

T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İKTİSAT ANABİLİM DALI

İKTİSADİ GELİŞME VE ULUSLARARASI İKTİSAT

BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FEMİNİST İKTİSAT BAĞLAMINDA
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ BÜYÜME
ÜZERİNE ETKİSİ

Günel MEHDİYEVA

2501211179

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Dündar Murat DEMİRÖZ

İSTANBUL – 2024

ÖZ

FEMİNİST İKTİSAT BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ BÜYÜME ÜZERİNE ETKİSİ

Günel MEHDİYEVA

Kadın istihdamı bireylerin refah seviyeleri ve yaşam kaliteleri hakkında ipuçları vermektedir. Bu yönüyle iktisadi verimliliğin artmasına katkı sağlayan kadın istihdamı ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin en önemli belirleyicilerindendir. Fakat gelişmekte olan ülkelerde uygulanan ana-akım iktisat teorileri, toplumsal cinsiyet algısına dayalı olarak kadın bakış açısından ve deneyimlerinden yoksundur. Bu durum kadın istihdamına dair bir takım sorunları beraberinde getirmektedir.

Araştırmanın temel amacı, Türkiye'de kadın istihdamının verilerle analizinin detaylı şekilde incelenmesi ve kadınların yaşadıkları sorunlara yönelik çözüm önerilerinin sunulmasıdır. Bu kapsamda araştırmada öncelikle kavramsal tanımlara yer verilerek başlangıç yapılmıştır. Daha sonra Türkiye'de kadın istihdamının tarihsel gelişimi ele alınmış ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar işgücü piyasası niteliğinde incelenmiştir. Kadın işgücünün yıllar bazında değişimi ise verilerle desteklenmiştir. Araştırmanın ana kitlesini ülkemizde yaşayan kadınlar oluşturmaktadır.

Kadınların tarihin en başından itibaren emeğin bir parçası olmalarına rağmen işgücünde ki yerleri gerek ülkemizde gerekse dünyada ikinci plana atılmaktadır. Ancak kadınların işgücüne katılımlarının ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediği bilinen bir gerçektir. Bu yüzden atıl kalan kadın işgücü istihdamının arttırılması ve böylece ülke ekonomisinin canlandırılması sağlanmalıdır. Çalışma, Türkiye'de kadın istihdamına yönelik yapılan projelere değindikten sonra kadınların karşılaştıkları sorunlara ve çözüm önerilerine yer verilerek noktalanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşgücü, İşsizlik oranı, Kadın

ABSTRACT

THE EFFECT OF WOMEN'S EMPLOYMENT ON GROWTH IN TURKEY IN THE CONTEXT OF FEMINIST ECONOMICS

Günel MEHDİYEVA

Women's employment gives clues about individuals' welfare level and quality of life. In this respect, women's employment, which contributes to the increase of economic efficiency, is one of the most critical determinants of the development level of countries. However, mainstream economic theories in developing countries lack women's perspectives and experiences based on gender perceptions. This situation brings with it several problems regarding women's employment.

The main purpose of the research is to examine detailed data analysis of women's employment in Turkey and to offer Solutions to the problems experienced by women. In this context, the research firstly started by giving conceptual definitions. Then, the historical development of women's employment in Türkiye is discussed and the problems that women face in working life are examined in terms of labor market. The change of woman workforce over the years is supported by data. The main population of the research consists of women living in our country.

Although women have been a part of labor from the beginning of history, their role in the workforce is relegated to the background both in our country and in the world. However, it is a known fact that women's participation in the workforce positively affects economic growth. Therefore, the employment of the idle female workforce should be increased and thus the country's economy should be revitalized. The study was concluded by examining the projects carried out for women's employment in Türkiye and then including the problems faced by women and solution suggestions.

Key Words: Employment, Workforce, Unemployment Rate, Woman

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında konumun belirlenmesi ve hazırlık sürecinde benden desteklerini esirgemeyen ancak ileri süreçte kendisiyle yolları ayırma durumunda kaldığım Nalan BEKEN hocama sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Bu yola kendisi ile başladığım için mutluluk duyuyorum.

Sürecin sonlarına doğru başlamış olsakta değerli zamanını sabır ile bana ayırıp tüm deneyimlerini ve tecrübelerini benimle paylaşan değerli Danışman Hocam Prof. Dr. Dündar Murat DEMİRÖZ'e teşekkürlerimi ve hürmetlerimi sunarım. Tecrübelerinin yanı sıra manevi desteğini de hiç esirgemediği için kendisi ile çalışmaktan büyük şeref duydum.

Bu süreçte hem değerli tecrübeleri hem de manevi destekleri ile beni yalnız bırakmayan annem Pakize MEHDİYEVA ve kardeşim Murad MEHDİYEV'e teşekkür ediyor ve çalışmamı onlara ithaf ediyorum.

Günel MEHDİYEVA

İSTANBUL, 2024



İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Feminist Teorinin İncelenmesi	4
1.2.Feminizme Dair Görüşler	8
1.2.1.Liberal Feminizm	8
1.2.2.Sosyalist ve Marksist Feminizm	10

1.2.3.Radikal Feminizm	12
1.2.4.Postmodernist Feminizm	13
1.3.İktisatta Feminizm.....	14
1.3.1.Feminist İktisat	14
1.3.2.Feminist İktisadın Kolları	17
1.4.Feminist İktisadın İktisat Bilimine Dair Eleştirileri.....	19
1.4.1.İktisadın Yöntemi	21
1.4.2.İktisadın Modelleştirilmesi.....	22
1.4.3.İktisadın Konusu.....	23
1.4.4.İktisadın Eğitimi	24

İKİNCİ BÖLÜM

FEMİNİST İKTİSATTA KADIN İSTİHDAMI

2.1. Kadın İstihdamının Doğuşu ve Önemi.....	26
2.2.Türkiye'de Kadın İstihdamın Tarihçesi	27
2.2.1.Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı	27
2.2.2.Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı	29
2.3.Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamının Durumu.....	31
2.3.1.Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Politikalar	41
2.4.Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın İstihdamın Durumu	46
2.4.1.Üçüncü Dünya Ülkelerinde Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Politikalar.....	55
2.5.Türkiye'de Kadın İstihdamın Durumu	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FEMİNİST İKTİSAT BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ BÜYÜME ÜZERİNE ETKİSİ

3.1. Verilerle İstihdam Analizleri	66
3.2. Yapılan Çalışmalarla İstihdam Analizleri.....	79
SONUÇ	89
KAYNAKÇA	92

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 2000-2019 Yılları Arası Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kadın Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	33
Tablo 2. 2000-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	34
Tablo 3. 2000-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	35
Tablo 4. 2000-2019 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	36
Tablo 5. 2005-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliğine Üye 6 Ülkede Yaş Aralığına Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	37
Tablo 6. 2005-2018 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Medeni Hallerine Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	39
Tablo 7. 2005-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	40
Tablo 8. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	47
Tablo 9. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	49
Tablo 10. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranı (+15) (%)	50
Tablo 11. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	51
Tablo 12. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	53

Tablo 13. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine Göre Türkiye'nin Küresel Çapta Değerlendirilmesi (2006-2019)	57
Tablo 14. Türkiye'de 2000-2019 Yılları Arası Cinsiyete Bağlı Kadın-Erkek İstihdam Oranları (15) (%)	58
Tablo 15. 2000-2019 Yılları Arası Kadın ve Erkeklerin Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (+15) (%)	60
Tablo 16. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Medeni Hallerine Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	61
Tablo 17. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Eğitime Göre İstihdam Oranları (+15) (%)	63
Tablo 18. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Tarım Sektörü İstihdamı (+15) (%)	65
Tablo 19. Türkiye'de Kadın ve Erkek Nüfusu (15+ Bin)	66
Tablo 20. Türkiye'de Erkek Nüfusunun İşgücü Durumu (15+ Bin)	67
Tablo 21. Türkiye'de Kadın Nüfusunun İşgücü Durumu (15+ Bin)	67
Tablo 22. 2023 Yılı Birinci ve İkinci Çeyrek İşgücü İstatistikleri	68
Tablo 23. Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılma Durumu	69
Tablo 24. Kadınların Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı	69
Tablo 25. Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Durumu	70
Tablo 26. Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşsizlik Durumu	71
Tablo 27. Türkiye'de İşsizlik Oranları	71
Tablo 28. Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşsizlik Oranları	72
Tablo 29. Yıllara Göre İstihdam Oranları (+15 Yaş)	72
Tablo 30. Kadınların Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Oranı	73

Tablo 31. Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri	74
Tablo 32. Kadınların Eğitimlerini Yarım Bırakma Nedenleri	75
Tablo 33. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (2018-2022)	76
Tablo 34. Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı (2018-2022)	77
Tablo 35. Büyükelçi Oranlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2018-2022)	78



GİRİŞ

Yüzyıllar boyunca kadınlar işgücünün önemli bir üretim unsurunu oluşturmalarına rağmen iktisadi alanda her zaman arka planda kalmıştır. Kadınları ikincil işgücü statüsüne iten temel sebeplerin başında, toplumsal zihniyet yapısının getirdiği kadın bakış açısı gelmektedir. Genellikle toplumlarda kadının rolü ev ve ev içi işler olarak görülmüştür. Erkek ise evin ekonomik geçimini üstlenerek ev dışı işlerde çalışmakla yükümlü olmuştur. Diğer taraftan dünya nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan kadınlar, işgücü alanında var olmaları, bireylerin yaşam kalitelerinin etkileri yanı sıra ülkelerin gelişmişlik düzeyleri açısından da oldukça önemlidir.

Kadınların istihdam oranlarının artması iktisadi verimliliği artırarak ülkelerin kalkınma potansiyelini iyileştirmiştir. Aynı zamanda istihdam edilen kadınlar aile bütçesine katkı sağlayarak iktisadi hoşnutsuzluk endeksinin azalmasına neden olmuştur. Bu sayede kadınlar ve erkeklerin eşit düzeyde istihdama katıldığı ülkeler gelişmiş ülke statüsünde yer almıştır.

Kadınların istihdam alanında varlıklarını yeterince gösterememelerinin bir takım nedenleri vardır. Bunlar; plansız göçler, düşük eğitim düzeyleri, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, ücret eşitsizlikleri, çocuk ve yaşlı bakımında karşılaşılan sorunlar, yetersiz yasal düzenlemelerdir.

Sanayi devrimi ile birlikte dünyada kadınlar işgücü alanında daha görünür hale gelmiştir. Türkiye'de ise kadın istihdamı 1950'li yıllardan itibaren daha aktif rol almıştır. I. ve II. Dünya savaşları emek arzı problemini beraberinde getirmiştir. Savaşlardan dolayı oluşan işgücü boşluğu yedek işgücü olarak görülen kadınlar tarafından doldurulmuştur. Fakat erkeklerin savaştan dönmesiyle kadın emek talebi kısa sürmüş ve kadınlar ev alanlarına geri dönmüştür. Sanayileşmenin gelişmesiyle birlikte 1950'li yıllarda köyden kente göçler başlamıştır. Şehir hayatının maddi külfetine yetişemeyen aile bireyleri erkek, kadın, çocuk demeden çalışmıştır. Bu durum kadınların yeniden işgücüne katılmalarına yol açmıştır.

Gerek sosyal alanda gerekse ekonomik alanda yaşanan cinsiyet temelli eşitsizlikler kadınların işgücü alanına dâhil olmalarını olumsuz yönde etkileyen en

önemli unsurdur. Bu durumun farkına varan feminist iktisat; geleneksel iktisadın eril nitelikli yaklaşımlarına karşılık, kadının ve kadın bakış açısının ekonomiye dâhil edildiği yeni bir yaklaşım oluşturmıştır. Oluşan bu yeni farkındalığı Bergman (1996, s. 7) şu sözleriyle özetlemiştir: “Nasıl ki bir balık içerisinde bulunduğu suyu fark edemiyorsa erkek iktisatçılar da mevcut iktisadi düzen içerisinde onun eril hegemonyada toplumsal cinsiyetçi olduğunun farkına varmadan yollarına devam edeceklerdir.” Bu nedenle feminist iktisat; Ortaçağ bağnazlığının geride bırakıldığı, rasyonel ve hümanist düşüncenin hâkim olduğu, kadının ekonomi içerisinde görünür olduğu, cinsiyet ve hak eşitsizliğinin olmadığı bir iktisadi hayat hedeflemiştir.

Tarihsel süreç içerisinde yaşanan bütün kadınsal sorunların temelinde cinsiyet ayrımcılığı yer almaktadır. “Kadın işi ve erkek işi,” “evinin kadını,” “kız kısmı okumaz,” “çalışmaz” gibi söylemler ile başlayan toplumsal cinsiyet ayrımı ekonomi alanına da sirayet etmiştir. Toplum içerisinde erkekler birincil statüde “eve ekmek getiren lider” olarak konumlandırılırken kadın ise değersiz görülen ev içi üretim, eş ve anne olarak konumlandırılmıştır. Jean-Baptiste Say’ın (1800, s. 153) “Olbia” eserinde, ailenin ekonomik geçiminin erkek tarafından sağlandığı düşüncesinden dolayı kadınların ücretlerinin erkeklerin ücretlerinden düşük olduğunu belirtmiştir. A.Smith (1776, s. 81) “Ulusların Zenginliği” isimli eserinde kadın emeğinin hiçbir alanda görünür olmadığını vurgulamıştır. Geçmişten günümüze hem ekonomik hem toplumsal bir sorun teşkil eden bu durum sadece geçmiş dönem filozof ve yazarlarının değil günümüz iktisatçılarının da ele aldığı bir konu haline gelmiştir (Eroğlu ve İşler, 2004, s. 58).

Luci (2009, s. 4-5) U-biçimli hipotezin kadınların istihdama katılımlarını belirleyen etmenlerle örtüştüğünü vurgulayarak işgücü ile istihdam arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu ve bunun U-biçimli eğri ile gösterildiğine değinmiştir. Atık ve Tombak (2012, s. 147) bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin değerlendirilmesinde kadın istihdamının payının yadsınamaz bir gerçek olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde kadın istihdam oranlarının da yüksek olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmaların yanı sıra Tansel (2002), Serdaroğlu (2010), Kaya ve Belke (2018) gibi birçok çalışmacı kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik çalışmalarda bulunmuşlardır.

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin artırılabilmesi için fiziksel yatırımların yetersiz olduğunun anlaşılması üzerine, dünya nüfusunun hemen hemen yarısını oluşturan fakat atıl durumda kalan kadınların üretim faktörü olarak değerlendirilmeleri hususu önem kazanmıştır. Fakat kadın işgücünden tam anlamıyla verim alabilmek için cinsiyetler arası sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasi ayrımcılıkların giderilmesi gerekmektedir. Bu gereklilik bir takım soruları da beraberinde getirmiştir: Kadını işgücü piyasasından iten sebepler nelerdir? Fırsat eşitliğinin ve eğitimin kadın istihdamına etkileri nelerdir? Ataerkil zihniyet yapısının var ettiği toplumsal cinsiyet algısının kadınların sosyoekonomik ve siyasi hayatlarında ayrımcı bir etkisi var mı? Çalışmanın çıkış noktasını oluşturan bu sorulara çalışma içerisinde cevap aranmış olup oluşturulan teorik bilgiler literatür desteği ve istatistiksel bulgularla desteklenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Feminist Teorinin İncelenmesi

Kadın hareketi olarak “feminizm” kavramı ilk kez sosyal Filozof Charles Fourier tarafından kullanılmıştır. Fourier, sosyal alanda gelişimin cinsler arası eşitsizliğe dayandığını savunmuştur. Terimsel olarak feminizm, 1793 Fransız ihtilali sırasında Olypes de Gouges'un yargılanmasında kullanılmış olsa da (Notz, 2012, s. 11), Fransızcada yer alması 1837'den sonra Latince'den türetilen “femina” (kadın) sözcüğüyle gerçekleşmiştir. İngilizceye ise “womanism” (kadıncılık) sözcüğünün yerini aldığı 1890'lı yıllarda girmiştir (Kayhan, 1999, s. 9).

Feminizm kavramı, cinsiyet ayrımcılığına karşı şekillenmiştir. Bununla birlikte kadınların kültürel çevre ve siyasi amaçlarının farklılık göstermesi ortak bir tanım yapılmasını güçleştirmiştir. Bu sebeple feminizmin bilinen birçok tanımı oluşmuştur.

Robert sözlüğünde feminizm, toplumun kadına biçtiği rol ve haklarının genişletilmesini ifade eden bir doktrin olarak tanımlanmıştır (Yörük, 2009, s. 63).

Merriam-Webster sözlüğünde feminizm, kadınlar ile erkeklerin hak ve fırsat eşitliğine sahip olmasına yönelik geliştirilen bir fikir akımı olarak tanımlanmıştır (Gaag, 2018, s. 19).

Mitchel'e göre feminizm, erkek hegemonyasına karşı oluşturulan kadın dayanışmasıdır (Mitchel, 1995, s. 67).

Bell Hooks ise feminizm tanımını cinsiyetçilik ekseninde ele almaktadır. Feminizmi cinsiyetçiliği, cinsiyetçi zulmü ve sömürüyü sonlandıracak bir hareket olarak nitelendirmiştir (Hooks, 2016, s. 9).

Yukarıdaki tanımlamalardan yola çıkarak genel olarak feminizmin cinsiyet eşitsizliğinin yanı sıra sosyolojik ve ekonomik eşitsizliklerin de sonlandırılmasını amaç edinen bir mücadele yöntemi olduğu söylenebilir.

Feminizm ekseninde şekillenen eşit haklar mücadelesi sadece kadın üstünlüğünü savunan ve erkek hak ve özgürlüğünü ikinci plana atan bir düşünce hareketi değildir. Aksine cinsiyetsiz rol ve hakları savunarak ataerkil düzeni eleştirmiştir. Bu şekilde feminizm ikinci statüdeki kadın konumunu erkek birey ile eşitlemeyi amaç edinmiştir.

Feminizm kavramının tarihsel süreci hakkında ortak bir fikir birliği sağlanamamıştır. Bir grup araştırmacıya göre Orta Çağ İngiltere'sinde oluşturulan doktrinler içerisinde kadınlara yer verilmemesi, kadınların rol ve haklarını sorgulamalarına yol açmıştır. Bunun üzerine kadın hareketi örgütlenmeleri oluşturulmuştur (Öztürk, 2011, s. 34). Oluşturulan kadın hareketleri sınırlı sayıda yazar ve filozofun desteğini almış olsa da Orta Çağ düşünürleri bu hareketin gerisinde kalmışlardır. Erkek hegemonyasını savunan düşünürler, kadının yaşam alanını ev sınırları olarak görmüşlerdir. Diğer bir grup araştırmacı ise kadın hareketinin 1789 yılında gerçekleşen Fransız Devrimi ile tanımlanabilir bir olgu hâline geldiğini savunmuştur. Fransız Devrimi'nin temelinde yer alan eşitlik ve özgürlük kavramları kadınları cesaretlendirerek ilk kez topluluk hareketine öncü olmuştur. Oluşturulan topluluk hareketiyle, kadınlar eşitsizliklere itiraz ederek, taleplerini ifade etmeye başlamışlardır. Bu hareket o dönemler için önemli bir adım olsa da tam başarı sağlanamamış ve kadınlar talep ettikleri eşit hak ve rollere sahip olamamışlardır (Örs, 2009, s. 416).

Feminizm hareketleri genel hatlarıyla üç kronolojik dalgadan oluşmuştur: I. II. ve III. Dalga feminizm hareketleridir. Feminizm hareketlerinin üç farklı süreçte ayrılması topluluk hareketlerinin farklı dönemlerde farklı taleplerinin olmasından ve mevcut düzeni farklı noktalarından eleştirmelerinden kaynaklanmıştır (Taş, 2016, s. 266).

I.Dalga Feminizm: I.Dalga feminizm hareketi, Olympe de Guoges'in “Kadınların giyotine çıkma hakkı var ise kürsüye de çıkma hakları olmalıdır.” sözü ile başlamıştır (Rulman, 1996, s. 260). Kadınlar; eğitim, oy kullanma, mülkiyet hakkı gibi temel hakları talep ederek toplumda kendilerine yer edinebilmeyi amaçlamıştır. Bu

yönüyle I. Dalga feminizm hareketi 19.yy şartlarında temel haklar niteliğinde sayılmıştır (Örs, 2009, s. 418).

1792'de Marry Wollstonecraft “Kadın Haklarının Doğrulanması” (A Vindication of the Rights of Women) isimli eserini yayımlamıştır. Eserin içeriğinde yer alan fırsat ve hak eşitliği dönemin kadın hareketinde oluşturulan talepler için bir kılavuz niteliği oluşturmuştur. Feministler tarafından talep edilen haklar yayımlanan “Amerika Bağımsızlık Bildirisi ve Fransa İnsan Hakları Bildirisi”nde yer almıştır (Kolay, 2015, s. 5).

Kadınlar, sanayileşen dünyada kapitalizmin de etkisiyle kamusal alana dâhil olmuştur. İş ve ev alanı ayrılan kadın, ucuz ücretle istihdam edilmeye başlanmıştır. Talep edilen temel haklar hususunda, henüz bir eşitlik sağlanamamışken kadınların ucuz işgücü olarak istihdama dâhil olmaları ücret ve kamu hakları alanında bir eşitsizlik oluşturmaya başlamıştır.

Uzun yıllar boyunca hüküm sürmüş bir ideolojinin yıkılması, toplumsal ve siyasal açıdan eşitliğin sağlanması hemen mümkün olmamıştır. Kadınların eşit hak mücadeleleri I. Dünya Savaşı'nın sonlarına kadar devam etmiş ve ülkeler bazında farklılık göstermiştir (Kayhan, 1999, s. 62). İlk olarak, Londra'da kadınlar geleneksel ev içi ve annelik rollerini reddetmeyerek sadece siyasal alanda vatandaşlık sıfatı talebinde bulunmuşlardır. Bu talep neticesinde oy hakkı kazanımı için 1867 yılında kadınlara sınırlı bir şekilde seçme hakkı tanınmıştır. Ardından Amerika'da başlayan kadın hakları arayışı, kölelikle mücadele ile harmanlanarak ilerlemiştir. Köleliğe karşı dernekler kurulmuş ve çeşitli toplantılar düzenlenerek bildiriler yayımlanmıştır. Bilinen ilk toplantı, 1848 yılında gerçekleştirilen Seneca Falls toplantısıdır (Örs, 2009, s. 418). Toplantının en önemli özelliği, toplantı sonucu yayımlanan bildiriye erkeklerin de olumlu yönde imza atmaları olmuştur. Bu durum artık erkeklerin de eşitlik istediğinin bir göstergesi sayılmıştır. Fakat bu yıllarda yaşanan Amerikan iç savaşı, kadın hakları mücadelesini sekteye uğratmıştır. Amerika'da kadınların oy hakkı sahibi olması uzun zaman sonra 1920 yılında yapılan düzenleme ile mümkün olmuştur (Arat, 1991, s. 476). İngiltere ve Amerika'da yaşanan gelişmeler Fransa'ya da sirayet etmiş ve meclis tarafından kadınlara oy hakkı tanınmıştır. Fakat senato bu hakkı reddederek Fransız Devrimi'ne kadar yok saymıştır. Fransız Devrimi ile birlikte kadınlara oy

hakkının yanı sıra birçok hak ve özgürlük sağlanmış ve Fransa, kadın haklarının öncüsü olmuştur (Adaçay, 2014).

Kadın haklarında en önemli gelişme Rusya'da yaşanmıştır. 1917 yılında yaşanan Sovyet Devrimi sonrasında oy hakkı ve ev içi iş bölümü haklarına ek olarak kadınlara boşanma hakkı, kürtaj hakkı gibi yasal haklar kazandırılmıştır (Arat, 1991, s. 44). Dünya genelinde yaşanan bu özgürleşme hareketi diğer ülkeleri de yavaş yavaş etkisi altına almaya başlamıştır. 1915 yılında Danimarka'da, 1919 yılında Hollanda'da, 1934 yılında da Türkiye'de kadınlara oy hakkı tanınmıştır (Türkoğlu, 2015).

Özet olarak, I. Dalga Feminizm hareketinde baz alınan konu, kadınları vatandaş statüsüne getirerek, eşit hak kazanımı sağlamak olmuştur. Birçok kaynakta “cinsel devrim” (Millett, 2000, s. 63) olarak adlandırılan bu hareket kadınlara talep ettikleri bazı hakları kazandırmış ve yeni hakların kazanımı için de II. Dalga feminizm hareketine öncü olmuştur.

I. Dalga Feminizm: “Kişisel olan politiktir” sloganlarıyla başlayan (Güneş, 2017, s. 246) II. Dalga feminizm, kazanılan siyasi hakların yetersiz olduğunu ve bunların kişisel alan ile harmanlanması gerektiğini savunmuştur. II. Dalga, temelinde kadın vücut bütünlüğünü ve kadının kişisel tercihlerini baz alarak cinsellik ve doğurganlığı sorgulamıştır. Kadın şiddetlerine, cinsel saldırılara ve gebelik engelleyici yöntemlere karşı propagandalar yapılmıştır. Fakat dönem içerisinde eylem boyutunda kalmış ve sonuç alınamamıştır (Walters, 2009, s. 128).

II. Dalga Feminizm: III. Dalga feminizm hareketi, II. Dalga'nın devamı niteliğinde oluşmuş ve ataerkilliğin getirdiği cinsiyet eşitsizliğine karşı çıkmıştır. III. Dalga feminizm hareketi, oluşan algı yanlışlıklarına tepkisi ile diğer feminizm hareketlerinden ayrılmaktadır. En temel farklılığı ise II. Dalga feminizmin savunduğu “kişisel olan politiktir” sloganını “siyasal olan kişiseldir” şeklinde değiştirmesi olmuştur (Türkoğlu, 2015, s. 12-13). III. Dalga savunucuları, bu sloganla yola çıkarak kadının rolü ve haklarının yanı sıra siyasi olaylar, ekonomik durumlar, yoksulluk hatta çevre sorunları gibi çeşitli alanlarda da seslerini duyurmuşlardır.

1990'lı yılların ortalarında başlayan III. Dalga feminizm hareketi, dönemin teknolojik gelişmelerinden oldukça yararlanmışır. Çeşitli gazete, dergi, televizyon

gibi basın yayın organlarının yanında internette kullanılmıştır. Bu çeşitlilik kadın hareketinin küresel dünyada yayılmasını hızlandırmış ve toplumlara göre farklılaşan feminist gruplarını oluşturmuştur. Avrupa'da “Yeni Feminizm” olarak isimlendirilen grup Amerika'da “Girl Feminizm” olarak isimlendirilmiştir. Bunların yanı sıra “Lisptick Feminizm” , “Riot Girl Feminizm” gibi birçok grup oluşmuştur (Örnek, 2015, s. 116). İsimleri farklılaşsa da bu gruplar özünde temel hak ve kadın varlığını savunmuşlardır. Gruplar küresel çapta ses getirerek, farkındalık oluşturmayı başarmışlardır. Fakat toplumsal sorunlara kesin ve kalıcı çözümler bulamamışlardır.

1.1. Feminizme Dair Görüşler

Feminizm tarihsel süreç içerisinde farklı coğrafya ve farklı kültürlerden etkilenecek tek bir tanımla sınırlı kalmamıştır. Feminizm fikir akımlarının ortak olguları kadınlara dayatılan ataerkilliğin neden ve çözümlerine değinmek olmuştur. Bu farklılıklardan hareketle feminizm fikir akımları içerisinde birbirini destekleyen görüşler veya birbirine karşı çıkan görüşler beyan edilerek kadının özgürleşmesi için politika ve öneriler sunulmuştur (Dikici, 2016, s. 524).

