

T.C
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
LİSANS ÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSADİ GELİŞME VE ULUSLARARASI İKTİSAT PROGRAMI

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ VE EKONOMİK
ETKİLERİ

Hazırlayan
Şevin EREN

Danışman
Prof. Dr. Melih ÖZÇALIK

MANİSA
2024

TAAHHÜTNAME

Bu tezin Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalında akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek tezde yer aldığını, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, tezin yazımında akademik ve etik kurallara aykırı herhangi bir yapay zeka ve program kullanmadığımı beyan ederim.

İmza

Şevin EREN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Şevin EREN
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Melih ÖZÇALIK

Eski çağlarda kadınların erkeklerle eşit bir biçimde kılıç kuşanıp, ok atıp ve ata bindiği bilinmektedir. Bu durum, Osmanlı dönemine kadar devam etmiş, ancak o dönemde sosyal ve toplumsal faktörlerle birlikte kadınların toplumsal rolleri daralmış ve ikinci plana itilmiştir. Günümüz kadın haklarının temelleri ise Tanzimat Fermanı ile atılmıştır. Tanzimat Fermanı, kadınlara bazı temel haklar tanımış, ancak kadınların toplumdaki rolü, esas dönüşümünü Sanayi Devrimi ile yaşamıştır.

Sanayi Devrimi, insan topluluklarının tarihsel süreçlerinde büyük bir dönüşüm yaratarak kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde artırmıştır. Geleneksel ataerkil aile yapısının getirdiği sınırlamalardan çıkıp, ücret karşılığında "işçi" olarak çalışma olanağına sahip olan kadınlar, emek piyasasında daha görünür hale gelmişlerdir. Bu dönüşüm, kadınların iş gücüne katılım oranlarını hızla artırmış ve bu oranın günümüzde ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin en önemli ölçütlerinden biri haline gelmesini sağlamıştır.

Çağımızda işsizlik ve istihdam sorunları, toplumsal refah ve kalkınmanın önündeki büyük engeller arasında yer almaktadır. Bu sorunların çözülmesi, toplumsal kalkınmanın sağlanması açısından kritik öneme sahiptir. Kadınlar, bu istihdam sorunlarından en fazla etkilenen gruptur. Kadınların çalışma hayatına daha etkin bir şekilde dahil edilmesi, toplumsal kalkınmayı destekleyen önemli bir faktördür. Bu nedenle, günümüzde kadın iş gücü sayısının artırılması ve kadın istihdamına verilen önemin yükseltilmesi gözlemlenmektedir.

Türkiye'nin iş gücü yapısı, küreselleşmenin etkisi altında şekillenmektedir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte nitelikli iş gücüne olan talep artış

göstermiştir. Küreselleşme ile birlikte kadınların istihdam oranlarında da bir artış yaşanmıştır. Kadınlar, işçi, işveren, ev hanımı ve anne gibi çeşitli roller üstlenerek ülke ekonomisi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle, çalışma hayatında kadınların yer alması ve cinsiyet eşitliği kavramının topluma benimsetilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Kadınların üretim sürecine katkıları, yoksulluk oranlarının düşürülmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın devamlılığı açısından toplum için büyük faydalar sağlamaktadır.

Sonuç olarak, kadınların iş gücüne dahil edilmesi ve kadın istihdamı önündeki engellerin kaldırılması yönünde geliştirilen politikalar, toplumsal kalkınmanın sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dünya çapında yaşanan sorunların çözümünde, kadınların toplumsal rolü ve istihdamı kritik bir faktördür. Gelişmişliğin sırrı, kadın istihdamının artırılmasında gizlidir.

Son yıllarda Türkiye ekonomisi, bir dizi önemli sorunla karşı karşıya kalmıştır. Artan işsizlik oranı ve düşen işgücüne katılım, büyümenin istihdam yaratamaması ve düşük büyüme oranları, ekonomiyi zorlayan temel faktörler arasında yer almaktadır. Politika hedeflerinin gözden geçirilmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda, alınacak tedbirlerin yalnızca büyüme oranlarını artırıcı politikalarla sınırlı kalmaması; aynı zamanda büyümenin getirilerini daha geniş kesimlere, özellikle toplumun en kırılgan gruplarına adil bir şekilde dağıtabilecek aktif kamu müdahalelerini içermesi gerekmektedir.

Gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye'de de kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Bu durumun sebepleri ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte, genellikle kültürel ve sosyal normlara dayanmaktadır. Türkiye'deki kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları sorunların büyük bir kısmında, kültürel olarak toplumun kadınlara atfettiği rollerin etkisi belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. Toplumun kadınlara biçtiği bu roller nedeniyle, kadınlar hayatlarının ilk anlarından itibaren erkeklerle eşit bir yer bulamamaktadırlar. Eğitim eşitliğinden yoksun kalan kadınlar, çalışma hayatında da erkeklere kıyasla dezavantajlı bir konumda kalmaktadırlar. Bu nedenle, kamu otoritelerinin kız çocuklarının eğitim hakkını güvence altına alması ve onların eğitim imkânlarına erkeklerle eşit şekilde erişimini engelleyen kültürel engelleri ortadan kaldırması gerekmektedir.

Ayrıca, ev işleri ve bakım hizmetleri, kadınların işgücü piyasası dışında kalmasının bir diğer önemli nedenidir. Bu bağlamda, bakım hizmetlerine yönelik kamu politikalarının geliştirilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Kamu tarafından çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine yapılan yatırımların artırılması ve uygun fiyatlı, kaliteli bakım hizmetlerinin sunulması, hem toplumdaki kadınların üzerindeki yükü hafifletecek hem de kadınlara dolaylı olarak yeni istihdam olanakları sunabilecektir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da, hem dünya genelinde hem de Türkiye'de daha kat edilmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır. Küresel veriler, uluslararası topluluğun vakit kaybetmeden ortak hareket etmesi gerektiğini göstermektedir. Kadın istihdamının güçlenmesi, kadınların güçlenmesi ve dolayısıyla insanlığın güçlenmesi anlamına gelmektedir.

Bu çalışmanın ilk bölümünde, kadın istihdamı kavramı tanımlanacak ve bu kavramın tarihsel gelişimi ile ekonomiye olan etkileri özetlenecektir. İkinci bölümde, kadın istihdamı ile ekonomi arasındaki ilişki incelenecek; son bölümde ise, kadın istihdamı ile gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) arasındaki ilişki, zaman serisi analizi yöntemleri kullanılarak açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, İşgücü, Ekonomi, GSYİH, Zaman Serileri Analizi

2024, 117 sayfa

ABSTRACT

M.Sc.

Şevin EREN

Manisa Celal Bayar University

Graduate School of Education

Department of Economy

Supervisor: Prof. Dr. Melih ÖZÇALIK

It is known that in ancient times, women wielded swords, shot arrows and rode horses on an equal basis with men. This situation continued until the Ottoman period, but at that time, due to social factors, women's social roles narrowed and were pushed to the background. The foundations of today's women's rights were laid with the Tanzimat Edict. The Tanzimat Edict granted women some basic rights, but the role of women in society experienced its main transformation with the Industrial Revolution.

The Industrial Revolution created a major transformation in the historical processes of human societies and significantly increased women's participation in the workforce. Women, who have come out of the restrictions imposed by the traditional patriarchal family structure and have the opportunity to work as "workers" for a wage, have become more visible in the labor market. This transformation has rapidly increased women's labor force participation rates and made this rate one of the most important measures of the development levels of countries today.

In our age, unemployment and employment problems are among the major obstacles to social welfare and development. Solving these problems is critical to ensuring social development. Women are the group most affected by these employment problems. More effective inclusion of women in working life is an important factor supporting social development. For this reason, today it is observed that the number of female workforce is increasing and the importance given to women's employment is increasing.

Turkey's workforce structure is shaped under the influence of globalization. With the transition from the industrial society to the information society, the demand for qualified labor has increased. With globalization, there has been an increase in women's employment rates. Women have a critical importance for the country's economy by assuming various roles such as workers, employers, housewives and mothers. For this reason, it is of great importance that women take part in working life and that the concept of gender equality is adopted by society. Women's contributions to the production process provide great benefits for society in terms of reducing poverty rates and maintaining sustainable development.

As a result, policies developed to include women in the workforce and remove obstacles to women's employment play an important role in ensuring social development. The social role and employment of women is a critical factor in solving world-wide problems. The secret of development is hidden in increasing women's employment.

In recent years, the Turkish economy has faced a number of important problems. Increasing unemployment rate and falling labor force participation, failure of growth to create employment and low growth rates are among the main factors that strain the economy. It is important to review policy objectives. In this context, the measures to be taken should not be limited to policies that increase growth rates; It also needs to include active public interventions that can fairly distribute the benefits of growth to wider segments, especially the most vulnerable groups of society.

As in many developing countries, the labor force participation rate of women in Turkey remains lower than that of men. Although the reasons for this situation vary from country to country, they are generally based on cultural and social norms. The influence of the cultural roles that society attributes to women is clearly observed in most of the problems experienced by women in the labor market in Turkey. Because of these roles that society assigns to women, women cannot find an equal place with men from the first moments of their lives. Women who are deprived of educational equality remain in a disadvantaged position compared to men in working life. Therefore, public authorities need to guarantee girls' right to education and eliminate cultural barriers that prevent them from accessing educational opportunities on an equal basis with men.

Additionally, housework and care services are another important reason why women remain out of the labor market. In this context, the development of public policies for care services is of great importance. Increasing public investments in child and elderly care services and providing affordable, quality care services will both ease the burden on women in society and indirectly offer new employment opportunities to women.

Although significant progress has been made in gender equality, there is still a long way to go both around the world and in Turkey. Global data show that the international community must act jointly without delay. Strengthening women's employment means empowering women and therefore strengthening humanity.

In the first part of this study, the concept of women's employment will be defined and the historical development of this concept and its effects on the economy will be summarized. In the second part, the relationship between women's employment and the economy will be examined; in the last part, the relationship between women's employment and gross domestic product (GDP) will be explained using time series analysis methods.

Key Words: Women's Employment, Labor Force, Economy, GDP, Time Series Analysis

2024, 117 pages

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren, kendisini tanımaktan büyük onur duyduğum sevgili hocam Sayın Prof. Dr. Melih ÖZÇALIK' a teşekkür ederim. Eğitim hayatım boyunca beni maddi ve manevi olarak destekleyen ve hep yanımda olan sevgili annem Birhan ÇELİK'e ve kıymetli ablam Helin KONDU'ya varlığıyla hayatıma neşe katan, beni motive eden sevgili yeğenim Ekin KONDU'ya, manevi desteğini her zaman hissettiğim yol arkadaşım Asil ÖZBEK'e teşekkür ederim.

Şevin EREN

Manisa, 2024

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ADF: Dickey-Fuller Testi

BM: Birleşmiş Milletler

CCR: Canonical Co-integrated Regression (Kanonik Eşbütünleşik Regresyon)

CEDAW: Declaration on the Elimination of Discrimination against Women (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)

DOLS: Dynamic Least Squares (Dinamik En Küçük Kareler)

FMOLS: Fully Modified Ordinary Least Squares (Tamamen Geliştirilmiş En Küçük Kareler)

GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla

GSYH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

IMD: International Institute for Management Development (Uluslararası Yönetim Geliştirme Derneği)

KGDP: Kadın Girişimciliği Destekleme Programı

KİADP: Kadın İstihdamını Artırma ve Destekleme Projesi

KKEGP: Kırsal Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi Projesi

KÖYSE: Çocuklarının Eğitimde Fırsat Eşitliği Projesi

KPSS: Kwiatkowski Phillips Schmidt Shin Testi

KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

OECD: Organisation for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik Kalkınma İş Birliği Örgütü)

PP: Phillips-Perron Testi

TNSA: Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmaları

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNDP: United Development Programme (Birleşmiş Millet Kalkınma Programı)

VAR: Vektör Otoregresif Modeli

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Şekil-1: Türkiye’de 2013-2023 Yılları Arasında Ücretsiz Aile İşçiliği Oranları.....	17
Şekil-2: Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu, (25+ yaş).....	20
Şekil-3: Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşsizlik Durumu, (25+ yaş).....	21
Şekil-4: Yıllara Göre İstihdam Oranları (+15 Yaş).....	24
Şekil-5: Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....	25
Şekil-6: Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (2013-2023).....	29
Şekil-7: Türkiye’de Büyüme, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (%).....	45

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo-1: Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (%).....	27
Tablo-2: Tanımlayıcı İstatistikler.....	81
Tablo-3: Birim Kök Testleri.....	82
Tablo-4: Gecikme Uzunluğu Belirleme Testi Sonuçları	84
Tablo-5: VAR Modeli.....	85
Tablo-6: VAR Modelinin Polinom Köklerinin Dağılımı.....	86
Tablo-7: Değişen Varyans Testi.....	87
Tablo-8: Seri Otokorelasyon Testi.....	89
Tablo-9: Granger Nedensellik Analizi.....	90
Tablo-10: Phillips-Oularis Eş Bütünleşme Testi Sonuçları.....	91
Tablo-11: Uzun Dönem Katsayı Tahminci Sonuçları.....	92

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	VI
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR.....	IX
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	X
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XI
TABLolar DİZİNİ.....	XII
İÇİNDEKİLER.....	XIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM KAVRAMI VE TÜRKİYE’ DE KADIN İSTİHDAMI

1.1.İstihdam: Kavramsal Çerçeve Ve Ekonomik Anlamı.....	4
1.2.Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Tarihçesi.....	5
1.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi Kadın İstihdamı.....	6
1.2.2. Sanayi Devrimi’nin Kadın İstihdamına Etkisi.....	9
1.3. İktisadi Perspektiften Kadın İstihdamı: Teoriler ve Yaklaşımlar.....	11
1.3.1.Feminist Yaklaşım.....	11
1.3.2.İşgücü Piyasası Yaklaşımı.....	13
1.3.3. Neo-Klasik Okul Yaklaşımı.....	13
1.3.4. Marksist Kuram.....	14
1.3.5.İkili Rol Yaklaşımı.....	15
1.4. Kadın İstihdamı Kavramı Ve Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar.....	16
1.4.1.Ücretsiz Aile İşçiliği	16
1.4.2. Eğitim Düzeyi	18
1.4.3. Kayıt Dışı İstihdam	23
1.4.4.Yaş.....	26
1.4.5.Medeni Durum	28

1.4.6. Doğurganlık Oranı	30
1.4.7. Cinsiyete Dayalı İşgücü Ayrımcılığı.....	31
1.5. Kadın İstihdamında Karşılaşılan Engeller: Fırsatların Önündeki Engelleri Kaldırmak.....	33
1.5.1. Cinsiyet Perspektifi: Toplumsal Algının Ötesinde	33
1.5.2. Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Savaş.....	33
1.5.3. Kraliçe Arı Sendromu: Kadınlar Arasındaki Rekabetin Karanlık Yüzü.....	35
1.5.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik: Gelir Adaletsizliğinin Kaynakları.....	36
1.5.4.1. Kadın İstihdamında Ücretlendirme Eşitsizliğinin Kaynakları	36
1.5.4.2. Ücretlendirmede Eşitsizliğin Etkileri.....	37
1.5.4.3. Ücretlendirmede Eşitsizliğin Çözüm Yolları	38
1.5.4.4. Emegin Feminizasyonu: Kavramsal Çerçeve ve Toplumsal Etkileri...38	

İKİNCİ BÖLÜM

EKONOMİK BÜYÜME VE KADIN İSTİHDAMI: POLİTİKA YAKLAŞIMLARI VE ETKİLERİ

2.1. Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi	43
2.2. Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar	47
2.3. Kadın İstihdamına Yönelik Gerçekleştirilen Bazı Projeler.....	49
2.3.1. Kadın Girişimciliği Destekleme Programı.....	49
2.3.2. Kadın İstihdamını Artırma ve Destekleme Projesi.....	50
2.3.3. Kırsal Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi Projesi.....	52
2.3.4. Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri.....	54
2.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çalışmalar	55
2.4.1 Gece Çalışması ve Zorlu Çalışma Koşulları: Yer Altında ve Su Altında Çalışma.....	56
2.4.2 Analık İzni ve Süt İzni Düzenlemeleri: Analık Halinde Çalışma.....	57
2.4.3 Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Davranış İlkeleri.....	59

2.4.4 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması (CEDAW).....	60
2.4.5 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Standartları ve Tavsiye Kararları.....	62
2.4.6 Birleşmiş Milletler'in (BM) Kadın İstihdamını Destekleme Politikaları.....	64
2.4.7 Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) İstihdam Politikaları.....	65
2.4.8 Kadın İstihdamını Teşvik Eden Büyükanne Destek Programı.....	67
2.4.9 Medyada Kadın Temsili ve Rol Modelleri.....	68
2.4.10 Kadın Çiftçilere Yönelik Eğitim ve Destek Protokolleri.....	70
2.4.11 Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi.....	71
2.4.12 “Evde Çocuk Bakımı” Projesi.....	71
2.4.13 “Baba Beni Okula Gönder” Projesi.....	72
2.4.14 “Annemin İşi Benim İşim” Projesi.....	73
2.4.15 Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi.....	73
2.4.16. Mikro Kredi Programları ile Kadınların Ekonomik Bağımsızlığı.....	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİK ETKİLERİ ÜZERİNE EKONOMETRİK ANALİZ

3.1.Literatür.....	76
3.2. Ekonometrik Analiz.....	79
3.2.1. Birim Kök Testleri.....	81
3.2.2. Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi.....	83
3.2.3. VAR Modeli.....	85
3.2.4. Değişen Varyans Testi.....	87
3.2.5. Seri Otokorelasyon Testi.....	88
3.2.6. Granger Nedensellik Testi.....	89
3.2.7. Eş Bütünleşme ve Uzun Dönem Katsayıları.....	90
SONUÇ.....	95
KAYNAKÇA.....	98
EK TABLOLAR.....	114

GİRİŞ

Kadın istihdamı, sadece toplumsal cinsiyet eşitliği için bir gereklilik değil, aynı zamanda ekonomik kalkınmanın ve sürdürülebilir büyümenin temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların iş gücüne katılımı, hem sosyal hem de ekonomik açıdan önemli bir gündem maddesi olmuştur. Türkiye, tarihsel olarak kadın istihdamı konusunda birtakım engellerle karşılaşmış, ancak son yıllarda bu alanda çeşitli iyileşmeler gözlemlenmiştir. Kadınların iş gücüne katılım oranı, ekonomik büyüme, verimlilik artışı ve sosyal refah düzeylerinin yükselmesi gibi pek çok faktörü doğrudan etkilemektedir (Çelik, 2019, s. 34). Bununla birlikte, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik atılacak adımlar, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden de büyük bir öneme sahiptir (Arslan, 2020, s. 58).

Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik etkilerini daha iyi anlayabilmek için, öncelikle kadınların iş gücüne katılım oranlarının tarihsel gelişimi, mevcut durumları ve karşılaşılan engellerin analiz edilmesi gerekmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranı, yalnızca ekonomik üretkenliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda ailelerin gelir düzeyini iyileştirerek, bireysel ve toplumsal refahı artırma potansiyeline de sahiptir. Ancak Türkiye’deki kadın iş gücü, hala çeşitli sosyal, kültürel ve yapısal engellerle karşı karşıyadır (Demir, 2020, s. 102). Eğitimdeki cinsiyet eşitsizliği, iş gücüne katılımı sınırlayan geleneksel aile yapısı, cinsiyet temelli ücret farkları ve kadınların üstlendiği ev içi bakım yükleri, kadınların ekonomik alandaki etkinliğini kısıtlayan başlıca faktörler arasında yer almaktadır (Yıldırım, 2017, s. 61).

Kadınların iş gücüne katılımı hem ekonomik büyüme hem de toplumsal eşitlik açısından önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir. Türkiye, kadın istihdamı konusunda geçmişte önemli zorluklarla karşılaşmış ve kadınların ekonomik alandaki temsili pek çok açıdan sınırlı kalmıştır. 20. yüzyılın sonlarından itibaren kadınların iş gücüne katılımına yönelik çeşitli yasal ve politik düzenlemeler yapılmış olsa da, Türkiye’de kadın istihdamının artışı, toplumsal normlar, kültürel engeller, eğitimdeki cinsiyet eşitsizlikleri ve iş gücü piyasasındaki ayrımcılıkla sınırlı kalmıştır (Aydın, 2021, s. 89). Ancak, küresel ekonomik krizler, teknolojik dönüşüm ve toplumsal

cinsiyet eşitliği konusundaki artan bilinçlenme, kadınların iş gücüne katılımını artırma konusunda yeni fırsatlar yaratmaktadır (Köksal, 2022, s. 115).

Ekonomik büyüme sürecinde kadın istihdamının etkisi, modern ekonomik araştırmaların önemli bir odak noktasıdır. Kadın iş gücünün ekonomik gelişmeye sağladığı katkı, toplumsal eşitlik ve işgücü piyasası dinamikleri açısından önem arz etmektedir. Türkiye ve diğer ülkelerde bu ilişkiyi anlamak, politika düzenlemeleri ve stratejik kararların temelini oluşturmaya katkı sağlamaktadır (Çelik, 2019, s. 72).

Bu çalışmada, Türkiye özelinde kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi derinlemesine incelenmiştir. Analiz, 2013-2023 yılları arasında toplanan verilerle yapılmış ve kadın istihdamının ekonomi ile olan ilişkisi bir dizi ekonometri yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) ve kadın istihdamı arasındaki ilişki, ekonomik modellemelerde sıklıkla karşılaşılan karmaşık bir etkileşimdir. Bu bağlamda, değişkenlerin zaman serisi analizi, VAR (Varyans Otoresif) modeli ve uzun dönem katsayı tahminleri gibi yöntemlerle bu ilişkinin dinamikleri ve kapsamı ele alınmıştır.

Birinci bölümde, öncelikle istihdam kavramının teorik çerçevesi ve ekonomik anlamı ele alınmaktadır. İstihdamın ekonomik büyüme üzerindeki rolü ve kadın istihdamının bu bağlamdaki önemi vurgulanmaktadır. Kadın istihdamını etkileyen unsurlar detaylı bir şekilde incelenmektedir; bu unsurlar arasında ücretsiz aile işçiliği, eğitim düzeyi, kayıt dışı istihdam, yaş, medeni durum, doğurganlık oranı ve cinsiyete dayalı işgücü ayrımcılığı yer almaktadır. Ayrıca, kadın istihdamında karşılaşılan engeller ve bu engellerin kaldırılmasına yönelik stratejiler tartışılmaktadır. Tarihsel bir bakış açısıyla Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımı da ele alınarak, Osmanlı döneminden günümüze kadar olan dönem incelenmektedir. İktisadi perspektiften kadın istihdamını açıklayan teoriler ve yaklaşımlar arasında feminist yaklaşımdan neo-klasik okul teorisine kadar pek çok teori ele alınarak, inceleme yapılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır. Türkiye’de kadınlara yönelik sosyal politikalar ve uygulanan projeler, kadın istihdamının artırılmasına yönelik geliştirilen stratejilerle birlikte değerlendirilmektedir. Kadın girişimciliği destekleme programları, kırsal kadınların ekonomik güçlendirilmesi projeleri ve diğer sosyal

destek projelerine değinilmektedir. Ayrıca, kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütölen çalışmalar, gece çalışması ve analık izni düzenlemeleri vb. konular üzerinden analiz edilmektedir. Cinsiyet eşitliği, ayrımcılıkla mücadele ve uluslararası standartlar gibi önemli konuların yanı sıra, medyada kadın temsili ve kadın girişimciliği destekleyen projeler ele alınmaktadır.

Çalışmanın nc bölümünde, ekonometrik analiz ve uygulamaya yer verilmiştir. Veri normalizasyonu ve temel tanımlayıcı istatistiklerin analizi bu bölümde yer almaktadır. Değişkenlerin durağanlık özellikleri birim kök testleri ile incelenmiş, ardından VAR modelinin kurulması ve gecikme uzunluğu analizi yapılmıştır. Modelin kararlılığı ve tahminlerin güvenilirliği test edilerek, uzun dönemli ilişki ve katsayı tahminleri ile kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi detaylı olarak ortaya konmuştur.

Bu çalışmanın amacı, kadın istihdamının ekonomi üzerindeki etkisini ortaya koyarak, ilgili literatüre katkıda bulunmak ve ekonomik politika geliştirme süreçlerinde yol gösterici bir temel oluşturmaadır. Kadın iş gücünün ekonomik büyümeye olan katkısının anlaşılması, daha kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik politikaların geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

İstihdam, bir bireyin iş gücü piyasasında yer alarak ekonomik faaliyetlere katkıda bulunması sürecini ifade eder. Bu kavram, yalnızca kişinin gelir elde etmesini sağlamaz, aynı zamanda ekonomik büyüme, toplumsal kalkınma ve sosyal eşitlik hedefleri açısından da kritik bir öneme sahiptir (Öztürk, 2019, s. 45). Kadın istihdamı, özellikle cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma bağlamında hem mikro hem de makro düzeyde önemli etkiler yaratmaktadır. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı, tarihsel olarak toplumsal normlar, kültürel engeller ve ekonomik yapının etkisiyle sınırlı kalmıştır (Karadağ, 2020, s. 62). Ancak son yıllarda kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki artış, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılmasında önemli bir adım olarak görülmektedir (Yıldırım & Arslan, 2021, s. 78).

1.1.İstihdam: Kavramsal Çerçeve ve Ekonomik Anlamı

İstihdam, kişinin kendi iş gücünü ücret karşılığında sunması veya bir iş yerinin faaliyetlerini ücret karşılığında yürütmesi olarak tanımlanabilmektedir. İstihdam oranı, genellikle çalışan nüfusun 15 yaş ve üzeri toplam nüfusa oranı olarak hesaplanmaktadır. Bir ülkenin iş gücü piyasasının durumu hakkında bilgi verir (Öztürk, 2020, s. 29).

İstihdam kavramı, dar ve geniş anlamlarda açıklanabilmektedir. Bu iki yaklaşım farklı tanımlamalarla tanımlanabilmektedir (Güler, 2021, s. 13). İstihdam kavramı dar anlamda, üretim sürecinde sadece emek faktörünün optimal düzeyde kullanılması anlamına gelmektedir. Bu tanım, genellikle istihdam kavramının ilk akla gelen kullanımı olarak açıklanabilmektedir. Geniş anlamda ise istihdam, üretim sürecinde tüm üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanılmasını ifade etmektedir. Bu ifade, üretim sürecinde emek, sermaye, girişimcilik ve doğal kaynakların tamamının kullanılması gerektiğini belirtmektedir (Çelik, 2019, s. 45).

Ekonomistler istihdamı üç ana kategoriye ayırarak değerlendirirler: tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam (Yıldırım & Arslan, 2021, s. 72).

Tam istihdam, üretim sürecinde mevcut tüm üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanılması anlamına gelir. Bu durumda hiçbir üretim faktörü, yani emek, sermaye, girişimcilik veya doğal kaynaklar, etkisiz kalmaz. Ancak, teorik olarak ideal olan bu durum, pratikte çoğu zaman gerçekleşmeyebilir (Arslan, 2018, s. 36).

Eksik istihdam, ekonomide tüm üretim faktörlerinin kullanılmaması durumunu ifade eder. Eğer bazı üretim faktörleri etkisiz kalıyor veya potansiyelinin altında kullanılıyorsa, bu eksik istihdam anlamına gelir. Dar anlamda, eksik istihdam, mevcut ücret seviyeleriyle iş bulamayan iş gücünü ifade eder. Eksik istihdam, üretilen mal ve hizmetlerin beklenen seviyenin altında kalmasına yol açar, bu da tüketimde azalma ve genel ekonomik refah kaybına neden olur. Bu durum, milli gelirin potansiyelinin altında kalmasına ve ekonomik büyümenin yavaşlamasına sebep olur (Öztürk, 2020, s. 35).

Aşırı istihdam ise üretim faktörlerinin tamamen aktif bir şekilde kullanıldığı, ancak işgücü talebinin devam ettiği durumu ifade eder. Bu durumda, toplam talebi karşılayacak yeterli mal ve hizmet üretimi mevcut değildir, dolayısıyla daha fazla üretim faktörüne ihtiyaç duyulur. Aşırı istihdam, işgücünün etkin kullanımına rağmen, talebin karşılanamamasından kaynaklanır ve bu da genellikle enflasyonist baskılara yol açabilir (Güler, 2021, s. 22).

Sonuç olarak, istihdam kavramı ekonomik aktivitelerin ve üretim süreçlerinin önemli bir parçasıdır. Tam istihdam, ekonomik verimliliğin ideal seviyesine işaret ederken, eksik ve aşırı istihdam, ekonomik dengesizliklerin ve iş gücü piyasasındaki sorunların göstergeleridir. Bu kavramların anlaşılması, ekonomik politikaların ve iş gücü stratejilerinin geliştirilmesinde kritik bir rol oynar.

1.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Tarihçesi

Türk kadınının çalışma hayatına katılımı, tarihsel olarak toplumsal ve kültürel engellerle şekillenmiş, ancak zamanla önemli dönüşümler geçirmiştir. Osmanlı döneminde, kadınların iş gücüne katılımı genellikle ev içi üretim ve tarıma dayalıydı; kadınlar daha çok kırsal alanlarda çalışırken, şehirlerde ise ev hizmetleri, el sanatları ve zanaat gibi işlerde yer almışlardır (Kadıoğlu, 1993, s. 45). Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte, kadınların eğitim alması ve çalışma hayatına katılması için pek çok reform

yapılmış, kadınların sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla yer alabilmesi için çeşitli yasalar kabul edilmiştir (Şahin, 2002, s. 76). 1930'lerde kadınların belediye seçimlerine katılması, 1934'te ise milletvekili seçme ve seçilme hakkı verilmesi bu dönüşümün önemli adımlarından olmuştur (Yavuz, 2011, s. 103). Ancak sanayileşme süreci ve ekonomik değişimlerin etkisiyle, 1950'lerden itibaren kadınların iş gücüne katılımı artmış olsa da, kadınlar hala çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz ve az sayıda liderlik pozisyonunda yer almışlardır (Kozlu, 2014, s. 112). Günümüzde ise kadınların eğitim düzeyindeki artış ve profesyonel alandaki çeşitlenme, kadınların iş gücüne katılımını hızlandırmış olsa da, cinsiyet eşitsizliği, iş yerindeki ayrımcılık ve ücret eşitsizliği gibi engeller hala devam etmektedir (Yavuz, 2011, s. 107).

1.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi Kadın İstihdamı

Osmanlı İmparatorluğu, 600 yılı aşkın süren egemenliği boyunca sosyal ve ekonomik yapılarıyla birçok ilginç özellik taşıyan bir dönemdir. Bu dönemde kadınların istihdamı hem Osmanlı toplumunun cinsiyet rollerini hem de ekonomik yaşamını anlamak açısından önemli bir inceleme konusudur. Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların iş gücüne katkısı hem geleneksel hem de reformist yaklaşımlar çerçevesinde değişiklik göstermiştir.

Osmanlı'da kadınların sosyal ve ekonomik statüsü, büyük ölçüde erkek egemen bir toplumsal yapıya dayanıyordu. Kadınların temel rolü, aile içindeki sorumluluklarla sınırlıydı. Ancak bu durum, kadınların iş gücüne katılımını tamamen engellememiştir. Özellikle kırsal kesimde, kadınlar tarım ve hayvancılıkla ilgilenmiş, kentlerde ise ev işleri ve el sanatlarında çalışmışlardır. Ayrıca, bazı kadınlar ticaret yaparak, esnaf ya da küçük işletme sahibi olmuştur (Kadıoğlu, 1993, s. 45; Yavuz, 2011, s. 103).

Osmanlı'da kadınlar, sınıf farklarına göre de farklı işlerde çalışmışlardır. Sarayda hizmet eden cariyeler veya yüksek sınıf kadınlar, genellikle aile içindeki hizmetkarlıkla sınırlı kalırken, alt sınıflardan gelen kadınlar daha geniş bir yelpazede istihdam edilmiştir (Şahin, 2002, s. 76; Kozlu, 2014, s. 112). Kadınların çalışma hayatına katılımı, sosyal sınıfla doğrudan ilişkilidir (Yavuz, 2011, s. 107).

Osmanlı toplumunda kadınların ekonomik hayattaki rolleri, toplumsal normlar ve sınıfsal ayrımlar tarafından şekillendirilmiştir. Kadınların istihdama katılımı,

genellikle sosyal statülerine, eğitim seviyelerine ve yaşadıkları coğrafi bölgeye bağlı olarak farklılık göstermiştir.

Kırsal bölgelerde kadınlar, tarımsal üretim ve ev işlerinin yanı sıra zanaatkar olarak da çalışmaktaydılar. Özellikle tekstil ürünleri üretiminde, doğal boyaların hazırlanmasında ve evde üretilen el işleriyle ekonomik katkıda bulunuyorlardı. Kentsel bölgelerde ise kadınlar, daha fazla çeşitlilik gösteren işlerde çalışabiliyorlardı. Bu işlerin arasında el sanatları, terzilik ve küçük ölçekli ticaret gibi faaliyetler yer alıyordu (Aksan, 1998, s. 45).

Osmanlı toplumunda, kadınların genellikle ev içi işlerle sınırlı olduğu bir anlayış hakimdi. Ancak, bazı kadınlar, özellikle saray ve zengin ailelerin kadınları, ev işlerinden daha fazlasını yapabiliyordu. Bu kadınlar, çeşitli sosyal yardım projeleri ve hayır işlerinde yer alarak toplumsal yaşama katkıda bulunuyorlardı (Kadıoğlu, 2003, s.123).

Kadınların ekonomik hayata katılımı, Osmanlı toplumunda çeşitli sosyal ve ekonomik değişimlere yol açmıştır:

Kadınların iş gücüne katılımı, özellikle kırsal bölgelerde aile ekonomisinin sürdürülebilirliğine önemli katkılarda bulunmuştur. Kadınların tarım ve zanaat işlerinde aktif rol alması, aile bütçesine ek gelir sağlarken, aynı zamanda ekonomik çeşitliliği artırmıştır (Çelik, 2000, s. 67).

Kadınların çalışma hayatına katılımı, toplumsal normların ve cinsiyet rollerinin evrim geçirmesine neden olmuştur. Özellikle şehirleşme sürecinde ve ekonomik değişimlerle birlikte, kadınların toplumsal statüsü ve iş gücündeki rolleri daha fazla göz önüne gelmiştir (Gök, 2005, s. 89).

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların iş gücüne katılımını etkileyen birkaç önemli faktör bulunmaktadır:

19. yüzyılda başlayan Osmanlı reform hareketleri, kadınların toplumsal yaşamındaki rolünü de etkiledi. Tanzimat ve Islahat Fermanları gibi reformlar, kadınların eğitime ve sosyal yaşama daha fazla katılımına olanak tanıdı. Bu

reformlar, kadınların çeşitli sosyal hizmetler ve eğitim alanlarında daha fazla yer almasını sağladı (Arat, 2000, s. 56).

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların eğitim düzeyinin artması, istihdam olanaklarını da genişletmiştir. Özellikle 19. yüzyılın sonlarına doğru açılan kız okulları, kadınların hem eğitim hem de ekonomik faaliyetlerde daha etkin roller üstlenmelerine olanak tanımıştır (Yalçın, 2010, s.102).

Geleneksel Osmanlı toplumunda kadınlar genellikle ev içi rollerle sınırlı kalırken, modernleşme süreciyle birlikte kadınların iş gücüne katılımı artmıştır. Bu dönüşüm, geleneksel cinsiyet rollerinin esnetilmesine ve kadınların ekonomik yaşamda daha fazla görünür olmasına neden olmuştur (Kara, 2008, s. 34).

