemde sanayileşmenin etkisiyle de tarım dışı sektörlerde istihdam edilmeye başlayan kadın, erkek işgücünün savaşa gitmesiyle birlikte sektörlerde daha çok talep edilmeye başlanmıştır. Bu artışın en temel nedenleri emek arzı ve emek talebidir. Azalan işgücü ile birlikte emek daha değerli hale gelmiş ve bunun sonucunda ücretler artmış emek talebi ortaya çıkmıştır. Hanede maddi kazanç elde eden işgücü olarak görülen erkeğin silahaltına girmesiyle birlikte, evde kalan kadınların ailenin geçimini sağlamak için ev

dışı ücretli işçiliğe yönelmesi de emek arzını oluşturmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 57-58).

Savaşlar ortamı kadınların işgücüne katılımı yönündeki düşüncelerinde olumlu etkiler yaratırken, kadın işgücünün tecrübe kazanmasına da yol açmıştır. Savaş sonrasında işgücü piyasalarına yeniden dönen erkeklerden kaynaklı kadın işgücünde azalmalar görülse de kadınların birçoğu çalışma hayatına devam etmeyi tercih etmiştir. Bununla birlikte 19. yy 'da dayanıklı tüketim eşyalarında yaşanan teknolojik gelişme de kadın işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir. Ütü, Çamaşır makinesi gibi kadının evdeki iş yükünü hafifletecek teknolojik aletlerin üretimi kadınların ev işlerinden kalan zamanda ev dışı ücretli işlerde çalışmaya yönelmesine neden olmuştur. 1950 yıllarında tıptaki gelişmeler ile insan ömrünün ortalamasında bir artış ve aile planlamasının gelişmesi ile kadınların sahip olduğu çocuk sayısında azalma görülmüştür. Daha az çocuğa sahip olan kadının emek piyasasına katılması daha kolay hale gelmiştir (Greenwood, Seshadri ve Yörükoğlu, 2002: 5-6).



Resim 1. Savaş Devam Ederken Perçinci Rosie²

II. Dünya savaşı sırasında özellikle ABD ve İngiltere’de işgücünde oluşan açığın giderilmesi, savaş döneminde kadınların işgücüne katılımını arttırmak için ev dışı

² 1. Afiş: Norman Rockwell’in 29 Mayıs 1943 tarihli The Saturday Evening Post baskısı için hazırladığı “Rosie The Riveter” kapağı, “Rosie” adını içeren ilk görsel imge oldu.

2.Afiş: J. Howard Miller’ın, Westinghouse tarafından yaptırılan ve Şubat 1942’de kısaca gösterilen “We Can Do It” poster.

3.Afiş: Norman Rockwell’in, 4 Eylül 1943 tarihli The Saturday Evening Post baskısında yayınlanmak üzere hazırladığı savaş çabalarına yardımcı olmak için birçok sivil işi yapabilen, “her şeyi değiştiren” Amerikan “özgürlük kızı” tasviri (Doyle, 2009).

çalışmanın da bir vatanseverlik görevi olduğu üzerine kampanyalar düzenlenmiştir. Medya, hükümet ve üretim sektörü daha önce erkek işgücü olarak tanımlanan fiziksel güç gerektiren işlere kadın işgücün çekmek için maskülen bir tiplere olan Rosie the Riveter (Perçinci Rosie)'yı yaratarak kampanya başlatmışlardır. “Kadın Gücü Dayanışma Komitesi” kurularak evli kadınların hangi işlerde istihdam edileceği, çocuk bakım olanakları, alışveriş saatleri, sağlık olanaklarının düzenlenmesi ile ilgilenilmiştir. Devlet kadının iş yaşamı dışındaki hayatını kolaylaştırıcı kampanyaları bu düzenlemeler ile yürütüp kendi işlettiği lokantalarda kadınlara ucuz ve sıcak yemek servisi imkânı da sunmuştur. Perçinci Rosie’lerin bu kampanyalar ile kendileri hem vatansever hem de bir anne eş olarak görmeleri sağlanmıştır (Omay, 2011: 154-156).



Resim 2. Savaş Sonrası Rosie³

Medya Rosie’leri savaş bittiğinde evlerine dönecek fedakâr eşler, vatanseverler olarak göstererek savaş bittiğinde iş yaşamından çekileceklerini benimsetmek istemiştir. Nitekim savaş bittiğinde bu sefer de kadınların ev işlerine dönmeleri için kampanyalar düzenlenmiş, işgücüne katılımı teşvik için yapılan kreşler kapatılmıştır. Savaş sonrası işgücünden ayrılmak istemeyen kadınlar, 1947’de pembe yakalı hizmet sektörü işçisi “Pamela”lara evirilmiştir (Omay, 2011: 154-156).

³ Amerika çalışan kadınları savaş sırasında övgüyle karşılandı, ancak savaş bittiğinde ev işlerine dönmeleri için teşvik etti (Doyle, 2009).

1.5. Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Fordist üretim sisteminin bir parçası olan tek tip ürünler gelişen ve değişen dünyada globalleşmeye, genişleyen uluslararası ticarete uyum sağlayamamıştır. Standartlaşan ürünler yerine farklı özellikleri taşıyan ürünlere olan talebin giderek artması, ilk olarak Japonya’da uygulanan esnek üretim sistemine diğer ülkelerinde geçişini hızlandırmıştır. Birçok kaynakta 2. Sanayi devrimi olarak yer bulmuş esnek üretim sisteminin en temel özelliği çalışma saatlerinde esnekliğe gidilmesidir. Bu uygulamayla birlikte işçiler yarı zamanlı, vardiyalı çalışma saatlerine, geçici çalışma ve fason çalışma biçimine geçerek katı iş bölümü ve işçileri sürekli fabrikaya bağlayan sistemden kurtulmuşlardır. Esnek üretim yalnızca çalışma saatlerinde esnekliğe gidilmek olarak algılanmamalıdır, burada diğer bir önemli nokta esnek üretimin asıl başlangıç noktası olan ürün çeşitliliğidir (Özer ve Biçerli, 2003: 59-60).

Üretilen üründe ve çalışma şekillerinde gidilen değişikliklerle birlikte iş gücü piyasalarında kadınların lehine bir durum ortaya çıkmıştır. Kadınlar hem toplumsal olarak onlara yüklenen görevleri yerine getirebilmekte hem de fabrikalarda işgücü olarak yarı zamanlı veya kısa süreli işlerde çalışma fırsatı bulabilmekteydi. Ancak bu sistemde de kadınlar ucuz iş gücü olarak görülerek, toplumsal hayatta olduğu gibi piyasalarda da ikincil konumda yer almıştır. Yani küreselleşmeyle birlikte kadın işgücüne talebin artması kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırırsa da ucuz işgücü olarak görülmesine ve yoksullaşmasına neden olmuştur. Fason üretimin yaygınlaşması, gelişen uluslararası rekabetle birlikte evden çalışmayı tekrar gündeme getirmiş ve sermayedarlar maliyetleri düşürerek ev kadınlarını üretime dâhil etmiştir (Eraydın ve Erendil, 1999: 19-20).

Küreselleşmenin sonuçlarından biri de tarım alanlarından sanayi bölgelerine göç yaşanmasıdır. Tarım alanlarının ve tarımın giderek azalması, tarım ürünlerine ihracatın desteklenmesi bu sektörde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların ücretli işçiliğe geçmesini sağlamıştır. Türkiye’de ise göçle birlikte kadınlar ya işgücü piyasalarından tamamen çekilmiş ya da enformel sektörlere yönelmişlerdir (İnce, 2010: 68).

Küreselleşmenin boyutu her ülkenin ekonomik sistemine, toplumsal düzenine göre farklı yansımıştır. Bazı ülkelerde kadınlar gittikçe yoksullaşırken bazı ülkelerde de

kadınların işgücüne katılımı artmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranının arttığı ülkelere baktığımızda da cinsiyet eşitsizliği, ücret eşitsizliği, güvencesiz işlere kadınların maruz kalmasında olumlu değişiklikler olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak herhangi bir kriz ortamında ilk olarak işgücü piyasasının dışında kalan gene kadınlar olmuştur (Yağcıoğlu, 2018: 37).

Gelişen teknolojiyle birlikte günümüzde kadının durumu incelendiğinde; Dünya Ekonomi Forumu'nun (DEF) 2018 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre 149 ülke içinde cinsiyet eşitsizliğinde Türkiye 130. sırada yer almaktadır. Rapora göre 1 tam puan eşitliğin sağlandığı anlamına gelmekte; buna en yakın ülkeler İzlanda, Norveç, İsveç olarak sıralanırken en uzak ülkeler; Suriye, Pakistan ve Yemen olarak yer almaktadır. Raporda kadınların işgücüne katılım oranında ciddi bir artış olup kadınların yönetici konumunda bulunması %34 artmış durumda olsa da halen erkek çalışanlar ile maaş farkı %51 oranında seyretmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının düştüğü durum ise gelişen teknoloji ile açıklanmaktadır. Raporda kadınların görev aldığı işlerin artık makinelerce yapıldığı açıklanmıştır. Bu rapora göre cinsiyet eşitliğinde 2006 yılında 105. olan Türkiye, 12 yılda 25 sıra gerilemiş durumdadır (WEF, 2018).

DEF raporunda ortaya koyduğu gibi gelişmiş ülkelerde kadın işgücü artarken, gelişmekte olan ülkeler arasında büyük farklar oluşmakta ve bu fark giderek açılmaktadır.

1.5.1. Uluslararası hukukta kadın işgücü

Hukuk devlerinde tüm vatandaşların yasalar önünde eşit olması demokratik ve çağdaş bir devlet olmanın, insan haklarının etkin bir şekilde uygulandığının göstergesidir. Bu açıdan bakıldığında kadın haklarına hukuki düzeltilmeler yapılması insan hakları ile paralel ilerleme göstermektedir. Kadın hakları üzerine yapılan her çalışma ve devamında cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi o ülkede demokratikleşmeyi, iktisadi kalkınmayı, insan haklarına saygıyı olumlu yönde etkilemektedir (Moroğlu, 2016: 286).

“İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” Madde 23 ve Madde 24 kapsamında her şahsın hiçbir fark gözetmeksizin eşit çalışma karşılığında eşit ücret hakkına sahip olduğu, bu ücretin bireyin kendisinin ve ailesinin insanca yaşam koşullarını sağlamaya yetecek

elverişte olması gerektiği açıkça belirtilmektedir (Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 1949)⁴.

Birleşmiş Milletlerin “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi” medeni durumu önemli olmaksızın kadınların uluslararası insan hakları standartlarını belirlemektedir. Ayrıca kadın işçiler ile ilgili yapılan ilk resmi düzenlemede bu sözleşmede yer almaktadır (Koray, 2008: 346-347).

Birleşmiş Milletlerce 20 Aralık 1993’te kabul edilen “Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Bildirge” ise kadınlara yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin ilk belge niteliği taşımaktadır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin 11 Mayıs 2011 tarihinde sözleşmeyi İstanbul’da imzaya açması bu sözleşmenin uluslararası alanda “İstanbul Sözleşmesi” olarak anılmasına neden olmuştur. Bu sözleşmeyi ilk olarak onaylayıp imzalayan da Türkiye olmuştur. Avrupa birliğinin kurumsal olarak imzaladığı bu sözleşme 25 Ocak 2018 tarihiyle birlikte 45 ülke tarafından imzalanmış, 28 devlet tarafından onaylanmıştır. Bu sözleşme kapsamında toplumun kadına karşı şiddet konusunda bilinçlendirilmesi, polis ve sosyal hizmetler gibi çalışanların mesleki eğitimine kadına şiddet konusunun eklenmesine, şiddete maruz kalmış kadınların güvenliğinin sağlanması ve barınma evlerinin açılması, çocuk gelinlerin önüne geçilmesi, medyanın bu konu üzerinde desteğinin alınmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir (Moroglu, 2016: 302-305).

Kadın şiddetinin cinsiyet eşitsizliğine dayalı olduğunu savunan “İstanbul Sözleşmesi” ve “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi” toplumda cinsiyet eşitsizliği algısının yıkılması, kadına şiddetin önüne geçilmesi ve işgücünün istihdamında ayrımcılığın ortadan kaldırılması açısından uluslararası hukukta insan hakları ile destekli olarak kadının yer bulması açısından iki temel sözleşmedir.

“Avrupa Birliği Direktifleri”, en çok kadınların işgücüne katılımı açısından yaşadığı olumsuzlar üzerinde yoğunlaşmıştır. İş hayatında kadınların karşılaştığı ücret eşitsizliği, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması, iş yerinde karşılaşılan taciz,

⁴İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) 27 Mayıs 1949 tarihli ve 7217 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

doğum izini gibi düzenlemeleri içermektedir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet eşitsizliği üzerine ilk direktifler 1975 yılında düzenlenmiştir (Yatar, 2015: 29-31).

“Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” eğitim, işçi, istihdam, eşit iş, eşit ücret, doğum izni, toplumsal cinsiyet dışlanması gibi temel hakları tanımlamış ve güvence altına almıştır. Avrupa Sosyal Şartı 1965 yılında uygulamaya konulmuş olup, 1989 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır (Ayata, Dilek ve Oder, 2010: 49-50).

“Uluslararası Çalışma Örgütü” (ILO), kadın ve erkekler arasındaki çalışma şartlarının eşitlenmesi ve herkesin insani koşullar altında çalışması için işçi-işveren-devlet arasındaki yapıyı iyileştirmek ve güçlendirmek için çok sayıda sözleşmeye imza atmıştır. Bu yapıları geliştirmekteki en temel amaç işgücü piyasasında cinsiyet algısı sebebiyle oluşan fırsat eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasıdır. Bunun için birçok program düzenlenmiş, çalışma yürütülmüş, sözleşme onaylamış ve ülkeleri bu sözleşmeleri onaylamaya davet etmiştir (Yatar, 2015: 30).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ, İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI

1. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye’de kadın işgücünün tarihsel gelişimi yerleşik hayata geçiş ile takip edilebilir. Osmanlı döneminden itibaren çalışma hayatında var olmak için mücadele eden kadın, yedek işgücü ordusu olarak görülmüş, savaş dönemlerinde erkek işgücüne ikame istihdam edilmiştir. Cumhuriyet’in ilanı ile eğitim, sosyal hayat ve aile içinde kazandığı haklar kadının birçok alanda özgürleşmesinin önünü açmış, mesleki eğitimler işgücüne katılımını teşvik etmiştir. Kriz dönemlerinde aile bütçesine katkı ya da ucuz işgücü olarak görülmesi sebepleri ile istihdamı artan kadın kriz dönemi sonrası yine ev içine dönmek zorunda kalmış ya da güvencesiz işlerde çalışmıştır. 2. Dünya savaşı sonrası kentlere göçün artması, kalkınma planlarının uygulanmaya başlaması nispeten de olsa işgücüne katılımın artmasına neden olmuştur. Beş yıllık kalkınma planlamaları ile kadının toplumsal hayatı, eşit eğitim hakkı, mesleki eğitimler, iş hayatında karşılaştığı sorunlar gibi alanlarda düzenlemeler yapılarak, toplumun her alanında cinsiyet eşitliği sağlanmak istenmiştir.

Bu bölümde Cumhuriyet öncesi Türkiye’de kadınların iş hayatında konumundan başlayarak, Cumhuriyet sonrası çağdaş Türkiye’nin temelleri ile yükselen kadın değeri ayrıntılı şekilde ele alınacaktır. Takip eden dönemlerde kriz sonucu kadın işgücünün konumu, cinsiyet eşitsizliğini gidermede kalkınma planlarında yer alan düzenlemeler detaylandırılacaktır. Ayrıca söz konusu bölümde Türkiye işgücü piyasasında kadınların ve erkeklerin konumu grafikler üzerinde, bölgesel olarak kadın işgücüne katılımını etkileyen unsurlar haritalar üzerinde yorumlanmıştır.

1.1. Cumhuriyetten Önceki Dönemde Kadınların İş Yaşamı

Türk toplumlarında göçebe yaşam sürülen dönem incelendiğinde; kadının konumu erkek ile eşit olup, aile içerisinde saygı ve değer gördüğü, erkekle beraber savaflara katıldığı bir yapı mevcuttu. Ancak yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte cinsiyete dayalı iş bölümlerinin oluşması kadının ev işleri ve çocuk bakımı hizmetlerini

üstlenmesi eşitliği bozarak kadının işgücü dışında kalmasının temellerini atmıştır (Doğramacı, 1992: 3).

Osmanlı'da kadın algısı saraydan ve halktan olma durumuna göre farklılık göstermekteydi. Zaman içinde politikada da görev alan saray kadınlarının karşısında halk kadının görevi annelik ile sınırlı kalmıştır. Saray kadınları eğitim alma hakkına sahip olup, üretimin hiçbir aşamasında yer almadan sadece tüketici konumunda bulunmuşlardır. Halk kadını ziraat işçiliği, ev ekonomisi gibi geniş alanlarda üretici konumunda yer almış, ancak hep erkeğin yanında ikincil konuma itilmiştir (Yılmaz A. , 2010: 196).

Osmanlı döneminde kadınların kırsal alan dışında işgücüne katılmaları, toplumsal statü kazanmaları Tanzimat fermanı ile resmi boyuta taşınmıştır. Tanzimat fermanı ile çalışma hayatına giriş yapan kadınlar tarım sektörü dışında, özel sektörde dokumacılık, halıcılık gibi faaliyetlerde erkeklere oranla daha fazla yer almaya başlamışlardır. Uşak ve İzmir'de bulunan halı atölyelerinde 1880'lerde 8000 kadın çalışmaktaydı. Bu sayı 1913 yılında Orta ve Batı Anadolu genelinde 60.000 kadın işçiye yükselmiştir. Bu dönemde kadınların işgücünde sayılarının artmasının en büyük nedeni, erkek ve erkek çocuk işçilere göre daha düşük ücret ile çalıştırılıyor olmalarıydı. Ücretli olarak çalışma hayatında kendilerine yer bulan kadınlar, Tanzimat sonrası Osmanlı'ya yeni gelmeye başlayan endüstriyel makineleri iş hayatlarında kendilerine tehdit olarak görerek eylemler de bulunmuşlardır. İlki 1839'da Slevne'de, ardından 1851'de Samakof'da makinelerin kullanıldığı iş yerlerine zarar vermişlerdir. 1861'de ise Bursa'da kadın işçilerin oluşturduğu bir topluluk makinalara zarar vererek iş yerini ateşe vermişlerdir. 1908 yılında da Uşak'ta kadın işçi grubu tarafından yün eğirme fabrikası basılarak, depolar yağmalanmış ardından fabrika ateşe verilmiştir (Yaprak, 2003: 100-101).

Osmanlı döneminde kadınlar eğitim konusunda mevcut imkânlardan yararlanamamıştır. Tanzimat fermanı ile eğitim alanında da önemli gelişmeler sağlanmış ortaokul, sanayi okulları ve öğretmen okullarına kadınlarında girmesinin önü açılmıştır ve kadınlar mesleki eğitim alma hakkı kazanmıştır. Bu yeni dönemle birlikte kadın dernekleri kurularak kadınların kamusal alanda ve sosyal hayatta daha aktif rol alması açısından çalışmalar yürütülmüştür. Düşünceler yazıya dökülmeye başlanmış vekadınların eğitim hakkı, kadın erkek eşitliği gibi başlıklar, 1868 yılında çıkan Terakki

gazetesinde aynı zamanda haftada bir yayımlanan Muhadderat (İslam Kadınları İçin Gazete) isimli ekinde sık sık işlenmiştir (Yaraman, 2001: 29-38).

Kadınların işgücüne katılımı bu dönemde en çok savaş yıllarında artış göstermiştir. Erkeklerin orduya katılmasıyla birlikte ikame iş gücü olarak kadınların iş hayatında bulunduğu konum genişlemiş hatta devlet dairelerinde erkeklerden boşalan görevlerini bile almaya başlamışlardır. Balkan Savaşı ve 1. Dünya savaşı sırasında artan kadın işgücü sayısı, savaş sonrasında erkeklerin terhis olması ile kadınların tekrar ev işlerine yönelmesine kaçınılmaz kılınmıştır.

Sonuç olarak Osmanlı'da reform hareketleri ile kadının konumu kısmen iyileşmiştir. Tanzimat ve Meşrutiyet ile seslerini duyurmak, haklarını savunmak adına dernekler kurmuşlar, gazetelerde, dergilerde taleplerini yayınlamışlardır. Kamusal alanda kadınlar yer bulamasa da Cumhuriyet döneminde yapılacak mücadelelere ışık olmuş, yol açmışlardır.

1.2. Cumhuriyet Sonrası Kadının İş Yaşamı

Atatürk'ün önderliğinde Cumhuriyet'in ilanıyla birlikte çağdaş ve laik bir Türkiye'nin kurulması adına tüm alanlarda köklü değişiklikler yapılmıştır. Kadın hakları, eşitliği ve çalışma şartları alanında yapılan ekonomik, hukuki ve kültürel reformlar ile kadınların toplumsal statüsünün değişmesi adına önemli adımlar atılmıştır.

Cumhuriyetin ilanından önce soruların çözümü altyapı oluşturulması adına Atatürk tarafından 1923 yılında toplanan İzmir İktisat kongresine, savaş döneminde erkek işgücünün düşüş yaşamasından kaynaklı kadın işgücüne duyulan ihtiyaç sebebi ile kadın işçiler adına temsilciler davet edilmiştir. Kongrede kadınlara yönelik doğum öncesi ve sonrası olmak üzere 8 hafta ücretli izin verilmesi konusunda yasa hazırlama kararı alınmıştır, günümüz şartlarında değerlendirdiğimizde bile kadın çalışanların işgücüne katılımını olumlu yönde etkileyecek önemli bir ilk adım atılmıştır (Yaprak, 2003: 105).

Kronolojik olarak gelişmeleri takip ettiğimizde ilköğretimin zorunlu hale geldiği 1924 tarihli Teşkilat-ı Esasiye kanunu ile çağdaş eğitimin temelleri atılmıştır. 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile de cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadın ve erkek eğitim imkânlarından eşit yararlanmaya başlamıştır. Bu adımı destekler nitelikte hem kadınların işgücüne katılımını pozitif yönde etkileyecek hem de meslek sahibi bireyler olarak

eğitimlerini desteklemek amacıyla, kız sanat enstitüleri, ebe, hemşire okulları açılmıştır. Kadının sosyal alanda erkeklerle aynı haklara sahip olması adına yapılan en büyük değişiklik, 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu ile sağlanmıştır. Sadece erkeklerin sahip olduğu boşanma, çok eşlilik, velayet vb. birçok hak kadınlara da tanınarak toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesi açısından büyük bir adım olmuştur (Doğramacı, 1985: 113-115).

Sosyal politika alanında kadın emekçilerin haklarını korumak için ilk düzenleme 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile yapılmıştır. Bu kanun kapsamında kadın, çocuk ve genç işçilerin beden gücü niteliklerine göre işin özelliği, çalışma süresi ve çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler ile kadın işçilere yönelik ilk müdahale sosyal politika anlamında devlet tarafından yapılmıştır (İnce, 2010: 62).

Siyasi alanda da cinsiyet eşitliğini hedefleyen değişimler yapılmıştır; 1930 yılında kabul edilen Belediyeler Kanunu ile kadınlara seçime katılma hakkı seçmen olarak tanınırken, 1934 yılında Teşkilat-ı Esasiye Kanunu’nun 10. ve 11. maddelerinin değiştirilmesi ile kadınlara Millet Meclisi seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. Türkiye’de Cumhuriyet ile birlikte yasalar önünde kadın erkek eşitliğini sağlayacak, toplumu yeniden yapılandıracak devrimler yapılmıştır (Özer S. , 2013: 141-147).

Cumhuriyetin ilk yıllarında yapılan köklü değişiklikler literatüre bazı kaynaklarda, Batıdan direkt alınan kanunlarla gerçekleştiği ve Osmanlı kadın hareketlerinin bir devamı olarak Cumhuriyet dönemine aktarıldığı yönünde farklı fikirlerle yansıtılmıştır. Genel olarak uygulamaya alınan kanunlar gözetildiğinde, Cumhuriyet’in ilanı sonrası çağdaş bir devlet anlayışı ile kurulan Türkiye’de kadınlar mücadele etmeden bu haklara sahip olmuşlardır, Şenol Yaprak’ın 2003 yılındaki çalışmasında, kadınlara Cumhuriyet ile tanınan haklar “devlet feminizmi” politikası olarak tanımlanmıştır.

Yeni kurulan bir devlet için en önemli unsur, şüphesiz ki hızlı ekonomik kalkınmayı sağlayacak politikaların uygulanması ve yerli sanayinin desteklenmesidir. 1927 yılında çıkarılan Teşvik-i Sanayi ve koruyucu günlük tarife kanunları, sanayi bankalarının kurulması bu amaca hizmet etmektedir. Cumhuriyet döneminde çalışma

alanında yapılan ilk kapsamlı müdahalesi ise 1936 yılında İş Kanunu ile olmuştur (Çakır, 2011: 55).

1927-1942 yılları arasında geçerli olan Teşvik-i Sanayi dâhilindeki kuruluşlar verilerine göre; dört ve daha fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışanlarının ¼'lük kısmını kadınlar oluşturuyordu yani her dört çalışandan biri kadın işçidir denilebilir (Makal, 2010: 21-24).

Ahmet Makal'ın 2010 yılında yayınlanan çalışmasında 1937-1943 yılları arasında ücretli çalışanlar içerisinde kadın, erkek ve çocuk dağılımını tablolamıştır;

Tablo 1. İş Kanunu Kapsamında Ücretliler Kadın ve Çocuk Çalışanlar

	1937	1943	1937 (%)	1943 (%)
Çocuk (12-18 Yaş)	23.347	51.871	8.80	18.86
Kadın	50.131	56.937	18.89	20.76
Erkek	191.863	166.275	72.11	60.45
Toplam	265.341	275.083	100	100

Kaynak: Makal, 2010: 23

Cumhuriyetin ilanı ile yapılan düzenlemeler kapsamında yeni başlayan sanayileşme ve kalkınma çabaları 2. Dünya savaşının (1939) patlak vermesi ile sekteye uğramıştır. Türkiye savaşa katılmamasına rağmen ilan edilen genel seferberlik ile erkek iş gücünün önemli bir bölümü orduya kaymıştır. Savaş döneminde yabancı olmadığımız bir durum ile kadın ve çocuk işgücü erkek işgücünün yerine istihdam edilmiştir.

II. Dünya savaşının başlaması sebebiyle iş kanunu ile kadınların meslek hayatına ilişkin yapılan düzenlemeler de sekteye uğramıştır. 1945 yılında kadın çalışanlara ilk sosyal güvenceyi sağlayan, “İş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası” kanunu yürürlüğe girmiştir (Çakır, 2011: 55).

1950’li yıllardan itibaren sanayileşmenin hızlanması, tarımda makineleşmeye geçilmesi köyden kente göçü beraberinde getirmiştir. Sanayileşme istihdam olanaklarını genişletmiş ve kadın çalışan sayısında artışlar görülmüş olsa da göç ile beraber köyden kente gelen kadınların iş kollarında vasıfsız kalması daha çok hafif imalat sanayi ya da hizmet sektörü gibi kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu meslek kollarında çalışmasına

sebepe olmuştur. 1960'lı yıllara gelindiğinde ise şehirlerde hizmet sektöründeki işlerin artması sebebi ile kadınlar sanayi işlerinde çalışmaya zorunda kalmadıkça yönelmemiş, hizmet sektöründe çalışmışlardır. 1970 yılı içerisinde işsizlik oranında artış yaşanmasına rağmen, kentte geçim zorluğu sebebi ile kadınların iş gücüne katılımında büyük bir artış olmuştur. 80'li yıllarda hizmet sektöründe gelişmeler yaşansa da sanayi ve hizmet alanı kadınların iş gücünü karşılayacak bir istihdam olanağı yaratamamıştır (Çevlik, 2017: 37-38).

Kadının, aile içinde ücretsiz işçi konumundan çıkarak ekonomik özgürlüğünü kazanması hatta psikolojik olarak kendini inşa etmesi için cinsiyet eşitliğini sağlayacak adımların atılması Cumhuriyet kazanımlarının sayesinde mümkün olmuştur (Çelik, 2015: 2).

2. Dünya savaşı sonrası sanayileşmenin artması, kentlere göçün hızlanması, kalkınma planlarının uygulanmaya başlaması da ilerleyen dönemlerde kadın işgücüne katılımını arttıran faktörler olmuştur.

1.3.Kalkınma Planları Kapsamında Kadın İstihdamı

Mevcut hükümetler tarafından hazırlanan kalkınma planları içerisinde toplumsal cinsiyet rolleri, eğitimde cinsiyet eşitliği, meslek eğitimleri gibi birçok başlık altında kadın istihdamını artırmaya ve iyileştirmeye yönelik uygulanacak politikalar ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

1963-1967 Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı içerisinde direkt olarak kadın istihdamına yönelik yapılan bir düzenleme yoktur. Bazı başlıklar altında değinilen noktalar bulunmaktadır. Nüfus başlığı altında doğurganlığın kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilediği, kadınların iş hayatına girişinde bir engel olduğu açıkça kabul edilmiştir. Eğitim başlığında, Kız Teknik Öğretimi üzerine tanımlamalar yapılmakta bu noktada da kadını ev işçisi ya da kadınlara uygun meslekler alanında eğitilmesi adına düzenlemeler açıklanmaktadır. Kadın işgücünün konu olduğu noktalardan birisi konserve sanayi bölümünde yer almaktadır. Birinci Kalkınma Planı Kapsamında yapılan araştırmada, kadınların işgücüne katılmalarının konserve tüketimi arttıracığı yönünde öngörüler yer almaktadır. Yani düzenlenen ilk kalkınma planında ne

kadınların işgününe katılımını arttıracak ne de toplumsal cinsiyet rolleri alanında güçlü kararlara yer verilmemiştir (DPT, 1963).

1968-1972 İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı dâhilinde de kadın işgücü istihdam başlığı altında değerlendirilmemiştir. Kız teknik, kız sanat eğitimlerini sermayenin talep ettiği yönde geliştirerek kadınları istihdamını yetiştirmek, yapılan projelere döner sermaye desteği, staj zorunluluğu gibi düzenlemelere yer verilmiştir. Belki de bu başlık altında değerlendirilecek en önemli husus çalışan annelere çocuk bakım imkânını okullarda eğitim uygulaması altında sağlamaktadır (DPT, 1967).