Feminizme dair geliştirilen birçok fikir akımı bulunuyor olsa da bunları genel hatlarıyla iki ana başlık altında toplamak mümkündür; feminizmin modern kolu ve feminizmin post-modern kolu (Çakır, 2007, s. 437). Tarihsel geçmişleri 1980'li yılların başlarına dayanan modern feministler arasında; Liberal Feminizm, Marksist Feminizm, Radikal Feminizm, Kültürel Feminizm bulunmaktadır. Günümüze daha yakın olan Post-modern Feminizm kolunu; Varoluşçu Feminizm, Psikanalitik Feminizm ve Post-yapısalcı Feminizm oluşturmaktadır (Weeks, 2014, s. 155-156).

1.1.1. Liberal Feminizm

Feminizm fikir akımlarının ilki olarak nitelendirilen liberal feminizm, dayanağını liberal teorilerden almıştır. Liberalizm 17.yy ve 18.yy'larda etkisini sürdürmüştür. Savunusunda toplum olgusu yerine rasyonalizm ilkesiyle birlikte bireyin özgürlüğünü esas almış siyasi bir doktrini ifade etmiştir (Yanık, 2015, s. 38). Bu doktrin kadının toplumsal rolünü eş ve anne olarak belirleyerek sosyal hayattaki

yerini ev sınırları olarak kabul etmiştir. Yani iş ve kamusal alan erkeğe aitken özel (mahrem) alan olarak nitelendirilen ev alanı kadına bırakılmıştır. Fakat 18.yy sonlarına gelindiğinde yasalarla sınırları oluşturulmuş kadınlık rolleri önce İngiltere'de başlayan daha sonra tüm Avrupa'ya yayılan Sanayi Devrimi ile birlikte farklı bir bakış açısı kazanmıştır. Bu dönemde sanayi devriminin en önemli getirisi insan gücünün yerini makineleşmenin alması olmuştur. İnsan gücüne olan ihtiyacın azalmasıyla birlikte kadınlar özel alanlarından çıkarak kamusal alana “ucuz işgücü” sıfatlarıyla dâhil olmuşlardır (Çağatay ve Özler, 1995, s. 12). Ancak bu yenilik kadınların geleneksel toplumda yer edinmiş rollerinin sorgulanmasına yol açmıştır. Ayrıca kadınların çok çalışmalarına rağmen emeklerinin karşılığını hakkıyla alamamaları da şiddetli tepkilere neden olmuştur. Bunun üzerine J.S. Mill, J. Locke, H.Taylor, M.Wollstonecraft gibi filozofların desteğiyle çözüm yolları aramaya gidilmiştir.

Yaşanan sorgulamalar ve çözüm arayışları öncelikle doğal haklar olgusuyla oluşan liberal feminizmi oluşturmuştur. Daha sonra liberal feminizmin oluşturduğu tezlerle karşı çıkmak veya destek vermek amacıyla diğer fikir akımlarını oluşturmuştur.

Liberal feminizm I. Dalga feminizm olarak adlandırılmıştır. Eşitlik, bireysellik, özgürlük olgularından yola çıkarak kadınlara oy hakkı tanınması için çalışmalarda bulunan feminist bir teoridir. Uygulamada, fırsatta ve toplumsal rollerde kadın-erkek eşitliğini savunmuştur (Flynn, 1997, s. 314). Liberal feminizm aydınlanma felsefesinin etkisinde kalmış gibi görünse de aslında aydınlanma çağının rasyonel birey tanımını eleştirmiştir. Sadece erkeklerin hak ve eşitliğini ifade eden bu tanım karşısında kadınların bağımsızlığı ve evrenselliği gibi olguları savunmuşlardır (Flynn, 1997, s. 319).

Marry Wollstonecraft 1792 yılında yayımladığı “Kadın Haklarının Bir Savunusu” (A Vindication of the Rights of Women) eserinde kadınların kamusal alanda var olmayışlarını eleştirerek liberal feminizme ilk adımı atmıştır (Donovan, 1988, s. 1). Wollstonecraft eserinde şu düşünceleri savunmuştur: Kadınlar da erkekler gibi tanrı tarafından yaratılmıştır. Doğası gereği iki cinsten rasyonel düşüncede yeterli zihinsel kapasiteye sahiptir. Fakat kadınların yeteneklerinin gerekli eğitimi alamamış olmalarından dolayı ilerleyemediğini ifade etmiştir (Donovan, 1988, s. 10). Erkeklerle eşit eğitim fırsatlarına sahip olan kadın toplumdaki yerini kendisi tayin edebilmiş ve

aldığı eğitimle toplum içerisinde hem fiziksel hem de entelektüel olarak var olabilme yeteneği kazanmıştır.

J.S.Mill 1867 yılında İngiltere'de kadınlara oy hakkı verilmesi konusunda çeşitli çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalara Harri El Taylor “Kadınların Oy Haklarına Kavuşturulması” isimli eseriyle destek vermiştir (Donovan, 1988, s. 25). İkili çalışmalarında kadının geleneksel rolünün ataerkil kültürün hâkim olduğu toplumlardan kaynaklı şekillendiğini ileri sürmüşlerdir. Gerçekleştirilen kadın hareketlerini destekleyerek kadınlara her alanda gerekli olan hak eşitliğinin verilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Liberal feminizmin diğer bir savunucusu Sarah Girmke olmuştur. Girmke ruhun ve aklın aynı olduğunu ifade etmiştir. Bu iki kavramın cinsiyet kalıplarına sokulamayacak kadar geliştirilebilir olduğunu savunarak eğitim eşitliğine atıfta bulunmuştur. Liberal feminist Betty Friedan diğer savunurlar gibi cinsiyet kaynaklı sınırlara değinmiştir. Friedan yurttaşlığın cinsiyetle sınırlandırılmaması gerektiğini ve özellikle siyasi organlar önünde kadın-erkek eşitliğini savunmuştur. Fakat kadınların eş ve anne rollerinden kaynaklı olarak “farklı fakat eşit” retoriğini geliştirmiştir. Eğitim, vatandaşlık, adalet konularında eşitlik; hamilelik ve loğusalık dönemlerinde ise pozitif ayrımcılığı savunmuştur (Donovan, 1988, s. 8-9).

Özetle kadın hareketinin ilk halkasını oluşturan liberal feminizm temelinde cinsiyet eşitliğine vurgu yapmıştır. Yaşanan eşitsizliğin kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ile düzeleceğini savunmuştur. Fakat liberal feminizm dönemin var olan toplum koşullarını ve bölgesel eşitsizlikleri görmezden gelmiştir. Bireysellik olgusu altında kadınların ev içinde gerçekleştirdiği işleri yok saymıştır. Bu durum liberal feminizmin birçok eleştiriye maruz kalarak diğer fikir akımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

1.1.1. Sosyalist ve Marksist Feminizm

Feminizm fikir akımlarının modern kolunu 19.yy'da ortaya çıkan Marksist feminizm oluşturmuştur. Marksist feminizm dayanağını Marksist kuramdan almıştır. Kadın-erkek eşitsizliğinden ziyade sınıflar arası çatışmayı ele almış ve eşitsizliğin

temel nedeni olarak kapitalizmi öne sürmüştür. Marksist feminizm ancak sınıfsal ayrımın sonlanması ile cinsler arasındaki fırsat eşitliğinin sağlanabileceğini ifade etmiştir. Kadının kimseye bağımlı olmadığı sosyalist toplumlarda talep ettikleri eşitliğe kavuşabileceğini savunmuştur (Örs, 2009, s. 459).

Marksist feminizm oluşan hak eşitsizliği sorusunu üç temel şekilde çözümlemiştir. İlk çözümleme kadınları eşit ücret ile işgücüne dâhil etmek olmuştur. Bu şekilde işgücüne cinsiyetsiz katılımın sağlanması istenmiştir. Diğer çözümleme toplum içinde herkesin işçi olduğu bir sistemi benimsemek olmuştur. Bu şekilde hem kapitalizmin yeniden üretilmesini eleştirirken hem de eşitsizliklerin sonlanacağını savunmuştur. Son çözümlemede ise ev işlerini piyasayla ilişkilendirerek, aileyi maddi bir kurum olarak eleştirmiştir. Ailenin ideolojik bir kurum olmaktan ziyade devletin gücüne güç katan ve ataerkilliğin devamlılığını sağlayan yapılanmalar olduğunu belirtmiştir. Sosyalizm eksenli bir çözümleme sunan Marksist feminizm temel sorun olarak ise kadın eşitsizliklerini üretimin varlığı veya yokluğu ile ilişkilendirmiştir (Çaha, 2005, s. 566-577).

Marksist feminizmin en temel savunucuları K.Marx ve F.Engels olmuştur. Marx ve Engels Marksist feminizmin üç temel çözümlemesine destek olmuş ve gizli kölelik olgusunu öne sürmüşlerdir. Bu kavram ile aile ilişkileri eleştirilmiştir. Erkek daha güçlü bir yapıya sahip olduğu için burjuvaziye karısı ise proletaryayı temsil eder diyerek kapitalizmin hem toplumsal hem de aile içi oluşturduğu sınıfsal pozisyona dikkat çekmek istemişlerdir. Engels, var olan eşitsizliğin çözümü için iki öneri sunmuştur: Bunlardan ilki ev işlerinin toplumsallaştırılması önerisidir. Engels kadınlar hem kamuda hem de evde çalışarak iki vardiya yaptıklarını savunmuştur. Bu durumun önüne temizlik, yemek gibi ev işlerinin devlet tarafından toplumsallaştırılması ile geçilebileceğini ifade etmiştir. Bir diğer önerisi ise ev işlerinin devlet eliyle ücretlendirilmesi olmuştur (Donovan, 2013, s. 148). Fakat her iki öneride çeşitli sorunlar ve eleştirilere maruz kaldığı için fikir olarak kalmıştır.

Marksist feminizm temelinde, birey olgusunu ele alarak cinsiyet ayrımı yerine sınıf ayrımı üzerine yoğunlaşmıştır. Fakat tezlerini erkek egemen dil etrafında şekillendirmiş ve cinsiyetçi iş bölümü üzerinde sınıf kavramını erkeğe göre oluşturmuştur. Bu durum diğer fikir akımları tarafından Marksist feminizmin

çelişkilerle ilerlediği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

1.1.1. Radikal Feminizm

Radikal feminizm Liberal feminizme karşıt olarak ortaya çıkmış ve II. Dalga feminizm hareketinin temelini oluşturmuştur. Hatta bu karşılık o kadar belirgindir ki Radikal feminizmin bir diğer ismi de “illiberal feminizm”dir. Liberal feminizm cinsler arası hak eşitliğini savunmuştur. Radikal feminizm ise bu görüşün aksine tümüyle erkek karşıtı bir savunu geliştirmiştir. Bu karşıtlığın kökenlerini 1969 yılında Washington'da bir grup eylemci kadın hareketine, yoldaşları olarak gördükleri yeni sol erkek Radikal feministlerin aşağılayıcı hareketleri oluşturmuştur (Arat, 2010, s. 75). Kadın hareketlerine karşı yapılan aşağılayıcı ve küçük düşürücü tavırlar Radikal feministler için cinsler arası bir eşitliğin mümkün olamayacağı kanısına yol açmıştır. Radikal feministler için toplumsal eşitliğe ulaşmanın yegâne yolu özgür bir kadın üslubunun geliştirilmesinde saklıdır.

Radikal feminizm ataerkil aile yapısını eleştirerek “kişisel olan politiktir” ilkesini benimsemiştir. Bu ilke çerçevesinde Radikal feminizm savunucularından olan Kate Millet 1970'li yıllarda yayımladığı “Cinsel Politika” adlı eserinde doğurganlık, annelik gibi bütün kadınsal olan olguların politikleştirildiğini ifade etmiştir (Millet, 1987, s. 12). Radikal feminizmde eşitsizliklerin temel nedeni olarak biyolojik farklılıklar öne sürülmüştür. Bu durumun kadınlara özel fırsatların yaratılmasıyla önlenilebileceğini ve kadınlar için ayrı alanların olması gerektiği vurgulanmıştır. Görüş her ne kadar siyasi açıdan eşitliği savunuyor olsa da temelinde kadının erkek hegemonyasından kurtulmasını hedeflemiştir. Bu nedenle geleneksel toplum yapısında kadının erkeğe hizmetini zorunlu kılan patriarkal aile olgusuna karşı çıkmıştır.

Sosyal eşitsizlikleri ve kadınların ezilmesini biyolojik sebeplere bağlayan Radikal feministler savunularına dikkat çekmek için güzellik yarışmalarının basılması, sutyenlerin yakılması gibi birçok ses getiren eylem gerçekleştirmişlerdir. Ayrıca Radikal feminizm, kadın hareketini sadece toplumsal olarak sınırlandırmamış; ideolojik ve psikolojik boyutunu küresel bazda ele alarak kadın hareketini uluslararası bir oluşuma dönüştürmüştür. Örneğin, Peru'da eylem yapan kadınların toplum içerisinde ki rolünü arttırmaya çalışırken, Afrika'da kadınlar arası ırk ayrımcılığını

önleyici çalışmalar yapmıştır. Çin'de ki kadınlar için ise iş hayatında eşit haklara sahip olmalarında önemli rol oynamıştır (Giddens, 2005, s. 137). Sonuç olarak, Radikal feminizm geleneksel toplumlarda biyolojik farklılıklardan dolayı kendilerine atfedilen rolleri değiştirebilmek için mücadele etmişlerdir.

1.1.1. Postmodernist Feminizm

Post-modern feminizm, 1970'li yıllarda modern Batı düşüncesinin gelişmesiyle etkinliğini artırmıştır (Güriz, 2011, s. 75). Diğer fikir akımlarının kadınlar arası farklılıkları yeterince ele almadığı eleştirisiyle ortaya çıkmıştır. Post-modern feministlere göre “toplumsal cinsiyet” olgusu evrensel değil, aksine kadınları kendi aralarında farklılaştıran yerellik, gelenek, kültür gibi olgulara dayanmıştır (Şahin, 2013, s. 335). Bu nedenle Post-modern feminizm akımının temel düsturları “farklı ama eşit” anlayışı ile oluşturulmuştur (Serdaroğlu, 2010, s. 41). Düşünce kadınların sorunlarını çoğulcu teoriye dayandırarak nesnel, genel geçer doğrular olamayacağını savunduğundan dolayı ortaya çıkışında farklı kadın tipleri dolayısıyla farklı sorunlar inancı yer almıştır (Güriz, 2011, s. 76). Örneğin, savaşın hüküm sürdüğü coğrafyada yaşayan bir kadın için kendisi ve çocukları açısından temel sorun yaşam hakkı için mücadele vermesi, barınma, beslenme, eğitim hakkı gibi temel sorunları iken Danimarka'da yaşayan bir kadın için kamusal hayata dâhil olduğunda ev içi yaşanacak problemler olabilir. Basit bir örnekle savunusunun dayanağını açıklayan Post-modern feminizm için Batılı kadınlar, siyahlar ve Doğuluları aynı sorunlar çerçevesinde ele alıp tek bir çözüm üretmek doğru değildir.

Post-modern feminizm kadınların farklılıklarını ele almıştır. Diğer feminist akımlardan ayıran nokta ise eşitlikten ziyade bu farklılıkların olumlu bir durum olduğunu savunması olmuştur. Düşünceye göre kadın erkek farklılığı kadınların ezilmesine, sömürülmesine sebep olmamıştır. Aksine toplum içerisinde çeşitliliğe neden olmuştur. Çünkü Post-modern feminizme göre kadın erkek birbirinin karşısı değil, birbirini tamamlayan olgulardır. Bu nedenle farklı düşüncelerin dezavantaj olmadığını aksine toplumsal sorunlarda farklı bakış açılarıyla farklı çözümlemeler geliştirilmesine katkı sağlayabileceğini savunmuşlardır (Tong, 2006, s. 339-340).

Post-modern feminizmin oluşmasında varoluşçuluk ve post-yapısalcılık düşünce yapıları oldukça önemli olmuştur (Yörük, 2009, s. 70). Varoluşçu feminizmin en önemli temsilcisi Simone de Beauvoir yayımladığı “İkinci Cinsiyet: Kadın” eseriyle varoluşçu düşünce yapısını feminizme kazandırmıştır (Beauvoir, 1993, s. 65). Beauvoir toplum içerisinde kadınların neden ikinci konuma düştüklerini sorgulamıştır. Bu durumu kadınların eril baskının hâkim olduğu toplumda erkeğe göre daha duygusal, güçsüz olmasını kendi içsel dinamiğiyle ilişkilendirmiştir. Düşünürü göre toplumsal eşitsizliği ve adaletsizliği kabul ederek bu durumun zihinde içselleştirilmesi erkeği özne, kadını öteki yapmıştır. Bu sorundan kurtuluşu ise yine kadınların kendi iç dünyasından ve düşünce yapısından geçtiğini savunmuştur (Beauvoir, 1993, s. 78).

Fransız feminizmi olarak isimlendirilen Post-yapısalcı feminizm toplumsal rollerin belirleyicisi olarak dil ve kelimeleri etken görmüştür (Yörük, 2009, s. 74). Adam olmak, insanoğlu, bilim adamı gibi eril merkezli dil yapısının oluşması kadınların ikinci plana atılmasına neden olmuştur.

Farklı ama eşit yaklaşımıyla hareket eden Post-modern feminizm, sorunlar karşısında tek bir kadın yapısının ele alınması yerine bir grup kadın yapısının ele alınması fikrini savunmuş ve feminizm literatürüne çoğulcu yaklaşım olgusunu kazandırmıştır. Fakat bu düşünce yapısının sadece eleştirilen teori sınırları içerisinde kalarak neredeyse hiçbir çözüm önerisi sunmaması Post-modern feminizmin en büyük hatası olmuştur.

1.2. İktisatta Feminizm

1.1.2. Feminist İktisat

Feminist iktisat kavramı iki şekilde tanımlanmaktadır. Birinci tanım: Feminist iktisat, mevcut iktisadın epistemolojik bakımdan eleştirisinin feminist bakış açısıyla yapıldığı teorik bir yaklaşımdır. İkinci tanım: Feminist iktisat mevcut iktisada alternatif bakış açısı sunan bir disiplindir. Feminist iktisat ne iktisat biliminin bir alt kolu ne de feminizmin bir alt koludur. Aksine hem iktisat bilimi hem de feminizmi harmanlayarak toplumsal eşitliği vizyon edinen yeni bir yaklaşımdır.

Tarihte ilk feminist iktisatçıları 1840-1870 arasında kadın istihdamını ve hak

eşitliğini teorileştiren J.S.Mill, H.Taylor ve B.Bodichon olmuştur. Yayımladığı “Women and Economics” isimli kitabıyla kadınların ev içi rollerini sorgulayan C.P.Gilman ise feminist iktisadın ABD öncüsü olmuştur. Gilman eserinde kadınların ev içi işlerle sınırlandırılmaması gerektiğini vurgulamış ve kadınların işgücüne dâhil edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Feminist İktisat olgusunun kavramsallaştığı zamanlar, emek piyasasındaki eşitsizliğin ekonomi dâhilinde fazlaca hissedilmeye ve tartışılmaya başlandığı 1960'lı yıllara tekabül etmiştir. Bu dönemde gerçekleştirilen feminist hareketler kadınları daha da bilinçlendirerek hem ev içi hem de kamusal alanda hak arayışına itmiştir. Eşitsizliğin iktisadi analiz yönünün bulunması ve kadın erkek arasında hak eşitsizliğinin her alanda yaşanıyor olması sorgulamalara ve tepkilere neden olmuştur (Konca, 2016, s. 19). Yapılan eleştiriler ve tepkiler neticesinde 1980'li yıllarda toplumsal eşitsizlik ve kadın işgücü konuları araştırma konuları içine dâhil edilmiştir. Yapılan araştırmalarda iktisadın yapısı sorgulanmış ve iktisat bilimine feminizm bakış açısı dâhil edilmiştir. Feminist iktisatçıların 1992 yılında “Uluslararası Feminist İktisatçılar Birliği”ni (IAEFFE) kurmuş olmaları bu alanda gerçekleştirilen ilk profesyonel hareket olmuştur (Serdaroğlu, 1995, s. 76). Uluslararası Feminist İktisatçılar Birliği Toplantısı'nda hedeflenen taleplere ulaşabilmek amacıyla derneğin 64 ülkeden 600 civarı üyesi bulunmuştur. 2016 yılında derneğin başkanlığını Türkiye'den Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Şemsa Özar gerçekleştirmiştir (Serdaroğlu, 2010, s. 73).

Küreselleşen dünyada her ne kadar bilim ilerleyip toplumlar gelişiyor olsa da kadın hep ikinci planda kalmıştır. Yaşanılan bu ikiciliğin farkına varılması feminist iktisadın ortaya çıkışında en önemli etken olmuştur. Çoklu bakış açısı yaratmayı hedefleyen feminist iktisat bu doğrultuda ne eril hâkimiyetin olduğu bir ekonomi ne de kadın yapısının hâkim olduğu bir teori oluşturmuştur. Aksine tamamen yeni iktisadi yöntem, kuram ve politika oluşturarak tüm ayrımcı unsurların ve cinsiyetçi yapının incelendiği yepyeni bir perspektif oluşturmayı amaç edinmiştir. Strober'a göre, mevcut iktisat yapısının gözden geçirilip yenilenmesi iktisat teorisinin ve politikasının gelişimi için fayda sağlamıştır (Strober, 1994, s. 143).

Feminist iktisadı ele alan ekonomistlerin Neo-klasik, Keynesyen, Marksist gibi

farklı iktisat okullarından gelmeleri ve feminizmin Liberal, Radikal, Post-modern gibi farklı feminist düşüncelere sahip olması ele alınan konuların odak noktalarının da farklı olmasına neden olmuştur. Tüm feminist iktisatçılar “farklı ama eşit” düsturu ile hareket etse de ekonominin temelinde birey baz alındığı için farklı ilkelerin ortaya çıkabileceği savunulmuştur. Bu bağlamda karşımıza çıkan belli başlı ilkeler şunlardır (Esentürk, 2018, s. 6-7):

- İktisat biliminde hane olgusu ekonomi alanında yer edinmezken, feminist iktisatta hane hem piyasa içi hem de piyasa dışı ekonomik faaliyet alanıdır.
- İktisadi analizlerde iş ve iş olmama ayrımı bulunurken, feminist iktisada göre çocuk bakımı, ev işi gibi ücretsiz piyasa dışı faaliyetlerde ekonomi alanında tanımlıdır.
- Neo-klasik anlayışa göre ekonomistler için iktidar ilişkileri önem arz etmemektedir. Feminist iktisatçılara göre ise ortak piyasaların işleyişini anlamak ve cinsiyetçi tutumun etkilerini inceleyebilmek için iktidar etkileri oldukça önemlidir.
- Mevcut iktisatta insanlar rasyoneldir. Fakat feminist iktisada göre insanlar karmaşıktır ve ekonomik etkenler dışında daha birçok şeyden etkilenebilir. Bu nedenle marjinal analiz yoluyla hareket eden rasyonel varlık olmanın ötesinde davranışsal bakış açısına sahiptir.
- Feminist iktisatçılar ekonomide rekabet yerine işbirliği olgusuna ağırlık verirler.
- Feminist iktisatçılar cinsiyet farkındalığının arttırılarak ekonomi içeriğinin eşitlikçi uygulamalarla düzenlenmesini önermektedir.

Sanayi Devrimi'nden sonra kadınlar artık ev içi işler için değil toplumsal pazar için işgücüne dâhil olmuşlardır. Artan kadın işgücü arzı ile ücretlerde düşüş yaşanmıştır. Tam rekabet piyasalarında kadınlar ve erkekler arasında yaşanan ücret farklılıklarının nedeni arz ve talebin oluşturduğu ayrımcılık rolünden kaynaklanmıştır. Bireysel işverenlerin ücret belirleyici olmaları ve kadın işi olarak görülen iş alanlarına dış güçlerin fazla müdahalesi vurgulanmıştır (Nelson ve William, 2003, s. 69). Serbest

piyasa düzeninde işverenin yaratması muhtemel cinsiyet ve ücret ayırımına karşın feminist iktisatçılar; iyi muamele, mukayeseli değer, devlet tarafından karşılanan çocuk ve yaşlı bakımı gibi düzenlemeler talep etmiştir (Conway, 2000, s. 17).

Feminist iktisatçılar ekonomik sistemin öncelikle mikroekonomi yönünü inceleme alanlarına dâhil etmişlerdir. Kadınların emekleri dâhilinde piyasalar incelenmiş ve kadınların karşılaştıkları sorunlar ele alınarak cinsiyete dayalı işbölümü eleştirilmiştir (Notz, 2012, s. 29). Daha sonra iktisadi alanın makroekonomik yönünü de ele almışlardır. Mikroekonomik sistemde karşılaşılan cinsiyetçi politikalar ve haksız uygulamalar makroekonomik sistemde de görülmüştür. Örneğin, sistemde erkek ekmek kazanan birey, ailenin reisi olarak görüldüğü için devlet herhangi bir nedenden dolayı tasarrufa gitmesi gerektiğinde ilk işten çıkarılanlar kadınlar olmuştur. Esnek olmayan emek piyasasında eril zihniyet baskın olduğu için uygulanan makroekonomik politikalar kadınların aleyhine bir durum oluşturmuştur. Bu durum ise kadınları enformel sektöre yönlendirmiştir.

Feminist iktisatçılar cinsiyetçi işbölümü nedeniyle enformel sektörde yoğunlaşan kadın işgücü için cinsiyetsiz ve tarafsız politikaların uygulanması gerektiğini savunmuştur.

Özetle feminist iktisat, iktisat biliminin bilinen bütün tanım, metot, amaç ve modellerini kadının ekonomi içerisinde ki konumunu eşit şartlar çerçevesinde tekrar ele alan disiplinler bir fikir akımı olmuştur. Kadınların ekonomik sistem içerisinde karşılaştıkları haksız uygulamalar piyasalar baz alınarak hem makro hem de mikro yönüyle incelenmiştir.

1.1.2. Feminist İktisadın Kolları

Feminist iktisatçıların farklı iktisat okullarından gelmeleri ve farklı feminizm akımlarını benimsemiş olmaları, hedefleri doğrultusunda çok seslilik oluşturmuştur. Feminist iktisatçılar her ne kadar hedeflerine ulaşma yolunda farklı fikirler benimsemiş olsalar da farklı ama eşit düsturu ile farklılıklara saygıyı benimsemişlerdir. Bu mottodan hareketle Ferber ve Nelson araştırmaların yürütülmesi, sonuçlandırılması ve toplumsal bazda değerlendirilmesi için feminist iktisatçıların benimsedikleri

fikirleri karşılıklı, birbirini dışlamayan fakat sıkı sıkıya bağlı olmayan beş gruba ayırmışlardır (Ferber ve Nelson, 2009, s. 7-8).

Olumlu Ayrımcılık Hareketi: İlgili yaklaşımda yer alan feminist iktisatçılar, kadının ekonomideki yerini ve sayıca azlığını ele almışlardır. Olumlu ayrımcılık hareketinde feminist iktisatçıların görevi kamusal alanda kadın iktisatçıların oranının arttırılmasını sağlamak olmuştur. Bu bağlamda kadın iktisatçıların çalışmalarının ulusal ve yerel toplantılarda öne çıkarılması, araştırma ve raporlarının yayımlanmasında öncelik verilmesi gerektiği savunulmuştur. Kadınların ekonomi içinde varlığının artmasıyla doğru orantılı olarak kadın iktisatçıların deneyimlerinden faydalanılması da artmıştır. Olumlu ayrımcılık hareketine göre kadın iktisatçı sayısının fazlaşması iktisat disiplini içerisindeki eril yanlılığın azalmasını sağlamıştır. Kadının, kişisel deneyimlerinden hareketle iktisattaki cinsiyetçi olguları ve politikaları daha kolay ayırtılabileceği savunulmuştur (Serdaroğlu, 2010, s. 84).