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadın istihdamı, aynı zamanda sınıfsal ayrımlar tarafından da şekillendirilmiştir:

Saray kadınları ve yüksek sosyoekonomik sınıflardan gelen kadınlar, sosyal hizmetlerde ve hayır işlerinde rol oynarken, aynı zamanda kültürel etkinliklerde ve sanat faaliyetlerinde de yer aldılar. Bu kadınlar, toplumsal yaşamda daha görünür rol oynadılar ve toplumun elit kesimlerinde önemli etkiler yarattılar (Duman, 2015, s. 74).

Orta ve alt sınıflardan kadınlar, genellikle daha zorlu koşullarda çalışmak zorundaydılar. Ev işlerinin yanı sıra tarım, tekstil ve hizmet sektörlerinde çalışarak aile bütçesine katkıda bulundular. Bu kadınların çalışma koşulları genellikle daha zor ve düşük ücretliydi (Gürbüz, 2012, s. 88).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadın istihdamı, toplumsal ve ekonomik yapıların bir yansıması olarak değerlendirilmelidir. Kadınların iş gücüne katkısı, sosyal reformlar ve modernleşme süreçleriyle evrilmiş, geleneksel roller ile modern talepler arasında bir denge kurma sürecinde olmuştur. Bu süreçte kadınların toplumsal rolü, ekonomik katkıları ve sosyal değişimlere etkileri önemli bir inceleme konusudur. Osmanlı İmparatorluğu'ndaki kadın istihdamı, tarihsel bağlamda cinsiyet rollerinin ve ekonomik yapının nasıl dönüştüğünü anlamak için kritik bir örnektir.

19.yüzyıldan itibaren Osmanlı'da batılılaşma hareketlerinin etkisiyle kadınların iş gücüne katılımında önemli değişimler gözlemlenmiştir. Tanzimat dönemi ile,

kadınların eğitimi ve çalışma hayatına katılımı üzerine bazı düzenlemeler yapılmış, bu da kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına yönelik bir adım olmuştur. Ancak, bu değişiklikler sınırlı bir etki yaratmış ve genellikle elit sınıflarda kalmıştır.

Cumhuriyet öncesi dönemde, özellikle büyük şehirlerde, kadınların iş gücüne katılımı artmış, kadınların eğitim alması teşvik edilmiştir. Ancak kadınların çalışma hayatındaki rolü hala çok sınırlıdır ve genellikle küçük ölçekli işler ve ev içi üretimle sınırlı kalmıştır.

1.2.2. Sanayi Devrimi'nin Kadın İstihdamına Etkisi

Sanayi Devrimi, 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de başlayıp Batı Avrupa'nın diğer ülkelerine yayılan, üretim süreçlerinde köklü değişiklikler getiren bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde, üretim sürecinde insan ve hayvan gücü yerine makinelerin kullanılmaya başlanması, ekonomik ve sosyal yapıları derinden etkilemiştir. Kadın istihdamı, bu dönüşüm sürecinin önemli bir parçası olmuş ve kadınların ekonomik yaşamda rolü büyük değişimlere uğramıştır.

Sanayi Devrimi ile, üretim süreçlerinin makineleşmesi birçok sektörde değişikliklere yol açmıştır. Özellikle dokuma sektörü, bu değişimin öncüsü olmuş ve kadınlar, bu yeni üretim düzeninde önemli bir rol oynamaya başlamıştır.

Kadınlar, sanayi devriminin başlangıcıyla birlikte fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Özellikle tekstil fabrikalarında, düşük maliyetlerle çalışabilen kadın işçilerin istihdamı yaygınlaşmıştır. Bu dönemde kadınlar, ilk kez başkaları adına çalışarak ve bunun karşılığında ücret alarak ekonomik katkı sağlamıştır. Bu değişim, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarında önemli bir rol oynamıştır (Koca, 2016, s.49).

Kadınların eğitim seviyesi erkeklere kıyasla daha düşük olduğu için, sanayi devrimi dönemi kadınlarının çoğu, iş gücüne katılımda zorluklarla karşılaşmıştır. Ancak, makinelerin basit kullanımı, kadınların bu sektörde daha fazla yer almasına olanak tanıdı. Kadınlar, genellikle düşük gelir ve uzun çalışma saatleri gibi zor koşullarda çalışmışlardır (Akıncı, 2020, s.21).

Sanayi Devrimi, kadınların iş gücündeki rolünü ve toplumsal yapı üzerindeki etkilerini önemli ölçüde değiştirmiştir.

Makineleşme sonucu tarım sektöründeki işlerin azalması ve işsizlik oranlarının artması, kırsal alanlardan kente göçü teşvik etmiştir. Bu göç, kadınların dokuma ve tekstil gibi bazı sektörlerde istihdama katılmalarına neden olmuştur (Dilber, 2019, s.23). Ancak, bu geçiş, kadınların sosyal güvencelerinin olmadan, düşük ücret ve uzun çalışma saatleri gibi zorluklarla çalışmak zorunda kaldıkları bir dönemi de beraberinde getirmiştir.

Kadın emeğinin ucuzluğu, işverenler için maliyetleri azaltma avantajı sağlamıştır. İş gücü talebinin artması ve rekabetin çoğalması, kadın işçilerin istihdamını artırmıştır. Bu durum, işçilerin ücretlerini düşürerek maliyetleri azaltmış ve işverenler için ekonomik kolaylık sağlamıştır (Karan, 2014, s.12).

Sanayi Devrimi, toplumsal yapıda önemli değişikliklere yol açtı ve kadınların toplumsal rolünü dönüştürmüştür.

Sanayi Devrimi öncesinde üretim esas olarak tüketim amacıyla yapılırken, makineleşmeyle birlikte üretim ticaret amaçlı hale gelmiştir. Kadınlar, bu yeni ekonomik düzen içinde daha fazla görünür olmuş ve toplumdaki ekonomik rollerinde değişiklikler yaşamışlardır (Özer & Biçerli, 2021, s.58).

Kadınların çalışma hayatında yer alması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azalmasına katkıda bulunmuştur. Ancak, aile içindeki statüleri çok büyük bir değişim gösterememiştir. Kadınlar, çalışma hayatında daha görünür hale gelirken, aile içindeki geleneksel roller genellikle devam etmiştir (Hobsbawm, 1962).

Sanayi Devrimi, kadınların iş gücüne katılımında köklü değişimlere yol açmış ve kadın istihdamının temellerini atmıştır. Makinelerin üretim sürecinde kullanılmaya başlanması, kadınların ekonomik yaşamda daha aktif rol almasını sağlamıştır. Ancak, bu süreçte kadınlar düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarıyla karşılaşmışlardır. Sanayi Devrimi, kadınların iş gücündeki rolünü artırmış, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmış ve ekonomik yapıdaki değişimlerle kadınların toplumsal statülerini dönüştürmüştür.

1.3. İktisadi Perspektiften Kadın İstihdamı: Teoriler ve Yaklaşımlar

İktisadi açıdan kadın istihdamı hem mikroekonomik hem de makroekonomik düzeyde önemli bir analiz konusu olmuştur. Ekonomik teoriler, kadınların iş gücüne katılımını ve ekonomik üretime katkılarını çeşitli biçimlerde ele alır. Klasik iktisat teorileri, iş gücünü homojen bir grup olarak değerlendirirken, feminist iktisat teorileri, cinsiyet temelli eşitsizlikleri ve kadın emeğinin değerini göz ardı eden geleneksel yaklaşımlara karşı çıkarak, kadınların çalışma hayatındaki eşitsizliğini vurgular (Nelson, 1996, s. 42). Bu teorik çatının içinde, özellikle iş gücüne katılımın, ücret eşitsizliğinin ve cam tavanın ekonomi üzerindeki etkileri ele alınır (Barrientos & Kabeer, 2004, s. 88). Ayrıca, kadın istihdamını arttırmanın ekonomik büyümeyi teşvik edebileceği ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının verimliliği artırabileceği yönündeki görüşler, modern iktisat teorilerinin bir parçası haline gelmiştir (Schultz, 2002, s. 234). Kadınların iş gücüne katılımını arttıran politikaların, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma bağlamında daha geniş etkiler yaratabileceği giderek daha fazla kabul edilmektedir (Kabeer, 2012, s. 101).

1.3.1.Feminist Yaklaşım

Kadın istihdamı, iktisadi gelişimin ve toplumsal eşitliğin merkezinde yer almaktadır. Ancak, kadınların iş gücüne katılımı, klasik iktisat teorilerinin ötesinde, feminist yaklaşımlarla daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmaktadır. Feminist iktisat, kadınların ekonomik rolleri ve eşitsizliklerle mücadele üzerine derinlemesine bir analiz sunarak, iktisadi teorilere önemli katkılarda bulunmaktadır (Ferber ve Nelson, 2003, s. 45).

Feminist iktisat teorileri, kadın istihdamını yalnızca ekonomik bir faaliyet olarak değil, toplumsal cinsiyet rollerinin bir yansıması olarak da değerlendirmektedir (Craske, 2017, s. 32). Bu yaklaşıma göre, kadınların iş gücündeki yeri, tarihsel, kültürel ve sosyal bağlamlarla şekillenmektedir. Feminist iktisatçılar, iş gücüne katılımın sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal normların ve politikaların bir ürünü olduğunu vurgulamaktadırlar (Acker, 2006, s. 56).

Kadın istihdamının feminist bir perspektiften ele alınması, çeşitli teorik çerçevelerle desteklenmektedir. Öncelikle, toplumsal cinsiyet rolleri teorisi bu

bağlamda önemli bir yer tutar. Bu teori, kadınların ve erkeklerin toplumda belirli roller üstlenmelerinin, iş gücüne katılımlarını nasıl şekillendirdiğini açıklamaktadır (Lorber, 1994, s. 72). Geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların genellikle ev içi işlerle ve bakım hizmetleriyle sınırlı kalmasına neden olurken, bu durum ekonomik fırsatlarını da kısıtlamaktadır (England, 2005, s. 88). Feminist iktisatçılar, bu rolleri sorgular ve eşitlikçi politikaların geliştirilmesini savunmaktadırlar (Kimmel, 2013, s. 101).

Bir diğer önemli yaklaşım, iş bölümü ve cinsiyet ayrımcılığı teorisidir. Bu teori, iş gücünde cinsiyet ayrımcılığının kadınları genellikle düşük ücretli ve düşük statülü işlerle sınırlandırdığını belirtmektedir (Reskin ve Roos, 1990, s. 45). Kadınların genellikle hizmet sektöründe ve geçici işlerde yoğunlaşması, ekonomik eşitsizlikleri derinleştirir. Feminist iktisatçılar, bu ayrımcılığı ortadan kaldırmak için daha adil iş politikaları ve toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerinin uygulanmasını önerirler (Blau ve Kahn, 2007, s. 121).

Sosyal Reprodüksiyon Teorisi de feminist iktisadın önemli bir parçasıdır. Bu teori, toplumun yeniden üretimi için gerekli olan bakım ve ev içi işlerin ekonomik değerini göz ardı eder (Federici, 2004, s. 60). Kadınların bu tür işlerdeki görünmeyen emekleri, genellikle ekonomik analizlerin dışında tutulur (Molyneux, 2006, s. 95). Feminist iktisatçılar, sosyal reproduksiyonun ekonomik bir değer taşıdığını savunarak, bu işlerin daha görünür ve değerli hale getirilmesini önerirler (Folbre, 2006, s. 42).

Son olarak, eşitlikçi politika yaklaşımı feminist iktisadın uygulayıcı boyutunu temsil eder. Bu yaklaşım, cinsiyet eşitliği sağlamak için aktif politikalar ve reformların gerekliliğine dikkat çeker (O'Brien, 2009, s. 103). İş yerlerinde eşit ücret, esnek çalışma saatleri, çocuk bakım destekleri gibi politikalar, kadınların iş gücüne daha eşit bir şekilde katılmalarını sağlar (Albelda, 2005, s. 75).

Özetle, feminist iktisat teorileri, kadın istihdamını toplumsal ve ekonomik bağlamlarda ele alarak, kadınların iş gücündeki rolünü ve karşılaştıkları engelleri daha iyi anlamamıza yardımcı olur. Kadın istihdamındaki eşitsizliklerin üstesinden gelmek için, feminist perspektiflerin iktisadi politikalarla entegrasyonu kritik bir öneme sahiptir. Kadınların iş gücündeki tam ve eşit katılımı, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal ilerlemenin de anahtarıdır (Benería, 2003, s. 62).

1.3.2. İşgücü Piyasası Yaklaşımı

Kadın istihdamı, modern iktisat biliminde giderek artan bir önem arz eden bir konu olup, çeşitli teorik yaklaşımlar aracılığıyla incelenmektedir. Bu teoriler, kadınların işgücü piyasasındaki rolünü, bu rolün zaman içindeki değişimini ve karşılaştıkları zorlukları anlamak için farklı bakış açıları sunar. İşgücü piyasası yaklaşımı, kadın istihdamını anlamada kritik bir çerçeve sunar ve bu çerçeve üzerinden kadınların işgücü piyasasındaki dinamikleri detaylı bir şekilde analiz edilebilir.

İşgücü piyasası yaklaşımı, kadın istihdamını incelemek için işgücünün arz ve talep dinamiklerini, işgücü piyasasının yapısını ve işgücü mobilitesini göz önünde bulundurur (Becker, 1964, s. 42). Bu yaklaşım, işgücü piyasasında cinsiyet farklılıklarını, ekonomik fırsatlar ve kısıtlamalar bağlamında değerlendirir. İşgücü piyasası yaklaşımının ana hatları şunlardır:

Kadınların işgücüne katılımı, arz ve talep dinamikleri tarafından şekillendirilir. Kadınların işgücüne katılım oranı, eğitim düzeyi, deneyim ve diğer demografik faktörler işgücü arzını etkilerken, işgücü talebindeki değişiklikler bu arzı karşılamak için gereken koşulları belirler (Mincer & Polachek, 1974, s. 67).

İşgücü piyasasında cinsiyet temelli farklılıklar, kadın ve erkeklerin benzer işlerde bile farklı ücretler ve fırsatlar almasını ifade eder. Bu farklılıklar, toplumsal cinsiyet normları, ayrımcılık ve işgücü piyasasının yapısal özellikleriyle açıklanabilir (Blau & Kahn, 2000, s. 122).

Devlet politikaları, işgücü piyasasında kadınların rolünü ve fırsatlarını etkiler. Çocuk bakımı, esnek çalışma saatleri, eşit ücret politikaları gibi düzenlemeler, kadınların işgücüne katılımını ve kariyer gelişimini doğrudan etkiler (O'Neill & Polachek, 1993, s. 55).

1.3.3. Neo-Klasik Okul Yaklaşımı

Neo-Klasik Ekonomi Okulu, bireylerin rasyonel kararlar aldığını ve piyasa mekanizmalarının kendi kendini düzenleyen bir yapıya sahip olduğunu savunur. Bu okulun temelinde, piyasalarda arz ve talep dengesinin, fiyatların ve kaynakların verimliliğin en yüksek seviyede gerçekleşmesini sağladığı anlayışı yatar (Mankiw,

2021, s. 112). Kadın istihdamı bağlamında, Neo-Klasik Yaklaşım şu temel prensiplere dayanır:

Neo-Klasik teori, bireylerin ekonomik kararlarını rasyonel bir şekilde aldığını varsayar. Kadınların iş gücüne katılımı, kişisel tercihlerin, mali kazançların ve fırsat maliyetlerinin bir sonucu olarak görülür (Becker, 1993, s. 59). Kadınlar, iş gücüne katılmayı, aile yaşamı ve iş hayatı arasında en uygun dengeyi kurma çabası olarak değerlendirirler.

Kadın istihdamını etkileyen önemli bir faktör de fırsat maliyetidir. Kadınların iş gücüne katılımı, diğer potansiyel gelir kaynaklarıyla ve ev içindeki sorumluluklarla karşılaştırılır. Bu bağlamda, fırsat maliyetleri, kadınların iş gücüne katılım kararlarını etkileyen önemli bir değişkendir (Becker, 1965, s. 112).

Neo-Klasik yaklaşım, iş gücü piyasasının arz ve talep dengesine göre işlemini öngörür. Kadın iş gücünün arzı, iş piyasasındaki talep ve ücret düzeylerine bağlı olarak şekillenir. İş gücü piyasasında kadınların daha fazla yer alabilmesi, genellikle ücretlerin yükselmesi ve iş koşullarının iyileşmesi ile mümkün olur (Murphy & Topel, 1985, s. 88)

1.3.4. Marksist Kuram

Marksist Kuram, Karl Marx ve Friedrich Engels'in çalışmalarına dayanan bir ekonomik ve sosyal analiz çerçevesidir. Bu kuram, kapitalizmin toplumsal yapılar üzerindeki etkilerini ve iş gücü piyasasındaki dinamikleri inceler. Kadın istihdamı bağlamında Marksist Kuram'ın temel ilkeleri şunlardır:

Marksist Kuram, kapitalist toplumlarda sınıf çatışmasını vurgular. İşçi sınıfının kapitalist sınıf tarafından sömürüldüğü görüşü, kadın iş gücünün durumunu da kapsar. Kadın iş gücü, genellikle düşük ücretli ve güvencesiz işler üstlenirken, kapitalist sınıf bu durumu ekonomik avantaj sağlamak için kullanır (Marx & Engels, 1848, s. 75).

Marksist yaklaşım, kadınların hem ev içi hem de iş gücü piyasasında çifte sömürüye maruz kaldığını öne sürer. Kadınlar, ev işlerinde ve çocuk bakımında ücretsiz iş gücü sağlar; aynı zamanda kapitalist üretim sürecinde de düşük ücretlerle çalışırlar (Federici, 2004, s. 92).

Marksist Kuram, emek değeri teorisine dayanır ve iş gücünün değerinin, işçi tarafından üretilen değerle belirlendiğini savunur. Kadın işçilerin düşük ücretli işlerde çalışması, onların emek değerinin tam olarak karşılanmadığını gösterir. Bu durum, kapitalist sistemin kadının emeğini nasıl sömürdüğünü ortaya koyar (Marx, 1867, s. 168).

1.3.5. İkili Rol Yaklaşımı

İkili rol yaklaşımı, kadınların hem ev içindeki bakım ve ev işlerinde hem de iş gücü piyasasında aktif rol oynadığını kabul eder. Bu yaklaşım, kadınların bu iki rol arasındaki dengeyi nasıl sağladığını ve bu dengenin ekonomik ve sosyal etkilerini araştırır. İkili rol yaklaşımının temel ilkeleri şunlardır:

İkili rol yaklaşımı, kadınların ev içindeki geleneksel rollerinin, yani çocuk bakımı ve ev işleri gibi görevlerin yanı sıra, iş gücü piyasasında da aktif olarak yer aldığını vurgular. Kadınlar, bu iki rolü bir arada yürütmeye çalışırken çeşitli zorluklarla karşılaşır (Hochschild & Machung, 2012, s. 35).

Kadınların hem ev işlerini hem de iş gücünü dengeleme çabası, zaman yönetimi ve fırsat maliyeti kavramlarıyla açıklanır. Kadınlar, iş gücüne katılım sağlarken ev içindeki yükümlülüklerinden fedakârlık yapmak zorunda kalabilirler. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasında ne kadar aktif olabileceklerini etkiler (Hochschild, 1989, s. 47).

İkili rol yaklaşımı, sosyal politikaların ve destek sistemlerinin kadınların iki rolü arasında denge kurmalarına nasıl yardımcı olabileceğine de odaklanır. Özellikle çocuk bakımı, esnek çalışma saatleri ve aile destek hizmetleri gibi politikalar, kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve ev içindeki yükümlülüklerini hafifletmek için kritik öneme sahiptir (Gornick & Meyers, 2003, s. 58).

1.4. Kadın İstihdamı Kavramı ve Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar

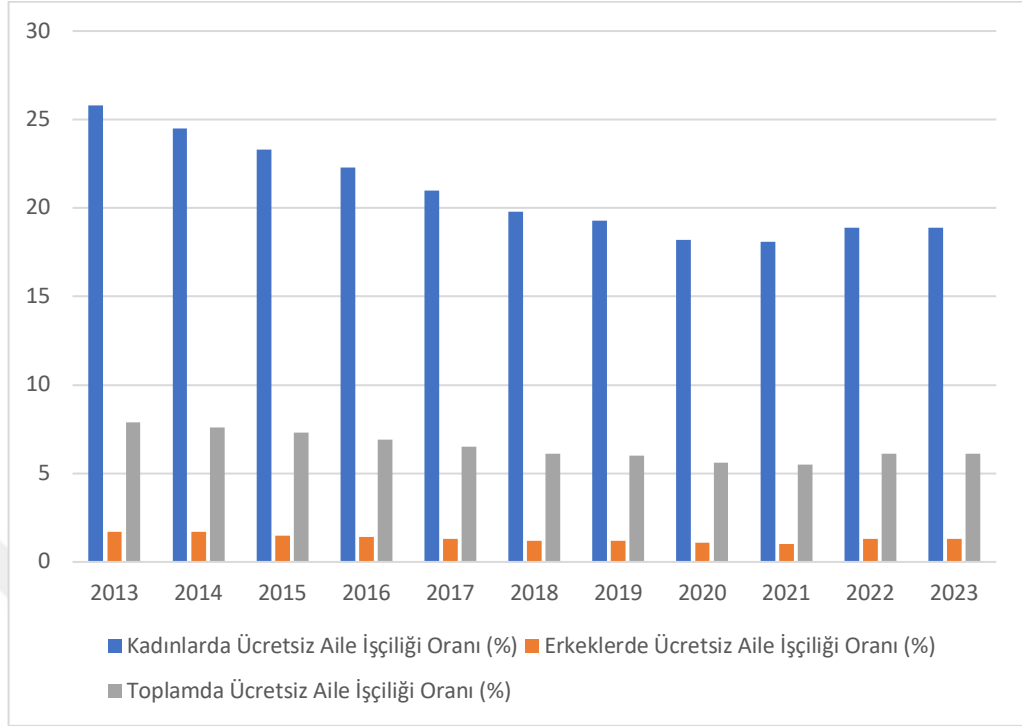
Kadınların işgücüne katılımı ve emek arzı, çok sayıda etken tarafından doğrudan veya dolaylı olarak şekillendirilmektedir. Bu etkenler, kadınların iş piyasasındaki rolünü, fırsatlarını ve kısıtlamalarını belirleyerek istihdam dinamiklerini önemli ölçüde etkiler. Aşağıda, kadın istihdamı üzerindeki en önemli faktörler ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

1.4.1. Ücretsiz Aile İşçiliği

Ücretsiz aile işçiliği, çoğunlukla ev işlerini, çocuk bakımını, yaşlı bakımı ve diğer aile içi sorumlulukları içerir. Bu tür işçilik, resmi istihdam ilişkilerinden ve ekonomik değerlerden ayrıdır, bu nedenle çoğu zaman göz ardı edilir veya yeterince değer görmez (Folbre, 1994, s. 55). Aile üyeleri, genellikle birbirlerine karşı duydukları sorumluluk ve sevgi nedeniyle bu işleri yaparlar, ancak bu işlerin ekonomik değerinin ve katkısının toplumsal olarak tanınması eksik kalır (Benería, 2003, s. 92).

Ücretsiz aile işçiliği hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemli etkilere sahiptir. Ücretsiz aile işçiliği ekonomik incelendiğinde, resmi iş gücü piyasasında gözlemlenmeyen önemli bir ekonomik katkıdır (Pollert, 2007, s. 134). Ev içindeki iş gücünün ekonomik değeri, genellikle göz ardı edilir, bu da kadınların ekonomik katkılarının küçümsenmesine neden olabilir (Antonopoulos, 2009, s. 64). Ayrıca, ücretsiz aile işçiliği nedeniyle birçok kadın, ücretli iş fırsatlarından mahrum kalır, bu da cinsiyet eşitsizliğini derinleştirir ve ekonomik bağımsızlıklarını kısıtlar (Elson, 1999, s. 121). Ücretsiz aile işçiliği sosyal açıdan incelendiğinde, aile içindeki ücretsiz iş gücü, toplumsal normlar ve cinsiyet rolleri tarafından şekillendirilir. Kadınların, özellikle de annelerin ev içindeki sorumlulukları üstlenmeleri yaygın bir normdur. Bu durum, kadınların kariyer gelişimini engelleyebilir ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirebilir. Ayrıca, ücretsiz aile işçiliğinin yüksek yükü, aile içindeki bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığını etkileyebilir (Moser, 1993, s. 77).

Şekil-1: Türkiye’de 2013-2023 Yılları Arasında Ücretsiz Aile İşçiliği Oranları



Kaynak: Worldbank, 2024 verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.
(<https://databank.worldbank.org/>)

Şekil-1, Türkiye’de 2013-2023 yılları arasında ücretsiz aile işçiliği oranlarının yıllık bazda değişimini göstermektedir. Şekilde, kadınlar ve erkekler arasındaki ücretsiz aile işçiliği oranları ile toplamda bu oranın nasıl evrildiğini incelemektedir.

Yukarıdaki şekil şemasına göre, 2013 yılı itibarıyla Türkiye’deki toplam ücretsiz aile işçiliği oranı %7,9 iken, 2023 yılı itibarıyla bu oran %6,1’e gerilemiştir. Bu, genel olarak ücretsiz aile işçiliği oranının zamanla azaldığını göstermektedir. Ancak, bu azalma çok belirgin olmamakta ve özellikle son yıllarda (2021-2023 arası) oranlar daha stabil kalmıştır. 2021 ve 2023 yıllarında toplam oran %6,1 olarak sabit kalmıştır, bu da söz konusu dönemde önemli bir değişiklik yaşanmadığını göstermektedir.

Kadınlarda ücretsiz aile işçiliği oranı, 2013 yılında %25,8 iken, 2023 yılına gelindiğinde %18,9’a gerilemiştir. Bu, kadınların ücretsiz aile işçiliği oranının önemli bir şekilde düştüğünü ortaya koymaktadır. 10 yıl içinde bu oran %6,9 azalmış olup, kadınların ev içindeki ücretsiz emek faaliyetlerinden daha az bir şekilde yer aldıkları bir eğilim izlenmektedir. Ancak yine de kadınların ücretsiz aile işçiliği oranı,

erkeklerin oranına kıyasla çok daha yüksek kalmaktadır. Kadınların hala büyük bir kısmı ücretsiz aile işçiliği yapmaya devam etmektedir, bu da cinsiyet temelli iş gücü ayrımının devam ettiğini göstermektedir.

Erkeklerde ise ücretsiz aile işçiliği oranı, 2013 yılında %1,7 iken, 2023 yılında %1,3'e düşmüştür. Erkeklerdeki bu oran, kadınlara göre oldukça düşük kalmakla birlikte, zaman içinde bir düşüş eğilimi göstermektedir. Ancak, bu düşüş oldukça sınırlıdır ve erkeklerin ücretsiz aile işçiliği oranı genel olarak düşük kalmaya devam etmektedir. Erkeklerin ücretsiz aile işçiliğine katılımının az olması, ev işlerinin ve aile içi iş gücünün hala büyük ölçüde kadınların sorumluluğunda olduğunu yansıtmaktadır.

Toplamda ise, 2013 yılında %7,9 olan ücretsiz aile işçiliği oranı 2023 yılına gelindiğinde %6,1'e gerilemiştir. Bu düşüş, kadınlardaki azalma ile paralel bir eğilim göstermektedir. Ancak, erkeklerdeki düşük oranlar göz önüne alındığında, toplamda kaydedilen düşüş, kadınlardaki büyük orandaki azalmanın etkisiyle gerçekleşmiştir.

Şekilde, Türkiye'deki ücretsiz aile işçiliği oranlarının zaman içinde azaldığını, ancak bu azalma sürecinin kadınlar arasında çok daha belirgin olduğunu göstermektedir. Erkeklerde ise oranlar oldukça düşük kalmakta ve çok az bir değişim göstermektedir. Kadınların ücretsiz aile iş gücüne katılımının hala yüksek olduğu, ancak zamanla bu katılımın azaldığı bir durumu yansıtmaktadır. Bu, kadınların iş gücüne daha fazla katılım sağlama eğiliminde olduklarını gösterse de, toplumsal cinsiyet rollerinin ve aile içindeki iş bölüşümünün hala etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

1.4.2. Eğitim Düzeyi

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen eğitim faktörleri, iki temel yönde değerlendirilebilir. İlk olarak, eğitim düzeyindeki artışın işgücü piyasasına ayrılacak zamanın miktarı üzerindeki etkisi incelenmelidir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, kadınların potansiyel kazançları da artar. Bu durum, çalışmamanın maliyetini yükseltir ve kadınların işgücü piyasasında daha uzun süre kalmalarına yol açar. Bu etki, "ikame etkisi" olarak adlandırılmaktadır ve eğitilmiş bireylerin işgücünde daha fazla zaman geçirmesine neden olur. Ancak, eğitimin işgücüne etkisi sadece ikame etkisi ile sınırlı değildir. Eğitimle birlikte elde edilen daha yüksek gelir, bazı kadınlar için eğlence ve

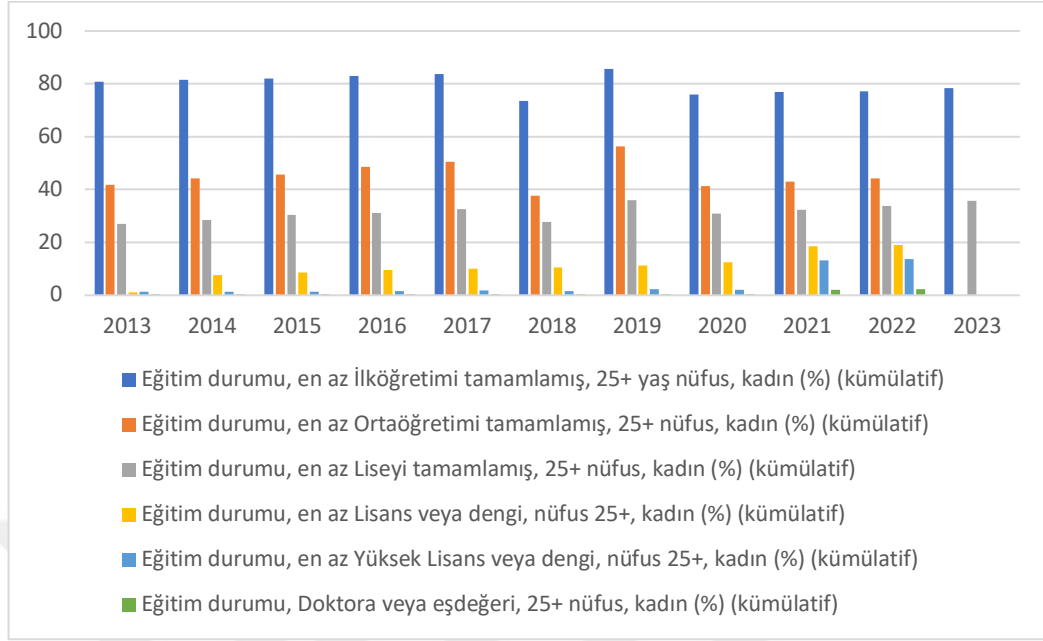
diğer kişisel harcamalara daha fazla bütçe ayırma imkânı sağlar. Bu durum "gelir etkisi" olarak tanımlanır ve genellikle çalışmamanın maliyetini artırarak işgücü piyasasında kalma süresini kısaltabilir.

Eğitimin toplam etkisi, bu iki faktörün hangisinin daha güçlü olduğuna bağlı olarak değişir. Türkiye’de yapılan araştırmalar, ikame etkisinin genellikle daha belirgin olduğunu ve bu nedenle eğitimin kadınların işgücünde kalma süresi üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Tansel, 2002, s.78).

Eğitimin işgücüne katılım üzerindeki ikinci önemli etkisi, bireylerin işgücü piyasasına giriş kararlarıyla ilgilidir. Eğitim, eğer bir yatırım olarak değerlendirilirse, öğrenim sürecinde harcanan maliyetleri telafi etmek amacıyla bireylerin çalışmak zorunda kalmalarına neden olabilir. Öte yandan, eğitimi bir tüketim etkinliği olarak gören bireyler, elde edecekleri daha yüksek gelir olasılığına rağmen, çalışmamanın fırsat maliyetinin yüksek olması nedeniyle çalışma tercihini sürdürebilirler (Tansel, 2002, s. 80).

Bu çerçevede, eğitim ve işgücüne katılım arasındaki ilişki karmaşık bir dinamiğe sahiptir ve her iki etkinin de dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim, işgücü piyasasındaki zaman geçirme süresi ve çalışma kararlarını etkileyen iki önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şekil-2: Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu, (25+ yaş)



Kaynak: Worldbank, 2024 verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.
(<https://databank.worldbank.org/>)

Şekil-2, 2013-2023 yılları arasında Türkiye’de 25 yaş ve üzeri kadın nüfusunun eğitim durumu ile ilgili kümülatif oranları sunmaktadır. Veriler, kadınların eğitim seviyesindeki değişimleri yansıtarak toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir gösterge oluşturmaktadır.

Kadınların en az ilköğretimi tamamlamış olma oranı genel olarak yüksek seyretmiş ve 2013 yılında %80,79 iken 2023 yılında %78,47'ye gerilemiştir. 2018'deki düşüş (%73,57), olası sosyo-ekonomik etkenlerle ilişkilendirilebilir, ancak 2019'dan itibaren oran tekrar artış göstermiştir.

Ortaöğretimi tamamlayan kadın oranı 2013 yılında %41,84 iken, 2022'de %44,35'e yükselmiştir. Yıllar içinde belirgin bir artış eğilimi gözlemlenmiştir, ancak 2018'de yaşanan düşüş (%37,58) dikkat çekicidir.

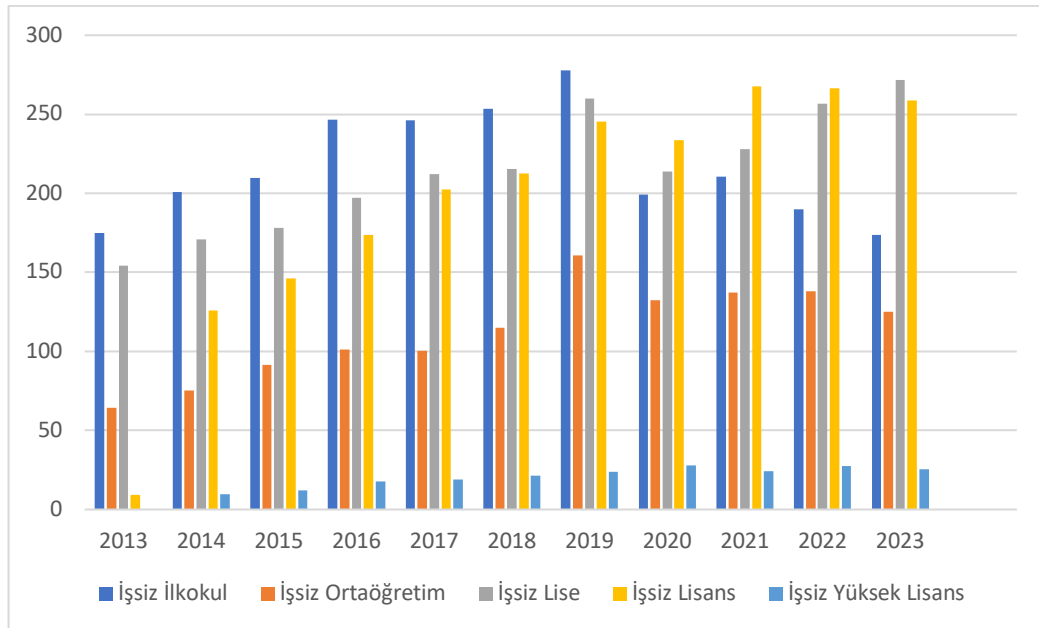
Lise mezunu kadın oranı, 2013'te %27,12 iken, 2023'te %35,79'a ulaşmıştır. Bu artış, kadınların daha fazla lise eğitimine katıldığını ve eğitim seviyesinin yükseldiğini göstermektedir.