1973-1977 Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı içerisinde gene eğitim alanında yapılan düzenlemelerle kadın istihdamını arttırmaya yönelik adımlar atılmıştır. Üçüncü beş yıllık kalkınma planında kadını ev işçiliğine hazırlayan eğitim alanından sıyrılarak daha çağdaş ve kadınları çalışma hayatına yönlendirecek meslek liselerinin açılması yönünde düzenlemelere yer verilmiştir (DPT, 1973).

1979-1989 Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ilk kez kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüştən bahsedilmiş olsa da arttırmaya yönelik kapsamlı bir değerlendirmeye ve düzenlemeye yer verilmemiştir (DPT, 1979).

1985-1989 Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı işsizlik başlığı altında kadın istihdamına yer vermiştir. Kadın ve genç işsizlik oranının yüksek olduğu belirtilmiş ancak alınacak önlemler kapsamında sadece genç işçi ifadesi geçirilmiştir; ancak kapsamda çalışma şartları ile ilgili bir husus bulunmamaktadır. Bu yıl aralığındaki planlamada çalışan kadınların çocuklarının bakımına yönelik kreş sayılarının arttırılması hedeflenmiştir (DPT, 1986).

1990-1994 Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı önceki beş plan içerisinde kadın işgücüne yönelik en kapsamlı değerlendirmeyi kapsayan çalışmadır. Bu plan içerisinde ilk kez kadın, aile çocuk korumasına giriş bölümünde yer verilmiştir. 1990-94 yıllarını kapsayan planlamada ilk kez başka başlıklar altında kadın istihdam sorununa değinmek yerine Aile, Kadın ve Çocuk bölümüne Sosyal Hedef, İlke ve Politikalar başlığı altında yer verilmiştir. Kadınların tarım dışı işlerde istihdamını arttıracak şekilde eğitim görmeleri, sağlık çocuk bakımı, sosyal güvenlik gibi imkânların geliştirilmesi yönünde düzenlemelere de yer verilmiştir (DPT, 1989).

1996-2000 Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda altıncı kalkınma planında gördüğümüz gibi giriş bölümünde kadın hakları konusuna yer verilmiştir. Bu planlamada kapsamlı olarak kadınların işgücüne katılımı üzerine durulmuştur, ekonomik kalkınma açısından kadın istihdamının önemi ilk kez vurgulanmıştır. Bunun yanında toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın eğitimi, çalışan anne için çocuk bakımı, sosyal güvenlik gibi birçok konuya bu planlamada da değinilmiş ve sorunların giderilmesi için düzenlemelere yer verilmiştir. Yedinci Kalkınma Planında öne çıkan başka bir başlık ise ücretsiz aile işçiliği içerisindeki kadın payının vurgulanmış olmasıdır. Ücretsiz aile işçilerinin %80 oranında kadın olduğu ve kentlerde kadınların işgücüne katılım oranının sadece %17 olduğu vurgulanmıştır, ancak bu sorunun tedbiri için herhangi bir düzenleme açıklanmamıştır (DPT, 1995).

2001-2005 Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı içerisinde geçmiş planlamalarda yer verilmemiş olan “Bölgesel Hedef ve Politikalar” başlığı altında inceleme yapılmıştır. Doğu, Güneydoğu bölgelerinde eğitim olanaklarının artırılması, kadın meslek kurslarının yaygınlaştırılması yönünde düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca bu dönem içerisinde kadınların meslek hayatında eşit fırsatlara sahip olması karar mercii olarak iş hayatında daha kapsamlı yer almaları sağlamak için kararlar verilmiştir. Sosyal refahın artırılması için engelliler, kadınlar ve gençlerin işgücü dışında kalmasının önündeki engellerin kaldırılmasını sağlayacak düzenlemelere bulunmaktadır (DPT, 2000).

2007-2013 Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadın ve erkeklerin eşit olduğu tekrar vurgulanmış ve kadınlar için fırsat eşitliğinin her alanda sağlanması yönünde politikalar yer verilmiştir. Bu planlamada en önemli husus siyasi alanda Türkiye ve AB ülkeleri arasında yapılan karşılaştırma olmuştur. Meclis içerisinde kadın temsili yetinin geride kaldığı üzerinde durulmuştur. Diğer değinilen önemli bir nokta ise bu dönemde açık olarak kadın işgücüne katılımın artması yönünde net bir hedef verilmiş olmasıdır. Planın kapsadığı yıllar içerisinde düzenleyici politikalar ile kadın işgücüne katılım oranının %2.1 artması beklenmiştir (DPT, 2006).

2014-2019 Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı içerisinde yeniden kadın işgücünün artması yönünde net bir hedef belirlenerek, düzenleyici politikalar yer verilmiştir. Bu dönemler kapsamında kadın erkek eşitliği başlığı üzerinde durularak kadınlara yapılacak pozitif ayrımcılığın eşitliği zedelemeyeceği vurgulanmıştır. Farklı

olarak kadın girişimleri desteklemek adına eğitimler ve teşviklerin önü açılmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

2019-2023 On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı içerisinde ilk dikkati çeken planlamalarda giriş bölümü diye nitelendirebileceğimiz “Plan Öncesi Dönemde Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler” başlığının 133. Maddesidir. “2013 yılında %9 olan işsizlik oranı, izleyen yıllarda çalışma çağı nüfusunun yanı sıra özellikle kadınlar olmak üzere işgücüne katılma oranlarındaki güçlü artışlar sebebiyle, 2018 yılında yüzde 11’e yükselmiştir.” Bu madde de açıkça işsizlikteki artışın sebebi kadınların işgücüne katılım oranının artması olarak gösterilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019).

On Birinci Kalkınma Planında karşımıza çıkan bir diğer durum ise hemen hemen geçmiş tüm planlarda yer alan “toplumsal cinsiyet eşitliği” ifadesinin çıkarılarak kadın ve aile olarak iki ayrı başlık altında değerlendirmeye alınmasıdır. Onuncu planda yer alan pozitif ayrımcılık ilkesinin çıkarıldığı görülmektedir.

1.4. Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı

Literatürde genellikle ekonomik krizlerin kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunsa da olumsuz etkilediği durumlarda konu edilmiştir.

Ekonomik krizlerin istihdam boyutunda etkisi incelendiğinde, esnek çalışma, kayıt dışı istihdama yönelme ve güvensiz çalışma şartları ilk karşımıza çıkan unsurlardır. Krizin çalışanlar üzerinde etkisinden ilki “Ümidini Kaybeden Çalışan Etkisi” (Discouraged Worker Effect)’dir. İşgücünü olumsuz yönde ve doğrudan etkilemektedir. İşgücü, kriz döneminde istihdam olanaklarının iyice daralması sebebiyle iş bulma ümidini kaybetmekte ve işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. İkinci etki “Ek Çalışan Etkisi” (Added Worker Effect)’dir. Pozitif yönde etkiler, hane halkı içinde çalışan bireyin işsiz kalması ya da işsiz kalma durumuna karşın aile içerisinde çalışabilecek diğer bireyin işgücüne dâhil olmasıdır, diğer bir ifade ile pozitif yönde bir etkidir. Üçüncü etki ise işsizliktir (Belet, 2013: 5).

Ekonomik krizlerin kadın işgücüne etkisi yedek işgücü olgusu ile olumsuz yönde ortaya çıkabilmekte, bu durumda erkek işgücü yerine kriz döneminde kadın işgücü ilk gözden çıkarılan olmaktadır. Olumlu yönde etkisi ise erkek işgücüne göre ikame olarak

görülerek, esnek, güvencesiz, düşük ücret koşullarını kabul edecek işgücü olarak kadının tercih edilmesidir (İzdeş, 2010: 136-137).

Genel olarak yorumlandığında; kriz dönemlerinde işten çıkarılan işgücünün ilk olarak kadınlar olması, erkeklere göre kriz ortamında yeniden iş bulma ihtimalinin daha düşük olması gibi sebeplerden, kadınlar ya komple işgücünün dışına itilmiş ya da enformel sektörlerde çalışmaya mecbur kalmıştır. Bu dönemlerde literatürde geçen kadın istihdamındaki artış, kriz sebebi ile düşen geliri telafi etmek için kadınların istihdama katılma talebidir. Formel sektörde kendine istihdam olanağı bulamayan kadın, erkek işgücü yerine daha ucuz, kontrol edilebilir varsayımıyla işgücü piyasasında istihdam olanağı bulmaktadır (KEİG, 2019: 7)

2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI

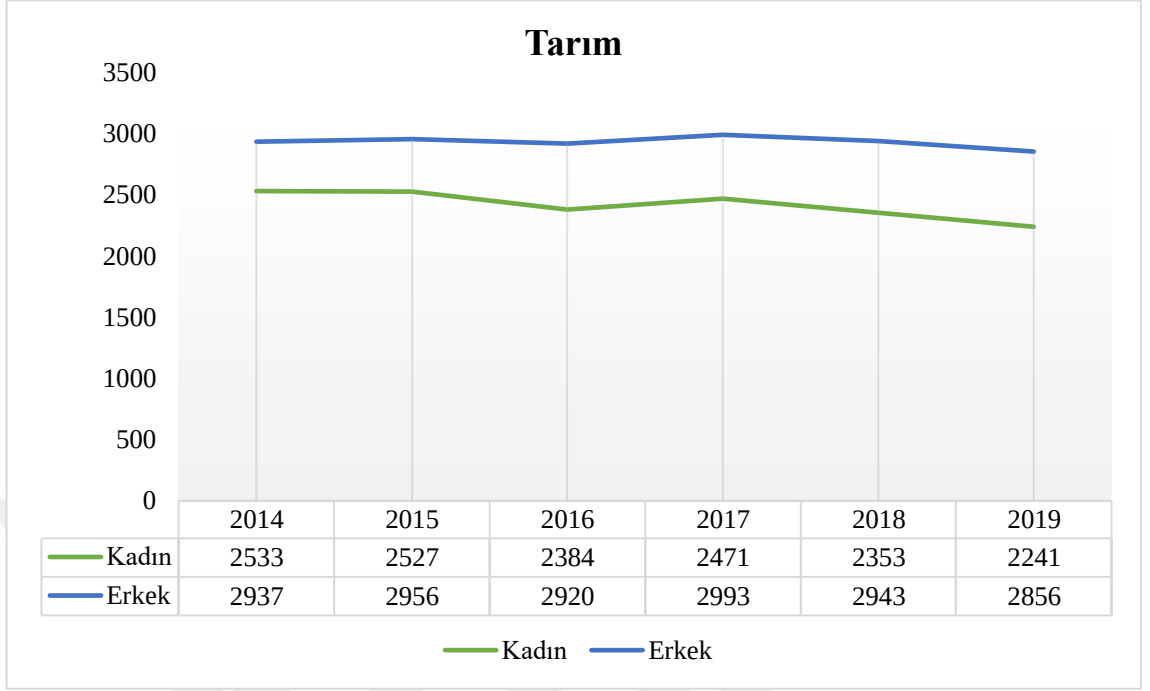
Ülkelerde istihdamın dağılımı, işgücüne katılım oranını etkileyen faktörler o ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında fikir vermektedir. Tarım, sanayi alanında bölgesel olarak değişen istihdamlar da o ülke içinde bölgelere göre gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi vermektedir.

Bu bölümde hem Türkiye’de kadın-erkek üzerinden istihdam farklılıkları, işgücüne katılımını tetikleyen faktörler ele alınacak hem de Düzey-1 12 bölge içinde kadın istihdamının dağılımındaki farklılıklar irdelenecektir.

2.1. Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı

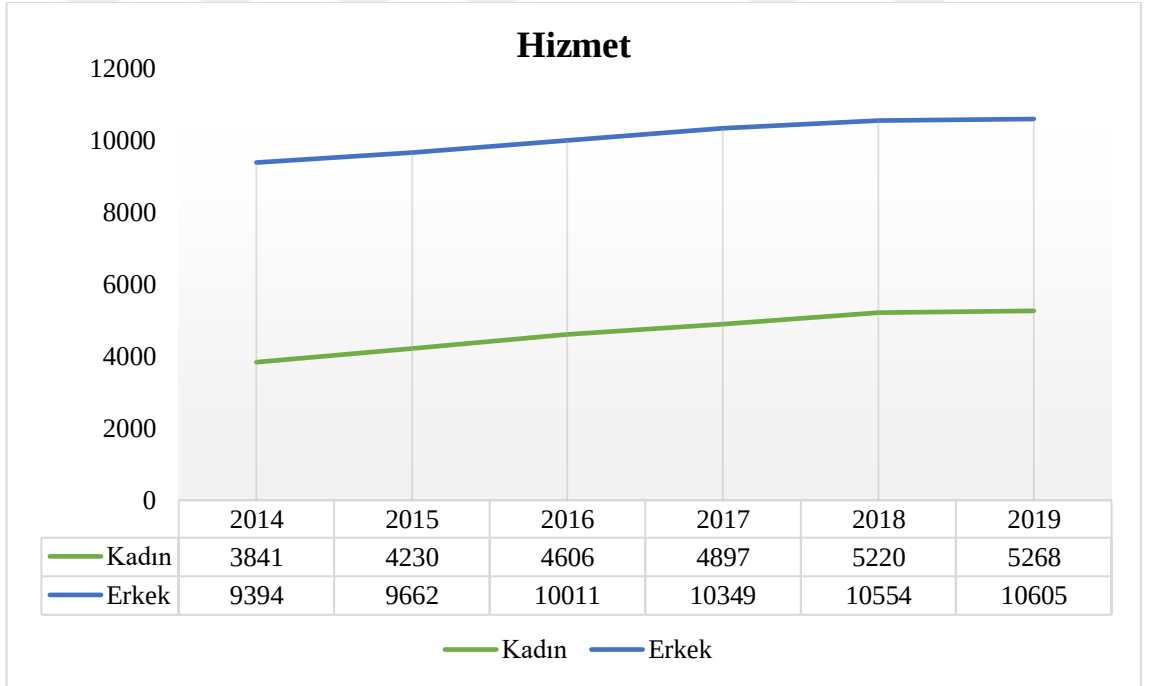
Sektörlere göre istihdam dağılımı ülkelerin gelişme sürecini izlemek için önemli argümanlardan biridir. Nitekim gelişmiş ülkelerde sanayi sektöründe istihdamın yoğunlaştığı görülürken, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için istihdam tarım alanında yoğunlaşmaktadır. Gelişme ve kalkınmanın beraberinde getirdiği köyden kente göç en çok kadın işgücünü etkilemektedir. Köyde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın göç ile ya hizmet sektöründe kendine yer bulabilmekte ya da işgücünün dışında kalmaktadır (Berber ve Yılmaz Eser 2008: 5-12).

2014-2019 yılları arası ekonomik faaliyetlere göre istihdam edilen kadın, erkek kişi sayılarına Grafik. 12, 13 ve 14’de gösterilmektedir.



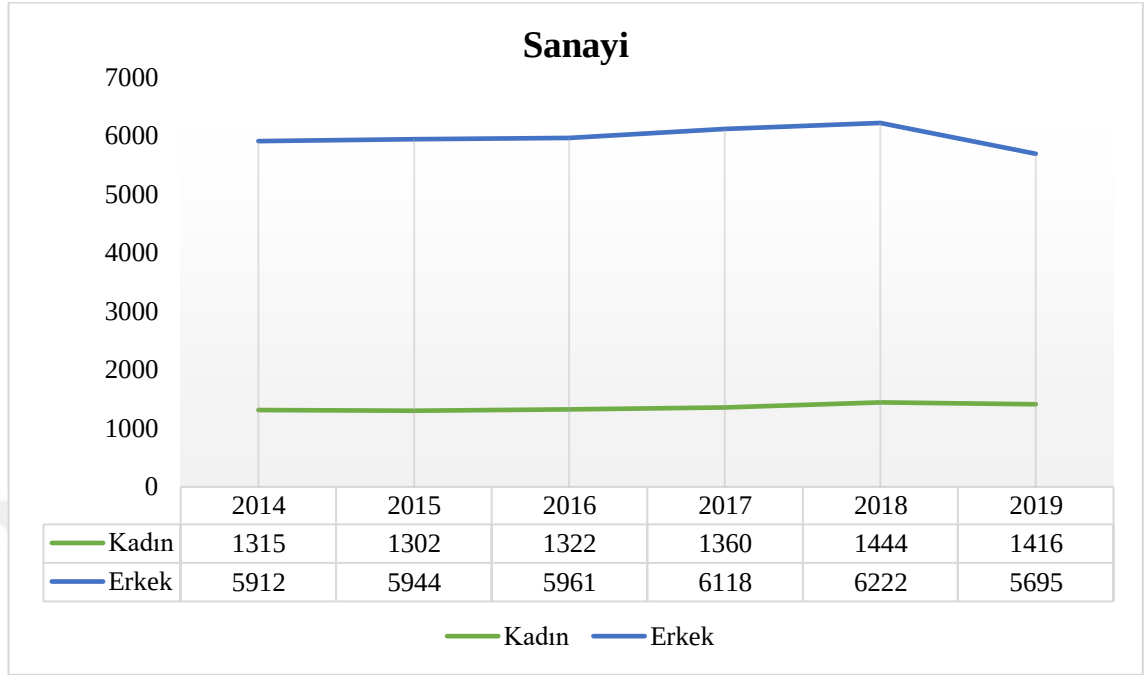
Grafik 12. Sektörlere Göre İstihdam (Bin)/Tarım

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri



Grafik 13. Sektörlere Göre İstihdam (Bin)/Hizmet

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri



Grafik 14. Sektörlere Göre İstihdam (Bin)/Sanayi

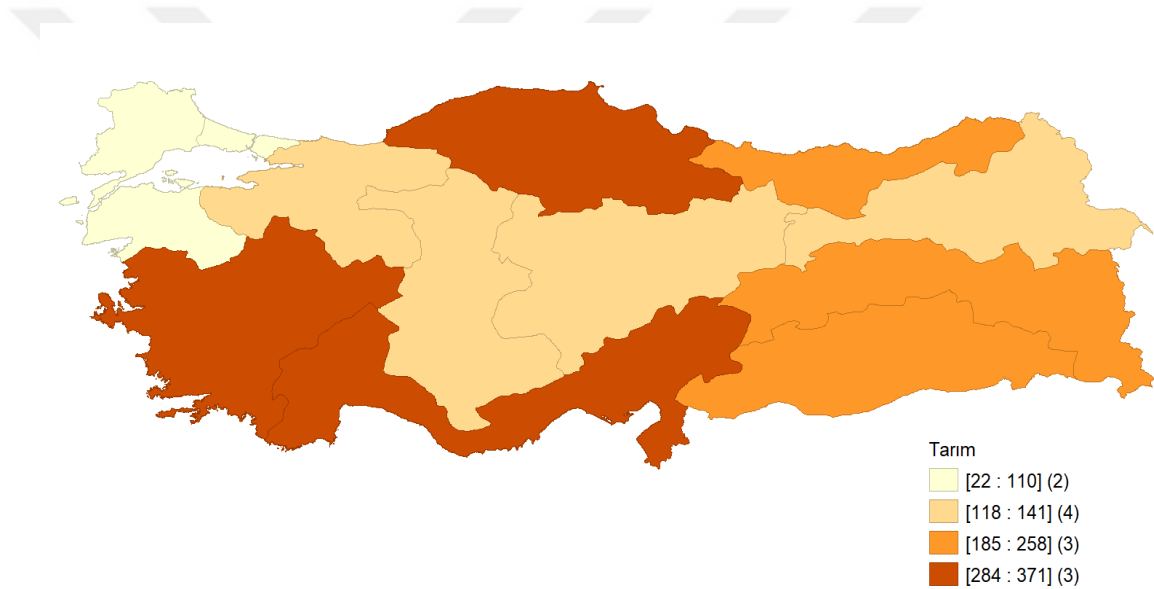
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Tarımda 2014 yılında 2.533.000 kadın istihdam edilirken, bu sayının 2019 yılında 292 bin kişi azalarak 2.241.000 kişiye düştüğü görülmektedir. Kadın istihdamının en yüksek olduğu hizmet sektörüne bakıldığında ise; 2014 yılında 3.841.000 kişi olan kadın istihdamının 2019 yılına geldiğinde 1.427.000 kişi artarak 5.268.000 kadın olduğu görülmektedir. Kadın istihdamının en düşük olduğu Sanayi sektörü incelendiğinde ise 2014 yılında 1.315.000 kadın istihdam edilirken 2019 yılında bu sayı 101 bin kişi artarak 1.416.000 kişiye ulaşmıştır.

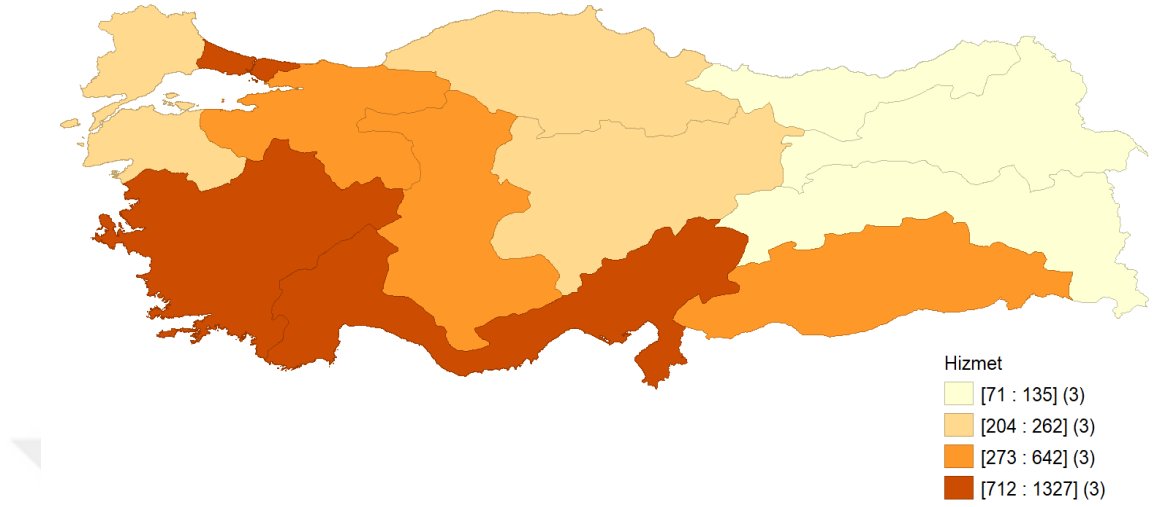
Literatürde yapılan açıklamalar doğrultusunda veriler yorumlandığında, Türkiye’de tarım sektöründe yaşanan azalmanın bölgesel göç ve kalkınma ile en çok hizmet sektörüne ve az da olsa sanayi sektörüne kaydığını söylemek mümkündür.

Bu çalışmada bölgeler arasındaki farkları analiz etmek için kullanılan Düzey-1 haritaları ArcMap programında hazırlanmıştır. Haritalara ilgili veriler GeoDa programı ile işlenerek analiz edilmiştir. Haritalarda kademeli olarak değişen renklerde koyudan açığa doğru azalma söz konusudur. Açık renk ile gösterilen bölge ilgili veri setinde en düşük değeri, koyu renk ile gösterilen bölge veri setinde en yüksek değer aralığını temsil etmektedir.

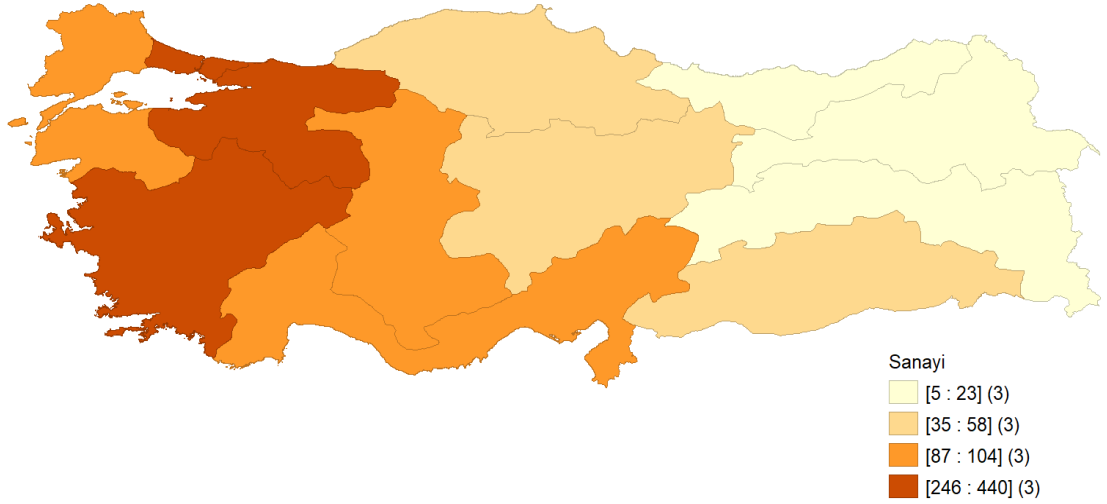
Erkek istihdamı veriler bazında değerlendirildiğinde ise; en yoğun istihdam alanının yine hizmet sektörü olduğu görülmektedir. Erkek istihdamının en düşük olduğu tarım sektöründe ise yıllar içinde azalmanın olduğu gözlemlenmektedir. Son yıllara doğru sanayi sektöründe erkek istihdamında düşüş yaşanırken, hizmet sektöründe ki erkek istihdamında artış görülmektedir. Tarım sektöründe cinsiyet açısından istihdam edilen kişi sayısının birbirine çok yakın olduğu, sanayi ve hizmet sektöründe ise erkek istihdamının kadın istihdamından çok daha yüksek olduğunu görülür. Buna rağmen son yıllarda sanayi sektöründe erkek istihdamında düşüş gözlenirken, kadın istihdamında artış olduğu fark edilmiştir.



Harita 1. Düzey-1 Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı (Bin)/Tarım



Harita 2. Düzey-1 Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı (Bin)/Hizmet



Harita 3. Düzey-1 Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı (Bin)/Sanayi

Türkiye Düzey-1 bölgelerinin 2019 yılına ait iktisadi faaliyet kollarında kadın istihdamının dağılımına bakılarak bölgelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında yorum yapmak mümkündür. Tarım sektöründe istihdamın, ücretsiz aile işçiliğinin yoğun olduğu bölgelerde yüksek olduğu görülmektedir. Gelişme ve kalkınma açısından geri kalmış TR9, TRA, TRB, TRC bölgelerinde sanayi ve hizmet alanında kadın istihdamı oldukça

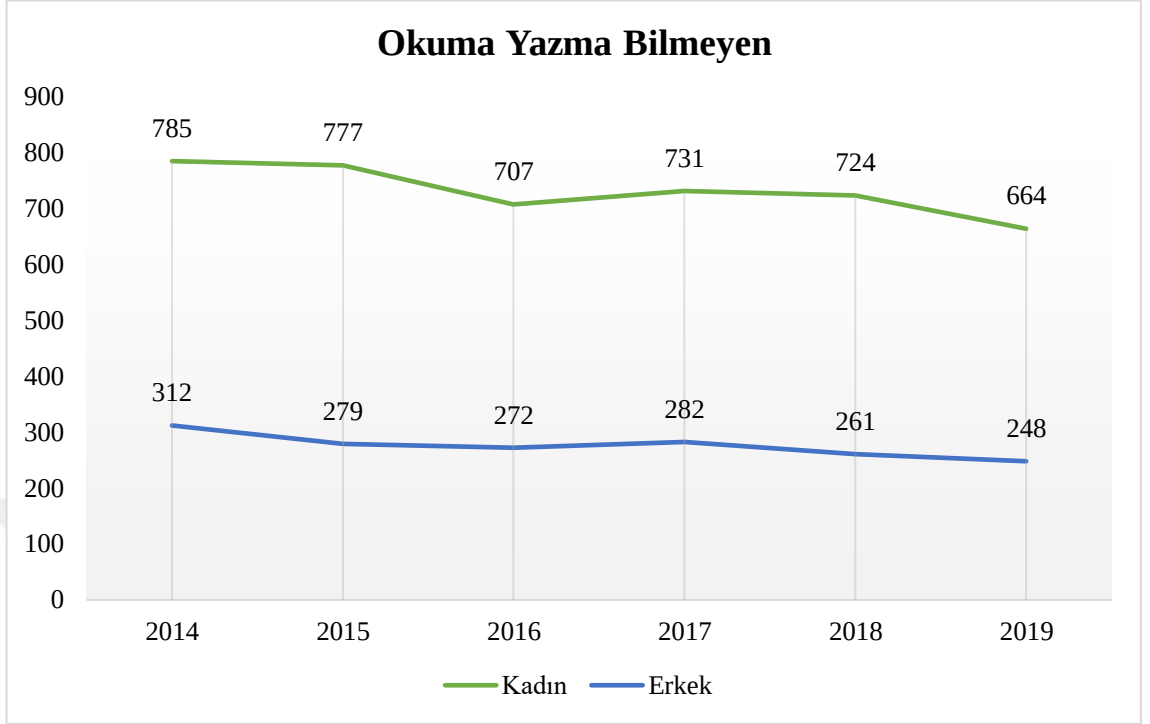
düşükken, tarım alanında nispeten daha yüksektir. Gelişmiş olarak tanımlanan TR1, TR4 bölgelerinde sanayi alanında kadın istihdamının yüksek olduğu görülmektedir. TR3 bölgesinde ekonomik faaliyetlere göre kadın istihdamı açısından her alanda en yüksek kadın istihdamı sağladığı da haritalarda açıkça görülmektedir. Bunun sebebinin, bu bölgede tarımın devam ediyor olması, turizmin gelişmiş olması, aynı zamanda da hizmet ve sanayi alanında istihdam olanaklarının fazla olması olduğu söylenebilir.

2.2. Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadın İstihdamı

Eğitimde cinsiyet eşitsizliği, istihdam edilen nüfus içerisinde de cinsiyet eşitsizliğine sebep olmaktadır. Türkiye için yapılan çalışmalar da incelendiğinde eğitim ile istihdam arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür.