Strober'e göre ev içi rolü fazlaca olan bir kadın iktisatçı, ev içi emeğinin üretken emeğinin dışında tutulmasını kişisel deneyimleriyle daha kolay sorgulamıştır (Strober, 1994, s. 14). Olumlu ayrımcılık hareketinde önemli olan nokta; iktisat biliminde hâkim paradigmlar sorgulanırken, biyolojik cinsiyetin aksine toplumsal cinsiyetin belirleyiciliği olmuştur. Bu nedenle disiplinde yer alan feminist iktisatçılar kadınların iktisat bilimi içinde varlıklarının gerekli ama yeterli olmadığını ifade etmişlerdir.

Feminist Deneycilik: Feminist deneyciliğe göre ekonomik teori ve alt yapılar cinsiyetçi değil aksine eşitlikçi bir yapıda oluşturulmuştur. Kullanılan yöntem ve araçların işleyişinde feminist bakış açısının eksikliğinden kaynaklı sorunların varlığı ileri sürülmüştür. Hatta feminist iktisatçılara göre eril argümanlardan oluşan neoklasik iktisat bile kadın bakış açısını içerecek şekilde yorumlanabilmiştir. Gustaffson'a göre neoklasik kuram eril değildir ama erkek iktisatçıların gündeme getirdiği sorunlar, sonuçlar ve politika önerileri erildir.

Bu grupta yer alan feminist iktisatçılar tarafından disipline kadın bakış açısı getirmede deneycilik kavramının katkı sağlayacağı savunulmuştur. Fakat araştırmanın yapılması ve yorumlamasında kullanılacak olan metotlar bir sınırlama getireceğinden

kadın bakış açısının da sınırlanacağını düşünülmüştür (Blank, 1993, s. 133).

Feminist Farklılık Görüşü: Feminist farklılık iktisatçıları tarafından ekonomi içerisinde eril iktisadi yöntemlerin yerine dişil yöntemlerin kullanılması gerektiği ileri sürülmüş ve kadın ile erkek arasındaki farklılıklara vurgu yapılmıştır. İktisat biliminde öznel, duygu ve niteliksel araştırma yöntemlerinin kullanılması ile kadının daha görünür kılınacağı savunulmuştur (Serdaroğlu, 2010, s. 86).

Feminist Post-modernizm: Post-modern feminizm görüşünde geleneksel iktisat anlayışının yapısızlaştırılması gerektiği savunulmuştur. Williams'a göre yapısızlaştırmanın ilk ayağı; öznel-nesnel, pozitif-normatif, kamu-özel, zihin-beden, nitel-nicel gibi ikili zıtlıklardaki farklılıkları ortadan kaldırmak olmuştur. Çünkü iktisat bilimine egemen olan aydınlanma sonrası Batı felsefesinin kökleri, düalizm (ikicilik) ile tanımlanan toplumsal cinsiyetçi yapıya dayandırılmıştır. Düalizm ağının ilk kümesini erillik, ikinci kümesini dişilik oluştururken hiyerarşik bağımlılık birinci kümeye göre yapılmıştır. Bu doğrultuda neoklasik kuramın yapısızlaştırılması, nesnellik-genellik örtüsü altında yer alan (ırkçı, sınıfsal, toplumsal cinsiyetçi) yanlı ideolojiyi de çıkarmıştır (Williams, 1993, s. 144-145). Özetle bu yaklaşım iktisat biliminde kadınların ve kadınların deneyimlerinin araştırmalar içerisinde yapısızlaştırılarak yer alması gerektiğini savunmuştur.

Feminist Yapısallaştırmacılık: Feminist yapısallaştırmacılar Post-modern feminizm yaklaşımının açılımı olarak görülmüştür. Feminist yapısalcılar iktisat içerisinde kadın bakış açısının yer edinebilmesinin bilim ile cinsiyet arasındaki paralelliğin sağlanmasından geçtiğini ileri sürmüştür. Bu grupta yer edinen feminist iktisatçılara göre iktisat içerisinde ki eril tarafların temizlenmesi ile kadın bakış açısı dâhil edilebilir hale gelmiştir. Dolayısıyla savını toplumsal rollere dayalı ön yargılardan destek alarak oluşturan feminist yapısalcılar Nelson ve Ferber'in öngördüğü yalın ve faydalı yaklaşımı oluşturmuşlardır (Ferber ve Nelson, 2009, s. 9).

1.2. Feminist İktisadın İktisat Bilimine Dair Eleştirileri

İktisat biliminin erkek hegemonyası etkisinde olması model ve yöntemlerinde

eril bakış açısını benimsemesine neden olmuştur. Feminist iktisatçılar ise alışa gelmişin dışında ana-akım iktisat metinlerinin epistemolojik arka planını ele alarak hem kadının ekonomi içerisindeki önemini hem de ekonominin kadın için önemini incelemişlerdir. Ana-akım iktisat biliminin öncülerinden olan Adam Smith yayımladığı eril egemen düşünceye hâkim “Ahlaki Duygular Kavramı” eserinde kadınların eşlerine karşı alçak gönüllü, dikkatli ve sadakatli olması gerektiğini savunmuştur. Feminist iktisatçılara göre kadınlara atfedilen bu roller aynı zamanda erkeklerin de görevidir. Ayrıca A.Smith kadınların ekonomideki konumunu sınırlandırarak “kadınlar sadece öğretmenlik, yardımcılık, hemşirelik gibi mesleklerde çalışmalıdır” görüşünü savunarak kadınların diğer alanlarda rasyonel bir şekilde karar alamayacaklarını ileri sürmüştür. Bu bakış açısı birçok feminist iktisatçı tarafından eleştirilmiştir. Örneğin, J.S.Mill, A.Smith'in aksine kadınların her alanda rasyonel kararlar alabileceğinin savunmuş ve kadınların toplum içerisindeki konumuna olumlu bir şekilde yaklaşmıştır.

Nelson, nasıl erkek bir bireyin tanımlanmasında “homo economicus” terimi kullanılıyorsa, kadının ekonomi içerisinde tanımının yapılması için de “femina economica” terimi kullanılmalıdır görüşünü ileri sürmüştür (Nelson, 1995, s. 139). Nelson böylece sosyal cinsiyet farkları üzerinden hareketle daha gerçekçi sonuçlara ulaşabileceğini savunmuştur.

Strober, iktisat biliminin merkezinde yer alan kıtlık, bencillik ve rekabet kavramlarının eril yanlı olduğunu, fedakârlık ve işbirliği kavramlarının ise dişil yanlı olduğunu ifade etmiştir. İktisat biliminin analizler için dişiliği ihmal ederek erilliği merkez aldığını belirtmiştir. Strober bu ikiliğin gözden geçirilerek dişil yanlılığın öne çıkarılması sadece kadınlara değil iktisat biliminin teori ve politikalarına da katkı sağlayacağını ileri sürmüştür (Strober, 1994, s. 146).

Feminist iktisatçıların eleştiri paradigmalarının temelini oluşturan iktisat biliminin ve iktisadi analizlerin niçin duygulardan arındırılmış olması gerekir, neden yöntem ve modelleştirmede matematiksel söylem değerli kabul ediliyor, neden araştırmalarda sadece kantitatif yöntemler kullanılıyor, soruları feminist iktisadın Post-modern iktisat gibi yöntem bilimi üzerine yoğunlaştığını göstermiştir. Buna bağlı olarak feminist iktisat, iktisat biliminin ikinci plana attığı ev içi üretim, çocuk bakımı,

yoksulluk-kadın ilişkisi gibi konuların önemine değinmiş ve yanlı iktisat eğiliminde revize edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda feminist iktisatçıların ana-akım iktisada getirdikleri eleştiri ve öneriler; yöntem, modelleştirme, kapsam ve eğitim olmak üzere dört nokta üzerinde yoğunlaşmıştır.

1.1.2. İktisadın Yöntemi

Feminist iktisatçılar, ana-akım iktisatçılardan farklı olarak iktisadi temellerin toplumsal cinsiyetçi bir tutum ile şekillendirildiğini ileri sürmüşlerdir. Bu doğrultuda kadınların sorunlarına cevap arayarak kadın-ekonomi ilişkisini ele almışlardır. Hem kadınların ekonomi üzerindeki etkilerini hem de ekonominin kadınlar üzerinde ki etkilerini incelemişlerdir (Donath, 2000, s. 115).

Ana-akım iktisatta matematik, ekonometri ve mantık yöntemleri kullanılarak üst düzey analizler yapılmıştır. MacDonald'a göre hakim iktisat anlayışının epistemolojisini “bilimsel pozitivizm”, “kantitatif istatistiki analiz” ve “ekonometri” oluşturmuştur. Bu nedenle kadın bakış açısının (veya kadın deneyimlerinin) iktisat bilimine dâhil edilmesi mümkün olmamıştır. Feminist iktisatçılar iktisat bilimini bir metin gibi ele alarak özündeki ikicilikleri deşifre etmeyi ve tarafsız bir disiplin haline getirmeyi amaçlamıştır. Bu şekilde gizli kalmış toplumsal anlamlar açığa çıkarak kadın bakış açısının nasıl ekonominin alanı dışına itildiği gözler önüne serilmiştir.

Nelson ve Ferber'e göre daha önce reddedilen diyalektik yöntemler başarısız veya etkin olmadıkları için değil, dişil yöntemler olarak görüldüğü için reddedilmiştir. Oysaki bilgi bireylerin cinsiyeti, ırkı, kültürü, etnik kökeni vs. çerçevesinde şekillendiği için iktisadi bilgi de onu üreten bireylerin deneyimlerinden bağımsız düşünülemez. Bu nedenle toplumsal ayırım gözetmeksizin insan bilgi ve deneyimleri kapsamında dâhil edilmelidir, şeklinde görüş belirtmişlerdir (Ferber ve Nelson, 2009, s. 7). Feminist iktisatçılar iktisadi bilginin deneyimlerden uzak, eril yanlı yöntemler oluşturmasını eleştirmişlerdir. Metaforik ve hikâyeci anlatımdan uzak bilim, yetersiz veya hatalı sonuçlar oluşmasına yol açabilir. Feminist teorinin bu soruna verdiği cevap kadının görünmeyen emek, duygusal emek ve bakım emeğini ortaya koyabileceği ve cinsiyetsiz algıyı benimseyen yeni iktisadi araştırma yöntemlerinin oluşturulması

olmuştur. Bu şekilde yeni pozitif yöntemlerin daha sorunsuz bir disiplin uygulaması sağlayacağını savunmuşlardır.

1.1.2. İktisadın Modelleştirilmesi

Strassman iktisadın modelleştirilmesini ana-akım iktisatçılar için matematiksel şekilde ifade edilmiş düşünceler olarak tanımlamıştır (Strassmann, 1994, s. 153). Kullanılan modellerde matematik ve ekonometri tekniklerinin kullanılması, iktisat bilimi ile modelleştirmeyi bir bütün varsaymıştır. Bu durum ise feminist iktisatçılar tarafından yoğun eleştirilere neden olmuştur.

Hakim iktisat disiplini “metedolojik bireyciliği” baz alarak modelin merkezine rasyonel, bağımsız ve özgür bireyleri konumlandırmıştır. İktisadi karar birimi olarak ana-akım iktisadi şekillendiren bireylerin özellikleri üç kavram üzerinden şekillendirilmiştir. Bunlar; kıtlık, bencillik ve rekabet (Strassmann, 1994, s. 155). Ele alınan iktisadi disiplinde temel sorun insan ihtiyaçlarının sınırsızlığı karşısında kaynakların kıt olması iken çözümü kıt kaynakların etkin bir şekilde dağıtılması olmuştur. Fakat kaynakların dağıtımında önemli husus şudur: Erkekler avantajlı, kadınlar dezavantajlı durumda olmadan, bir tarafın durumu iyileşirken diğer tarafın durumu kötüleşmemelidir.

Nelson'a göre ana-akım iktisat biliminin kıtlık ve etkinliğe odaklanmasının nedeni merkezine toplumsal değerlerden etkilenmeyen, özerk ve cinsiyetçi “homo-economicus” kavramının yerleştirilmiş olmasıdır (Nelson, 1995, s. 141). Oysa feminist iktisatçılara göre iktisadi birey, kararlarını başkalarının refahını düşünerek alan ve toplumlardan etkilenen bireydir. Batı toplumlarında iktisadi bireyin nitelikleri eril olarak ifade edilirken insani özellikleri ise dişil olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla iktisadi birey modelinde kadın bakış açısı yer almamıştır. Model bu yönüyle eleştirilere maruz kalmıştır. Bergman'a göre kadın deneyimlerini dışlayan model aynı zamanda gerçek hayatı açıklamaya engel olan birçok sınırlandırmayı da dışlamıştır. (Bergman, 1996, s. 4).

Ana-akım iktisat hane halkını tek bir iktisadi faktör olarak ele alarak tek bir fayda fonksiyonu oluşturmuştur. Bu durumda oluşan fayda fonksiyonu kimin çıkarlarını temsil edecektir? Annenin mi, babanın mı, ailenin diğer bireylerinin mi?

sorusu feminist iktisatçıların eleştiri noktası olmuştur. Çünkü feminist iktisatçılara göre modelin oluşturduğu “kendi yararını düşünen birey” tanımı ile iktisat biliminin tek fayda fonksiyonunu hane halkı üzerinde konumlandırması bir çelişki oluşturmıştır (Eroğlu ve İşler, 2004, s. 72).

Feminist iktisatçıların modelleştirmedeki hedefleri, ana-akım iktisadın dayandığı kıtlık, bencillik, rekabet olgularına bolluk ve işbirliği olgularını ekleyerek birbirini dışlamayan genişletilmiş iktisadi sınırlar belirlemektir. Ayrıca feminist iktisatçılar iktisat bilimine çoklu bakış açısı kazandırarak sadece bir ekonomik modelin değil çeşitli model tekniklerinden yararlanılan ve eril-dişil tarafların dışlanmadığı dinamik bir model önermektedir.

1.1.2. İktisadın Konusu

İktisat bilimi çerçevesinde oluşan çeşitli yaklaşımlar göz önüne alındığında iktisadın tek bir tanımını yapmak kolay olmamıştır. Ekonomiye yönelen yaklaşımların çeşitlenmesi iktisat biliminin incelenme alanı ve vurgularını da çeşitlendirmiştir. Fakat feminist iktisatçılara göre ana-akım iktisadın konusu piyasa ekonomileri ile sınırlı kalmıştır. Tanımı ve konusu kadının üretim faaliyetlerini kapsamamıştır. Feminist iktisatçılar iktisadın tanım ve konusunu belirleyen sınırların nedensellik bazında oluşturulması gerektiğini ifade etmiş ve bu şekilde ikicilik oluşturan sınırların kırılabileceğini savunmuşlardır.

Ana-akım iktisat bilimi ekonomiyi sadece sektörler bazında piyasa ilişkileri olarak ele almıştır. Özel alan olarak ifade edilen ev içi üretimi ve kadın emeğini piyasa dışı bırakmıştır. Bu yaklaşım kadınları ve kadın faaliyetlerini iktisadi alanda görünmez kılarak ikincil konuma düşürmüştür. Logino 17.yy'da var olan toplumsal ikiciliklerin 19.yy'da gerçekleşen sanayileşme ile kamusal alan-özel alan ayrımı olarak keskinleştiğini ifade etmiştir. Eril niteliklerle tanımlanan kamusal alan erkeklere, dişil niteliklerle tanımlanan özel alan ise kadınlara atfedilmiştir. Temelini biyolojik farklılıklara dayandıran bu ayrım kamusal alanı değerli hale getirirken özel alanı değersiz ve ikincil olarak yansıtmıştır.

İktisat biliminin toplumsal cinsiyetçi yaklaşımına dikkat çekmek isteyen

Jennings kamusal alan-özel alan farklılaşmasını bir takım düalist eşleştirmeler yaparak eleştirmiştir.

Kamusal alan - Özel alan

Piyasa - Aile

Erkek birey - Kadın birey

Zihin - Beden

Nesnel - Öznel

Birey -?

Jennings'e göre aslında birey ile eşleştirilebilecek bir kavram yoktur. Erkek kavramı evrenselleştirilerek iktisat ile ilişkilendirilmiştir. Bu şekilde kadın piyasa dışı bırakılarak değersizleştirilmiştir. Şöyle ki: İngilizcede iktisadı ifade eden “economics” ve erkeği ifade eden “man” kavramları “economic man” kavramını oluşturarak kadını iktisat dışına itmiştir (MacDonald, 1995, s. 180). Kadının ev içi emeği göz ardı edilerek üretken emek dışına bırakılmıştır. Fakat bu kavram sadece kadını değil erkeği baz alarak devlet olgusunu da iktisat dışına itmiştir. Feminist iktisatçılar iktisadın konusunu sadece üretim ve tüketim faaliyetleri ile sınırlandırmamıştır. Yaşamsal tüm gereksinimlerin (kurum, devlet, hane) birlikte hareket etmesi ile ana-akım iktisadın konu ve kapsamının genişletilmesi sağlanarak kamusal alan-özel alan ayrımını ortadan kaldırmıştır. Kişisel olan sadece politik değil aynı zamanda iktisadidir anlayışıyla hareket eden feminist iktisatçılar kadın bakış açısının yer aldığı bir iktisat anlayışını savunarak ev işi üzerine vurgu yapmışlardır. GSYİH'ye ev içi aktivitelerin dâhil edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu sayede toplumsal yaşam faaliyetleri ve politika faaliyetleri ayrımının ortadan kalkacağı yönünde önerileri olmuştur.

1.1.2. İktisadın Eğitimi

Feminist iktisatçıların eleştiri odağı olan son nokta ise iktisat eğitimi olmuştur. Feminist iktisatçılar dersin içeriğine ek olarak dersin veriliş şeklini de eleştirmişlerdir. Onlara göre ana-akım iktisat hem analizlerinde hem de eğitimlerinde toplumsal sınıf, cinsiyet ve kültür gibi ayrımları göz ardı etmiştir.

İktisat eğitiminin eril merkezli bakış açısı ile oluşturulması kadın öğrencilere

iktisat biliminin kendileri için uygun olmadığı algısını dayatmıştır. Bu yaklaşım ise eğitmenler ve öğrenciler tarafından devam etmiştir. Feminist iktisatçılar tarafından iktisat eğitiminin cinsiyetçi sınırlamalardan arındırıldığı ve karşılıklı etkileşime ağırlık verildiği bir sistem önerilmiştir (Serdaroğlu, 2010, s. 109). Çünkü feminist iktisatçılara göre iktisatçı gibi düşünme ve gerçek anlamda iktisat teorileri iktisat eğitiminin sonucunda edinilmektedir. Bu eğitimin etik ve doğru verilmesi iktisadın sınırlarından kurtarılmasıyla doğrudan bir ilişki içerisindedir.

Feminist iktisatçılara göre iktisat biliminde eleştirel, analitik ve yaratıcı düşünme son derece önemlidir. Fakat iktisat eğitimi basit matematiksel metotlar çerçevesinde sunulmuş, öğrencilere metotları sorgulayabilecekleri farklı metotlar oluşturabilecekleri ortam sağlanamamıştır. Eğitim sadece hali hazırda oluşturulmuş bilginin aktarımı olarak verilmiştir. Feminist iktisatçılar verilen eğitimlerde öğrencilerin analiz yönünü geliştirecek, sorgulayıcı bir tartışma ortamı yaratabilecek deneysel oturumların sağlanması gerektiğini savunmuşlardır. Bu sayede iktisat eğitimlerinin eleştirel, analitik düşüncenin gelişimine yol gösterici olacağını ifade etmişlerdir. Toplumsal ikiciliklerin ırk, kültür gibi yanlılıkların bertaraf edileceğini ve farklılıklara saygılı iktisatçılar ve iktisadi politikalar olabileceğini savunmuşlardır.

Ana-akım iktisat bilimi tanımı, konusu, kullandığı metotlar ile kadını ve kadın bakış açısını yok sayan bir disiplin olmuştur. Bu doğrultuda feminist iktisat hem kadın hem erkek bakış açısının var olduğu, sınırlamaların kalktığı evrensel bir disiplin geliştirmeyi amaçlamıştır. Hâkim iktisat anlayışında cinsiyete bağlı rollerin belirlenmesi kadını piyasada görünmez kılarak özel alana (ev içi faaliyetlere) mahkûm etmiştir. Piyasa dışı bırakılan kadının iktisatta sadece evli ve bağımlı kadın, anne-kadın, verimlilik ve rasyonalite kimlikleri oluşmuştur. Biyolojik unsurlar çerçevesinde verilen bu kimliklerde tüm kadınlar ya evli ya da evlenecekler düşüncesi etrafında şekillenmiştir. Evlenen ve çocuk sahibi olan kadının aldığı rol eş ve anne olmuştur. Eşi tarafından ihtiyaçları karşılanacak olan kadının ev dışı faaliyetlerde bulunması gereksiz görülmüştür. Dolayısıyla rasyonel karar almasını gerektiren bir durum olmadığı düşünülmüştür. Bu sebeple tam piyasa koşullarının hâkim olduğu ekonomide kadınların verimliliklerinin yetersiz olduğu ve ancak düşük ücret karşılığında çalıştırılması gerektiği ileri sürülmüştür.

İKİNCİ BÖLÜM

FEMİNİST İKTİSATTA KADIN İSTİHDAMI

2.1. Kadın İstihdamının Doğuşu ve Önemi

İlk çağlarda, toplumlar geçimlerini genellikle avcılık ve toplayıcılık ile sağlamaktaydı. Kadın ve erkek arasında iş bölümü içerisinde geçen bu süreçte erkek, avcı konumunda; kadın ise daha çok toplayıcı konumunda yer almıştır. Zamanlarının büyük bir kısmını savaş ve avcılığa ayıran erkeklere kıyasla kadınlar; tarım, tekstil, dokumacılık gibi birçok işle ilgilenmişlerdir. Ancak tarım araç gereçlerinin gelişmesiyle, kadınların ve erkeklerin beraber yaptıkları işler yalnızca erkeğin işi olarak görülmüştür. Kadınlar ise bu gelişmeyle birlikte sadece ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle ilgilenmek zorunda kalarak üretim sürecinden çekilmişlerdir. Bu gelişmeler ataerkil aile yapısı gereği cinsiyete dayalı iş bölümü anlayışının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Türk dünyası açısından bakıldığında Türk kadınlarının İslamiyet öncesi dönemde toplumda önemli bir yerinin olduğu aynı zamanda erkeklerle eşit haklara sahip olduğu görülmüştür. Türk kadını; ata binme, ok atma gibi eğitimler alarak savaşlara katılmıştır. Ayrıca devlet yönetiminde de söz hakkı bulunan Türk kadını, tarihin her döneminde varlığını sürdürmeye gayret göstermiştir.

Küreselleşen dünyada yaşanan tüm eşitsizlik ve sömürülere rağmen kadınlar kısmi süreli çalışma, taşeronla çalışma, evde çalışma gibi atipik çalışma şekillerini geliştirerek iş hayatında orantısız bir artış göstermiştir. Çalışma şekillerinin yanı sıra eğitim imkânlarının artması, uygulanan iş yaşamını iyileştirici ve koruyucu politikaların geliştirilmesi, toplumun kadınların çalışmasına yönelik ön yargılarının değişmesi gibi faktörlerde son derece etkili olmuştur. Fakat oluşan tüm olumlu etkilere rağmen hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerde kadınlar işgücü alanında istenilen düzeye ulaşamamış ve hala erkeklerin gerisinde kalmıştır.

2.2. Türkiye'de Kadın İstihdamın Tarihçesi

Kadının işgücü alanındaki yeri temel olarak o ülkenin sosyokültürel yapısı ile belirlenmektedir. Eril yapının hâkim olduğu toplumlarda hem eğitim hem de istihdam alanlarında kadınların yeterince yer almadıkları görünen bir gerçektir (Korkmaz ve Korkut, 2012, s. 59). Türkiye'de kadın istihdamının yerini ve konumunu anlayabilmek için öncelikle tarihsel geçmişine bakmak gerekmektedir. Çünkü Türk kadını tarih içerisinde her dönem çeşitlenen üretim faaliyetlerinde bulunmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nin tarihsel geçmişi birden fazla Türk Devleti'nin hüküm sürdüğü uzun bir süreci kapsamaktadır. Her ne kadar çeşitli Türk devletlerinin varlığından bahsedilse de günümüzde Anadolu topraklarına hâkim olan Türk medeniyetinin ortak paydası Türkiye Cumhuriyeti'nin varlığıdır. Bu nedenle Türkiye'de kadın istihdamında gelinen noktayı anlamanın en açıklayıcı yolu kadın istihdamının tarihçesini cumhuriyet öncesi kadın istihdamı ve cumhuriyet sonrası kadın istihdamı olarak ele alınması olacaktır.

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı

Tarihsel süreç içerisinde Türk kadınının sosyokültürel ve ekonomik konumu var olduğu medeniyetin özelliklerine göre şekillenmiştir. Farklı toplumlarda değişen dini inanışlar, kültürel yapılar, yazılı ve yazısız kurallar kadına yüklenen rolleri de farklılaştırmıştır. Eski Türk toplumlarında gerek göçebe hayat tarzında gerekse yerleşik hayat tarzının benimsenmesinden sonra kadınların aile hayatında ki yeri büyük önem taşımıştır. Türk toplumlarında törenin ve şer'i hukukun etkisi Türk kadınlarının ev içi sorumluluğunun yanı sıra siyasi, ekonomi ve dini alanlarda aktif rol almasına neden olmuştur. Özellikle cumhuriyet öncesi kadın istihdamının yapı taşı olan Selçuklu devletinde kadınlar erkeklerle birlikte işgücünde yer almıştır.

Türk topluluklarının zamanla yerleşik hayat tarzlarını benimsemesiyle birlikte şehirleşme ve esnaf kültürü oluşmaya başlamıştır. Hem Türk halkını şehir hayatına alıştırmak hem de esnafar arası bir dayanışma oluşturmak amaçlı Ahi teşkilatı kurulmuştur. Fakat bu teşkilat dokumacılık, örgü, el sanatları gibi belli iş alanlarında

kadınlara ihtiyaç duymuştur. Bu nedenle Anadolu Selçuklu Devleti döneminde ahilerin kadın kolu olarak “Bacıyan-ı Rum” oluşturulmuştur. Bacı teşkilatı Türkmen kadınların işgücüne dâhil olmaları ile oluşmuş ve deri atölyelerinde bağlanan derilerin ortaya çıkardığı yünleri işleyerek hizmet vermeye başlamışlardır. Daha sonra Anadolu'da diğer kadınlara öğreterek yayılmasını sağlamışlardır. Bu sayede iktisadi hayata giren kadınlar ekonomik anlamda güçlü bir toplum yapısının oluşmasına katkıda bulunmuşlardır. 18.yy'da Kayseri'de kurulan Bacıyan-ı Rum teşkilatının en önemli özelliği dünyanın ilk kadın örgütü olmasıdır. Dönem içerisinde oldukça başarılı olan Bacı teşkilatı devletin büyümesine katkı sağlamıştır. Ayrıca Osmanlı Devleti'nin de kadının işgücüne katılımında örnek aldığı bir model olmuştur (Bayram, 2008, s. 6570).

Osmanlı imparatorluğunun kurulmasından Tanzimat Fermanına kadar olan süreçteki düzenlemeler kadınların erkeklere bağımlı hale gelmesine ve toplumsal hayattan soyutlanmalarına neden olmuştur. Kadınların toplumsal statüsünün belirlenmesinde Tanzimat Fermanının pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda Tanzimat Fermanı; kadın hak ve özgürlükleri, kadınların köle ve cariye olmasına son verilmesi ve kadın ile erkeğin eşitliğine yönelik önemli maddeleri barındırmıştır. Kadın eğitime yönelik yapılan düzenlemeler ise kadınların iş hayatında aktif rol almasının önünü açmıştır.