Lisans ve yüksek lisans seviyesindeki kadın oranlarında önemli bir artış yaşanmıştır. Lisans mezunu kadın oranı 2013'te %1,00 iken, 2022'de %19,10'a çıkmıştır. Yüksek lisans oranı ise 2022'de %13,72'dir. Bu, kadınların yükseköğretime ve akademik kariyerlere daha fazla yöneldiğini göstermektedir.

Analizler, eğitim seviyesindeki kadınların oranlarında önemli değişimlerin yaşandığını ortaya koymaktadır. İlköğretim ve ortaöğretim seviyelerindeki kadınların oranlarındaki değişimler, eğitimdeki genel iyileşmeyi ve daha yüksek eğitim seviyelerine geçişi göstermektedir. Özellikle lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerindeki kadınların oranlarındaki artış, toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde kaydedilen ilerlemeleri işaret etmektedir.

Bu veriler, 2013-2023 yılları arasında kadınların eğitim düzeylerinde önemli bir ilerleme sağlandığını ve yükseköğrenim seviyelerinde belirgin artışlar yaşandığını göstermektedir. Kadınların eğitim düzeylerinde genel bir artış olduğunu ve özellikle yükseköğretimde daha fazla kadın katılımının sağlandığını ortaya koymaktadır. Ancak, bazı yıllarda yaşanan dalgalanmalar, eğitimdeki eşitsizliklerin tamamen ortadan kalkmadığını ve çeşitli toplumsal faktörlerin etkisini sürdüğünü göstermektedir.

Şekil-3: Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşsizlik Durumu, (25+ yaş)



Kaynak: ILO, 2024 verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

(<https://www.ilo.org/tr/turkiye>)

Şekil-3, 2013-2023 yılları arasında, Türkiye'deki 25 yaş ve üzeri kadınların işsizlik oranlarını eğitim durumuna göre sunmaktadır.

İlkokul mezunu kadınların işsizlik oranı, genel olarak artış göstermektedir. 2013 yılında 175,1 bin olan işsiz sayısı, 2023 yılı itibarıyla 173,8 bine gerilemiştir. Ancak, yıllar içinde belirgin bir dalgalanma gözlemlenmektedir (örneğin, 2019'da 277,8 bin işsiz). Bu durum, düşük eğitim seviyesindeki kadınların işsizlik oranlarındaki kırılganlığı ve dalgalanmayı göstermektedir.

Ortaöğretim mezunu kadınlar için işsizlik sayıları da yıllık artış göstermektedir. 2013'te 64,5 bin olan işsiz sayısı, 2023'te 124,9 bine çıkmıştır. Ortaöğretim seviyesindeki işsizlik oranı, özellikle 2019 ve 2020 yıllarında ciddi artışlar göstermiştir, ancak 2023'te bir miktar azalma görülmektedir.

Lise mezunu kadınların işsizlik sayısında da düzenli bir artış gözlemlenmektedir. 2013 yılında 154,2 bin olan işsiz sayısı, 2023'te 271,8 bine yükselmiştir. Lise mezunları arasındaki işsizlik, en yüksek orana sahip gruptur ve yıllık artışlar dikkat çekicidir, özellikle 2019 ve 2020 yıllarında büyük bir yükselme yaşanmıştır.

Lisans mezunu kadınların işsizlik oranı, 2013 yılında 9,3 bin iken 2023'te 258,7 bine çıkmıştır. Burada, işsizlik oranındaki artış daha belirgindir ve özellikle 2019 sonrasında yüksek bir seviyeye ulaşmıştır.

Yüksek lisans mezunu kadınlar için işsizlik oranı, 2013'te 0 iken, 2023'te 25,5 bin kişiye ulaşmıştır. Bu gruptaki işsizlik oranı, eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte düzenli bir artış göstermektedir, ancak toplam sayılar, diğer gruplara kıyasla daha düşük kalmaktadır.

Şekil-3, Türkiye'de kadınların işsizlik oranlarının eğitim seviyesi ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Daha yüksek eğitim seviyelerine sahip kadınlar arasında işsizlik oranı artmakta, özellikle lise ve lisans mezunlarında belirgin bir yükselme gözlemlenmektedir. Bu durum, iş gücü piyasasında yüksek eğitilmiş kadınlar için yeterli iş olanaklarının bulunmaması gibi yapısal sorunlara işaret edebilir. Ayrıca, işsizlikteki genel artış, ekonomik krizler ve pandemi gibi dışsal etmenlerden de etkilenmiş olabilir.

1.4.3. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı ekonomi, adından da anlaşılacağı üzere, resmi kayıtlara geçmeyen, ancak fiilen var olan ekonomik faaliyetleri ifade eder (Sarılı, 2002, s. 32). Bu tür bir ekonomi, genellikle vergilendirme ve düzenleme dışı kalır ve bu durum, milli gelir, işsizlik ve istihdam gibi önemli makroekonomik göstergelerin doğru bir şekilde ölçülmesini engeller. Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin en temel besleyicisidir ve bu ekonomik fenomenin yaygınlığı, çeşitli sosyal ve ekonomik nedenlere dayanmaktadır.

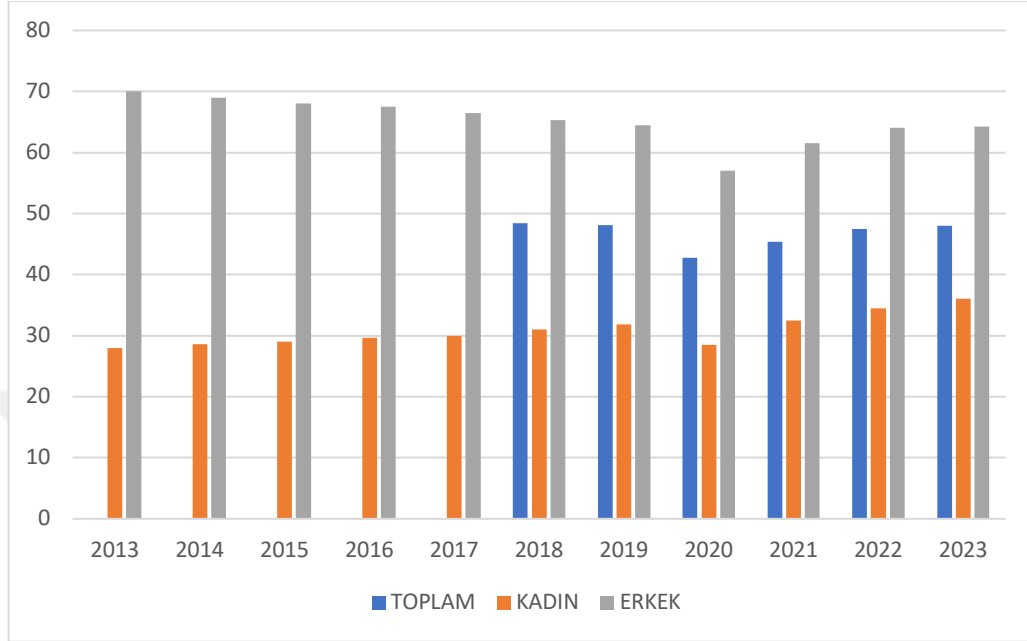
Kayıt dışı ekonominin ortaya çıkmasının pek çok nedeni bulunmaktadır. Ekonomik gelişme düzeyi düşük ülkelerde, kurumsallaşma oranının düşük olması ve denetim eksiklikleri, bireylerin ve işletmelerin kayıt dışı faaliyetlerde bulunmasına yol açabilir. Ayrıca, gelir dağılımındaki eşitsizlikler de bu sorunu derinleştirmektedir. Gelirini artırmak isteyen gruplar, vergilerden kaçınmak amacıyla kayıt dışı faaliyetlerde bulunabilmektedirler. Kayıt dışı istihdamın temel nedenlerinden biri ise işverenlerin sigorta primlerini ödemektense sigortasız işçi çalıştırmayı tercih etmesidir (Yıldız, 2017, s. 98).

Tarım sektörü, kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu alanlardan biridir. Bu sektörde, özellikle günlük yevmiyeli olarak çalıştırılan işçilerin büyük bir kısmı sigortasız olarak istihdam edilmektedir. Tarım sektöründeki bu durum, kayıt dışı işgücünün en belirgin örneklerinden biridir. İlk çağlardan bu yana kadınlar ve çocuklar, tarım işlerinde sigortasız olarak, genellikle yevmiyeli veya saatlik işçi olarak çalıştırılmaktadır. Bu uygulama, kadın iş gücünün doğru bir şekilde hesaplanmasını engellemekte ve aynı zamanda kadınların zor şartlar altında, güvencesiz ve hijyenik olmayan ortamlarda düşük ücretlerle çalıştırılmalarına neden olmaktadır (Yıldız, 2017, s. 98).

Sonuç olarak, kayıt dışı ekonomi, hem ekonomik hem de sosyal açıdan ciddi sorunlar yaratmaktadır. Ekonomik gelişimin desteklenmesi ve gelir dağılımındaki adaletsizliklerin azaltılması, bu sorunun çözümü için kritik öneme sahiptir. Tarım sektöründeki kayıt dışı istihdamın ortadan kaldırılması, hem işgücü haklarının korunması hem de ekonomik düzenin sağlanması açısından önemlidir. Bu nedenle,

kayıt dışı ekonomiyi azaltmak için etkili denetim mekanizmalarının geliştirilmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Şekil-4: Yıllara Göre İstihdam Oranları (+15 Yaş)



Kaynak: TÜİK, 2024 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.tuik.gov.tr>)

Şekil-4, 2013-2023 yılları arasında Türkiye'deki toplam, kadın ve erkek iş gücü katılım oranlarını göstermektedir. Veriler, kadın ve erkeklerin iş gücüne katılımındaki yıllık değişimleri ve aralarındaki farkları ortaya koymaktadır.

Genel iş gücü katılım oranı 2013 yılında %45,5 iken, 2023 yılı itibarıyla %48'e yükselmiştir. Bu, toplam iş gücü katılımında belirli bir artış olduğunu göstermektedir, ancak oran hala görece düşük kalmaktadır.

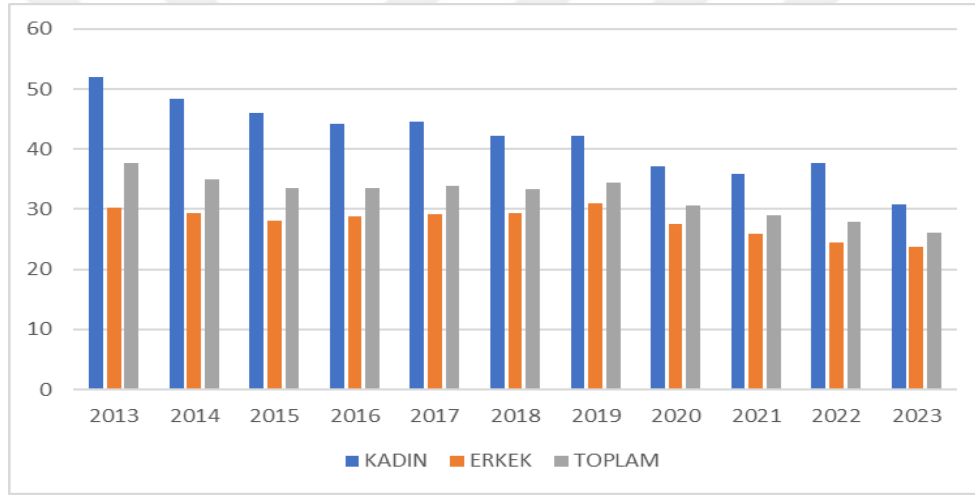
Kadınların iş gücü katılım oranı, 2013 yılında %28 iken, 2023 yılına gelindiğinde %36'ya ulaşmıştır. Kadınların iş gücüne katılımı, 2013'ten itibaren her yıl artış göstermiştir. 2021'de %32,5'e, 2023'te ise %36'ya ulaşarak, kadınların iş gücüne katılımının güçlendiğini ancak hala erkeklere göre düşük kaldığını ortaya koymaktadır.

Erkeklerin iş gücü katılım oranı, 2013 yılında %70 iken, 2023 yılına kadar %64,3'e düşmüştür. Erkeklerin iş gücüne katılım oranı, 2018'den itibaren sürekli bir azalma

göstermektedir. 2020 yılında %57'ye gerileyen bu oran, pandemi ve ekonomik faktörlerle ilişkili olabilir. Ancak, 2021 yılından sonra kısmi bir toparlanma görülmüştür.

Şekil-4'te Türkiye'deki kadınların iş gücü katılım oranının yıllar içinde artmasına rağmen, hala erkeklere kıyasla düşük olduğunu göstermektedir. Kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yansıtan bir gösterge olarak daha olumlu bir eğilim gösterirken, erkeklerin iş gücüne katılımındaki azalma dikkat çekicidir. Bu durum, ekonomik değişimlerin ve toplumsal dinamiklerin iş gücü katılımı üzerinde farklı etkiler yarattığını düşündürmektedir.

Şekil-5: Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, 2024 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.tuik.gov.tr>)

Şekil-5, 2013-2023 yılları arasında Türkiye'deki kadın, erkek ve toplam işsizlik oranlarını göstermektedir. Veriler, işsizlik oranlarındaki yıllık değişimleri ve cinsiyetler arasındaki farkları ortaya koymaktadır.

Kadınların işsizlik oranı 2013 yılında %52 iken, 2023 yılında %30,8'e gerilemiştir. Bu, kadınların işsizlik oranında belirgin bir azalma olduğunu göstermektedir. Ancak, kadınların işsizlik oranı hala yüksek kalmaktadır, bu da iş gücü piyasasında kadınların daha fazla zorlukla karşılaştığını ve işsizlik oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Erkeklerin işsizlik oranı 2013'te %30,22 iken, 2023 yılı itibarıyla %23,8'e düşmüştür. Erkekler arasında işsizlik oranı azalma eğiliminde olmakla birlikte, kadınlar ile arasındaki fark her yıl belirgin bir şekilde devam etmektedir. Erkeklerin işsizlik oranı, kadınlara göre daha düşük olmasına rağmen, erkeklerde de zaman zaman yükselmeler (örneğin, 2019 ve 2020'deki artışlar) gözlemlenmiştir.

Toplam işsizlik oranı 2013'te %37,75 iken, 2023 yılı itibarıyla %26,1'e gerilemiştir. Genel işsizlik oranı, hem kadınlar hem de erkekler için bir azalma gösterse de, kadınların işsizlik oranlarındaki yüksekliğe dikkat çekmek gerekir. Bu, iş gücü piyasasında cinsiyetler arası eşitsizliğin sürdüğüne işaret etmektedir.

Özetle, şekilde görüldüğü üzere hem kadın hem de erkek işgücü oranlarının azaldığını, dolayısıyla toplam işgücü oranındaki düşüşün büyük ölçüde bu cinsiyet bazlı değişimlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Kadın işgücü oranındaki belirgin azalma, kadınların işgücü piyasasındaki yerinin zaman içinde nasıl değiştiğini ve bu değişimlerin işgücü piyasası üzerindeki genel etkilerini inceleme gerekliliğini vurgulamaktadır. Erkek işgücü oranlarındaki düşüş ise, işgücü piyasasındaki cinsiyet dağılımındaki dengelerin nasıl değiştiğini ve erkek işgücünün toplam işgücü içindeki oranının nasıl etkilendiğini gözler önüne sermektedir. Bu veriler, işgücü piyasası politikalarının ve ekonomik koşulların daha derinlemesine analizini ve değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

1.4.4. Yaş

Yaş faktörü, kadınların işgücüne katılımında belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle genç nüfusun yoğun olduğu ülkelerde, kadınların işgücüne en fazla katkısı genç yaşlarda sağladığı görülmektedir. Türkiye gibi kültürel olarak geleneksel yapıların hâkim olduğu ülkelerde, kadınların evlenip çocuk sahibi olduktan sonra çalışma hayatlarını sonlandırmaları, bu durumu etkileyen önemli bir faktördür. Genç yaşlarda işgücüne katılan kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma dönemlerine geldiklerinde işgücüne katılım oranlarında gözle görülür bir düşüş yaşanmaktadır (Aydoğmuş, 2019, s. 12-75).

Tablo-1: Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (%)

KADIN											
Yaş Aralığı	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-24	16,5	17,1	17,4	18	18,5	19,0	19,3	18,7	20,1	20,6	21,0
25-54	31,5	32,0	33,2	33,5	34,0	35,0	35,6	34,7	36,2	37,0	38,5
55+	11,2	11,5	12,0	12,2	12,5	12,8	13,0	12,9	13,2	13,5	13,8
ERKEK											
Yaş Aralığı	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-24	35,6	36,0	36,5	37,0	37,5	38,0	38,5	37,8	38,3	38,6	39,0
25-54	82,0	82,4	82,8	83,0	83,3	83,7	84,1	83,5	84,5	84,8	85,0
55+	49,5	50,0	51,2	51,8	52,5	53,0	53,3	52,9	53,5	54,0	54,3

Kaynak: TÜİK, 2024 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.tuik.gov.tr>)

Tablo-1, 2013-2023 yılları arasında Türkiye'deki kadın, erkek ve toplam işsizlik oranlarını göstermektedir.

Kadınların işsizlik oranı 2013 yılında %52 iken, 2023 yılında %30,8'e gerilemiştir. Bu, kadınların işsizlik oranında belirgin bir azalma olduğunu göstermektedir. Ancak, kadınların işsizlik oranı hala yüksek kalmaktadır, bu da iş gücü piyasasında kadınların daha fazla zorlukla karşılaştığını ve işsizlik oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Erkeklerin işsizlik oranı 2013'te %30,22 iken, 2023 yılı itibarıyla %23,8'e düşmüştür. Erkekler arasında işsizlik oranı azalma eğiliminde olmakla birlikte, kadınlar ile arasındaki fark her yıl belirgin bir şekilde devam etmektedir. Erkeklerin işsizlik oranı, kadınlara göre daha düşük olmasına rağmen, erkeklerde de zaman zaman yükselmeler (örneğin, 2019 ve 2020'deki artışlar) gözlemlenmiştir.

Toplam işsizlik oranı 2013'te %37,75 iken, 2023 yılı itibarıyla %26,1'e gerilemiştir. Genel işsizlik oranı, hem kadınlar hem de erkekler için bir azalma gösterse de, kadınların işsizlik oranlarındaki yüksekliğe dikkat çekmek gerekir. Bu, iş gücü piyasasında cinsiyetler arası eşitsizliğin sürdüğüne işaret etmektedir.

Tablo, Türkiye'deki işsizlik oranlarının yıllar içinde azalma eğiliminde olduğunu göstermektedir, ancak kadınlar için işsizlik oranları hala erkeklerden çok daha yüksek kalmaktadır. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı yapısal engellerin ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

1.4.5. Medeni Durum

Türkiye’de evlilik, kültürel yapının önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir ve toplumda yaygın bir uygulamadır. Bu bağlamda, evli kadınların işgücüne katılımı, özellikle kültürel normlar ve sosyal sorumluluklar açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Türkiye’de kadınların evlilik yaşları ve istihdam durumları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır ve bu ilişkinin zaman içinde nasıl değiştiği önemli bir inceleme konusudur.

Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmaları (TNSA) verilerine göre, Türkiye’de kadınların yüzde 98’i 49 yaşına kadar evlenmektedir. Bu durum, evliliğin toplumda nedenli yaygın ve önemli bir norm olduğunu göstermektedir. Ancak, kadınların genç yaşlarda işgücüne katılım oranlarının yüksek olması, evlilik yaşına geldiklerinde işgücüne katılım oranlarının belirgin bir şekilde düştüğünü ortaya koymaktadır (TNSA, 2013, s. 112). Bu düşüş, evli kadınların ev geçindirme, çocuk doğurma ve yetiştirme gibi sorumluluklar nedeniyle çalışma hayatından uzaklaşmalarının bir yansıması olarak değerlendirilmektedir.

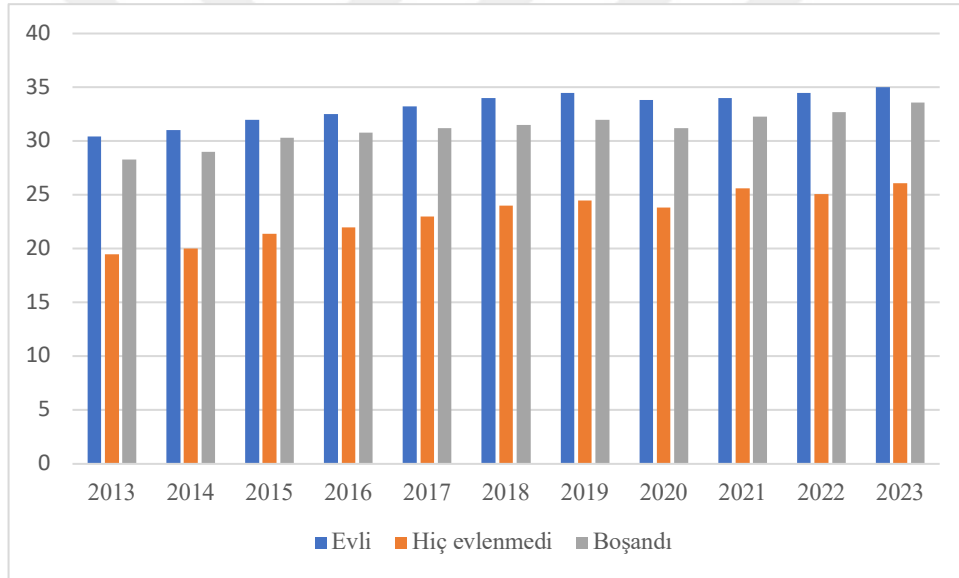
Evlilikle birlikte kadınların işgücüne katılımındaki bu azalma, medeni durum ve çocuk sayısındaki artışla da ilişkilidir. Çocuk sayısındaki artış, kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınlar genellikle ev işleri ve çocuk bakımının ana sorumluluğunu üstlenirler, bu da işgücüne katılımlarını kısıtlayan bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Çocuk sayısının artması, kadınların işgücüne katılımını daha da zorlaştırmakta ve ev içindeki rollerinin iş hayatı üzerindeki olumsuz etkisini pekiştirmektedir.

Bu durumun zıttı olarak, erkeklerin evlilikle birlikte işgücüne katılım oranlarında bir artış gözlemlenmektedir. Evlilikle birlikte erkeklerin ev geçindirme sorumlulukları artarken, işgücüne katılım oranları da yükselmektedir. Erkekler, ailenin geçimini sağlamak amacıyla daha fazla çalışma eğiliminde olmakta, bu durum erkek işgücü oranlarını artırmaktadır. Bu farklılık, toplumdaki geleneksel cinsiyet rollerinin

ve iş bölümünün bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Kadınların ev içi sorumluluklar ve çocuk bakımının, işgücüne katılımını kısıtlaması, kadın istihdamının önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir.

Türkiye’de evlilik ve çocuk sahibi olmanın kadın işgücü üzerindeki etkileri, kültürel ve sosyal faktörlerle yakından ilişkilidir. Kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek ve cinsiyet eşitliğini sağlamak için, toplumsal normların ve rollerin gözden geçirilmesi, sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve iş-güç dengesinin yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu tür değişiklikler, kadınların işgücüne daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamak ve iş gücü piyasasında cinsiyet eşitliğini desteklemek açısından kritik öneme sahiptir.

Şekil-6: Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (2013-2023)



Kaynak: TÜİK, 2024 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.tuik.gov.tr>)

Şekil-6, 2013-2023 yılları arasında kadınların evlilik durumuna göre işsizlik oranlarının yıllık değişimini göstermektedir.

Evli kadınların işsizlik oranı, 2013'te %30,4 iken, 2023'te %35,0'ye yükselmiştir. Bu artış, evli kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı zorlukların zamanla arttığını ve evli olmanın işsizlik oranını artırıcı bir etki yapabileceğini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ailevi sorumlulukların evli kadınların iş gücüne katılımını sınırladığı düşünülebilir.

Hiç evlenmemiş kadınların işsizlik oranı, 2013'te %19,5 iken 2023'te %26,1'e yükselmiştir. Bu artış, bekâr kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı zorlukların arttığını gösteriyor. Bekâr kadınlar daha fazla iş gücüne katılabilirken, uzun vadede toplumsal normlar ve ekonomik zorluklar işsizlik oranlarını yükseltmektedir.

Boşanmış kadınların işsizlik oranı, 2013'te %28,3 iken 2023'te %33,6'ya çıkmıştır. Boşanmış kadınlar, iş gücü piyasasında diğer gruplara göre daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olup, bu artış, boşanmış kadınların toplumsal ve ekonomik açıdan daha kırılgan bir konumda olduklarını ve iş gücüne katılımında daha fazla zorluk yaşadıklarını göstermektedir.

Şekil-6, kadınların evlilik durumu ile işsizlik oranları arasında önemli farklar olduğunu ortaya koymaktadır. Evli, hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınlar arasındaki işsizlik oranları, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ailevi sorumlulukların iş gücü piyasasına etkisini yansıtmaktadır. Özellikle boşanmış kadınların işsizlik oranlarındaki artış, ekonomik bağımsızlık ve toplumsal damgalanma gibi faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir.

1.4.6. Doğurganlık Oranı

Ülkeler arasındaki doğurganlık oranları, kültürel ve sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri ile doğrudan ilişkilidir. Bu ilişkinin anlaşılması, ülke politikalarının ve toplumsal yapıların şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki doğurganlık oranları farklı dinamiklerle şekillenmektedir ve bu durum, beşerî sermaye yatırımları ve eğitim düzeyi gibi faktörlerle yakından ilişkilidir. (Barro, 1991, s. 407-409).

Gelişmiş ülkelerde, beşerî sermaye ve fiziki sermaye yatırımları genellikle yüksektir. Bu tür ülkelerde doğum oranlarının düşük olması, yüksek beşerî sermaye yatırımlarının doğurganlık oranları üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir. Beşerî sermayesi yüksek olan aileler, genellikle daha az çocuk sahibi olmayı tercih ederler. Bunun nedeni, bu ailelerin çocuk sayısından ziyade, mevcut çocuklarını daha verimli ve etkin bir şekilde eğitmek ve büyütmek istemeleridir. Eğitim ve beşerî sermaye arasındaki bu ters yönlü ilişki, gelişmiş ülkelerde doğum oranlarının neden düşük olduğunu açıklar. Eğitim seviyesinin yüksek olması ve beşerî

sermaye yatırımlarının fazla olması, bireylerin aile planlamasında daha temkinli ve stratejik olmalarını sağlamaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise doğurganlık oranı ile eğitim seviyesi arasında benzer şekilde ters yönlü bir ilişki gözlemlenmektedir. Bu ülkelerde eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar, genellikle çocuk doğurmak yerine yüksek gelir sağlayan işlerde çalışmayı tercih ederler. Eğitimli kadınlar, kariyerlerine odaklanarak çocuk sahibi olma kararını ertelemekte veya bu kararı tamamen bırakabilmektedirler. Yüksek gelirli işlerde çalışan kadınlar, işlerini kaybetmemek adına çocuk sahibi olmayı erteleyerek doğurganlık oranlarını azaltmaktadırlar. Bu durum, eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasına ve dolayısıyla doğurganlık oranlarının azalmasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak, doğurganlık oranları ile kültürel ve sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri arasındaki ilişki, beşerî sermaye ve eğitim gibi faktörlerle şekillenmektedir. Gelişmiş ülkelerde yüksek beşerî sermaye ve eğitim düzeyi, doğurganlık oranlarının düşük olmasına neden olurken; gelişmekte olan ülkelerde eğitim seviyesi yüksek kadınların işgücüne katılımı, doğurganlık oranlarını etkilemektedir. Bu dinamiklerin anlaşılması, ülke bazında aile planlama politikalarının ve ekonomik stratejilerin şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

1.4.7. Cinsiyete Dayalı İşgücü Ayrımcılığı

İstihdam konusuna bakıldığında, cinsiyetin işgücü piyasasında belirleyici bir etken olduğu açıkça görülmektedir. Tarihsel süreçte kadın istihdamı, erkek istihdamına kıyasla daha düşük seviyelerde kalmıştır. Türkiye'de ve genel olarak dünya genelinde bu durumun temel nedenlerinden biri kültürel faktörlerdir. Eğitim, medeni durum, yaş ve kültürel normlar gibi etkenler cinsiyete dayalı eşitsizliklerin kökenini oluşturur.

Geçmişten günümüze, kadınların işgücü piyasasında erkeklerle eşit şartlarda yer alabilmesi konusunda ciddi bir dengesizlik söz konusudur. Türkiye'de kadın istihdamının düşük seviyelerde kalmasının arkasında, kültürel ve toplumsal normların etkisi büyüktür. Eğitim ve medeni durum gibi faktörler, büyük ölçüde cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir yansıması olarak ortaya çıkar. Bu ayrımcılıklar, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan yapısal engeller oluşturur.

Son yıllarda, kadınların işgücünde yer almalarına yönelik iyileşmeler gözlemlenmiştir. Cinsiyet eşitsizliği ile mücadele adına devletler ve sivil toplum kuruluşları çeşitli girişimlerde bulunmakta, toplumsal algıyı düzeltmeye yönelik önemli çalışmalar yürütmektedirler. Bu çabalar, kadınların işgücü piyasasında daha aktif rol almalarını desteklemekte ve cinsiyet eşitliğine yönelik adımlar atılmasını sağlamaktadır. (İleri, 2016, s. 12).

Ancak, kadınların işgücündeki rolü yalnızca niceliksel değil, niteliksel açıdan da ele alınmalıdır. Özellikle kısmi zamanlı çalışma oranlarının artışı, kadınların genellikle düşük ücretli, düşük statülü ve kötü çalışma koşullarında çalıştırıldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların işgücü piyasasında eşit şartlarda yer alabilmelerini engelleyen önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasındaki durumunu iyileştirmek amacıyla, sosyal politikalar ve hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler, kadınların iş hayatındaki eşitliklerini artırmayı ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedeflemektedir. Cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar ve hukuki düzenlemeler, kadınların işgücüne katılımını artırmakta ve mevcut ayrımcılıkları azaltma yönünde önemli adımlar atmaktadır.

Cinsiyetin istihdam üzerindeki etkisi, işgücü piyasasında önemli bir eşitsizlik kaynağıdır. Türkiye'de ve dünya genelinde, kadın istihdamının artırılması ve cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Ancak, kadınların daha iyi çalışma koşullarında ve eşit ücretlerle çalışabilmelerini sağlamak adına daha fazla çaba sarf edilmelidir. Sosyal politikalar ve hukuki düzenlemeler, bu sürecin iyileştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, işgücü piyasasında daha adil ve dengeli bir ortam yaratılmasına katkıda bulunacaktır.

1.5. Kadın İstihdamında Karşılaşılan Engeller: Fırsatların Önündeki Engelleri Kaldırmak

Kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, kadınların iş gücüne katılımı, hâlâ birçok engelle karşı karşıyadır. Toplumsal cinsiyet normları, aile içindeki sorumluluklar, iş gücü piyasasında mevcut ayrımcılık ve yetersiz destek sistemleri gibi faktörler, kadınların ekonomik fırsatlardan eşit şekilde yararlanmalarını engellemektedir. Bu engeller, kadınların kariyer gelişimi, ücret eşitliği ve iş güvencesi gibi temel haklardan mahrum kalmalarına neden olmakta, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmektedir. Kadın istihdamındaki bu zorlukların aşılabilmesi için, toplumsal yapıların yeniden şekillendirilmesi ve fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla etkili politikaların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

1.5.1. Cinsiyet Perspektifi: Toplumsal Algının Ötesinde

Cam tavan, kadınların başarılarına bakılmaksızın kariyerlerinde belirli bir noktadan öteye geçmelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aşılamayan engelleri ifade eden bir kavramdır. İlk olarak 1970’li yıllarda ABD’de ortaya çıkan bu kavram, işgücü piyasalarındaki örgüt hiyerarşilerinde kadın ve azınlıkların karşılaştığı dezavantajları anlatmak için kullanılan bir metafordur (Wirth, 2001, s. 1). Cam tavan, bu grupların üst sıralara çıkmasını engelleyen, ince ve geçilmez bir bariyer imajını çağırıştırır. Bu bariyerin altında terfi etmek mümkünken, bu engeli aşmak oldukça zordur (Zeng, 2011, s. 313).

Bu metafor, örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, nitelikli kadınların daha üst ve profesyonellik gerektiren pozisyonlara geçmelerini engelleyen görünmez bariyerleri tanımlar (Wirth, 2001, s. 1; Buscatto & Marry, 2009, s. 170). Cam tavan, genellikle bir kadının yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra, önemli bir terfi beklediği anda bu terfi alamaması olarak da tanımlanır (Öztürk, 2017, s. 9). Bu kavram, iş dünyasında kadınların karşılaştığı engelleri ve eşitsizlikleri açıklamak için kullanılan etkili bir benzetmedir.

Son yıllarda, kadınlara yönelik ayrımcılığı tanımlamak için kullanılan benzetmelerden biri de “ateşten duvar”dır. Bu ifade, iş hayatında kadınların karşılaştığı bariyerlerin sadece belirli bir alanda değil, her yönde var olduğunu belirtir

(Bendl & Schmidt, 2010, s. 614). Bu nedenle, tavan, duvar ve taban gibi terimler, kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları çeşitli engelleri ifade etmek için kullanılır.

Cam tavan, yalnızca hiyerarşik olarak ilerleme engelini değil, aynı zamanda gelir dağılımındaki adaletsizlikleri, uygulama ve denetimlerdeki eşitsizlikleri de kapsar. Bu kavram, kadınların kariyerlerinde karşılaştığı çok boyutlu engelleri anlamak ve bu engelleri aşmak için atılacak adımların önemini vurgular. Cam tavan sendromunu ortadan kaldırmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve iş dünyasında adil bir ortam oluşturmak için gerekli bir adımdır.

Cumhuriyet döneminde Türkiye’de kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarında belirgin bir artış gözlemlenmiştir. Ancak bu ilerlemeye rağmen, eğitim ve istihdamın çeşitli kademelerinde kadınlar aleyhine devam eden eşitsizlikler dikkat çekmektedir (Çelikten, 2004, s. 92). Kadınların iş gücüne katılımındaki bu artış, cinsiyet eşitliği açısından önemli bir adım olsa da, yönetim ve üst düzey pozisyonlarda hâlâ ciddi dengesizlikler bulunmaktadır.

Eğitim seviyesindeki artışa rağmen, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişimde karşılaştıkları engeller, cam tavan sendromunun somut örnekleridir. Bu eşitsizliklerin ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak ve kadınların iş gücündeki temsilini artırmak için gerekli reform ve politikaların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Derin, 2020, s. 137-154).

1.5.2. Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Savaş

Mobbing, iş yerlerinde bireylerin sürekli olarak psikolojik baskı ve tacize maruz kalması anlamına gelir ve bu durumun kadın istihdamında daha belirgin hale geldiği görülmektedir. İşyerinde psikolojik savaş olarak tanımlanabilecek mobbing, genellikle sistematik bir şekilde yapılan zorbalık, dışlama, küçümseme ve şiddet eylemleri içerir. Kadınlar, bu tür olumsuz etkilere daha fazla maruz kalmakta ve bu durum, kariyer gelişimleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Kadınların iş yerlerinde mobbing deneyimlemelerinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler arasında toplumsal cinsiyet normları, cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların liderlik pozisyonlarındaki sınırlı temsili yer almaktadır. Toplumsal

cinsiyet normları, kadınları zayıf ve duygusal olarak tanımlayabilir, bu da kadınların mobbing hedefi olma olasılığını artırabilir (Hoel & Cooper, 2000, s. 58). Ayrıca, kadınların genellikle erkek egemen iş ortamlarında karşılaştıkları eşitsizlikler, mobbing davranışlarının tetikleyicisi olabilir.