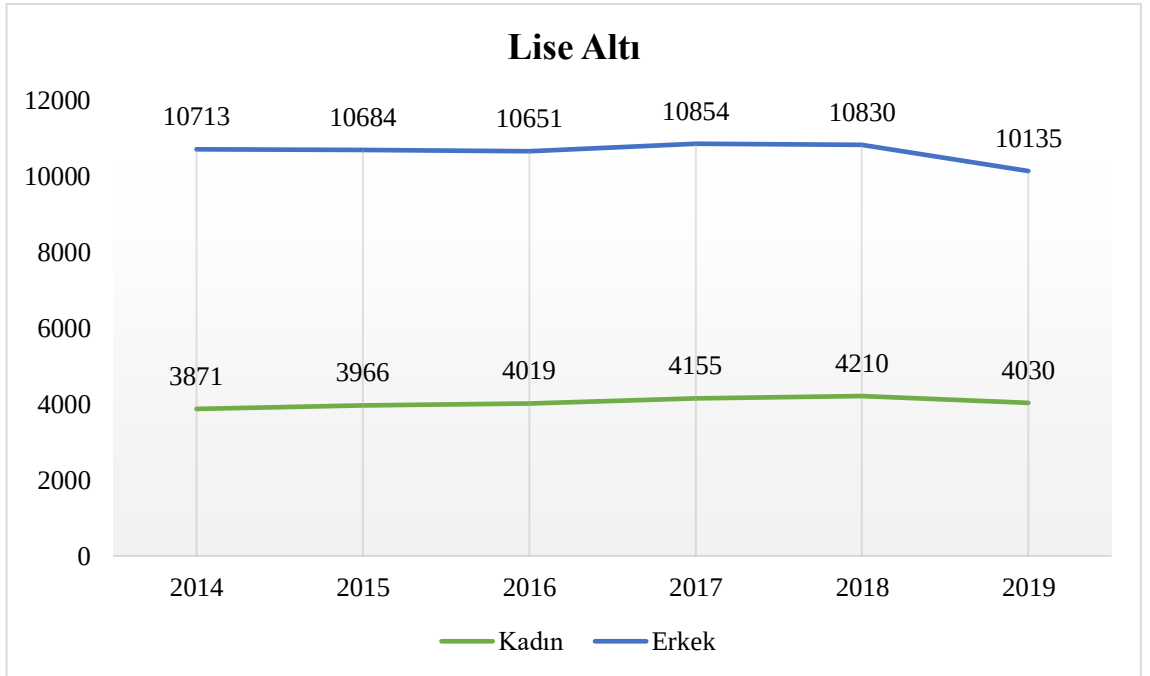
Kadınların, eğitim öğretime ulaşımı ve yüksek eğitim alabilmeleri ile daha yüksek gelirli işlerde çalışmalarının önündeki engeller kalkmaktadır. Yüksek eğitim gerektiren işlerde çalışan kadınlar yüksek ücrette istihdam edilerek, karar merciinde yer alabilmekte ve buna istinaden de düşük iş bırakma eğilimi ile daha uzun süre istihdamda kalabilmektedir (Kıral ve Karlılar, 2017: 273-274).

Eğitim, bir süreç ve kişinin kendi için yaptığı bir yatırım olarak ele alındığında, eğitim süreci sonrası işgücüne katılmanın fırsat maliyeti ile çalışma hayatının içinde olmak tercih edilmektedir (İnce, 2010: 35). Ayrıca, eğitim almış bireyler toplumsal cinsiyet açısından daha duyarlı olabilmekte ve eşitsizliğin ortadan kalkmasına katkı sağlayabilmektedir.



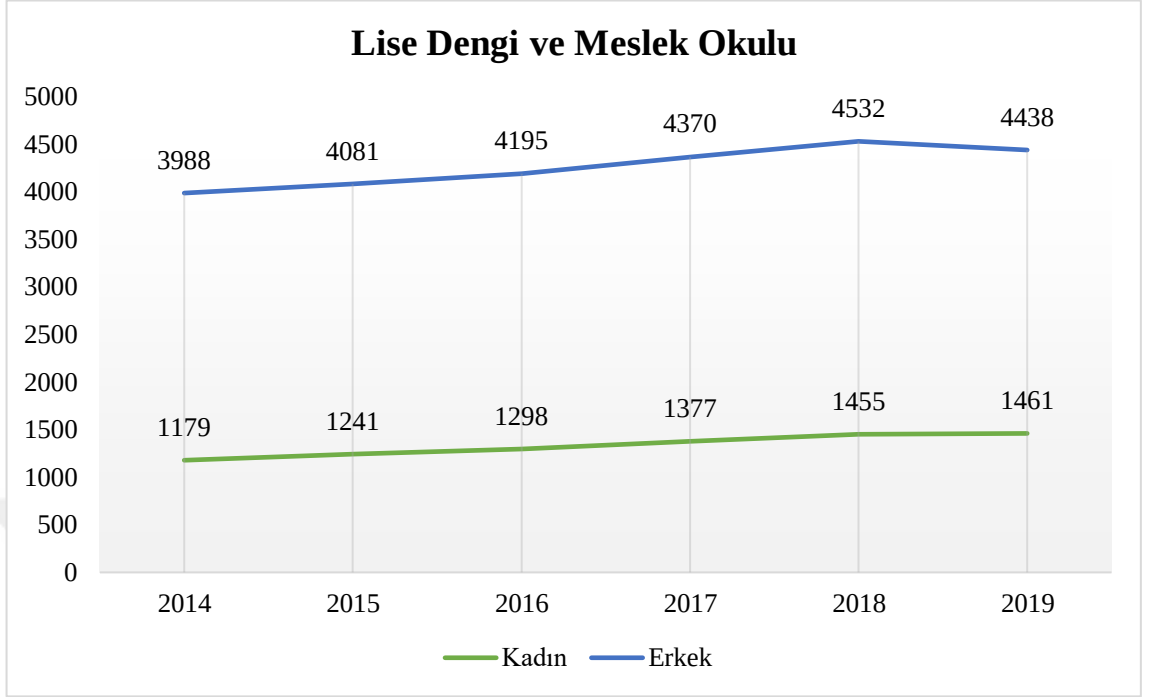
Grafik 15. Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Okuma Yazma Bilmeyen

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri



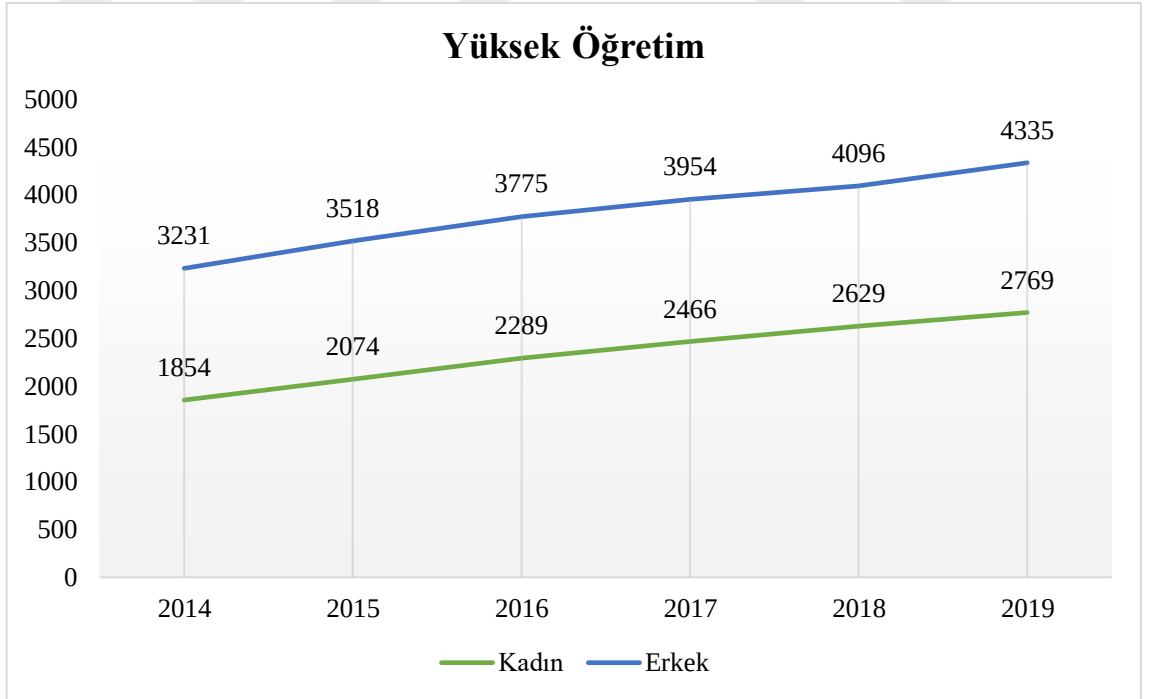
Grafik 16. Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Lise Altı

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri



Grafik 17. Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Lise Dengi ve Meslek Okulu

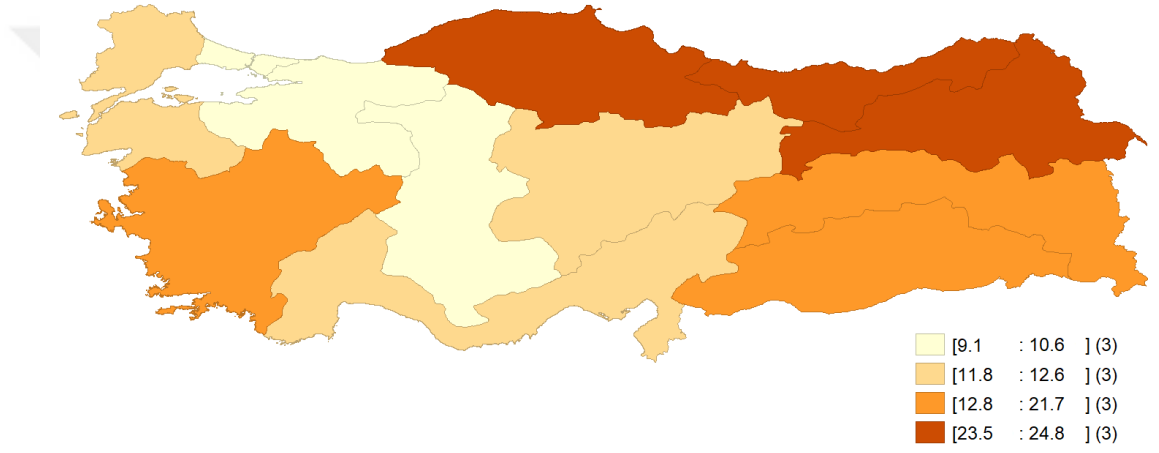
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri



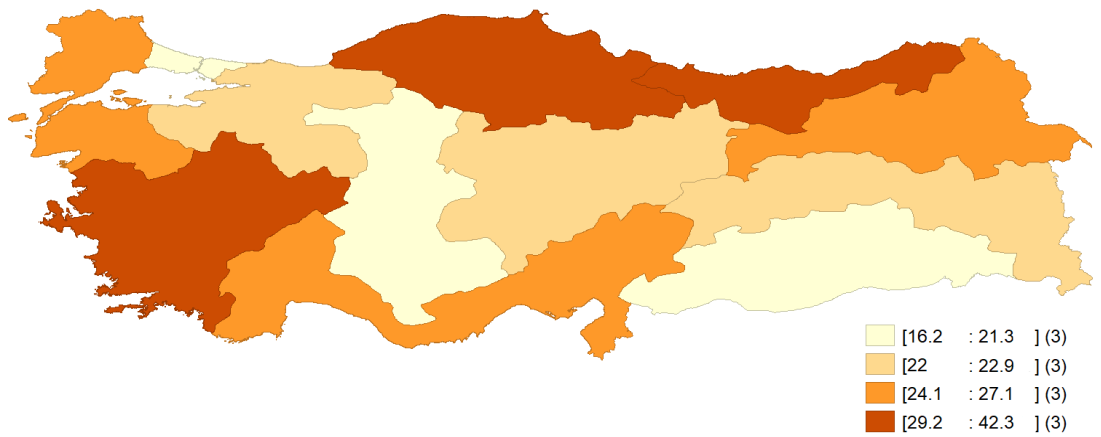
Grafik 18. Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Yüksek Öğretim

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

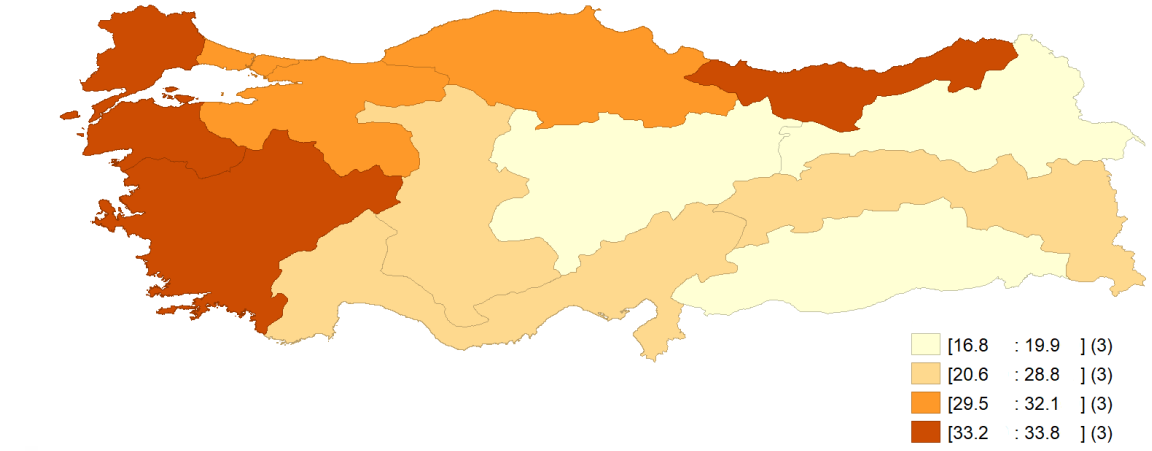
2019 yılı için Eğitim durumuna göre istihdam (15+ bin kişi) grafikleri (Grafik 15, 16, 17) incelendiğinde, kadın istihdamının erkek istihdamından fazla olduğu tek eğitim seviyesinin okuma yazma bilmeyenlerin istihdam edildiği kısım olduğu görülmektedir. Yani vasıfsız, meslek bilgisi gerektirmeyen işlerde kadınlar daha çok istihdam edilmektedir. Yükseköğretim grafiğine bakıldığında, istihdam edilen kadın sayısının erkek sayısından az olduğu fakat eğitim seviyesi arttıkça cinsiyetler arasındaki istihdam farkının kapandığı görülmektedir.



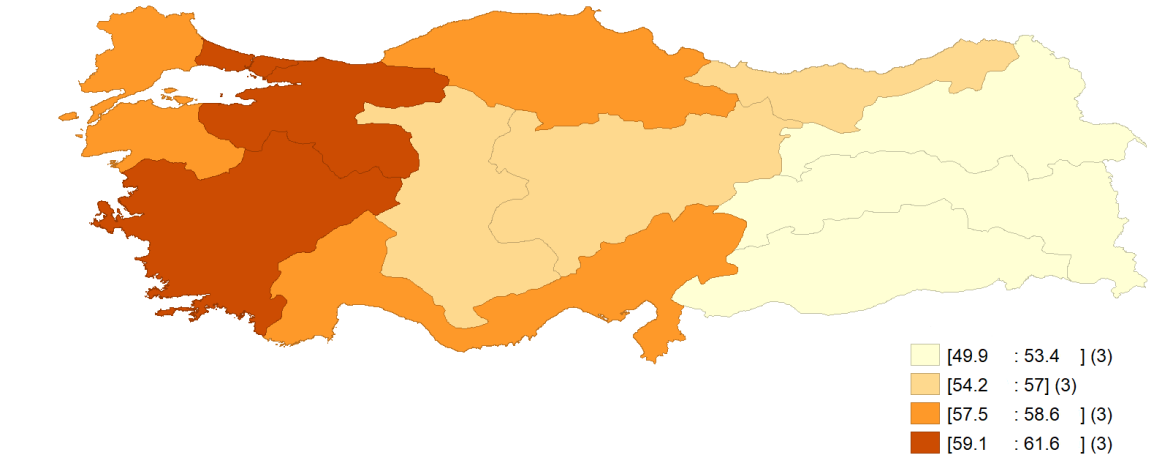
Harita 4. Düzey-1 Okuma Yazma Bilmeyen Kadın İstihdam Oranı (%)



Harita 5. Düzey-1 Lise Altı Kadın İstihdam Oranı (%)



Harita 6. Düzey-1 Lise Dengi ve Meslek Okulu Kadın İstihdam Oranı (%)



Harita 7. Düzey-1 Yükseköğretim Kadın İstihdam Oranı (%)

Türkiye Düzey-1 bölgelerinin 2019 yılına ait eğitim durumuna göre elde edilen kadın istihdamı haritaları incelendiğinde, bölgelerin kültürel yapıları ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri göz önüne alınması durumunda, gelişmiş bölgelerde okuma-yazma bilmeyen kadın istihdamının çok düşük olduğu, gelişmemiş bölgelerde ise bu durumun tam tersi olduğu tespit edilmektedir. Nitekim okuma yazma bilmeyen kadın istihdamının en düşük olduğu TR1, TR4, TR5 bölgelerinde yükseköğretim almış kadın istihdamının yüksek olduğu görülmektedir.

2.3. Yaş Durumuna Göre Türkiye’de Kadın İstihdamı

Bir ülkedeki sosyal hizmetlerin yeterliliği ve çocuk bakımı gibi imkânların ne ölçüde sağlandığı ülkede kadınların iş gücüne katılımındaki yaş aralığını da belirlemektedir.

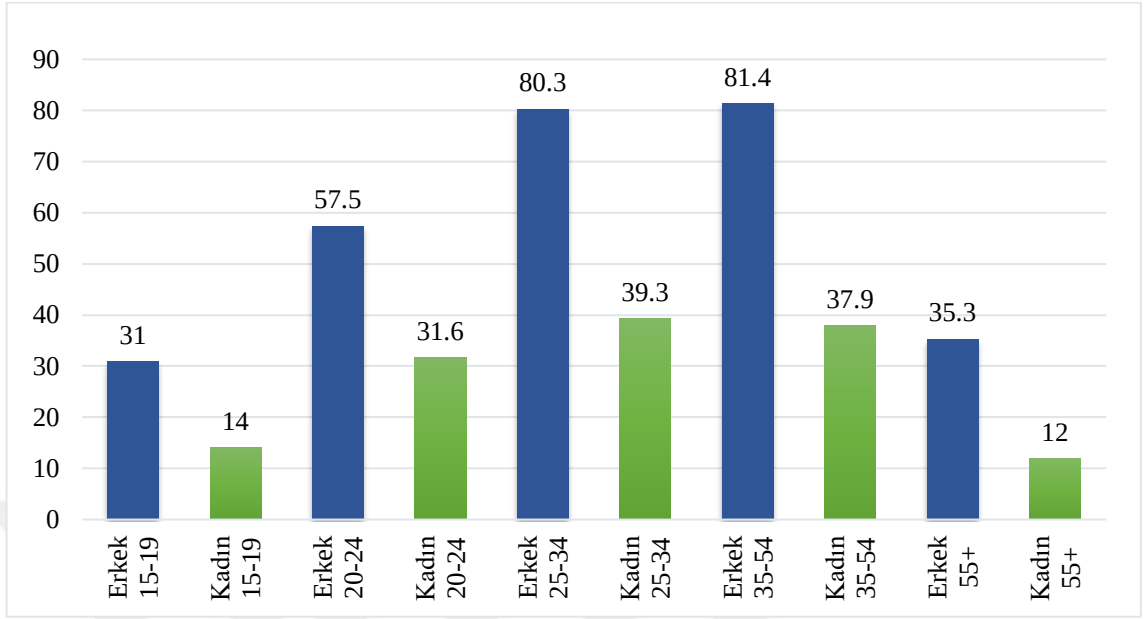


Şekil 1. M-Şekli

Kaynak: Writh, 2001: 4

Yaş grubuna göre kadınların iş gücüne katılım oranı, belirli aralıklarda ciddi düşüşler göstermektedir. Bu durum ülkeler için incelendiğinde “M” harfine benzer bir değişime sahip olduğu görülmektedir. Kadın işgücüne katılımının nasıl azaldığını ve yükseldiğini M harfi ile ifade edilmektedir. Bu gelişme istisnalar dışında, özellikle sanayileşmiş ülkelerde belirgindir. Gelişmekte olan toplumlarda ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Writh, 2001: 3).

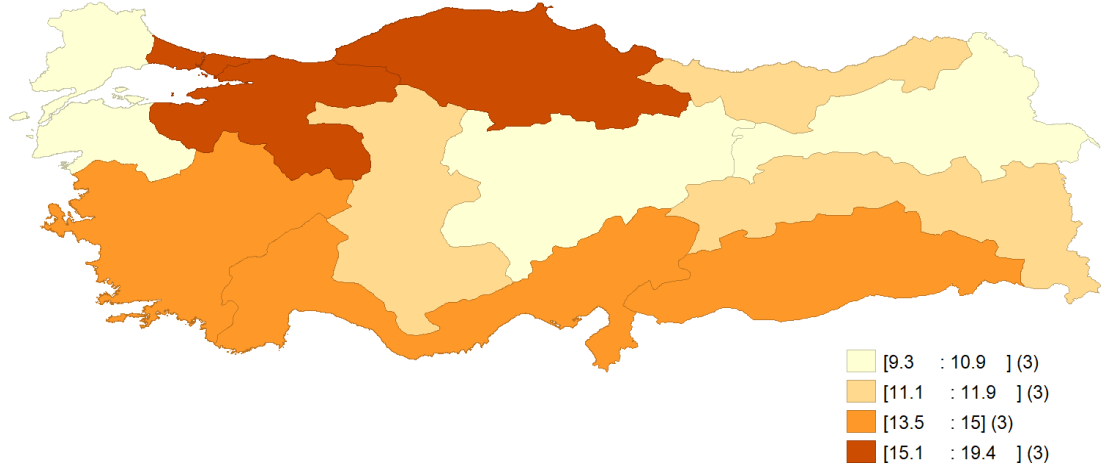
Evlilik dönemine kadar işgücüne dâhil olan kadınlar, belirli bir yaştan sonra ebeveynlik sebebi ile işgücünün dışında kalmaktadır. Bir kısmı ise aile sorumlulukları nedeniyle yarı zamanlı çalışmayı seçmekte ya da buna mecbur olmaktadır. Kadınlar için yarı zamanlı çalışma genellikle annelik tarafından tetiklenirken, erkekler için daha çok işgücü piyasasına giriş veya çıkışla bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınlar için, işgücü piyasasındaki konumunun aralıklarla bölünmesi sonucu daha düşük gelir, nitelikli işlere sınırlı erişim ve kariyer gelişimi için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Writh, 2001: 6).



Grafik 19. Yaş Gruplarına Göre 15+ İstihdam Oranı (%)

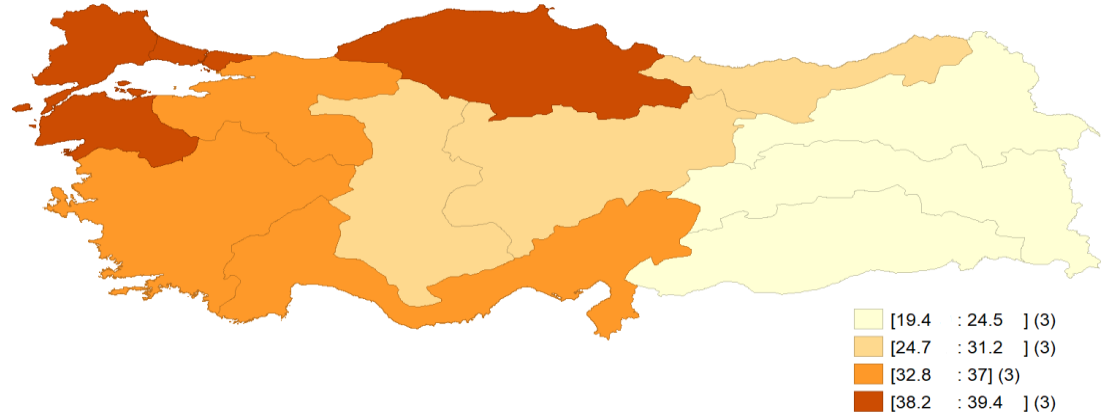
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

2019 yılı için yaş gruplarına göre 15+ istihdam oranı grafiği incelendiğinde, 15-19 yaş grubundaki kadın istihdamının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Yükseköğretime kadar uzayan eğitim süresinin yaygınlaşması bunun önemli bir sebebidir. Ayrıca birçok ilde açılan üniversiteler sayesinde yükseköğretime ulaşımın kolaylaşması ile de 20-24 yaş aralığında işgücüne katılım oranı nispeten düşüktür. 25-34 yaş grubunda yer alan kadınlar Türkiye’de ortalama evlenme yaşı göz önüne alınarak değerlendirildiğinde, bekâr-yeni aile kurmuş kişiler olarak kabul edilmektedir. Üniversite mezuniyet durumu ile de birleştirildiğinde bu yaş grubunun istihdamında artış olması beklenmekte ve en yüksek kadın istihdamı bu yaş grubunda olmaktadır. Ancak kadınlar evlenip ebeveyn olduktan sonra çocuk bakımı için işgücünden çekilmektedir. Bu durum 25-34 yaş aralığında sınırlı bir artışa ve 35-54 yaş aralığındaki düşüşe sebep olmaktadır. Erkek işgücüne katılımının 25-34 ve 35-54 arasında oldukça yüksek oranlara çıkmasının sebebi ise evlenme çağı gözetilerek aile bakımından sorumlu kişi olarak görevlendirilmesidir. 54 yaş sonrası kadın işgücüne katılımının da erkeklere oranla oldukça düşük olduğu görülmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 48-49).



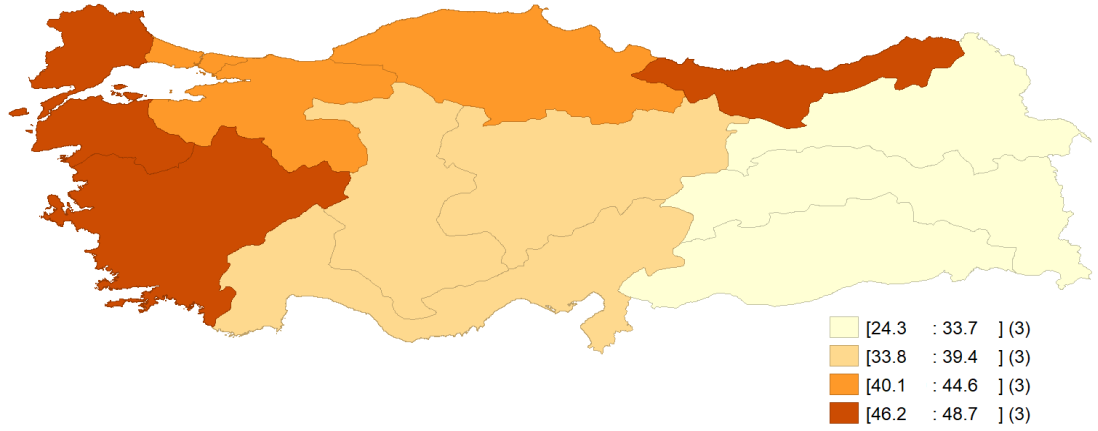
Harita 8. Düzey-1 15-19 Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)

Elde edilen haritalara göre, Türkiye Düzey-1 bölgelerinden TR1, TR4 ve TR8 2019 yılı için 15-19 yaş grubu kadın istihdam oranının en yüksek olduğu bölgelerken, TR2, TR7 ve TRA en düşük olduğu bölgelerdir.



Harita 9. Düzey-1 20-24 Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)

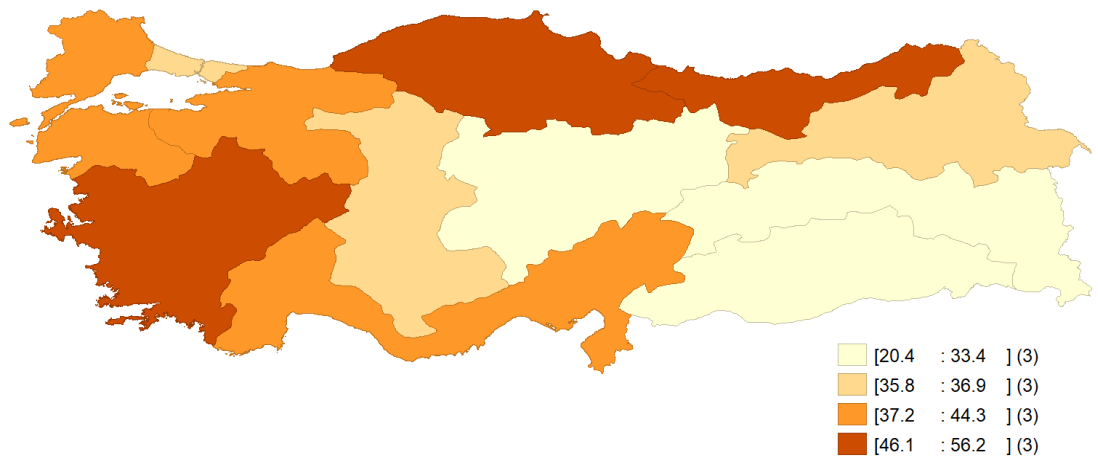
Düzey-1 2019 yılı 20-24 yaş grubu kadın istihdam oranı haritasında istihdamın en yüksek olduğu bölgeler TR1, TR2 ve TR8'dir. En düşük olduğu bölgeler ise TRA, TRB ve TRC olarak tespit edilmiştir.