1843 yılında Mektebi Tıbbiye-i Şahane'de kadınlara ebelik üzerine eğitimler verilmiştir. 1869'da hazırlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile kız çocukları için öğretmen okulları açılmasına karar verilmiştir. Bu dönemde kadınların elde ettiği sınıfsal ve toplumsal konumlar sayesinde işgücüne katılım oranlarında etkin rol oynadıklarını göstermektedir. 1860'lı yıllarda kadınlar çeşitli yayınlar çıkarmaya başlamış, bununla da kalmayıp cemiyet ve dernekler kurup birçok hizmette bulunmuşlardır.

Kadın istihdamı için bir diğer önemli olay Birinci Dünya Savaşıdır. Savaş döneminde erkeklerin orduya katılmaları nedeniyle kadın işgücüne talep artmıştır. Bu süre boyunca kadınlar; savaş öncesinde aktif olarak erkeklerin rol aldığı birçok sektörde çalışmaya başlamıştır. Buna ek olarak Türk kadını birinci dünya savaşında hemşire olarak görev almış; yetim çocuklara, hastalara barınacak yer ve yiyecek sağlamıştır. Ancak savaşın bitmesiyle düzen eskiye dönmüş ve erkekler yeniden

istihdamda ilk sırada yer almışlardır.

2.2.1. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı

Cumhuriyet'in ilanıyla Mustafa Kemal Atatürk önderliğinde ekonomik, sosyal, kültürel birçok konuda kadınların söz sahibi olmasına imkân tanınmış bu kapsamda yenilikler yapılarak birtakım değişikliklere gidilmiştir. Kadın hakları dolayısıyla kadın istihdamı da hız kazanmıştır.

1924'de çıkarılan Tevhid-i Tedrisat (Öğretim Birliği) ve Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ilköğretimi bütün çocuklara zorunlu hale getirilerek kız çocuklarının eğitim ve öğretim süreci açısından önemli adımlar atılmıştır.

Ardından 1925 yılında Kıyafet Kanunu, 1926 yılında Medeni Kanunda yapılan değişiklikler ile kadın ve erkeğin eşit imkanlara sahip olmasına olanak sağlanmıştır. 1930'da Umumi Hıfzıssıhha Kanununun uygulamaya konulması ile, ülkedeki sanayi alanında çalışan kadınların ve çocuk işçilerin çalışmalarına dair düzenlemeler yapılmıştır.

1930 yılında kadınlara ilk kez belediye seçimlerine katılma hakkı verilmiştir. Bu seçimlerde Artvin'in Kılıçkaya beldesinde Belediye Başkanı olarak seçilen Sadiye Hanım görevini iki yıl yürütmüştür.

1933 yılında kadınlara köylerde muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilme hakkı verilmiştir. Bu seçimlerde ise Türkiye'nin ilk kadın muhtarı Aydın'ın Çine ilçesine bağlı olan Demirdere Köyünde seçimi kazanan Gül Esin Hanım olmuştur.

1934'de yapılan Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. Bunun sonucunda ise 1935 yılında ilk kez 18 kadın milletvekili meclise girmiştir.

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun ile kadınların korunmasına, erkeklerle eşit ücret almalarına ve kadınların çalıştırılmasının yasaklandığı işler başta olmak üzere, annelik durumlarına göre kadınları koruyan bazı hükümler kabul edilmiş ayrıca kadınların gece çalıştırılmalarına yönelik düzenlemelerde dahil birçok maddeye yer verilmiştir.

1945'te meslek hastalıkları, çeşitli iş kazaları ve analık sigortası kanunu ile

alışan kadınların anne olmaları halinde güvence kapsamına alınmalarına yönelik maddelere yer verilerek hakları korunmaya başlamıştır.

9 Temmuz'da kabul edilen 1961 Anayasası, alışan kadınların korunmalarına dair mevzuatın gelişmesini sağlamış ve birçok alanda yeni hükümler ve kayda değer maddeler getirerek sosyal politika alanına katkıda bulunmuştur.

1980'lerde ortaya çıkan küreselleşme olgusu ile kadınların istihdam edilme oranlarında artış görülmüştür. Ancak detaylı analiz edildiğinde bu işlerin genellikle kötü çalışma şartlarında ve düşük ücret düzeyinde istihdam sağlanan işler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kadınlar gelir elde edebilme amacıyla çalıştıkları bu işlerde sigortalı olarak alıştırılmamakta, sosyal güvenceden yoksun bırakılmaktadır. Dolayısıyla daha nitelikli işlerde daima erkekler çalışmakta, kadınlara ise ucuz işgücü mantığıyla bakılmaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe konulan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın nlenmesine Dair Sözleşme" (CEDAW), lkemizde 19 Ocak 1986 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşmeyi kabul eden devletler arasında kadın haklarını koruma, saygı gösterme, teşvik etme ve faaliyete geçme konularında yasal bir bağ bulunmaktadır. Sözleşme; aile içinde, eğitimde, çalışma koşullarında ve medeni haklarda eşitlik gibi maddeler içermektedir.

1990'da kadının çalışmasını kocasının iznine bağlayan "Medeni Kanun'un 159. Maddesi" Anayasa Mahkemesi tarafından feshedilmiş ve karar 1992 yılında Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Türk Medeni Kanunu, 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun evlilik birliğinin temsili noktasında kadın ve erkeğe eşit haklar tanımış, eşlerin çocukları üzerindeki velayet hakkını birlikte kullanabilecekleri hükmünü getirmiştir. Ayrıca eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini alma zorunluluğunu da ortadan kaldırmıştır. Ve ek olarak herhangi bir düzenleme belirlenmemişse kadının emeğini korumayı hedefleyen "edinilmiş mallara katılma rejimi" getirilmiştir.

2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile özellikle kadın işçiler başta olmak üzere tüm işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve güvence altına alınması amaçlanmaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranlarına kayıtsız kalamayan Türkiye 1990 yılında Kadın Statüsü Genel Müdürlüğünü (KSGM) kurmuştur. Ayrıca kadınlık bilincinin gelişmesiyle birlikte kadın hareketleri artışa geçmiştir. 1991 yılında İstanbul'da Beyaz Konferans yapılmış ve 300 kadın bir araya gelerek taleplerini belirtmiştir. Bu konferans hem kadınların sorunlarına yönelik çözümler bulmak hem de kadınların eğitiminin desteklenmesi amacıyla toplanmıştır. Kadın dergileri çıkartılmış, dernekler kurulmuştur (Saygın, 1998, s. 557). Akabinde 7. Beş yıllık ve 8. Beş yıllık kalkınma planlarında aile ve çocuk başlıklarına yer verilmiştir. Bu planlarda kadınların okuma-yazma oranlarının yükseltilmesi, ekonomide varlıklarının artırılması, kadınların sağlık hizmetlerinden daha fazla yararlanabilmesi gibi amaçlarla iyileştirme önlemleri alınmıştır. 2003 yılında iş kanunda cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret vurgusu yapılmıştır (Budak, 2018, s. 46). Fakat tüm düzenlemeler neticesinde işgücüne katılım oranlarında istenilen gelişme sağlanamamıştır.

Sonuç olarak cumhuriyet ilanı ile beraber devlet toplumsal cinsiyet eşitliği için birçok çalışma ve düzenleme yapmıştır. Kadınların eşit eğitim hakkına sahip olmaları ve edindikleri eğitim ile birlikte çalışma hayatında faal olabilmelerinin, siyaset gibi kamusal alanlara dâhil olabilmelerinin mümkün olduğu görülmüştür. Türkiye'de kadının önemi ve istihdamdaki konumunu daha net görebilmek için bu bölümde Avrupa Birliğinde kadın istihdamının ve Üçüncü dünya ülkelerinde kadın istihdamının durumunu incelenmiştir. Daha sonra Türkiye'de kadın istihdamının konumuna bakarak mukayese edilmiştir.

2.2. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamının Durumu

Yakın dönemdeki iktisadi literatür incelendiğinde devletlerin toplumsal açıdan genel kabul edilen standartlardan uzaklaştıkları görülmüştür. Yüzyıllardır var olan siyasal, sosyal, kültürel ve cinsel farklılıklardan kaynaklanan ayrımların eleştirildiği, aynı zamanda bireysel hakların savunma talebinin arttığı yeni bir döneme girilmiştir. Bu alanda en çok talep edilen olgu kadın-erkek hak eşitliği olmuştur (Dedeoğlu, 2000, s. 159). Eşit istihdam, eşit işe eşit ücret, eşit eğitim imkânları taleplerin başında

gelmiştir.

Bir ülkede kadın istihdam oranlarının değerlendirilmesi o ülkenin gelişmişlik düzeyinin değerlendirilmesine yardımcı olmuştur. Kadın istihdam oranları yükselen ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de yükselmiştir. Tarım sektörünün başat olduğu dönemlerde az gelişmiş ülkelerde kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılmışlardır. İktisadi kalkınma sürecinde sanayileşmenin gelişmesi pazara dönük üretim dönemini başlatmıştır. Kadınların bilgi ve deneyimlerinin yetersiz olması, işverenin sanayi alanında kadın çalışanı tercih etmemesi, kadınların işgücüne katılım oranında azalmalar olmasına yol açmıştır. Bu durum kadın istihdamı açısından ekonomik kalkınma literatüründe U biçimli eğri ile açıklanmıştır (Yağcıoğlu, 2018, s. 19). U biçimli eğrinin ilk kısmı kadın işgücünün yoğun olduğu tarım alanını göstermiştir. İkinci kısım U biçimli eğrinin aşağı kısmını oluşturan makineleşme dönemini ifade etmiştir. Teknolojilerin gelişmesi makineleşmeye ve artan pazar alanlarına yol açmıştır. Bu durum ise eğitim düzeyleri yetersiz kalan kadınların işgücüne katılımlarını azaltmıştır. Üçüncü aşamada U biçimli eğrinin sağ kısmı GSYİH'de sanayi sektörünün payının baskın olduğu ülkeler yer almıştır. Bu ülkeler uzun vadede kadınların eğitim düzeylerine önem vererek işgücüne katılabilmelerini sağlamışlardır (Luci, 2009, s. 101).

İşgücü piyasası incelendiğinde kadınlar ve erkekler açısından hem işgücüne katılma hem de çalışma şartlarında bazı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Erkekler açısından birçok kolaylık ve imkân ile lebiderya olan işgücü piyasası kadınlar açısından ataerkil değerlere bağlı cinsiyet odaklı işbölümü, yetersiz eğitim imkânları, medeni hal, çocuk sahibi olma, yaş gibi birçok önleyici faktör oluşturmuştur (Özçatal, 2009, s. 45).

Kadınların istihdam oranlarının öncelikle Avrupa Birliği ülkeleri bazında incelenmesi kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının ne durumda olduğunun anlaşılmasında yardımcı olmuştur. Ayrıca Türkiye ile mukayese edilebilmesi açısından da son derece önemli olmuştur. Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların istihdam oranlarının erkeklerin istihdam oranlarına kıyasla düşük olduğu gözlenmiştir. Fakat kadınların eğitim düzeylerinin artması ve hizmet sektörünün etkisiyle zaman içerisinde kadın istihdam oranlarında dikkat çekici gelişmeler yaşanmıştır.

Tablo 1 2000-2019 Yılları Arası Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kadın Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

	2000		2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	58,1	72,9	59,2	71,4	66,1	76,1	69,9	78	72,8	80,5
Avusturya	59,4	77,3	62	75,4	66,4	77,1	67,1	75,1	69,2	78
Belçika	51,9	69,8	53,8	68,3	56,5	67,4	58	65,5	61,7	68,9
Bulgaristan	47,2	56,1	51,7	60	56,2	63,3	59,8	65,9	66	74,1
Çekya	56,9	73,6	56,3	73,3	56,3	73,5	62,4	77,9	68,1	81,9
Danimarka	72,1	80,7	71,9	79,8	71,1	75,8	68,7	75,2	72	78
Estonya	57	65,4	61,9	66,8	60,5	61,5	68,5	75,3	71,9	78,7
Finlandiya	64,5	70,5	66,5	70,5	66,9	69,7	67,7	69,3	71,8	74,1
Fransa	54,8	68,8	58,4	69,2	59,9	68,3	60,6	67,1	62,4	68,8
İrlanda	53,8	76,1	58,2	76,6	56,4	64,5	59,3	70,3	64,2	75
İspanya	42	76,3	51,9	76,2	53	75	52,7	62,9	57,9	68,7
İsveç	72,2	76,3	71,8	76,2	70,3	75	74	77	75,4	78,8
İtalya	39,6	68,2	45,3	69,7	46,1	67,7	47,2	65,5	50,1	68
Kıbrıs	53	78,6	58,4	79,2	63	75,3	59	66,7	65,2	76,2
Letonya	53,3	61,9	58,2	66,4	59	57,9	66,4	69,9	70,7	73,9
Litvanya	58,2	61,1	59,6	66,4	58,5	56,5	66,5	68	72,5	73,5
Lüksemburg	50	75	53,7	73,3	57,2	73,1	60,8	71,3	63,6	72,1
Hırvatistan	52,3	-	51,8	61	55,4	62,7	54,5	60,3	57,1	67
Hollanda	62,7	81,2	64,1	78,7	69,4	80	69,2	79	74,1	82,2
Malta	33,4	75,3	33,4	73,5	39,5	72,5	52,5	77	63,6	82,3
Macaristan	49,6	62,7	51	63,1	50,6	60,4	57,8	70,3	63	77,3
Romanya	59	69,5	51,5	63,7	52,5	67,9	53,2	69,5	56,8	74,6
Polonya	48,9	61,2	47	59	53	65,9	56,6	69,2	61,1	75,3
Portekiz	60,5	76,3	61,7	73,4	61,1	70,1	61,1	66,9	67,6	73,6
Slovakya	51,5	62,2	50,9	64,6	52,3	65,2	55,9	69,5	62,4	74,4
Slovenya	-	-	61,3	70,4	62,6	69,6	61	69,2	68,6	74,8
Yunanistan	41,3	71,3	46,1	74,2	48,1	70,9	42,5	59,3	47,3	65,9

Kaynak: (<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>) , (<https://data.worldbank.org/>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T 22.04.2024).

İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler cinsiyet faktörü gözetilerek farklı oranlarda istihdam edilmişlerdir. Tablo 1'de AB ülkelerinde 2000-2019 yılları arası

cinsiyete göre istihdam oranları verilmiştir. Tablo incelediğinde 2000 yılından 2019 yılına kadar erkek istihdam oranlarının %60'ların üzerinde seyrettiği görülmüştür. Özellikle Danimarka, Hollanda ve Çekya'da erkek istihdam oranları %80'lere yaklaşarak ciddi bir fark yaratmıştır. AB ülkelerinde kadın istihdam oranlarına baktığımızda erkek istihdam oranlarına kıyasla gelişmekte olan ülkelere ciddi farklar görülürken, gelişmiş ülkelere kadın-erkek istihdam oranlarında birbirine yakın oranlar gözlenmiştir. Özellikle Türkiye ile benzer yapılar gösteren Yunanistan ve İtalya'da diğer gelişmiş ülkelere kıyasla kadın istihdam oranları %50'lere bile ulaşamayarak oldukça düşük kalmıştır. Gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça yüksek bir kadın istihdam oranı sergileyen İsveç gelişmişlik düzeyinde kadın istihdamının önemini kanıtlar nitelikte olmuştur. Fakat her ne kadar gelişmekte olan ülkelere kıyasla yüksek bir oran içerisinde olsa da İsveç'te diğer ülkelere olduğu gibi kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarından düşük kalmıştır.

Bir ülkenin ekonomik yapısını ve gelişmişlik düzeyini gösteren faktörlerden birisi de istihdamın sektörel açıdan dağılımıdır. Bir ülkede istihdamın durumu hakkında fikir sahibi olunmak istenirse istihdamın sektörler açısından dağılımını incelemek gerekmektedir (Şentürk, 2015, s. 128).

Tablo 2. 2000-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

	2000		2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	2,11	3,04	1,73	2,89	1,2	2,03	0,96	1,78	0,83	1,53
Fransa	2,85	5,18	2,29	4,79	1,78	3,92	1,61	3,73	1,49	3,5
Hollanda	2,38	3,96	2,36	4,75	1,84	4,08	1,51	3,73	1,38	2,68
İspanya	4,77	7,79	3,52	6,49	2,44	5,59	2,11	5,79	2,04	5,68
İtalya	4,35	5,74	3,26	4,8	2,72	4,49	2,44	4,69	2,38	4,99
Yunanistan	19,65	16,2	13,53	11,32	15,59	12,26	12,36	13,28	10,6	12,31
AB(28 Ülke)	8,5	9,32	6,01	7,63	4,91	6,54	3,86	6,08	3,19	5,36

Kaynak: (https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR-EU&name_desc=true) , (<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>) verileri kullanılarak yazdır

tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.04.2024).

Tablo 2'de seçilmiş AB'ye üye ülkelerde tarım sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. 2000-2019 yılları arasında verilen istihdam oranlarında erkek istihdam oranları kadın istihdam oranlarına kıyasla daha yüksek bir oran izlemiştir. Fakat Avrupa ülkeleri genel olarak tarım ülkesi olmadığı için oranlar düşük düzeyde kalmıştır. AB'de 2000 yılında kadın istihdam oranı %8,5, 2019 yılında %3,19'dur. Erkek istihdam oranı 2000 yılında %9,32, 2019 yılında %5,36'dır. Dolayısıyla ülkelerin gelişmişlik düzeyleri yükseldikçe tarım sektöründeki istihdam oranları azalmıştır. Ayrıca gelişmiş ülkelerde kadın-erkek istihdam oranlarında yakınlık görülmüştür.

Tablo 3. 2000-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

	2000		2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	18,27	45,31	16,01	41,07	14,27	40,18	13,86	39,7	13,9	38,74
Fransa	14,04	36,12	12,07	33,84	10,16	33,06	9,39	30,41	9,54	30,52
Hollanda	9,46	30,62	8,64	30,71	6,65	26,89	6,05	25,2	6,26	24,59
İspanya	14,04	40,22	12,42	41,05	9,56	33,62	8,68	29,9	9,42	29,53
İtalya	20,54	38,35	17,39	39,21	14,15	38,5	13,29	36,14	13,02	35,19
Yunanistan	12,13	28,54	9,91	30,02	7,82	27,62	9,97	19,93	7,83	20,68
AB (28 Ülke)	17,55	39,31	15,71	38,37	13,26	36,74	12,79	35,15	12,97	35,12

Kaynak: (https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?contextual=female-employment-by-sector&locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR&name_desc=true) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.04.2024)

Tablo 3'de seçilmiş AB'ye üye ülkelerde sanayi sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. 2000-2019 yılları arası verilen istihdam oranlarına göre kadın istihdam oranlarında yıllar ilerledikçe bir azalma yaşanmıştır. AB'de 2000 yılında %17,55 oranında olan kadın istihdam oranı 2019 yılında %12,97'ye gerilemiştir. Aynı şekilde erkek istihdam oranlarında da azalma yaşanmıştır. AB'de 2000 yılında %39,31 oranında olan erkek istihdamı 2019 yılında %35,12 oranındadır.

Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde sanayi sektörünün istihdamdaki payı azalmıştır. Fakat tabloda dikkat çeken diğer bir husus kadınların sanayi sektöründeki istihdam payları erkeklerin istihdam paylarına göre daha az olması olmuştur. Bu duruma en iyi örnek Fransa ve İtalya'dır. 2019 yılında Fransa'da kadın istihdam oranı %9,54 iken erkek istihdam oranı %30,52'dir. İtalya'da ise kadın istihdam oranı %13,02 iken erkek istihdam oranı %35,19'dur.

Tablo 4. 2000-2019 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

	2000		2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	79,62	51,65	82,25	56,04	84,54	57,79	85,19	58,53	85,27	59,73
Fransa	88,31	58,7	85,64	61,37	88,06	63,02	89	65,86	88,97	65,98
Hollanda	88,16	65,43	89	64,54	91,51	69,04	92,45	71,79	92,36	72,73
İspanya	80,79	52	84,06	52,46	88	60,79	89,21	65,02	88,55	64,79
İtalya	75,11	55,91	79,35	55,99	83,13	57,02	84,27	59,17	84,6	59,83
Yunanistan	68,22	55,35	76,56	58,66	79,56	60,12	79,67	66,79	81,58	67,01
AB (28 Ülke)	73,94	51,36	78,26	53,99	81,82	56,71	83,34	58,76	83,82	59,51

Kaynak: (https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?contextual=female-employment-by-sector&locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR&name_desc=true) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.04.2024).

Tablo 4'de seçilmiş AB'ye üye ülkelerde 2000-2019 yılları arasında hizmet sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Tabloya bakıldığında özellikle kadın istihdam oranlarında göze çarpıcı bir artış olduğu görülmüştür. AB'de 2000 yılında kadın istihdam oranı %88,16 iken 2019 yılında %92,36'lık bir artış göstermiştir. Hizmet sektöründe yıllar bazında erkek istihdam oranları da artış göstermiş olsa da kadın istihdamının gerisinde kalmıştır. 2019 yılında AB'nde kadın istihdam oranı %92,36, erkek istihdam oranı ise %72,73'tür.

Kadın-erkek istihdam oranlarını etkileyen bir diğer faktör ise yaş faktörüdür. İstihdam durumları yaş durumuna göre farklılık göstermekle birlikte ülkeler bazında da farklılık göstermektedir.

Tablo 5. 2005-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliğine Üye 6 Ülkede Yaş Aralığına Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

15-24 Yaş Aralığı								
	2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	40,2	43,6	46,1	74,9	44	46,5	46,1	50,6
Fransa	26,9	33,8	26,7	33,2	26	30	27,8	31,5
İspanya	33	43,8	22	25,6	17,3	18,6	20,1	24,3
İtalya	20,8	30,4	15,5	24	12,4	18,6	15,2	21,6
Hollanda	20,8	59,5	15,5	59,8	12,4	59,9	15,2	64,6
Yunanistan	20	29,9	12,9	24,2	10,9	15,2	13,2	15,9
AB(28 Ülke)	30,4	37,8	28,4	33,6	28,5	33,81	31	36,8
25-49 Yaş Aralığı								
	2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	71,2	84,2	76,4	87,2	78,9	88,2	80,6	89,4
Fransa	74,5	88,3	76,9	87,5	75,1	83,8	76,7	85,4
İspanya	64,5	87,2	65,1	75,9	64,6	75,4	70,9	81,9
İtalya	59,5	86,9	59,4	83,3	57,9	77,9	60	80
Hollanda	74,3	90,6	79,5	91,1	78	88	81,8	89,3
Yunanistan	60,8	90	63,1	85,5	56,6	73,8	61,4	80,8
AB(28 Ülke)	71,3	86,2	72,8	83,8	73,9	84,4	77,4	87,9
50-64 Yaş Aralığı								
	2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	49,3	63,5	60,3	72,7	68,3	77,7	68,4	81,8
Fransa	49,5	58,2	50,6	57,6	56,9	62,3	51,1	65,4
İspanya	34,9	68,4	41,9	62,5	47,2	61,4	46,9	68,2
İtalya	30,5	57,5	36,3	60,9	45,3	67,9	44,6	72
Hollanda	43,7	65,7	53,2	71,7	59,7	76,3	61,2	82,1
Yunanistan	33,1	68,9	37	66,3	33,4	55,2	31,6	65,5
AB(28 Ülke)	44,5	62,8	52,8	63,2	61,2	66,1	53,7	72,5
64+ Yaş								
	2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	2,2	5	2,7	5,7	4,1	8,5	5,5	10,7

Fransa	0,8	1,7	1	2,2	1,9	3,6	2,4	4,5
İspanya	1,1	3,1	1,5	2,6	1,4	2,3	1,8	3,2
İtalya	1,1	5,9	1,3	5,6	1,7	6,5	2,8	7,7
Hollanda	2,2	8,2	3,2	9,4	3,6	10,8	5,4	13,2
Yunanistan	1,9	6,9	2,1	6,3	1,9	3,8	2,2	5,6
AB(28 Ülke)	3,3	8	3,7	8,3	4	8,4	4,7	9,7

Kaynak: (<https://appsso.euro.stat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T 21.04.2024).

Tablo 5'de 2005-2019 yılı yaş gruplarına göre istihdam oranları verilmiştir. Avrupa Birliği'ne üye olan 6 devlet ve Avrupa Birliği'nin ortalaması incelendiğinde 15-24 yaş gurubunda AB ülkelerinin tamamında 2015 yılına kadar kadın istihdam oranlarının %30'a yakın olduğu görülmüştür. Almanya'da 15-24 yaş aralığında kadın istihdam oranları %40'ın üzerinde gerçekleşmiştir. Fransa, İspanya, İtalya ve Yunanistan'da ise bu duruma karşılık kadın istihdam oranları daha düşük kalmıştır. 24-49 yaş aralığında AB ülkelerinin tamamında kadın istihdam oranları %50 seviyesinin üzerinde başarılı bir seyir izlemiştir. 50-64 yaş aralığında yaştan dolayı (emeklilik yaşı) genel bir düşüş yaşanmıştır.

Erkek istihdam oranları incelendiğinde eğitim yaşı olan 15-24 yaş aralığının en fazla %37,8'inin istihdam edildiği görülmüştür. 25-49 yaş aralığında bütün ülkelerde erkek istihdam oranları %80'in üzerinde seyretmiştir. Tablo incelendiğinde ülkelerin gelişmişlik düzeyi yükseldikçe kadın-erkek istihdam oranlarının birbirine yaklaşmış olduğu görülmüştür. Fakat bütün ülkelerde erkek istihdam oranlarının kadın istihdam oranlarına kıyasla fazla olduğu dikkat çekmiştir.

Kadınların istihdam durumlarını etkileyen faktörlerden birisi medeni halleridir. Medeni hal tamamen iktisadi hayatla ilişkilendirilmese de işverenin işe alımında oldukça etkili bir faktördür.

Tablo 6. 2005-2018 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Medeni Hallerine Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

Bekâr veya Boşanmış Kişiler								
	2005		2011		2014		2018	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	42,6	56,9	48,4	62,6	49,7	62,8	52	64,7
Fransa	41,5	56,3	44,3	56,9	44,3	55,7	46,1	55,9
Hollanda	52,6	69,8	55,2	67,4	53,5	65,4	57,1	67,9
İspanya	41,3	59,2	38,9	47,7	36,6	44,6	41,4	51,3
İtalya	30,9	52,2	31,3	49	30,3	45	33,2	48,7
Yunanistan	30	54,5	27,3	47,3	24,8	40,2	26,5	45,3
AB(28 Ülke)	38,5	53,8	40,2	53,3	41,2	53,9	44,8	58,4
Evli Kişiler								
	2005		2011		2014		2018	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	48	75,1	53,6	70,5	54,6	71	56,6	71,5
Fransa	50,4	58,9	49,5	55,7	49,1	53,3	48,7	52,9
Hollanda	51	66,1	56	67,1	54,4	64,4	56,4	66,1
İspanya	40,6	66,4	43,4	56,9	42,5	54,2	45,6	58,2
İtalya	37	60,8	37,7	58,1	38,5	57	39,1	57,6
Yunanistan	39,6	63,9	39,6	56,4	35,5	49,9	39	45,7
AB(28 Ülke)	51,2	65,9	52,2	62,7	52,3	62,2	54,5	63,9

Kaynak: (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>) , (<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>) , (<https://data.worldbank.org/>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.04.2024).