Kadınlar mobbing nedeniyle birçok olumsuz etkilene ile karşılaşabilir. Bunlar arasında:

Psikolojik Sağlık Sorunları: Mobbing, depresyon, anksiyete ve düşük özsaygı gibi psikolojik sağlık sorunlarına yol açabilir (Einarsen, 2000, s. 127). Bu durum, iş performansını ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkiler.

Kariyer Gelişimi: Mobbing, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilir. Örneğin, terfi fırsatlarının azalması veya meslektaşları tarafından dışlanma gibi etkiler söz konusu olabilir (Zapf et al., 1996, s. 88).

İş Memnuniyeti ve Verimlilik: İş yerinde yaşanan psikolojik şiddet, genel iş memnuniyetini düşürür ve verimliliği olumsuz yönde etkiler (Vartia, 2001, s. 90).

Mobbing, kadın istihdamında önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır ve iş yerlerinde psikolojik savaşın bir yansımasıdır. Kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları bu tür psikolojik baskılar hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi sonuçlara yol açabilir. Mobbing ile etkili bir şekilde mücadele etmek, sadece kadınların değil, tüm çalışanların sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamında bulunmalarını sağlamak için kritik öneme sahiptir. Bu amaçla, eğitim, politikalar ve destek sistemlerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

1.5.3. Kraliçe Arı Sendromu: Kadınlar Arasındaki Rekabetin Karanlık Yüzü

Kraliçe Arı Sendromu, genellikle bir kadın liderin, diğer kadınları kendi pozisyonları için tehdit olarak görmesi ve bu nedenle onları iş yerinde zor durumda bırakması veya kariyerlerini engellemesi durumunu tanımlar (Harris & McGee, 2008, s. 102). Bu sendromun kökeni, toplumsal cinsiyet normları ve kadın liderliğindeki sınırlı temsille ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yüksek olduğu iş ortamlarında, kadın liderler, cinsiyetler arası rekabet ve sınırlı kaynaklar nedeniyle bu

tür davranışlar sergileyebilirler. Kraliçe Arı Sendromu iş yerinde çeşitli olumsuz etkilere neden olabilir.

Kraliçe Arı Sendromu, kadın çalışanların motivasyonunu ve iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilir. Diğer kadınlar, ayrımcılık ve dışlanma deneyimleyebilir, bu da onların iş yerinde daha az başarılı olmalarına neden olabilir (Sullivan & Venter, 2016, s. 145).

Kadın yöneticilerin diğer kadınları desteklememesi, kadınların kariyer ilerlemelerini engelleyebilir. Bu durum, cinsiyet eşitliği hedeflerinin gerçekleştirilmesini zorlaştırır ve kadınların üst düzey pozisyonlara ulaşmalarını engeller (Kanter, 1977, s. 87).

Kraliçe Arı Sendromu, organizasyonel kültürü ve atmosferi olumsuz yönde etkileyebilir. Rekabetçi ve dışlayıcı bir ortam yaratabilir, bu da genel iş verimliliğini düşürebilir ve örgütsel bağlılığı azaltabilir (Ridgeway & Correll, 2004, s. 32).

1.5.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik: Gelir Adaletsizliğinin Kaynakları

Kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın ve ekonomik büyümeyi desteklemenin anahtar unsurlarından biridir. Ancak, kadınların iş gücüne katılımı artmış olsa da ücretlendirmede yaşanan eşitsizlik sorunu, hala önemli bir engel teşkil etmektedir. Kadın istihdamında ücretlendirmede yaşanan bu eşitsizlik hem bireylerin yaşam kalitesini hem de toplumsal adaleti etkileyen geniş kapsamlı bir sorundur (World Economic Forum, 2023, s. 45).

1.5.4.1. Kadın İstihdamında Ücretlendirme Eşitsizliğinin Kaynakları

Kadınların iş gücüne katılımı genellikle artmış olmasına rağmen, aynı seviyedeki işlerde erkeklerle eşit ücret alma konusunda ciddi bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin birkaç temel kaynağı bulunmaktadır (ILO, 2022, s. 12):

Sektörel Ayrımlar: Kadınlar, sıklıkla sağlık, eğitim ve hizmet gibi düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşırken, erkekler genellikle mühendislik, teknoloji ve finans gibi daha yüksek ücretli sektörlerde çalışmaktadır. Bu sektörel ayrımlar, kadınların daha düşük ücretlerle çalışmasına yol açmaktadır (McKinsey & Company, 2022, s. 45).

Pozisyon Farklılıkları: Kadınlar genellikle daha düşük seviyedeki yönetici ve uzman pozisyonlarında yer almakta, üst düzey yönetim ve liderlik rollerinde ise daha az temsil edilmektedir. Bu durum, kadınların daha düşük ücretler almasına neden olmaktadır (Catalyst, 2021, s. 30).

Kariyer Kesintileri: Kadınlar, çocuk bakımı ve diğer ailevi sorumluluklar nedeniyle kariyerlerinde sık sık kesintiler yaşamak zorunda kalabilirler. Bu kesintiler, kariyer ilerlemesini yavaşlatabilir ve dolayısıyla ücret artışlarını engelleyebilir (OECD, 2020, s. 78).

Ayrımcılık ve Önyargılar: İşyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı ve önyargılar, kadınların aynı işlerde erkeklerden daha düşük ücretler almasına neden olabilir. İşverenlerin, kadınların yeteneklerini ve katkılarını yeterince takdir etmemesi, bu eşitsizliğe katkıda bulunur (Bain & Company, 2021, s. 56).

1.5.4.2. Ücretlendirmede Eşitsizliğin Etkileri

Kadınların erkeklerle aynı pozisyonlarda eşit ücret almaması, bireysel ve toplumsal düzeyde çeşitli olumsuz etkiler yaratmaktadır (United Nations Women, 2022, s. 10):

Ekonomik Bağımsızlık: Kadınlar, düşük ücretler nedeniyle ekonomik bağımsızlıklarını tam anlamıyla kazanamayabilirler. Bu durum, kadınların yaşam standartlarını ve finansal güvenliklerini olumsuz etkiler (World Economic Forum, 2023, s. 24).

Motivasyon ve İş Tatmini: Eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlali, kadınların iş tatmini ve motivasyonunu düşürebilir. Eşitsizlik duygusu, iş performansını ve genel iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilir (McKinsey & Company, 2022, s. 52).

Toplumsal Eşitsizlik: Kadınların düşük ücretlerle çalışması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirebilir ve gelir dağılımındaki dengesizlikleri artırabilir. Bu durum, ekonomik fırsat eşitsizliğine ve toplumsal adaletsizliklere yol açar (ILO, 2022, s. 31).

1.5.4.3. Ücretlendirmede Eşitsizliğin Çözüm Yolları

Kadın istihdamında ücretlendirme eşitsizliğini azaltmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için çeşitli stratejiler uygulanabilir (OECD, 2020, s. 45):

Şirketler, ücret politikalarını şeffaf bir şekilde belirlemeli ve cinsiyetler arası ücret farklarını düzenli olarak denetlemelidir. Ücret şeffaflığı, adaletsizlik algısını azaltabilir ve eşit ücret uygulamalarını teşvik edebilir (Catalyst, 2021, s. 72).

İşverenler ve yöneticiler, cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık konularında eğitim almalı ve bu konuda bilinçlenmelidir. Ayrıca, insan kaynakları departmanları, işe alım ve terfi süreçlerinde adil ve eşitlikçi yaklaşımlar benimsemelidir (Bain & Company, 2021, s. 64).

Devletler, eşit ücret yasalarını güçlendirmeli ve etkin bir şekilde uygulamalıdır. Ayrıca, işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığını önlemek amacıyla denetim ve cezai müeyyideler getirilmelidir (United Nations Women, 2022, s. 89).

Kadınların iş gücüne daha iyi katılımını sağlamak için esnek çalışma saatleri ve aile dostu politikalar teşvik edilmelidir. Bu, kadınların iş ve aile yaşamını daha iyi dengelemelerine yardımcı olabilir (World Economic Forum, 2023, s. 56).

1.5.4.4. Emeğin Feminizasyonu: Kavramsal Çerçeve ve Toplumsal Etkileri

Emeğin feminizasyonu, özellikle son birkaç on yılda küresel iş gücü piyasalarında ve toplumsal yapıda önemli değişiklikler yaratan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Bu terim, kadınların iş gücüne katılım oranlarının artması ve kadınların daha fazla iş alanına girmesiyle ilişkilendirilen bir süreçtir (Balcı & Taşkın, 2017, s. 150). Ancak emeğin feminizasyonu, yalnızca sayısal bir artışı ifade etmekle kalmaz; aynı zamanda kadınların çalışma koşullarının, rollerinin ve ekonomik üretimdeki yerlerinin dönüştüğü bir dinamiği de içerir (Ertürk, 2011, s. 24). Bu süreç, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ve iş gücü piyasasının yeniden şekillenmesinin yanı sıra, ekonomik, sosyal ve kültürel etkiler de yaratmaktadır (Şahin, 2018, s. 102).

Emeğin feminizasyonu, genellikle kadınların geleneksel olarak "kadın işi" olarak görülen sektörlerde artan bir yoğunlaşmayı ve iş gücünde kadınların oranının

yükselmesini ifade eder. Bu dinamik, özellikle sağlık, eğitim, hizmet sektörü ve düşük ücretli işlerdeki kadın iş gücünün artışıyla kendini gösterir (Çelik, 2010, s. 128). Ancak, bu artış, çoğunlukla kadınların daha düşük ücretler, daha esnek çalışma koşulları ve daha az sosyal güvenceye sahip oldukları işlerde yoğunlaşmalarına yol açmıştır (Benería, 2003, s. 45). Emeğin feminizasyonu, kadınların iş gücüne katılımının artmasıyla birlikte, cinsiyetçi iş bölümü ve toplumsal normların yeniden üretilmesi riskini de taşır (Elson, 1999, s. 616).

Kadınların artan iş gücüne katılımı, toplumsal değişimle paralel bir şekilde gerçekleşmiştir. Ancak, kadınların iş gücüne katılımı sadece sayısal bir artış değil, aynı zamanda çalışma yaşamındaki sosyal rollerinin dönüşümüyle de ilgilidir (Yıldırım, 2015, s. 73). Bu dönüşüm, kadınların üretim süreçlerindeki artan varlıklarını görünür kılarken, aynı zamanda onların erkeklerle eşit koşullarda çalışmadığı, hatta genellikle daha düşük ücretlere ve daha az iş güvencesine sahip oldukları gerçeğini de gözler önüne serer (England, 2005, s. 9). Bu nedenle, emeğin feminizasyonu yalnızca kadınların ekonomik üretime katılmaları değil, aynı zamanda bu katılımın eşitsiz ve ayrımcı bir şekilde yapılandığı bir süreci ifade eder (McDowell, 2008, s. 320).

Emeğin feminizasyonunun ekonomik boyutları, çoğunlukla kadınların iş gücündeki artışıyla birlikte ortaya çıkan gelir eşitsizliklerini, iş güvencesizliğini ve düşük ücretliliği içerir (Balcı & Taşkın, 2017, s. 151). Kadınlar, genellikle hizmet sektörü, geçici işler ve part-time çalışma gibi esnek istihdam biçimlerinde yoğunlaşmaktadır (Çelik, 2010, s. 130). Bu tür işler, kadınların daha az ekonomik güvenceye sahip olmalarına, sosyal sigorta haklarının sınırlı olmasına ve kariyer gelişim fırsatlarının daralmasına yol açmaktadır (Benería, 2003, s. 47). Ayrıca, kadınlar daha fazla "duygusal iş" yapmakta, yani işyerlerinde empati, sabır ve bakım gibi özellikler beklenen roller üstlenmektedirler (Elson, 1999, s. 617). Bu durum, kadınların iş gücüne katkılarını görünür kılmakla birlikte, bu katkıların genellikle daha düşük değerlerle değerlendirilmesine neden olmaktadır (Ertürk, 2011, s. 25).

Toplumsal etkiler ise, emeğin feminizasyonunun aile içindeki roller, toplumsal cinsiyet normları ve erkeklerle kadınlar arasındaki güç dinamikleri üzerinde yarattığı değişikliklerde kendini gösterir (Şahin, 2018, s. 105). Kadınların iş gücüne katılımının artması, aile içindeki iş bölümü ve erkeklerin ev içindeki sorumluluklara katılımını etkileyebilir. Bununla birlikte, kadınların iş gücündeki artışı, kadınların ev içindeki

geleneksel rollerinden tamamen kurtulduklarını göstermemektedir (Yıldırım, 2015, s. 75). Aksine, birçok kadın hâlâ ev işlerinin büyük bir kısmını üstlenmekte hem iş gücünde hem de evde çalışarak "çifte mesai" yapmak zorunda kalmaktadır (McDowell, 2008, s. 322).

Emeğin feminizasyonu, sadece gelişmiş ekonomilerde değil, gelişmekte olan ve düşük gelirli ülkelerde de benzer şekilde gözlemlenmektedir (Benería, 2003, s. 50). Küresel iş gücü piyasasında kadınların artan varlığı, çoğunlukla düşük ücretli işlerde ve esnek çalışma koşullarında yoğunlaşmaktadır (Elson, 1999, s. 619). Özellikle tekstil, elektronik montaj, tarım ve hizmet sektörlerinde kadın iş gücü yaygın olarak görülmektedir (Çelik, 2010, s. 133). Bu durum, küresel kapitalizmin dinamiklerine bağlı olarak, gelişmiş ülkelerdeki firmaların iş gücünü ucuz ve esnek iş gücü havuzlarından temin etmeleriyle ilişkilidir (Balcı & Taşkın, 2017, s. 155).

Bunun yanı sıra, kadınların iş gücüne katılımındaki artış, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin de bir parçasıdır. Ancak bu eşitlik, yalnızca istihdam oranlarıyla ölçülemeyecek kadar derin toplumsal yapılarla bağlantılıdır (Balcı & Taşkın, 2017, s. 155). Emeğin feminizasyonu, kadınların iş gücündeki sayısal artışını kutlarken, bu artışın aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştiren ve yeniden üreten yapılarla şekillendiğini gözler önüne sermektedir (Ertürk, 2011, s. 22).

Emeğin feminizasyonu süreci, kadınların belirli sektörlerde artan iş gücü katılımını ve bu katılımın toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizlikleri pekiştirmesini ifade eder (Çelik, 2010, s. 131). Bu sürecin çeşitli örnekleri, özellikle kadınların yoğun olarak çalıştığı bazı sektörlerde ve iş türlerinde belirginleşmektedir.

Sağlık sektörü, emeğin feminizasyonunun en belirgin şekilde görüldüğü alanlardan biridir. Hemşirelik, bakım hizmetleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi işler, dünya genelinde büyük ölçüde kadınlar tarafından yürütülmektedir (Benería, 2003, s. 45). Örneğin, Türkiye'de ve birçok diğer ülkede hemşirelik mesleği, kadınlar tarafından oldukça yoğun şekilde tercih edilmektedir. Bununla birlikte, bu meslek grupları genellikle düşük ücretli, düşük prestijli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmaktadır (Yıldırım, 2015, s. 78). Kadınlar, sağlık sektöründe kritik rol oynasalar da, genellikle daha düşük ücretler alırken, iş güvencesi ve sosyal güvenlik hakları konusunda sıkıntılar yaşamaktadırlar (Elson, 1999, s. 616).

Eğitim sekt6r6 de emeğin feminizasyonuna dair 6nemli bir 6rnektir. 6đretmenlik mesleği 6zellikle ilkokul ve ortaokul seviyelerinde b6y6k 6l6de kadınlar tarafından icra edilmektedir (McDowell, 2008, s. 318). Kadın 6đretmenlerin oranı d6nya 6apında olduk6a y6ksektir. Ancak, bu sekt6r de diğer bir6ok sekt6r gibi, kadınların daha d6ş6k maaşlar alması, daha az kariyer fırsatına sahip olmaları ve işin duygusal y6k6n6 daha fazla taşımaları gibi sorunlarla karşı karşıyadır (Balcı & Taşkın, 2017, s. 158). Kadın 6đretmenler sıklıkla, 6đretim dışında da toplumsal cinsiyet rollerine uygun, bakım ve y6nlendirme gibi ek sorumluluklarla y6k6ml6d6r (Benería, 2003, s. 52).

D6nya genelinde tekstil ve giyim end6strisi, emeğin feminizasyonuna dair 6arpıcı bir 6rnek sunmaktadır (6elik, 2010, s. 134). 6zellikle d6ş6k maliyetli 6retim i6in yapılan outsourcing (dışa bağımlı 6retim) nedeniyle, kadın iş g6c6, gelişmekte olan 6lkelerde yoğun bir şekilde tekstil fabrikalarında istihdam edilmektedir (Ert6rk, 2011, s. 24). Bangladeş, Hindistan, 6in gibi 6lkelerde kadın iş6ilerin 6oğunluğu, d6ş6k 6cretlerle, zorlu 6alışma koşullarında 6alışmaktadır. Bu fabrikalarda kadınlar, genellikle d6ş6k gelirli, ge6ici ve g6vencesiz işlerde 6alışırken, iş g6vencesi, sağlık hizmetleri ve sendikal haklar gibi temel iş6i haklarından mahrum kalmaktadırlar (McDowell, 2008, s. 323)

Ev iş g6c6 ve bakım sekt6r6 de emeğin feminizasyonunun tipik 6rneklerinden biridir. Evde 6ocuk bakımı, yaşlı bakımı ve temizlik işleri gibi hizmetler, genellikle kadınlar tarafından y6r6t6lmektedir (Benería, 2003, s. 75). Bu alandaki işler, 6oğunlukla kayıt dışıdır ve sigortasız 6alışma, d6ş6k 6cretler gibi problemlerle karşı karşıyadır. Ayrıca, bu işler genellikle "doğal" kadınlık rolleriyle ilişkilendirildiği i6in, kadınlar tarafından g6r6nmez hale getirilen, değerisizleştirilen bir iş g6c6 olarak kabul edilmektedir (6elik, 2010, s. 135). 6rneğin, evde 6alışan temizlik iş6ileri ve bakıcılar, sıklıkla d6ş6k 6cretler almakta ve 6alışma koşulları a6ısından b6y6k zorluklar yaşamaktadırlar (Ert6rk, 2011, s. 27).

Hizmet sekt6r6 de emeğin feminizasyonunun bir diğer 6rneğidir. Restoranlar, oteller, turizm ve perakende gibi hizmet sekt6rlerinde kadınlar 6nemli bir iş g6c6 oluşurmaktadır (McDowell, 2008, s. 321). Bu sekt6rde 6alışan kadınlar, genellikle d6ş6k 6cretli, ge6ici ve d6ş6k prestijli işlerde 6alışırken, iş g6vencesi ve kariyer y6kselme fırsatları a6ısından sıkıntılar yaşamaktadırlar (Balcı & Taşkın, 2017, s. 162).

Örneğin, otel temizlik personeli, garsonlar veya mağaza satış elemanları gibi işlerde çalışan kadınlar, genellikle daha düşük ücretler alırken, fiziksel ve duygusal olarak da daha zorlayıcı koşullara tabi tutulmaktadır (Benería, 2003, s. 80).

Emeğin feminizasyonu, kadınların belirli sektörlerdeki artan varlığını ve bu varlıkların genellikle düşük ücretli, güvencesiz ve zorlu koşullarda yoğunlaşmasını ifade eder (Yıldırım, 2015, s. 83). Sağlık, eğitim, tekstil ve hizmet sektörleri gibi alanlar, emeğin feminizasyonunun en belirgin görüldüğü sektörlerdir. Ancak, kadınların iş gücüne katılımı artarken, bu durumun çoğunlukla cinsiyet eşitsizliğini pekiştiren bir yapıya dönüştüğü unutulmamalıdır (Ertürk, 2011, s. 30). Bu bağlamda, emeğin feminizasyonu sürecinin, sadece kadınların iş gücündeki sayısal artışını değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarının yeniden üretildiği bir süreç olarak anlaşılması gerekmektedir (Çelik, 2010, s. 138).

İKİNCİ BÖLÜM

EKONOMİK BÜYÜME VE KADIN İSTİHDAMI: POLİTİKA YAKLAŞIMLARI VE ETKİLERİ

2.1. Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi

Kadınların istihdama katılımının hem bireysel hem de toplumsal düzeyde derin ve çok boyutlu etkileri bulunmaktadır. İstihdam edilen kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazanarak hane içindeki ikincil rollerini güçlendirir ve karar alma süreçlerinde daha etkin bir rol oynarlar (Smith, 2020, s. 45). Bu durum, hanelerin gelir seviyelerini artırarak yaşam standartlarını iyileştirir (Johnson & Lee, 2019, s. 32). Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımı makroekonomik ve sosyal etkiler zincirini tetikleyerek harcama alışkanlıkları, tasarruf oranları, doğurganlık, eğitim ve sağlık harcamaları gibi çeşitli alanlarda iyileşmeler sağlar (Brown et al., 2021, s. 78). Bu etkiler, çocuk ölümlerinin azalması gibi toplumsal gelişmeleri destekleyerek sürdürülebilir büyüme ve kalkınmayı teşvik eder (Williams, 2018, s. 102). Kadınların nüfusun yaklaşık yarısını oluşturduğu göz önüne alındığında, onların ekonomik yaşama kazandırılması, büyümenin dengeli ve sürdürülebilir bir şekilde ilerlemesi açısından kritik öneme sahiptir (Davis, 2022, s. 57). Kadın istihdamının artışı, cinsiyetler arası ekonomik eşitliği sağlayarak, yoksulluğun azaltılmasına ve gayri safi milli hasılanın artmasına önemli katkılarda bulunur (Miller & Roberts, 2023, s. 115).

Kadınların iş gücüne katılımı, sadece toplumsal eşitlik açısından değil, aynı zamanda ekonomik büyüme ve kalkınma açısından da büyük bir öneme sahiptir. Son yıllarda yapılan ekonomik araştırmalar, kadın istihdamının artırılmasının, yalnızca kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmasıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda ülkelerin makroekonomik performansını iyileştirebileceğini göstermektedir (Kabeer, 2012, s. 103). Bu makale, kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini inceleyerek, kadınların iş gücüne katılımının nasıl büyümeyi teşvik edebileceğini ve bu süreçte izlenen politikaların önemini tartışmaktadır.

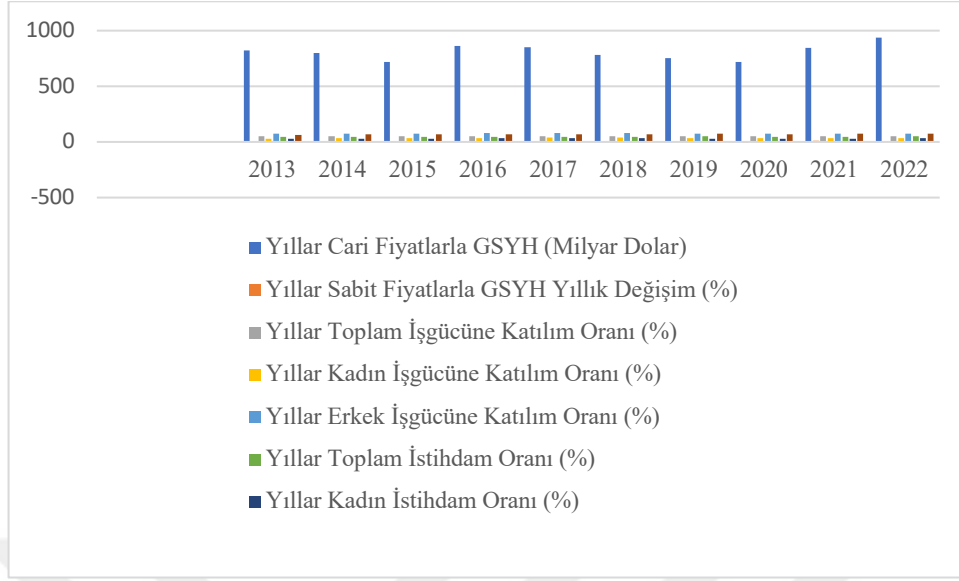
Kadınların iş gücüne katılımı, ekonominin üretim kapasitesini artıran önemli bir faktördür. Kadınların iş gücüne dahil olması, iş gücündeki toplam potansiyeli artırarak, ekonomik büyümeyi hızlandırabilir. Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar,

kadınların daha fazla iş gücüne katılmasının, gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) büyümesine doğrudan katkı sağladığını göstermektedir (Blau & Kahn, 2007, s. 10). Kadın istihdamının artışı, özellikle hizmet sektörü, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi sektörlerde büyümeyi teşvik etmekte, bu da toplam ekonomik verimliliği artırmaktadır. Bunun yanı sıra, kadınların iş gücüne katılması, üretkenlikteki artışın yanı sıra tüketim talebinde de bir artışa yol açarak, iç piyasalarda canlılık yaratmaktadır (OECD, 2017, s. 45).

Kadınların iş gücüne katılımı, sadece doğrudan üretim süreçlerine katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal refahın artırılması ve daha kapsayıcı bir kalkınma sürecinin gerçekleşmesi açısından da kritik bir rol oynar. Kadınların ekonomik karar alma süreçlerine katılmaları, eğitim, sağlık ve altyapı yatırımlarının artmasına olanak sağlar. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, gelecek nesillerin sağlık ve eğitim düzeyini doğrudan etkileyerek, toplumsal sermayeyi güçlendirir. Bu süreç, uzun vadede daha sürdürülebilir bir ekonomik kalkınma için temel bir altyapı oluşturur (Blau & Kahn, 2007, s. 15). Örneğin, kadınların iş gücüne katılımının artırılması, çocukların eğitim seviyelerini yükseltebilir ve bu da uzun vadede ekonominin büyümesini destekleyen yetkin iş gücünün gelişmesine olanak tanır (Kabeer, 2012, s. 105).

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için hükümetlerin izlemesi gereken politikalar, sadece ekonomik büyümeyi hızlandırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal eşitsizliklerin azaltılmasına da yardımcı olur. Eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak, kadınların meslek edinmelerini kolaylaştırmak ve iş yerinde cinsiyet ayrımcılığını engellemek gibi politikalar, kadınların iş gücüne daha etkin katılmalarını sağlar. Ayrıca, esnek çalışma saatleri, çocuk bakım hizmetleri gibi aile dostu politikalar, kadınların iş gücüne katılımını artırarak, kadın ve erkek arasındaki istihdam farklarını azaltabilir (OECD, 2017, s. 50). Bu tür politikalar, sadece kadınların ekonomiye katılımını değil, aynı zamanda ekonominin genel büyümesini teşvik eden önemli bir araçtır.

Şekil-7: Türkiye’de Büyüme, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, 2024 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.tuik.gov.tr>)

Şekil-7, 2013-2022 yılları arasında Türkiye'nin ekonomik göstergelerinin ve iş gücü piyasasının farklı boyutlarını karşılaştırmaktadır. Cari fiyatlarla GSYH, sabit fiyatlarla GSYH büyümesi, iş gücüne katılım oranları ve istihdam oranları gibi veriler sunulmaktadır.

Türkiye'nin cari fiyatlarla GSYH'si 2013'ten 2022'ye kadar dalgalanarak artmıştır. 2013'te 823 milyar dolar olan GSYH, 2022'de 940 milyar dolara ulaşmıştır. Ekonomik büyüme yıllık bazda değişkenlik gösterse de, özellikle 2021'de %11,4 gibi yüksek bir büyüme oranı görülmektedir. Ancak 2020'de COVID-19 pandemisinin etkisiyle %3'lük bir daralma yaşanmıştır.

Toplam iş gücüne katılım oranı 2013'te %50,8 iken 2022'de %53,6'ya yükselmiştir. Bu artış, iş gücüne katılımın zamanla arttığını göstermektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranı, 2013'te %30,8 iken 2022'de %35,2'ye yükselmiştir. Erkeklerin iş gücüne katılım oranı ise 2013'te %71,5 iken 2022'de %74'e çıkmıştır. Cinsiyetler arasındaki farklar, iş gücüne katılımda kadınların hala erkeklere kıyasla daha düşük oranda yer aldığını ortaya koymaktadır.

Toplam istihdam oranı 2013'te %45,9 iken 2022'de %48,5'e yükselmiştir. Bu artışa rağmen, kadın istihdam oranı 2022'de %31,7'de kalırken, erkek istihdam oranı

%72,5'e ulaşmıştır. Kadınların istihdamda erkeklere kıyasla daha düşük bir oranda yer aldığı belirgin bir şekilde devam etmektedir. 2020'de, pandemi etkisiyle istihdam oranlarında genel bir azalma yaşanmış, kadın istihdamı daha fazla etkilenmiştir.

Şekil-7, Türkiye'nin ekonomik büyüme oranları ile iş gücü piyasası arasındaki ilişkiyi göstermektedir. İş gücüne katılım oranları artarken, özellikle kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranlarında erkeklere kıyasla belirgin bir eşitsizlik sürmektedir. Bu, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş gücü piyasasında halen önemli bir engel oluşturduğunu ve kadınların istihdamda daha fazla destek ve fırsatlara ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye ekonomisi, son 30 yılda büyüme göstermiş, ancak bu büyüme dönemi boyunca işgücü piyasasında dalgalanmalar yaşanmıştır. Toplam işgücüne katılım oranı ve istihdam oranlarında, özellikle ekonomik krizler ve pandemiler gibi dışsal faktörlerin etkisiyle düşüşler yaşanmıştır. Kadın işgücüne katılım oranında kademeli bir artış görülmüş, ancak kadınların işgücüne katılımı hala düşük seviyelerde kalmaktadır. Erkek işgücüne katılım ve istihdam oranlarında ise, yıllık bazda dalgalanmalar yaşanmış ve genel olarak yüksek seviyelerde kalmıştır. Bu veriler, Türkiye'nin ekonomik ve işgücü piyasası dinamiklerini ve yıllık değişimlerin etkilerini göstermektedir.

Kadınların işgücü piyasasında aktif rol oynaması, hem sürdürülebilir ekonomik büyüme hem de toplumsal gelişim açısından kritik bir öneme sahiptir. Türkiye'de toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılım oranları, erkeklerle karşılaştırıldığında düşük seviyelerde kalmaktadır. Bu durum, sürdürülebilir ekonomik büyüme hedeflerine ulaşmada karşılaşılan en önemli engellerden biri olarak öne çıkmaktadır. Günümüzün artan enflasyonist baskıları ve zorlaşan yaşam koşulları göz önüne alındığında, kadınların işgücüne entegrasyonu, yalnızca aile içindeki refahı olumlu yönde etkilemekle kalmayacak, aynı zamanda kadınların özgüvenlerini artırarak toplum içindeki rollerini güçlendirecektir (Arslan, 2020, s. 58).

2.2. Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar

Türkiye’de kadınlara yönelik sosyal politikalar, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların toplumsal hayatta daha etkin rol alabilmelerini temin etmek amacıyla şekillenmiştir. Bu politikalar, özellikle eğitim, sağlık, istihdam ve aile içi şiddetle mücadele alanlarında yoğunlaşmaktadır. Eğitimde fırsat eşitliği sağlamak için çeşitli burs ve destek programları uygulanmakta, kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden esnek çalışma düzenlemeleri ve kadın girişimciliği destekleyen projeler geliştirilmiştir. Ayrıca, kadına yönelik şiddetle mücadele için hukuki düzenlemeler ve devlet destekli koruma mekanizmaları güçlendirilmiştir. Ancak, bu politikaların etkili olabilmesi için toplumsal cinsiyet normlarının değiştirilmesi ve eşitsizliklerin köklü bir şekilde ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'deki sosyal politikalar, kadınların toplumsal ve ekonomik alandaki konumlarını iyileştirmeyi hedeflese de, uygulama aşamasındaki zorluklar ve toplumsal dirençler önemli engeller oluşturabilmektedir (Köksal, 2022, s. 142).

Kadınların eğitim seviyelerini artırmak ve işgücü piyasasına aktif katılımlarını sağlamak amacıyla çeşitli sosyal politika uygulamaları yürütülmektedir. "Kız Çocuklarının Eğitimde Fırsat Eşitliği Projesi" (KÖYSE) gibi projeler, kırsal ve dezavantajlı bölgelerde yaşayan kız çocuklarının eğitime erişimini artırmayı hedeflemektedir. KÖYSE, okul çağındaki kız çocuklarının eğitim sürecine katılımını teşvik ederek, eğitimde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Bu proje, eğitime erişimde karşılaşılan engelleri azaltarak, uzun vadede toplumsal eşitsizlikleri gidermeyi amaçlamaktadır (Yıldırım, 2017, s. 60).

İşgücü piyasasında kadınların daha etkin rol oynamalarını destekleyen politikalar arasında "Kadın Girişimciliği Destekleme Programı" öne çıkmaktadır. Bu program, kadın girişimcilerin iş kurma süreçlerini desteklemek amacıyla finansal teşvikler ve eğitim fırsatları sunmaktadır. Kadın girişimcilerin iş dünyasında daha aktif olmalarını sağlamak ve ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmek, ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınma açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" tarafından yürütülen çeşitli istihdam destek programları, kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik stratejiler sunmaktadır. Bu programlar, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmekte ve ekonomik fırsat eşitliği sağlamaktadır (Aydın, 2021, s. 89).

Kadın sağlığı ve sosyal hizmetler alanında yapılan düzenlemeler, kadınların sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmayı ve yaşam kalitelerini artırmayı amaçlamaktadır. "Kadın Sağlığı ve  reme Sağlığı Strateji Belgesi", kadın sağlığıyla ilgili çeşitli alanlarda iyileştirmeler ve reformlar önermektedir. Bu belge, doğum öncesi ve sonrası sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesini ve kadın sağlığına yönelik bilinçlendirme çalışmalarını kapsamaktadır. Strateji belgesi, kadınların sağlık hizmetlerine daha kolay erişimini sağlamak ve sağlık hizmetleri kalitesini artırmak için gerekli adımları belirlemektedir (elik, 2019, s. 74).

Sosyal hizmetler bağlamında, "Kadın Konuk vleri" gibi projeler, şiddet mağduru kadınlara güvenli bir sığınak sağlamaktadır. Bu konuk vleri, mağdurlara hem psikolojik hem de hukuki destek sunmakta ve sosyal reintegrasyon süreçlerinde yardımcı olmaktadır. Kadın konuk vleri, şiddet mağduru kadınların güvenliğini sağlamak ve toplumsal destek mekanizmalarını güçlendirmek için önemli bir rol oynamaktadır (Demir, 2020, s. 103).

Kadın haklarını koruma ve cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla çeşitli hukuk reformları gerçekleştirilmiştir. "Türk Medeni Kanunu" ve "Kadına Yönelik şiddetle Mücadele Kanunu" gibi yasal düzenlemeler, kadın haklarının korunması ve cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele edilmesi açısından önemli adımlardır. Bu yasal düzenlemeler, kadınların hukuki haklarını güçlendirmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmayı desteklemektedir (Kara, 2018, s. 57).

"Kadına Yönelik şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı" gibi stratejik belgeler, şiddet mağduru kadınlara yönelik destek mekanizmalarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Eylem planı, çeşitli sektörlerde işbirliğini teşvik ederek, toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmayı hedeflemektedir. Bu tür stratejiler, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada ve kadın haklarını korumada kritik bir öneme sahiptir (Köksal, 2022, s. 142).