Harita 10. Düzey-1 25-34 Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)

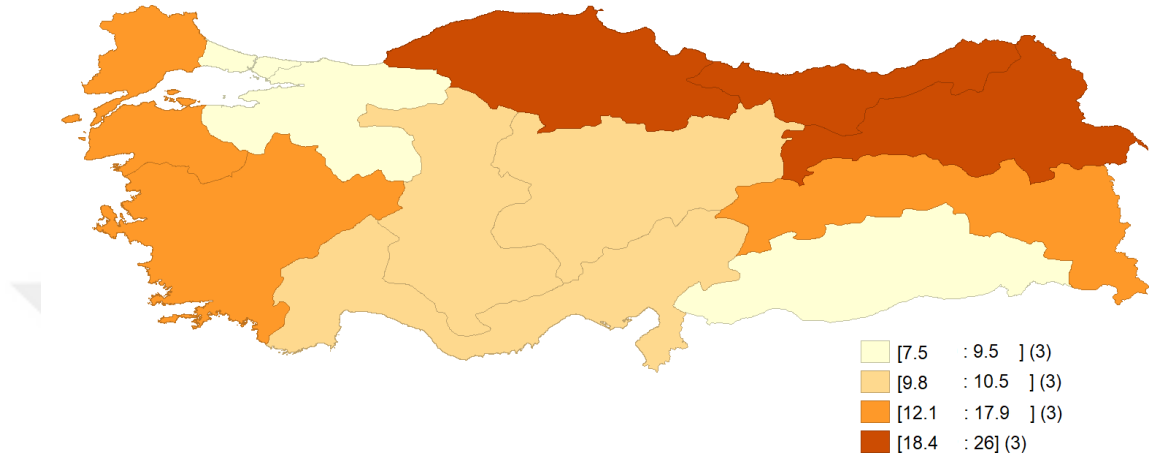
Türkiye Düzey-1 bölgelerinden TR2, TR3 ve TR9 2019 yılı için 25-34 yaş grubu kadın istihdam oranının en yüksek olduğu bölgelerken, haritada açık renk ile gösterilen TRA, TRB ve TRC en düşük olduğu bölgelerdir.

TRA, TRB, TRC bölgelerinde 20-24 ve 25-34 yaş aralığında kadın istihdamının düşük olduğunu görülür. Bu bölgelerin kültürel yapısı göz önüne alındığında evlilik sebebi ile işgücüne dâhil olmayan ya da ayrılan kadın istihdamının görünümüdür. TRC bölgesinde 15-19 yaş aralığında kadın istihdam oranı nispeten yüksekken 20-24 ve 25-34 yaş aralığında düşük olarak seyretmesi de haritalar üzerinde açıkça görülmektedir.



Harita 11. Düzey-1 35-54 Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)

Türkiye Düzey-1 bölgeleri için 2019 yılında 35-54 yaş grubu kadın istihdam oranının en yüksek olduğu bölgeler TR3, TR8 ve TR9 olarak tespit edilmiştir. En düşük olduğu bölgeler TR7, TRB ve TRC olarak harita üzerinde açık renk ile gösterilmektedir.



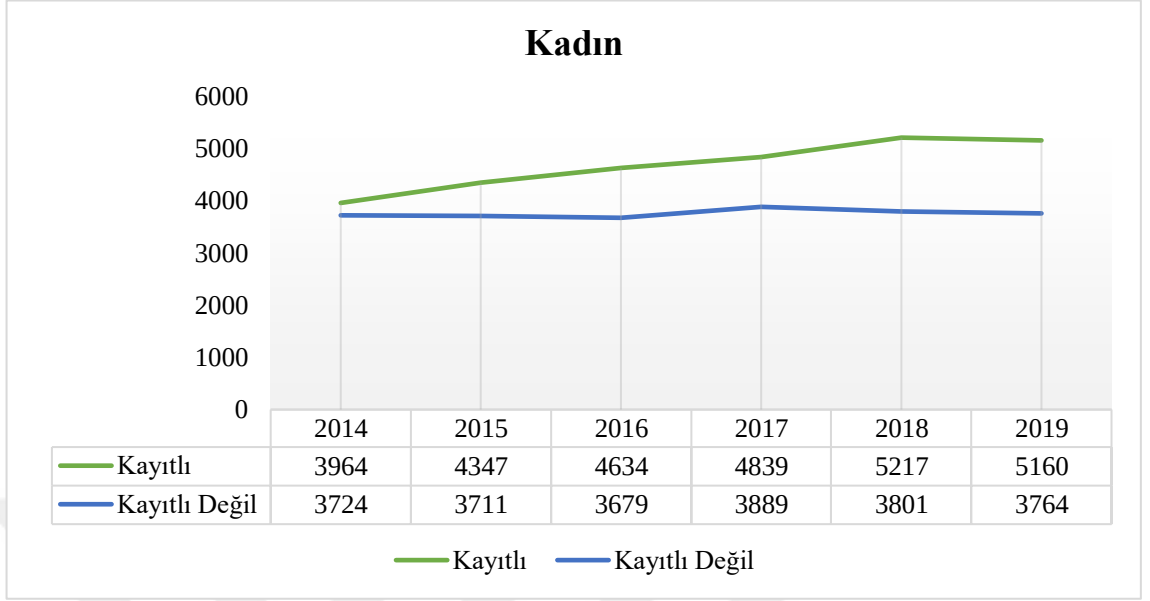
Harita 12. Düzey-1 55+ Yaş Kadın İstihdam Oranı (%)

55+ yaş grubu kadın istihdam oranının 2019 yılı Düzey 1 haritasında en yüksek olduğu bölgeler TR8, TR9 ve TRA olarak görülmektedir. En düşük olduğu bölgeler ise TR1, TR4 ve TRC olarak tespit edilmiştir.

2.4. Kadın İşgücünün Konumu ve İşsizlik

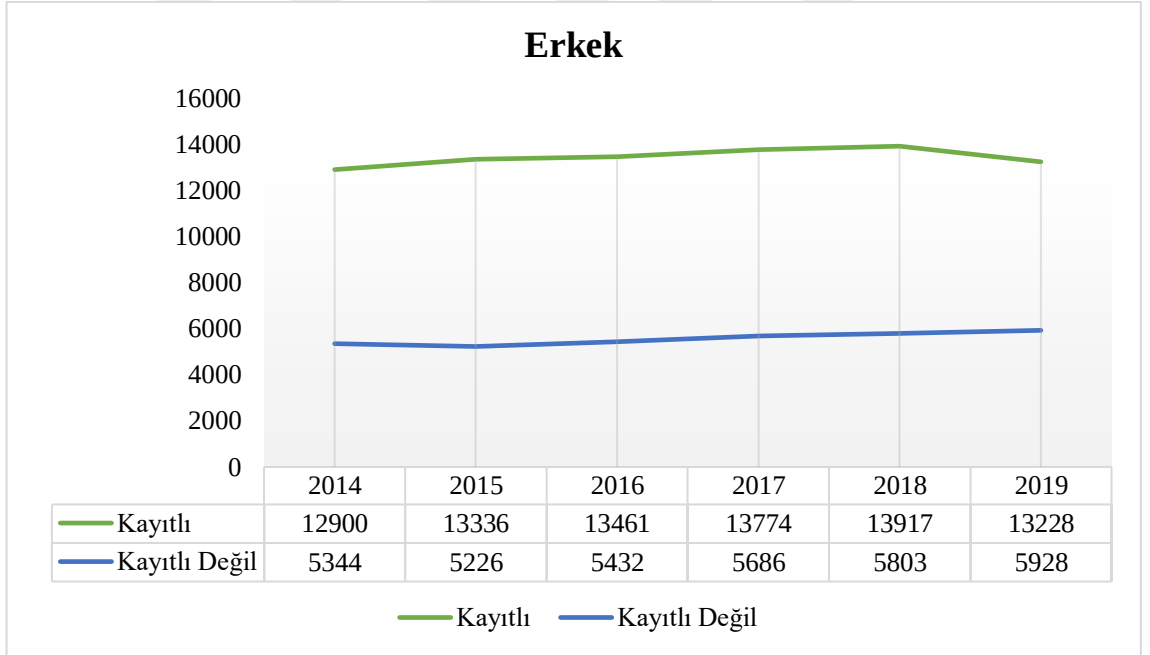
Kadınların işgücüne katılımı etkileyen en önemli unsurlardan biri ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ve kayıt dışı olarak istihdama dâhil edilmeleridir. İşgücü piyasalarında eğitim, aile koşulları gibi sebeplerden formel sektörlerde kendine yer bulamayan kadın sosyal haklardan mahrum, esnek çalışma saatleri ve daha düşük ücreti kabul ederek enformel sektörlere yönelmektedir (Karabıyık, 2012: 246).

Köyden kente göçle birlikte bu durumda daha da artışlar görülmektedir. Kadınlar şehirlerde çoğunlukla vasıfsız işgücü olarak tamamen işgücünün dışında kalmaktadır ya da ev işlerine, çocuk bakımına da engel olmayacak el emeği yoğunluklu, tekstil, temizlik gibi kayıt dışı istihdam içerisinde yer almaktadır. Kadının güvencesiz ve kayıt dışı istihdama yönelmesinin diğer bir sebebi ise daha önce bahsedildiği üzere kriz dönemlerinde yedek iş gücü olarak kadınların aile bütçesine destek için işgücü piyasasına girmesidir (Özer ve Biçerli, 2003: 67).



Grafik 20. Kayıt Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Kadın

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri



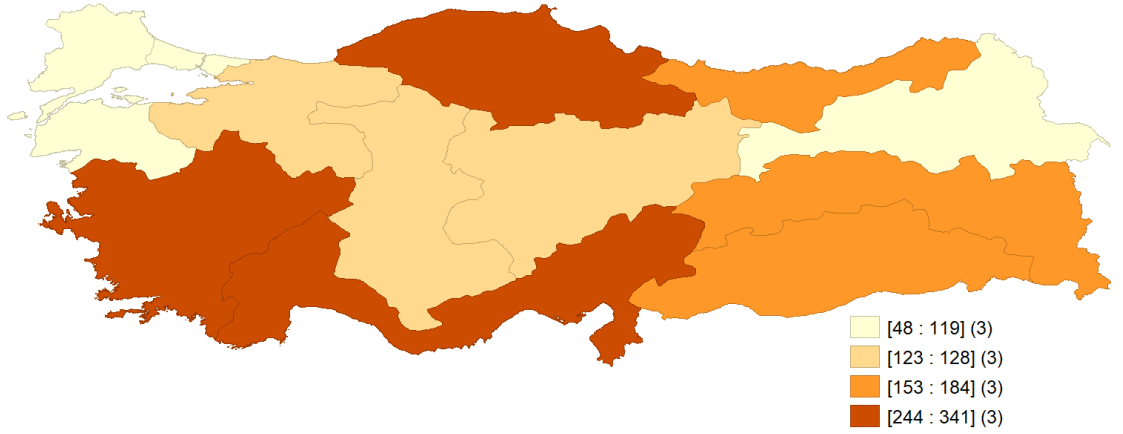
Grafik 21. Kayıt Durumuna Göre İstihdam (Bin)/Erkek

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

2014-2019 yılları itibarı ile Türkiye’de kadın ve erkek istihdamının kayıt durumu incelendiğinde; son yıllarda kadının kayıt dışı istihdamında azalış gözlemlenmektedir. Fakat kayıtlı ve kayıt dışı çalışan kadın sayılarında büyük farklar bulunmamaktadır.

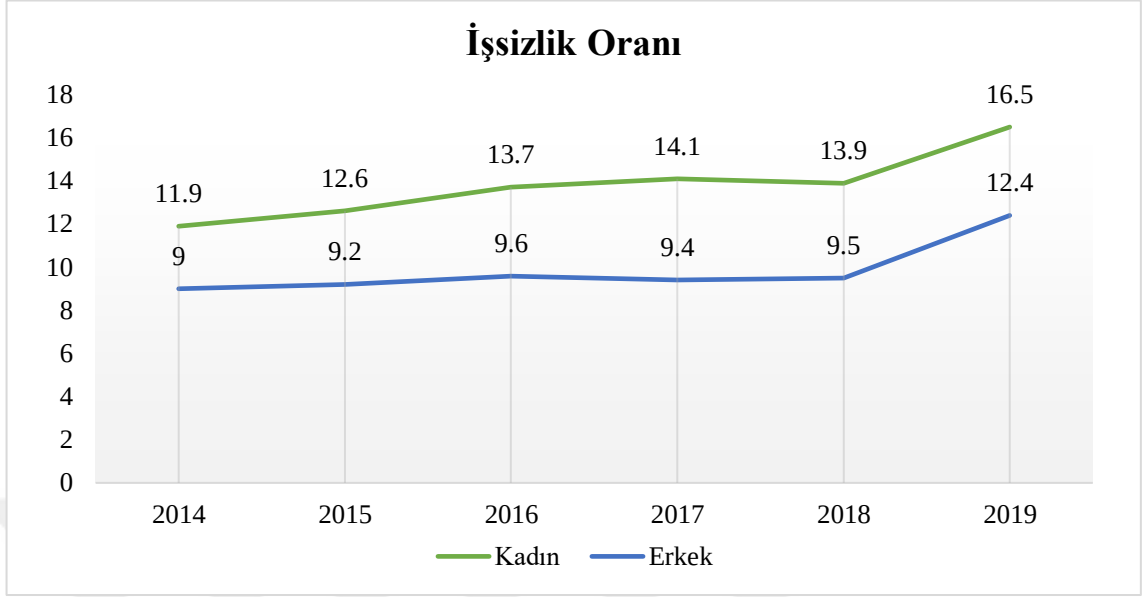
Erkek istihdamı açısından bakıldığında, kayıt dışı çalışan erkek ile kayıtlı çalışan erkek işgücü arasında büyük bir fark mevcuttur. Grafiklerden yola çıkarak kadın istihdamında kayıtlı ve kayıtsız çalışma arasında fark yok denecek kadar azken, erkeklerde bu farkın yüksek olmasının nedeninin istihdam içerisinde kayıt dışı çalışmada kadınların daha çok yer almasından kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Bu çerçevede iş hayatında kadının konumunu değerlendirildiğinde, enformel sektörde, tarım alanında ücretsiz aile işçisi konumunda ya da vasıf gerektirmeyen düşük ücretli işlerde istihdam edildikleri ve dolayısıyla kayıt dışı kaldıkları sonucuna ulaşılmaktadır (Karabıyık, 2012: 246-247).



Harita 13. Düzey-1 15+ Ücretsiz Aile İşçisi Kadın İstihdamı (Bin)

Türkiye Düzey-1 haritasında ücretsiz aile işçiliğinin en yüksek olduğu bölgeler TR3, TR6 ve TR8 olarak tespit edilmiştir. Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam haritalarında TR3, TR6 ve TR8 bölgelerinin en yüksek tarım istihdamını sağladığı daha önce ifade edilmişti.



Grafik 22. İşsizlik Oranı/Kadın-Erkek (%)

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

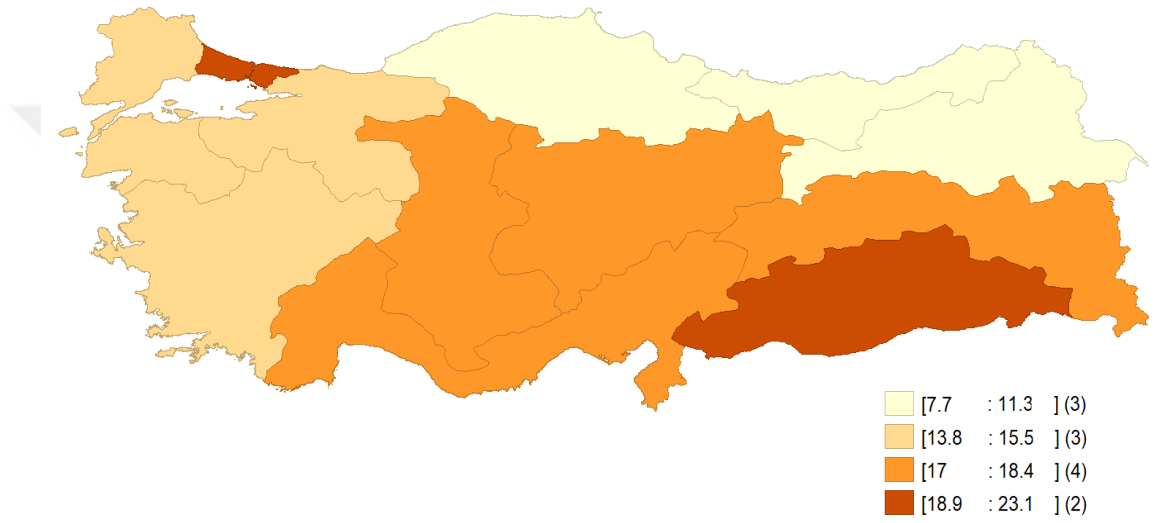
Türkiye’de 2014-2019 yılları arası işsizlik oranlarına bakıldığında, kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranından yüksek olduğu tespit edilmiştir. 2014 yılında 2.9 olan kadın işsizlik oranı ile erkek işsizlik oranı arasındaki fark, 2019 yılında 4’e çıkarak 1.1 oranında artmıştır. İşsizlik oranının yıllar itibari ile artmasının en büyük sebebi eğitim olanaklarının gelişmesi, ancak bunu karşılayacak işgücü piyasalarında yeni alanların oluşmamasıdır.

Tablo 2. 15+ İşgücüne Dahil Olmama Nedeni (Bin)

İşgücüne Dahil Olmama Nedeni	Toplam	Kadın	Erkek
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	28411	20241	8170
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	2248	1417	831
Mevsimlik Çalışanlar	74	62	11
Ev İşleriyle Meşgul	11417	11417	0
Eğitim/Öğretim	3934	2123	1810
Emekli	4965	1229	3736
Çalışamaz Halde	3844	2605	1239
Diğer	1930	1388	542

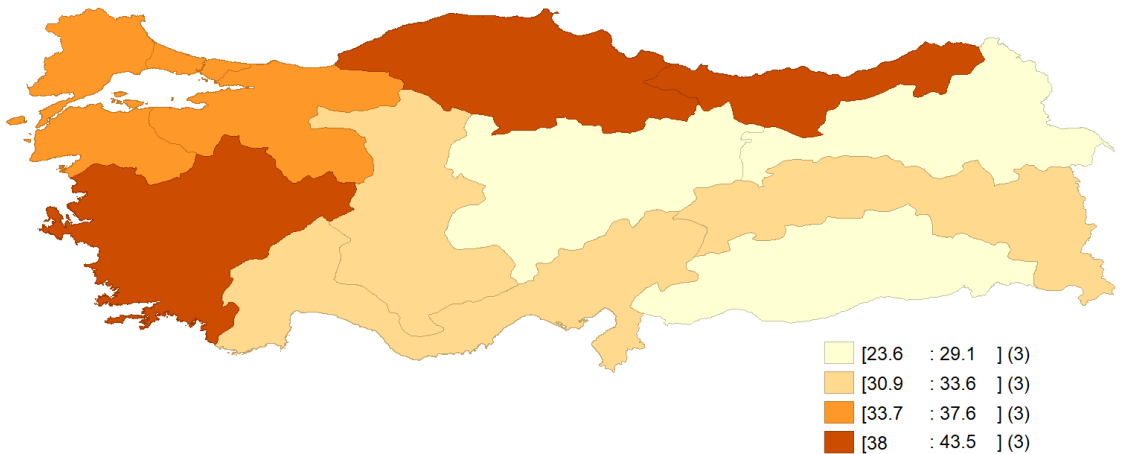
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

2019 yılı için Tablo 2’de verilen rakamlara bakıldığında toplam nüfus içinde işgücüne dâhil olmayan 28.411.000 kişinin 20.241.000 kişisini kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerine bakıldığında en çok ev işleri sebebi ile işgücü dışında kaldıkları ve bu nedenle işgücü dışında kalan erkek sayısının sıfır olduğu göze çarpmaktadır. Mevsimlik çalışan kadın sayısının ve iş aramayıp çalışmaya hazır nüfusunda kadınlar açısından daha yüksek olduğu görülmektedir.



Harita 14. Düzey-1 15+ Kadın İşsizlik Oranı (%)

2019 Yılı Düzey-1 bölgeleri içerisinde kadın işsizlik oranı haritasında; kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu bölgeler, TR1 ve TRC olarak görülmektedir. En düşük olduğu ise TR8, TR9 ve TRA bölgeleridir.



Harita 15. Düzey-1 15+ Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)

2019 yılı için 12 bölgede kadınların işgücüne katılım oranına bakıldığında yukarıda yapılan tespitleri destekler sonuçlar görülmektedir. Tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçisi olarak kadın istihdamının en yüksek olduğu TR8 ve TR3 bölgelerinde kadın işgücüne katılım oranı açısından da aynı sonuç ile karşılaşılmaktadır. Bunun yanında sanayinin gelişmiş olduğu TR1 ve TR2 bölgelerinde de kadın işgücüne katılım oranı nispeten yüksek tespit edilmiştir. TRA, TRC ve TR7 bölgelerinde kadın işgücüne katılım oranının en düşük seviyede olduğu görülmektedir.

2.5. Kadınların İşgücüne Katılımının İktisadi Önemi

İşsizlik az gelişmiş ülkelerde temel sorunlardan biridir. Az gelişmiş ülkeler bu sorun ile baş edebilmek için artan işgücünü arzını iktisadi büyüme ve buna ek istihdam politikalarında düzenlemeler ile karşılamaya çalışmaktadır (Han ve Kaya, 2013: 123).

Kalkınma kavramını sadece ekonomi politikaları sanayileşme ve istihdam boyutunda değerlendirmek yanıltıcı ve eksik kalacaktır (Adaçay, 2017:2). Uygulanan politikalarda, yasalarda kadın-erkek eşitliğinden bahsediliyor olsa da az gelişmiş ülkelerde kadın sosyo-ekonomik nedenler ile ikincil planda kalmaktadır. Kırsal alanlarda ücretsiz aile işçiliği ile ağır işlerde çalışan kadın, şehirde kısıtlı iş olanakları sebebiyle işe ekonomik açıdan erkeğe bağlı duruma gelmektedir (Han ve Kaya, 2013: 25).

Tüm ülkeler için kısıtlı kaynakları en etkin şekilde kullanarak sürdürülebilir bir kalkınma sağlamak temel hedeftir (Tutar ve Yetişen, 2009: 117). Toplumsal bir kalkınma değil bireysel kalkınmanın sağlanması, sürdürülebilir olması için kalkınma planları içerisinde kadın işgücüne katılımın artırılması yönelik politikalara yer verilmesi önemli bir unsurdur. Kadın istihdamının artmasına bağlı olarak aile gelirindeki artış daha iyi yaşam koşullarının yanında kadına ekonomi özgürlük sağlamakta, az gelişmiş ülkelerde karşımıza çıkan kadının ekonomik açıdan erkeğe bağlı olma sorunu ortadan kaldırmaktadır.

Daha çok az gelişmiş ülkelerde karşımıza çıkan yetersiz eğitim koşulları, toplumsal cinsiyet algısı ile kadının aile içerisinde maruz kaldığı şiddet, erken yaşta evlenme, ekonomik bağımlılığın doğurduğu ekonomik şiddet, toplumdaki konumu sebebi

ile gördüğü psikolojik şiddet kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması ile büyük ölçüde azalmaktadır (Karabıyık, 2012: 40).

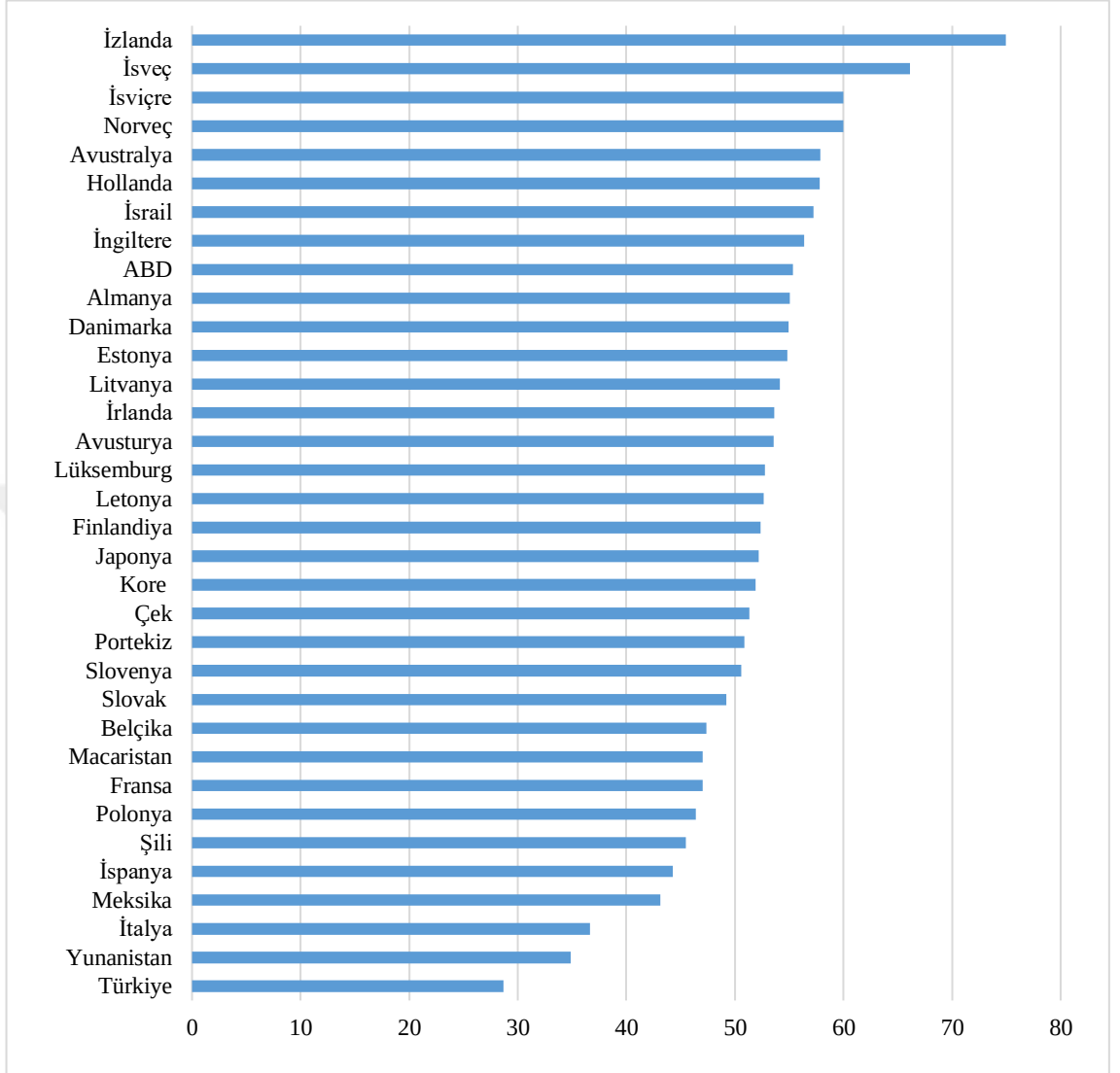
Uluslararası Para Fonu – Kadın, İş ve Ekonomi Personeli Müzakeresi (Woytek ve diğerleri, 2013) notlarında, emeğin makroekonomik etkilerinde cinsiyet önemi şöyle ele alınmıştır;

- “Kadınlar işgücü piyasası potansiyellerini tam olarak geliştirebildiklerinde, önemli makroekonomik kazanımlar olabileceğine dair çok sayıda kanıt vardır.

- Kız çocuklarının okullaşma oranlarındaki artış, kadınların gelir elde etmeleri ve elde ettikleri geliri kontrol etmelerini etkiler. Elde edilen gelirin daha iyi kontrol edilmesi gelişmekte olan ekonomiler için daha kapsamlı bir ekonomik kalkınma sağlar.

- Üretim girdilerine eşit erişim, kadınlara ait şirketlerin üretkenliğini artıracaktır. Erkek ve kadınların sahip olduğu şirketlerdeki üretkenliği değiştiren ana sebebin üretim girdilerine erişimdeki farklılıklardan kaynaklandığı görülmüştür. Üretim girdilerine eşit erişim yoluyla, verimlilik açının azaltılması üretim miktarındaki artışı sağlayacaktır.

- Kadınlara eşit istihdam imkânı sağlanması, şirketlerin potansiyel büyüme etkileri ile mevcut yetenek havuzunu daha iyi kullanmalarını sağlayacaktır. Kadın yöneticileri istihdam eden şirketler, kadınların egemen olduğu tüketici pazarlarına hizmet etmek için daha iyi konumlandırılabilir ve daha fazla cinsiyet çeşitliliği olan kurullar, daha geniş bir perspektif yelpazesi sunarak kurumsal yönetimi geliştirebilir.” (Woytek ve diğerleri, 2013: 4-5)



Grafik 23. OECD Ülkeleri 15+ Kadın İstihdam Oranı (%)

Kaynak: The World Bank, Employment to population ratio, 15+, female (%) (national estimate)

2019 yılı nüfus oranına göre, OECD ülkelerinde 15 yaş üzeri kadınların istihdam yüzdeleri Grafik 23'te verilmiştir. %28 ile nüfus oranına göre kadın istihdamının en düşük olduğu ülke Türkiye olurken, %74 ile yüksek olduğu ülke İzlanda'dır. Kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkelerden İzlanda, İsveç, İsviçre, Norveç, Avustralya, IMF'ye göre gelişmiş ekonomiler sınıfında yer almaktadır. Kadın istihdamının gelişmiş ülkelerde yüksek olduğu ve ekonomik kalkınmaya etkisinin OECD ülkeleri açısından önemli olduğu net bir şekilde görülmektedir.

3. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Ataerkil toplum yapısı içinde kadınlar iş hayatında yaşadıkları ayrımcılıktan ziyade toplum ve ev hayatında da ötekileştirmeye maruz kalırlar. Erkek egemen zihniyet için kadının yazılı olmayan görevleri ev içinde sınırlı kalmaktadır. Kadın işgücüne katılım için önce aile içinde baba, abi veya eş rızası almak durumunda kalır.

İş hayatına girişi ile sadece kadın olduğu için yaşadığı psikolojik temelli fiziki boyuta varan taciz olayları, mobbing, ucuz işgücü, güvencesiz çalışma, kariyerinde yükselmeme gibi birçok zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadının fizyolojik ve psikolojik olarak daha naif canlılar olduğu “varsayımı” ile işe alımdan itibaren üzerine tanımlanan işler ile cinsiyet ayrımına maruz kalmaktadır.

Medeni bir toplum temelinde, iktisadi büyümeyi getirecek kadın istihdamını attıracak kadın politikaları yetersiz kalmaktadır. Ev ve iş dengesini sağlamaya çalışan ve toplumun her alanında cinsiyet eşitsizliğine maruz kalan kadın için pozitif ayrımcılık sağlayacak yasaların uygulanması gerekmektedir.