Tablo 6'da medeni hallerine göre kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. AB ülkelerinin tamamında bekâr kadınların istihdam oranları 2005 yılında %38,5'dir. Erkeklerin istihdam oranları aynı yıl bazında %53,8'dir. Aynı durum 2019 yılında kadınlar için %44,8 erkekler açısından %58,4'dür. Evli kadınların istihdam oranları 2005 yılında %51,2 iken evli erkeklerin istihdam oranları %65,2'dir. Evli kadınların istihdam oranları cüzi oranda artarak %51,5 olsa da %63,9'luk bir orana sahip olan evli erkeklerin gerisinde seyretmiştir.

İstihdam oranlarını etkileyen en önemli faktör eğitimidir. Bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça iyi iş imkânları ve çalışma koşullarının niteliği artmaktadır. Fakat ülkelerde uygulanan istihdam ve eğitim politikaları bir bütün olamadığı sürece işgücü

talebi ve arzı arasındaki uyumsuzluk devam edecektir. Eğitim düzeyine, bilgi ve deneyime dayanan beşeri sermaye erkeler ile eşit eğitim imkânlarına sahip olmayan kadınları dışlayarak işgücü piyasasının dışına itmiştir. Bu durum 2000'li yıllardan sonra eğitime önem veren ülkeler açısından farklılık göstermiştir.

Tablo 7. 2005-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

İlk ve İlköğretimden Az Eğitim Alan Kişiler								
	2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	17,3	15	13,9	12,9	12,3	12,4	11,8	13,2
Fransa	-	-	-	-	15,3	16,9	12,1	15,4
Hollanda	26,5	27,7	23,3	26,4	20,1	22,9	17,9	21,4
İspanya	36,9	49,9	33,6	43,3	28,8	38,7	26,1	37,3
İtalya	32,4	45,8	27,6	40,7	24,5	36,4	22,6	34,9
Yunanistan	28,6	36,7	25,8	36,7	20,3	27,8	15,5	19,6
AB(28 Ülke)	23,6	26,7	19,7	23	15,7	19,5	14,1	18,8
Ortaöğretim ve Dengi Eğitim Alan Kişiler								
	2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	60,2	56,1	60,9	57,2	62	56,9	60	54,9
Fransa	41,5	47,1	41,8	74	41,8	48	40,4	45,9
Hollanda	44,3	42,9	43,8	41,2	42	41,9	40,1	40,2
İspanya	24,3	21,8	24,2	23,7	23,7	24,1	24,1	23,9
İtalya	49,2	42	49,8	45,2	48,7	46,9	47,1	47
Yunanistan	43,2	42	41,2	38,9	39,8	42,5	41,5	48,1
AB(28 Ülke)	48,8	49,7	48	56,2	46,8	49,9	45,3	48,8
Yükseköğretim ve Dengi Eğitim Alan Kişiler								
	2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	22,5	28,9	25,1	29,7	25,5	30,6	28	31,8
Fransa	31,9	25,9	36,2	29,8	42,9	35,2	47,5	38,6
Hollanda	28,9	29	32,3	31,9	37,1	34,2	41	36,9
İspanya	38,8	28,3	42,2	33	47,5	37,3	49,8	38,8
İtalya	18,4	12,2	22,6	14,1	26,8	16,7	30,3	18,1
Yunanistan	28,1	21,2	32,9	24,4	39,9	29,7	43,3	32,3
AB(28 Ülke)	27,4	23,5	32,1	26,5	37,2	30,1	40,5	32,1

Kaynak: (<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>),
(<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>) verileri kullanılarak yazar tarafından

hazırlanmıştır (E.T. 21.04.2024)

Tablo 7'de eğitim durumuna göre kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Tablo incelendiğinde ilk ve ilköğretimden az eğitim almış kadınların istihdam oranları en fazla Almanya ve Hollanda'da görülmüştür. 2019 yılında ilkokul mezunu kadınların istihdam oranları Almanya'da %47,2, Hollanda'da %49,8'dir. Bu oranlar erkekler için 2019 yılında Almanya'da %65,6, Hollanda'da %58,2'dir. Ekonomik sıkıntılar içerisinde olan Yunanistan'a baktığımızda ise eğitim durumu fark etmeksizin kadınların istihdam oranlarında yıllar bazında genel olarak bir düşüş yaşanmış, erkek istihdam oranlarında dalgalanmalar yaşanmıştır.

Ortaöğretim ve yükseköğretim mezunu kadınların AB ülkelerinin tümüne baktığımızda önemli bir artış yaşadığı görülmüştür. AB ülkelerinde kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarına kıyasla önemli bir gelişme kattetmiştir. Kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarına yaklaştırmış hatta bazı ülkelere kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarını geçmiştir. Bu durumun en önemli etkeni ise kadınların eğitim durumunun artmasına bağlanmıştır. Eğitime önem verilmesi gerektiğinin farkına varan ülkeler bu yönde eğilim ve çalışmalar gösterirken işgücü piyasası bu duruma karşılık verememiştir. Dolayısıyla eğitilmiş bireyler niteliklerinden düşük seviyelerde çalışmaya başlamışlardır. Literatürde bu duruma “aşırı eğitilmiş” ismi verilmiştir (Kurnaz, 2015, s. 84).

2.2.1. Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Politikalar

Tarihler boyu çeşitli düzeylerde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği farklı ülkelerde farklı görünümsergilemiştir. Ülkelerde var olan sosyal devlet yapısı ve uygulanan sosyal hizmetlerin yaygınlığı kadınların toplumsal üretim içerisindeki konumlarını etkilemiştir. AB uygulamaya koyduğu ortak politika ve yasal revizyonlar ile ülkeler arası farkları yasal düzlemde ortadan kaldırmayı hedeflemiştir. AB ülkelerinde uygulamaya giren cinsiyet eşitliği politikaları bu alanda yaşanan gelişmelerin farklı devletler üzerinde ortak etkisini görmenin en etkili yolu olmuştur (Walby, 2005, s. 12).

AB'de sosyal hizmetlerin gelişmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin

sağlanması yaklaşık 200 yıllık bir mücadele sonucunda kısmen sağlanabilmiştir. Fakat ortak bütünleşme sağlanana kadar birçok politika ve düzenlemeden geçilmiştir. İlk kez 19.yy'da cinsiyet ayrımcılığını ifade etmek amacıyla “kadın hakları” kavramı konuşulmaya başlanmıştır. Dönem itibariyle kavramın içeriğinde eğitim imkânlarında eşitlik, hukuksal ve sosyal alanda eşitlik, oy kullanabilme konuları yer almıştır (Göçmener, 2008, s. 18). Kadınlar için oy hakkı kazanımı dolayısıyla yurttaş olabilmeleri “Seneca Falls Bildirisi” ile ABD'de gündeme getirilmiştir. Fakat ABD'li kadınlar için taleplerinin kabul edilmesi uzun yılları bulmuştur. Daha sonra İngiltere, Fransa ve Almanya'da kadınlar tarafından benzer talepler gerçekleştirilmiştir. İngiltere'de 1832 yılında kadınların oy hakkı talepleri reddedilerek yasayla birlikte kadınların oy kullanamayacakları kesinleşmiştir. Fransa'da 1848 yılında oy hakkı sadece erkekler için yasallaştırılarak kadınlar yine ikinci sınıf yurttaş muamelesi görmüştür. Almanya'da ise kadınların oluşturduğu feminizm bilinci Alman birliğinin savunulmasına katkı sağladığı için benimsenmiş fakat kadın hakları konusunda bir iyileştirme yapılmamıştır.

1957 yılında kurucu metnini Roma anlaşmasının oluşturduğu AB'nin temel hedefi, yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini üye ülkeler arasında çözümleyerek bir bütünleşme sağlama çabası olmuştur. Toplumsal roller nedeniyle evi geçindirenin erkek olarak görüldüğü ve kadınların ev içi işlerle ilgilenmesi gerektiği dönemin ayrıştırıcı savunularından birisi haline gelmiştir. Kadınlar ya iş hayatında var olmamalı ya da aynı işi yapıyor olsalar dahi erkeklerden daha düşük ücretler ile çalıştırılmalı algısı yaygınlaşmıştır. Bu nedenle metin yaşanan eşitsizliği “eşit işe eşit ücret” ilkesiyle ekonomik boyutuyla ele almıştır. Dolayısıyla kadınların maruz kaldığı sosyal eşitsizlikten uzak kalmıştır. Fakat bu ilke ilk aşamada sosyal eşitsizlikten uzak olsa da zaman içerisinde eşitlik politikalarının temelini oluşturmuştur (Tokman, 2005, s. 54).

Gelişen dünya düzeninde kadınların iş yaşamına faal olarak katılımlarıyla birlikte yaşanan sosyal eşitsizliklerde önem kazanmaya başlamıştır. Bu süreç 1972 yılında Paris Zirvesi ile başlamıştır. Çalışan kadınlar ve erkekler arasında eşitliği sağlayabilmek amacıyla “istihdamda fırsat eşitliği” kabul edilmiş ve eşitlik politikaları başlamıştır (Ataman, 2009, s. 4). Akabinde ise beş sosyal eylem programı oluşturularak kadın-erkek fırsat eşitliği sağlanması için çalışılmıştır. Oluşturulan beş

eylem planı şu şekildedir (Akıncı, 2018, s. 51-52):

- 1982-1985 I. Eylem Programı, eşitlik politikalarını destekleyici bir zemin oluşturmuştur.
- 1986-1990 II. Eylem Programı, eğitim imkânları, aile içi ve iş alanında sorumlulukların paylaşımı konusunda eşitlik sağlamayı amaç edinmiştir.
- 1991-1995 III. Eylem Programı, kadınların siyasi hayata katılımlarını ele almıştır.
- 1996-2000 IV. Eylem Programı, özel-kamusal tüm alanlarda cinsler arası denge sağlanması öngörülmüştür.
- 2001-2005 V. Eylem Programı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi Programı oluşturulmuştur

I.ve II. Dünya savaşlarından sonra birçok ülke toplumsal eşitsizliklere yönelmiştir. Buna rağmen sosyal sorunlara yönelik politikalarla ilgili ilk gelişmeler Maastricht anlaşması ile başlamıştır. Maastricht anlaşması 1992 yılında imzalanıp 1 Kasım 1993 yılında yürürlüğe girmiştir (Sayın, 2008, s. 2). Bir diğer ismi Avrupa Birliği Anlaşmasıdır ve sağlık, eğitim, yoksulluk ve adaletsizlik gibi sorunları azaltacak sosyal politikalar oluşturmayı hedeflemiştir. AB'de eşitlik hedefleri sosyal politikalar içerisinde yer almıştır. Bundan dolayı AB'nin sosyal amacı üye ülkelerin yurttaşları açısından iş hayatındaki koşulları iyileştirmek ve yaşam standartlarını yükseltmek olmuştur (Semerci, 2013, s. 175). 1992 yılında gebe çalışanlara yönelik düzenlemeler getirilerek sağlık önlemleri artırılmış ve en az 14 haftalık ücretli doğum izni hakkı tanınmıştır. Ayrıca Maastricht anlaşmasıyla 1999 yılında iş yerinde çalışanlar arasında ayırım yapıp yapılmadığına yönelik “ispat yükümlülüğü” işverene ait kılınmıştır (Gül ve Karan, 2011, s. 72-73).

1993 yılında AB'de istihdam politikaları amacıyla “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” isimli Beyaz Kitap yayımlanmıştır. 1994 yılında Beyaz Kitap rehber alınarak Essen stratejisi geliştirilmiştir. Strateji içerisinde istihdam oranlarının yükseltilmesi, işsizliğin azaltılması, iş hayatında kadınların ve gençlerin daha faal olmalarını kolaylaştırmak amacıyla geliştirilen politikalar yer almıştır. Daha sonra ise Essen Stratejisi Amsterdam Anlaşmasıyla anayasal hale getirilmiştir. Amsterdam

anlaşmasına ilave edilen iki madde AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamaya yönelik temel vaatlerini oluşturmuştur. Bunlar (Eryılmaz, 2013, s. 278):

- 2.md; kadın-erkek eşitliğinin sağlanması AB'nin temel görevidir.
- 3.md; AB bütün çalışmalarında eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı hedefleyecektir.

AB'nin ilave ettiği bu iki madde ile eşitliğin sadece iş alanında değil aynı zamanda toplumsal alanda da sağlanmaya çalışıldığı bildirilmiştir. Dolayısıyla yayımlanan Beyaz Kitap, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi (AİS) açısından oldukça önemli olmuştur. AİS ile 2000 yılında Lizbon'da gerçekleştirilen zirve ile hedefler bir nebze de olsa gerçekleştirilerek 2010 yılının kadın istihdam hedefi %60 olmuştur. AB'de yapılan anlaşmaların birçoğunda kadın-erkek eşitliği alanında düzenlemeler yapılmıştır. 1990 yılında kadınların bilgi ve deneyimlerini geliştirmek ve kadınların iş hayatında daha faal olabilmelerini kolaylaştırmak amacıyla “Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi (NOW)” uygulamaya koyulmuştur (Yaman, 2021, s. 2).

AB hukuku üye ülkelerin iç hukukundan daha üstün bir konumda yer almıştır. Bu nedenle hedeflerine ulaşabilmek amacıyla üye ülkelerin iç hukukuna toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önleyebilmek için bazı direktifler sunmuştur. Bunlar (Ongan, 2011, s. 95):

- 75/117/EEC Sayılı kadın-erkek işçilere yönelik “eşit işe eşit ücret” uygulaması hakkında direktif
- 76/207/EEC Sayılı mesleki eğitim, işe kabul, işte terfi ve çalışma şartlarında kadın-erkek işçilere eşit muamele uygulanması hakkında direktif
- 79/7/EEC ve 86/378/EEC Sayılı sosyal güvenlik programlarının yürürlüğe konulması hakkında direktif
- 86/613/EEC Sayılı tarım da dâhil bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve doğum sonrası dönemlerinin korunması hakkında direktif
- 97/80/EC Sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılığın ispat yükümlülüğü işverene aittir direktifi

2005 yılında Avrupa Komisyonu “2006-2010 Kadınlar-Erkekler Arasında Eşitliğin Yol Haritası”nı onaylamıştır. Eşit ekonomik bağımsızlık ve özel yaşam-aile yaşamı uyumlaştırılması hedeflenen yol haritasında AB'de göçmen kadınlara ve ileriki yaştaki kadınlara yönelik 2020 yılında %75'lik bir istihdam oranı hedeflenmiştir.. AB'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusu direktifler neticesinde artarak devam etmiştir. 2007 yılında “Avrupa Cinsiyet Enstitüsü” kurulmuştur. Fakat enstitü 2003 yılında faaliyete geçmiştir (Koray, 2011, s. 22). 2010 yılında Avrupa Komisyonu eşit ekonomik bağımsızlık, eşit işe eşit ücret, karar alma mekanizmalarında eşitlik, itibar ve cinsiyet temelli rollerin sonlandırılması şeklinde beş alanı kapsayan “Kadın Şartı”nı kabul etmiştir. Kadın erkek eşitliği için yol haritasının geliştirilmiş halini oluşturan Kadın Şartı eylemlerini gerçekleştirebilmesi amacıyla 2010-2015 yıllarını kapsayan “Kadın-erkek eşitliği için strateji” belgesi yürürlüğe sokulmuştur (Akbaş, 2010, s. 2).

AB'de kadın istihdamını artırmak amacıyla yapılan anlaşmaların yanı sıra bir takım projelerde oluşturulmuştur. Bu projelerden biri Avrupa Komisyonu tarafından girişimci katılımcıları desteklemek amacıyla oluşturulan “WES Network ”dür. 2009 yılında İngiltere Merkezli Girişimci Kadın İş Ağı (B.NEW) kurulmuştur. Burada kadın girişimci işletmelerin teşvik edilmesi amaçlanmıştır. AB üye ülkelerinden biri olan İsveç, kadın istihdamı amacıyla Kadın Projeleri İçin İş Danışmanları Projesini oluşturmuştur. Projede kadın girişimcilere danışman desteği sağlamak amaçlanmıştır. Bir diğer üye ülke Lüksemburg ise Chambre des Metiers Programı ile genç girişimcilere ödül vererek teşvik, motivasyon çalışması yapmayı amaçlamıştır. Son olarak günümüzde gelişen teknolojinin yardımıyla web tabanlı ağ sistemi oluşturularak 2014-2020 yıllarını kapsayan Avusturya ve Slovenya sınırındaki kadın girişimcilerin desteklenmesi hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda “RegioWIN” projesi oluşturulmuştur. Hedefine ulaşan proje ile 119 kadın girişimciyle web tabanlı bir iş ağı kurulmuştur.

Sonuç olarak AB'nin bütün düzenlemelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği önemli bir ilke olmuştur. İstihdam, eğitim ve siyasi alan ön planda tutularak bu alanlarda cinsiyet ayrımcılığının yaşanmaması amaçlanmıştır. Fakat gelişmekte olan dünya ile gelişmiş dünya sorunları birbirinden farklı olduğundan dolayı eşitlik mücadelesi

öncelikle oy hakkı (yurttaş olabilme) kazanma talebiyle başlamıştır. Akabinde büyük dünya savaşları, sanayi devrimleri ve gelişen teknolojiyle birlikte eğitim imkânlarında eşitlik, istihdam alanında eşitlik, ücret eşitliği, sağlık imkânlarından yararlanma ve siyasal alanda eşitlik mücadelesi olarak devam etmiştir (Özkurt, 2014, s. 66). AB aday ülkelerinden biri olan Türkiye açısından da toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları son derece önem arz etmektedir.

2.2. Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın İstihdamın Durumu

Üçüncü Dünya kavramı ilk olarak 1940'lı yılların sonlarında iki büyük bloğun dışında kalan tarafsız bloğu tanımlamak için kullanılmıştır. 1960'lı yıllara gelindiğinde aynı kavram I.Dünya'yı temsil eden kapitalist ülkeler (ABD, Japonya, Avrupa'nın sanayileşmiş ülkeleri) ve II.Dünya'yı temsil eden komünist ülkeler (eski SSCB, Polonya, Doğu Almanya, Macaristan) haricinde gelişmekte olan ülkeleri ifade etmeye başlamıştır (Marshall, 1999, s. 776).

Nüfus bilimci Fransız Alfred Sauvy tarafından ileri sürülen Üçüncü Dünya kavramı zaman içerisinde az gelişmişliğin geleneksel anlamı haline gelmiştir (Giddens, 2000, s. 61). Az gelişmiş ülkeler genel hatlarıyla nüfus çoğunluğunun yetersiz teknolojik donanım ile tarım alanında çalıştığı, kişi başına düşen reel gelirin toplam gelire kıyasla daha düşük olduğu ülkeleri ifade etmiştir. Bu ülkelerde fazlasıyla yoksulluk, işsizlik, yetersiz sağlık ve eğitim hizmetleri görülmekte ve gelişmiş ülkelerle aralarında olan sosyoekonomik fark dikkat çekmiştir (Alptekin, 2008, s. 25-28). Refah seviyesindeki artışla paralellik gösteren ortalama yaşam beklentisi, gelişmiş ülkelerde kadın ve erkeklerde 80 yaş civarındayken, Üçüncü Dünya ülkelerinde oldukça düşük oranlarda seyretmiştir. Örneğin Kanada'da bir kadının ortalama yaşam beklentisi 80 ve üzeri olurken, Hindistan, Nepal gibi Güney Asya ülkelerinde yaşayan bir kadının ortalama yaşam beklentisi ancak 45 yıl ile sınırlı kalmıştır (Özgüç, 1998, s. 76).

Üçüncü Dünya ülkelerinde gelişmiş ülkelerin aksine büyük bir boyutta yoksulluk yaşanmıştır. Özellikle kırsal alanlarda insanlar erozyon ve sellerin yaygın olduğu tarımsal verimliliğin düşük olduğu alanlarda, muz yapraklarından veya tahta

parçalarından yapılmış evlerde yaşamlarını devam ettirmişlerdir (Giddens, 2000, s. 64). Diğer yandan Üçüncü Dünya ülkelerinden bir bütün olarak söz etmek doğru değildir. Üçüncü Dünya ülkelerinin bir kısmı sosyoekonomik bakımdan gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmış olsa da aralarında Brezilya, Meksika, Hong-Kong, Güney Kore ve Tayland gibi bazı ülkeler sanayi sürecine geçmeyi başarmışlardır (Giddens, 2000, s. 65).

Yoksulluğun hüküm sürdüğü Üçüncü Dünya ülkelerinde düşük yaşam standartları kadınları erkeklere kıyasla daha fazla etkilemiştir. Özellikle kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olan kadınların günü daha güneş doğmadan başlamakta, gün içerisinde tarım, ev işi ve çocuk bakımı yapıldıktan sonra en son mesaisi biten yine kadınlar olmuştur (Özgüç, 1998, s. 112). Genellikle tarımda veya kayıt dışı alanlarda çalışan kadınlar ailenin ekonomik yüküne büyük bir oranda katkı sağlamışlardır. Buna rağmen işgücü istatistiklerinin ya tamamen dışında kalmış ya da çok az oranlarla yer almışlardır (Özgüç, 1998, s. 101).

Tablo 8. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

Ülkeler	2000		2005		2010		2015		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Bangladeş	52,92	83,74	25,83	82,66	28,53	80,68	29,96	77,85	33,99	78,09
Hindistan	28,75	78,11	29,97	78,23	24,35	76,19	20,57	73,74	19,71	71,91
Malawi	70,66	75,86	69,23	76,06	68,02	78,03	67,07	78,16	67,83	76,65
Nepal	80,11	88,59	79,08	87,53	78,12	85,48	78,05	81,36	79,03	81,15
Nijer	68,25	88,54	66,96	87,81	68,25	90,45	60,73	83,76	60,58	83,21
Sahra-altı Afrika	58,77	71,47	58,95	71,21	58,39	70,58	57,22	69,14	57,34	68,61
Senegal	30,82	67,77	29,76	64,46	29,51	59,11	32,16	54,28	32,66	53,87
Uganda	62,05	74,89	63,07	75,16	63,23	74,04	65,06	74,31	65,45	72,47

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.ZS?view=chart>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T.01.04.2024).

Tablo 8 'de 2000-2019 yılları arasında Üçüncü Dünya ülkelerinde cinsiyete göre kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Tablo 8 incelendiğinde işgücü

piyasasında kadınların ve erkeklerin farklı oranlarda istihdam edildikleri görülmüştür. Ayrıca tablo 8'e göre kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarının gerisinde seyretmiştir. Kadın ve erkek istihdam oranlarında büyük fark olan Hindistan'da 2019 yılında kadın istihdam oranı %19,71, erkek istihdam oranı %71,91'dir. Aynı şekilde farkın fazla olduğu diğer bir ülke Bangladeş'tir. Bangladeş'te 2019 yılında kadın istihdam oranı %33,99, erkek istihdam oranı %78,09'dur. Bu ülkelerde farkın fazla olmasının temel nedeni kadınlara yönelik uygulanan kısıtlayıcı gelenekler ve kız bebek ölümlerinin sonucu olan erkek nüfus oranının fazla olmasıdır. Bu ülkelerin yanı sıra erkek istihdam oranına yakın oranlarda olan Nepal'de 2019 yılında kadın istihdam oranı %79,03, erkek istihdam oranı %81,15'dir. Tabi bu yakın oranlara rağmen kadın istihdam oranı erkek istihdam oranının gerisinde kalmıştır.

Üçüncü Dünya ülkelerinde kadınların çalıştıkları sektörler gelişmiş ülkelere kıyasla farklılık göstermiştir. Kadınlar gelişmiş ülkelerde hizmet sektöründe ağırlık gösterirken, Üçüncü Dünya ülkelerinde ise tarım sektöründe toplanmışlardır. Örneğin, geçimini tarım ile sağlayan Kenya'da gıda maddelerinin %95'ini kadınlar üretmiştir. Diğer bir örnek ise Sri Lanka'da geçimini çay toplayıcılığından sağlayan kadınların zor yaşam koşullarından verilebilir. Henüz güneş doğmadan işe koyulan kadınlar öncelikli olarak ev işi, kahvaltı ve eğer okul çağında çocuğu varsa çocuğunu okula göndermekle ilgilenir. Daha sonra gün doğumuyla beraber gruplar halinde çay toplamaya koyulurlar. Akşam saatlerinde toplayıcılığı bitiren kadınlar tekrar ev işi, yemek, eş ve çocuk bakımıyla ilgilenir. Herkesten daha sonra mesaisi biten kadın yoksulluğun hâkim olduğu Sri Lanka'da erkeğe göre çok daha düşük statüde olduğundan dolayı evin tek karyolasını eşine vererek kendisi minder üzerinde uyur (Özgüç, 1998, s. 111). Buna benzer bir durumda Sahra-altı Afrika'da yaşanmaktadır. Kadınların görevleri arasında olan yakacak odun toplama ve su taşıma işleri yaşam koşullarını daha da ağırlaştırmaktadır. Uzak mesafelerden odun ve su taşımak zorunda kalan kadınlar günlük kalori miktarının %25'ini tüketmektedir. Yoksulluk nedeniyle yeterli beslenemeyen kadınlar zayıflık ve güçsüzlük nedeniyle çeşitli hastalıklara yakalanmakta ve ömürleri azalmaktadır (Özgüç, 1998, s. 105).

Tablo 9. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

Ülkeler	2000		2005		2010		2015		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Bangladeş	78,78	60,73	70,55	45,42	65,59	41,03	64,01	35,73	57,57	30,14
Hindistan	74,39	54,56	71,05	50,59	66,98	46,92	57,93	41,97	54,69	39,56
Malawi	87,01	74,05	86,52	74,18	84,89	72,55	83,26	71,78	82	71,08
Nepal	84,63	66,37	82,35	63,38	79,83	60,04	76,29	55,21	74,08	52,11
Nijer	75,72	77,41	74,71	77,28	73,43	76,74	71,67	75,32	69,47	74,79
Sahra-altı Afrika	64,49	60,57	63,51	59,32	59,51	57,18	55,04	54,39	52,68	53,14
Senegal	43,95	47,49	39,59	43,74	34,47	40,26	28,68	36,43	24,75	33,07
Uganda	77,34	63,41	75,01	62,23	72,05	61,61	77,27	67,49	76,77	67,66

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?view=chart>) , verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. .01.04.2024).

Tarım ülkeleri olarak bilinen Üçüncü Dünya ülkelerinin tablo 9'da 2000-2019 yılları arasında kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Ataerkilliğin baskın olduğu bu ülkelerde tarım işi kadının görevleri arasında sayıldığından dolayı kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarından ya fazla ya da birbirine yakın seyretmiştir. 2019 yılında Nepal'de kadın istihdam oranı %74,08, erkek istihdam oranı %52,11'dir. Aynı yıl Sahra-altı Afrika'da kadın istihdam oranı %52,68, erkek istihdam oranı ise %53,14'tür. Tablo 13 yıllar bazında incelendiğinde genellikle istihdam oranlarında düşüş yaşandığı görülmüştür. Hindistan'da 2000 yılında kadın istihdam oranı %74,39, erkek istihdam oranı %54,56'dır. 2010 yılında kadın istihdam oranı %66,98, erkek istihdam oranı %46,92'dir. 2019 yılına gelindiğinde ise kadın istihdam oranı %54,69, erkek istihdam oranı %39,56'ya gerilemiştir. Benzer bir durumda Nepal'de yaşanmıştır. 2015 yılında %76,29 olan kadın istihdam oranı 2019 yılında %74,08'e, 55,21 olan erkek istihdam oranı ise 52,11'e gerilemiştir. Bu durumun sebebi olarak gelişen dünyayla birlikte tarım sektörünün yanı sıra az oranlarda da olsa sanayi ve hizmet sektörüne geçişler gösterilmiştir.