2.3. Kadın İstihdamına Yönelik Gerçekleştirilen Bazı Projeler

Türkiye'de kadın istihdamını artırmak ve fırsat eşitliği sağlamak amacıyla bir dizi proje ve girişim hayata geçirilmiştir. Bu projeler, kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek, karşılaştıkları engelleri aşmak ve ekonomik bağımsızlıklarını desteklemek için çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Türkiye’de kadın istihdamına yönelik gerçekleştirilen bazı projeler bu bölümle detaylı olarak incelenecektir.

2.3.1. Kadın Girişimciliği Destekleme Programı

Kadın Girişimciliği Destekleme Programı (KGDP), Türkiye’de kadınların iş dünyasında daha aktif rol almalarını sağlamak ve onların girişimcilik potansiyellerini en üst düzeye çıkarmak amacıyla oluşturulmuş önemli bir girişimdir. Bu program, kadın girişimcilerin kendi işlerini kurmalarını teşvik etmek ve onları ekonomik hayata dahil etmek için kapsamlı destekler sunmaktadır. Kadın girişimciliğini teşvik eden bu tür programlar hem bireysel hem de toplumsal düzeyde kadınların ekonomik bağımsızlıklarını elde etmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltma konusunda da önemli bir rol oynamaktadır (Yavuz, 2020, s. 45).

KGDP, kadınların iş kurma sürecinde karşılaştıkları çeşitli zorluklara çözüm üretmeye yönelik olarak, birçok farklı desteği bir arada sunmaktadır. Bu destekler arasında, kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları finansal engelleri aşmalarına yardımcı olmak için sağlanan mikro kredi ve hibe destekleri, ön plana çıkmaktadır. Mikro kredi, girişimcilerin başlangıç sermayesi temin etmelerini kolaylaştırırken, hibe destekleri ise daha riskli dönemlerde kadın girişimcilere ekonomik güvence sağlar. Böylece, kadınlar iş kurma sürecinin başlangıcında karşılaştıkları finansal engelleri aşarak, daha sağlam adımlarla işlerini büyütme fırsatına sahip olurlar (Demir, 2021, s. 102).

Bunun yanı sıra, KGDP’nin sunduğu eğitim fırsatları da kadın girişimcilerin profesyonel becerilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. Program kapsamında verilen girişimcilik eğitimleri, kadınların iş yönetimi, pazarlama stratejileri, finansal planlama, satış ve müşteri ilişkileri gibi önemli alanlarda bilgi edinmelerine olanak tanımaktadır. Bu eğitimler, kadınların iş dünyasında rekabet edebilmelerini sağlamak için gerekli olan beceri ve donanımları kazanmalarına yardımcı olur. Ayrıca, mentorluk hizmetleri ile kadın girişimciler, tecrübeli iş insanlarından rehberlik alarak

işlerini daha etkili bir şekilde yönetebilmektedirler. Bu rehberlik, özellikle işin ilk yıllarında karşılaşılan zorluklarla başa çıkmada büyük bir öneme sahiptir (Yavuz, 2020, s. 49).

Kadın Girişimciliği Destekleme Programı'nın bir diğer önemli yönü ise kadınların iş gücü piyasasında daha görünür hale gelmelerine katkı sağlamasıdır. Kadınların iş dünyasında daha fazla yer alması, yalnızca bireysel anlamda ekonomik bağımsızlıklarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini pekiştiren bir adım olarak değerlendirilir. Program, kadın girişimciliğini destekleyerek, ekonomik fırsatların eşit bir şekilde dağıtılmasına ve kadınların iş gücü piyasasında erkeklerle eşit şartlarda yer alabilmelerine yardımcı olur (Demir, 2021, s. 105). Bu çerçevede, KGDP'nin sadece ekonomik katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal yapıyı dönüştüren önemli bir araç haline geldiği söylenebilir.

2.3.2. Kadın İstihdamını Artırma ve Destekleme Projesi

Kadın İstihdamını Artırma ve Destekleme Projesi (KİADP), Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmayı, onların iş dünyasında daha güçlü bir yer edinmelerini sağlamak amacıyla tasarlanmış önemli bir girişimdir. Proje, özellikle işgücü piyasasında düşük katılım oranlarına sahip, ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı bölgelerdeki kadınları hedef alarak, onların istihdam olanaklarını artırmayı amaçlamaktadır. KİADP, kadınların iş arama becerilerini geliştirmeyi, onlara uygun iş bulma süreçlerinde rehberlik yapmayı ve aynı zamanda kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer alabilmesi için gerekli altyapıyı sağlamayı hedeflemektedir. Bu kapsamda proje, kadınların karşılaştığı ekonomik ve toplumsal engelleri ortadan kaldırmaya yönelik çeşitli stratejiler geliştirmektedir (Güneş, 2022, s. 45).

Proje, kadınlara yönelik sunulan eğitim ve destek programlarıyla, onların iş gücü piyasasına entegrasyonunu hızlandırmayı amaçlamaktadır. Bu eğitimler, yalnızca iş arama teknikleriyle sınırlı kalmayıp, kadınların iş gücü piyasasında daha rekabetçi olabilmeleri için geniş bir yelpazede beceri kazandırmaktadır. KİADP'nin sunduğu meslek edindirme kursları, kadınlara belirli sektörlerde çalışma becerileri kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu kurslar, kadınların çeşitli sektörlerde istihdam edilmesini kolaylaştıran pratik bilgiler ve teknikler sunmaktadır. Özellikle sağlık,

tekstil, gıda işleme gibi geleneksel olarak kadınların yoğun olduğu sektörlerdeki meslek edinme fırsatları, kadınların iş gücü piyasasına katılımını önemli ölçüde artırmaktadır. Bunun yanı sıra, proje kapsamında sunulan iş arama stratejileri, CV hazırlama ve mülakat teknikleri eğitimleri de kadınların iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olmaktadır. Bu tür eğitimlerle, kadınlar iş gücü piyasasında daha etkili bir şekilde kendilerini ifade edebilmekte ve iş başvurusu süreçlerinde daha donanımlı hale gelmektedirler (Özdemir, 2021, s. 33).

KİADP'nin sunduğu eğitim programları, kadınların yalnızca iş arama süreçlerinde değil, aynı zamanda kariyerlerinde daha ileriye gitmelerini sağlayacak stratejik bilgi ve beceriler kazanmalarına da katkı sağlamaktadır. Bu eğitimler, kadınların kişisel gelişimlerinin yanı sıra, iş gücü piyasasında daha görünür ve etkin bir şekilde yer almalarına olanak tanımaktadır. Proje, kadınları sadece iş arama konusunda desteklemekle kalmaz, aynı zamanda onların özgüvenlerini artırmayı, iş dünyasında daha güçlü ve başarılı bireyler olmalarını sağlamayı da amaçlamaktadır.

Ayrıca, KİADP, işverenlerle iş gücü piyasası arasında köprü kurmayı ve bu iki taraf arasında daha sağlıklı bir etkileşim ortamı yaratmayı hedeflemektedir. Proje, işverenlerin kadınları istihdam etme konusundaki bilinçlerini artırmak, kadın istihdamının önündeki engelleri ortadan kaldırmak ve kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer almasını sağlayacak koşulları teşvik etmek amacıyla çeşitli seminerler ve bilgilendirme toplantıları düzenlemektedir. Bu tür çalışmalar, işverenlerin kadınları işe alırken karşılaştıkları toplumsal ve kültürel önyargıları aşmalarına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, kadınların iş gücü piyasasında daha etkin bir şekilde yer alabilmeleri için işverenlere yönelik rehberlik ve eğitim programları da sunulmaktadır. KİADP, bu sayede hem kadınların hem de işverenlerin iş gücü piyasasındaki eşitsizliklerin farkında olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Güneş, 2022, s. 47).

Proje kapsamında ayrıca, kadınların istihdam süreçlerinde karşılaştıkları sosyal engellerin üstesinden gelmelerine yardımcı olmak için sosyal hizmetler de sunulmaktadır. Kadınların ev içindeki geleneksel rollerinden kaynaklanan engeller, iş gücü piyasasına katılımlarını sınırlandırabilir. KİADP, bu tür engelleri aşmak için aile içi destek sistemlerini güçlendirmeyi, kadınların evdeki sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmayı ve esnek çalışma modellerini teşvik etmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet temelli

eşitsizliklere karşı farkındalık yaratmak amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri de verilmektedir. Bu eğitimler, kadınların iş gücü piyasasındaki haklarını savunabilmeleri ve eşit şartlar altında çalışabilmeleri için gerekli bilgi ve donanımları sağlamaktadır (Özdemir, 2021, s. 35).

Sonuç olarak, Kadın İstihdamını Artırma ve Destekleme Projesi (KİADP), kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanabilmeleri, iş gücü piyasasında daha fazla yer alabilmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilmesi açısından önemli bir adımdır. Proje, kadınların iş arama becerilerinden sosyal engellerini aşmalarına kadar geniş bir yelpazede destek sunarak, kadın istihdamının artırılmasını ve kadınların ekonomik hayata katılımının güçlendirilmesini hedeflemektedir. KİADP, sadece kadınların iş gücü piyasasındaki yerini sağlamlaştırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal kalkınmaya da önemli katkılarda bulunmaktadır.

2.3.3. Kırsal Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi Projesi

Kırsal Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi Projesi (KKEGP), kırsal alanlarda yaşayan kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanarak, sürdürülebilir ekonomik faaliyetlere katılımlarını artırmayı amaçlayan önemli bir girişimdir. KKEGP, kırsal kadınların ekonomik hayata dahil olabilmeleri için onları destekleyen çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Bu proje, kırsal alanlardaki kadınların, tarım, hayvancılık, el sanatları ve diğer geleneksel üretim alanlarında istihdam edilebilmeleri için gerekli altyapıyı sağlayarak, bu kadınların daha etkin bir şekilde iş gücü piyasasına katılmalarına yardımcı olur (Yalçın, 2019, s. 102).

Proje, kırsal alanlarda kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sosyal, kültürel ve ekonomik engelleri aşmalarına yönelik bir dizi hizmet sunmaktadır. Bu hizmetlerin başında, kırsal kadınlara yönelik gerçekleştirilen eğitim programları yer almaktadır. KKEGP, kadınların tarım ve hayvancılık gibi alanlarda teknik bilgi edinmelerini sağlayarak, bu alanlarda girişimcilik yapmalarına destek olmaktadır. Tarım sektöründe kadınların daha verimli üretim yapabilmeleri için modern tarım teknikleri hakkında eğitimler verilirken, hayvancılık alanında da hayvan bakımından sağlıklı üretim süreçlerine kadar geniş bir yelpazede bilgiler sunulmaktadır. Bu eğitimler, kırsal kadınların sadece iş gücü piyasasında yer almasını değil, aynı

zamanda kendi işlerini kurarak ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Kara, 2020, s. 58).

Proje, aynı zamanda kırsal kadınların pazarlama ve ürün geliştirme konularındaki bilgi eksikliklerini gidermeye yönelik çalışmalara da yer vermektedir. KKEGP, kadınlara yerel ve ulusal pazarlarda rekabet edebilecekleri stratejiler geliştirmeleri için gereken bilgi ve becerileri kazandırmayı hedeflemektedir. Kadınlara, ürettikleri ürünlerin pazara sunulması, marka oluşturma, fiyatlandırma ve satış süreçleri gibi ticari faaliyetlerde etkili olabilmeleri için eğitimler verilmektedir. Bu sayede kırsal kadınlar, sadece üretim yapma kapasitesini artırmakla kalmaz, aynı zamanda ürettikleri ürünleri daha geniş pazarlara ulaştırmak için gerekli girişimcilik becerilerine de sahip olmaktadır (Yalçın, 2019, s. 107).

KKEGP'nin en önemli hedeflerinden biri, kırsal kadınların sadece ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları değil, aynı zamanda ailelerinin yaşam standartlarını yükseltmeleri için katkıda bulunmalarını sağlamaktır. Kırsal bölgelerdeki kadınlar genellikle düşük gelirli ve az fırsata sahip olmalarına rağmen, bu proje ile onların ekonomik hayata daha aktif katılımı teşvik edilmiştir. Eğitim ve destek hizmetlerinin sunduğu fırsatlar sayesinde, kırsal kadınlar hem bireysel ekonomik durumlarını iyileştirebilmekte hem de bölgesel kalkınma sürecine katkıda bulunmaktadırlar. KKEGP, kadınların ekonomik faaliyetlere katılımını artırırken, kırsal bölgelerdeki genel refah seviyesinin yükselmesine de katkı sağlamaktadır (Kara, 2020, s. 60).

Ayrıca, KKEGP, kırsal kadınların sosyal ve kültürel engelleri aşmalarına da yardımcı olan bir proje olarak dikkat çekmektedir. Kırsal alanlarda kadınlar, genellikle toplumsal cinsiyet rollerine ve geleneksel anlayışlara bağlı olarak daha sınırlı fırsatlara sahip olurlar. KKEGP, kadınların bu engelleri aşmalarına ve toplumsal normları sorgulamalarına yardımcı olacak bir bilinçlendirme çalışması da yürütmektedir. Bu çalışmalar, kadınların ekonomik hayatta daha güçlü bir konum elde etmelerinin yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda da farkındalık yaratılmasına olanak tanımaktadır. Proje, kırsal kadınların sosyal rollerini yeniden şekillendirmeyi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Yalçın, 2019, s. 110).

Sonuç olarak, Kırsal Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi Projesi (KKEGP), kırsal bölgelerdeki kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları, sürdürülebilir

gelir elde etmeleri ve iş gücü piyasasında daha etkin bir şekilde yer alabilmeleri için önemli fırsatlar sunmaktadır. Proje, kırsal kadınların tarım, hayvancılık ve el sanatları gibi sektörlerde üretim yaparak ekonomik kalkınma süreçlerine katkıda bulunmalarını sağlamanın yanı sıra, onların sosyal ve kültürel engelleri aşmalarına da yardımcı olmaktadır. Bu yönleriyle KKEGP, sadece ekonomik kalkınmayı değil, aynı zamanda toplumsal değişim ve eşitlik için de büyük bir adım teşkil etmektedir.

2.3.4. Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri

Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri, kadınların sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan desteklenmesi amacıyla kurulan önemli sosyal hizmet yapılarıdır. Bu merkezler, özellikle şiddet mağduru kadınların korunması, toplumsal hayata yeniden entegrasyonu ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanabilmeleri için geniş bir hizmet yelpazesi sunmaktadır. Kadın ve Çocuk Destek Merkezlerinin en temel hedeflerinden biri, kadınların güvenli bir ortamda barınmalarını sağlamanın yanı sıra, onlara çeşitli sosyal hizmetlere erişim imkânı sunarak yaşam kalitelerini artırmaktır. Bu merkezler, kadınların sadece fiziksel güvenliğini sağlamayı değil, aynı zamanda toplumsal hayata katılımlarını engelleyen ekonomik ve psikolojik engelleri de aşmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Çelik, 2018, s. 45).

Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri, şiddet mağduru kadınlar için güvenli sığınaklar sağlamanın ötesinde, çeşitli rehabilitasyon ve yeniden entegrasyon hizmetleri sunmaktadır. Bu merkezler, kadınların yaşadıkları travmaların üstesinden gelmelerine yardımcı olmak için psikolojik danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Psikolojik danışmanlık, kadınların psikolojik iyileşmelerine, özgüven kazanmalarına ve toplumsal hayata yeniden katılmalarına olanak tanır. Bunun yanı sıra, hukuki destek hizmetleri de sunularak, şiddet mağduru kadınların haklarını bilmesi ve yasal süreçlerde kendilerini savunabilmesi sağlanır. Bu destek, kadınların toplumsal statülerini iyileştirerek, adaletin sağlanmasına ve mağduriyetlerinin giderilmesine olanak tanır (Arslan, 2019, s. 67).

Merkezler ayrıca kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına yönelik çeşitli meslek edindirme kursları ve eğitim programları düzenlemektedir. Bu kurslar, kadınların işgücü piyasasında daha etkin bir şekilde yer alabilmelerini sağlamak için tasarlanmıştır. Eğitimler, kadınların farklı sektörlerde mesleki beceriler

kazanmalarına yardımcı olur ve onların iş arama süreçlerini daha başarılı hale getirir. Örneğin, merkezler aracılığıyla verilen bilgisayar kullanımı, dil kursları ve çeşitli mesleklerdeki uzmanlık eğitimleri, kadınların iş bulmalarını kolaylaştırmakta ve onlara farklı iş fırsatlarına kapı aralamaktadır. Eğitim ve meslek edindirme programları, aynı zamanda kadınların iş gücü piyasasında daha rekabetçi hale gelmelerini ve ailelerinin ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeye gelmelerini sağlamaktadır (Çelik, 2018, s. 47).

Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri aynı zamanda kadınların çocuk bakımı ile ilgili sorunlarına çözüm sunan önemli bir yapı olarak da hizmet vermektedir. Kadınlar, özellikle şiddet ve yoksulluk gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya olduklarında, çocuk bakımını sağlamakta zorlanabilirler. Merkezler, bu kadınlara çocuk bakım hizmetleri sunarak, kadınların iş gücüne katılımlarını engelleyen bir diğer bariyeri ortadan kaldırmaktadır. Çocuk bakım hizmetleri, kadınların hem kişisel gelişimlerini destekler hem de iş hayatına atılmalarını kolaylaştırır. Ayrıca, kadınların çocuklarıyla güvenli ve sağlıklı bir ortamda yaşamalarına olanak tanıyan merkezler, aynı zamanda çocukların eğitim almasına ve sağlıklı bir şekilde büyümesine de katkıda bulunmaktadır (Arslan, 2019, s. 69).

Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri, kadınların sosyal hayata daha aktif bir şekilde katılmalarını sağlarken, toplumsal cinsiyet eşitliğini de teşvik etmektedir. Bu merkezler, kadınların sadece birer mağdur olmaktan öte, kendi potansiyellerini gerçekleştiren bireyler olmalarına yardımcı olmaktadır. Kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmaları, sadece bireysel düzeyde değil, toplumsal düzeyde de önemli değişimlere yol açmaktadır. Bu merkezler, kadınların işgücü piyasasında daha güçlü bir yer edinmelerini ve toplumsal yaşamda daha etkin bir rol oynamalarını sağlamaktadır. Sonuç olarak, Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri, kadınların toplumsal hayata aktif katılımını sağlayarak, cinsiyet eşitliği ve toplumsal kalkınma süreçlerinde önemli bir yer tutmaktadır (Çelik, 2018, s. 51).

2.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çalışmalar

Kadın istihdamının artırılması, ekonomik kalkınma ve toplumsal eşitlik hedeflerine ulaşmak için kritik bir unsurdur. Türkiye'de kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla yürütülen çeşitli yasal düzenlemeler ve projeler, kadınların işgücü

piyasasında daha aktif rol oynamalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu makalede, kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan yasal düzenlemeler ve projeler detaylandırılacak ve etkileri üzerine bir değerlendirme yapılacaktır.

2.4.1. Gece Çalışması ve Zorlu Çalışma Koşulları: Yer Altında ve Su Altında Çalışma

Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları zorluklar, sadece iş yerinin fiziksel koşullarıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda sosyal ve kültürel engellerle de şekillenmektedir. Ancak, son yıllarda kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmış ve kadınların gece çalışması, yer altı ve su altı gibi zorlu çalışma koşullarında yer almaları için yasal çerçeveler oluşturulmuştur. Bu düzenlemeler, kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları sağlık, güvenlik ve iş güvenliği risklerini asgariye indirmek, aynı zamanda eşitlikçi bir çalışma ortamı yaratmak amacıyla hayata geçirilmiştir. Bu bağlamda, gece çalışması ve yer altı-su altı işlerinde kadınların yer alabilmesi için oluşturulan yasal düzenlemeler, sadece kadının fiziksel ve psikolojik sağlığını korumayı değil, aynı zamanda iş gücü piyasasında daha fazla yer almalarını sağlamayı hedeflemektedir (Çetin, 2021, s. 72).

Gece çalışması, özellikle kadınlar için bir dizi sağlık sorunu ve güvenlik riski yaratabilmektedir. Kadınların biyolojik yapıları, gece çalışmanın getirdiği fiziksel yüklerle başa çıkmalarını zorlaştırabilir. Bununla birlikte, gece çalışmasının kadınlar üzerindeki etkileri, sadece fiziksel sağlıkla sınırlı kalmaz; aynı zamanda psikolojik ve sosyal sorunları da beraberinde getirebilir. Bu nedenle, kadınların gece çalışması konusunda yapılan yasal düzenlemeler, işverenlerin, çalışanların sağlık ve güvenliğini ön planda tutarak, uygun çalışma koşulları sağlamalarını teşvik etmektedir. Bu düzenlemeler, kadınların gece çalışmaya katılmalarını engelleyen potansiyel sağlık risklerini en aza indirmek ve kadınları daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına kavuşturmak amacıyla geliştirilmiştir. Ayrıca, kadın işçilerin gece çalıştıkları takdirde, belirli sağlık kontrollerinden geçmelerini, ergonomik çalışma şartlarında yer almalarını ve psikolojik destek almalarını öngören politikalar hayata geçirilmiştir (Çetin, 2021, s. 74).

Yer altı ve su altı çalışmaları, genellikle fiziksel açıdan oldukça zorlayıcı ve tehlikeli çalışma koşullarını beraberinde getiren sektörlerdir. Bu tür işlerde çalışmak hem fiziksel hem de psikolojik açıdan büyük bir dayanıklılık ve hazırlık

gerektirmektedir. Kadınların yer altı ve su altı işlerinde yer alması, tarihsel olarak pek yaygın olmamıştır; ancak son yıllarda, özellikle madencilik, inşaat ve enerji sektörlerinde kadınların bu tür işlerde yer alabilmesi amacıyla bir dizi yasal düzenleme yapılmıştır. Türkiye'deki bu düzenlemeler, kadın işçilerin yer altı ve su altı işlerine girmeleri için belirli standartlar ve protokoller oluşturmuş, işverenleri kadın çalışanların sağlık ve güvenliğini koruyacak önlemleri almaya zorlamıştır (Çetin, 2021, s. 76).

Kadınların yer altı ve su altı işlerine katılabilmesi için yapılan düzenlemeler, bu işlerin zorluklarına karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin artırılmasını da kapsamaktadır. Özellikle yer altı işlerinde, madenlerde ve su altı yapılarında çalışan kadınların karşılaştığı tehlikeler, işin doğasında bulunan tehlikelerin yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan ek zorluklarla da şekillenmektedir. Bu bağlamda, kadınların bu işlerde yer alabilmesi için, ergonomik olarak uygun çalışma koşulları, işyerinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar, sağlık taramaları, düzenli eğitimler ve psikolojik destek gibi bir dizi önlem alınmaktadır. Kadınların gece çalıştığı ya da zorlu koşullarda görev yaptığı sektörlerde, iş güvenliğine yönelik standartların daha da geliştirilmesi ve bu sektörlerde kadınların daha fazla yer alabilmesi için destekleyici önlemler alınması büyük önem taşımaktadır (Çetin, 2021, s. 79).

2.4.2. Analık İzni ve Süt İzni Düzenlemeleri: Analık Halinde Çalışma

Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları zorluklardan biri, özellikle doğum sonrası dönemde çalışma hayatına devam edebilme imkânlarının kısıtlı olmasıdır. Analık izni ve süt izni, kadınların hem fiziksel hem de psikolojik olarak iyileşebilmeleri, aynı zamanda ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için son derece önemli düzenlemelerdir. Türkiye'de, analık halindeki kadınların çalışma haklarını korumak amacıyla yapılan yasal düzenlemeler, kadınların iş yaşamına doğum sonrası dönüşlerini kolaylaştırmak, aynı zamanda iş gücü piyasasında cinsiyet eşitliğini sağlamak adına önemli adımlar atılmasını sağlamaktadır. Bu düzenlemeler, sadece kadınların iş hayatına dönüşünü kolaylaştırmakla kalmayıp, aynı zamanda onların profesyonel kariyerlerini sürdürebilmeleri için gerekli olan destek mekanizmalarını da içermektedir (Yılmaz, 2020, s. 115).

Analık izni, kadınların doğum sonrası dönemde fiziksel ve psikolojik olarak iyileşmeleri için belirli bir süre çalışmadan izinli olmalarına imkân tanır. Türkiye’de, bu izin süresi, doğum yapan kadınlara doğumdan önce ve sonra toplamda 16 hafta süreyle verilmekte olup, bazı durumlarda bu süre daha da uzatılabilmektedir. Bu düzenleme, kadınların doğum sonrası süreçte çocuklarına bakabilmeleri ve kendilerini iyileştirebilmeleri için önemli bir fırsat sunmaktadır. Ancak, analık izni sadece kadının sağlığını korumakla kalmaz, aynı zamanda onun iş yaşamına yeniden entegre olabilmesi için de kritik bir rol oynamaktadır. Analık izni düzenlemeleri, kadınların iş gücü piyasasına geri dönmelerini teşvik ederken, aynı zamanda iş yerinde eşitlikçi bir ortamın yaratılmasına da katkı sağlamaktadır (Yılmaz, 2020, s. 118).

Süt izni, kadınların doğum sonrası emzirme süreçlerinde çocuklarına yeterli bakımı verebilmeleri amacıyla düzenlenmiş bir diğer önemli haktır. Türkiye’de, süt izni düzenlemeleri, doğum yapan kadınların her bir çocuk için toplamda 1 saat süreyle, iş yerinde çalışmadıkları sürelerde çocuklarını emzirebilmelerini sağlamaktadır. Bu iznin verilmesi, yalnızca annenin değil, aynı zamanda çocuğun da sağlıklı gelişimini desteklemeyi hedefler. Süt izni düzenlemesi, kadınların iş gücü piyasasında daha uzun süre yer almalarını kolaylaştırarak, annelerin profesyonel ve ailevi sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte, süt izninin kadınlar için önemli bir hak olmasının yanı sıra, bu hakların işyerlerinde etkin bir şekilde uygulanabilmesi için işverenlerin de sorumluluk taşıması gerekmektedir. Kadınların süt izni kullanmalarının engellenmemesi, iş yerinde cinsiyet eşitliği sağlamak adına önemli bir adımdır (Yılmaz, 2020, s. 121).

Türkiye’de analık izni ve süt izni düzenlemelerinin kapsamı zamanla genişletilmiş ve bu hakların kullanımı kolaylaştırılmaya çalışılmıştır. Özellikle analık izninin süresinin uzatılması ve süt izni sürelerinin artırılması, kadınların hem ailevi hem de profesyonel yaşamlarını daha sağlıklı bir şekilde dengelemelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte, bu tür düzenlemelerin sadece yasal çerçevede kalmaması, aynı zamanda iş gücü piyasasında etkili bir şekilde uygulanması büyük önem taşımaktadır. Kadınların analık izni ve süt izni gibi haklarını etkin bir şekilde kullanabilmesi, yalnızca bireysel düzeyde değil, toplumsal ve ekonomik açıdan da önemli bir kazanım sağlayacaktır. Bu düzenlemelerin etkinliği, hem kadınların

ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına yardımcı olacak hem de iş dünyasında cinsiyet eşitliğinin artırılmasına katkıda bulunacaktır (Yılmaz, 2020, s. 123).

2.4.3. Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Davranış İlkeleri

Eşit davranma ilkesi, iş gücü piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi amacıyla önemli bir sosyal ilke olarak kabul edilmektedir. Bu ilke, hem kadınların hem de erkeklerin eşit fırsatlar ve şartlar altında çalışabilmelerini sağlamak, her bireyin çalışma hayatında hak ettiği değer ve saygıyı görmesini temin etmek için bir çerçeve sunmaktadır. Türkiye'de cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla atılan adımlar, iş gücü piyasasında kadınların yaşadığı ayrımcılıkla mücadele etmeyi hedeflemektedir. Çeşitli yasal düzenlemeler ve politikalar, kadınların ve erkeklerin eşit çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlamaya yönelik olarak hayata geçirilmiştir. Eşit işe eşit ücret ve eşit çalışma koşulları sağlama prensibi, bu düzenlemelerin temel taşlarını oluşturan en önemli unsurlardır (Aydın, 2021, s. 132).

Cinsiyet eşitliğinin iş gücü piyasasında sağlanması, yalnızca kadınların daha adil bir şekilde iş gücüne katılımını teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda ekonomik büyüme, verimlilik ve toplumsal refah için de kritik bir rol oynamaktadır. Cinsiyet eşitliği ilkesi, kadınların iş gücü piyasasında eşit fırsatlar ve haklar elde etmelerinin önünü açarken, aynı zamanda bu fırsatların kadınların kariyer gelişimlerine ve ekonomik bağımsızlıklarına doğrudan katkı sağladığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, cinsiyet eşitliği sağlanmadan iş gücü piyasasında kadınların tam anlamıyla yer alabilmesi ve eşit düzeyde katkı sunabilmesi pek mümkün olmayacaktır (Aydın, 2021, s. 134).

Eşit işe eşit ücret prensibi, cinsiyet temelli ücret farklarının ortadan kaldırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Uzun yıllar boyunca kadınlar, aynı işi yaptıkları erkeklere kıyasla daha düşük ücretler almış ve bu durum ekonomik eşitsizliğin derinleşmesine yol açmıştır. Eşit ücret, sadece kadınların iş gücü piyasasındaki varlıklarını daha güçlü kılmakla kalmaz, aynı zamanda cinsiyet eşitliği konusunda toplumda daha geniş bir farkındalık yaratır. Eşit ücret uygulamaları, kadınların yalnızca ekonomik bağımsızlıklarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin üstesinden gelmeye yönelik büyük bir adım atılmasını sağlar (Aydın, 2021, s. 137).

Benzer şekilde, eşit çalışma koşulları sağlama prensibi de önemli bir düzenleme alanıdır. Kadınların, erkeklerle aynı çalışma koşullarına ve haklara sahip olmalarını temin etmek, iş gücü piyasasında eşitlik ilkesinin somut bir şekilde hayata geçirilmesi anlamına gelir. Bu prensip, kadınların sadece ücretlerinin değil, aynı zamanda iş yerinde aldıkları eğitim, kariyer fırsatları, terfi hakları ve iş güvencesi gibi diğer iş koşullarında da eşit muamele görmesini gerektirir. Kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları cinsiyet temelli engellerin ortadan kaldırılması, onlara eşit kariyer fırsatları sunulması, sadece bireysel bir hak meselesi değil, aynı zamanda toplumsal ve ekonomik kalkınmanın önemli bir parçasıdır (Aydın, 2021, s. 139).

Türkiye’de, bu prensiplere dayalı olarak çeşitli düzenlemeler ve yasal adımlar atılmıştır. Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi amacıyla 2003 yılında çıkarılan Türk İş Kanunu’nda önemli değişiklikler yapılmış ve kadınların iş yerlerinde daha adil ve eşit şartlarda çalışmaları hedeflenmiştir. Kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek ve cinsiyet eşitliğini sağlamak adına devletin yaptığı reformlar, özel sektörün de bu yönde kendini uyarlamasını sağlamak amacıyla çeşitli teşvikler sunmuştur. Ancak, tüm bu yasal düzenlemelere rağmen, eşit işe eşit ücret ve eşit çalışma koşullarının uygulanması konusunda hala bazı zorluklar yaşandığı bilinmektedir. Bu sebeple, cinsiyet eşitliği ilkelerinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için, yalnızca yasal düzenlemelerin yeterli olmadığını, aynı zamanda iş yerinde kültürel ve zihinsel dönüşüm süreçlerinin de tamamlanması gerektiği vurgulanmaktadır (Aydın, 2021, s. 142).

2.4.4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması (CEDAW)

Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik küresel bir çaba olarak kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması (CEDAW) Sözleşmesi, 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir ve kadın haklarının korunması ile cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır. CEDAW, kadınların her alanda, özellikle de iş gücü piyasası, eğitim, sağlık, hukuk ve sosyal hizmetler gibi temel yaşam alanlarında eşit haklara sahip olmalarını temin etmeyi amaçlamaktadır. Bu sözleşme, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını ve bu hakların devletler tarafından

yasal olarak güvence altına alınmasını sağlayan bir temel belge olarak kabul edilmektedir (Kara, 2018, s. 215).

CEDAW, kadınları her türlü ayrımcılığa karşı koruma amacı güderken, aynı zamanda devletlerin kadınların eşit haklar elde etmelerini sağlamak için aktif politika geliştirmelerini de teşvik eder. Sözleşme, devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir dizi yükümlülük üstlenmelerini gerektirir. Bu yükümlülükler arasında, kadınların eğitim, sağlık, çalışma hayatı, siyasette temsil gibi çeşitli alanlarda eşit fırsatlar elde etmelerini sağlamak amacıyla yasal düzenlemeler yapmak yer almaktadır. Türkiye, 1985 yılında CEDAW'ı imzalayarak, bu uluslararası belgenin hükümlerini içeren yasal düzenlemeleri kabul etmiş ve kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele için bir dizi reform gerçekleştirmiştir (Kara, 2018, s. 218).

CEDAW'a taraf devletlerin, sözleşme çerçevesinde kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik somut adımlar atması beklenir. Türkiye, bu bağlamda, kadınların iş gücü piyasasındaki eşitsizliklerini ortadan kaldırmaya yönelik bir dizi yasal düzenleme yapmıştır. Ancak, CEDAW'ın sağladığı temel hakların ve yükümlülüklerin tam anlamıyla uygulanabilmesi için, yalnızca yasal düzenlemeler yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda toplumsal normların ve kültürel yapıların da değişmesi gerekmektedir. Özellikle kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet temelli engellerin aşılması, devletin ve toplumun birlikte atacağı adımlarla mümkün olacaktır (Kara, 2018, s. 221).

CEDAW, sadece kadınların haklarını güvence altına almakla kalmaz, aynı zamanda kadınların toplumsal yaşamda daha güçlü bir şekilde var olabilmelerini sağlamak için bir yol haritası sunar. Bu sözleşme, kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve politik haklarının tanınmasının ve güçlendirilmesinin temel araçlarından biri olmuştur. Türkiye, CEDAW'ın hükümlerini benimseyerek, kadınların yaşamın her alanında karşılaştıkları ayrımcılığı ortadan kaldırmak için kapsamlı bir dizi yasal ve toplumsal politika geliştirmiştir. Bu politikalar arasında, kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların engellenmesi, kadınların eğitime erişimlerinin artırılması, iş gücü piyasasında daha fazla kadın istihdamı sağlanması, kadına yönelik şiddetle mücadele edilmesi gibi bir dizi önlem yer almaktadır. Ancak, bu çabaların başarılı olabilmesi için, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının sadece yasal düzenlemelerle değil, aynı

zamanda eğitim, medya ve kültürel alanda da pekiştirilmesi gerekmektedir (Kara, 2018, s. 225).

CEDAW'ın uygulamaya konulmasıyla, kadınların yalnızca yasal hakları değil, aynı zamanda toplumsal hayatta ve iş gücü piyasasında karşılaştıkları engellerin aşılmasında da ciddi adımlar atılmıştır. Ancak, bu süreçte karşılaşılan zorluklar, kadın haklarının tam anlamıyla hayata geçirilebilmesi için küresel anlamda daha fazla iş birliği ve bilinçli bir toplum dönüşümüne ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Türkiye de CEDAW'a taraf olarak, bu sürecin bir parçası olarak kadınların eşit haklar elde etmesini sağlamak için çeşitli yasal düzenlemeler yapmaya devam etmektedir (Kara, 2018, s. 230).