3.1. Kadınların Çalışmasına Toplumsal Bakış

İçinde yaşanılan toplumsal yapı ve o toplumun kültürü, cinsiyet eşitsizliğinin temelini oluşturmaktadır. Bireylerin algısı doğumdan itibaren toplumun kültürü, dini inancı ve ailesi tarafından şekillenmektedir. Dini değerler, sosyal tutumlar, kitle iletişim araçları cinsiyet algısını şekillendirirken, bunları bireye aktaran temel kaynak ise ailedir. Ataerkil aile yapısı içerisinde kız ve erkek çocuklarına yönelik farklı tutumlar, ev içinde iş bölüşümü, eşit eğitim imkânı, sosyalleşmede kısıtlama gibi tutumlar uzun vadede toplumun cinsiyet algısını oluşturmaktadır (Yeşilorman, 2001: 274-276).

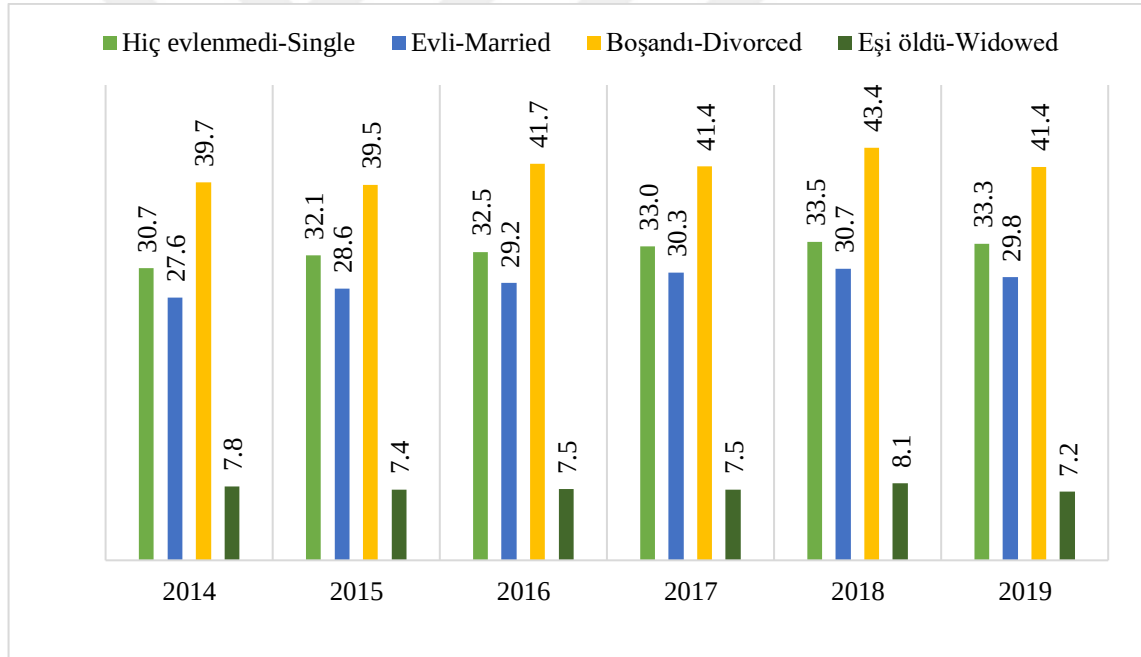
Kadın işi ve erkek işi olarak mesleklerde ayrımcılığa gidilmesinin en temel sebebi toplumsal cinsiyet algısıdır. “Kadının doğasına uygun” şekilde kadına yakıştırılan işler genelde düşük ücretli işler ya da ev işleri çocuk bakımını aksatmayacağı işler olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında erkek, ücreti yüksek, yönetici konumunda vasıflı işlere yakıştırılmaktadır. Kadın işgücü pasif yönetimde, söz sahibi olmayan konumda kalmaktadır (Öztürk ve Karataş, 2020: 181-185).

Kadınların yaşamındaki toplu sahiplenme, her şeyden önce annelik ve eş görevini yerine getirmesi konusunda toplumsal beklentileri kadının kendi için düşünmesi, planlarını ve hayallerini gerçekleştirmede önünde engeldir (Kayı, 2012: 15).

Modernleşen toplumlarda patriarkal cinsiyet rolleri ortadan kalktıkça, cinsiyetlere uygun meslek kavramı da ortadan kalkmaktadır.

3.2. Medeni Durum ve Eşin Eğitim Seviyesi

Medeni durum Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerden biridir. Bahsettiğimiz toplumsal algı, ev işlerinin yoğunluğu sebebi ya da evlilik sonrası çocuk sahibi olma ile kadının yüklendiği sorumlulukların artışı, mevcut işlerinden ayrılmaya ve işgücü piyasasının dışında kalmalarına neden olmaktadır.



Grafik 24. Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Türkiye için 2014-2019 yılları arasında medeni duruma göre kadınların işgücüne katılım oranına baktığımızda hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınların işgücüne katılım oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ekonomik olarak erkeğe bağlı olan kadın, boşanma sonrası yetersiz nafaka sebebiyle maddi zorluk yaşamakta ve çalışma hayatına giriş yapmak durumunda kalmaktadır. Yani boşanmanın, kadın işgücüne

katılımında pozitif bir etkisi bulunmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 70). Yıllar açısından medeni duruma göre kadın istihdamına bakıldığında da büyük değişimler yaşanmadığı genel olarak aynı seyrinde devam ettiği görülmektedir.

Türkiye’de kadının eğitim seviyesi, medeni durumu işgücüne katılımında belirleyici olduğu gibi eşinin eğitim durumu da kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörlerdendir. Kent hayatında eğitim düzeyi yüksek, vasfı olan kadınlar üzerinde eşin eğitim seviyesinin herhangi bir etkisi görülmezken, eğitim seviyesi düşük kadınlar için eşin eğitim seviyesi yükseldikçe kadının işgücüne katılımı düşmektedir. Kentlerdeki bu durum aile içinde eşin kazanç durumu iyi olup, maddi bir zorluk olmaması sebebiyle kadının ev içi işleri çocuk bakımı için çalışmayı tercih etmemesinden kaynaklıdır. Kırsal kesimdeki eğitilmiş kadınlar açısından da eşin eğitim durumu işgücüne katılımında belirleyici bir unsur değildir, bu kadınlar için kendi eğitim seviyeleri en önemli belirleyicidir (Uraz ve diğerleri, 2010: 9).

3.3. Cinsiyete Göre Ücret Eşitsizliği ve Kariyer Sürecinde Ayrımcılık

Kadın hayatında annelik, aile düzeni ve eş olarak sahiplendiği roller dışında çalışma hayatında da var olarak dengeyi sağlamaya çalışmaktadır. Ev ve iş dengesini kurmaya çalışırken birçok toplumsal sorunla karşılaşmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin içselleşmediği kurumlarda, iş hayatına girişinden itibaren karşılaştığı sorunların temelinde kadın olması yatmaktadır (Gökkaya, 2015: 242). Kadınlar işe alım sürecinden itibaren çeşitli sebeplerle ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Gerek fiziksel güç olarak erkekten zayıf görülmesi, gerekse doğum izni kullanım ihtimali sebepleriyle erkek işgücüne karşı tercih edilmemektedir (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015: 70).

Yasalarda her ne kadar eşit işe, eşit ücret politikası yer alsın ve her fırsatta bu politika gündeme getirilsin de pratikte kadın emeği erkek emeğinden değersiz görülmektedir. Aynı alanda çalışan kadın ve erkeğe farklı ücret ödemesinin temelinde evin geçimini sağlayan kişinin erkek olması, kadının ev gelirine katkıda bulunan kişi olarak görülmesi ve aile içinde kadının erkekten fazla kazanmasının erkek için küçük düşürücü kabul edilmesi gibi ön kabullü ataerkil bir zihniyet mevcut olmasıdır (Gökkaya, 2015: 242).

Çalışma yaşamında yükselmek isteyen kadınların karşılaştığı engellerden biri de cam tavan sendromu diye adlandırılan, karşılan sorunun belirsizliğidir. Cam tavanın üç boyutu bulunmaktadır. İlki erkek yönetici tarafından koyulan engeldir. Kadına karşı mevcut önyargının beslediği kadın yönetici ile iletişimin güç olacağı düşüncesinden ve erkek olarak gücü elinde tutma isteğinden kaynaklanır. İkinci boyut kadın yöneticinin uyguladığı engeldir, kraliçe arı sendromu olarak tanımlanmaktadır. Yönetimdeki tek kadın olma isteğinden ve ben nasıl yaptıysam herkes aynı zorlukları aşarak yapabilir düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Cam tavan sendromunun üçüncü boyutu ise kadının kendine koyduğu engeldir. Bunun sebepleri sistemin değişmeyeceği düşüncesi, kendine güvensizlik ve toplumsal cinsiyet rollerini sorgulamadan kabul etme gibi kişinin kendini kariyerinde yükselmekten alıkoyan genelde toplumsal öğretilerin sonuçlarıdır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 119-120).

3.4.Cinsel Taciz ve Mobbing

Çalışma hayatında karşılaşılan cinsel taciz, genelde yönetici bir erkek tarafından çalışan kadına güç göstergesi olarak değerlendirilir. Ataerki toplumsal cinsiyet algısı sebebi ile kadınlar yönetici olduğu konumdayken de çalışanı tarafından cinsel tacize maruz kalabilmektedir (Solmuş, 2005: 3).

Tacizin kadınların işgücüne etkisi ise; tacize uğrayacağını düşünerek işgücüne dâhil olmaması ya da tacize uğrayan kadının işini bırakması ile ortaya çıkmaktadır. İş hayatında yaşanan sözlü ya da fiziki taciz motivasyonu, çalışma ortamındaki güveni, çalışanların psikolojisini doğrudan etkilemektedir (Öztürk ve Karataş, 2020: 196).

Fiziksel, sözlü, sözsüz tacizin yanında iş verimliliğini ve çalışan psikolojisini etkileyen unsurlardan biri de psikolojik şiddet, modern tanımı ile mobbingtir. Kadın çalışanlar güçsüz ve saf dışı bırakılması kolay görüldüğü için mobbinge daha çok maruz kalmaktadır. Rakip olarak görüleni elemek için sistematik olarak uygulanan psikolojik baskıdır (Özçer, 2007).

3.5. Sosyal Haklardan Yararlanma

Türkiye’de kadınların büyük bir kısmı önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi enformel sektörde çalışmaktadır. Enformel sektörde kayıt dışı çalışan kadınlar sağlık, sosyal yardım, doğum izni ya da iş kazası sonucu devlet koruması gibi hiçbir haktan yararlanamamakla birlikte kolaylıkla işten çıkarılabilmektedirler (Yılmaz F., 2010: 272).

Sosyal haklar altında incelenecek bir diğer konu sendikal örgütlenme, grev hakkı gibi faaliyetler kapsamında erkek işgücünün gerisinde kalan kadın işgücünün irdelenmesidir. 2. Dünya savaşı sonrasında artan kadın işgücü ile sendikal çalışmalarda bulunan kadın sayısında da artış yaşanmış ancak yetersiz seviyede kalmıştır. Bunun en temel sebebi sendikal faaliyetlerin erkek işi olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

Gerek ücretsiz aile işçiliği gerekse enformel sektör içinde çalışan kadınların sosyal güvenlik kapsamında yapılacak düzenlemeler ile, hastalık, iş kazası, işsizlik riskine karşı koruma, cinsiyet ayrımı gözetilmeden sosyal hizmetlerden yararlanabilmeleri gerekmektedir.

3.6. Politika ve Düzenlemeler

Kadın istihdamını teşvik edecek politikalar kapsamında ilk önce dikkate alınması gereken konu iş ve aile hayatının dengesini sağlamakta yaşanan sorunların çözülmesi olmalıdır. Ev içi işleri, bakım hizmetleri gibi toplumun kadına yüklediği sorumlulukların, erkekler tarafından paylaşılması yoluyla denge sağlanmalıdır (Toksöz, 2015: 49-54). Erkeklerin bakım sorumluluklarını paylaşması için yapılacak ücretli bakım izinleri, esnek çalışma uygulamaları gibi düzenlemeler ile kadının iş-yaşam dengesini sağlamak için adım atılabilir (Dedeoğlu, 2018: 51).

Kayıt dışı sürdürülen kadın ile özleşmiş işler kapsamında düzenlemeler ile kayıt altına alma, kadınlar için sürdürülebilir çalışma imkânları sağlamak hedeflenmelidir. Kadının istihdama katılımı, tam zamanlı, sosyal güvenlik hakları ile insanca çalışma koşulları altında ve kadın-erkek eşitliğini esas alan ülkenin ekonomik kalkınmasını arttıracak düzenlemeler ile desteklenmelidir (Toksöz, 2015: 54).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA VE SONUÇLARI

1. EKONOMETRİK ANALİZ

Kadın işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin ekonometrik olarak analizinde değişkenlerin seçiminde, elde edilen sonuçların yorumlanması ve politika önerilerinde, yol gösterici olması adına bu bölümde öncelikle literatür taramasına yer verildi. Kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme arasındaki ilişki Regresyon Analizi ve ARDL Eşbütünleşme Testi ile analiz edildi.

1.1. Literatür Taraması

Literatürde kadın işgücü üzerine yapılan birçok ekonometrik çalışma mevcuttur. (Kızılgöl, 2012) çalışmasında 2002-2007 Hane Halkı Bütçe Anketi verileri kullanarak logit model analizi yapmıştır. Kentsel ve kırsal alanda yaşayan evli ve bekar kadınlar üzerinden değerlendirmenin analiz sonuçlarına göre; kadınların işgücüne katılımında Türkiye geneli evli ve bekar kadınlar açısından en önemli faktörün pozitif yönlü etkisi bulunan eğitim olduğu tespit edilmiştir. Hane içinde çalışanlara bağımlı sayısının artması kadınların işgücüne katılımını arttırırken, yaşın ilerlemesi evli kadınlar için negatif, bekâr kadınlar için pozitif yönde bir etki göstermiştir. Kırsal ve kentsel her iki alanda da yaşın artması kadın işgücüne katılımı olumsuz yönde etkiliyor sonucuna ulaşılmıştır.

(Er 2013) çalışmasında, bölgesel veriler ile Türkiye IIBS-2 düzeyinde kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörleri analiz etmiştir. Çalışma sonucuna göre, Düzey-2 bölgelerinde 2010 yılı için eğitim ve doğurganlığın kadın işgücüne katılımında önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mekânsal yapılan analizde komşuluk ilişkisinin sorgulanması sonucunda, kadınların işgücüne katılım oranının komşu bölgelerdeki oranlardan etkilendiği sonucuna varılmıştır.

(Çatalbaş, 2015) çalışmasında literatürde geçen mikro ve makro düzeyde birçok değişkeni ele alarak Düzey-1 12 bölge için panel veri analizi ile 4 farklı model kurmuştur. Kadın işgücüne katılım oranını etkileyen en önemli faktör, doğurganlık hızı ve ekonomik kriz olarak bulunmuştur. Ekonomik kriz ve doğurganlığın kadın işgücüne etkisi negatif yönlü çıkmıştır. Boşanma oranı, kayıt dışı istihdam ve eğitim düzeyinin pozitif yönde

kadın işgücüne katılım oranını etkilediği tespit edilmiştir. Bunların yanında analizde kullanılan diğer erkek işgücüne katılım oranı, erkek işsizlik oranı, erkeklerin eğitim düzeyi, enflasyon oranı, emekli kadınların oranı, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı pozitif etkili, ev kadınlarının oranı negatif etkili çıkmıştır.

(Kıral ve Karlılar, 2017) Adana ili için kadının işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlere ait verileri anket yolu ile elde etmiş ve logit analiz uygulamıştır. Analiz sonucuna göre Adana ili için kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörler yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam aile geliri, yerleşim yeri ve toplumun kadın çalışanlara bakış açısı olarak belirlenmiştir.

(Güçlü, 2017) çalışmasında IBBS-2 bölgesinde 2004-2013 yılları arası kadın işgücüne katılımını belirleyen faktörleri mekânsal ekonometrik analiz ile tespit etmiştir. Elde ettiği sonuçlara istinaden kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyen unsurlar, bağımlı çocuk oranında artış, bölgeye alınan göç, medeni durum, bölgedeki işsizlik oranının yüksekliği olarak belirlenmiş ve pozitif yönde etkinin eğitim durumunun artması sonucu ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

(Gündoğdu, 2018) 2005-2017 yılları için ARDL model analizi ile Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım oranını belirleyen faktörleri araştırmıştır. Büyüme kısa dönemde kadın işgücüne katılım oranını negatif yönde etkilerken uzun dönemde etki pozitif dönmüştür. İşsizlik oranının artması kısa dönemde pozitif, uzun dönemde negatif bir etki göstermiştir. Doğurganlığın artması ise kısa dönemde kadınların işgücüne katılım oranını negatif yönde etkiler sonuçları elde edilmiştir.

1.2. Veri Seti ve Değişkenler

Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin analizi için üçer aylık 84 gözlem içeren 2000:Q1-2020:Q3 yılları arası veriler kullanılmıştır. 15 yaş üzeri kadın işgücüne katılım oranı ve erkek işgücüne katılım oranı TÜİK işgücü istatistiklerinden cinsiyete göre kırılım seçilerek elde edilmiştir. Kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı yine TÜİK işgücü istatistiklerinden eğitim durumuna göre kırılımı seçilerek elde edilmiştir. 2014 öncesi verilerde kadın işgücüne katılım oranı ve erkek işgücüne katılım oranı için ikinci bir kırılım olarak yaş grupları verildiği için 15-64 yaş arası grupların ortalamaları alınmıştır. 2014 sonrası için üçer aylık

veri seti oluşturulmadığı için veriler aylık olarak elde edilerek, üçer aylık ortalamalar alınmış dört dönemlik veriler elde edilmiştir. Büyümeyi temsilen seçilen Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla Verileri Merkez Bankası EVDS üzerinden elde edilmiştir. Zincirlenmiş Hacim Harcama Yöntemi ile hazırlanan GSYİH verileri bin TL olarak alınmıştır. Büyük değerler içermesi sebebiyle analize dâhil etmeden önce logaritması alınmıştır. Çeyrek yıllık veriler ile analiz yapıldığı için kullanılan tüm değişkenler analiz öncesi mevsimsellikten arındırılmıştır. Mevsimsel arındırma Moving Average Methods (Hareketli Ortalamalar Yöntemi) ile yapılmıştır.

Analizde Eviews10 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen değişkenlerin ilk önce birim kök sınamaları yapılarak durağanlıkları tespit edilmiştir. Türkiye için kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme için çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. ARDL eşbütünleşme analizi ile uzun dönem ve kısa dönem etkiler araştırılmıştır. Ayrıca yüksekokul veya fakülte mezunu, genel lise mezunu, lise dengi meslek okulu mezunu ve ilköğretim mezunu olan kadın işgücüne katılım oranı ile erkek işgücüne katılım oranı, büyüme arasındaki uzun ve kısa dönem ilişkinin analizi her bir eğitim durumu için ayrıca ARDL analizi yapılarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlerin Açıklamaları

Değişkenler	Açıklama/Kıılım
İşgücüne Katılım Oranı- %	Yaş:(15+) Cinsiyet: Kadın (KİKO), Erkek (EİKO)
Gayri Safi Yurtiçi Hasıla- Bin TL (GDP)	Harcama Yöntemiyle Zincirlenmiş Hacim
Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı- %	Yaş:(15+) Cinsiyet: Kadın Yüksekokul veya Fakülte (UNI) Lise Dengi Meslek Okulu (MESLEK) Genel Lise (LISE) İlköğretim (ILK)

Tablo 4. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	AKIKO	EIKO	ΔGDP	ILK	LISE	MESLEK	UNI
Ortalama	0.045130	72.32908	0.012191	20.14798	30.16436	39.35314	70.66476
Medyan	0.190553	72.16305	0.015241	18.96746	30.29797	39.49682	70.91291
Maksimum	2.489735	77.31893	0.176010	37.93643	36.59177	44.08713	73.58302
Minimum	-4.265668	65.71266	-0.13829	2.272911	23.74365	34.33238	64.71555
Std.Sapma	1.351249	1.575671	0.036695	9.152069	2.870734	2.262054	1.713456
Çarpıklık	-0.772911	-0.305103	0.080773	0.303991	0.084525	-0.071367	-1.026816
Basıklık	3.538687	7.032342	9.438366	2.261672	2.335292	2.247063	4.335700
Jaque-Bera	9.155812	56.82644	141.7187	3.125464	1.607251	2.006564	20.50512
Olasılık	0.010276	0.000000	0.000000	0.209563	0.447703	0.366674	0.000035

Tabloda yer alan değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinden normal dağılım açısından değerlendirildiğinde, medyan değerlerinin ortalama değerlere yakın sonuç vermesi değişkenlerin normal dağılıma yakın bir dağılım gösterdiklerini ifade etmektedir. Normal dağılımı irdelemek için basıklık değerine bakıldığında ise 3'ten büyük olması serinin sivri, 3'ten küçük olması serinin basık olduğu sonucunu vermektedir. Çarpıklık değerleri incelendiğinde de, 0'a eşit olması serinin normal dağılıma sahip olduğunun, 0'dan büyük olması serinin pozitif yönde çarpık olduğunu, 0'dan küçük olması negatif yönde çarpık olduğu sonucunu vermektedir. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında; kadın ve erkek işgücüne katılım oranı, yüksek okul veya fakülte mezunu kadın işgücüne katılım oranı serilerinin sivri ve negatif yönde çarpık olduğu görülmektedir. Gayri safi yurtiçi hâsıla serisinin sivri ve pozitif yönde çarpık olduğu, ilköğretim, genel lise ve lise dengi meslek okulu mezunu kadın işgücüne katılım oranı serileri için de basık ve pozitif yönde çarpık olduğu tespit edilmiştir.

1.3. Birim Kök Sınaması

Varyans ve otokovaryansın zaman içinde sabit olması durağanlık kavramını ifade etmektedir. Serinin uzun dönemde bir değere yaklaşması ya da sabit bir değer etrafında dalgalanması anlamına gelmektedir. Zaman serilerinde durağan olmayan seriler ile çalışıldığında sahte regresyon sorunu ile karşılaşılabilir. Bu sebeple tahminleme yapılmadan önce serilerin durağanlığı test edilmeli bunun için uygun birim kök testleri uygulanmalıdır (Tatoğlu, 2020: 3-4).

Analizde kullanılacak değişkenlerin durağanlık sınamaları için Augmented Dickey-Fuller (ADF), Phillips-Perron (PP), Kwiatkowski, Phillips, Schmidt, Shin (KPSS) Testlerinden yararlanılmıştır.

Standart Dickey-Fuller (DF) testinde ε_t 'nin beyaz gürültü süreci olduğu yani hata terimleri arasında otokorelasyonun bulunmadığı varsayılmaktadır. Eğer seride yüksek dereceden bir korelasyon varsa ε_t bu özelliğini kaybetmektedir. ADF testi bu sorunu gidermek için AR(1) süreci yerine AR(p) sürecinden yararlanmış, p gecikmeli fark terimleri ekleyerek ADF regresyonu ve bu modelle yapılan birim kök testleri geliştirilmiştir (Mert ve Çağlar, 2019: 99-100).

$$\Delta Y_t = \delta y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \beta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (4.1)$$

$$\Delta Y_t = \delta y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \beta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (4.2)$$

$$\Delta Y_t = \mu + \beta_t + \delta y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \beta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (4.3)$$

Yukarıda denklemler sırası ile (4.1) sabitsiz ve trendsiz (none), (4.2) sabitli (intercept), (4.3) sabitli ve trendli (trend and intercept) ADF denklemleri için birim kök hipotezleri aynıdır.

H0: $\delta=0$ (birim kök vardır, seri durağan dışıdır)

H1: $\delta<0$ (birim kök yoktur, seri durağandır).

Phillips-Perron sınamasının dağılımı, ADF sınama istatistiğinki ile aynıdır. Phillips-Perron hata terimlerindeki ardışık ilişkiyi tespit etmek için, gecikmeli fark değerlerine başvurmadan, katsayısal olmayan (nonparametrik) istatistik yöntemleri kullanmaktadır (Gujarati ve Porter, 2012: 758).

KPSS testi, diğer testlerden farklı olarak zaman serilerinin durağanlığını yokluk hipotezine dayanarak test etmektedir (H0: Seri durağandır, Hs: Seri durağan değildir).

Tablo 5. Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	ADF	PP	KPSS	Karar
KIKO	Düzy	Düzy	Düzy	I(1)
	0.518393(5) ^a	-2.805768(13) ^b	0.176782(6) ^b	
	-2.595340	-4.073859 (%1)	0.216000 %1	
	-1.945081	-3.465548 (%5)	0.146000 %5	
	-1.614017	-3.159372 (%10)	0.119000 %10	
	[0.8255]	[0.1996]		
	1.Fark	1.Fark		
	-4.033423(4) ^a	-10.10480(39) ^a		
	-2.595340 %1	-2.595340 %1		
	-1.945081 %5	-1.945081 %5		
	-1.614017 %10	-1.614017 %10		
	[0.0001]	[0.0000]		

EİKO	Düzey -4.011752(0) ^c -3.512290 %1 -2.897223 %5 -2.585861 %10 [0.0022]	Düzey -4.011752(0) ^c -3.512290 %1 -2.897223 %5 -2.585861 %10 [0.0022]	Düzey 0.118879(5) ^b 0.216000 %1 0.146000 %5 0.119000 %10	I(0)
İLK	Düzey -2.647700(8) ^b -4.086877 %1 -3.471693 %5 -3.162948 %10 [0.2612] 1.Fark [0.0010] -3.365784(4) ^a -2.595340 %1 -1.945081 %5 -1.614017 %10	Düzey -5.329198(5) ^b -4.073859 (%1) -3.465548 (%5) -3.159372 (%10) [0.0002]	Düzey 0.102966(4) ^b 0.216000 %1 0.146000 %5 0.119000 %10	I(0)
LİSE	Düzey -3.493856(0) ^b -4.073859 %1 -3.465548 %5 -3.159372 %10 [0.0467]	Düzey -3.497325(1) ^b -4.073859 %1 -3.465548 %5 -3.159372 %10 [0.0463]	Düzey 0.105671(5) ^b 0.216000 %1 0.146000 %5 0.119000 %10	I(0)
MESLEK	Düzey -5.082893(0) ^b -4.073859 %1 -3.465548 %5	Düzey -5.043237(5) ^b -4.073859 %1 -3.465548 %5	Düzey 0.193271(5) ^b 0.216000 %1 0.146000 %5	I(0)

	-3.159372 %10 [0.0004]	-3.159372 %10 [0.0005]	0.119000 %10	
UNI	Düzye -3.763792(0) ^c -3.512290 %1 -2.897223 %5 -2.585861 %10 [0.0048]	Düzye -3.651245(5) ^c -3.512290 %1 -2.897223 %5 -2.585861 %10 [0.0067]	Düzye 0.212868(4) ^c 0.739000 %1 0.463000 %5 0.347000 %10	I(0)
GDP	Düzye -3.451789(0) ^b -4.073859 %1 -3.465548 %5 -3.159372 %10 [0.0517] 1.Fark -10.14505(0) ^c -3.513344 %1 -2.897678 %5 -2.586103 %10 [0.0000]	Düzye -3.361619(2) ^b -4.073859 %1 -3.465548 %5 -3.159372 %10 [0.0639] 1.Fark -10.15096(1) ^c -3.513344 %1 -2.897678 %5 -2.586103 %10 [0.0000]	Düzye 0.060609(6) ^b 0.216000 %1 0.146000 %5 0.119000 %10	I(1)

Yapılan birim kök sınamaları sonucunda görülmektedir ki, KIKO ve GDP değişkenleri 1. Farkları alınmış düzeyde durağan hale gelmektedir. EIKO, ILK, LISE, MESLEK, UNI değişkenleri tüm testler için düzeyde durağan sonuç vermiştir. GDP değişkeni için ADF ve PP testinde düzeyde %10'da anlamlı sonuç verse de prob değeri istatistiki olarak anlamlı olmadığı için serinin 1. fark durağanlığı dikkate alınmıştır.

1.4. Çoklu Doğrusal Regresyon

Bağımlı değişkende meydana gelen değişimlerin birden fazla bağımsız değişken tarafında açıklandığı regresyon modellerine çoklu doğrusal regresyon modelleri denilmektedir.

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \dots + \beta_k X_{ik} + \epsilon_i \quad (4.4)$$

Çoklu doğrusal modeli genel olarak (4.4) denklemi ile gösterilebilir. Modelde (k-1) sayıda bağımsız değişken ve tahmin edilecek k sayıda parametre bulunmaktadır. Serbestlik derecesi model için (n-k)'dır. β_1 sabit parametredir ve diğer tüm değişkenler sıfır olduğunda bağımlı değişken Y'nin alacağı değerdir denebilir. Matematiksel olarak ifade edilirse, regresyon doğrusunun Y eksenini kestiği noktadır.

Bu doğrultuda $\beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ parametreleri de matematiksel olarak eğim parametreleri olarak tanımlanmaktadır. Ekonometrik olarak, her bir β değeri ilgili X değişkeninde meydana gelecek bir birimlik artışın veya azalışın bağımlı değişken Y üzerindeki etkisi, ne kadar değişime sebep olduğu olarak yorumlanmaktadır. Çoklu regresyonun hata terimi ile ilgili varsayımlar;

- Normallik varsayımı
- Sıfır ortalama
- Sabit varyans
- Otokorelasyon olmaması
- Bağımsız değişkenlerin tesadüfi değişken olmaması
- Çoklu doğrusal bağıllık olmaması
- $n > k$ olması

şeklindedir (Güriş, Çağlayan ve Güriş, 2013: 163-165).

Yukarıda ifade edilen n birimlik ana kütleden bir örnek alınarak tahmin edilecek model;

$$Y_i = \hat{B}_1 + \hat{B}_2 X_{i2} + \hat{B}_3 X_{i3} + \dots + \hat{B}_k X_{ik} + \varepsilon_i \quad (4.5)$$

şeklinde olmaktadır.