Feminist teoriler kadınların emek piyasası içerisindeki yetersiz ve dezavantajlı konumlarını toplumsal ve kültürel etkenlere dayandırmıştır. Feminist teorilere göre anahtar konuyu kadının doğurganlığı ile üretici rolü arasındaki çarpışma

oluşturmuştur. Kadınların emek piyasasına girişleri artıyor olsa da hemen hemen bütün toplumlarda ev işi ve çocuk bakımı büyük ölçüde kadınların görevi olarak sayılmıştır (Sevindirici, 1999, s. 166). Fakat Üçüncü Dünya ülkelerinde kadınların ev içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasası içerisindeki konumları gelişmiş ülkelere göre daha zordur. Amerika'da emek piyasasında var olan evli bir kadının çalışma süresi haftada ortalama 59 saat iken bu süre Malezyalı bir kadın için 112 saattir (Özgüç, 1998, s. 126). Buna rağmen sanayileşmeyle birlikte gelişen çok uluslu şirketlerin kadın işgücü taleplerinin artması Üçüncü Dünya kadınlarını sanayi sektörüne itmiştir. Ucuz işgücü olarak nitelendirilen kadınların çalışma oranı Güney Kore, Tayland, Hong-Kong gibi hızlı sanayileşen ülkelerde %30'u aşmıştır. Ayrıca bazı ülkelerde kadınlar fabrikalara gitmeden de imalat faaliyetlerine katılabilmektedir. Örneğin Mexico City'de kadınlar dokuma, dantel, dikiş, seramik gibi işleri evlerinde gerçekleştirerek yaşamlarını kazanmaya çalışmıştır.

Tablo 10. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranı (+15) (%)

Ülkeler	2000		2005		2010		2015		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Bangladeş	8,64	11,3	11,52	11,46	13,02	19,21	15,38	21,69	17,66	22,87
Hindistan	11,65	17,93	13,65	20,66	15,53	23,68	17,95	26,25	17,73	27,07
Malawi	3,75	8,77	3,37	8,24	3,13	8,25	3,01	8,03	2,86	7,71
Nepal	5,47	15,3	6,41	17,28	7,07	18,82	8,12	21,67	8,62	23,31
Nijer	11,71	5,63	10,85	5,18	10,12	5	9,69	4,97	9,35	4,77
Sahra-altı Afrika	7,04	11,96	6,95	11,85	7,06	12,09	7,59	13,04	7,63	13,28
Senegal	7,23	14,85	6,85	15,05	6,36	16,31	5,75	17,81	5,42	18,29
Uganda	5,44	9,99	5,13	10,12	4,88	10,64	3,49	9,95	3,19	9,07

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?view=chart>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. .01.04.2024).

Tablo 10'da 2000-2019 yılları arasında Üçüncü Dünya ülkelerinde sanayi sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Tablo 10 incelendiğinde kadın-erkek istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu görülmüştür. 2019 yılında Malawi'de kadın istihdam oranı %2,86 erkek istihdam oranı %7,71'dir. 2015 yılında Senegal'de

kadın istihdam oranı %5,75 erkek istihdam oranı %17,81'dir. Üçüncü Dünya ülkelerinde sanayi sektörünün gelişmemiş olması kadın istihdam oranlarının neden düşük olduğunu bize açıklamıştır. Ataerkilliğin baskın olduğu bu ülkelerde ev, çocuk bakımı ve bağ-bahçe işleri kadınların görevi olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarının gerisinde kalmıştır. Örneğin tablo 14'e göre Senegal'de 2019 yılında kadın istihdam oranı %5,42 iken erkek istihdam oranı %18,29'dur. Aynı yıl Nepal'de kadın istihdam oranı %8,26, erkek istihdam oranı ise %23,31'dir.

Tablo 11. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

Ülkeler	2000		2005		2010		2015		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Bangladeş	12,57	27,97	17,93	40,12	21,39	39,76	20,61	42,59	24,77	46,99
Hindistan	13,96	27,51	15,03	28,75	17,49	29,41	24,12	31,78	27,96	33,37
Malawi	9,15	16,74	10,11	17,57	11,98	19,02	13,73	20,19	15,13	21,21
Nepal	9,09	18,33	11,25	19,34	13,01	20,78	15,59	23,12	17,03	24,58
Nijer	12,57	16,95	14,44	17,54	16,45	18,52	18,65	19,71	20,18	21,43
Sahra-altı Afrika	28,08	27,46	29,53	28,82	33,41	30,72	37,36	32,20	39,68	33,57
Senegal	48,82	37,67	53,56	40,76	59,17	43,43	65,57	45,75	69,84	48,01
Uganda	17,22	26,59	19,77	27,65	22,62	27,75	19,24	22,56	20,04	22,64

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?view=chart>) verileri

kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. .01.04.2024).

Tablo 11'de 2000-2019 yılları arasında Üçüncü Dünya ülkelerinde hizmet sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Hizmet sektörü oranları genel itibariyle tablo 11'de verilen tarım sektörü oranlarına kıyasla daha düşük kalmıştır. 2019 yılında Nijer tarım sektöründe kadın istihdam oranı %69,47 erkek istihdam oranı %74,79'dur. Aynı yıl Nijer'de hizmet sektöründe kadın istihdam oranı %20,18 erkek istihdam oranı %21,43'tür. Bunun sebebinin Üçüncü Dünya ülkelerinin tarım ülkeleri olmalarından kaynaklı olduğu söylenebilir. Tablo 15'de genel hatlarıyla incelendiğinde yıllar bazında kadın istihdam oranlarında ufak bir artış görülmüştür. 2000 yılında Bangladeş'te kadın istihdam oranı %12,57 iken 2019 yılına gelindiğinde bu oran

%24,77'ye artmıştır. Hindistan'da 2010 yılında %17,19 olan kadın istihdam oranı 2019 yılında %27'lerde seyretmiştir. Fakat yaşanan olumlu artışlara rağmen Üçüncü Dünya ülkelerinde hizmet sektöründe kadın istihdam oranı istisnalar hariç erkek istihdam oranının gerisinde kalmıştır. Bangladeş'te 2019 yılında kadın istihdam oranı %24,77, erkek istihdam oranı %46,99'dur. Yine aynı yıl Nepal'de kadın istihdam oranı %17,3 erkek istihdam oranı ise %24,58'dir. Tabloya göre bu duruma istisna olarak 2019 yılı kadın istihdam oranı %69,84 erkek istihdam oranı %48,01'lik oranlarıyla Senegal gösterilebilir. Burada kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarından küçük bir farkla da olsa fazladır.

Üçüncü Dünya ülkelerinde genç nüfus oranı yüksek olmasına rağmen aktif olarak çalışmadan tüketen nüfus bir hayli yüksektir. Buna paralel olarak Üçüncü Dünya ülkelerinde çalışabilir nüfusun toplam nüfusa oranı düşüktür (Sevindirici, 1999, s. 165). World Bank 2019 verilerine göre 15-24 yaş aralığında istihdama dâhil olan kadınların oranı Hindistan'da %7,42, Bangladeş'te %21,84, Senegal'de %20,56, Nijer'de %50,28 ile oldukça düşük oranlardadır. Aynı yaş aralığında bulunan erkeklerin istihdam oranları Hindistan'da %32,76, Bangladeş'te %51,37, Senegal'de %31,15, Nijer'de ise %71,48'dir. Genel itibariyle düşük olan oranlar incelendiğinde kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarından bir hayli düşük olması yaşanan eşitsizliğin oranlara yansımış halini göstermektedir. Ayrıca fakirliğin baskın olduğu Üçüncü Dünya ülkelerinde işveren oranları da bir hayli düşüktür. Nüfus ağırlıklı olarak ücretli ve maaşlı çalışan statüsü altında toplanmaktadır. World Bank 2019 Bangladeş verilerine göre kadın işveren statüsünde %0,56, erkek statüsünde %2,46 oranında çalışan bulunmaktadır. Ücretli ve maaşlı statülerinde 2019 yılı oranları kadınlarda %24,16 erkeklerde %24,17'dir. Sahra-altı Afrika verilerine göre ücretli ve maaşlı olarak çalışan kadınların oranı %1,77 iken erkeklerin oranı %7,28'dir. Nijer'de aynı oranlar kadınlarda %12,11, erkeklerde %36,01'dir. World Bank'ın yayınlamış olduğu 2014 İtalya verilerine göre ücretli ve maaşlı çalışan kadın oranı %81,54, erkek oranı %81,53'tür. Aynı yıl işveren oranları kadınlarda %3,75, erkeklerde %8,65'tir. 2013 yılında Almanya'da ücretli ve maaşlı çalışan kadın oranları %91,09, erkek oranları 86,14'tür (World Bank, 2019, <https://data.worldbank.org/> , E.T.01.04.2021). Genel itibariyle diğer dünya ülkelerinin gerisinde kalan Üçüncü Dünya ülkesi oranları

kendi içlerinde de adil dağılmamaktadır.

Ataerkil yapının fazlasıyla hissedildiği Üçüncü Dünya ülkelerinde kadınlar yasalar önünde teorik olarak erkeklerle eşit görünümündedir. Uygulamada toplumsal statüleri erkelerden aşağı hatta bir mal gibi para karşılığı alınıp satıldığı durumdadır (Tütengil, 1970, s. 49). Kadınların iş hayatında var olabilmelerinde karar inisiyatifi evin erkeğine aittir. Bu nedenle izin alabilen kadınlar istihdama dâhil olabilmektedirler.

Diğer birçok ülkede olduğu gibi Üçüncü Dünya ülkelerinde de eğitim alanında kadın-erkek oranlarında büyük bir eşitsizlik vardır. Üçüncü Dünya ülkelerini gelişmiş toplumlardan ayıran fark ise buralarda kadınların büyük bir oranının okuma-yazma bilmiyor olmasıdır. Genel olarak kız çocukları açısından eğitime erişme noktasında yaşanan eşitsizlikler kadın erkek arasındaki okur-yazarlık oranı farkını açmaktadır (Sevindirici, 1999, s. 168). UNESCO'nun 2019 yılında yayımladığı rapora göre okuma-yazma bilmeyenlerin %62'sini kadınlar oluşturmaktadır. Bu dağılım Güney Asya'da %45, Sahra-altı Afrika'da %27, Latin Amerika'da %4'tür.

Tablo 12. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

Ülkeler	Kadın Okur-Yazarlık Oranı	Erkek Okur-Yazarlık Oranı	Toplam Okur-Yazarlık Oranı
Bangladeş	71,94	77,44	74,68
Hindistan	65,79	82,36	74,37
Malawi	55,20	69,75	62,14
Nepal	59,72	78,59	67,90
Nijer	26,65	43,59	35,05
Sahra-altı Afrika	58,87	72,23	65,46
Senegal	39,79	64,81	51,09
Uganda	70,83	82,65	76,52

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.MA.ZS?view=chart>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. Bu tabloda Bangladeş, Sahra-altı Afrika 2019; Hindistan, Nepal, Nijer, Uganda 2018; Senegal 2017; Malawi 2015 yılına ait veriler kullanılmıştır (E.T. .01.04.2024).

Tablo 12'nin Devamı. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

İlköğretim Eğitimi Alan Kişiler (+25) (%)			
Ülkeler	Kadın	Erkek	Toplam
Bangladeş	57,31	64,91	61,05
Hindistan	51,47	62,23	51,42
Malawi	11,14	28,76	19,08
Nepal	41,21	57,26	41,21
Nijer	13,87	20,48	13,87
Senegal	21,92	31,56	21,92
Uganda	32,50	42,34	32,50
Ortaöğretim Eğitimi Alan Kişiler (+25) (%)			
Ülkeler	Kadın	Erkek	Toplam
Bangladeş	41,12	48,35	44,58
Hindistan	27,74	47,13	37,56
Malawi	4,03	12,92	8,05
Nepal	17,23	37,63	26,06
Nijer	5,11	12,69	8,36
Senegal	10,25	26,09	17,82
Uganda	16,93	32,18	24,02
Yükseköğretim Eğitimi Alan Kişiler (+25) (%)			
Ülkeler	Kadın	Erkek	Toplam
Bangladeş	6,67	12,94	9,76
Hindistan	6,72	11,48	9,13
Malawi	0,25	0,73	0,48
Nepal	2,23	7,30	4,56
Nijer	0,57	1,62	1,02
Senegal	0,90	4,79	2,76
Uganda	1,13	2,34	1,69

Kaynak: (<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=gender-statistics>) verileri kullanılarak yazar

tarafından hazırlanmıştır. Bu tabloda Bangladeş 2019; Senegal 2017; Nijer, Uganda 2012; Hindistan, Nepal 2011 ve Malawi 1998 yılına ait veriler kullanılmıştır (E.T. .01.04.2024).

Tablo 12'de kadın ve erkeklerin eğitim oranları verilmiştir. Tablo incelendiğinde imkânların kısıtlı, fakirliğin baskın olduğu bu ülkelerde kadınlar ve erkekler temel okur-yazarlık eğitimlerini büyük oranda almış oldukları görülmüştür. Bangladeş'te kadın okur-yazarlık oranı %71,94, erkek okur-yazarlık oranı %77,44'tür. Fakat eğitim düzeyi arttıkça bu oranlarda azalmıştır. Tabloya göre Bangladeş'te

ilköğretim düzeyinde %53,31 oranında kadın, %64,91 oranında da erkek eğitim görmüşken yükseköğretim düzeyinde %6,97 oranında kadın, %12,94 oranında erkek eğitim görmüştür. Bu duruma bir diğer örnek Nepal'dir. Nepal'de toplam okuryazarlık oranı %67,90 ile ortalama bir seyirde iken toplam ortaöğretim oranı %26,06'ya, toplam yükseköğretim oranı ise %4,56'ya gerilemiştir. Her ne kadar kadınların eğitim durumları erkeklerin eğitim durumlarından geride de olsa Üçüncü Dünya ülkelerinde asıl problem eğitime gerekli önemin verilmemesi olmuştur. Gelişimin öncelikli şartı olan eğitim önce toplum sonra da kadınlar nezdinde büyük önem arz etmiştir. Eğitim alanında cinsler arası yaşanan bu farklılık toplumsal kültürün yanı sıra ülke ekonomisine de zarar vermiştir.

2.2.1. Üçüncü Dünya Ülkelerinde Cinsiyet Eşitsizliğe Yönelik Politikalar

Bireylerin yaşam kalitelerini belirleyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları sağlık, ortalama ömür, kız çocuğu ölümleri, eğitim imkânları, işgücü piyasadır. Bu faktörler özellikle kadınların karşı karşıya kaldığı sorunlar çerçevesinde büyük önem taşımaktadır (Ahmad, 1992, s. 7). Özellikle az gelişmiş Üçüncü Dünya ülkelerinde erkekler, kız çocuklarından üstün tutulduğundan eğitim ve sağlık imkânları, iş hayatı hatta beslenme olanakları bile öncelikli olarak erkeklerindir. UNICEF raporuna göre bu bölgelerde yemeği ilk önce erkek birey yer. Daha sonra geriye kalan yiyecekler kadınlar ve çocuklar arasında paylaşılmaktadır. Yeterli düzeyde beslenemeyen Üçüncü Dünya ülkelerindeki hamile kadınların 2/3'ü bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Kadınların ömrünün erkeklere oranlara daha fazla olduğu bilinmektedir. Fakat Birleşmiş Milletlerin 1994 yılında yayınlamış olduğu rapora göre Üçüncü Dünya ülkelerinde bu durum tam tersi bir seyir izlemiştir. Doğum öncesi cinsiyetin öğrenilmesi veya doğum sonrası boğularak, bebeklere zehirli meyveler yedirilerek kız çocukları öldürülmüştür. Kadınların sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasal haklardan mahrum kalması sonucu Birleşmiş Milletler Kadın Statüsü Komisyonu 1946 yılında kadın haklarını korumak için harekete geçmiştir. İlk olarak bildirgesini cinsiyet ayrımı yapmadan yayınlayan komisyon devamı yıllarda cinsiyet eşitliğini savunduğu

uluslararası sözleşme ve bildirgeler yayınlamıştır (KSGM, 2003, s. 32). Zamanla gelişen ve değişen dünya içerisinde gelişmekte olan ülkeler arasında fark derinleşmiş, ekonomik krizler fazlaşmış ve akabinde kadın yoksulluğu artmıştır. Bunun neticesinde Nairobi'de Üçüncü Dünya kadınların sorunlarına yönelik Birleşmiş Milletler Üçüncü Dünya Kadın Konferansı toplanmıştır. Bu konferansla birlikte kadın yoksullaşması temel iktisadi sorunlardan biri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Nairobi'de ileriye dönük temel stratejiler kabul edilerek kadınlara sosyal, hukuki ve siyasi olmak üzere üç alanda eşit ve aktif katılım hakkı verilmiştir (Taşkın, 2004, s. 17).

1 Ocak 1987 yılında Üçüncü Dünya ülkelerinden biri olan Çin'de Medeni kanunun genel ilkeleri yürürlüğe girerek feminist harekete önemli bir ivme kazandırılmıştır. Yapılan değişikliğe göre kadın-erkek eşitliği yasal güvence altına alınmıştır. İşe alma süreçlerine devletin İşçi Bürosu yetkilendirilmiştir (Bendoson, 1995, s. 71-72). Ayrıca evlilik yoluyla zenginleşme yasaklanarak tek eşli evlilik şartı getirilmiştir. Modernleşen dünya ve yapılan feminist hareketler birçok kadının yaşam koşullarını iyileştirmeye yetse de bazı geleneksel olarak nitelendirilen uygulamalar devam etmiştir. Örneğin Afrika'da kadınlara uygulanan sünnet ve infibülasyon günümüzde uygulanmaya devam etmiştir. Hindistan'da drahoma geleneği devam etmiştir. Drahoma geleneği evlilik sonrası gelin tarafının damada para veya mal götürmesi şeklinde tanımlanmıştır. Eğer evlilik sonrası hemen vaat edilen para veya mal teslim edilmezse gelin yakılmaları yaşanmıştır. Bu yakmalar mutfak kazası olarak gösterilmiştir (Özgüç, 1998, s. 77-78). Gelenek adı altında devamlılığını sürdüren bu barbarca uygulamalar kadın hakları ve yaşam standartları açısından daha kattedilmesi gereken uzun bir yol olduğunu göstermiştir.

2.2. Türkiye'de Kadın İstihdamın Durumu

Küreselleşen dünyada bütün ülkelerin ortak hedefi gelişmişlik düzeylerini arttırarak kaliteli yaşam standartlarına ulaşmayı sağlamak olmuştur. Ülkelerin pozitif gelişimleri için etkin kaynak kullanımı, teknolojik inovasyon, sermaye ve verimlilik artışının gerekliliğinin yanı sıra dünya nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan kadınların rolü de son derece önem teşkil etmiştir. İktisadi hayat içerisinde kadınların

var olması, hane içi rollerinin iyileştirilmesi sadece bireysel olarak bir kazanım değil toplumsal gelişmişliğin bir göstergesini oluşturmuştur. Fakat Türkiye gibi gelişme sürecinde olan ülkelerde kadın işgücünün yok sayılması ekonomik kayıp olarak nitelendirilmiştir (Erol, 2015, s. 6). Kadınlara karşı oluşturulan toplumsal roller cinsiyetçi bakış açısı, eğitimsizlik, yaş ve medeni durum gibi birçok faktör kadınların işgücüne katılımlarını etkilemiştir. Bunlara ek olarak meslek grupları ve sektörlerdeki eşitsizlikler de cinsiyete karşı ayrımcılığa neden olmuştur (Evans ve Kelley, 2008, s. 289).

Cinsiyet kavramı insanların biyolojik ve fiziksel bir şekilde kadın ve erkek olarak ayrılması ile oluşmuştur. Cinsiyet kavramının toplum tarafından kadın ve erkeğe birbirinden farklı roller tanımlaması ise toplumsal cinsiyet kavramını oluşturmuştur (Demir ve Acar, 2005, s. 164).

Birleşmiş Milletler tarafından kadın ve erkek arasında ki toplumsal eşitsizliği ölçmek amacıyla “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi” oluşturulmuştur. Dört temel etken üzerine şekillenen endekste ölçüm hakkına sağlık, siyasi alana katılım, eğitim ve işgücüne katılım oranları bilgi vermiştir

Tablo 13. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine Göre Türkiye'nin Küresel Çapta Değerlendirilmesi (2006-2019)

Yıllar	Raporda Yer Alan Ülke Sayısı	Ekonomik Katılım Ve Fırsat Eşitliği		Eğitime Katılım Durumu		Sağlık Alanında Eşitlik	
		Sıra	Derece	Sıra	Derece	Sıra	Derece
2006	115	106	0,434	92	0,885	85	0,969
2017	144	128	0,471	101	0,965	59	0,977
2018	153	131	0,466	106	0,968	67	0,976
2019	153	136	0,478	113	0,961	64	0,976

Kaynak: (https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) Verileri

Kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 10.04.2024).

Türkiye Ekonomik Forumunun Yayımladığı rapora göre 2019 yılında 153 ülke arasından; ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanında 136.; eğitime katılım alanında 113.; sağlık alanında ise 64. Sırada yer almıştır.

Endeksin sıfıra yaklaşması eşit ücrete, bire yaklaşması ise ücret bazında eşitsizlik olduğunu göstermektedir.

Tablo 14. Türkiye'de 2000-2019 Yılları Arası Cinsiyete Bağlı Kadın-Erkek İstihdam Oranları (15) (%)

	2000	2005	2010	2015	2019
Kadın	26,2	22,3	26,2	30,4	32,2
Erkek	71,7	66,9	66,7	69,8	68,3

Kaynak: (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>), (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 13.04.2024)

Tablo 14'de Türkiye'de cinsiyete bağlı olarak kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. 2000-2019 yıllarını kapsayan tabloya göre kadın istihdam oranları yıllar bazında erkek istihdam oranlarına göre oldukça düşük oranlarda seyretmiştir. Fakat tablo içerisinde en göze çarpan detay yıllar bazında erkek istihdam oranları düşüşe geçmişken kadın istihdam oranları cüzi oranda da olsa artışa geçmiştir. Öyle ki 2000 yılında kadın istihdam oranı %26,2 iken 2019 yılında bu oran %32,2'ye yükselmiştir. Erkek istihdam oranlarına baktığımızda 2000 yılında %71,7 iken 2019 yılında %68,3'e gerilemiştir. Bu durum her ne kadar olumlu bir durum gibi görünüyorsa da oranların azlığı ne yazık ki üzücü bir tablo oluşturmuştur.

Kadınlar sadece sahip oldukları doğurganlık ile tanımlanmış ve son tercih olarak işgücüne dâhil edilmiştir. Yedek emek gücü olarak görülen kadınların istihdam oranlarındaki düşüklüğün en temel nedenini cinsiyet temelli iş bölümü oluşturmuştur (Doğan ve Kaya, 2014, s. 99). İşgücüne dâhil olma olasılıkları iki cins içinde eşit olmasına rağmen kadınların iş bulma olasılıkları erkeklere göre daha düşük oranlarda kalmıştır.

Orta ölçekli ekonomilerde kadınların %55'i tarım işlerinde çalışmaktadır. Düşük ölçekli ekonomilerde ise kadınların %78'i kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Ayrıca olası bir kriz durumunda ise yine en çok kadın istihdamı etkilenmektedir. Öyle ki tüm dünyayı etkisi altına alan covid-19 küresel salgını neticesinde görülen sonuçlar için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yayımladığı küresel ücret raporuna göre 2020

yılında kadınlar ücretlerinin %8,1'ini kaybederken erkekler %5,4'ünü kaybetmiştir. Kayıt içi ücretli çalışanlar arasında oluşan cinsiyete dayalı ücret açığı ise %20 civarındadır (ILO, 2020, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/lang--tr/index.htm> , E.T. 06.04.2024).

Türkiye oranlarına baktığımızda kadınların işgücüne katılım oranları 2019 yılında %47 civarındayken bu oran erkekler için %74 düzeyinde seyretmiştir. Salgının hızlanmasıyla 2020 yılında işgücüne katılım oranı (IKO) kadınlarda 1,4 puan azalarak %32,2'ye gerilerken erkelerde 0.9 puan azalarak %70,2'ye gerilemiştir. (SBB, 2019-2020, <https://www.sbb.gov.tr/istihdam/> , E.T. 06.04.2021)

2020 yılında kadın işsizliği yine en yüksek işsizlik türü olmuştur. ILO Genel Direktörü Gay Ryder'e göre ekonomik hayatta düzenli olarak artış gösteren eşitsizlikler ve dışlanma insanın insana yakışır iş bulmasını ve daha iyi bir gelecek kurmasını engelleyen ciddi bir durum olmuştur (ILO, 2019, <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/> E.T. 06.04.2021).

Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Örgütü (OECD)'ne göre istihdam oranlarında cinsiyet faktörünün etkisi ülkeler arasında değişiklik göstermiştir. Örneğin Norveç, İsveç, Danimarka gibi ülkelerde atıl kapasiteyi erkekler oluştururken Meksika, Türkiye gibi ülkelerde kadınlar oluşturmuştur (TİSK, 2008, s. 37).

Gelişen ve büyüyen dünyada işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği devam etmiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının ülkenin refah seviyesini olumlu yönde etkileyeceği göz ardı edilmiştir. Bu nedenle kadınların istihdamları erkelerin istihdam oranlarına göre düşük kalmıştır. Bu durumun sebepleri olarak kadının eğitim durumu, medeni hali, çocuk sayısı, cinsiyet ayrımcılığı, köyden kente göç durumu gibi çok boyutlu faktörler gösterilmektedir.

Yaş faktörü kadın istihdam oranlarını etkileyen önemli bir değişken olmuştur. Kadınlar toplumsal rolleri nedeniyle yaş aralıklarına göre bazen iktisadi hayatı bırakmış bazen ara verip tekrar iktisadi hayata dâhil olmuştur. Kadınların yaş aralıklarına göre şekillenen istihdam oranları iki tepeli bir eğri (M) oluşturmuştur. Tepenin ilk eğimini oluşturan 20-24 yaş aralığı işgücüne katılımın oransal olarak fazla olduğu bir dönemi ifade etmiştir. 30'lu yaş gruplarında evlenme ve çocuk doğumu ile

düşme eğilimi gösteren eğri 40'lı yaş gruplarında tekrar artışa geçmiştir. Emeklilik dönemlerinin başladığı 50'li yaşlarda bu oran hızla düşmüştür (Özer ve Biçerli, 2003-2004, s. 68). Kadınların yaşadıklarına göre şekillenen istihdam oranları Türkiye'de 30'lu yaşlara kadar artıp sonrasında düşüşe geçtiği için tek tepeli bir eğri şeklini almıştır.

Tablo 15. 2000-2019 Yılları Arası Kadın ve Erkeklerin Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (+15) (%)

	2000		2005		2010		2015		2019	
Yaş	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
15-19	22	40,6	14,1	28,8	13,8	28,8	15,1	31,7	14	31
20-24	27,4	60,6	24,7	58	26,9	55,6	32,1	61,8	31,6	57,5
25-29	29,3	84,4	26,5	81,5	31,2	79,7	36,5	81,2	39	76,4
30-34	27,9	89,7	25,3	86,6	31,2	86,5	37,4	88,1	39,5	84
35-39	28,4	91	27,1	87,9	33,2	86,8	39,4	88,4	40,9	85,8
40-44	27,6	89,7	27,6	86,7	33,1	85,5	39,2	87	41,7	85,6
45-49	25,1	79,8	25,1	75,5	26,9	77,1	33,3	83,1	37,9	81,6
50-54	24,9	66,1	18,9	58,8	22	60,2	25,8	66,7	29,1	69,8
55-59	24,2	56,7	15,9	47,6	18,8	46,3	20,3	52	21,7	55,1
60-64	18,5	46,6	13,1	35,7	14,9	37,3	14,6	39,3	15,3	40,9
65+	11,3	32,1	6,5	21,9	5,9	19,5	5,8	19,3	5,5	19,4

Kaynak: (<https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>) , (<https://data.worldbank.org/>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 15.04.2024).