2.4.5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Standartları ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından belirlenen sözleşmeler ve tavsiye kararları, kadınların işgücü piyasasında daha iyi koşullarda çalışabilmeleri için standartlar oluşturur. ILO'nun kadın istihdamı ve iş sağlığı güvenliği ile ilgili düzenlemeleri, Türkiye'de de uygulanarak kadınların iş güvencelerini ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedefler. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919 yılında kurulmuş olan ve dünya çapında çalışma standartlarını belirleyen bir Birleşmiş Milletler ajansıdır. ILO, tüm dünyadaki iş gücü piyasasında adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını sağlamak amacıyla birçok sözleşme ve tavsiye kararı geliştirmiştir. ILO'nun bu standartları, özellikle kadın iş gücünün daha iyi koşullarda çalışabilmesi için hayati önem taşır. Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları eşitsizlikler, genellikle iş güvencesizliği, düşük ücretler, ayrımcılık ve kötü çalışma koşulları gibi unsurlarla şekillenir. ILO, bu eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ve kadınların çalışma hayatındaki yerlerinin güçlendirilmesi için kapsamlı bir dizi düzenleme ve tavsiye kararları sunmaktadır (Koç, 2020, s. 178).

ILO'nun kadın iş gücüne yönelik geliştirdiği standartlar, aynı zamanda dünya genelindeki işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan bir dizi ilkeye dayanır. Bu standartlar, kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesi, eşit ücret, eşit işe eşit fırsat sağlanması, gebelik, analık izni ve çocuk bakım desteği gibi birçok konuda önemli düzenlemeleri içermektedir. Özellikle

ILO'nun "Kadınlar İçin Çalışma Koşulları ve İş Sağlığı Güvenliği" başlıklı sözleşmesi, kadınların sağlıklarını koruyarak güvenli bir şekilde çalışabilmeleri için bir dizi önlem ve standart öngörmektedir. Bu standartlar, kadınların işyerlerinde fiziksel ve psikolojik açıdan daha sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlayacak tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır (Koç, 2020, s. 180).

Türkiye, 1950'li yıllardan itibaren ILO sözleşmelerine taraf olmuş ve bu sözleşmelerin hükümlerine uygun yasal düzenlemeler yapma taahhüdünde bulunmuştur. ILO'nun önerdiği ve kadınların iş gücüne katılımını artırmayı hedefleyen düzenlemeler, Türkiye'de birçok alanda uygulanmaya başlanmıştır. Özellikle, kadınların iş güvencelerinin artırılması, doğum sonrası iznin uzunluğu, çalışma saatleri ve işyerinde ayrımcılıkla mücadele gibi konularda ILO standartları doğrultusunda reformlar gerçekleştirilmiştir. Ancak, bu standartların etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, sadece yasal düzenlemeler değil, aynı zamanda toplumsal farkındalık ve iş gücü piyasasında kadınların rolüne dair kültürel dönüşüm gerekmektedir (Koç, 2020, s. 183).

ILO'nun tavsiye kararları, kadınların iş gücü piyasasına daha aktif katılımını teşvik etmek ve işyerlerinde cinsiyet eşitliği sağlamak için büyük bir öneme sahiptir. Özellikle kadınların iş güvencelerinin güçlendirilmesi ve daha iyi çalışma koşullarına kavuşmaları amacıyla ILO, hükümetlerin, işverenlerin ve sendikaların ortak bir şekilde çalışmasını tavsiye etmektedir. Bu tavsiyeler, sadece yasal düzenlemelerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin artırılması, kadınlara yönelik iş gücü piyasası fırsatlarının genişletilmesi ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele edilmesi gibi konularda da önemli yol gösterici rol oynamaktadır (Koç, 2020, s. 185).

ILO'nun kadın iş gücüne dair sunduğu tavsiye kararları, yalnızca gelişmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelerde de uygulanabilirliği olan bir dizi strateji ve politika önerisini içermektedir. Türkiye, ILO'nun belirlediği standartları ve tavsiye kararlarını yasal çerçevelerinde yer alan düzenlemelerle uyumlu hale getirmiştir. Bununla birlikte, bu standartların daha geniş kitlelere ulaşabilmesi için hem kamusal alanda hem de özel sektörde iş gücü piyasasında kadınların yerinin güçlendirilmesine yönelik süreklilikli bir çaba gösterilmesi gerekmektedir. Kadınların iş gücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olmaları, yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda iş

hayatındaki uygulamalarda da eşitlikçi bir yaklaşımın benimsenmesi ile mümkündür (Koç, 2020, s. 190).

2.4.6. Birleşmiş Milletler 'in (BM) Kadın İstihdamını Destekleme Politikaları

Birleşmiş Milletler (BM), dünya genelinde kadınların ekonomik katılımını artırmayı ve işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan bir dizi politika ve strateji geliştirmiştir. BM, özellikle kadınların iş gücüne katılımını engelleyen sosyal, kültürel ve ekonomik engelleri ortadan kaldırmaya yönelik kapsamlı bir yaklaşım benimsemiştir. Bu politikalar, kadınların iş gücü piyasasına eşit ve adil bir şekilde dahil olmalarını sağlayacak koşulların oluşturulmasını amaçlamakta olup, kadın istihdamını teşvik etmek için çeşitli yasal düzenlemeler ve toplumsal bilinç artırma kampanyaları da içermektedir (Özdemir, 2019, s. 204).

BM'nin kadın istihdamını destekleyen politikaları, özellikle gelişmekte olan ülkelerde önemli bir etkileyicidir. Bu politikalar, kadınların eğitime, sağlık hizmetlerine erişimine, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele ve işgücü piyasasında eşit fırsatların sağlanmasına yönelik bir dizi stratejiyi kapsamaktadır. Kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik temel hedeflerden biri, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığı ortadan kaldırmak, bu ayrımcılıkla mücadele etmek ve kadınların, erkeklerle eşit koşullarda çalışma hakkını güvence altına almaktır.

Birleşmiş Milletler, özellikle "Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi" (CEDAW) gibi önemli uluslararası belgelerle kadınların ekonomik haklarını ve fırsatlarını güvence altına almayı amaçlamaktadır (Özdemir, 2019, s. 208). CEDAW, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele etmeye yönelik önemli bir araçtır ve BM üyesi ülkelerin bu sözleşmeye taraf olmaları teşvik edilmektedir. Türkiye, BM'nin kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele politikalarına katılarak, kadının iş gücüne katılımını artırma amacı doğrultusunda bir dizi yasa ve düzenleme yapmıştır. Ancak, bu politikaların etkin bir şekilde uygulanabilmesi için ülkelerin sadece yasal düzenlemelere değil, aynı zamanda toplumsal normların ve değerlerin değiştirilmesine yönelik stratejiler geliştirmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Birleşmiş Milletler 'in kadın istihdamını destekleme politikaları, aynı zamanda kadınların iş gücü piyasasında daha görünür ve güçlü bir şekilde yer almaları için gerekli olan eğitim ve meslek edindirme programlarını da içermektedir. Bu politikalar, kadınların iş gücü piyasasında sahip oldukları becerileri geliştirebilmelerini ve yeni beceriler kazanarak daha geniş iş alanlarına adım atmalarını sağlamayı hedeflemektedir. Kadınların daha nitelikli işlerde çalışabilmeleri için eğitim ve mesleki gelişim fırsatları sunulması, aynı zamanda kadın girişimciliğini teşvik eden programlarla desteklenmesi gerekmektedir. Bu tür politikalar, iş gücü piyasasında kadınların daha etkin bir şekilde yer alabilmelerini ve aynı zamanda aileleriyle ekonomik olarak daha güçlü bir bağ kurmalarını sağlamaktadır (Özdemir, 2019, s. 210).

Türkiye, Birleşmiş Milletler 'in kadın istihdamını destekleme politikalarını benimsediği gibi, bu politikaları ulusal düzeyde uygulamaya koymak için çeşitli yasal düzenlemeler ve projeler geliştirmiştir. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranının artırılması için, BM'nin önerdiği cinsiyet eşitliği politikaları doğrultusunda eğitim, istihdam, sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında önemli reformlar gerçekleştirilmiştir. Ancak, bu politikaların etkin bir şekilde uygulanabilmesi için hem kamu sektörünün hem de özel sektörün daha fazla sorumluluk üstlenmesi ve kadınların karşılaştığı eşitsizliklerin önlenmesi için gereken adımların hızla atılması gerekmektedir.

BM'nin kadın istihdamını destekleme politikaları, yalnızca kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmekle kalmayıp, aynı zamanda kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvencelerinin artırılması ve kariyer gelişimlerine yönelik fırsatlar sunulması gibi önemli unsurları da kapsamaktadır. Bu politikaların başarıya ulaşabilmesi için hem devletin hem de toplumsal aktörlerin kadınların iş gücüne katılımını artıracak eğitim, mentorluk, finansal destek ve yasal düzenlemeler konusunda daha fazla çaba göstermeleri gerektiği açıktır.

2.4.7. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) İstihdam Politikaları

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla geliştirdiği çeşitli stratejiler ve projelerle önemli bir rol oynamaktadır. 1990 yılında kurulan KSGM,

kadınların sosyal, ekonomik ve kültürel hayata katılımını sağlamak için kapsamlı bir politika geliştirme süreci yürütmektedir. Bu çerçevede, KSGM'nin yürüttüğü politikalar yalnızca kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda kadınların iş yerlerindeki durumlarını iyileştirmeyi, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli önlemleri almayı ve kadın girişimciliğini desteklemeyi amaçlar (Çelik, 2021, s. 75).

KSGM'nin uyguladığı kadın istihdamı politikaları, genellikle kadınların iş gücüne katılımının engellerini aşmaya yönelik olarak tasarlanmış projelerden oluşmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik yapılan bu projeler, kadınların iş dünyasına aktif bir şekilde katılmalarını sağlamak için çeşitli stratejik yaklaşımlar benimsemektedir. KSGM, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını desteklemek amacıyla çeşitli iş gücü destekleme mekanizmaları oluşturmakta ve kadın girişimciliği için finansal desteklerin yanı sıra eğitim, mentorluk ve ağ kurma fırsatları sunmaktadır (Çelik, 2021, s. 77).

Birçok KSGM projesi, kadınların geleneksel olarak daha az temsil edildikleri sektörlerde daha aktif olmalarını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Özellikle teknoloji, mühendislik ve bilim gibi alanlarda kadınların daha fazla yer alabilmeleri için çeşitli girişimler başlatılmaktadır. Ayrıca, KSGM tarafından desteklenen programlar, kadınların yerel kalkınmaya katkıda bulunmalarını sağlayacak yerel girişimcilik projelerine odaklanmakta ve bu projelerin sürdürülebilirliğini sağlamak için ekonomik, sosyal ve psikolojik destekler sunmaktadır. Kadın girişimciliği, sadece iş gücüne katılımı artırmakla kalmaz, aynı zamanda kadınların karar alma süreçlerinde daha fazla yer almalarını sağlar ve ekonomik anlamda daha güçlü bir toplumsal yapı oluşturur.

İş yerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla KSGM, çeşitli yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi için çalışmalar yapmaktadır. Türkiye'de kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmak, kadınların eşit şartlarda çalışabilmesini sağlamak için yasal düzenlemeler geliştirilmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık artırıcı eğitimler düzenlenmektedir. Bu bağlamda, kadınların ücret eşitsizliği, kariyer fırsatlarında cinsiyet temelli engeller, iş yerinde taciz ve şiddet gibi sorunlarla mücadele etmeleri için çeşitli destekler sunulmaktadır. KSGM, bu sorunların çözülmesi için toplumda

geniş çaplı farkındalık yaratmaya yönelik kampanyalar düzenlemekte ve kadınların haklarını savunmak için çeşitli sivil toplum örgütleriyle iş birliği yapmaktadır (Çelik, 2021, s. 83).

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla KSGM, özellikle kırsal alanlarda kadınların ekonomiye entegrasyonunu sağlamak için çeşitli yerel projeler başlatmaktadır. Bu projeler, kadınların tarım, hayvancılık, el sanatları ve diğer kırsal sektörlerde girişimcilik yapmalarını teşvik etmekte ve bu alanlarda kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmalarına yardımcı olmaktadır. KSGM tarafından uygulanan projeler, sadece kadınların iş gücüne katılımını artırmakla kalmaz, aynı zamanda kırsal kalkınma sürecine de katkı sağlamaktadır. Kadınların yerel kalkınma sürecine dahil edilmesi, aynı zamanda toplumsal yapıyı güçlendirir ve kadınların hem aile hem de toplum düzeyinde daha güçlü bir konumda olmalarını sağlar.

KSGM'nin kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmaları, yalnızca ekonomik fırsatlar yaratmakla kalmaz, aynı zamanda kadınların yaşam kalitesini yükseltmeye yönelik daha geniş bir sosyal değişim hedeflemektedir (Çelik, 2021, s. 88). Kadınların eğitim, sağlık, iş güvenliği ve sosyal güvenlik gibi temel haklarına erişimlerini sağlamak, KSGM'nin uzun vadeli hedefleri arasında yer almaktadır. Bu çerçevede, kadınların iş hayatında daha fazla yer alabilmeleri için eğitim düzeylerinin artırılması, iş güvenliği önlemlerinin güçlendirilmesi ve sosyal güvenlik haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

2.4.8. Kadın İstihdamını Teşvik Eden Büyükanne Destek Programı

Kadın İstihdamını Teşvik Eden Büyükanne Destek Programı, özellikle genç kadınların iş gücüne katılımını artırmayı hedefleyen bir sosyal proje olarak dikkat çekmektedir. Bu program, genç kadınların profesyonel yaşamlarına adım atarken karşılaştıkları engelleri azaltmayı amaçlarken, aynı zamanda büyükanneleri de toplumsal hayata dahil etmek için fırsatlar sunmaktadır. Program kapsamında, büyükanneler çocuk bakımına destek vererek, genç kadınların hem iş yaşamına katılmalarına olanak tanır hem de aile içindeki sorumluluklarını daha kolay bir şekilde dengelemelerini sağlar. Böylece, genç kadınlar iş gücüne katılmakla kalmaz, aynı zamanda büyükanneler de toplumsal yaşamda daha aktif hale gelir.

Bu proje, aile içindeki geleneksel rollerin yeniden şekillendirilmesine olanak tanır. Kadınların iş gücüne katılımını artırırken, aynı zamanda aile yapısındaki yaşlı bireylerin de toplumsal katkılarının fark edilmesini sağlar. Büyükanne desteği, özellikle çocuk bakımı gibi kritik bir alanda büyük bir rol oynar ve genç annelerin kariyerlerine odaklanmalarını kolaylaştırır. Bu sayede, kadınların iş gücüne katılım oranları artarken, iş ve aile yaşamı arasında denge sağlanır. Ayrıca, yaşlı kadınların toplumda daha değerli bir rol oynamalarını sağlamak, onların ekonomik ve sosyal açıdan güçlenmelerine yardımcı olur (Yavuz, 2022, s. 115).

Programın, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına katkıda bulunmasının yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliğine de olumlu bir etkisi vardır. Kadınların iş gücüne katılımını teşvik ederken, aynı zamanda yaşlı kadınların toplumdaki yerlerini güçlendiren bu proje, sürdürülebilir bir sosyal kalkınmaya da katkı sağlamaktadır (Yavuz, 2022, s. 118). Program, her iki kuşağın da iş gücüne katılmalarını mümkün kılarken, toplumun her kesiminden kadına fırsatlar sunmaktadır. Bu model, aile yapısındaki dayanışma ve iş gücü piyasasında cinsiyet eşitliği anlayışının güçlenmesine yardımcı olmayı hedeflemektedir.

2.4.9. Medyada Kadın Temsili ve Rol Modelleri

Medyada Kadın Temsili Projesi, kadınların toplumsal hayatta daha güçlü bir varlık göstermelerini sağlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini yaygınlaştırmak amacıyla önemli bir girişimdir. Bu proje, medyada kadınların görünürlüklerini artırmayı ve medya içeriğinde kadınların rolünün daha fazla yer almasını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Medyanın toplumsal yapıyı şekillendiren en güçlü araçlardan biri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, kadınların medya temsili toplumsal normları ve cinsiyet rolleri üzerindeki etkisi büyüktür. Medyada kadın temsili, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların güçlendirilmesi adına önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır (Kara, 2021, s. 102).

Projenin temel amacı, geleneksel cinsiyet stereotiplerinin aşılmasını sağlamak ve kadınların farklı alanlardaki başarılarını ve liderlik rollerini medyada daha fazla vurgulamaktır. Özellikle, kadınların yönetici, bilim insanı, sanatçı, girişimci, politikacı gibi geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu alanlarda daha fazla temsil edilmesi, toplumda kadınların bu pozisyonlarda daha yaygın ve doğal bir şekilde yer almasına

yardımcı olabilir. Medyada kadınların temsili, sadece kadınların bireysel olarak değil, toplum genelinde daha güçlü ve özgür bireyler olarak tanınmasını da teşvik eder. Bu tür temsil, aynı zamanda genç nesillere güçlü rol modeller sunarak, kadınların toplumsal ve profesyonel hayatlarında daha aktif rol oynamalarını teşvik eder.

Medyada kadın temsili konusunda yapılan çalışmalar, kadınların haber bültenlerinden reklamlara, sinema ve televizyon dizilerinden sosyal medya platformlarına kadar geniş bir yelpazede daha dengeli ve eşit temsil edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kadınların medyada sadece “güzellik” ya da “anne” gibi daraltıcı kategorilerde yer alması, onların toplumsal hayattaki potansiyellerini sınırlayan bir bakış açısının güçlenmesine yol açmaktadır. Bu nedenle, kadınların medya içeriklerinde daha kapsamlı bir şekilde temsil edilmesi, cinsiyet eşitliği için kritik bir adımdır.

Ayrıca, medyada kadın temsili sadece sayıca değil, aynı zamanda niteliği açısından da önemlidir. Kadınların medya dünyasında güçlü, bağımsız ve çok yönlü karakterler olarak yer almaları, toplumsal algıyı değiştirebilir ve kadınların farklı sektörlerdeki başarılarının takdir edilmesine katkı sağlar. Kadınların medya içeriğinde temsil edilmeleri, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalığın artırılması için de bir araç işlevi görmektedir. Özellikle genç kadınlar için bu tür rol modelleri, kariyer seçimlerinde ve toplumsal hayatta kendilerini daha özgürce ifade etmelerinde cesaret verici olabilmektedir (Kara, 2021, s. 108).

Medyada kadın temsili konusundaki bu çalışmalar, yalnızca kadınların toplumsal hayatta daha görünür olmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal normları, kültürel anlayışları ve cinsiyetle ilgili algıları değiştirme potansiyeline sahiptir. Medya içeriklerinde kadına dair daha eşitlikçi ve çeşitli anlatıların yer alması, kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer almasını ve toplumsal hayatta daha aktif olmalarını sağlamak açısından önemli bir araçtır.

2.4.10. Kadın Çiftçilere Yönelik Eğitim ve Destek Protokolleri

Kadın Çiftçi Eğitimi İş birliği Protokolü, özellikle tarım sektöründe faaliyet gösteren kadınların eğitime yönelik kapsamlı bir projeyi temsil etmektedir. Bu protokol, kadın çiftçilerin tarımsal üretkenliklerini artırmak ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamak amacıyla modern tarım teknikleri ve iş yönetimi konularında eğitimler sunmaktadır. Kadınların tarım sektöründe daha etkin bir şekilde yer alabilmesi için oluşturulan bu proje, hem kadınların tarımsal üretim süreçlerine katılımını desteklemek hem de toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir adım atılmasını sağlamayı hedefler (Güneş, 2022, s. 121).

Protokol, kadın çiftçilere yönelik eğitimlerin yanı sıra, onlara iş yönetimi ve finansal okuryazarlık gibi önemli beceriler kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu sayede, kadınlar yalnızca tarımda daha verimli hale gelmekle kalmaz, aynı zamanda işlerini yönetme, pazarlama ve finansal kaynakları doğru bir şekilde kullanma konusunda da yetkinleşirler. Kadınların tarım sektöründe kendi işlerini kurmalarını desteklemek, onları daha bağımsız ve güçlü hale getirirken, aynı zamanda ekonomik kalkınmaya katkı sağlamak için büyük bir fırsat sunar. Bu tür eğitimler, kadınların kendi işlerini daha verimli bir şekilde yönetmelerine olanak tanır ve bu da ekonomik bağımsızlıklarını artırarak, toplumsal yapıda daha güçlü bir yer edinmelerine yardımcı olur (Güneş, 2022, s. 124).

Kadın çiftçilerin eğitime yönelik projeler, tarım sektöründeki cinsiyet eşitsizliklerini aşmayı ve kadınların daha fazla yer aldığı bir iş gücü piyasası yaratmayı amaçlar. Tarım sektörü, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınların önemli bir iş gücü kaynağı olarak yer aldığı ancak çoğunlukla daha düşük gelirli, daha az prestijli ve daha az tanınan işler yaptığı bir alandır. Bu projeler, kadınların tarımda liderlik rolü üstlenmelerini teşvik ederek, bu eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve kadınları tarım sektöründe daha güçlü bir aktör haline getirmeyi amaçlamaktadır (Güneş, 2022, s. 126).

Kadın çiftçilerin eğitilmesi ve desteklenmesi yalnızca bireysel anlamda kadınların ekonomik durumlarını iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal kalkınma üzerinde de derin etkiler yaratır. Kadınların tarımsal üretim süreçlerine daha

fazla katılımı, ailelerinin yaşam standartlarını yükseltmelerine olanak tanırken, kırsal bölgelerdeki kalkınmaya da katkı sağlar. Kadınların daha fazla üretici olabilmesi, hem kadınların ekonomik bağımsızlıklarını artırmalarını sağlar hem de toplumun genel ekonomik kalkınmasını destekler. Ayrıca, bu tür projeler sayesinde kadınların liderlik becerileri gelişir ve toplumdaki karar alma süreçlerinde daha fazla söz sahibi olmaları sağlanır.

2.4.11. Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi

Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi, mühendislik ve teknoloji alanlarında kadınların temsilini artırmak amacıyla başlatılan önemli bir girişimdir. Bu proje, genç kızları mühendislik ve teknik alanlarda kariyer yapmaya teşvik etmekle birlikte, aynı zamanda bu alanlardaki eğitim fırsatlarına erişimlerini kolaylaştırmak için çeşitli programlar sunar. Proje, STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarında kadınların temsillerini güçlendirmeyi hedeflemekte ve bu alanda cinsiyet temelli eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmaktadır. Kadınların bu alanlarda daha fazla yer alması, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyerek, aynı zamanda ekonomik kalkınmaya da önemli katkılar sağlamaktadır (Yalçın, 2021, s. 103).

Proje, sadece kız çocuklarını değil, aynı zamanda kadınların üniversite eğitimini tamamlayarak mühendislik alanlarında kariyer yapmalarını teşvik eden bir dizi strateji geliştirmiştir. Bu girişimler, kadınların bilim ve teknolojiye olan ilgilerini artırarak, STEM alanlarında daha fazla kadın profesyonel yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi, toplumda mühendislik gibi teknik ve prestijli alanlara kadınların daha aktif katılımını sağlarken, cinsiyet stereotiplerinin de aşılmasına olanak tanımaktadır (Yalçın, 2021, s. 107). Bu tür projelerin, kadınların STEM alanlarında liderlik rollerine ulaşmalarını sağlamanın yanı sıra, toplumsal yapıyı güçlendirmeye de katkı sunduğu gözlemlenmektedir. Projenin uygulama süreci, Türkiye'nin bilimsel ve teknolojik kalkınmasında kadınların daha fazla söz sahibi olmasını sağlayacak ve bu tür girişimlerin yerel ve ulusal düzeyde uzun vadeli sonuçları olacaktır.

2.4.12. “Evde Çocuk Bakımı” Projesi

“Evde Çocuk Bakımı” Projesi, özellikle çalışan annelerin iş hayatlarına daha kolay uyum sağlayabilmelerini ve aynı zamanda çocuklarının bakım ihtiyaçlarını

karşılayabilmelerini hedefleyen önemli bir girişimdir. Bu proje, çocuk bakımının ev ortamında sağlanmasını ve çocukların kaliteli bir bakım almasını amaçlarken, çalışan annelerin iş gücüne katılımlarını da teşvik etmektedir. Çocuk bakımının evde yapılması, kadınların işgücü piyasasında daha aktif olmalarını sağlarken, aile içindeki diğer sorumluluklarını dengede tutmalarına da yardımcı olmaktadır. Proje, çocukların gelişim süreçlerinde annelerin yer almasını ve annelerin ekonomik bağımsızlıklarını korumalarını sağlamayı hedefler (Özdemir, 2020, s. 114.)

Aynı zamanda, bu tür projeler aile içi iş bölümünü destekleyerek, kadınların iş gücüne daha etkin bir şekilde katılımını mümkün kılmaktadır. Çocuk bakımının evde yapılması, kadınların iş ve aile yaşamlarını uyumlu bir şekilde birleştirmelerine olanak tanımaktadır. Bu proje, toplumda aile içindeki eşit sorumluluk paylaşımını teşvik ederken, iş gücüne katılım oranlarını da artırmayı hedeflemektedir (Özdemir, 2020, s. 118).

2.4.13. “Baba Beni Okula Gönder” Projesi

“Baba Beni Okula Gönder” Projesi, özellikle kırsal ve dezavantajlı bölgelerde yaşayan kız çocuklarının eğitime erişimlerini artırmayı amaçlayan bir projedir. Bu proje, kız çocuklarının eğitim fırsatlarından yararlanmalarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi hedefler. Ailelerin kız çocuklarının eğitime katkıda bulunmaları için çeşitli teşviklerin sunulduğu bu proje, kız çocuklarının toplumsal rollerine dair geleneksel bakış açılarını aşmayı ve onların eğitimde daha fazla yer almalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu proje, kız çocuklarının eğitim seviyelerinin artırılması, kadınların iş gücüne katılımının sağlanması ve toplumdaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması gibi uzun vadeli hedefler taşımaktadır (Arslan, 2022, s. 131). Bu tür projeler, kız çocuklarının eğitimi destekleyerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmayı ve kadınların toplumsal hayatta daha güçlü bir şekilde yer almalarını sağlamayı amaçlamaktadır.

Eğitim, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları ve toplumsal karar süreçlerinde daha fazla söz sahibi olmaları için en önemli araçlardan biridir. Bu projelerle birlikte, kırsal bölgelerdeki ailelerin ve toplumların eğitimle ilgili farkındalıklarının artması sağlanmakta, kız çocuklarının eğitime katılımı teşvik edilmektedir (Arslan, 2022, s. 136).

2.4.14. “Annemin İşi Benim İşim” Projesi

“Annemin İşi Benim İşim” Projesi, annelerin iş yaşamlarını desteklemeyi ve çocuk bakımını kolaylaştırmayı hedefleyen önemli bir girişimdir. Proje, annelerin iş gücüne katılımlarını teşvik ederken, aynı zamanda çocuklarının bakımını desteklemeyi amaçlar. Bu proje, aile içi iş bölümünü teşvik ederek, kadınların iş gücüne etkin bir şekilde katılmalarını sağlar. Annelerin iş hayatlarında karşılaştıkları engelleri aşmalarına yardımcı olur ve kadınların iş yaşamıyla aile yaşamını uyumlu bir şekilde dengelemelerini sağlamak için çeşitli destek mekanizmaları sunar (Çetin, 2022, s. 142).

Proje, aynı zamanda kadınların ailevi sorumlulukları ve iş yaşamları arasında daha sağlıklı bir denge kurmalarını sağlayarak, daha geniş bir toplumsal dönüşümün önünü açmaktadır. Aile içindeki rollerin eşit dağılımı, kadınların iş gücüne katılım oranlarını artırmakta ve kadınların ekonomik hayatta daha fazla yer almasını mümkün kılmaktadır. Bu tür projeler, kadınların karar alma süreçlerinde daha fazla söz sahibi olmalarını ve toplumsal yapıdaki güç dengesinin iyileştirilmesini sağlamaktadır (Çetin, 2022, s. 146).

2.4.15. Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi

Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi, kadın girişimcilerin iş kurma süreçlerini desteklemek amacıyla sunulan bir finansal teşviktir. Bu kredi programı, kadınların iş fikri geliştirmelerini ve işlerini kurmalarını kolaylaştıran finansal kaynaklar sağlar. Program, kadın girişimcilerin iş dünyasında daha aktif olmalarını teşvik eder ve girişimcilik alanında kadınların liderlik rolü üstlenmelerine olanak tanır. Kadınların iş dünyasında daha fazla yer alması, ekonomik kalkınmayı hızlandırır ve toplumsal yapıyı güçlendirir (Kaya, 2021, s. 150).

Kadın girişimciliğini desteklemek, sadece ekonomik büyümeyi teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına da katkıda bulunur. Kadınların girişimcilik dünyasında daha fazla yer alması, iş dünyasında daha çeşitli bakış açılarını beraberinde getirir ve yenilikçi fikirlerin önünü açar. Kadın girişimciliğine sağlanan finansal destekler, kadınların iş yaşamında daha güçlü bir

konum elde etmelerine ve daha fazla başarıya ulaşmalarına olanak tanır (Kaya, 2021, s. 154).

2.4.16. Mikro Kredi Programları ile Kadınların Ekonomik Bağımsızlığı

Kadınlara Mikro Kredi Desteği, özellikle düşük gelirli kadınların ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmeye yönelik bir finansal destek mekanizmasıdır. Mikro krediler, kadınlara küçük ölçekli işletmeler kurma veya mevcut işletmelerini büyütme amacıyla sağlanır ve bu süreçte kadınların girişimcilik kapasitelerini geliştirmelerine yardımcı olur. Mikro kredi uygulamaları, kadınların kendi işlerini kurabilmelerine olanak tanırken, aynı zamanda ekonomik fırsatlara erişimlerini artırarak, işgücü piyasasında daha etkin rol oynamalarını sağlamaktadır. Bu destek, kadınların yalnızca ekonomik bağımsızlık kazanmalarını değil, aynı zamanda toplumda daha güçlü bir konum elde etmelerini de mümkün kılar (Demir, 2021, s. 210).

Kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alabilmesi, sadece finansal destekle değil, aynı zamanda çeşitli yasal düzenlemeler ve toplumsal farkındalık projeleriyle de teşvik edilmektedir. Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik gerçekleştirilen yasal düzenlemeler, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engelleri minimize etmeyi amaçlamaktadır (Demir, 2021, s. 215). Bu düzenlemeler, gece çalışması, analık izni, eşit davranma ilkesi gibi temel hakları içermekte olup, kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştıracak bir dizi hukuki düzenlemeyi kapsamaktadır. Özellikle gece çalışmasının kadınlar için düzenlenmiş özel şartlarla yapılması, analık izninin kadın çalışanlar için genişletilmesi gibi adımlar, kadınların iş yaşamındaki zorluklarla daha etkin bir şekilde başa çıkmalarına olanak tanımaktadır.

Bunun yanı sıra, mikro kredi desteği gibi projeler, kadınların sadece ekonomik bağımsızlık kazanmalarını değil, aynı zamanda toplumsal eşitsizlikleri de aşmalarını sağlamaktadır. Bu tür projeler, kadınların iş dünyasında daha fazla temsil edilmesini ve karar alma süreçlerinde daha etkin bir şekilde yer almalarını desteklemektedir. Kadınların iş gücüne katılımını artıran bu düzenlemeler ve projeler, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımlar atılmasına olanak verirken, aynı zamanda ekonomik kalkınmaya da büyük katkı sağlamaktadır. Kadınların işgücü piyasasında daha aktif bir şekilde yer alması, hem aile içindeki gelir düzeyini artırmakta hem de toplumsal refahı yükseltmektedir (Demir, 2021, s. 220).

Ancak bu düzenlemelerin ve projelerin etkinliğinin sürekli olarak gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların, yalnızca yasal düzenlemelerle sınırlı kalmaması, aynı zamanda toplumsal farkındalık ve kültürel değişim süreçlerini de içermesi gerekmektedir (Demir, 2021, s. 225). Kadınların iş gücüne katılımını artıran bu adımlar, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmekle birlikte, ekonomik kalkınmayı destekleme ve sosyal refahı artırma açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle, kadın istihdamını destekleyen politikaların uzun vadeli sürdürülebilirlikleri için daha kapsamlı ve etkili çözümler geliştirilmelidir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİK ETKİLERİ ÜZERİNE EKONOMETRİK ANALİZ

Bu bölüm, Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Analiz öncesinde, konuyla ilgili literatürde yer alan benzer çalışmalar incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, Türkiye’ye ait kadın istihdamı verileri ile gayrisafi yurt içi hasıla (GSYH) değişkenleri kullanılarak zaman serisi analizi yapılmıştır.

3.1. Literatür

Kadın istihdamının ekonomi üzerindeki etkilerini inceleyen akademik çalışmalar, bu ilişkinin karmaşıklığını ve çok boyutluluğunu ortaya koymaktadır. Çeşitli ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan araştırmalar, kadınların iş gücüne katılımının ekonomik büyüme, rekabet gücü, gelir dağılımı ve sürdürülebilir kalkınma üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde analiz etmiştir. Bu bağlamda, kadın istihdamının ekonomik sistemle olan etkileşimini anlamak, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden önemli sonuçlar doğurmakta ve politikalara rehberlik etmektedir. Aşağıda, bu ilişkiyi Türkiye örneği ve diğer ülkelerle yapılan karşılaştırmalar ışığında ele alan bazı önemli araştırmalar özetlenmiştir.

Aydın (2011), kadın istihdamının ekonomik büyüme ve rekabet gücü üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışmada, Uluslararası Yönetim Geliştirme Derneği (IMD) tarafından 2009 yılı için sağlanan rekabet gücü verilerini kullanarak Türkiye ile rekabet gücü yüksek 10 ülkenin karşılaştırılmasını yapmıştır. Bu araştırma, ABD, Hong Kong, Singapur, İsviçre, Danimarka, İsveç, Avustralya, Kanada, Finlandiya, Hollanda ve Türkiye’yi kapsayan panel veri analizi yöntemini kullanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, kadın istihdam oranındaki %1’lik bir artışın GSYH üzerinde %0,99’luk bir artışa yol açtığını ortaya koymuştur. Rekabet gücü yüksek ülkelerde bu oran %1,24’e çıkarken, daha düşük rekabet gücüne sahip ülkelerde ise %0,99’da kalmaktadır. Bu sonuç, kadınların iş gücüne katılımının ekonomik büyümeyi ve rekabet gücünü doğrudan olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

İnce (2011) ise, "Kadın Eğitiminin Ekonomik Büyümedeki Rolü: Türkiye Örneği" başlıklı çalışmasında, kadın eğitimindeki artışın ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisini incelemiştir. Zaman serisi analizi kullanarak yapılan bu çalışmada, kadın eğitimindeki artışın doğurganlık oranlarını düşürerek, ekonomik büyümeyi hızlandırdığı ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin desteklenmesine yardımcı olduğu vurgulanmaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, ekonomik büyümeyi doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Alptekin ve Kasa (2016) tarafından yapılan bir diğer önemli çalışma, 2000-2013 yılları arasında Türkiye'deki kadın iş gücü katılımının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışmada, Vektör Otoregresyon (VAR) modeli kullanılmış ve kadın iş gücü katılım oranlarının eğitim düzeyine göre ekonomik büyüme üzerinde zamanla daha iyi bir açıklama gücüne sahip olduğu ortaya konmuştur. Çalışma, ekonomik büyümenin sürdürülebilir hale gelmesinin, eğitimin yaygınlaştırılması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve beşerî sermayenin güçlendirilmesi ile mümkün olduğunu vurgulamaktadır.