Tablo 6. Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli

Bağımlı Değişken: ΔKIKO				
Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	t-Statistic	Prob.
ΔGDP	9.271422	3.709162	2.499600	0.0145
EIKO	0.303448	0.086381	3.512894	0.0007
C	-22.01602	6.244123	-3.525878	0.0007
R ² =0.271422 F-Statistic=10.48160 (Prob= 0.000092)				
Düzeltilmiş R ² =0.189702 DW= 1.899069				

Tahmin Denklemi;

$$\Delta KIKO = C(1)*EIKO + C(2)*\Delta GDP + C(3) \quad (4.6)$$

$$\Delta KIKO = 0.303448079508 * EIKO + 9.27142153113 * \Delta \text{LNGDP} - 22.0160177823 \quad (4.7)$$

Türkiye için 2000Q2-2020Q3 dönemlerine ait 82 gözlemlilik En Küçük Kareler Yöntemi kullanılarak tahmin edilen çoklu doğrusal regresyon modeli için alınan bağımlı değişken 15 yaş üzeri kadınların işgücüne katılım oranıdır (KIKO). Kadınların işgücüne katılım oranını açıklamak için seçilen dışsal değişkenler ise 15 yaş üzeri erkeklerin işgücüne katılım oranı (EIKO) ve büyümeyi temsilen gayri safi yurt içi hâsıla (GDP) veri seti olarak belirlenmiş ve buna bağlı olarak model tahmini yapılmıştır.

Çoklu doğrusal regresyon modeli sonuçları incelendiğinde bağımsız değişkenlere ait prob değerleri 0.05'e göre anlamlı bulunmuştur. Diğer bir ifade ile değişkenlerin anlamsız olduğunu ifade eden temel hipotez reddedilmekte, alternatif hipotez kabul edilmektedir. Bu durumda parametreler, bağımlı değişken için anlamlıdır.

Anlamlı sonuç veren parametrelerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri yorumlandığında; diğer tüm değişkenler sabitken, erkek işgücüne katılım oranında meydana gelen 0.01'lik artışın, kadınların işgücüne katılım oranını 0.30 pozitif yönde arttırdığı görülmektedir. Aynı zamanda diğer değişkenler sabitken, Türkiye için gerçekleşecek 0.01'lik büyüme kadınların işgücüne katılım oranında 9.27'lik bir artış sağlamaktadır.

Modelin bütüncül anlamlılığını ifade eden F-istatistik prob değerinde 0.05'den küçük olduğu tespit edilmiştir, buna göre kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Modelde bulunun bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından ne kadar açıklandığını ifade eden R^2 değerinin 1'e yakın olması beklenir. Kurulan regresyon modeli için R^2 değeri 0.271422 olarak hesaplanmıştır. Yani erkeklerin işgücüne katılım oranı ve büyüme kadınların işgücüne katılım oranını %27 açıklamaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen çok farklı değişkenler olacağı için bu değer düşük çıkması normaldir. Bu çalışmada kullanılan veri setinin zaman aralığı açısından modele dâhil edilebilecek açıklayıcı değişken sayısının elde edilmesi kısıtlı olmuştur. Model bütüncül olarak anlamlıdır, seçilen bağımlı değişkenlerin katsayıları pozitif yönlü ve anlamlı sonuç vermiştir. Kurulan regresyon modeli için yapılan varsayım sapmalarında herhangi bir sorun görülmemiştir.

1.4.1. Varsayımdan Sapmalar

- Otokorelasyon

Hata teriminin aynı modelin diğer devre hata terimleri ile ilişkili olması durumudur, serisel korelasyon da denilmektedir (Güriş ve Çağlayan, Ekonometrik Terimler Sözlüğü , 2007: 367). Otokorelasyonun varlığı modelin yanlış tanımlandığını göstermektedir. Model kurulurken anlamlı bir değişken unutulmuş, ilişki yanlış tanımlanmış olabilir. En küçük kareler yöntemi ile tahmin edilen modellerde

değişkenlerin anlamlılıkları hakkında yanlış yorum yapılabilir, standart hatalar olması gerektiğinden düşük tahmin edilebilir (Kalaycı, 2016: 226).

- Değişen Varyans (heteroskedastisite)

Sabit varyans varsayımının geçerli olmadığı durumdur. Sabit varyans varsayımı;

$$\text{Var}(\epsilon_i) = E[\epsilon_i - E(\epsilon_i)]^2 = E(\epsilon_i^2) = \sigma^2 \quad (4.8)$$

eşitliği ile tanımlanabilir. Her bir gözlem için varyansın sabit kalması değişmemesi istenilmektedir. Değişkenler ile ilgili ölçme hatalarının yapılması, yer alması gereken ama modelde yer verilmeyen değişken olması, verilerin toplanmasında yapılan hataların varlığı değişen varyans sorununa neden olmaktadır. Değişen varyans sonucunda parametre tahmincileri sapmasız, dolayısıyla asimtotik olarak da sapmasızdır. Parametre tahmincileri etkin çalışmaz, en iyi doğrusal sapmasız tahminci değillerdir ve aralık tahminleri etkilenecek yanlış model sonuçlarına neden olmaktadır (Güriş, Çağlayan ve Güriş, 2013: 257-259).

- Çoklu Doğrusal Bağlılık

Çoklu regresyon modelinde bulunan bağımsız değişkenler arasında doğrusalilişki olması durumudur. İki veya daha fazla bağımsız değişken arasında olabilir. Çoklu doğrusal bağlılık örnekten kaynaklanmaktadır, anakütleden değil. Regresyon modelinde çoklu doğrusal bağlantı sorunu yoksa istenen tüm özelliğe sahip denebilir, bunun sebebi örneklemden kaynaklanıyor olmasıdır. Çoklu doğrusal bağlantının varlığında parametreler tahmin edilemez, sistem çözülemez (Güriş, Çağlayan ve Güriş, 2013: 292-293).

- Normallik

Anakütle hata teriminin normal dağıldığı ve doğrusal regresyon modelindeki her bir hata teriminin sıfır ortalama ve sabit varyans ile normal dağılıma sahip olma durumudur.

$$E(\varepsilon_i)=0 \quad (4.9)$$

$$E\varepsilon_i^2=\sigma^2 \quad (4.10)$$

$$E(\varepsilon_i\varepsilon_j)=0 \quad (4.11)$$

$$\varepsilon_i\sim N(0, \sigma^2) \quad (4.12)$$

Parametre tahminlerinin anlamlılığı ve aralık tahminleri için normallik varsayımı aranmaktadır. Normallik varsayımı sağlanamazsa testler ve aralık tahmini yapılamaz (Güriş, Çağlayan ve Güriş, 2013: 298-301).

Tablo 7. Varsayım Test Sonuçları

Serisel Korelasyon Breusch-Godfrey	F=0.150585	P=0.6990
Değişen Varyans Breusch-Pagan-Godfrey	F=1.984698	P=0.1442
Normallik Jarque-Bera	JB=5.926039	P=0.051663

Tahmin edilen çoklu doğrusal regresyon modelinin normallik varsayımlarını sağlayıp sağlamadığını test etmek için yapılan test sonuçları tabloda verilmiştir. Otokorelasyonun varlığını sınyan Breusch-Pagan test istatistiğinin prob değeri 0.6990 olarak hesaplanmıştır, 0.05'den büyük bir değeri olduğu için modelin hata terimleri arasında otokorelasyon bulunmamaktadır. Değişen varyans sınyaması için uygulanan Breusch-Pagan-Godfrey test sonucu prob değeri 0.1442 olarak hesaplanmıştır, 0.05'den büyük olduğu için değişen varyans sorunu yoktur, sabit varyans varsayımı geçerlidir. Normallik varsayımı için Jarque-Bera prob değeri 0.051663>0.05 olduğundan model normallik varsayımını da sağlamaktadır. Modelin açıklayıcı değişkenleri arasında bir

ilişkinin olup olmadığını açıklamak için tahmin varsayımlarından çoklu doğrusal bağlantı sorununa bakılmalıdır.

Tablo 8. VIF Sonuçları

Variance Inflation Factors			
Değişkenler	Katsayı	Uncentered VIF	Centered VIF
ΔGDP	13.75788	1.127559	1.014235
EIKO	0.007462	2164.541	1.014235
C	38.98907	2160.930	NA

Çoklu doğrusal bağlantının etkinliğini sınamak için VIF değeri genel olarak 5 ile karşılaştırılır. VIF değerinin 5'ten büyük çıkması sonucunda çoklu doğrusal bağlılık önemlidir yorumu yapılabilir. Tahmin edilen modelimizin değişkenleri için VIF değeri 5'ten küçük sonuç verdiği için çoklu doğrusal bağlantı sorunu yoktur.

4.5. ARDL Eşbütünleşme Analizi

Eşbütünleşme testlerinin genel olarak ortak özelliği zaman serilerinin aynı mertebeden durağan olması koşuluna dayanmaktadır. Engel-Granger(1987) eşbütünleşme ilişkisini EKK tahmin denklemlerinin kalıntılarının aynı dereceden entegre serilerden elde edilmesi koşulu ile sınamaktadır. Johansen ise aynı dereceden durağan seriler arasındaki vektörel eşbütünleşmeyi ele amaktadır. Paseran, Shin ve Smith (PSS) (2001) eşbütünleşme ilişkisini $I(0)$ ve $I(1)$ zaman serilerinde de sağlam sonuçlar verdiğini açıklayan otoregresif dağıtılmış gecikme (Auto-Regressive Distributed Lag, ARDL) modelini ortaya koymuşlardır (Mert ve Çağlar, 2019: 279-285).

Model 1, sabitsizve trendsiz model (no constant, no trend)

$$\begin{aligned} \Delta Y_t = & b_0 Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k b_j x_{j, t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} c_{0,i} \Delta y_{t-i} + \sum_{j=1}^k \sum_{l_j=1}^{q_{j-1}} c_{j,l_j} \Delta x_{j,t-l_j} \\ & + \sum_{j=1}^k d_j \Delta x_{j,t} + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (4.13)$$

Modelden elde edilen hata düzeltme denklemi;

$$EC_t = y_t - \sum_{j=1}^k \frac{b_j}{b_0} x_{j,t} \quad (4.14)$$

$$H_0: b_0 = b_j = 0, \forall_j \quad (4.15)$$

(eşbütünleşme yoktur)

Model 2, kısıtlı sabitli ve trendsiz model (restricted constant and no trend)

$$\begin{aligned} \Delta Y_t = & a_0 + b_0 Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k b_j x_{j, t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} c_{0,i} \Delta y_{t-i} + \sum_{j=1}^k \sum_{l_j=1}^{q_{j-1}} c_{j,l_j} \Delta x_{j,t-l_j} \\ & + \sum_{j=1}^k d_j \Delta x_{j,t} + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (4.16)$$

Modelden elde edilen hata düzeltme denklemi;

$$EC_t = y_t - \sum_{j=1}^k \frac{b_j}{b_0} x_{j,t} - \frac{a_0}{b_0} \quad (4.17)$$

$$H_0:a_0=b_0=b_j=0, \forall_j \quad (4.18)$$

(eşbütünleşme yoktur)

Model 3, sabitli ve trendsiz model (unrestricted constant an no trend)

$$\Delta Y_t = a_0 + b_0 Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k b_j x_{j,t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} c_{0,i} \Delta y_{t-i} + \sum_{j=1}^k \sum_{l_j=1}^{q_{j-1}} c_{j,l_j} \Delta x_{j,t-l_j} + \sum_{j=1}^k d_j \Delta x_{j,t} + \varepsilon_t \quad (4.19)$$

Modelden elde edilen hata düzeltme denklemi;

$$EC_t = y_t - \sum_{j=1}^k \frac{b_j}{b_0} x_{j,t} \quad (4.20)$$

$$H_0:b_0=b_j=0, \forall_j \quad (4.21)$$

(eşbütünleşme yoktur)

Model 4, sabitli ve ksıtlı model (unrestricted constant and restricted trend)

$$\Delta Y_t = a_0 + a_1 + b_0 Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k b_j x_{j,t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} c_{0,i} \Delta y_{t-i} + \sum_{j=1}^k \sum_{l_j=1}^{q_{j-1}} c_{j,l_j} \Delta x_{j,t-l_j} + \sum_{j=1}^k d_j \Delta x_{j,t} + \varepsilon_t \quad (4.22)$$

Modelden elde edilen hata düzeltme denklemi;

$$EC_t = y_t - \sum_{j=1}^k \frac{b_j}{b_0} x_{j,t} - \frac{a_0}{b_0} t \quad (4.23)$$

$$H_0: a_1 = b_0 = b_j = 0, \forall_j \quad (4.24)$$

(eşbütünleşme yoktur)

Model 5, sabitli ve trendli model (unrestricted constant and unrestricted trend)

$$\begin{aligned} \Delta Y_t = & a_0 + a_1 + b_0 Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k b_j x_{j,t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} c_{0,i} \Delta y_{t-i} + \sum_{j=1}^k \sum_{l_j=1}^{q_{j-1}} c_{j,l_j} \Delta x_{j,t-l_j} \\ & + \sum_{j=1}^k d_j \Delta x_{j,t} + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (4.25)$$

Modelden elde edilen hata düzeltme denklemi;

$$EC_t = y_t - \sum_{j=1}^k \frac{b_j}{b_0} x_{j,t} \quad (4.26)$$

$$H_0: b_0 = b_j = 0, \forall_j \quad (4.27)$$

(eşbütünleşme yoktur)

Zaman serileri için birim kök süreçleri I(0) ve I(1) çıktığında, yukarıda verilen 5 farklı hata düzeltme modelinden biri seçilir ve eşbütünleşme analizi yapılır. Uygun

gecikme uzunluğu ile tahmin edilen ARDL modelinin alıntılarında serisel korelasyon ve değişen varyans durumu sınanır. Spesifikasyon, normallik ve parametre istikrarları da sınılandıktan sonra tüm varsayımlar sağlanırsa, sınır testi yapılarak eşbütünleşme ilişkisi test edilir. Eşbütünleşme ilişkisi yoksa analiz sona erer, var ise uzun dönem (long-run estimation) ve kısa dönem (short-run estimation) tahminleri için hata düzeltme modeli tahmin edilir. Tahmin edilen model için hata düzeltme katsayısının negatif ve anlamlı olması beklenir (Mert ve Çağlar, 2019:279-285).

4.5.1. Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranı ARDL Analizi

Yapılan analizlere göre; Kadın İşgücüne Katılım Oranı (UNI) ve büyümeyi temsilen alınan Gayri Safi Yurtiçi Hasılı (GDP) değişkeni 1.farkta I(1) durağan çıkmıştır. Erkek işgücüne katılım oranı (EIKO) değişkenleri ise düzeyde durağan I(0) olarak belirlenmiştir. ARDL(p, q₁, q₂) model tahmini için maksimum gecikme uzunluğu 8 olarak alınarak, 648 model arasından en iyisine AIC kriterine göre ARDL(5,0,1) olarak karar verilmiştir.

Tablo 9. ARDL (5,0,1) Sınır Testi

F-İstatistiği= 7.872952 k=2			Kritik Değerler		
Anlam Düzey Oranı	Alt Sınır I(0)	Üst Sınır I(1)			
%1	5.407	6.783			
%5	3.94	5.043			
%10	3.26	4.247			
t-İstatistiği= -4.624975					
%1	-3.43	-4.1			
%2.5	-3.13	-3.8			
%5	-2.86	-3.53			
%10	-2.57	-3.21			

Hesaplanan F istatistik değeri %1, %5, %10 anlam düzeyindeki üst sınır değerlerinden büyük olduğu için eşbütünleşme yoktur temel hipotezi reddedilir. Eşbütünleşmenin geçerli olup olmadığını sınamak için de t-istatistik değerine bakılır. t-sınır testi için $t = -4.624975$ olarak hesaplanmıştır ve bu istatistik mutlak değerce tüm yanılma düzeylerinde üst kritik değerin mutlak değerlerinden büyük olduğu için eşbütünleşme geçerlidir. Kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme arasında uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 10. ARDL (5,0,1) Model Tahmini

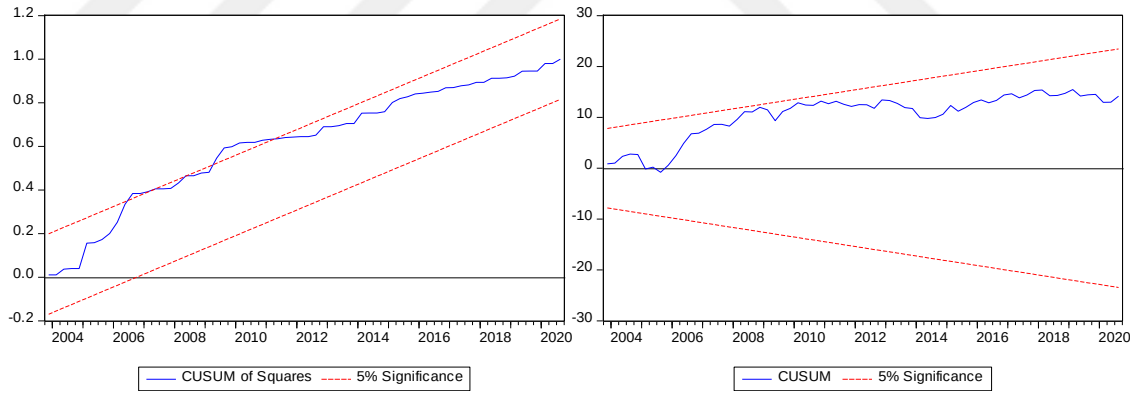
Bağımlı Değişken: $\Delta KIKO$			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
$\Delta KIKO(-1)$	0.066782	0.576233	0.5664
$\Delta KIKO(-2)$	-0.296910	-2.958984	0.0042
$\Delta KIKO(-3)$	-0.186527	-1.981660	0.0516
$\Delta KIKO(-4)$	0.302308	3.251056	0.0018
$\Delta KIKO(-5)$	-0.256862	-2.560769	0.0127
ΔGDP	1.863491	0.636356	0.5267
$EIKO$	0.476904	5.565271	0.0000
$EIKO(-1)$	-0.260865	-2.626088	0.0107
C	-15.51031	-2.154732	0.0347
$R^2=0.643135$ $F=15.31852$ (Prob=0.000000) $DW=2.072382$			

ARDL (5,0,1) modeli incelendiğinde; KIKO'nun ikinci ve beşinci gecikmeli değerinin cari değerini anlamlı ve negatif yönde, dördüncü gecikmeli değerinin ise anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bağımsız değişken EIKO cari ve gecikmeli değeri bağımlı değişken KIKO'yu anlamlı ve pozitif yönde etkilerken, GDP pozitif ancak istatistiki olarak anlamlı sonuç vermemiştir.

Tablo 11. ARDL (5,0,1) Varsayımlar

Serisel Korelasyon Breusch-Godfrey	F=1.044464	P=0.3914
Değişen Varyans Breusch-Pagan-Godfrey	F=1.659255	P=0.1246
Model Spesifikasyonu Ramsey RESET	F=0.205564	P= 0.6517
Normallik Jarque-Bera	JB=1.575467	P=0.454875

Yapılan tanı testlerine göre prob değerlerinin 0.05 den büyük çıktığı görülmektedir. Modelde serisel korelasyon, değişen varyans, spesifikasyon ve normallik sorunları olmadığı görülmektedir.

**Grafik 25. ARDL(5,0,1) CSUM-CSUMQ**

CSUM ve CSUMQ grafiklerine göre tahmin edilen parametrelerin istikrarlı olup olmadıkları sınanmaktadır. Kesikli çizgilerin %95 güven sınırını düz çizginin parametre tahminlerini gösterdiği grafiklerde, parametreler güven sınırları içerisinde kaldığından istikrar koşulu sağlanmaktadır. CSUMQ testinde 2009-2010 yıllarında bir taşma bulunmaktadır. Bu taşmayıışgücü ve GSYİH verilerinin, mevcut döneme yansıyan ekonomik krizden etkilenmesi ile açıklamak mümkündür.

Tablo 12. ARDL(5,0,1) Uzun Dönem Katsayıları

Bağımlı Değişken= $\Delta KIKO$			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
ΔGDP	1.359013	0.616420	0.5397
EIKO	0.157554	0.061361	0.0124

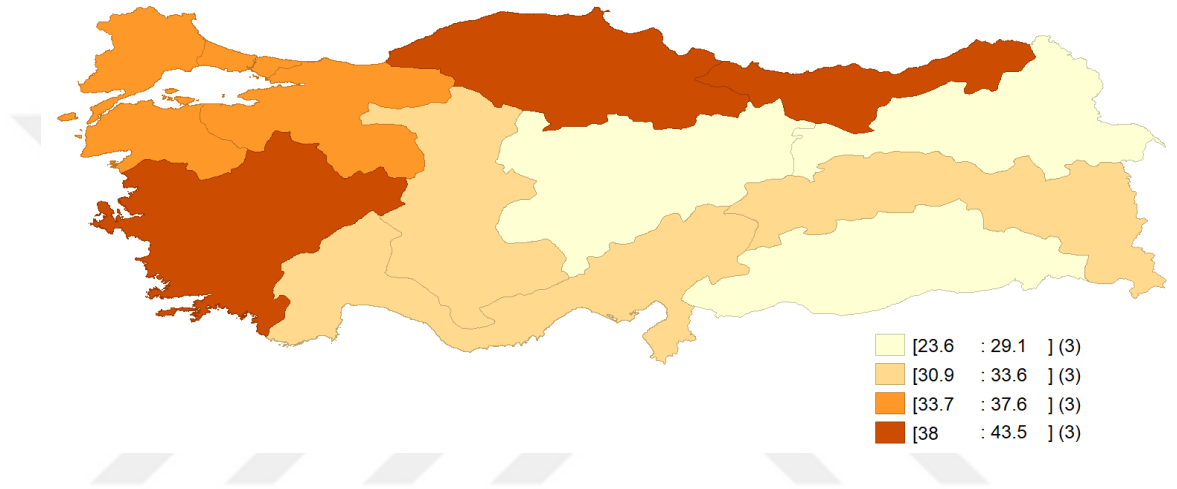
Uzun dönemde erkek işgücüne katılım oranının, kadın işgücüne katılım oranına pozitif ve anlamlı etkisi görülmektedir. Büyüme değişkeni GSYİH pozitif etkili, ancak istatistiki olarak anlamlı sonuç vermemiştir. Uzun dönemde erkek işgücüne katılım oranında meydana gelecek %1'lik artış kadınların işgücüne katılım oranını %15 arttıracaktır.

Tablo 13. ARDL(5,0,1) Hata Düzeltme Modeli

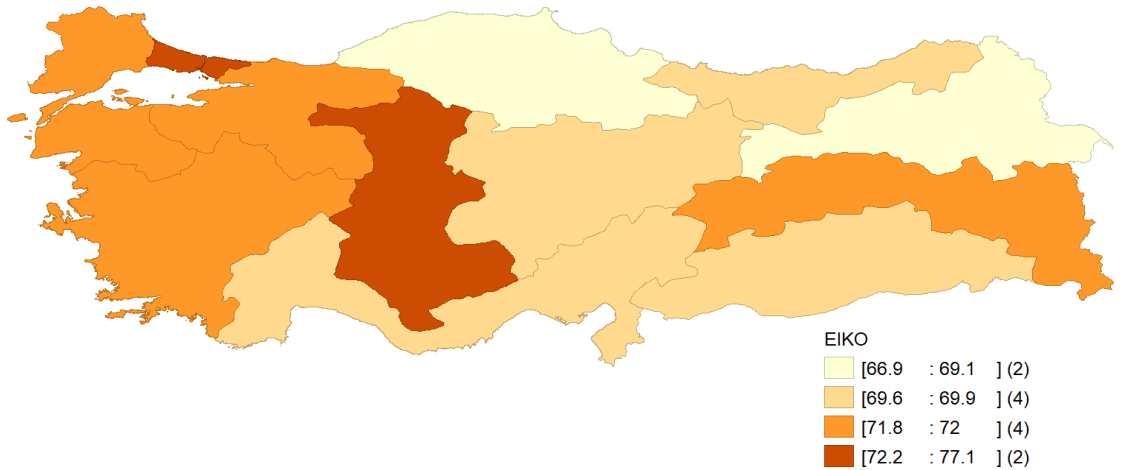
Bağımlı Değişken= $\Delta KIKO$			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
C	-15.51031	-4.928308	0.0000
$\Delta KIKO(-1)$	0.437992	-1.803609	0.0757
$\Delta KIKO(-2)$	0.141082	0.764523	0.4472
$\Delta KIKO(-3)$	-0.045445	-0.337869	0.7365
$\Delta KIKO(-4)$	0.256862	2.675237	0.0093
DEIKO	0.476904	6.461072	0.0000
CointEq(-1)	-1.371209	-4.930875	0.0000
R ² =0.486118 DW=2.092321 F-statistic= 56.01044 (Prob= 0.000000)			

Hata Düzeltme mekanizmasının çalışması için hata düzeltme katsayısının negatif ve istatistiki olarak anlamlı olması gerekmektedir. CointEq(-1)= -1.371209 negatif ve istatistiki olarak (prob 0.0000<0.05) anlamlı çıkmıştır. Hata düzeltme katsayısı kısa dönemde yaşanan bir şok sonrasında uzun dönem dengesine dönüş ayarlanma hızını

gösterdiğinden, bir önceki dönemde kadın işgücüne katılım oranında yaşanan dengesizliğin %13'lük kısmının cari dönemde düzeltilerek uzun dönem dengesine ulaştığını ifade etmektedir. Uzun dönemde kadın işgücüne katılım oranını pozitif yönde etkileyen erkeklerin işgücüne katılım oranının, kısa dönemde de pozitif yönlü etkisi olduğunu görülmektedir. Uzun dönemde istatistiki olarak anlamlı olmayan ancak etkisi görülen büyüme değişkeni GSYİH etkisi kısa dönemde kaybolmuştur.



Harita 16. Düzey-1 Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)



Harita 17. Düzey-1 Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)

2019 yılı için Düzey-1 kadın-erkek işgücüne katılım oranı haritası incelediğinde, yapılan ekonometrik analizi destekler sonuç görülmektedir. Batı Karadeniz (TR8) bölgesi dışında erkek işgücüne katılımın yüksek olduğu bölgeler için kadın işgücüne katılım

oranın da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılım oranının çok altında kalsa da, erkek işgücüne katılım oranından negatif yönde etkilenmemektedir.

4.5.2 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranı ARDL Analizi

- İlköğretim Mezunu Kadın İşgücüne Katılım

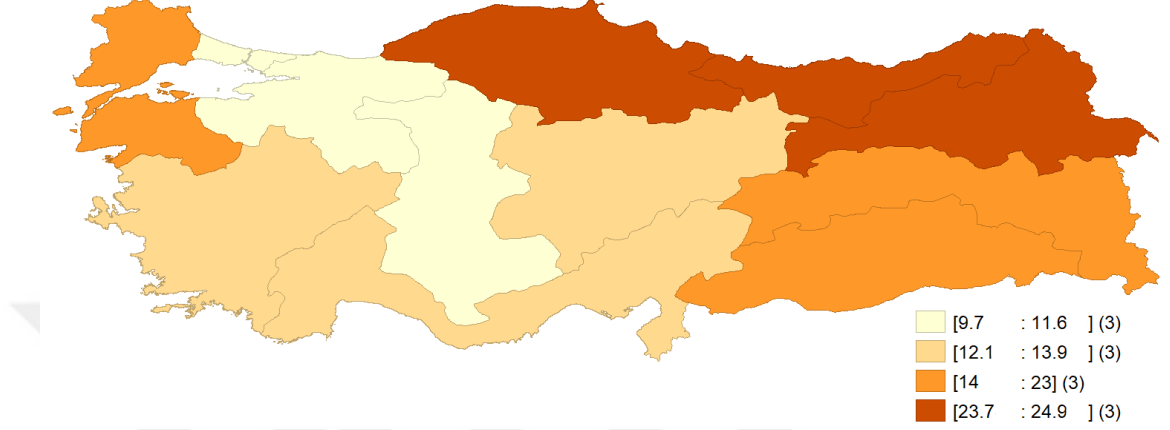
İlköğretim Mezunu Kadın İşgücüne Katılım Oranı, Erkek İşgücüne Katılım Oranı ve Büyüme İlişkisi arasındaki ilişki ARDL Eşbütünleşme yaklaşımına göre analiz edilmiştir.

Genel Lise Kadın İşgücüne Katılım Oranı (ILK) ve Erkek işgücüne Katılım Oranı (EIKO) değişkenleri düzeyde durağan $I(0)$ olarak belirlenmiştir. Büyümeyi temsilen alınan Gayri Safi Yurtiçi Hasılı (GDP) değişkeni 1.farkta $I(1)$ durağan çıkmıştır. ARDL(p, q1, q2) model tahmini için maksimum gecikme uzunluğu 8 olarak alınarak 648 model arasından en iyisine AIC kriterine göre ARDL(5,0,4) olarak karar verilmiştir.

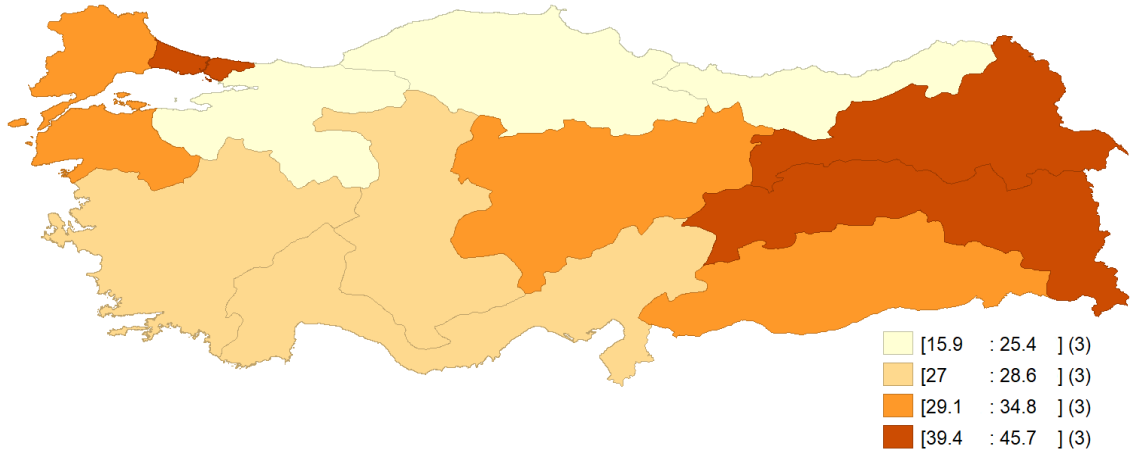
Tablo 14. ARDL(5,0,4) Sınır Testi

F-İstatistiği= 2.718635k=2			Kritik Değerler		
Anlam Düzey Oranı		Alt Sınır I(0)		Üst Sınır I(1)	
%1		6.73		8.053	
%5		5.067		6.103	
%10		4.307		5.223	
t-İstatistiği= -2.430840					
%1		-3.96		-4.53	
%2.5		-3.65		-4.2	
%5		-3.41		-3.95	
%10		-3.13		-3.63	

Sınır testi F-istatistik ve t-istatistik değerleri hesaplanan üst sınır değerlerinden küçük olduğu için ilköğretim mezunu kadın işğücüne katılım oranı, erkek işğücüne katılım oranı ve büyüme arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmamaktadır.