Tablo 15'de 2000-2019 yılları arası Türkiye'de kadın ve erkeklerin yaş gruplarına göre istihdam oranları verilmiştir. Tablo 15 incelendiğinde yıllar ilerledikçe 15-19 yaş arası grupta yer alan kadın ve erkeklerin istihdam oranlarının düştüğü görülmüştür. Bunun nedeni olarak eğitim düzeyinin artması veya bu yaş aralığı için eğitimin zorunlu hale getirilmesi gösterilebilir. Kadınların 40-44 yaş sonrası istihdam oranlarının düşmeye başlaması kadınların birçoğunun emekliliğe geçmesiyle açıklanabilir. Kadınların istihdam oranları incelendiğinde 25-29 yaş aralığının artışa geçtiği görülmüştür. Bunun sebebi eğitimi tamamlayan genç kadınların istihdama dâhil olmalarıdır. Fakat genel olarak bütün yaş gruplarına baktığımızda erkeklerin

istihdam oranları kadınların istihdam oranlarından fazladır.

Doğurganlık niteliği bakımından işgücü alanında negatif ayrıma uğrayan kadınların erkeklere kıyasla istihdam oranlarında büyük farklılıklar görülmüştür. Bunun en temel nedeni olarak geleneksel toplum düzeninin ataerkil bir yapıya sahip olması gösterilmiştir. Yaşanan eşitsizliğin önüne geçilmek amacıyla bir takım yasa ve uygulamalar geliştirilmiştir. Fakat kadınların işgücü piyasasına dâhil edilmelerini sağlayacak bir politika oluşturulmadığından dolayı kadınların istihdam oranları düşük seviyelerde kalmıştır (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s. 91).

Türkiye'de istihdam edilebilirlik açısından medeni hal faktörü diğer bir önemli unsur olmuştur. Toplumsal cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle evli kadınlar bekâr kadınlara oranla daha zor iş bulabilmiştir. Bu duruma neden olarak kadınların ev içi sorumlulukları, eş ve çocuk bakımları gösterilmiştir. Toplum içerisinde erkeklere evin ekonomik bakımı görevi olarak atfedildiğinden dolayı erkeklerin istihdam oranları bekâr ve evli kadınlara oranla daha fazladır.

Tablo 16. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Medeni Hallerine Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

	Kadın İstihdam Oranları			
	2000	2005	2010	2018
Evli	24.4	20	24.2	30
Bekar	30.6	26.7	28.3	33.5
	Erkek İstihdam Oranları			
	2000	2005	2010	2018
Evli	77.7	71.7	70.7	66.5
Bekar	51.4	45.9	47	60

Kaynak: (<https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.
(E.T. 15.04.2024).

Tablo 16'da açıkça görüldüğü üzere istihdam oranlarını etkileyen önemli faktörlerden birini kişinin medeni hali oluşturmuştur. Evli kadınların 2018 yılında istihdam oranları %30 evli erkeklerin istihdam oranları aynı yıl içerisinde %66,5'tir. Bekâr kadınların 2018 yılında istihdam oranları %33,5, bekâr erkeklerin istihdam oranı %60'tır. Evli kadınların istihdam oranlarının bekâr kadınların istihdam oranlarına

göre daha düşük olduğu görülmüştür. Erkeklerde ise tam tersi bir durum söz konudur. Evli erkeklerin istihdam oranları bekâr erkeklerin istihdam oranlarına göre daha yüksektir. Kadınların evlilik halleri istihdam oranlarını olumsuz etkilemiştir. Fakat her iki durumda da erkek istihdam oranının kadın istihdam oranından yüksek olduğu görülmüştür. Kadınların evli olmaları, çocuk sahibi olmaları, işgücü alanına dâhil olmalarını etkilemiştir. Bu nedenle kadınlar iş sahibi olabilmek amacıyla evliliklerini ertelemiş ya da iş gücüne dâhil olmayı ertelemiştir.

Türkiye'de istihdam edilebilirliği etkileyen en önemli faktörün eğitim olduğu kabul edilmiştir. Eğitim yoksulluğun azaltılmasında istihdam niteliği açısından önemli bir araç olmuştur. Günümüzde teknolojik inovasyonların hızlanması, vasıflı işgücü ihtiyacını arttırmış ve eğitimin önemi gün yüzüne çıkmıştır (Önder, 2013, s. 49).

Eğitim işgücüne dâhil olmanın yanı sıra işgücü ücretleri bakımından da önem teşkil etmiştir. Kadınlar eğitimsiz olmalarından dolayı erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılmıştır. Bu nedenle kadınlar için ev içi işlerde çalışmanın fırsat maliyeti daha cazip görünmüş ve kadınlar ev içi işlere, çocuk bakımına yönelmiştir. G.Becker ve J.Micker'e göre bireyler edinecekleri eğitimin sonucunda kazanacakları kişisel getirileri ve aldıkları eğitimin maliyetini alternatif eğitim çeşitleri bakımından ele alarak tercihte bulunmalıdır (Becker, 1993, s. 392). Kadınlar açısından eğitim tarım dışı çalışma imkânlarının gelişerek statülü iş alanlarında yüksek ücretlerle çalışabilmeyi ifade etmiştir. Gelenek, görenek, töre gibi olguların hâkim olduğu Türkiye'nin doğusunda günümüzde bile kız çocuğu okumaz düşüncesiyle okula gönderilmeyen kız çocukları vardır. Bu duruma karşılık olarak UNICEF'in öncüsü olduğu “haydi kızlar okula” projesi olumlu etkiler yaratmıştır (Arabacı, 2008, s. 55).

Tablo 17. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Eğitime Göre İstihdam Oranları (+15) (%)

Yıl	Okur-yazar Olmayanlar		Lise altı eğitimliler		Lise ve dengi Eğitimliler		Yükseköğrenim	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	24,7	53,6	23,6	58	23,5	61,2	63,8	78,3
2005	15,3	37,7	19,4	69	20,6	59,2	59,4	76,9
2010	15,9	31,8	23,5	67,2	22,8	59,5	59,7	77,5
2015	15,6	17,6	17	61,9	33,4	69,5	59,9	79,6
2019	10,4	22,6	16,8	47,9	28,4	69,3	54,5	76,6

Kaynak: (<https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 20.04.2024).

Tablo 17'ye göre 2000-2019 yılları arası eğitim seviyesi ile istihdam oranları arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Kadınlar eğitim seviyeleri yükseldikçe iş fırsatlarını daha kolay elde edebilir hale gelmişlerdir. Tabloya göre lise altı eğitimlerin kadınlar ve erkekler için 2010 yılından sonra bir azalışa, lise ve yükseköğrenimler için artışa geçmiştir. 2010 yılında lise altı eğitimi olan kadınlar için istihdam oranı % 23,5 erkekler için % 67,2'dir. Bu oran 2019 yılında kadınlar için %16,8 erkekler için %47,9'dur. Lise ve dengi eğitim mezunlarının istihdam oranlarına baktığımızda kadınlar için 2010 yılında %22,8 iken 2019 yılında %28,4'dür. Erkekler için 2010 yılında %59,5 iken 2019 yılında %69,3 olarak görülmüştür. Bu durumdan eğitime gereken önem verilmeye başlanmıştır yorumu çıkarılabilir. Okur-yazar olan kadınlar okur-yazar olmayan kadınlara nazaran daha fazla işgücüne dâhil olmuşlardır. Dolayısıyla eğitim düzeyi artan kadınların iş gücüne katılım oranları da artmıştır (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s. 99).

Kadın istihdam oranlarını artıran en önemli unsur eğitimidir. Bu durumun farkında olan Türkiye Cumhuriyeti ilanından itibaren eğitime ve kadın eğitimine önem vermiştir. İlk olarak 3 Mart 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat kanunu ile kız-erkek çocuklarına eşit eğitim hakkı sağlanmıştır (Aydın, 2015, s. 95). Daha sonra muhalifler tarafından çok karşı çıkılmasına rağmen Mustafa Kemal Atatürk 1926 Medeni Kanunu ile kadınlara askeriye haricinde bir okul bitirip meslek edinebilme hakkı tanımıştır. Askerlik mesleği tehlikeli ve güç gerektiren erkek işi olarak nitelendirilmiştir (Koçer, 1972, s. 109).

Cumhuriyet döneminde kadın eğitime verilen önemin yanı sıra Türk Eğitim İnkılabının en karakteristik değişimlerinden biri gerçekleştirilmiştir. Karma eğitim sistemine geçilerek eğitimde cinsiyet ayrımı kaldırılmıştır (Erdem, 2011, s. 177). 1940'lı yıllara gelindiğinde köy kadınlarının eğitimi köy enstitülerinde verilmiştir. Buralarda toplumsal cinsiyet rolleri etkisinde ev işlerinin uzantısı niteliğinde eğitimler verilmiştir. Fakat köylerde ilkokulu bitiren çok az kız olduğundan ve ataerkil baskılarla köylü babaların kızlarını okula göndermek istemediklerinden dolayı enstitülere öğrenci bulmakta sıkıntı yaşanmıştır (Tuna, 2009, s. 22).

Cumhuriyet sonrası dönemde her ne kadar ilköğretim zorunlu olsa da kız çocuklarının ilköğretim devamı eğitimleri toplumsal tabulara takılarak ilerleyememiştir. Eğitim sosyoekonomik gelişimde önemli bir etken olarak görülmüştür. Ayrıca eğitime yapılan yatırımlardan fiziksel sermayeye yapılan yatırımlara göre daha kısa sürede dönüş sağlanır. Bu durum 1960'lı yıllardan sonra eğitim politikalarının kalkınma planlarına dâhil edilmesine neden olmuştur. Fakat sadece kadınları kapsayan eğitim politikalarına yer verilmemiştir. Bu durum ise özellikle kırsal alanlarda daha belirgin bir şekilde görülen eğitim eşitsizliğine yol açmıştır (Karaman, 1994, s. 409). Ancak unutulmamalıdır ki eğitimin bilgi yayma ve üretim işlevinin yanı sıra iktisadi amacı da bulunmaktadır. Şöyle ki eğitim seviyesinde yaşanacak pozitif artış işgücü verimliliğini yükselterek maliyetleri düşürecek ve ülkeler arası rekabet edebilirliği arttıracaktır. Bu sayede ülkenin dışa açılması kolaylaşacaktır. Feminist iktisatçılara göre kadınlar ve erkekler arasında yaşanan eşitsizliği ortadan kaldıracak temel etken eğitimidir (Öztürk, 2005, s. 41).

Yapılan araştırmalara göre eğitim doğurganlığı etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların bakmakla sorumlu olduğu çocukların sayısının az olması kadınların işgücüne daha fazla dâhil olabilmelerine olanak sağlamaktadır. Bu nedenle eğitim seviyesi arttıkça kadınlar daha az doğum yapmaktadır.

İşgücünün sektörel dağılımı ülkelerin gelişmişlik ve refah düzeyi hakkında ipuçları vermektedir. Türkiye'nin tarihsel kronolojisi içerisinde kadınların en faal oldukları sektör tarım sektörü olmuştur. Özellikle kırsal alanlarda kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe istihdam edilmiştir. Öyle ki günümüzde dahi küçük ölçekli üreticilik ya da geçimlik aile içi tarımsal üretim yapısı kadın istihdamında

önemini korumuştur. Fakat Türkiye'de Neo-liberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla ve tarımda makineleşmenin gerçekleşmesiyle birlikte tarım sektörü yerine sermaye yoğunluğu artışa geçmiştir. Bu durum öncelikle tarımsal üretimin her aşamasında çalışan kadın işgücünü olumsuz etkilemiştir (Şimşek, 2008, s. 63).

Tablo 18. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Tarım Sektörü İstihdamı (+15) (%)

	2000	2005	2010	2015	2019
Kadın	47,22	44,3	39,2	31,4	25,05
Erkek	19,64	17,99	17,39	15,9	14,85

Kaynak: (<https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>) ,
(<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>) verileri kullanılarak yazar tarafından
hazırlanmıştır (E.T. 20.04.2024).

Tablo 18'de 2000-2019 yılları arası tarım sektörü istihdam oranları verilmiştir. Tabloya göre 2019 yılına kadar hem kadın hem erkek istihdamında oransal bir azalış olmuştur. Bu durum tarımın ekonomideki payının küçülmesine bağlanmıştır. 2000 yılında kadın istihdam oranı %47,22 gibi büyük bir oran gösterirken erkek istihdam oranı aynı yıl için %19,64'dür. 2019 yılında tarımda makineleşmenin artmasıyla ve daha teknik bilgiler gerektirmesi nedeniyle kadın istihdam oranı bir miktar azalarak %25,05'e gerilemiştir. Erkek istihdam oranı da azalış göstererek %14,85 olmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
FEMİNİST İKTİSAT BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KADIN
İSTİHDAMININ BÜYÜME ÜZERİNE ETKİSİ

3.1. Verilerle İstihdam Analizleri

Tablo 19. Türkiye'de Kadın ve Erkek Nüfusu (15+ Bin)

KADIN			ERKEK	
2018	40 863 902	49,8	41 139 980	50,2
2019	41 433 861	49,8	41 721 136	50,2
2020	41 698 377	49,9	41 915 985	50,1
2021	42 252 172	49,9	42 428 101	50,1
2022	42 575 441	49,9	42 704 112	50,1

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Ülkemizde 2018 yılında kadın nüfusu 40 milyon 863 bin 902 kişi iken 2022 yılında 1 milyon 711 bin 539 kişi artarak 42 milyon 575 bin 441 kişiye ulaşmıştır. 2018 yılında kadın ve erkek nüfusu arasındaki fark 276 bin 78 kişi iken bu sayı 2022 yılında 128 bin 671 kişiye düşerek kadın ve erkek nüfusu arasındaki fark azalmıştır.

2018 yılında nüfusun %50,2'sini erkekler oluştururken kadınlarda bu oran %49,8 olarak hesaplanmıştır. 2022 yılında ise nüfusun %50,1'ini erkekler, %49,9'unu ise kadınlar oluşturmuştur.

Tablo 20. Türkiye'de Erkek Nüfusunun İşgücü Durumu (15+ Bin)

YIL	İŞ GÜCÜ	İŞ GÜCÜNE KATILMA ORANI
2015	20 453	71,6
2016	20 899	72,0
2017	21 484	72,5
2018	21 801	72,7
2019	21 863	72,0
2020	21 105	68,2
2021	22 156	70,3

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 21. Türkiye'de Kadın Nüfusunun İşgücü Durumu (15+ Bin)

YIL	İŞ GÜCÜ	İŞ GÜCÜNE KATILMA ORANI
2015	9225	31,5
2016	9637	32,5
2017	10 159	33,6
2018	10 473	34,2
2019	10 686	34,4
2020	9768	30,9
2021	10 560	32,8

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 20 ve 21'de görüldüğü gibi hem kadın hem de erkek işgücü oranı 2020 yılı haricinde bir önceki yıla oranla artış göstermiştir. 2020 yılında dünya genelinde yaşanan pandeminin etkisiyle işgücü zayıflamış, istihdam olanakları azalmıştır. 2015 yılında %31,5 olan işgücüne katılma oranı, 2021 yılında % 32,8'e yükselmiştir.

Kadın ve erkek işgücü oranları incelendiğinde erkek işgücü oranı kadın işgücü oranının iki katından daha fazla olduğu görülmektedir. 2021 yılı baz alındığında işgücüne dahil olmuş erkek sayısı kadın sayısından 11 bin 596 kişi daha fazladır. Bu

verilerden hareketle ülkemizde her ne kadar gerekli politikalar uygulanmaya çalışılsa da kadın işgücüne katılım oranının yeterli seviyede olmadığı görülmektedir.

Tablo 22. 2023 Yılı Birinci ve İkinci Çeyrek İşgücü İstatistikleri

	BİRİNCİ ÇEYREK (OCAK - MART)	İKİNCİ ÇEYREK (NİSAN - HAZİRAN)
İşsizlik oranı	%9,9	%9,7
İşgücüne katılım oranı	%53,7	%53,4
İstihdam oranı	%48,4	%48,2
Genç işsizlik oranı	%19,9	%18,4
Atıl işgücü oranı	%22,4	%23,5

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

TÜİK tarafından yapılan Ocak - Mart ve Nisan - Haziran aylarını kapsayan birinci ve ikinci çeyrek sonuçlarına göre işsizlik oranı ilk çeyreğe oranla ikinci çeyrekte düşüş sağlayarak azda olsa iyileşme göstermiştir.

İşgücüne katılım oranı %53,7'den %53,4' gerilemiştir. Aynı şekilde istihdam oranı ise %48,4'ten %48,2'ye gerileme göstermiştir. Genç işsizlik oranında ikinci çeyrekte ilk çeyreğe oranla %1,5 düşüş gerçekleşmiştir. Atıl işi gücü oranı ilk çeyreğe göre 1,1 oranında artmıştır.

Toplumların şekillenmesinde kadınlar oldukça önemli bir role sahiptir. Eğitim düzeyinde meydana gelen artış, işgücüne katılım oranını da artırırken işsizlik oranı ise ters orantılı şekilde azalış eğilimine geçmektedir. Dolayısıyla bir bireyin verimliliğinin eğitim düzeyiyle doğru orantılı olduğu söylenebilir. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılımlarında artış gözlemlenmektedir.

Türkiye'de kadınların yeteri kadar istihdam edilememeleri dolayısıyla da ekonomik bağımsızlıklarını kazanamamalarının temel nedeni eğitimlerindeki yetersizliktir. Bunun sebepleri arasında, kırsal kesimde doğup büyüyen kız çocuklarına ücretsiz aile işçisi gözüyle bakılması, evine ve ailesine yardım etmesi amacıyla eğitim

hayatından uzak kalmasını ve ataerkil düzen nedeniyle özellikle doğu illerinde kız çocuklarının okula gitmesinin desteklenmemesidir. Ayrıca toplumsal bakış açısı nedeniyle düşük eğitim seviyesinde olan kadınlar erken yaşta evlendirilmeye ve çocuk bakmaya zorlanmaktadır. Bunun önüne geçmek ve cinsiyet farklılıklarını en aza indirmek ya da tamamen ortadan kalkmasına yardımcı olmak için özellikle geri kalmış bölgelerde kız çocuklarının eğitime öncelik verecek projeler hayata geçirilmeli, çeşitli burslar verilerek teşvikler yapılmalı böylece eğitimin artırılması sağlanmalıdır.

Eğitim arttıkça istihdam edilebilirlik artacağı için bu faktör ekonomide olumlu sonuçlar doğuracaktır. Eğitim düzeyinin artması sadece iş gücü piyasası için değil uzun vadede ülke ekonomisi açısından da oldukça önemlidir. Kadınlara sağlanan eğitim fırsatlarıyla yoksulluk azaltılarak verimlilik artırılabilir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınların, daha üst pozisyonlarda ve daha yüksek ücretlerle istihdam edildikleri bilinmektedir.

Tablo 23. Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılma Durumu

Yıllar	İşgücü				
	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2020	546	3 995	924	831	3 449
2021	543	4 191	1 122	865	3 839
2022	597	4 416	1 378	985	4 096

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 24. Kadınların Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı

Yıllar	İşgücüne katılım oranı				
	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2020	12,4	24,1	29,9	37,1	65,4
2021	12,8	25,3	32,5	38,5	67,6
2022	13,9	27,1	36,1	43,0	68,8

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Eğitim, kadınların işgücüne katılımlarını belirleme noktasında önemli faktörlerden biridir. Kadınların eğitim düzeylerine göre iş gücüne katılım oranları incelendiğinde; eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranının da arttığı görülmüştür.

Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı 2020 yılında %12,4, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %24,1, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37,1 ve yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı ise %65,4 olarak belirlenmiştir.

2022 yılı incelendiğinde ise; okuryazar olmayan kadınların oranı %13,9, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %27,1, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %36,1, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %43,0 ve yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı ise %68,8 olarak belirlenmiştir.

Tablo 25. Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Durumu

Yıllar	İstihdam				
	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2020	515	3 535	738	637	2 874
2021	514	3 722	899	677	3 193
2022	575	3 975	1 115	797	3 472

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Eğitim durumlarına göre kadınların işgücü ve istihdam göstergeleri incelendiğinde eğitim seviyesinin yükselmesi ile istihdam edilen kişi sayısı artmıştır. En düşük payı okur yazar olmayan kadınların oluşturduğu bölüm alırken, en yüksek payı yükseköğretim mezunu kadınlar almaktadır.

Tablo 26. Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşsizlik Durumu

	İşsiz				
Yıllar	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek öğretim
2020	31	460	186	194	575
2021	29	469	223	188	645
2022	23	441	263	188	624

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 27. Türkiye'de İşsizlik Oranları

YILLAR	KADIN	ERKEK
2020	14,8	12,4
2021	14,7	10,7
2022	13,4	8,9

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

2020 yılında kadınlarda işsizlik oranı 14,8 iken, 2022 yılında 1,4 puanlık azalış ile %13,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde 2022 yılında %13,4 olarak kaydedilen işsizlik oranı, 2022 yılında ise %8,9 ile son yıllar içerisindeki en düşük seviyeye gerilemiştir.

Tablo 27'de görüldüğü gibi erkeklerin işsizlik oranları, kadınların işsizlik oranlarından düşük seyretmektedir. Bu durum kadınlara işgücü piyasasında yeterli istihdamın sağlanamadığı şeklinde yorumlanabilir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılmasının yanı sıra kadın istihdam oranlarının da bunu destekleyici nitelikte artırılması önem arz etmektedir.

Tablo 28. Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşsizlik Oranları

Yıllar	İşsizlik oranı				
	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2020	5,7	11,5	20,1	23,3	16,7
2021	5,3	11,2	19,9	21,8	16,8
2022	3,8	10	19,1	19,1	15,2

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 28'de kadınların eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarına bakıldığında yıllar içinde işsizlik oranlarında azalma meydana geldiği görülmektedir. En yüksek işsizlik oranı; mesleki veya teknik lise mezunlarındadır. Meslek liselerinden mezun olmak kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırsa da ülkemizde bu liselerden mezun kadınların istihdamına sınırlı katkı sağladığı söylenebilmektedir.

Tablo 29. Yıllara Göre İstihdam Oranları (+15 Yaş)

YILLAR	TOPLAM	KADIN	ERKEK
2018	47,4	29,4	65,7
2019	45,7	28,7	63,1
2020	42,8	26,3	59,8
2021	45,2	28,0	62,8
2022	47,5	30,4	65,0

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Tablo 29'da görüldüğü üzere, 2018 yılında Türkiye' de 15 yaş ve üzeri yaşta istihdam edilen kişilerin oranı toplam %47,4 iken kadınların istihdam oranı %29,4 ile erkeklerin yarısından daha az olarak kaydedilmiştir. Devam eden 2019 ve 2020 yıllarında toplam istihdam oranında düşüş yaşanırken, 2021 yılında %45,2 ile bir önceki yıla oranla artış gözlemlenmiş olup 2022 yılında da %47,5 ile bir miktar daha artış yaşanmıştır.

Aynı şekilde kadın ve erkek istihdam oranları incelendiğinde 2019 ve 2020 yıllarında pandemiden kaynaklı bir azalış gözlemlenmiş ancak ilerleyen yıllarda artış kaydedilmiştir. Kadın ve erkek istihdam oranları birbirleri ile kıyaslandığında ise erkeklerin istihdam oranlarının daima kadınların istihdam oranlarının 2 katından fazla olduğu gözlemlenmiştir.

2022 yılına gelindiğinde istihdam edilen kişi sayısı bir önceki yıla göre 1 milyon 955 bin kişi artarak 30 milyon 752 bin kişiye ulaşmıştır. İstihdam edilen kadın sayısı 9 milyon 935 bin kişi ile neredeyse 10 milyon sınırına ulaşmaktadır. İstihdam oranı erkeklerde %65,0 iken kadınlarda %30,4 ile tüm zamanların en yüksek oranında gerçekleşmiştir.

Tablo 30. Kadınların Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Oranı

	İstihdam oranı				
Yıllar	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek öğretim
2020	11,7	21,3	23,9	28,5	54,5
2021	12,1	22,5	26,0	30,1	56,2
2022	13,4	24,4	29,2	34,8	58,3

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafınca oluşturulmuştur.

Tabloda da görüldüğü gibi eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranı da artmaktadır. 2022 yılına bakıldığında okur yazar olmayanların oranı 13,4 iken yükseköğretim mezunlarının oranı 58,3'tür. Okuryazar olmayanlar ve lise mezunlarına kıyasla yüksek olan yükseköğretim mezunu kadınların oranı yükseköğretim mezunu erkeklere oranla düşüktür. Bunun nedeni ülkemizde yükseköğretim mezunlarına özellikle de kadınlara yeterli iş imkanının sağlanmamasıdır. Bu sorunun çözülmesi ülke ekonomisine de olumlu etki sağlayacaktır.

Ayrıca okuma yazma bilmeyen kadınların eğitimleri için okuma yazma sonrasında ise finansal okuryazarlık gibi kursların açılarak kadınların ekonomiye kazandırılması gerekmektedir. Böylece kadınlar hem ekonomiye katkı sağlayacak hem de sosyal hayata katılmaları kolaylaşacaktır.

Tablo 31. Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri

Yıllar	İş gücüne dahil olmayanlar	İş bulma ümidi olmayanlar	İşbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar	İş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
2021	21 612	831	1042	46	9 917	2 620	1 285	3 470	2 401
2022	21 200	878	878	49	9 982	2 622	1 281	3 389	2 169

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerine bakıldığında en yüksek payı ev işleriyle meşgul olan kadınlar almaktadır. Kadının görevinin ev işi yapmak olduğu düşüncesi kadınlar işgücüne dahil olamamasının en temel sebeplerindendir. Bunun önüne geçilmesi için çeşitli düzenlemeler ve teşviklerle kadınların işgücüne dahil olmaları sağlanmalıdır.

Tablo 32. Kadınların Eğitimlerini Yarım Bırakma Nedenleri

Ekonomik nedenler	36,4
Ailenin izin vermemesi	28,8
Eğitimde başarısızlık	10,7
Evlenme/ nişanlanma	7,1
Okul/ öğretmen yetersizliği	5,8
Sağlık durumu/engeli	3,5
Aile fertlerinden birinin bakımı	2,9
Diğer	2,7
Hamile kalma/ çocuk doğurma	2,1

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımca oluşturulmuştur.

Kadınların eğitimlerini yarım bırakmalarının arkasında birçok faktör yer almaktadır. Bunlar incelendiğinde: ilk sırayı ekonomik nedenler almaktadır. Geri kalmış bölgelerdeki kız çocukları ailelerinin ekonomik durumları iyi olmadığı takdirde eğitimlerini yarıda bırakmak zorunda kalmaktadır.

Bir diğer önemli faktör ise yine özellikle geri kalmış bölgeler başta olmak üzere kız çocuklarının okumasının engellenmesidir. Bu düşünce yapısına sahip aileler kız çocuklarının okumasını istememekte ya da ekonomik durumu iki çocuktan sadece birini okutmaya yettiği noktada erkek çocuklarının okumaya devam etmesini desteklemekte kız çocuklarını ise okuldan almaktadırlar.

Veriler incelendiğinde evlilik ya da nişan dolayısıyla eğitimlerini yarım bırakan kadınların oranı %7,1'dir. Evlilik hayatına atılan kadınlarımız eşlerinin isteği üzerine ya da hem ev işlerini hem de eğitim hayatını bir arada yürütememesi nedeniyle eğitimlerini yarım bırakmaktadırlar.