Türlüoğlu (2018), Türkiye'de kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi 1999-2017 yılları arasındaki verilerle incelemiştir. Araştırma sonuçları, kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iki değişken arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Bu bulgu, kadınların iş gücüne katılımının ekonomik büyümeyi yalnızca artırmakla kalmayıp, aynı zamanda ekonomik büyüme oranları tarafından da desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Eren (2019), MENA bölgesindeki ülkelerde kadın istihdamı ile kalkınma arasındaki ilişkiyi sektörel bazda incelemiştir. 1991-2017 yılları arasındaki verilerle yapılan analiz, sanayi ve hizmet sektörlerindeki kadın istihdamının kalkınmaya tek yönlü nedensellik sağladığını, kalkınmanın ise tarım ve hizmet sektörlerindeki erkek istihdamına tek yönlü nedensellik oluşturduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, sektörel bazda kadın iş gücü katılımının kalkınma sürecine önemli katkılar sağladığını, ancak erkek istihdamının sektörel dağılımının daha belirleyici olduğunu göstermektedir.

Petek ve Çelik (2019), Türkiye ve Avrupa Birliği'ne katılan 14 ülke arasında 2000-2017 dönemi verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada, kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde edilen bulgular, ekonomik büyümenin kadın istihdamına doğru bir nedensellik ilişkisi sunduğunu desteklerken, kadın istihdamından ekonomik büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisini reddetmiştir. Bu, kadın iş gücü katılımının ekonomiyi destekleyen bir faktör olarak işlev gördüğünü, ancak kadınların istihdam artışının tek başına büyümeyi doğrudan artırmadığını göstermektedir.

Taş (2019), “Türkiye’de Kadın İş Gücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)” başlıklı çalışmasında, ARDL ve Hata Düzeltme Modeli yöntemlerini kullanarak kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, Türkiye’de kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında kısa vadede pozitif bir ilişki olduğunu, ancak uzun vadede bu ilişkinin negatif yönde seyrettiğini göstermektedir. Bu sonuç, ekonomik büyümenin sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için kadın iş gücü katılımının uzun vadeli stratejilerle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Aydın ve Levent (2022), 2005-2020 yılları arasında Türkiye’nin de içinde bulunduğu 6 ülkenin eğitim ve ekonomik büyümenin kadın işsizliği üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlar, eğitim ve ekonomik büyümenin 25-29 yaş arası kadın işsizliğini negatif yönde etkilediğini, ancak büyümenin 29-34 yaş arası kadın işsizliği üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu, eğitim ve ekonomik büyüme politikalarının kadın işsizliğini azaltmada önemli rol oynadığını, ancak her yaş grubunda aynı etkiyi yaratmadığını göstermektedir.

Son olarak, Kutluay Şahin (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, 31 Avrupa ülkesinde 2009-2020 yılları arasındaki veriler analiz edilerek, kadın istihdamının ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırma, kadın iş gücünün ekonominin büyümesine katkı sağladığını ve bu etkinin daha geniş bir bölgesel perspektifte de geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu literatür taraması, kadın istihdamının ekonomik büyüme ve kalkınma üzerindeki etkilerinin çok yönlü ve bölgesel farklılıklar gösterdiğini, ancak genel olarak kadın iş gücünün artırılmasının ekonomik kalkınmayı destekleyen önemli bir

faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı, yalnızca bireysel ekonomik durumlarını iyileştirmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim ve ekonomik büyüme gibi daha geniş sosyo-ekonomik hedeflere ulaşılmasında da kritik bir rol oynamaktadır.

3.2. Ekonometrik Analiz

Bu bölümde, gayrisafi yurt içi hasıla (LOGGDP) ve kadın istihdamı (LOGWOM) verilerinin ekonometrik analiz süreci detaylandırılmıştır. Çalışmada analize alınan veriler üçer aylık periyotları kapsamaktadır. Veri aralığı 2013 yılının birinci çeyreğinden 2023 yılının dördüncü çeyreğine kadardır (2013Q1 – 2023Q4). İncelenen dönem aralığı 10 yıllık olup, her değişken için 40 gözlem değeri bulunmaktadır. Çalışmada, 2013-2023 dönemine ait veriler kullanılarak, Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik etkileri zaman serisi analizi yöntemiyle incelenmiştir.

Zaman serisi analizi, bir değişkenin belirli zaman dilimlerinde (örneğin aylık, üç aylık veya yıllık) izlenmesi ve bu veriler üzerinde yapılan analizlerin geçerliliği ile anlamlılığının değerlendirilmesidir. Ekonometrik analizlerde, kullanılan değişkenlerin ekonomik, istatistiksel ve iktisadi açıdan tutarlılığı, analizlerin güvenilirliği için temel bir varsayım olarak kabul edilmektedir (Gujarati, 2004, s. 255).

Zaman serisi analizi, geleceğe yönelik tahminlerde bulunurken, bu tahminlerin güvenilir olabilmesi için kullanılan değişkenlerin durağanlık özelliği göstermelidir. Değişkenlerin durağan olmaması, modelin geleceğe yönelik sağlıklı tahminler yapmasını engeller. Bu sebeple, zaman serisi analizlerinde trend, mevsimsel, düzensiz ve konjonktürel dalgalanmalardan arındırılmış verilerin dikkate alınması gerekir (Box ve Jenkins, 1976, s. 60). Ancak bu tür faktörlerin modele dahil edilmesi, değişkenlerin durağanlık özelliğini bozabilir. Durağan olmayan değişkenler ise gerçekçi sonuçlar üretmeyebilir ve bu durum "sahte regresyon" (spurious regression) sorununa yol açar (Granger ve Newbold, 1974, s. 214).

"Sahte regresyon" probleminden kaçınılabilmesi için zaman serisi analizinde, değişkenlerin ortalama, varyans ve kovaryans gibi temel istatistiksel özelliklerinin sabit kalması gerekmektedir. Bu şartlar sağlanmadığı takdirde, değişkenler durağanlık özelliği göstermez (Enders, 2014, s. 137).

Zaman serisi analizinde, değişkenlerin durağan olup olmadığını belirlemek için yaygın olarak aşağıdaki modeller kullanılır:

- $\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + u_t$ (sabit terimsiz ve trendsiz denklem)
- $\Delta Y_t = b_0 + \delta Y_{t-1} + u_t$ (sabit terimli ve trendsiz denklem)
- $\Delta Y_t = b_0 + b_1 t + \delta Y_{t-1} + u_t$ (sabit terimli ve trendli denklem)

Box ve Jenkins (1976, s. 85) yöntemine göre, zaman serisi verilerinin durağan olmama problemini aşmak için, değişkenlerin birinci farkını almanın yeterli olduğunu ifade etmiştir. Birçok iktisatçı değişkenlerin dışsal faktörlerden etkilenecek durağan olmadığını vurgulamaktadır (Kennedy, 2006, s. 355). Zaman serilerinin durağan olup olmadığını test etmek için, ADF (Augmented Dickey-Fuller) ve PP (Phillips-Perron) testleri yaygın olarak kullanılmaktadır (Dickey ve Fuller, 1979, s. 1053; Phillips ve Perron, 1988, s. 326). Zaman serisi modelinin anlamlı olabilmesi için, kullanılan değişkenlerin durağan olması bir gerekliliktir. (Gujarati, 2004, s. 268).

Bu çalışmada, 2013 yılının ilk çeyreğinden 2023 yılının son çeyreğine kadar olan dönemde Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik etkileri, Eviews 11 ve Stata 18 ekonometrik analiz programları kullanılarak tahmin edilmiştir.

İlk olarak, verilerin normalleştirilmesi amacıyla logaritmalar alınmıştır. Tablo-2, bu normalleştirilmiş verilerin tanımlayıcı istatistiklerini sunmaktadır. Tanımlayıcı istatistikler, ekonometrik modellemenin temelini oluşturur ve modelin doğru bir şekilde uygulanabilmesi için verilerin doğru şekilde analiz edilmesi gerekir. Ekonometrik analizlerin çeşitli aşamalarında, tanımlayıcı istatistikler kullanılarak veri setlerinin genel yapısı hakkında bilgi edinilir ve bu da daha ileri düzey analizler için gerekli altyapıyı sağlar. Verilerin normal dağılım göstermesi, parametrik testlerin uygulanabilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının değerlendirildiği Tablo-2’de, çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım için kabul edilen sınırlar içinde olduğu gözlemlenmiştir, bu da verilerin normal dağıldığını göstermektedir.

Tablo-2: Tanımlayıcı İstatistikler

	LOGGDP	LOGWOM
Mean	13.93	3.456
Maximum	15.94	3.59
Minimum	12.87	3.33
Std. Dev.	0.819	0.065
Skewness	0.979	0.239
Kurtosis	2.99	2.3
Observations	44	44

Değişkenlerin normal dağılım göstermesi, parametrik testlerin uygulanabilirliği açısından önem arz etmektedir. Bu amaçla Tablo-9'da yer alan çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde, normal dağılımın +7 ve -7 basıklık ve +2, -2 çarpıklık değerleri arasında olduğu görülmektedir. Böylece değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirtilebilir.

3.2.1. Birim Kök Testleri

Birim kök testi, zaman serisi verilerinin durağan olup olmadığını test etmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Özellikle zaman serilerinin birim kök içerip içermediğini belirlemektedir. Birim kök, bir zaman serisinin ortalamasının, varyansının ve kovaryansının zamanla değişip değişmediğini test etmek için kullanılan bir göstergedir. Birim kök testi, serinin birim kök özelliği taşıyıp taşımadığını anlamak için hipotez testleri kullanır.

Birim kök testlerinin en yaygın türlerinden biri, Dickey-Fuller testidir. Bu test, zaman serisinin geçmiş değerleri ile mevcut değeri arasındaki ilişkiyi inceleyerek, birim kök problemine işaret edip etmediğini kontrol eder. Eğer birim kök testi, serinin birim kök içerdiğini tespit ederse, bu durumda seri durağan değildir ve uygun bir dönüşüm veya fark alma işlemi yapılması gerekebilir.

Tablo-3, LOGGDP ve LOGWOM serileri için birim kök testlerinin sonuçlarını sunmaktadır. Augmented Dickey-Fuller (ADF), Phillips-Perron (PP) ve Kwiatkowski-

Phillips-Schmidt-Shin Testi (KPSS) testleri kullanılarak serilerin durağanlık durumu değerlendirilmiştir.

Tablo-3: Birim Kök Testleri

Sabit		ADF		PP		KPSS	Trend+ Sabit	ADF		PP		KPSS
		t-stat	Prob	t-stat	Prob	%5 Kritik= 0.5		t-stat	Prob	t-stat	Prob	%5 Kritik= 0.15
LOGGDP	Düzye	2.119	0.998	4.238	0.999	0.45	Düzye	-0.047	0.993	1.231	0.999	2.02
	Birinci Fark	-6.088	0.000	-5.68	0.000	0.5	Birinci Fark	-8.182	0.000	-7.295	0.000	0.09
LOGWOM	Düzye	-0.883	0.736	-1.524	0.514	1.19	Düzye	-2.135	0.527	-2.635	0.264	0.17
	Birinci Fark	-5.952	0.000	-8.843	0.000	0.06	Birinci Fark	-5.969	0.000	-8.94	0.000	0.06

H₀: Seriler durağan değildir (birim kök içermektedir).

H₁: Seriler durağandır (birim kök içermemektedir).

VAR modelinin tutarlı yorumlar verebilmesi için değişkenlerin aynı derecede durağan olmaları kritik bir öneme sahiptir. Tablo-3'te literatürde oldukça yaygın olarak kullanılan ve tutarlı sonuçlar veren ADF ve PP birim kök testlerinin sonuçları görülmektedir. Değişkenlerin düzey değerlerinin olasılıkları (prob) incelendiğinde tümünün farkları alınmadığı durumda kritik değer olan 0.05'ten yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda birim kök testlerinin temel hipotezi olan " $H_0: \rho = 0$ ve $\beta = 0$ " ve serilerin düzeyde durağan olmadıklarını belirten hipotez yüzde 5 kritik düzeyinde kabul edilmektedir. Değişkenlerin farkları alındığında ise tüm olasılık değerlerinin %5 kritik seviyeden düşük olduğu gözlemlenmektedir. Serilerin tümü birinci farkları alındığında durağanlaşmaktadır. Bir diğer zaman serisi birim kök testi olan KPSS testi incelendiğinde ise düzey değerlerinde test istatistiğinin %5 kritik seviye olan test istatistik değerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Ancak değişkenlerin gecikmeleri alındığında ise elde edilen test istatistik değerlerinin %5 kritik t istatistiği değerlerinden düşük olduğu tespit edilmiştir. Yani birinci farklarında temel hipotez olan değişkenlerin durağan olduğu hipotezi kabul edilebilmektedir.

Bu durumda kurulacak olan VAR modelinde serilerin bir gecikmeleri durumları analiz edilecektir. Değişken isimleri de bu durumu belirtmek amacıyla DLOGGDP ve DLOGWOM olarak değiştirilmiştir.

3.2.2. Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi Testi

Zaman serisi analizlerinde, veri noktalarının birbirine olan bağımlılığı göz önünde bulundurularak yapılan modellemelerde, gecikme uzunluğunun belirlenmesi kritik bir aşamadır. Gecikme uzunluğu, bir değişkenin geçmiş değerlerinin, mevcut değeri üzerindeki etkisini belirleyen bir parametredir. Ekonometrik modellerde gecikme uzunluğunun doğru bir şekilde belirlenmesi, modelin doğru çalışmasını ve ekonometrik tahminlerin güvenilirliğini sağlar.

Gecikme uzunluğunun yanlış seçilmesi, modelde önemli bilgi kayıplarına ve yanıltıcı sonuçlara yol açabilir. Ayrıca, modelde gereksiz gecikme eklemek, modelin aşırı parametrelenmesine (overfitting) sebep olabilirken, yetersiz gecikme seçimi de modelin düşük açıklayıcılığa sahip olmasına neden olabilir.

Varyans Otoregresif (VAR) modelinin uygunluğunu sağlamak için gecikme uzunluğunun belirlenmesi önemlidir. Tablo-4'te yer alan gecikme uzunluğu belirleme testi, çeşitli kriterlere göre en düşük değerlerin dördüncü gecikmede olduğunu göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, VAR modelinin dört gecikme ile kurulması kararlaştırılmıştır. Varyans Otoregresif modele geçmeden önce modelin gecikmesinin belirlenmesi gerekmektedir. VAR modeli dinamik bir model olduğu için değişkenlerin gecikmeleri ile analizi gerçekleştirilmektedir. Gecikme uzunluğu testi Tablo-4'te görülmektedir. Bu test, veriler çeyrek dönem olduğu için maksimum 8 (2 yıl) gecikmeye kadar uygulanmıştır.

Tablo-4: Gecikme Uzunluğu Belirleme Testi Sonuçları

Lag	LL	LR	df	P	FPE	AIC	HQ	SC
0	97.618				0.001	-5.463	-5.433	-5.375
1	106.861	18.485	4	0.001	0.001	-5.763	-5.671	-5.496
2	111.743	9.7645	4	0.045	0.001	-5.814	-5.661	-5.369
3	116.904	10.322	4	0.035	9.7e-06	-5.88	-5.665	-5.258
4	129.754	25.7	4	0.000	5.9e-06*	-6.385	-6.11*	-5.586*
5	132.361	5.2142	4	0.266	6.5e-06	-6.306	-5.968	-5.329
6	134.562	4.4017	4	0.352	7.5e-06	-6.203	-5.805	-5.048
7	142.928	16.733	4	0.002	6.1e-06	-6.453	-5.992	-5.119
8	144.806	3.7551	4	0.44	7.3e-06	-6.312*	-5.811	-4.821
* indicates lag order selected by the criterion								
LR: sequential modified LR test statistic (each test at 5% level)								
FPE: Final prediction error								
AIC: Akaike information criterion								
SC: Schwarz information criterion								
HQ: Hannan-Quinn information criterion								

Gecikme uzunluğunun belirlendiği test incelendiğinde en düşük değerlerin tüm testlerde 4. gecikmede olduğu görülmektedir. Bu nedenle VAR modeli değişkenlerin 4 gecikmeli değerleri ile kurulacaktır. Kurulan VAR modeli Tablo-5'te yer almaktadır.

Tablo-5: VAR Modeli

	Katsayı	Std. Hata	Z
DLOGGDPP			
DLOGGDP			
L1.	0.048	0.160	0.300
L2.	-0.091	0.189	-0.480
L3.	0.051	0.197	0.260
L4.	0.734	0.175	4.200
DLOGWOM			
L1.	0.215	0.555	0.390
L2.	0.047	0.543	0.090
L3.	-0.048	0.540	-0.090
L4.	0.028	0.483	0.060
_CONS	0.025	0.020	1.250
DLOGWOM			
DLOGGDP			
L1.	-0.094	0.047	-2.010
L2.	0.086	0.055	1.560
L3.	-0.022	0.058	-0.390
L4.	0.055	0.051	1.070
DLOGWOM			
L1.	0.114	0.162	0.700
L2.	-0.135	0.159	-0.850
L3.	-0.095	0.158	-0.600
L4.	0.482	0.141	3.410
_cons	0.003	0.006	0.510

3.2.3. VAR Modeli

Vektör Otoregresyon (VAR) modeli, özellikle çoklu zaman serisi verilerini analiz etmek ve bu değişkenler arasındaki karşılıklı dinamik ilişkileri incelemek için yaygın olarak kullanılan bir tekniktir. VAR modelinin en önemli özelliği,

değişkenlerin yalnızca kendi geçmiş değerlerinden değil, diğer tüm değişkenlerin geçmiş değerlerinden de etkilendiğini kabul etmesidir (Enders, 2014, s. 200). Sims (1980), VAR modelini geliştirirken, değişkenlerin içsel ve dışsal olarak ayrılmasından kaçınmış ve her bir değişkenin, diğer tüm değişkenlerle karşılıklı ilişkiler içerisinde yer alması gerektiğini savunmuştur. Bu özellik, VAR modelini diğer modelleme tekniklerinden ayıran en belirgin farktır. Geleneksel modellerde değişkenler genellikle içsel ve dışsal olarak sınıflandırılırken, VAR modelinde böyle bir ayrım yapılmaz, çünkü her değişken, geçmişteki kendi değerlerinin yanı sıra, diğer değişkenlerin geçmiş değerlerinden de etkilenir (Sims, 1980; Lütkepohl, 2005).

VAR modelinin temel amacı, birden fazla değişken arasındaki etkileşimleri zaman içinde inceleyerek, bu ilişkiler üzerinden daha güçlü tahminler yapmaktır. Bu modelde, her bir değişkenin geçmiş değerleri, yalnızca kendi geçmişiyle sınırlı kalmaz, aynı zamanda diğer değişkenlerin geçmiş değerleriyle de ilişkilendirilir. Bu sayede, modelin tahmin gücü artırılır ve daha doğru sonuçlar elde edilir (Brooks, 2019, s. 85). VAR modelinin, tek yönlü analizlerin ötesine geçerek, karşılıklı etkileşimleri göz önünde bulundurması, daha kapsamlı ve güvenilir bir analiz yapılmasını sağlar.

VAR modelinin kararlılık koşulunu sağlaması oldukça önemlidir. Karakteristik köklerin birim içerisinde kalması, modelin istikrarlı ve uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Tablo-6 modelin karakteristik polinomun köklerini belirtmektedir.

Tablo-6: VAR Modelinin Polinom Köklerinin Dağılımı

Kök	Modül
0.958	0.9574
0.957	0.9574
0.927	0.927
-0.891+0.0341	0.892
-0.891-0.0341	0.892
0.8542	0.8542
-0.011+0.836	0.836
-0.011-0.836	0.836

VAR modelinin geçerliliği, kullanılan serilerin durağan olmasına bağlıdır. Eğer bir zaman serisi durağan değilse, yani seride bir trend veya kalıcı şoklar varsa, tahminler yanıltıcı olabilir ve modelin geçerliliği sorgulanabilir. VAR modelinin durağanlığı, modelin karakteristik denkleminin köklerinin dağılımına bağlıdır. Bu kökler, modelin uzun dönem davranışını belirler ve aynı zamanda modelin patikalı ve geçici şoklara karşı nasıl tepki vereceğini gösterir (Lütkepohl, 2005, s. 185).

VAR modelinin karakteristik polinomunun köklerinin, modelin durağanlık özelliklerini belirlemek için analiz edilmesi gerekmektedir. Polinom köklerinin dağılımı, özellikle köklerin birim çemberin dışında olup olmadığına bakılarak kontrol edilir. Kökler birim çemberin içinde yer alıyorsa, VAR modeli durağan kabul edilir. Ancak, kökler birim çemberin dışında yer alıyorsa, model durağan değildir ve tahminler yanıltıcı olabilir (Brooks, 2019, s. 278).

Bir polinomun kökleri, modelin denkleminin stabil olup olmadığını belirler. Eğer polinom kökleri birim çemberin dışında yer alıyorsa, modelin gelecek tahminleri güvenilir olmaz çünkü geçmiş etkiler sonsuza kadar devam eder. Bu tür bir durum, ekonometrik modelde "sahte regresyon" veya "durağan olmayan model" olarak tanımlanır. Durağanlık testi için genellikle ADF (Augmented Dickey-Fuller) testi, KPSS testi gibi testler kullanılsa da polinom köklerinin dağılımı, VAR modelinin en önemli durumsal analizlerinden biridir (Lütkepohl, 2005, s. 188).

VAR modelinin polinom köklerinin dağılımı testi sonucunda tüm polinom ters köklerinin birim değer içerisinde kaldığı (modül değerinin 1'den düşük olması), bu nedenle VAR modelinin kararlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Modelde değişen varyans bulunması, VAR modelinde tahmin edilen parametrelerin hatalı olmasına yol açmaktadır. Bu nedenle VAR modelinin tutarlı olduğunun gösterilmesi amacıyla modele değişen varyans testi uygulanmıştır.

3.2.4. Değişen Varyans Testi

Değişen varyans testi, ekonometrik analizlerde zaman serisi verilerinin doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlamak için önemli bir araçtır. Ekonometrik modellerde, özellikle regresyon analizlerinde, modelin varsayımlarından biri de hata terimlerinin sabit varyansa sahip olmasıdır. Bu varsayımın geçerli olmadığı

durumlarda, yani varyansın zamanla değiştiği (heteroskedastisite) durumlarda, modelin tahminleri yanıltıcı olabilir ve istatistiksel testlerin sonuçları güvenilir hale gelebilir (White, 1980, s. 817). Bu bağlamda, değişen varyans testi, heteroskedastisitenin varlığını test ederek, modelin doğruluğunu artırmak için kullanılır.

Tablo-7: Değişen Varyans Testi

	Chi2	Df	olasılık
Heteroscedasticity	2.72	2	0.256
Çarpıklık	1.74	1	0.187
Basıklık	0.46	1	0.495

H0: Değişen varyans bulunmamaktadır.

H1: Değişen varyans bulunmaktadır

Değişen varyans (heteroskedastisite) varlığını test etmek amacıyla White testine başvurulmuştur. Tablo-7, değişen varyans testinin sonuçlarını sunmaktadır. Test sonucunda, modelde değişen varyans bulunmadığı ve hipotezin %5 anlamlılık düzeyinde kabul edildiği görülmektedir.

Değişen varyans testi sonucunda VAR modelinde değişen varyansın bulunmadığına yönelik temel hipotez %5 istatistiksel anlamlılık düzeyinde kabul edilmektedir. VAR modelinde değişen varyans bulunmamaktadır.

Seriler arasında otokorelasyonun bulunamaması, tahmincinin etkin bir şekilde çalışması için gerekli bir koşuldur. Bu durum Tablo-8’de gösterilen test ile analiz edilmiştir. Gecikme uzunluğunun VAR modeli için 4 olarak belirlenmesi nedeniyle 4 gecikmeli LM otokorelasyon incelenmiştir.

3.2.5. Seri Otokorelasyon Testi

Seri otokorelasyon testi, zaman serisi verisinde gözlemler arasındaki bağıntıyı ölçmek amacıyla yapılan istatistiksel bir testtir. Zaman serisi analizlerinde, verilerin zamana bağlı yapısı nedeniyle, bir gözlemin değeri bir önceki gözlemle ilişkili olabilir. Bu ilişkiyi test etmek için kullanılan seriler arası otokorelasyon, ardışık gözlemler arasındaki korelasyonu ifade eder. Otokorelasyonun varlığı, genellikle modelin

doğruluğunu olumsuz etkiler çünkü klasik doğrusal regresyon modelleri, gözlemler arasındaki bağımsızlık varsayımına dayanır. Seri otokorelasyon testi, zaman serisindeki hata terimlerinin birbirine bağımlı olup olmadığını belirlemek için kullanılır. Eğer hata terimlerinde otokorelasyon varsa, bu durum modelin geçerliliğini zedeler ve tahminlerin doğruluğunu azaltır (Gujarati, 2003, s. 767). Sonuç olarak, seri otokorelasyon testi, zaman serisi analizlerinde modelin güvenilirliğini değerlendirmek ve otokorelasyonun etkilerini düzeltmek için kritik bir adımdır.

Tablo-8: Seri Otokorelasyon Testi

lag	Chi2	Df	olasılık
1	6.784	4	0.147
2	4.817	4	0.307
3	3.304	4	0.508
4	4.527	4	0.339

H0: Seride otokorelasyon bulunmamaktadır.

H1: Seride otokorelasyon bulunmaktadır.

Otokorelasyonun varlığı, modelin tahmin gücünü etkileyebileceğinden önemlidir. Tablo-8'de gösterilen LM otokorelasyon testi, dördüncü gecikmeye kadar otokorelasyonun bulunmadığını göstermektedir. Bu sonuç, seriler arasında otokorelasyon olmadığını ve dolayısıyla modelin etkin bir şekilde çalışabileceğini ortaya koymaktadır.

Otokorelasyon testinin temel hipotezi VAR modelinde seri otokorelasyonunun bulunmadığı şeklinde kurulmaktadır. Tablo-8'de dördüncü gecikmenin olasılık değerinin %5 kritik değerinden büyük olması nedeniyle temel hipotez reddedilememekte ve seride otokorelasyonun olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

3.2.6. Granger Nedensellik Testi

Granger Nedensellik Testi, iki veya daha fazla zaman serisi değişkeni arasındaki nedensellik ilişkisini test etmek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Burada önemli olan, bir değişkenin zaman içindeki geçmiş değerlerinin, diğer değişkenin gelecekteki değerlerini tahmin etme gücüne sahip olup olmadığını

test etmektir. Ancak, Granger nedenselliği, bir değişkenin diğeri üzerindeki nedensel etkisini belirlemek için yeterli bir koşul değildir; bu sadece bir korelasyonun zamanla devam ettiğini gösterir.

Granger Nedensellik Testi, eşbütünleşme (cointegration) veya durağanlık gibi ön şartların sağlanıp sağlanmadığını dikkate alarak, iki değişken arasında nedensel bir ilişkinin olup olmadığını belirler. Bu test, özellikle ekonomi, finans ve sosyal bilimlerde, değişkenler arasındaki dinamik ilişkiyi anlamada sıklıkla kullanılır. Eğer bir değişkenin geçmiş değerleri, diğer değişkenin gelecekteki değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkide bulunuyorsa, bu değişken "Granger nedenselliği" ilişkisini gösterir (Granger, 1969, s. 431).

Tablo-9'daki sonuçlar, DLOGWOM ve DLOGGDP arasında kısa vadeli bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, uzun dönemli bir ilişkinin varlığına yönelik diğer testlerin gerekliliğini işaret etmektedir.

Tablo-9: Granger Nedensellik Analizi

Temel Hipotez	Gözlem	f-ist.	Olasılık
DLOGWOM, DLOGGDP'nin Granger nedeni değildir.	39	0.035	0.997
DLOGGDP, DLOGWOM Granger nedeni değildir.		1.05	0.398

Test sonucunda DLOGWOM değişkeninin DLOGGDP üzerinde ya da DLOGGDP değişkeninin DLOGWOM değişkeni üzerinde bir etkisinin bulunmadığı hipotezi kabul edilmektedir. Değişkenler arasında kısa dönemde bir ilişkinin olmadığı yönündeki temel hipotez kabul edildikten sonra uzun dönemli bir ilişkinin varlığı incelenebilir.

3.2.7. Eş Bütünleşme ve Uzun Dönem Katsayıları

Phillips-Ouliaris Eşbütünleşme Testi, iki veya daha fazla zaman serisi arasındaki uzun dönemli denge ilişkisini test etmek için kullanılan bir yöntemdir. Eşbütünleşme, iki veya daha fazla durağan olmayan zaman serisinin, aralarındaki

lineer ilişki sayesinde birlikte hareket etmeleri durumunu ifade eder. Yani, seriler zaman içinde birbirini takip eder ve uzun dönemde sabit bir ilişki gösterir. Bu test, özellikle ekonomik ve finansal verilerde, uzun vadeli ilişkilerin varlığını tespit etmek için önemli bir araçtır.

Phillips-Ouliaris testi, durağan olmayan zaman serileri arasındaki eşbütünleşme ilişkisini test etmek için kullanılır. Test, Engle-Granger gibi geleneksel eşbütünleşme testlerinden farklı olarak, daha esnek ve güvenilir sonuçlar sunar. Bu testin amacı, seriler arasındaki uzun dönemli ilişkilerin varlığına dair hipotezleri test etmek ve serilerin birbiriyle birlikte hareket etme olasılıklarını değerlendirmektir (Şahin, 2009, s. 112).

Bu ekonometrik analizler, modelin geçerliliğini, değişkenler arasındaki ilişkileri ve uzun dönemli etkileşimleri kapsamlı bir şekilde değerlendirerek, ekonomik ve istihdam politikalarına dair önemli bulgular sunmaktadır.

Tablo-10: Phillips-Oularis Eş Bütünleşme Testi Sonuçları

Dependent	tau-statistic	Prob.*	z-statistic	Prob.*
DLOGGDP	-5.721446	0.0001	-29.30739	0.0015
DLOGWOM	-9.128937	0.0000	-42.31522	0.0000

H0: Değişkenler arası Eş bütünleşme yoktur.

H1: Değişkenler arası Eş bütünleşme vardır.

Phillips-Oularis eş bütünleşme testi sonucunda değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin bulunduğu hipotezi %5 istatistiki anlamlılık düzeylerinde kabul edilmektedir.

Phillips-Oularis eş bütünleşme analizi değişkenler arasında uzun dönemde bir ilişkinin olduğu yönünde bilgi verirken bu ilişkinin şiddeti ve işareti hakkında bilgi vermemektedir. Bunu belirlemek amacıyla uzun dönem katsayı tahmincileri olan FMOLS, DOLS ve CCR tahmincileri çalışmaya eklenmiştir. Bu testlerin sonuçları karşılaştırmalı olarak Tablo-11’de değerlendirilmiştir.

Tablo-11: Uzun Dönem Katsayı Tahminci Sonuçları

FMOLS				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DLOGWOM	1.633971	0.404816	4.036333	0.0002
C	0.063414	0.014652	4.327971	0.0001
R-kare	0.239			
Düzeltilmiş R-kare	0.221			
DOLS				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DLOGWOM	2.394371	1.302141	1.838795	0.0744
C	0.060566	0.016659	3.635539	0.0009
R-kare	0.531			
Düzeltilmiş R-kare	0.477			
CCR				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DLOGWOM	1.854910	0.675834	2.744624	0.0090
C	0.062258	0.014914	4.174379	0.0002
R-kare	0.234			
Düzeltilmiş R-kare	0.215			

Uzun Dönem Katsayı Tahminci Sonuçları, bir ekonometrik modelde, zaman serileri analizinde seriler arasındaki uzun dönemdeki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla kullanılan tahminlerdir. Özellikle eşbütünleşme analizi uygulamalarında, değişkenler

arasındaki uzun dönemli dengeyi ve bu dengeye ilişkin katsayıları tahmin etmek büyük önem taşır. Uzun dönem katsayıları, değişkenler arasındaki istikrarlı ilişkiyi yansıtarak, kısa dönemde gözlemlenen dalgalanmalardan bağımsız olarak gelecekteki trendleri tahmin etmeye yardımcı olur. Bu katsayılar, genellikle eşbütünleşme ilişkisi ile belirlenir ve bu ilişki, seriler arasındaki kalıcı ve dengeye ulaşan bağları temsil eder (Eren, 2017, s. 98).

Uzun dönem katsayıları, ekonomik teoriye uygunluk açısından da test edilir. Eğer katsayılar, teorik beklentilerle tutarlı ise modelin geçerliliği ve güvenilirliği artar. Ayrıca, uzun dönem katsayılarının doğru bir şekilde tahmin edilmesi, politika yapımcılar ve ekonomistler için ekonomik öngörülerin yapılabilmesi açısından kritik bir adımdır. Ancak, bu katsayıların doğruluğu, kullanılan veri setine, modelin spesifikasyonuna ve test edilen eşbütünleşme ilişkilerinin güvenilirliğine bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (Eren, 2017, s. 101).

Tablo-11'de, FMOLS (Fully Modified Ordinary Least Squares), DOLS (Dynamic Ordinary Least Squares) ve CCR (Canonical Cointegration Regression) yöntemleriyle uzun dönem katsayı tahminleri yapılmıştır. Her bir modelin tahmin sonuçları, DLOGGDP (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla değişkeninin logaritmik değişimi) ile DLOGWOM (Kadın istihdamı veya işgücüne katılım oranının logaritmik değişimi) değişkenleri arasındaki ilişkinin uzun dönemli etkilerini ortaya koymaktadır.

FMOLS yöntemi, modelde yer alan DLOGWOM değişkeninin uzun dönemli etkilerini tahmin etmek için kullanılan bir yöntemdir. Elde edilen sonuçlara göre, DLOGWOM katsayısı 1.63 olarak bulunmuştur. Bu, DLOGWOM'daki her bir birimlik artışın, bağımlı değişken olan DLOGGDP'yi yaklaşık 1.63 birim artıracığı anlamına gelmektedir.

DOLS yöntemi, dinamik ilişkilerin modeline dayalı katsayı tahminleri yapmak için kullanılan bir başka tekniktir. Bu modelde, DLOGWOM değişkeninin katsayısı 2.39 olarak tahmin edilmiştir. Bu durumda, DLOGWOM'daki her bir birimlik artışın, DLOGGDP'yi yaklaşık 2.39 birim artıracığı sonucuna varılmaktadır.

CCR (Canonical Cointegration Regression) yöntemi ise, uzun dönemli denge ilişkilerinin analizinde yaygın olarak kullanılan bir regresyon tekniğidir. Bu

yöntemde DLOGWOM katsayısı 1.85 olarak bulunmuş olup, bu da DLOGWOM'daki her birimlik artışın, DLOGGDP'yi yaklaşık 1.85 birim arttıracasına işaret etmektedir.

Tablodaki sonuçlar incelendiğinde, DLOGWOM değişkeninin tüm tahmincilerde (DOLS tahmincisi için %10 anlamlılık düzeyinde, diğer modellerde ise %5 anlamlılık düzeyinde) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki gösterdiği görülmektedir. Buna göre, DLOGWOM değişkenindeki her %1'lik artış, FMOLS tahmincisine göre DLOGGDP'yi %1.634 oranında arttırırken, DOLS tahmincisine göre bu artış %2.394 ve CCR tahmincisine göre %1.855 oranında gerçekleşecektir.

Sonuç olarak, FMOLS, DOLS ve CCR yöntemleriyle yapılan uzun dönem katsayı tahminleri, DLOGWOM değişkeninin DLOGGDP üzerindeki pozitif etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Her üç model de DLOGWOM'daki artışın, DLOGGDP'yi artıran güçlü bir ilişkiyi işaret etmektedir. Bu bulgular, kadın istihdamı veya işgücüne katılım oranındaki artışın, ekonomik büyüme üzerinde önemli bir olumlu etkisi olduğunu göstermektedir.