Harita 18. Düzey-1 Okuma Yazma Bilmeyen Kadın İşğücüne Katılım Oranı (%)



Harita 19. Düzey-1 Okuma Yazma Bilmeyen Erkek İşğücüne Katılım Oranı (%)

Düzey-1 bölgeleri için 2019 yılına ait okuma yazma bilmeyen kadın ve erkek işğücüne katılım oranı haritaları sırasıyla verilmiştir. Batı ve Doğu Karadeniz (TR8, TR9) bölgesinde tarım yoğun bir iktisadi faaliyet olduğu görölmekte ve genelde kadın işğücü tarım alanında ücretsiz aile işçisi ya da mevsimsel işçi olarak istihdam edilmektedir. Aynı bölgeler için erkek işğücüne katılım oranının oldukça düşük olduğu görölmektedir. Bunun yanında Kuzeydoğu Anadolu (TRA), Doğu Marmara (TR4) ve Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgeleri için kadın işğücüne katılım oranı ve erkek işğücüne katılım

arasında doğrusal bir ilişki görülmektedir. Okuma yazma bilmeyen kadının işgücüne katılım oranı endüstrinin gelişmiş olduğu İstanbul (TR1) bölgesinde, okuma yazma bilmeyen erkek işgücüne katılımın tersi yönünde bir sonuç vermiştir.

- Genel Lise Mezunu Kadın İşgücüne Katılım

Genel Lise Mezunu Kadın İşgücüne Katılım Oranı, Erkek İşgücüne Katılım Oranı ve Büyüme İlişkisi arasındaki ilişki ARDL Eşbütünleşme yaklaşımına göre analiz edilmiştir.

Genel Lise Kadın İşgücüne Katılım Oranı (UNI) ve Erkek işgücüne Katılım Oranı (EIKO) değişkenleri düzeyde durağan $I(0)$ olarak belirlenmiştir. Büyüme yi temsilen alınan Gayri Safi Yurtiçi Hasılı (GDP) değişkeni 1.farkta $I(1)$ durağan çıkmıştır. ARDL(p, q1, q2) model tahmini için maksimum gecikme uzunluğu 8 olarak alınarak 729 model arasından en iyisine AIC kriterine göre ARDL(1,0,0) olarak karar verilmiştir.

Tablo 15. ARDL(1,0,0) Sınır Testi

F-İstatistiği= 9.705637k=2		Kritik Değerler	
Anlam Düzey Oranı	Alt Sınır I(0)	Üst Sınır I(1)	
%1	6.73	8.053	
%5	5.067	6.103	
%10	4.307	5.223	
t-İstatistiği= -5.079110			
%1	-3.96	-4.53	
%2.5	-3.65	-4.2	
%5	-3.41	-3.95	
%10	-3.13	-3.63	

Hesaplanan F istatistik değeri %1, %5, %10 anlam düzeyindeki üst sınır değerlerinden büyük olduğu için eşbütünleşme yoktur temel hipotezi reddedilir. Eşbütünleşmenin geçerli olup olmadığını sınamak için de t-istatistik değerine bakılmaktadır. t-sınır testi için $t = -5.079110$ olarak hesaplanmıştır ve bu istatistik mutlak

değerce tüm yanılma düzeylerinde üst kritik değerin mutlak değerlerinden büyük olduğu için eşbütünleşme geçerlidir. Yüksekokul veya fakülte mezunu kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme arasında uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 16. ARDL(1,0,0) Model Tahmini

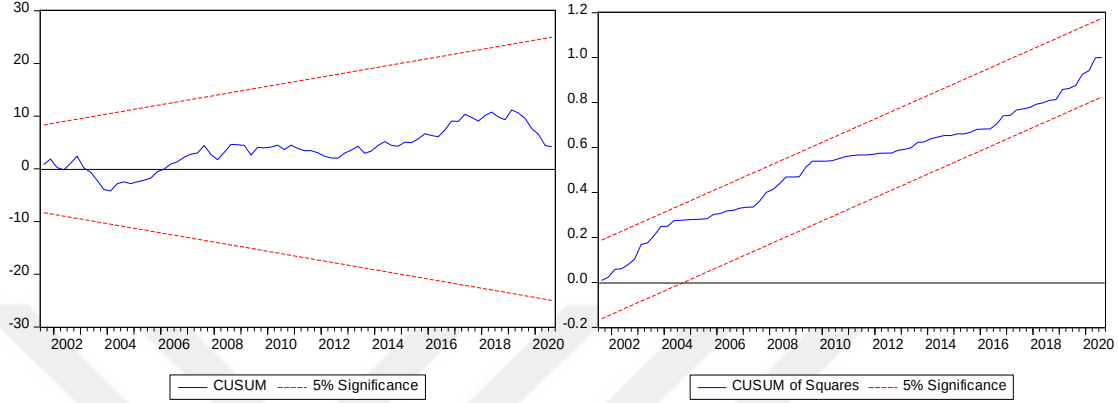
Bağımlı Değişken: LİSE			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
LİSE(-1)	0.520309	5.509191	0.0000
EİKO	0.378279	3.846314	0.0002
ΔGDP	-1.687095	-0.470536	0.6393
@TREND	0.054416	4.502489	0.0000
C	-15.11383	-2.362138	0.0207
R ² =0.848308 F=107.6518 (Prob=0.000000) DW=1.988337			

Tahmin sonuçları incelendiğinde trend etkinin pozitif ve anlamlı etkisi aynı zamanda negatif bir sabit etkinin olduğu yorumu yapılabilir. LİSE değişkeninin bir gecikmeli değeri cari değerine anlamlı pozitif yönde etki etmektedir. GDP değişkeni istatistiki olarak anlamlı sonuç vermemiştir. EİKO değişkeninin bağımlı değişken KİKO'ya etkisi anlamlı ve pozitif yöndedir.

Tablo 17. ARDL(1,0,0) Varsayımlar

Serisel Korelasyon	F=0.240359	P=0.9146
Breusch-Godfrey		
Değişen Varyans	F=0.814120	P=0.5200
Breusch-Pagan-Godfrey		
Model Spesifikasyonu	F=0.035129	P= 0.8518
Ramsey RESET		
Normallik	JB=1.446618	P=0.485144
Jarque-Bera		

Yapılan tanı testlerine göre prob değerlerinin 0.05 den büyük çıktığı görülmektedir. Modelde serisel korelasyon, değişen varyans, spesifikasyon ve normallik sorunları olmadığı görülmektedir.



Grafik 26. ARDL(1,0,0) CSUM-CSUMQ

CSUM ve CSUMQ grafiklerine göre tahmin edilen parametrelerin istikrarlı olup olmadıkları sınanmaktadır. Kesikli çizgilerin %95 güven sınırını düz çizginin parametre tahminlerini gösterdiği grafiklerde, parametreler güven sınırları içerisinde kaldığından istikrar koşulu sağlanmaktadır.

Tablo 18. ARDL(1,0,0) Uzun Dönem Katsayıları

Bağımlı Değişken= LİSE			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
Δ GDP	-3.517046	-0.478203	0.6339
EİKO	0.788588	4.178991	0.0001

Uzun dönemde büyümenin lise mezunu kadın işgücüne katılım oranına anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Erkek işgücüne katılım oranı anlamlı ve pozitif yönde bir etki göstermektedir. Uzun dönemde erkek işgücünde yaşanan %1’lik artış lise mezunu kadın işgücüne katılım oranını %78 arttırmaktadır.

Tablo 19. ARDL(1,0,0) Hata Düzeltme Modeli

Bağımlı Değişken= LİSE			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
C	-15.11383	-5.391320	0.0000
@TREND	0.054416	4.638639	0.0000
CointEq(-1)	-0.479691	-5.465637	0.0000
R ² =0.276299 F=15.08054 (Prob=0.000003) DW=1.988337			

Hata Düzeltme mekanizmasının çalışması için hata düzeltme katsayısının negatif ve istatistiki olarak anlamlı olması gerekmektedir. CointEq(-1)= -0.479691 negatif ve istatistiki olarak anlamlı (prob=0.0000< 0.05) çıkmıştır. Ancak kısa dönemde bağımsız değişken olarak modele dâhil edilen erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme değişkeninin genel lise mezunu kadın işgücüne katılımı üzerine bir etkisi görülmemektedir. Trend ve sabit bir etkinin varlığından söz edebilmek mümkündür. Hata düzeltme katsayısının yorumu ile genel lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranında yaşanan dengesizliğin %47'lik kısmının cari dönemde düzeltilerek uzun dönem dengesine ulaşmaktadır.

- Lise Dengi Meslek Okulu Mezunu Kadın İşgücüne Katılım

Lise Dengi Meslek Okulu Mezunu Kadın İşgücüne Katılım Oranı, Erkek İşgücüne Katılım Oranı ve Büyüme İlişkisi arasındaki ilişki ARDL Eşbütünleşme yaklaşımına göre analiz edilmiştir.

Lise Dengi Meslek Okulu Mezunu Kadın İşgücüne Katılım Oranı (MESLEK) ve Erkek işgücüne Katılım Oranı (EIKO) değişkenleri düzeyde durağan I(0) olarak belirlenmiştir. Büyüme yi temsilen alınan Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GDP) değişkeni 1.farkta I(1) durağan çıkmıştır. ARDL(p, q₁, q₂) model tahmini için maksimum gecikme uzunluğu 8 olarak alınarak 648 model arasından en iyisine AIC kriterine göre ARDL(1,2,0) olarak karar verilmiştir.

Tablo 20. ARDL(1,2,0) Sınır Testi

F-İstatistiği= 8.718037 k=2			Kritik Değerler		
Anlam Düzey Oranı		Alt Sınır I(0)		Üst Sınır I(1)	
%1		6.73		8.053	
%5		5.067		6.103	
%10		4.307		5.223	
t-İstatistiği= -4.727522					
%1		-3.96		-4.53	
%2.5		-3.65		-4.2	
%5		-3.41		-3.95	
%10		-3.13		-3.63	

Hesaplanan F istatistik değeri %1, %5, %10 anlam düzeyindeki üst sınır değerlerinden büyük olduğu için eşbütünleşme yoktur temel hipotezi reddedilir. Eşbütünleşmenin geçerli olup olmadığını sınamak için de t-istatistik değerine bakılmaktadır. t-sınır testi için $t = -4.727522$ olarak hesaplanmıştır ve bu istatistik mutlak değerce tüm yanılma düzeylerinde üst kritik değerin mutlak değerlerinden büyük olduğu için eşbütünleşme geçerlidir. Lise dengi meslek okul mezunu kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme arasında uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

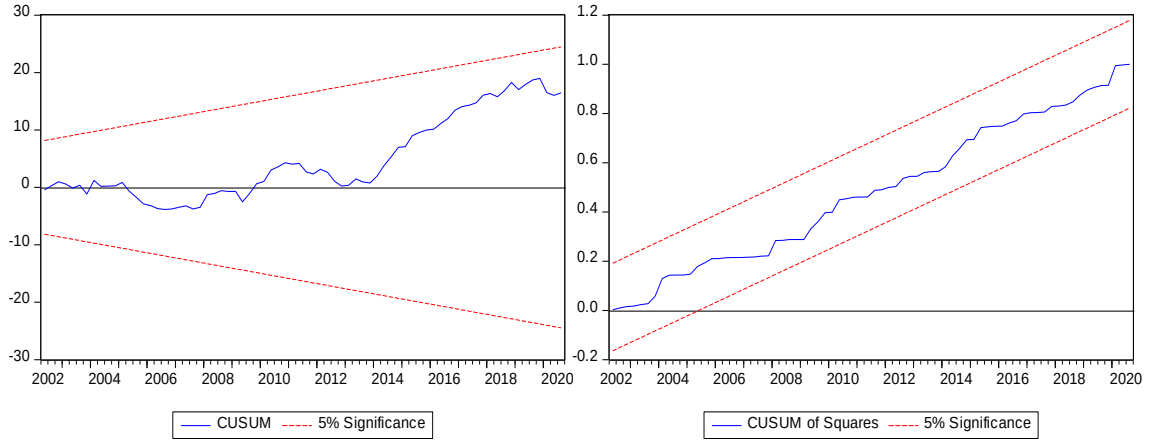
Tablo 21. ARDL(1,2,0) Model Tahmini

Bağımlı Değişken: MESLEK			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
MESLEK(-1)	0.554188	5.876777	0.0000
EIKO	0.754325	5.905547	0.0000
EIKO(-1)	-0.267495	-1.683195	0.0966
EIKO(-2)	-0.220976	-1.660008	0.1011
ΔGDP	3.364455	0.787647	0.4334
@TREND	0.025699	0.008584	0.0037
C	-2.777467	-0.270303	0.7877
R ² =0.687068 F=27.07881 (Prob=0.000000) DW=2.084031			

ARDL (1,2,0) modelinin tahmin sonuçlarına göre, MESLEK bağımlı değişkeninin birinci gecikmesi cari değerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Büyüme değişkeni GDP istatistiki olarak anlamlı sonuç vermemektedir. Trend etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bağımsız değişkenlerden erkek işgücüne katılım oranı, cari değeri lise dengi meslek okulu mezunu kadın işgücüne katılım oranını anlamlı ve pozitif yönde etilerken birinci ve ikinci gecikmede anlamlı bir etki görülmemektedir. Cari EIKO'da meydana gelecek %1'lik değişim, lise dengi meslek okulu mezunu kadın işgücüne katılım oranını %75 arttırmaktadır.

Tablo 22. ARDL(1,2,0) Varsayımlar

Serisel Korelasyon Breusch-Godfrey	F=0.862216	P=0.4911
Değişen Varyans Breusch-Pagan-Godfrey	F=0.604700	P=0.7257
Model Spesifikasyonu Ramsey RESET	F=0.880526	P= 0.3512
Normallik Jarque-Bera	JB=3.820715	P=0.148027



Grafik 27. ARDL(1,2,0) CSUM-CSUMQ

Yapılan tanı testlerine göre prob değerlerinin 0.05 den büyük çıktığı görülmektedir. Modelde serisel korelasyon, değişen varyans, spesifikasyon ve normallik sorunları olmadığı görülmektedir. CSUM ve CSUMQ grafiklerine göre tahmin edilen parametrelerin istikrarlı olup olmadıkları sınanmaktadır. Kesikli çizgilerin %95 güven sınırını düz çizginin parametre tahminlerini gösterdiği grafiklerde, parametreler güven sınırları içerisinde kaldığından istikrar koşulu sağlanmaktadır.

Tablo 23. ARDL(1,2,0) Uzun Dönem Katsayıları

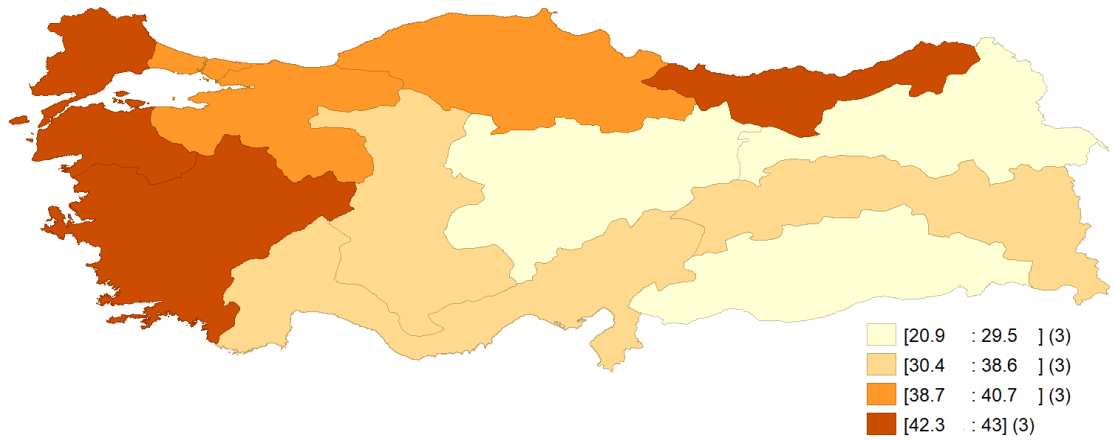
Bağımlı Değişken= MESLEK			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
EIKO	0.596336	1.924183	0.0582
Δ GDP	7.546806	0.765466	0.4464

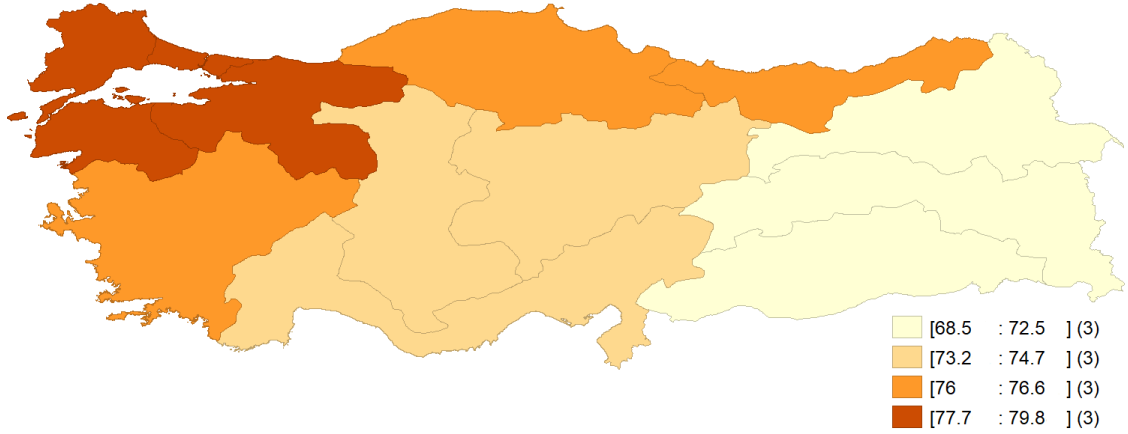
Büyüme değişkeni uzun dönem için istatistiki olarak anlamlı bir sonuç vermemektedir. Erkek işgücüne katılım oranı %10'a göre anlamlı, %5'e göre anlamlı sonuç vermemiştir. %10'a göre MESLEK değişkenine etkisi uzun dönemde pozitif yönlüdür. Trend ve sabit etkinin uzun dönemde olmadığı görülmektedir.

Tablo 24. ARDL(1,2,0) Hata Düzeltme Modeli

Bağımlı Değişken= MESLEK			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
C	-2.777467	-4.661827	0.0000
@TREND	0.025699	3.400472	0.0011
DEIKO	0.754325	-6.730001	0.0000
DEIKO(-1)	0.220976	1.952506	0.0547
CointEq(-1)	-0.445812	-5.182758	0.0000
R ² =0.503401		F=19.26028 (Prob=0.000000)	
		DW=2.084031	

Hata düzeltme katsayısı CointEq(-1)= -0.44 negatif ve istatistiki olarak (prob=0.0000<0.05) anlamlı olduğu için hata düzeltme mekanizmasının çalıştığı söylenilebilmektedir. Lise dengi meslek okulu mezunu kadın işgücüne katılım oranında yaşanan kısa dönemli şok etkisinin %44'ünün cari dönemde düzelecektir. Kısa dönemde lise dengi meslek okulu mezunu kadın işgücüne katılım oranı üzerinde sabit ve trend etkisi anlamlı sonuç vermiştir. Büyüme değişkenin etkisinin görülmemiş, erkek işgücüne katılım oranının kısa dönemde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

**Harita 20. Düzey-1 Lise ve Meslek Lisesi Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)**



Harita 21. Düzey-1 Lise ve Meslek Lisesi Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)

2019 yılına ait lise ve meslek lisesi mezunu kadın erkek işgücüne katılım oranının bölgesel dağılımı incelendiğinde, yapılan ARDL analizini destekler sonuçlar görülmektedir. Erkek işgücüne katılım oranının dağılımı ile kadın işgücüne katılım oranı paralellik göstermektedir.

- Yüksekokul veya Fakülte Mezunu Kadın İşgücüne Katılım

Yüksekokul veya Fakülte Mezunu Kadın İşgücüne Katılım Oranı, Erkek İşgücüne Katılım Oranı ve Büyüme İlişkisi arasındaki ilişki ARDL Eşbütünleşme yaklaşımına göre analiz edilmiştir.

Yüksekokul veya Fakülte Mezunu Kadın İşgücüne Katılım Oranı (UNI) ve Erkek işgücüne Katılım Oranı (EIKO) değişkenleri düzeyde durağan $I(0)$ olarak belirlenmiştir. Büyümeyi temsilen alınan Gayri Safi Yurtiçi Hasılı (GDP) değişkeni 1.farkta $I(1)$ durağan çıkmıştır. ARDL(p, q1, q2) model tahmini için maksimum gecikme uzunluğu 8 olarak alınarak, 648 model arasından en iyisine AIC kriterine göre ARDL(5,3,0) olarak karar verilmiştir.

Tablo 25. ARDL(5,3,0) Sınır Testi

F-İstatistiği= 11.40661 k=2		Kritik Değerler
Anlam Düzey Oranı	Alt Sınır I(0)	Üst Sınır I(1)
%1	5.407	6.783
%5	3.94	5.043
%10	3.26	4.247
t-İstatistiği= -5.936439		
%1	-3.43	-4.1
%2.5	-3.13	-3.8
%5	-2.86	-3.53
%10	-2.57	-3.21

Hesaplanan F istatistik değeri %1, %5, %10 anlam düzeyindeki üst sınır değerlerinden büyük olduğu için eşbütünleşme yoktur temel hipotezi reddedilir. Eşbütünleşmenin geçerli olup olmadığını sınamak için de t-istatistik değerine bakılmaktadır. t-sınır testi için $t = -5.936439$ olarak hesaplanmıştır ve bu istatistik mutlak değerce tüm yanılma düzeylerinde üst kritik değerin mutlak değerlerinden büyük olduğu için eşbütünleşme geçerlidir. Yüksekokul veya fakülte mezunu kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme arasında uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisi bulunmaktadır.

Tablo 26. ARDL(5,3,0) Model Tahmini

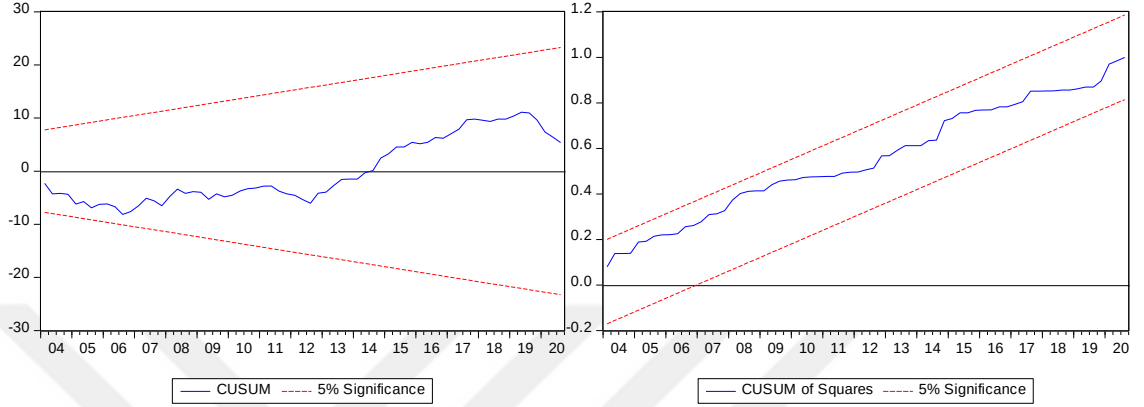
Bağımlı Değişken: UNI			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
UNI(-1)	0.558964	5.337702	0.0000
UNI(-2)	-0.037890	-0.306118	0.7605
UNI(-3)	-0.108968	-0.893493	0.3748
UNI(-4)	-0.087059	-0.708865	0.4809
UNI(-5)	0.341820	3.160385	0.0024
ΔGDP	2.914245	0.779367	0.4385
ΔGDP(-1)	-4.842916	-1.097669	0.2763
ΔGDP(-2)	10.72310	2.180249	0.0328
ΔGDP(-3)	-8.174919	-1.681943	0.0972
EIKO	0.543320	5.566649	0.0000
C	-15.74418	-1.431803	0.1568
R ² =0.642517 F=12.04217 (Prob=0.000000) DW=2.092321			

ARDL (5,3,0) modeli incelendiğinde, UNI bağımlı değişkeninin birinci ve beşinci gecikmeli değerinin cari değerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir. GDP değişkeninin ikinci gecikmede anlamlı ve etkisinin EIKO'nun cari değerinin anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 27. ARDL(5,3,0) Varsayımlar

Serisel Korelasyon Breusch-Godfrey	F=0.874054	P=0.4846
Değişen Varyans Breusch-Pagan-Godfrey	F=0.675091	P=0.7435
Model Spesifikasyonu Ramsey RESET	F=1.032336	P= 0.3057
Normallik Jarque-Bera	JB=0.817570	P=0.664457

Yapılan tanı testlerine göre, prob değerlerinin 0.05 den büyük çıktığı görülmektedir. Modelde serisel korelasyon, değişen varyans, spesifikasyon ve normallik sorunları görülmemektedir.



Grafik 28. ARDL(5,3,0) CSUM-CSUMQ

CSUM ve CSUMQ grafiklerine göre tahmin edilen parametrelerin istikrarlı olup olmadıkları sınanmaktadır. Kesikli çizgilerin %95 güven sınırını düz çizginin parametre tahminlerini gösterdiği grafiklerde, parametreler güven sınırları içerisinde kaldığından istikrar koşulu sağlanmaktadır.

Tablo 28. ARDL(5,3,0) Uzun Dönem Katsayıları

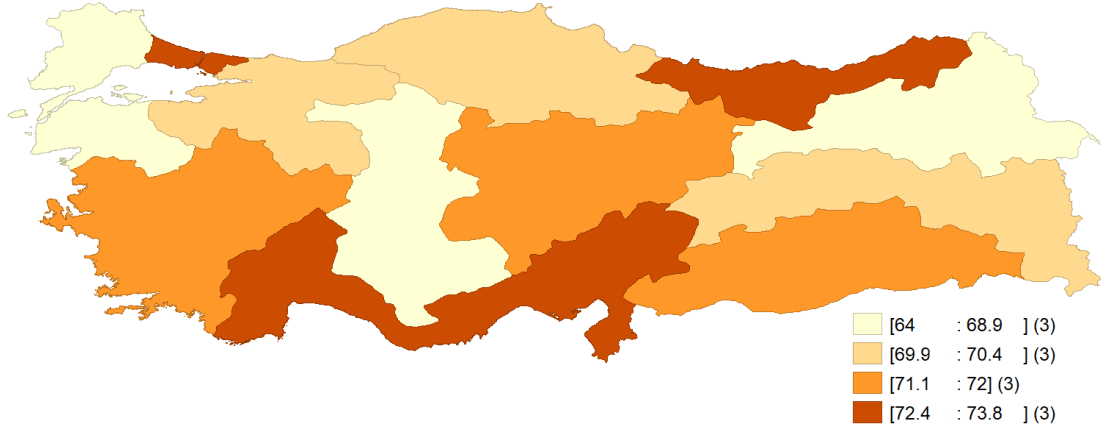
Bağımlı Değişken= UNI			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
ΔGDP	1.859648	0.066122	0.9475
EIKO	1.630938	2.404648	0.0190

Bağımlı değişken yüksekokul veya fakülte mezunu kadın işgücüne katılım oranı, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme ile açıklanmak istenmiştir. Tablo 28 sonuçlarına göre; ekonomik büyüme ve erkek işgücüne katılım oranında yaşanacak artış, kadınların işgücüne katılım oranında pozitif yönlü etki oluşturmaktadır, ancak ekonomik büyüme istatistiki olarak anlamlı sonuç vermemektedir.

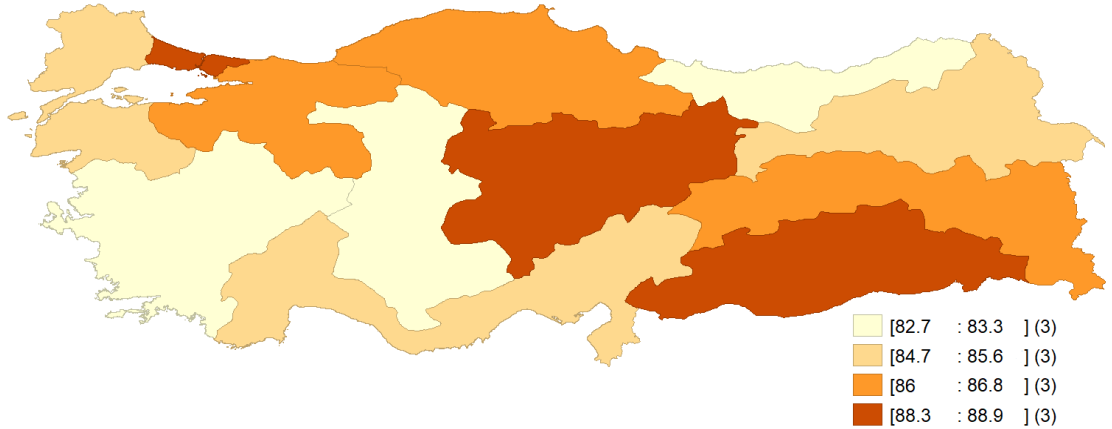
Tablo 29. ARDL(5,3,0) Hata Düzeltme Modeli

Bağımlı Değişken= UNI			
Değişkenler	Katsayı	t-Statistic	Olasılık
C	-15.74418	-5.961961	0.0000
DUNI(-1)	-0.107902	-1.138570	0.2589
DUNI(-2)	-0.145793	-1.552018	0.1214
DUNI(-3)	-0.254761	-2.639266	0.0103
DUNI(-4)	-0.341820	-3.538039	0.0007
ΔGDP	2.914245	0.927551	0.3570
ΔGDP(-1)	-2.548181	-0.551285	0.5833
ΔGDP(-2)	8.174919	1.960732	0.0541
CointEq(-1)	-0.333134	-5.936439	0.0000
R ² =0.486118 F=8.159019 (Prob=0.000000) DW=2.092321			

Hata Düzeltme mekanizmasının çalışması için hata düzeltme katsayısının negatif ve istatistiki olarak anlamlı olması gerekmektedir. CointEq(-1)=-0.33 negatif ve istatistiki olarak anlamlı (prob=0.0000<0.05) çıkmıştır. Hata düzeltme katsayısı kısa dönemde yaşanan bir şok sonrasında uzun dönem dengesine dönüş ayarlanma hızını gösterdiğinden, bir önceki dönemde yüksekokul ve fakülte mezunu kadınların işgücüne katılım oranında yaşanan dengesizliğin %33'lük kısmının cari dönemde düzeltilerek uzun dönem dengesine ulaşacaktır. Uzun dönemde yüksekokul ve fakülte mezunu kadın işgücüne katılım oranını pozitif yönde etkileyen erkeklerin işgücüne katılım oranının etkisi kısa dönemde yansımamıştır. Kısa dönemde pozitif ancak istatistiki olarak anlamlı olmayan büyüme değişkeni için uzun dönemdeki 2 gecikmesinde %10'a göre istatistiki olarak anlamlı bir sonuç elde edildiği ve uzun dönemde Türkiye'de yaşanacak büyümenin yüksekokul ve fakülte mezunu kadınların işgücüne katılım oranı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir.