Sonuç

Sonuç olarak bu çalışmada, kadın istihdamını şekillendiren temel unsurların yanı sıra, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen yapısal ve toplumsal engeller de kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Ücretsiz aile işçiliği, eğitim seviyesi, kayıt dışı istihdam gibi faktörlerin yanı sıra, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve ücret eşitsizliği gibi kritik engellerin, kadınların iş gücüne katılımını nasıl biçimlendirdiği ortaya konulmuştur. Ayrıca, işyerinde mobbing gibi psikolojik baskılar ve "kraliçe arı sendromu" gibi kadınlar arasındaki rekabeti pekiştiren dinamikler, bu engellerin iş gücü piyasasında yaratmış olduğu zorluklarla birlikte tartışılmıştır.

Kadın istihdamının tarihsel gelişimi de önemli bir analiz alanı oluşturmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'ndan günümüze kadar, kadınların iş gücüne katılımındaki değişim ve Sanayi Devrimi'nin kadın iş gücü üzerindeki etkisi ele alınarak, bu sürecin Türkiye'deki ekonomik yapıya ve toplumsal normlara etkisi incelenmiştir. Kadın istihdamına dair farklı iktisadi teoriler ve kuramsal yaklaşımlar, özellikle feminist teoriler, iş gücü piyasası perspektifleri, neo-klasik ve marksist bakış açıları üzerinden değerlendirilmiş, bu teorilerin kadın istihdamını anlamada sunduğu katkılar tartışılmıştır.

Türkiye'de kadın istihdamının artırılabilmesi için, kadınların karşılaştığı toplumsal ve yapısal engellerin aşılması kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Eğitim ve istihdam politikalarında cinsiyet eşitliğini gözetten bir yaklaşım benimsenmesi, kadınların iş gücüne katılımını artıracak ve bununla birlikte sürdürülebilir ekonomik kalkınma sürecine önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik daha kapsamlı yasal düzenlemeler ve iş yerinde eşitlikçi uygulamaların güçlendirilmesi önem arz etmektedir.

Kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki, kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmeye yönelik sosyal politikalar ve projelerle güçlendirilmiştir. Kadınların iş gücüne katılımı, yalnızca toplumsal eşitlik açısından değil, aynı zamanda ekonomik büyüme için de kritik bir öneme sahiptir. Kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerinde doğrudan olumlu etkiler yarattığı, iş gücüne katılımın artmasının sürdürülebilir kalkınmayı desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de, kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen çeşitli projeler, kadın girişimciliğini destekleme, kırsal kesimdeki kadınların ekonomik güçlendirilmesi ve kadın-çocuk destek merkezleri gibi alanlarda önemli adımlar atılmasına olanak tanımaktadır. Ancak, bu projelerin daha geniş bir etki yaratabilmesi için kadınların karşılaştığı sosyal, ekonomik ve kültürel engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Kadın istihdamının artması adına ulusal ve uluslararası düzenlemeler de önemli bir rol oynamaktadır. Analık izni, süt izni gibi düzenlemeler ve CEDAW gibi uluslararası sözleşmeler, kadınların iş gücüne katılımını sürdürülebilir kılmaktadır. Ancak, bu yasaların etkin bir şekilde uygulanabilmesi için daha güçlü denetim mekanizmalarının kurulması ve toplumsal farkındalığın artırılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan tüm çabalar, önemli gelişmeler kaydedilmesine rağmen daha geniş kapsamlı bir yaklaşımı gerektirmektedir. Kadınların iş gücüne katılımını engelleyen yapısal engellerin kaldırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların daha etkin bir biçimde uygulanması, Türkiye’nin ekonomik büyümesine katkı sağlayacak ve kadınların toplumsal hayatta daha güçlü bir yer edinmelerine olanak tanıyacaktır.

Çalışmanın ekonometrik analiz bölümünde, GSYİH ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kapsamlı bir ekonomik analiz sunulmuştur. Verilerin logaritmik dönüşümüne dayanan normalleştirilmiş veriler üzerinden yapılan analizler, değişkenlerin normal dağılım gösterdiğini ve parametrik testlerin geçerliliğini desteklemektedir. Birim kök testleri, değişkenlerin düzeyde durağan olmadığını ancak birinci farkları alındığında durağanlaştığını ortaya koymuştur; bu da VAR modelinin uygulanabilirliği açısından kritik bir bulgudur.

Gecikme uzunluğunun belirlenmesi sürecinde, modelin 4 gecikme uzunluğu ile kurulması gerektiği sonucuna varılmıştır. VAR modelinin kararlılığı, karakteristik köklerin birim değeri içinde kalmasıyla sağlanmıştır. Ayrıca, heteroskedastisite ve otokorelasyon testleri, modelin güvenilir olduğunu ve tahminlerin geçerliliğini desteklemektedir.

Granger nedensellik analizi, kısa dönemde değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi bulamamış, ancak uzun dönemli ilişki analizi Phillips-Oularis eş bütünüleşme testi ile sağlanmıştır. Uzun dönem katsayı tahminleri (FMOLS, DOLS ve CCR) DLOGWOM değişkenindeki yüzde 1'lik bir artışın DLOGGDP'yi anlamlı derecede artırdığını göstermiştir.

Sonuç olarak, kadın istihdamındaki artışın ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediğı ve uzun dönemli bir ilişkinin mevcut olduğı tespit edilmiştir. Bu bulgular, kadın istihdamının ekonomik kalkınma açısından önemini vurgulamakta ve politika yapıcılara kadın iş gücünün artırılmasının ekonomik büyümeyi destekleyeceğı yönünde güçlü bir temel sunmaktadır.



KAYNAKÇA

Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.

Akıncı, S. (2020). Sanayi Devrimi ve Kadın Çalışanlar: Çalışma Koşulları ve Toplumsal Etkiler. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.

Aksan, V. (1998). Osmanlı Toplumunda Kadınlar ve İstihdam. İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Enstitüsü Yayınları.

Aksu, N. (2015). Osmanlı Toplumunda Kadın ve Erkek Roller: Bir Sosyal Tarih Perspektifi. İstanbul: İletişim Yayınları.

Albelda, R. (2005). The Future of Feminist Economics: A Primer. *Feminist Economics*, 11(2), 1-21.

Antonopoulos, R. (2009). The Economics of Care: A Global Perspective. New York: Palgrave Macmillan.

Arat, Y. (2000). Osmanlı Reformları ve Kadın. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Arslan, A. (2022). Baba Beni Okula Gönder Projesi: Kız Çocuklarının Eğitimine Katılımı Teşvik Etmek. *Eğitimde Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 7(2), 130-138.

Arslan, B. (2019). Kadınların Ekonomik Bağımsızlıkları ve Sosyal Destek Merkezlerinin Rolü. Ankara: Toplumsal Kalkınma Yayınları.

Arslan, B. (2020). Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı. İstanbul: Ekonomi Yayınları, s. 58.

Arslan, H. (2022). “Baba Beni Okula Gönder” Projesi: Kız Çocuklarının Eğitimine Erişimi Artırma. *Eğitim ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 45-60.

Arslan, M. (2020). Kadınların İşgücüne Katılımı ve Ekonomik Etkileri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Arslan, M. (2020). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Arslan, S. (2019). Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri: Sosyal Hizmetler ve Destek Mekanizmaları. Sosyal Hizmetler Yıllığı, 11(2), 89-103.

Arslan, T. (2018). İstihdam ve Ekonomik Kalkınma: Temel Kavramlar ve Politika Önerileri. İstanbul: Ekonomi Yayınları.

Aydın, E. (2021). Kadın Girişimciliği Destekleme Programı ve Etkileri. Sosyal Politika Araştırmaları Dergisi, 12(1), 45-59.

Aydın, F. (2021). Kadın İstihdamı ve Sosyal Politikalar: Türkiye Örneği. İstanbul: Ekin Yayınevi.

Aydın, H. (2021). Cinsiyet Eşitliği ve İş Gücü Piyasası: Türkiye'deki Düzenlemeler ve Uygulamalar. İstanbul: Çalışma Ekonomisi Yayınları.

Aydın, M. (2021). Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Davranış İlkeleri: İş Gücü Piyasasında Eşit Fırsatlar. İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Aydın, M. (2021). Kadın Girişimciliği ve İstihdam Politikaları: Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı. Ekonomi Politikaları Dergisi, 13(2), 45-58.

Aydoğmuş, R. (2019). Türkiye’ de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir Zaman Serisi Analizi, 12-75.

Bain & Company. (2021). Women in the Workplace: The Impact of the COVID-19 ,Pandemic. Retrieved from.

Balcı, H., & Taşkın, S. (2017). Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Emegin Feminizasyonu: Türkiye Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23(1), 145-160.

Barrientos, A., & Kabeer, N. (2004). *Gender and Economic Development: Theories and Approaches*. London: Palgrave Macmillan, s. 88.

Barro, R.J. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol:106, No:2, 407-443, s.407-409.

Baum, T. (2015). The Influence of Female Labour in the Global Service Sector. *International Journal of Hospitality Management*, 47, 25-34.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, 75(299), 493-517.

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Bendl, R. & Schmidt, A. (2010). From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls'- Different Metaphors for Describing Discrimination, *Gender, Work and Organization*, 17(5), 612-634.

Benería, L. (2003). *Gender, Development, and Globalization: Economics as If All People Mattered*. Routledge.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). "Gender Differences in Pay." *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.

Borhaug, H., & Kalleberg, A. L. (2014). The Globalization of Care Work: The Impact of Gender and Migration on Women's Labor Markets. *Economic Sociology*, 15(1), 1–20.

Box, G. E. P., & Jenkins, G. M. (1976). *Time series analysis: Forecasting and control* (Revised ed.). Holden-Day.

Brooks, C. (2019). *Introductory Econometrics for Finance* (4th ed.). Cambridge University Press.

Brown, A., Green, B., & Thomas, C. (2021). *Economic Impacts of Female Employment*. Cambridge University Press.

Brown, P., Smith, A., & Taylor, M. (2021). The Economic Impact of Female Labor Force Participation. *Journal of Economic Development*, 34(2), 75-80.

Catalyst. (2021). *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards* (2021). Retrieved from

Connell, R. W. (2009). *Gender and Power: Society, the Person, and Sexual Politics* (2nd ed.). Stanford University Press.

Craske, N. (2017). Gender and the Politics of Economic Inequality. *Journal of International Development*,

Çelik, A. (2010). Kadın İşgücünün Artışı ve Emegın Feminizasyonu: Türkiye'deki Durum. *Kadın/Woman* 2000, 11(2), 125-139.

Çelik, A. (2019). *Kadın Sağlığı ve Ekonomik Kalkınma: Türkiye'de Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.

Çelik, B. (2018). Kadın ve Çocuk Destek Merkezleri: Uygulamalar ve Etkiler. *Sosyal Politika Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 112-126.

Çelik, B. (2019). Kadın Sağlığı ve Üreme Sağlığı Strateji Belgesi: İçerik ve Uygulama. *Sağlık Politikaları Yıllığı*, 8(2), 102-115.

Çelik, B. (2021). Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) İstihdam Politikaları ve Kadın Girişimciliği Destekleme. *Kadın ve Çalışma Dergisi*, 22(1), 75-92.

Çelik, F. (2018). *Kadınların Sosyal Destek Sistemleri ve Sosyal Hizmetler*. İstanbul: Kadın Araştırmaları Yayınları.

Çelik, H. (2019). İstihdam Politikaları ve Ekonomik Gelişmeler. Ankara: Sosyal Araştırmalar Yayınları.

Çelik, M. (2021). Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar ve Uygulamalar: Türkiye’de Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Rolü. Ankara: Kadın Çalışmaları Yayınları.

Çelik, S. (2019). Kadın Sağlığı ve Üreme Sağlığı Strateji Belgesi: Türkiye’de Kadın Sağlığına Yönelik Uygulamalar. Sağlık Politikaları Dergisi, 6(1), 34-49.

Çelik, Z. (2000). Kırsal Türkiye’de Kadınlar ve Ekonomik Faaliyetler. Ankara: İletişim Yayınları.

Çelikten, M., (2004). Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), 91-118.

Çetin, A. (2020). Sanayi Devrimi ve Kadın İşgücü: Tarihsel Bir Bakış. *Ankara: Tarih Vakfı Yayınları.*

Çetin, A. (2021). Gece Çalışması ve Zorlu Çalışma Koşulları: Kadın İşçilerin Sağlık ve Güvenlik Standartları. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırmaları, 10(2), 99-115.

Çetin, A. (2022). “Annemin İşi Benim İşim” Projesi: İş Yaşamını Destekleme ve Çocuk Bakımı. Aile ve İş Dergisi, 12(4), 123-138.29(5), 653-668.

Çetin, F. (2021). Kadınların Zorlu Çalışma Koşullarındaki Yeri ve İş Gücü Piyasasındaki Rolü. İstanbul: Kadın Çalışmaları Yayınları.

Çetin, M. (2022). Annemin İşi Benim İşim Projesi: Kadınların İş Yaşamını Desteklemek. Aile ve Çalışma Dergisi, 8(3), 140-148.

Davis, K. (2022). Balancing Growth: Gender and Economic Development. Oxford University Press.

Davis, L. (2022). Women's Empowerment and Economic Growth: A Global Perspective. Oxford University Press, s. 57.

Demir, A. (2020). Kadın Konukevleri ve Sosyal Destek Mekanizmaları. Sosyal Hizmetler Dergisi, 9(4), 67-80.

Demir, A. (2021). Kadın Girişimciliği Destekleme Programı: Uygulama ve Etkiler. İşletme Araştırmaları Dergisi, 18(3), 67-81.

Demir, A. (2021). Kadın İstihdamı ve Ekonomik Bağımsızlık: Mikro Kredi Desteği Uygulamaları ve Kadın Girişimciliği. İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Demir, B. (2020). Kadın Konukevleri ve Şiddet Mağduru Kadınlara Yönelik Sosyal Hizmetler. İstanbul: İletişim Yayınları.

Demir, G. (2020). Kadın Konukevleri ve Sosyal Destek Politikaları. Sosyal Hizmetler ve Toplum Dergisi, 12(3), 103-116.

Demir, R. (2021). Mikro Kredi Programları ile Kadınların Ekonomik Bağımsızlığı: Türkiye Örneği. Ekonomik Kalkınma ve Sosyal Araştırmalar, 8(3), 67-85.

Derin, N., (2020). Dünyadan ve Türkiye’den Örneklerle Cam Tavan Sendromu, Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (2), 137-154.

Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of the American Statistical Association*, 74(366a), 427-431.

Duman, S. (2015). Osmanlı Sarayında Kadın ve Toplumsal Roller. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401. Ss

Elson, D. (1999). Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues. *World Development*, 27(3), 611-627.

Enders, W. (2014). *Applied econometric time series* (4th ed.). Wiley.

Enders, W. (2014). *Applied Econometric Time Series* (4th ed.). Wiley.

England, P. (2005). Gender Inequality in the 21st Century: The Erosion of the Male Breadwinner Model. *Social Science Research*, 34(1), 1-28.

Eren, E. (2017). Zaman Serileri ve Ekonometri: Teorik ve Uygulamalı Yaklaşımlar. Ankara: Gazi Kitabevi.

Ertürk, K. (2011). Kadın Emeği ve Feminizasyon: Teorik ve Pratik Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum*, 6(2), 21-37.

Federici, S. (2004). Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation. Autonomedia.

Ferber, M. A., & Nelson, J. A. (Eds.). (2003). Feminist Economics Today: Beyond Economic Man. University of Chicago Press.

Folbre, N. (1994). Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint. London: Routledge.

Folbre, N. (2001). The Invisible Heart: Economics and Family Values. *New Press*.

Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. In M. A. Floro & J. R. H. Roberts (Eds.), *The Economics of Care* (pp. 49-66). Routledge.

Glucksmann, M. (2000). Creating a Female "Labour Force": Gender and Work in the New Economy. *Journal of Gender Studies*, 9(3), 239-253.

Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment. Russell Sage Foundation.

Gök, M. (2005). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Kadın ve Toplum. İstanbul: Alfa Yayınları.

Granger, C. W. J. (1969). Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-spectral Methods. *Econometrica*, 37(3), 424-438.

Granger, C. W. J., & Newbold, P. (1974). Spurious regressions in econometrics. *Journal of Econometrics*, 2(2), 111-120.

Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics* (4th ed.). McGraw-Hill.

Gujarati, D. N. (2004). *Basic econometrics* (4th ed.). McGraw-Hill.

Güler, M. (2021). *İş Gücü Piyasası ve Ekonomik Denge*. İzmir: Akademik Yayıncılık.

Güneş, E. (2022). Kadın İstihdamını Artırma ve Destekleme Projesi: Stratejiler ve Sonuçlar. *İşgücü Piyasası Çalışmaları*, 9(1), 45-59.

Güneş, H. (2022). *Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları*. İstanbul: Kadın Araştırmaları Enstitüsü.

Güneş, S. (2022). Kadın Çiftçilere Yönelik Eğitim ve Destek Protokolleri: Tarımda Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi. *Tarım ve Toplum Dergisi*, 8(4), 121-131.

Güneş, S. (2022). Kadın Çiftçilere Yönelik Eğitim ve Destek Protokolleri: Tarım Sektöründe Kadınların Rolü. *Tarım ve Kırsal Kalkınma Dergisi*, 9(1), 34-50.

Gürbüz, A. (2012). *Sosyoekonomik Sınıflar ve Kadın İstihdamı Osmanlı Dönemi*. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.

Harris, K. J., & McGee, G. W. (2008). Queen bee syndrome: Gender, leadership, and the glass ceiling. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *Risky business: Welfare, work and the social economy* (pp. 75-93). Routledge.

Hobsbawm, E. J. (1962). *The Age of Revolution: Europe 1789-1848*. Vintage Books.

Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Viking Penguin.

Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books.

Hoel, H., Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester: University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST).

ILO (International Labour Organization). (2022). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Retrieved from

İleri, Ü. (2016). Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler. *Emek ve Toplum*, 5(12), 128-153.

Johnson, R., & Lee, K. (2019). Women at Work: How Employment Impacts Household Welfare. *Economic Review*, 29(4), 30-35.

Johnson, R., & Lee, S. (2019). *Income Inequality and Employment*. Routledge.

Kabeer, N. (2012). Women's Economic Empowerment and Social Justice: Conceptualizing the Links. *Development and Change*, 43(1), 101-125.

Kadioğlu, A. (1993). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Kadın ve Çalışma Hayatı*. İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Yayınları, s. 45.

Kadioğlu, B. (2003). *Osmanlı Kadınlarının Sosyal ve Ekonomik Katkıları*. İstanbul: Tarih ve Toplum Yayınları.

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.

Kara, E. (2018). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması (CEDAW) Sözleşmesi: Türkiye'nin Taahhütleri ve Uygulamaları. *Kadın Hakları ve Hukuk Dergisi*, 14(2), 83-98.

Kara, E. (2021). Medyada Kadın Temsili ve Rol Modelleri: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Stratejiler. *Medya ve Toplum Araştırmaları*, 11(3), 102-118.

Kara, H. (2020). *Kırsal Kadınlar ve Ekonomik Güçlendirme Stratejileri*. İzmir: Kadın ve Toplum Araştırmaları Yayınları.

Kara, M. (2018). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Hukuk Reformları. *Hukuk ve Toplum*, 15(3), 24-37.

Kara, M. (2020). *Kırsal Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi Projesi: Uygulamalar ve Başarılar*. *Kırsal Kalkınma Dergisi*, 7(2), 78-92.

Kara, N. (2008). *Geleneksel ve Modern Osmanlı Kadını*. İstanbul: Doğu Batı Yayınları.

Kara, S. (2018). Kadın Hakları ve Hukuki Düzenlemeler: Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kanunu. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kara, S. (2018). Türk Medeni Kanunu ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kanunu: Hukuki Düzenlemeler ve Etkileri. Hukuk ve Toplum, 9(4), 76-89.

Kara, Z. (2018). Kadın Hakları ve Uluslararası Sözleşmeler: CEDAW'ın Türkiye'deki Uygulaması. İstanbul: Kadın Araştırmaları Yayınları.

Karadağ, E. (2020). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma. İstanbul: Akademik Yayınlar.

Karan, D. (2014). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Kaya, D. (2021). Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi: Finansal Destek ve İş Dünyasında Kadınların Rolü. Girişimcilik ve Ekonomik Kalkınma Dergisi, 13(1), 28-42.

Kaya, S. (2021). Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi: Kadınların Girişimcilik Sürecinde Desteklenmesi. Girişimcilik ve Ekonomi Dergisi, 5(4), 149-157.

Kennedy, P. (2006). *A guide to econometrics* (6th ed.). Blackwell Publishing.

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

Kimmel, M. S. (2013). *The Gendered Society*. Oxford University Press.

Koca, D. (2016). Türkiye'de İstihdam Teşviklerinin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri: Nitel Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.

Koç, F. (2020). Kadın İşgücü ve İLO Standartları: Cinsiyet Eşitliği ve Çalışma Hayatında Kadınların Durumu. Ankara: Çalışma Ekonomisi Yayınları.

- Koç, M. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Standartları ve Kadın İstihdamı: Türkiye’de Uygulama ve Etkileri. *Çalışma İlişkileri ve Uluslararası Standartlar*, 6(2), 54-71.
- Kozlu, E. (2014). Osmanlı İmparatorluğu’nda Kadınlar: Toplumsal ve Ekonomik Hayatta Yeri. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, s. 112.
- Köksal, E. (2022). Kadın Girişimciliği ve Ekonomik Kalkınma: Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Uygulamalar ve Politikalara Bir Bakış. İstanbul: Beta Yayınları.
- Köksal, H. (2022). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı: İlerleme ve Sorunlar. *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Dergisi*, 19(1), 89-104.
- Köksal, T. (2022). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 15(2), 140-155.
- Köymen, A. (2017). Kadın ve Çalışma Hayatı: Küreselleşme ve İstihdam. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of Gender*. Yale University Press.
- Mankiw, N. G. (2021). *Principles of Economics*. Cengage Learning.
- Marx, K. (1867). *Das Kapital: Critique of Political Economy*. Penguin Classics.
- Marx, K., & Engels, F. (1848). *The Communist Manifesto*. International Publishers.
- McDowell, L. (2008). The Gendering of Work: In Search of the Feminized Workplace. *The Sociological Review*, 56(2), 317-333.
- McKinsey & Company. (2022). *Women in the Workplace 2022*. Retrieved from
- Miller, G., & Roberts, C. (2023). Gender Equality and Economic Growth: Implications for Global Development. *World Development*, 58(1), 110-118.
- Miller, J., & Roberts, L. (2023). *Gender Equality and Economic Prosperity*. Harvard University Press.

Mincer, J., & Polachek, S. (1974). "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women." *Journal of Political Economy*, 82(2), S76-S108.

Molyneux, M. (2006). Mothers at the Margin: Social Reproduction and Women's Emancipation. *Social Policy & Administration*, 40(3), 259-279. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2006.00478.x>

Moser, C. (1993). *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*. London: Routledge.

Nelson, J. A. (1996). *Feminist Economics: A Critique of the Western Economic Paradigm*. Cambridge: Cambridge University Press, s. 42.

O'Neill, J., & Polachek, S. (1993). "Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s." *Journal of Labor Economics*, 11(1), 205-228.

O'Brien, R. (2009). The Globalization of Gender Equality Policies. *International Journal of Sociology*, 39(3), 1-15. <https://doi.org/10.2753/IJS0020-7659390301>

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2020). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Retrieved from

OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing, s. 45-50.

Özdemir, F. (2020). Evde Çocuk Bakımı Projesi: Çalışan Annelerin Desteklenmesi. *Kadın ve Aile Dergisi*, 6(1), 113-120.

Özdemir, H. (2021). Kadın İstihdamını Artırma ve Destekleme Projesi: Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri. *Sosyal Hizmetler Araştırmaları*, 13(4), 90-104.

Özdemir, M. (2019). Birleşmiş Milletler'in Kadın İstihdamını Destekleme Politikaları ve Türkiye'deki Uygulamaları. *Uluslararası Kadın ve Kalkınma Araştırmaları*, 7(3), 87-103.

Özdemir, M. (2019). *Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uluslararası Politika ve Stratejiler: Birleşmiş Milletler Perspektifi*. İstanbul: Kadın Araştırmaları Yayınları.

Özdemir, M. (2020). “Evde Çocuk Bakımı” Projesi: Çalışan Anneler ve Çocuk Bakımı Hizmetleri. Aile Politikaları Dergisi, 15(4), 66-82.

Özdemir, Z. (2021). Kadın Girişimciliği ve İstihdam Politikaları. Ankara: Ekonomi ve Toplum Yayınları.

Özer, İ., & Biçerli, N. (2021). Sanayi Devrimi ve Kadın İstihdamı: Sosyal ve Ekonomik Boyutlar. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.

Öztürk, H. (2019). İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Teorik ve Pratik Perspektifler. Ankara: Ekonomi Yayınları.

Öztürk, H. (2020). İstihdamın Ekonomik Boyutları: Teoriler ve Uygulamalar. İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Phillips, P. C. B., & Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.

Pollert, A. (2007). Gender and Labour Market Inequality: Economics, Society and Policies. Cambridge: Cambridge University Press.

Reskin, B. F., & Roos, P. A. (1990). Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations. Temple University Press.

Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.

Sarıllı, M.A. (2002). Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler. Bankacılar Dergisi, Sayı 41.

Schultz, T. P. (2002). Why Governments Should Invest More to Educate Girls. *World Development*, 30(2), 234.

Sims, C. A. (1980). Macroeconomics and Reality. *Econometrica*, 48(1), 1-48.

Smith, J. (2020). Economic Independence and Social Empowerment: The Role of Women in Modern Economies. *Harvard Economic Review*, 27(1), 40-45.

- Smith, T. (2020). *The Role of Women in Modern Economies*. Springer.Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Sullivan, C., & Venter, K. (2016). The queen bee syndrome and the implications for female managers. *Gender in Management: An International Journal*, 31(4), 265-284.
- Şahin, F. (2018). Emegın Feminizasyonu ve Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18(2), 99-115.
- Şahin, H. (2009). *Zaman Serileri ve Ekonometri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, M. (2002). *Osmanlı Toplumunda Kadınların Sosyal ve Ekonomik Durumu*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, s. 76.
- Tansel, A. (2002, Mayıs). İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri. *ERC Working Papers in Economics*, 1-31.
- Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA-2003). Hacettepe Üniversitesi IPS ve Makro International Inc, Ankara.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 25-40.
- United Nations Women. (2022). *Progress of the World's Women 2022: Gender Equality at the Heart of Decent Work*. Retrieved from
- Vartia, M.A.L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health*, 27, 1. 63 – 69.
- Wajcman, J. (2015). *Automation: Is the Future Female?* *Feminist Media Studies*, 15(1), 1-14.
- Walby, S. (2009). *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities*. Sage Publications.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.

White, H. (1980). A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, 48(4), 817-838.

Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling: Women in management. ILO, Geneva.

Williams, H. (2018). Sustainable Development and Social Impacts. Palgrave Macmillan.

Williams, H. (2018). The Social Benefits of Women's Labor Force Participation. *Social Science Journal*, 22(3), 99-105.

World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. Retrieved from

Yalçın, E. (2021). Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi: STEM Alanlarında Kadın Temsilinin Artırılması. *Teknoloji ve Kadın Dergisi*, 9(2), 102-110.

Yalçın, G. (2010). Osmanlı İmparatorluğu'nda Eğitim ve Kadınlar. Ankara: ODTÜ Yayınları.

Yalçın, M. (2019). Kırsal Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi ve Kalkınma Politikaları. Ankara: Kırsal Kalkınma Yayınları.

Yalçın, P. (2021). Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi: STEM Alanlarında Kadın Temsili Artırma. *Eğitim ve Teknoloji Dergisi*, 17(2), 91-108.

Yalçın, R. (2019). Kırsal Kadınların Ekonomik Güçlendirilmesi Projesi: Kırsal Kalkınma ve Kadın Girişimciliği. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 16(1), 54-68.

Yavuz, F. (2020). Kadın Girişimciliği Destekleme Programı: Finansal ve Eğitim Destekleri. *Girişimcilik ve İnovasyon Dergisi*, 15(2), 34-47.

Yavuz, H. (2011). Osmanlı'da Kadın ve Aile. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, s. 103-107.

Yavuz, M. (2020). Kadın Girişimciliği ve Destekleme Programları. İstanbul: Girişimci Yayınları.

Demir, Z. (2021). Türkiye’de Kadın Girişimciliği: Politikalar ve Uygulamalar. Ankara: Ekonomi Yayınları.

Yavuz, N. (2022). Kadın İstihdamını Teşvik Eden Büyükanne Destek Programı: Genç Kadınların İş Gücüne Katılımı. Sosyal Politikalar ve Kadın Araştırmaları, 9(1), 47-63.

Yıldırım, A. (2015). Kadınların Çalışma Hayatındaki Rolü ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Emeğin Feminizasyonu Bağlamında Bir Değerlendirme. Sosyal Bilimler Akademik Araştırma Dergisi, 8(1), 70-84.

Yıldırım, H. (2017). Kız Çocuklarının Eğitimde Fırsat Eşitliği Projesi (KÖYSE): Türkiye’de Eğitimde Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları. Eğitim ve Toplum, 23(4), 58-70.

Yıldırım, S. (2017). Kız Çocuklarının Eğitimde Fırsat Eşitliği Projesi: Başarılar ve Zorluklar. Eğitim Araştırmaları Dergisi, 14(2), 56-72.

Yıldırım, S., & Arslan, T. (2021). Kadın İstihdamı ve Sosyal Politika Uygulamaları: Türkiye Örneği. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Yayınları.

Yıldırım, Z. (2017). Eğitimde Fırsat Eşitliği ve Kadınlar: KÖYSE Projesinin Etkileri Üzerine Bir İnceleme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Yıldız, Z., Yıldız, S. (2017). Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 19 (32): 96- 106.

Yılmaz, N. (2020). Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Zorluklar ve Yasal Düzenlemeler: Analık İzni ve Süt İzni Uygulamaları. Ankara: Kadın Çalışmaları Yayınları.

Yılmaz, S. (2020). Analık İzni ve Süt İzni Düzenlemeleri: Türkiye’de Analık Halinde Çalışma. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 19(2), 35-50.

Zeng, Z. (2011). The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment, Social Science Research, 40, 312-325.

EK TABLOLAR

Ek Tablo-1: Türkiye’de 2013-2023 Yılları Arasında Ücretsiz Aile İşçiliği Oranları

Yıl	Kadınlarda Ücretsiz Aile İşçiliği Oranı (%)	Erkeklerde Ücretsiz Aile İşçiliği Oranı (%)	Toplamda Ücretsiz Aile İşçiliği Oranı (%)
2013	25,8	1,7	7,9
2014	24,5	1,7	7,6
2015	23,3	1,5	7,3
2016	22,3	1,4	6,9
2017	21,0	1,3	6,5
2018	19,8	1,2	6,1
2019	19,3	1,2	6,0
2020	18,2	1,1	5,6
2021	18,1	1,0	5,5
2022	18,9	1,3	6,1
2023	18,9	1,3	6,1

Kaynak: Worldbank, 2024 verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

(<https://databank.worldbank.org/>)

Ek Tablo-2: Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşsizlik Durumu, (25+ yaş)

İşsiz					
Yıllar	İlkokul	Ortaöğretim	Lise	Lisans	Yüksek Lisans
2013	175,1	64,5	154,2	9,3	-
2014	200,8	75,2	170,9	126	9,6
2015	209,8	91,4	178,1	146	12
2016	246,6	101	197,3	173,6	17,8
2017	246	100,3	212	202,3	18,9
2018	253,4	114,8	215,3	212,6	21,3
2019	277,8	160,7	260,1	245,2	23,8
2020	199,2	132,4	213,6	233,7	27,9
2021	210,7	137,2	228,1	267,6	24,3
2022	189,7	138,2	256,8	266,5	27,3
2023	173,8	124,9	271,8	258,7	25,5

Kaynak: ILO, 2024 verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Ek Tablo-3: Yıllara Göre İstihdam Oranları (+15 Yaş)

YILLAR	TOPLAM	KADIN	ERKEK
2013	45.5	28	70
2014	46.5	28,6	69
2015	47.4	29	68
2016	47.9	29,7	67,5
2017	48.7	30	66,5
2018	48,4	31	65,3
2019	48,1	31,8	64,5
2020	42,8	28,5	57
2021	45,4	32,5	61,5
2022	47,5	34,5	64
2023	48	36	64,3

Kaynak: TÜİK verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.ilo.org>)

Ek Tablo-4: Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

YILLAR	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2013	52	30,22	37,75
2014	48,44	29,29	34,97
2015	46,05	28,15	33,57
2016	44,26	28,75	33,49
2017	44,56	29,22	33,97
2018	42,15	29,45	33,42
2019	42,18	30,95	34,52
2020	37,11	27,57	30,59
2021	35,86	25,90	29,00
2022	37,7	24,50	28,00
2023	30,8	23,8	26,1

Kaynak: TÜİK, 2024 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.tuik.gov.tr/>)

Ek Tablo-5: Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (2013-2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Evli	30,4	31,0	32,0	32,5	33,2	34,0	34,5	33,8	34,0	34,5	35,0
Hiç evlenmedi	19,5	20,0	21,4	22,0	23,0	24,0	24,5	23,8	25,6	25,1	26,1
Boşandı	28,3	29,0	30,3	30,8	31,2	31,5	32,0	31,2	32,3	32,7	33,6

Kaynak: TÜİK,2024 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.tuik.gov.tr/>)

Ek Tablo-6: Türkiye’de Büyüme, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıllar	Cari Fiyatlarla GSYH (Milyar Dolar)	Sabit Fiyatlarla GSYH Yıllık Değişim (%)	Toplam İşgücüne Katılım Oranı (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam İstihdam Oranı (%)	Kadın İstihdam Oranı (%)	Erkek İstihdam Oranı (%)
2013	823	4,2	50,8	30,8	71,5	45,9	27,1	65,2
2014	799	3,0	51,0	33,6	76,6	45,7	29,5	69,5
2015	720	4,0	51,7	35,0	77,0	46,4	30,5	69,8
2016	863	3,2	52,5	36,2	77,6	46,1	31,3	70,7
2017	851	7,4	53,1	37,6	78,2	47,9	32,2	70,7
2018	784	2,6	53,4	38,3	78,5	47,0	32,6	69,5
2019	754,4	0,9	52,5	32,7	74,6	48,8	30,1	72,8
2020	717,3	-3,0	50,3	31,2	71,5	46	27,5	69,4
2021	847,1	11,4	52,8	34,2	73,3	47,5	30,8	71,8
2022	940	5,6	53,6	35,2	74	48,5	31,7	72,5

Kaynak: TÜİK, 2024 verilerine göre yazar tarafından oluşturulmuştur. (<https://www.tuik.gov.tr/>)

Ek Tablo-7: Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Durumu, (25+ yaş)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Eğitim durumu, en az İlköğretimi tamamlamış, 25+ yaş nüfus, kadın (%) (kümülatif)	80,79	81,45	82,00	82,90	83,64	73,57	85,73	75,96	76,85	77,22	78,47
Eğitim durumu, en az Ortaöğretimi tamamlamış, 25+ nüfus, kadın (%) (kümülatif)	41,84	44,24	45,76	48,50	50,62	37,58	56,30	41,38	43,03	44,35	-
Eğitim durumu, en az Liseyi tamamlamış, 25+ nüfus, kadın (%) (kümülatif)	27,12	28,54	30,44	31,21	32,61	27,85	35,96	30,94	32,29	33,87	35,79
Eğitim durumu, en az Lisans veya dengi, nüfus 25+, kadın (%) (kümülatif)	1,00	7,75	8,59	9,53	10,15	10,63	11,35	12,57	18,43	19,10	-
Eğitim durumu, en az Yüksek Lisans veya dengi, nüfus 25+, kadın (%) (kümülatif)	1,23	1,32	1,44	1,48	1,91	1,53	2,21	1,96	13,32	13,72	-

Kaynak: Worldbank, 2024 verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

(<https://databank.worldbank.org/>)