Harita 22. Düzey-1 Yüksek  ğretim Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)



Harita 23. Düzey-1 Yüksek  ğretim Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)

2019 yılı yükseköğretim mezunu kadın erkek işgücüne katılım oranı Düzey-1 bölgeleri için incelendiğinde analiz ile paralel sonuçlar elde edilmiştir. Erkek işgücüne katılım oranının arttığı bölgeler için kadın işgücüne katılımının da arttığı tespit edilmiştir. Eğitim durumu yükseldikçe, kadın işgücüne katılım oranı ve erkek işgücüne katılım oranı arasındaki fark düşmekte aynı zamanda birbirlerinin katılım oranı üzerindeki pozitif etkileri de artmaktadır.

SONUÇ

Kadınların işgücüne katılım oranı doğrudan erkek işgücüne katılım oranı ile pozitif yönlü bir ilişki içindedir. Hem Düzey-1 bölgeleri hem de Türkiye için yapılan analizde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bölgelerin kültürel ve sosyo-ekonomik kalkınmışlıkları arttıkça kadın işgücüne katılım oranında artma beklenirken, Türkiye geneli için yapılan analizde büyümenin kadın işgücüne katılım oranına etkisi görülmemiştir. Uzun dönemde yüksekokul veya fakülte mezunu kadın işgücüne katılım oranı arasında ikinci gecikme döneminde pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Kadınların işgücüne katılım oranının ekonomik büyüme üzerinde pozitif yönlü etkisi literatürde birçok çalışma ile ispatlanmış, bu çalışmada tersi durum incelenmiş, ancak büyümenin kadın işgücüne katılım oranını etkilediği yönünde anlamlı bir sonuç elde edilememiştir.

Üçüncü bölümde Türkiye IBBS-1 bölgeleri için TÜİK 2019 yılı işgücü bölgesel istatistikleri ile hazırlanan haritalar incelenmiştir.

Ekonomik faaliyetlere göre kadın istihdamının; ücretsiz aile işçiliğinin yoğun olduğu bölgelerde tarım alanında sağlandığı, daha gelişmiş şehirler için ise hizmet ve sanayi sektöründe sağlandığı görülmektedir. Bu bağlamda ücretsiz aile işçisi kadınların gösterildiği Harita.13 ile ekonomik faaliyetlere göre istihdam haritaları beraber yorumlanmalıdır.

Eğitime göre bölgesel istatistik haritaları incelendiğinde; toplumun kültürel yapısı, gelişmişlik düzeyi, eğitimde fırsat eşitliğinin hangi bölgeler için sağlandığı görülmektedir. Yükseköğretim mezunu kadın istihdamının gelişmiş bölgeler için yüksek oranda sağlandığı, diğer bir ifadeyle eğitim ile kadın istihdamının bölgesel olarak pozitif yönlü ilişkisi tespit edilmiştir. Batı Marmara (TR2), Doğu Marmara (TR4) ve Batı Anadolu (TR5) için yükseköğretim mezunu kadın istihdamı önemli bir farka sahiptir. Bu bölgelerde bulunun iktisadi olarak kalkınmış şehirler göz önüne alındığında, kadın işgücüne katılım ile karşılıklı bir etkinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Yaş gruplarına göre kadın istihdamın bölgesel dağılımında kadın işgücünün ilerleyen yaşlarda düştüğü görülmekte, ancak ücretsiz aile işçisinin ve tarım alanında istihdamın yoğun olduğu bölgelerde bu yaş aralığında kadın istihdamının yüksek

seyrettiği görülmektedir. Bu çerçevede tarım sektöründe kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak uzun yıllar çalışmaktadır sonucuna ulaşılır.

Kadınların işgücü dışında kalmasının yaşam koşulları, toplumsal bakış açısı gibi etkenleri bulunmaktadır. Ataerkil bir toplum ve aile yapısı içinde bulunan kadın evlenmeden önce babasının, abisinin rızası ile evlendikten sonra eşinin rızası ile işgücüne dâhil olabiliyor. Bunların yanında toplumda, kadının görevi olarak önceliğinin anne olmak olduğu görüşü ile ya işgücünün tamamen dışında kalması ya da belirli bir yaş aralığında doğum sebebi, çocuk bakımını üstlenme gibi nedenlerle kariyerleri sekteye uğramaktadır.

Kariyer basamaklarında da sadece kadın oldukları için işe alım sürecinden terfi, sosyal haklar, ücrette eşitsizlik gibi birçok ayrımcılığa maruz kalan kadınlar ev-iş dengesini sağlamak için büyük emek vermektedirler.

Görüldüğü gibi kadın işgücüne katılım oranını etkileyen birçok mikro ve makro değişken bulunmaktadır. 2000-2020 çeyrek yıllık veriler ile bölgesel bazda Türkiye için geniş kapsamlı verilere ulaşım imkânı olmadığından, erkek işgücüne katılım oranı ve büyüme ile kadın işgücüne katılım oranı arasındaki ilişki Türkiye için genel olarak incelenmiştir.

Eğitim değişkeninin tüm yapılan çalışmalarda kadın işgücüne katılım oranını en çok etkileyen, değişmeyen unsur olduğunu görmemiz mümkündür. Bu doğrultuda eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için politikalara ağırlık verilmeli, kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması, okul döneminin yükseköğretime kadar devam etmesi için özendirici politikalar ile desteklenmesi gerekmektedir. Yükseköğretim almış kadınların gelişmiş bölgelerde istihdam edildiğini, eğitim düzeyi düşük olan kadınların şehirlerde vasıfsız, güvencesiz işlerde çalışmak zorunda olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kadınların işgücüne katılımından sonra, uzun süreli çalışma hayatında kalmaları, kariyerlerinin sekteye uğramaması için, en önemlisi çocuk bakım hizmetlerinin artırılması, birçok noktada bu hizmetlerin ücretsiz verilmesinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Ayrıca kadınların bulundukları pozisyonda cinsel taciz, mobbing gibi yıldırıcı psikolojik etmenlere maruz kalmaması için caydırıcı politikaların artırılması şarttır.

Ev-iş dengesini sağlamaya çalışan, ataerkil bir toplum içinde her alanda cinsiyet eşitsizliğine maruz kalan kadının, hem yasalar ile iş yerinde yaşadığı cinsel taciz ve şiddetten korunması hem de işgücüne katılımını arttırıcı pozitif ayrımcılık temelli politikalar ile desteklenmesi gerekmektedir. Sadece istihdam temelli değil evde, işte, sosyalleşirken her türlü baskı ve birçok soruna maruz kalan kadının yasalar önünde korunması bu noktada büyük önem arz etmektedir.



KAYNAKÇA

- ACUNER, S. ve SALLAN, S. (1993). **Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar**. Amme İdari Dergisi, 26(3), 77-92.
- ADAÇAY, F. R. (2017). **Kalkınma Açısından Cinsiyetler Arası Eşitsizlikler ve Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet**. Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi, 2(1), 1-12.
- AKAY, H. K., AKLAN, N. A. ve ÇINAR, M. (2016). **Türkiye Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik**. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(1), 209-226.
- AKÇA, H. ve ELA, M. (2012, Temmuz-Aralık). **Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi**. Maliye Dergisi(163), 223-242.
- ALPARSLAN, A. M., ÇETİNKAYA BOZKURT, Ö. ve ÖZGÖZ, A. (2015). **İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları**. MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(3), 66-81.
- ALTUN, Y. ve İŞLEYEN, Ş. (2019). **Türkiye’de İktisadi Büyüme ile Sanayi Sektöründe İstihdam Arasındaki İlişkinin ARDL Sınır Testi Yaklaşımı ile Ekonometrik Analizi: 1991-2017**. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(17), 657-676.
- ARROW, K. (1973). **The Theory of Discrimination**. In Orley Ashenfelter and Albert Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*(3), 3–33.
- ARROW, K. J. (1972). **Models of Job Discrimination**. In Anthony H. Pascal, (ed.) *Racial Discrimination in Economic Life*, 83-102.
- ATAMAN, B. C. (1999). **İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye**. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- AYATA, G., ERYILMAZ DİLEK, S. ve EMRAH ODER, B. (2010). **Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama**. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.

AYDIN, N. (2012). **İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme**. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(32), 119-134.

AYDOĞANOĞLU, E. (2011). **Emek Sürecinin Dönüşümü**. Ankara: Kültür-Sanat Sen.

AYTAÇ, S., SEVÜKTEKİN, M., IŞIĞIÇOK, Ö., BAYRAM, N., YILDIZ, S., ve ERYİĞİT, K. Y. (2001). **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**. Bursa: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

BAKIŞ, O. ve DİLEK, G. (2020, Ocak 7). **Yüksek Büyüme Devam Ediyor. Ekonomik Büyüme ve Tahminler: Aralık 2020**. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi.

BELET, N. (2013). **Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi**. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1), 1-28.

BERBER, M. ve YILMAZ ESER, B. (2008). **Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz**. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2), 1-16.

BERGMANN, B. B. (1974). **Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex**. Eastern Economic Journal, 2(1), 103-110.

BİÇERLİ, M. (2015). **Çalışma Ekonomisi (Genişletilmiş 3 b.)**. İstanbul: Beta Basım.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER GENEL KURULU. (1949, Nisan 6). Türkiye Büyük Millet Meclisi. **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi** : <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> adresinden alındı

BİROL, Ö. H. ve GENCER, A. H. (2014). **Neo-Klasik İktisat ve Neo-Klasik Sentez**. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(1), 259-280.

- BOZDAĞLIOĞLU, E. Y. (2008). **Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları**. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(20), 45-65.
- BOZKURT, N. (2016, Ekim). **Türkiye'de Esnek İstihdam Politikaları ve Kadın Emeğine Etkisi**. Katkı(3), 51-66.
- ÇAKIR, A. (2011). **Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri**. İstanbul : Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı .
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI. (2013, 07 28). Resmi Gazete "28721 Nolu Yönetmelik". **Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik**. 01/10/2021 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130728-11.html> adresinden alındı.
- ÇATALBAŞ, G. K. (2015). **Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı**. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari, 6(10), 249-280.
- ÇELİK, A. (2015). **Cumhuriyet Dönemi Modern Türk Kadını: Keriman Halis Ece Örneği**. G. AĞRIDAĞ (Dü.) içinde, Türkiye'de ve Dünyada Kadın Araştırmaları (s. 1-6). Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.
- ÇEVLİK, T. (2017). **Türkiye'de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgünün İstihdamı**. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- ÇOLAK, Ö. F. ve ARDOR, H. N. (2001). **İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri**. Ekonomik Yaklaşım, 12(40), 89-112.
- ÇOLAK, Ö. F. ve KILIÇ, C. (2001). **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Sanliurfa Örneği**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu .

DEDOĞLU, S. (2018). **Türkiye'de Kadın İstihdamına İlişkin Yasal Çerçeve ve Ulusal Politikalar** . Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi (s. 50-59). içinde Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

DOĞRAMACI, E. (1985). **Cumhuriyet Döneminde Türk Kadını**. Erdem İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 1(1), 111-124.

DOĞRAMACI, E. (1992). **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü**. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

DOYLE, J. (2009, Şubat 28). **Rosie the Riveter, 1942-1945**. Aralık 15, 2020 tarihinde The Pop History Dig: <https://www.pophistorydig.com/topics/rosie-the-riveter-1941-1945/> adresinden alındı.

DPT. (1963). **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı.

DPT. (1967). **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı

DPT. (1973). **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı**. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı.

DPT. (1979). **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı**. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>adresinden alındı.

DPT. (1986). **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı.

DPT. (1989). **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı**. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı.

- DPT. (1995). **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı** . Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı
- DPT. (2000). **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı** . Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>adresinden alındı.
- DPT. (2006). **Dokuzuncu Kalkınma Planı**. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>adresinden alındı.
- DUMENİL, G., LÖWY, M. ve RENAULT, E. (2012). **Marksizmin 100 Kavramı** (1 b.). (G. ORHAN, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- DURUOĞLU, T. (2007). **Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma**. İletişim ve Kuram Araştırma Dergisi(24), 61-76.
- ER, Ş. (2013). **Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi**. Öneri Dergisi, 10(40), 35-44.
- ERAYDIN, A. ve ERENDİL, A. (1999). **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- EROĞLU, Ö. ve İŞLER, R. (2004). **İktisat Düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat**. İstanbul Üniversitesi İktisat Bölümü Maliye Araştırma Merkezi Konferansları , (s. 53-81).
- ERTEK, T. (2014). **Makro İktisada Giriş** (6 b.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- FALLICK, B. ve PINGLE, J. (2006). **A Cohort-Based Model Of Labor Force Participation**. Washington, D.C.: Finance and Economics Discussion Series Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs Federal Reserve Board .

FARUQEE, H. (2016). **Population Aging and Its Macroeconomic Implications: A Framework for Analysis**. International Monetary Fund.

FİSUNOĞLU, M. ve KÖKSEL TAN, B. (2009). **Keynes Devrimi ve Keynesyen İktisat**. Ekonomik Yaklaşım, 20(70), 31-60.

GÖKKAYA, V. B. (2015). **Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kısılcındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar**. International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish, 10(10), 233-248.

GREENWOOD, J., SESHADRI, A. ve YÖRÜKOĞLU, M. (2002). **Engines Of Liberation**. Review of Economic Studies.

GUJARATI, D. N. ve PORTER, D. C. (2012). **Temel Ekonometri** (1 b.). (Ü. ŞENESEN ve G. GÜNLÜK ŞENESEN, Çev.) İstanbul: Literatür Yayıncılık.

GÜÇLÜ, M. (2017). **Türkiye'de Kadınların Bölgesel İşgücüne Katılımının Belirleyicileri**. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35(3), 83-101.

GÜNDOĞDU, A. (2018). **Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi**. Yayınlamış Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Ana Bilim Dalı.

GÜRİŞ, S. ve ÇAĞLAYAN, E. (2007). **Ekonometrik Terimler Sözlüğü** . İstanbul: Derin Yayınları .

GÜRİŞ, S., ÇAĞLAYAN, E. ve GÜRİŞ, B. (2013). **EViews İle Temel Ekonometri** (2 b.). İstanbul: Der Yayınları.

GÜRSEL, S., UYSAL, G. ve ŞAHİN, M. C. (2020, Aralık 10). **İstihdam Artışıyla İşsizlikte Azalma Devam Ederken Kadınlara Dikkat Çeken Ayrışma**. İşgücü Piyasası Görünümü. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi.

- HAN, E. ve KAYA, A. A. (2013). **Kalkınma Ekonomisi Teori ve Politika** (Gözden Geçirilmiş 8 b.). İzmir: Nobel Yayın.
- HARTMANN, H. (2016). **Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği**. G. A. SAVRAN ve N. T. DEMİRYONTAN (Dü) içinde, Kadının Görünmeyen Emeği Maddecı Bir Feminizm Üzerine (s. 157-206). İstanbul: Yordam Kitap.
- HEATON, H. (1985). **Avrupa İktisat Tarihi**. (M. A. KILIÇBAY, & O. AYDOĞMUŞ, Çev.) Ankara: Teori Yayınları.
- İNCE, M. (2010). **Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği**. Yayınlanmış Doktora Tezi . Afyonkarahisar: T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2017). **İstihdam ve İşsizlik** (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı b.). Bursa: Dora Basım-Yayın.
- İZDEŞ, Ö. (2010). **Türkiye'nin Krizleri Önce Kadınları Vuruyor” Mit mi Gerçek mi?: Emek Piyasasından Yanıtlar**. S. DEDEOĞLU, & M. Y. ÖZTÜRK içinde, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği (s. 135-184). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- KALAYCI, Ş. (2016). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri** (8 b.). Ankara: Dinamik Akademi.
- KALKINMA BAKANLIĞI. (2013). **Onuncu Kalkınma Planı**.Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>adresinden alındı
- KARABIYIK, İ. (2012). **Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı**. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 32(2), 231-260.
- KASAPOĞLU, M. M. ve MURAT, S. (2018). **Türkiye'de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikalarında Yerelleşme: İİMEK'e Dair Kısa Bir Değerlendirme**. Emek ve Tolum, 7(18), 249-278.

KAYLI, D. Ş. (2012). **Kadın Bedeni ve Özgürleşme** (6 b.). İzmir: İlya İzmir Yayınevi.

KEİG. (2019). **Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Raporu**. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi.

KIRAL, G. ve KARLILAR, S. (2017). **Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama**. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26(3), 272-286.

KIZILGÖL, Ö. A. (2012). **Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz**. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1), 88-101.

KOCACIK, F. ve GÖKKAYA, V. B. (2005). **Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları**. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.

KORAY, M. (2008). **Soyal Politika** (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3 b.). Ankara: İmge Kitabevi.

KORKMAZ, A. ve KORKUT, G. (2012). **Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri**. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 41-65.

KUMAŞ, H. ve ÇAĞLAR, A. (2011). **Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2019 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma**. Çalışma ve Toplum, 2(29), 249-289.

LORDOĞLU, K. ve ÖZKAPLAN, N. (2018). **Çalışma İktisadı** (6 b.). İstanbul: Der Yayınları.

MAHİROĞULLARI, A. ve KORKMAZ, A. (2018). **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları -Türkiye ve AB Ülkeleri-**. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

MAKAL, A. (2010). **Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği**. Çalışma ve Toplum, 2(25), 13-40.

- MARX, K., ENGELS, F. ve LENIN, V. I. (1996). **Kadın ve Marksizm** (7 b.). (Ö. UFUK, Çev.) Sorun Yayınları.
- MERT, M. ve ÇAĞLAR, A. E. (2019). **Eviews ve Gauss Uygulamalı Zaman Serileri Analizi** (1 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- MITROPOLSKI, ZUBRITSKI, Y. ve KEROV, V. (2011). **İlkel Topluluk Köleci Toplum Feodal Toplum** (15 b.). (S. BELLİ, Çev.) Ankara: Sol Yayınları.
- MOROĞLU, N. (2016). **Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları**. Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(1), 285-317.
- OMAY, U. (2011). **Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar**. Çalışma ve Toplum, 3(30), 137-166.
- OPITZ, C. (2005). **Geç Ortaçağ'da Yaşam**. G. DUBY, M. PERROT, & C. K. ZUBER (Dü) içinde, Kadınların Tarihi Ortaçağ'ın Sessizliği (A. Fethi, Çev., Cilt 2, s. 255-301). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. ve KILIÇ, T. (2007). **Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği**. Yönetim ve Ekonomi, 14(2), 117-135.
- ÖZÇER, S. (2007). **İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)**. TİSK İşveren , 45(8), 60-83.
- ÖZER, M. ve BİÇERLİ, K. (2003). **Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi**. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 56-86.
- ÖZER, S. (2013). **Kadına Seçme ve Seçilme Hakkının Verilmesinin Türk Kamuoyundaki Yankıları**. Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, 29(85), 131-204.
- ÖZTÜRK, S. ve KARATAŞ, M. (2020). **Türkiye’de Kadınların İstihdam Edilmelerini Zorlaştıran Faktörler**. Emek ve Toplum, 9(24), 180-204.

PALAZ, S. (2003). **Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri.** Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(9), 87-109.

PARLAKTUNA, İ. (2010). **Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi.** Ege Akademik Bakış, 10(4), 1217-1230.

PHELPS, E. S. (1972). **The Statistical Theory of Racism and Sexism.** The American Economic Review, 62(4), 659-661.

SCHWAB, S. (1986). **Is Statistical Discrimination Efficient?** American Economic Association, 76(1), 228-234.

SMITH, S. (2012). **Kadınlar ve Sosyalizm** (1 b.). (E. B. ERATALAY, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.

SOLMUŞ, T. (2005). **İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing).** "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2), 1-14.

STRATEJİ ve BÜTÇE BAŞKANLIĞI. (2019). **On Birinci Kalkınma Planı.** Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı

TAŞCI, H. M. ve DARICI, B. (2010, Ocak-Haziran). **Türkiye'de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması.** Maliye Dergisi(158), 278-330.

TATOĞLU, F. Y. (2020). **Panel Zaman Serileri Analizi** (3 b.). İstanbul: Beta.

TCMB. Terimler Sözlüğü. 01/16/2020 tarihinde Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası: <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Banka+Hakinda/Egitim-Akademik/Terimler+Sozlugu/> adresinden alındı

THE WORLD BANK. Data Bank **Gender Statistics:** <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics> adresinden alındı.

- TİLEV, F. (2018). **Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı**. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(2), 121-150.
- TOKSÖZ, G. (2015). **Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz**. Y. TAR içinde, Çalışma Hayatında Ayrımcılık (s. 37-56). Ankara : Kaos GL .
- TUTAR, F. ve YETİŞEN , H. (2009). **Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü**. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(2), 116-131.
- TÜİK. (2019). **İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti**. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/iscucu.pdf> adresinden alındı
- TÜİK. (2019).**Meta Veri: Tanımlar ve Kavramlar**. 01/10/2021 tarihinde TürkiyeİstatistikKurumu: https://tuikweb.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2019/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden alındı.
- TÜİK. (2020). **İşgücü İstatistikleri, Eylül 2020**. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten> adresinden alındı
- TÜİK. Türkiye İstatistik Kurumu. **TÜİK-Veri Portalı Merkezi Dağıtım Sistemi** : <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> adresinden alındı.
- TÜSİAD. (2002). **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**. (S. GÜRSEL, H. LEVENT, E. TAŞTI, A. YÖRÜKOĞLU, A. S. ERÇEVİK, & P. TERCAN, Dü) İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları.
- URAZ, A., ARAN, M., HÜSAMOĞLU, M., OKKALI ŞANALMIŞ, D. ve ÇAPAR, S. (2010). **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğitiler**. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası.
- ÜNAL, H. ve GÖNÜLAÇAN, A. (2019, Ocak-Haziran). **Türkiye'de Eksik İstihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi**. Maliye Dergisi(176), 128-139.

ÜNSAL, E. M. (2013). **Makro İktisat** (Genişletilmiş 10 b.). Ankara: İmaj-Yayınevi.

ÜNSAL, E. M. (2017). **Mikro İktisat** (Gözden Geçirilmiş 11 b.). Ankara: Murat Yayınları.

WEF. (2018). **The Global Gender Gap Report**. World Economic Forum. Cenevre: World Economic Forum.

WOYTEK, K. E., NEWIAK, M., KOCHHAR, K., FABRIZIO, S., WINGENDER, P., CLEMENTS, B. ve SCHWARTZ, G. (2013). **Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity**. International Monetary Fund.

WRITH, L. (2001). **Breaking Trought The Glass Ceiling Women In Management**. Geneva: International Labour Office.

YAĞCIOĞLU, S. (2018). **Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği**. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.

YAPRAK, Ş. (2003). **Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama**.Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı .

YARAMAN, A. (2001). **Resmi Tarihten Kadın Tarihine** (1 b.). İstanbul: Bağlam Yayınları.

YATAR, B. İ. (2015). **Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat**. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15(57), 29-36.

YENİHAN, B. (2018). **Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik: Dünya’da ve Türkiye’de Gelişimi Üzerine Bir İnceleme**. Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(30), 177-196.

YEŞİLORMAN, M. (2001). **Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış**. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 269-280.

YILDIRIM, K. ve KARAMAN, D. (2003). **Makroekonomi** (3 b.). Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No: 145.

YILMAZ, A. (2010). **Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi**. Çağdaş Türkiye Tarih Araştırmaları Dergisi, 9(20), 191-212.

YILMAZ, F. (2010). **Türkiye'de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları**. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(13), 269-284.

YÜKSEL, H. (2014). **Yaşam Boyu Eğitim Olgusunun İstihdama Katkısı: İŞKUR Örneği**. Emek ve Toplum, 3(5), 90-113.

ZETKİN, K. (1979). **Lenin'in Bütün Dünya Kadınlara Vasiyetleri** (2 b.). (A. Temiz, Çev.) Sorun Yayınları.

EKLER

EK 1: 2002/4720 Sayılı Kararname Eki: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması

Karar Sayısı: 2002/4720

28/8/2002 Tarihli ve 2002/4720 Sayılı

Kararnamenin Eki

Madde 3- “Düzey 3” kapsamındaki İstatistiki Bölge Birimleri 81 adet olup il düzeyindedir. Her il bir İstatistiki Bölge Birimini tanımlamaktadır.

“Düzey 2” İstatistiki Bölge Birimleri, “Düzey 3” kapsamındaki komşu illerin gruplandırılması sonucu tanımlanmış olup, 26 adettir.

“Düzey 1” İstatistiki Bölge Birimleri ise “Düzey 2” İstatistiki Bölge Birimlerinin gruplandırılması sonucu tanımlanmış olup, 12 adettir.

Bu Kararın yayımı tarihinden sonra kurulacak iller, yeni bir düzenleme yapılmaya kadar daha önce dâhil olduğu İstatistiki Bölge Birimi içinde değerlendirilecektir.

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması kodlandırılmış olup, ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

I Sayılı Cetvel

KOD	DÜZEY 1	DÜZEY 2	DÜZEY 3
TR	TÜRKİYE		
TR1	İstanbul		
TR10		İstanbul	
TR100			İstanbul
TR2	Batı Marmara		
TR21		Tekirdağ	
TR211			Tekirdağ
TR212			Edirne

TR213			Kırklareli
TR22		Balıkesir	
TR221			Balıkesir
TR222			Çanakkale
TR3	Ege	İzmir	
TR31			
TR310			İzmir
TR32		Aydın	
TR321			Aydın
TR322			Denizli
TR323			Muğla
TR33		Manisa	
TR331			Manisa
TR332			Afyon
TR333			Kütahya
TR334			Uşak
TR4	Doğu Marmara	Bursa	
TR41			
TR411			Bursa
TR412			Eskişehir
TR413			Bilecik
TR42		Kocaeli	
TR421			Kocaeli
TR422			Sakarya
TR423			Düzce
TR424			Bolu

TR425			Yalova
TR5	Batı Anadolu	Ankara	Ankara
TR51			
TR510			
TR52		Konya	Konya
TR521			
TR522			Karaman
TR6	Akdeniz	Antalya	Antalya
TR61			
TR611			
TR612			Isparta
TR613			Burdur
TR62		Adana	Adana
TR621			
TR622			Mersin
TR63		Hatay	Hatay
TR631			
TR632			Kahramanmaraş
TR633			Osmaniye
TR7	Orta Anadolu	Kırıkkale	Kırıkkale
TR71			
TR711			
TR712			Aksaray
TR713			Niğde
TR714			Nevşehir

TR715			Kırşehir
TR72		Kayseri	
TR721			Kayseri
TR722			Sivas
TR723			Yozgat
TR8	Batı Karadeniz	Zonguldak	
TR81			
TR811			Zonguldak
TR812			Karabük
TR813		Kastamonu	Bartın
TR82			
TR821			Kastamonu
TR822			Çankırı
TR823			Sinop
TR83		Samsun	
TR831			Samsun
TR832			Tokat
TR833			Çorum
TR834			Amasya
TR9	Doğu Karadeniz	Trabzon	
TR901			
TR902			Trabzon
TR903			Ordu
TR904			Giresun
TR905			Artvin

TR906			Gümüşhane
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	Erzurum	
TRA1			
TRA11			Erzurum
TRA12			Erzincan
TRA13			Bayburt
TRA2		Ağrı	
TRA21			Ağrı
TRA22			Kars
TRA23			Iğdır
TRA24			Ardahan
TRB	Ortadoğu Anadolu	Malatya	
TRB1			
TRB11			Malatya
TRB12			Elazığ
TRB13			Bingöl
TRB14			Tunceli
TRB2		Van	
TRB21			Van
TRB22			Muş
TRB23			Bitlis
TRB24			Hakkâri
TRC	Güneydoğu Anadolu	Gaziantep	
TRC1			
TRC11			Gaziantep
TRC12			Adıyaman

TRC13			Kilis
TRC2		Şanlıurfa	
TRC21			Şanlıurfa
TRC22			Diyarbakır
TRC3		Mardin	
TRC31			Mardin
TRC32			Batman
TRC33			Şırnak
TRC34			Siirt

ÖZGEÇMİŞ

SENA ÇAVDAR

EĞİTİM:

Yüksek Lisans

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Ana Bilim Dalı (2017– 2021)

Bitirme Tezi: Türkiye’de Kadın İşgücünü Etkileyen Bölgesel Farklılıklar: Ampirik Çalışma

Lisans

Balıkesir Üniversitesi Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü (2012-2017)

Bitirme Tezi: Mekânsal Ekonometri/ Bandırmanın Mekânsal Analizi

Lise

Fatih Sultan Mehmet Lisesi (2008-2012)

İŞ TECRÜBELERİ:

ODTÜ Teknokent Türk Telekom AR-GE Sebit Eğitim ve Bilgi Teknolojileri / Satış Uzmanı (08.2019-Devam)