Tablo 33. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (2018-2022)

	2018	2019	2020	2021	2022
Kadın	29,4	28,7	26,3	28,0	30,4
Hiç evlenmedi	33,5	33,3	29,6	31,9	34,8
Evli	30,7	29,8	27,6	29,3	31,7
Boşandı	43,4	41,4	37,0	39,4	43,8
Eşi öldü	8,1	7,2	6,5	6,7	7,2

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafınca oluşturulmuştur.

Medeni duruma göre kadınların istihdam oranlarına bakıldığında en yüksek istihdam oranı eşlerinden boşanmış olan kadınlara aittir. Evlilik döneminde çalışmayan kadınlar, boşandıktan sonra kendi ayakları üzerinde durup para kazanabilmek için iş hayatına dahil olmaktadır.

Evli kadınlar çalışabilmek için hem ev işleri hem de çocuk bakımını üstlenecek birilerini bulmaları gerekmektedir. Ancak bu kişiler iki tarafın anne veya babalarından biri değilse bu sorumlulukları üstlenecek kişiler bu işleri para karşılığında yapacaklardır bu durumda da kadının kendine ait bir geliri olmadığından bunu karşılayamayacak dolayısıyla çalışamayacaktır. Çalışmak istese dahi eğitim seviyeleri yüksek olmayan kadınlar çalıştığı işlerden de düşük ücret almaktadır. Ücret düşüklüğünün yanı sıra çalışacakları işlerde iyi koşullarında olmaması nedeniyle eşleri tarafından da bu işlerde çalışması istenmeyen kadınlar çok mecbur kalmadığı takdirde işgücüne katılmayacaklardır. Bu noktada evli kadınlarında istihdamda yer alması için özellikle çocukları olan kadınlar için ücretsiz ya da cüzi ücretlerde güvenilir kreşler açılmalı ve kadınlarında erkeklerle eşit şartlarda hayatlarına devam etmelerinin önü açılmalıdır.

2021 yılında aile yapısı üzerine yapılan araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi ev işlerinin büyük çoğunluğu kadınların üzerindedir. Araştırmaya göre kadınlar %94,4 ile en fazla çocuk bakımı, %85,6 ile bulaşık ya da çamaşır yıkama ve %85,4 ile yemek yapma ve evin günlük toplanması / temizlenmesi işlerini üstlenmiştir. Erkekler

ise %74,1 ile en fazla aylık faturaların ödenmesi, %65,2 ile küçük bakım onarım tamir gibi işleri ve %49,3 ile günlük/haftalık gıda alışverişlerini yapmışlardır. Hane halkı ferdi olmayan kişilerin yaptığı işlere baktığımızda ilk sırada %54,3 ile evin badana boyası, ikinci sırada %25,2 ile küçük bakım onarım tamir işleri ve üçüncü sırada ise %8,8 ile evin haftalık / aylık temizliği yer almaktadır. Grafik detaylı incelendiğinde erkeklerin sofranın kurulup kaldırılması ya da akşamları çay servisi yapılması gibi işlerde bile çok düşük oranda yer aldığı görülmektedir. Aynı şekilde her iki ebeveyninde eşit ve ortak bir şekilde ilgilenmesi gereken çocuklarının bakımını, erkeklerin sadece %2,3 oranında üstlendiği görülmektedir. Ülkemizde maalesef ev içinde iş bölümü yapılmadığı ve tüm sorumluluğun kadınların üzerine yüklendiği verilerle de kesinleşmiştir.

Tablo 34. Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı (2018-2022)

	2018	2019	2020	2021	2022
Kadın	14,8	16,2	18,2	19,7	18,5
Erkek	85,2	83,8	81,8	80,3	81,5

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafınca oluşturulmuştur.

Tablo 34'de iş hayatında yönetici pozisyonundaki kadın ve erkeklerin oranları verilmiştir. Her ne kadar yıllar içinde kadınların oranı artarken, erkeklerin yönetici pozisyonundaki oranları azalmış gibi görülse de erkek yöneticilerin oranı toplumun cinsiyet ayrımcılığını ortaya koyacak kadar bariz oranda yüksektir. Genel olarak kadın işi erkek işi şeklinde kalıplaşmış bir algı söz konusudur. İşe alımlarda ya da yükselme söz konusu olduğunda ise bu kalıpların dışına çıkılmamaktadır. Dolayısıyla kadınların meslek seçimleri sınırlandırılmış, daha az beceri gerektiren, vasıfsız ya da az vasıflı işlerde kadınların istihdam etmesi uygun görülmektedir.

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından 2012'den itibaren düzenli olarak hazırlanan 'Yönetim Kurulunda Kadın Türkiye Raporu'na göre Borsa İstanbul'a kayıtlı yönetim kurullarında %16,7 olan kadın oranı %17,5'e yükselmiştir.

Bu oran düşük olsa da iyileşme kaydedildiği için kadınlara yönelik umut vaat edici bir gelişmedir. Orta ve üst yönetim kurullarında kadın gücü günden güne artmaktadır.

Borsa İstanbul şirketleri arasında 158 şirket bulunmaktadır. BIST-100 içinde ise 21 şirketin tamamı erkeklerden oluşan kurullar tarafından yönetilmektedir. Tüm BIST şirketlerinin sadece 41'inin yönetim kurulu başkanı kadın ve sadece 25 şirketin yönetim kurullarında yer alan CEO'su kadındır. Hem bu sayının hem de kadınların yönetim kurullarındaki payının artması ekonomik büyüme ve kurumların performansları açısından oldukça önemlidir. Kadın yönetici sayısının artması cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönetim alanındaki güçlenmeye imkân sağlayacaktır.

Tablo 35. Büyükelçi Oranlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2018-2022)

	2018	2019	2020	2021	2022
Kadın	22,1	23,6	25,0	26,5	27,2
Erkek	77,9	76,4	75,0	73,5	72,8

Kaynak: TÜİK verilerinden hareketle tarafımdan oluşturulmuştur.

2018 yılında kadınlarda %22,1 olan büyükelçi oranı her yıl artarak 2022 yılında %27,2 olarak hesaplanmıştır. Kadın büyükelçi oranlarına 1982'den günümüze kadar bakıldığında en yüksek oran 2022 yılında kaydedilmiştir. 2018 yılında %77,9 olan erkek büyükelçi oranı ise yıldan yıla azalmış ve 2022 yılında %72,8 olarak hesaplanmıştır.

Sektörel bazda istihdam oranları incelendiğinde, ilk sırada hizmet sektörünün yer aldığı görülmektedir. Hizmet sektöründe iş alanlarının bazılarının ev işlerine benzemesinden ve toplumsal bakış açısının ev işleri eşittir kadın algısı dolayısıyla bu sektörde daha çok kadınlar istihdam edilmektedir.

Önceden ilk sırada yer alan tarım sektörü ise küreselleşme ve kırdan kente göç ile birlikte yerini hizmet ve sanayi sektörüne bırakarak düşüşe geçmiştir. Yine de kırsal kesimlerde kadınların yoğun olarak tarım sektörü ile istihdam edildiği bilinmektedir.

Bu yüzden sektörler arasında hala belirleyici bir noktada yer almaktadır. Genellikle erkek yoğunlukta istihdam sağlayan inşaat sektörü ise kadın istihdamı bazında en düşük payı almaktadır.

2021 yılı ile kıyaslandığında sanayi sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,5 hizmet sektörünün payı 1,8 puan artarken, tarım sektörünün payı ise 2,1 puan azalmış, inşaat sektörünün payı bir önceki yıl ile aynı kalmıştır.

En yüksek kadın istihdam oranı %36,8 ile Trabzon, Ordu, Giresun, Artvin ve Gümüşhane illerini kapsayan TR90 bölgesinde gerçekleşmiştir. Kadın istihdamının en düşük olduğu bölge %14,5 ile Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt illerini kapsayan TRC3 bölgesinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde de en düşük istihdam oranı %46,7 ile TRC3 bölgesinde kaydedilmiştir.

Kadın istihdam oranları erkeklerle karşılaştırıldığında erkekler %70,0 ile Tekirdağ, Kırklareli ve Edirne illerini kapsayan TR21 bölgesinde gerçekleşmiştir. Görüldüğü gibi kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarının yarısından daha az şekilde gerçekleşmiştir.

Batı Karadeniz ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde ücretsiz aile işçiliğinden dolayı kadın istihdam oranı yüksektir. Ancak Güneydoğu Anadolu Bölgesine bakıldığında bu oran düşük seyretmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları gün geçtikçe ilerleme kaydetse de henüz istenen düzeyde değildir.

3.2. Yapılan Çalışmalarla İstihdam Analizleri

Sanayide kadın eli projesi Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği kadın girişimciler kurulu tarafından pilot il Kütahya seçilerek 2021 yılında başlatılmıştır. Ocak 2023 itibarıyla toplam 16 ilimizde aktif olarak devam etmektedir. Bu iller; Bursa, Uşak, Tekirdağ, İzmir, Kocaeli, Yalova, Sakarya, Düzce, Bolu, Çorum, Konya, Kayseri, Niğde, Aksaray, Diyarbakır ve Hatay'dır. Projedeki asıl amaç; sanayi sektöründe kadın istihdamını arttırmak ve istihdama katılamamış kadınları işgücüne dahil etmektir. Projeye; üniversite ve teknik meslek liselerinde eğitimlerine devam eden kızlar, bölgelerde nitelikli ve eğitilmiş ancak işsiz kalan kadınlar ile emekli olmuş mühendis kadınlar katılabilirlerdir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Limak Holding işbirliğinde gerçekleştirilen proje iki fazdan oluşmaktadır. Birinci faz 2016 ile 2021 yılları arasında gerçekleştirilmiştir.

Projenin amacı mühendis olmayı hedefleyen kız öğrencilerin desteklenip mesleklerinin örnekleri haline gelebilmelerini sağlamaktır. Proje bu kapsamda mühendislik fakültelerinde okuyan kız öğrencilere burs, staj, mentor hizmeti, İngilizce eğitim ve sosyal sorumluluk projelerinde aktif rol alarak istihdam edilme imkanı sağlamıştır.

Tüm bu faaliyetlerle toplamda 54.000 öğrenci, öğretmen ve veliye ulaşılmıştır. Ayrıca projenin internet sitesi üzerinden “ Mühendise Sor ” uygulaması ile gönüllü kadın mühendisler, öğrencilerin sorularını yanıtlamaya devam etmektedir. Youtube kanalları üzerinden ise her ay belirli konu başlıkları ile o konuda yetkin kişilerin konuşmalarının yer aldığı “ TMK Talks ” adlı programlarını yayınlanmaya devam etmektedirler.

Projenin ikinci fazına ise 1 Ocak 2022 tarihinde başlanmış olup, 30 Haziran 2024 tarihinde tamamlanması ön görülmektedir. Projenin ikinci fazında mühendislik mesleği desteklenmeye, mühendislik öğrencileri güçlendirilmeye devam edilecektir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından ilk aşamada 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde kadınların güçlenmesine yönelik hazırlanan bir plandır.

Kadının güçlenmesi;

- Kadınların kendi değerinin farkında olması
- Seçeneklere sahip olma ve bunlar arasında tercih yapma hakkı
- Fırsatlara ve kaynaklara eşit erişim hakkı
- Ev içinde ve ev dışında kendi hayatlarını kontrol edebilme gücüne sahip olma hakkı
- Ulusal ve uluslararası seviyede daha adaletli bir toplumsal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerileri gibi unsurlardan oluşmaktadır.

Eylem planı; eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya olmak üzere beş temel politika eksenine kurulmuştur. Bu kapsamda çeşitli hedefler belirlenerek, strateji ve faaliyetler düzenlenmiştir. İlk politika eksenine olan eğitimin temel amacı kız çocukları ile kadınların eğitimin bütün aşamalarına tam ve etkin katılımlarını sağlamaktır.

Bu kapsamda hedeflenenler arasında;

- Kadınların okuryazarlık oranının %100 olacak şekilde yükseltilmesi
- Zorunlu örgün eğitim aşamalarının tamamında kız çocuklarının net okullaşma oranlarının %100 seviyesine yükseltilmesi
- Eğitim ve öğretim süreçlerinde kadın erkek fırsat eşitliğinin izlenebilirliğinin sağlanması
- Kadınların ekonomik ve sosyal olarak güçlenmeleri amacıyla onları desteklemek ve hayat boyu öğrenme programlarının yaygınlaştırılmasını sağlamak
- Eğitim ve öğretim sürecinde kadın erkek eşitliğine duyarlılığın artırılması
- Eğitim ve öğretim süreçlerinin özel politika gerektiren kadın gruplarına yönelik duyarlılığının artırılması

İkinci politika eksenine olan sağlığın temel amacı ise kadınlara sunulan sağlık hizmetlerinin iyileştirilip, kadınların sağlık bilincini artırarak sağlıklı yaşam sürmelerini sağlamaktır.

Bu yöndeki hedefler ise;

- Kadın sağlığına dair bilimsel araştırma ve ölçümlerin artırılması
- Kadın sağlığına dair koruyucu ve tedavi edici sistemlerin güçlendirilmesi
- Kadınlarda sağlığın korunmasına yönelik sağlık okuryazarlığı oranının yükseltilmesi

Ekonomide temel amaç kadınların hayatın her alanına tam ve etkin katılımını sağlayarak değişen iş gücü piyasası dinamikleri doğrultusunda ekonomik hayatta söz

sahibi olmalarını temin etmektir.

Bu kapsamda alınan hedefler arasında;

- Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023) dokümanında yer alan sektör stratejileri dikkate alınarak kadınların bu sektörlerdeki istihdamlarının arttırılması
- 2023 yılı sonuna kadar bilgi ve iletişim sektöründe 200 bini aşkın kadın yetiştirilmesi
- Kayıt dışı kadın istihdamı ile mücadeleye ilişkin çalışmaların arttırılması
- Kadınların çalışma hayatına tam ve etkin katılımlarının sağlanması
- Çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması
- Kadın girişimciliğinin desteklenerek ülkemizdeki işveren ve kendi hesabına çalışan kadın sayısının arttırılmasıdır.

Medyada temel amaç kadın temsiline iyileştirilmesi, güçlendirilmesi ayrıca kadınların medyayı verimlileştirerek kullanımlarını sağlamaktır. Son politika eksenine olan karar alma mekanizmalarına katılımında temel amaç ise karar alma mekanizmalarında yerel ve ulusal düzeyde kadınların temsiline arttırmak ve karar süreçlerine etkin katılımlarını sağlamaktır.

7 Kasım 2023 tarihinde Kadının Statüsü Genel Müdürü Gülser Ustaoglu'nun da katılımıyla gerçekleştirilen 2024-2028 yıllarını kapsayan 12. Kalkınma planının kadın başlığı altında 'Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı' hazırlık toplantısı yapılmıştır.

Bu kapsamda kadınlara ve kız çocuklarına yönelik politika ve tedbirle 12. Kalkınma planı ile de bütüncül bir şekilde hazırlanmakta olan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planının ülke kalkınması açısından önem arz ettiği vurgulanmıştır. Planın 2024 yılı başı itibarıyla kamuoyu ile paylaşılacağı açıklanmıştır.

➤ **Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İş birliği Protokolü**

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı iş birliğinde hazırlanan “Kadın Kooperatiflerinin

Güçlendirilmesi İş Birliği Protokolü" 30 Ekim 2018 tarihinde imzalanmıştır. Söz konusu Protokol, 12 Temmuz 2021 tarihinde Temmuz 2023'e kadar uzatılmıştı. Yeni dönemde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı Mahinur ÖZDEMİR GÖKTAŞ, Tarım ve Orman Bakanı İbrahim YUMAKLI ve Ticaret Bakanı Prof. Dr. Ömer Bolat'ın katılımlarıyla gerekli revizeler yapılmasının ardından 5 yıl süre ile uzatılması planlanmıştır.

Bu protokol ile kadınların ekonomik hayata daha fazla dahil edilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda kadınların istihdama teşvik etmek için çeşitli destekler sunulacaktır. Kooperatifler sayesinde kadınların emeklerinin karşılığını alabildiğini, ürünlerini yeni pazarlara daha kolay ulaştırdığını, ihracat yapabildiğini, gelir düzeylerini yükselttiğini ve ekonomiye katkıda bulunduğu açıklanmış ve kadın girişimcilere destek sağlanacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu protokolün öncülüğünde kadın girişimcilere e - ticaret, pazarlama, kooperatifçilik ve girişimcilik gibi konularda eğitimler verilecektir. Bu sayede kadınların ekonomide daha aktif rol alması hedeflenmektedir.

➤ **KOSGEB Kadın Girişimcilere Hibe Desteği**

KOSGEB öncülüğünde Halkbank tarafından kuruluşu 6 ayı geçmeyen kadın girişimcilere kredi verilmektedir. 30 yaşının altında genç kadın girişimci iseniz 125.000 TL faizsiz kredi imkânı sağlanmaktadır. Ustalık belgesine sahip iş kolu üzerine faaliyet gösteren iş yerlerinde en az 3 yıl çalıştığınızı göstermeniz durumunda ise faizsiz kredi miktarı 300.000 TL'ye kadar arttırılabilmektedir.

➤ **Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK)**

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu tarafından süt, kırmızı et, kanatlı et, yumurta üreten tarımsal işletmeler, süt ve süt ürünlerinin işlenmesi ve pazarlanması gibi alanlarda çalışma yapan kadın girişimcilere, % 60 ile % 80 arasında hibe desteği verilmektedir.

➤ **Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu**

TOBB kadın girişimciler kurulu tarafından kadın girişimcilerin yetiştirilmesi ve desteklenmesi konusunda çeşitli kariyer fırsatları sunmaktadır. Bu kapsamda ihtiyaçları olacak temel bilgileri vererek yol gösterici rolünü üstlenmek, girişimcilikle ilgili seminerler gerçekleştirmek, kadın girişimcilere staj imkânı sağlamak, koçluk mentörlük hizmeti sağlamak, yeni iş kurarak işgücüne katılım sağlayan kadınlara belli sürelerde destek sağlamaktadır.

➤ **Opet Kadın Gücü Projesi**

Opet'in kadın istihdamına yönelik başlattığı sosyal sorumluluk projesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile işbirliği kapsamında gerçekleştirilmektedir. Projede kadın istihdamının artması ve desteklenmesine yönelik her OPET istasyonunda en az iki kadın çalışanın olması hedeflenmektedir.

Kadınlara; akaryakıt ve market satış yetkilisi, istasyon yöneticisi, vardiya amiri ya da muhasebe elemanı gibi farklı pozisyonlarda çalışma imkânı sunulacaktır. Bu sayede mesleki cinsiyetin ortadan kaldırılarak kadın çalışan sayısının istihdama katılımının artırılması hedeflenmektedir. Şu ana kadar ülkemizin 81 ilinde toplam 3510 kadın çalışanla proje büyümeye devam etmektedir.

➤ **Tüprag Üreten Kadınlar Güçlü Yarımlar**

Menderes Halk Eğitimi Merkezi, Teknolojide Kadın Derneği ve KAGİDER gibi kurum ve kuruluşların yer alacağı projede, İzmir Menderes'e bağlı köylerde yaşayan kadınlara finansal okuryazarlık, dijital pazarlama ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi eğitimler düzenlenecektir. Bu sayede başta bu bölgede olmak üzere birçok kadın girişimci desteklenecek, kırsal kesimde yaşayan kadınların kalkınması amaçlanmaktadır.

Tüprag kadın çalışan sayısında 2020'den günümüze % 41,5 artış ve % 7,2 düzeyinde kadın çalışan oranına sahiptir. Bu istihdam oranıyla madencilik sektöründe

öncü konumda bulunmaktadır.

➤ **İş Bankası**

İş Bankası bankalar arasında kadın istihdamı konusunda 12 bin çalışanıyla öncü bir noktada yer almaktadır. Kadın girişimcilere Ağustos 2023 itibarıyla 15,9 milyar TL'lik kredi sağlamıştır. Ayrıca Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu ile Birleşmiş Milletler Kalkınma programı iş birliği ile devam ettirdiği Girişimde İş Gücü Projesi ile 2000'i aşkın girişimci adaya eğitim vermiştir.

Bir diğer İş Bankası projesi ise kadınların dijitalleşmeye ayak uydurmalarını sağlamak amacıyla ortaya konan “Türkiye İş Bankası Girişimci Kadın Projesi'ni hayata geçirmiştir. Bu kapsamda gerek e ticaret eğitimleri gerekse Türkiye'nin farklı bölgelerindeki girişimci kadınların mevcut durum analizlerin kontrolünü sağlayıp hangi alanlarda ne tür ihtiyaçların olduğu saptanarak, uygun olacağı öngörülen eğitimlerin çevrim içi veya yüz yüze olacak şekilde toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmaya yönelik eğitimler verilmektedir.

➤ **Migros**

Migros, kadın çalışan sayısı ve kadın istihdamına yönelik olan projeleriyle öncü firmalardan bir diğeridir. Örneğin kasap yetiştirme programı ile Türkiye'nin dört bir yanındaki Migros mağazalarında et ve şarküteri reyonlarında görev alacak kasaplar yetiştirmektedir. Böylece kadınların istihdam edilmediği bir noktaya kadınların çalışmasını teşvik etmektedir. Bunun sonucunda şu an Migros bünyesinde çalışan kadın kasap oran %7,7'ye ulaşmıştır. Ayrıca ücret eşitliğine de önem vererek tüm personellerin maaşlarını cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ücretlendirmektedir.

Lider Kadınlar Gelişim programı ile kadın çalışan ve kadın yönetici sayısını arttırmaya yönelik bir çalışma yapmıştır. Firma bu çalışma doğrultusunda eğitim ve mentorluk desteğini de ihmal etmemiştir. Aynı zamanda yönetici olan kadınları destekleyici seminerler düzenlenmiştir.

Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) ile ‘Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı’ sayesinde kadın girişimcilerin kariyer yolculuklarında ihtiyaç duyacakları öğretiler paylaşılarak kadın girişimci oranının artması hedeflenmektedir.

➤ **Geleceğini Kuran Kadınlar Projesi**

Proje 18-29 yaş arası eğitimde ve istihdamda yer almayan genç kadınların ekonomik yaşama katılımlarını arttırmak amacıyla Şubat 2022’de hayata geçmiştir. Amacı kadınların farkındalıklarını arttırmak ve istihdama katılmalarını sağlamak olan projesinin pilot illeri Adana, Diyarbakır ve İzmir’dir. Proje Sabancı Vakfı tarafından desteklenmekte, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde ortaya konmuştur. Projenin önemli noktalarında bir diğeri ise Fırsatlar Haritası adı verilen bir Türkiye haritası ile 18-29 yaş aralığındaki kadınlar kendilerine en yakın staj, eğitim, iş imkanlarına ulaşabilecektir. Haritada kamunun yanı sıra özel sektörden hatta sivil toplum kuruluşlarının bile yer aldığı fırsatlara yer verilmektedir.

Sabancı Vakfı ayrıca çeşitli dernekler ile iş birliği yaparak toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve kadın haklarına yönelik çalışmalarda yer almaktadır. Afyonkarahisar İş Kadınları Derneği ile gerçekleştirilen “Gücümün Farkındayım, İşimin Başındayım” projesi ile Afyon’da mermer sektöründe çalışan kadınlara yönelik eğitimlerin yapılması planlanmaktadır. Böylece cinsiyet eşitsizliği gibi noktalarda farkındalık sahibi olunması amaçlanıyor.

➤ **Akbank**

Akbank, kadınların iş hayatında ve toplumda daha görünür bir hale gelmesini vurgulayarak 2022 yılında “Rol Model Akbanklı Kadın Programı’nı harekete geçirmiştir. Bu kapsamda çeşitli online eğitimler, ilham veren kadınlarla yapılan buluşmalar, kadınların ayaklarının üzerine daha emin adımlarla basacakları destekleyici ve teşvik edici bazı seminerler yaptığı projeyi uygulamaya geçirmiştir. Ayrıca kadınlara mentorluk hizmeti verilmesi de bu program kapsamında yer alan

önemli çalışmalardandır.

➤ **Borusan Holding**

Cinsiyet Gözlüğü adlı program ile işe alım, terfi, ücretlendirme gibi politikalarını odak noktasına alan Borusan Holding'in hedefleri arasında yönetim kademelerinde kadın oranlarını arttırma ve teşvik etme hedefleri yer almaktadır.

➤ **Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı**

Kadınların yaşamlarını kolaylaştırmaya ve iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapan vakıf, kadınların kalkınma sürecinde güçlü bir konuma gelebilmesini amaçlamaktadır. Vakıf, kurduğu 200'ü aşkın Kadın Kooperatifi ile kadınların güçlendirilmesine yönelik sorunlara yerelden çözüm üretmeyi hedeflemektedir.

Ayrıca açılan kooperatiflerde okul öncesi eğitim hizmeti, yuva, oyun kütüphaneleri ve rehabilitasyon merkezleri de yer almaktadır. Yerel çözüm hedefinden şaşmayan vakıf mahallelere kurduğu iletişim ağları ile sorunlara yerinde destek sağlayıp ihtiyaçlara göre eğitimler düzenlemektedir.

➤ **ING**

Kadına bakış açısıyla öncü konumda olan ING Grubu, kadınların iş hayatına ve toplumsal hayata eşit katılımının önemli olduğu görüşünü savunmaktadır. Bu yaklaşımıyla Türkiye'de kadın çalışanlarının eşitlik mücadelesine katkı sağlamak amacıyla doğum döneminde olan çalışanlarına Turuncu Anne izni, karne-doğum günü gibi özel günlerde birlikte vakit geçirebilmeleri için Çocuğum ve Ben izni gibi izinlerle eşitliği sağlamaya gayret göstermektedir.

Buna ek olarak çalışanlarına hibrit ve esnek çalışma modellerini sunuyor. Anne adayları olan çalışanlarına doğuma kadar her ay rutin kontrollerinde 1 günlük "Bebeğim Olacak İzni" kullanmalarına da imkân sağlamaktadır. Doğum sonrası ise annelerin bebekleri 6 ayını doldurana kadar kullanabildikleri ücretli bir izin olan, "Turuncu Anne

İzni” ile hamilelik sürecinden doğum sonrasına kadar her noktayı düşünen bir politika izleyerek kadın çalışanlarına verdiği önemi gözler önüne sermektedir.

➤ Vodafone

Türkiye Vodafone Vakfı Milli Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Bilişim Vakfı iş birliğinde yürütülen “Girişimcilikte Önce Kadın” projesi girişimci kadınların el emeği ürünlerinin dijital teknolojilerin getirdiği yeniliklerle kolayca satılmasına ve hobi olarak başlanan bir çok çalışmanın gelir getirici bir faaliyete dönüşmesine imkan sağlıyor. “Girişimcilikte Önce Kadın” isimli mobil uygulama ile kadınlar Halk Eğitim Merkezlerinde verilen girişimcilik ve teknoloji eğitimlerine ücretsiz olarak katılabiliyorlar. Eğitimlerini tamamladıktan sonra ise oncekadin.gov.tr web sitesine ürünlerini yükleyerek satış yapabiliyorlar.

Bunun yanı sıra her yıl sonunda düzenlenen Girişimcilikte Önce Kadın Yarışması ile kadınlar desteklenmektedir. Bu proje kapsamında yapılan raporlamaya göre ülkemizde 37 bin kadının başarısına destek olunmuştur.

Kadınların istihdama dahil edilmesine yönelik yapılan proje ve çalışmalara ek olarak KOSGEB'in kadın girişimciliği üzerine eğitim, mentorluk ve kredi destekleri, İŞKUR aktif işgücü hizmetleri, mikro kredi uygulamaları, Halk Eğitim Merkezleri'nin meslek edindirme kursları aynı şekilde bazı belediyeler tarafından gerçekleştirilen meslek edindirmeye yönelik kurslar gibi birçok proje mevcuttur. Tüm bu çalışmalar kadınların iş hayatına dahil olmasına katkı sağlayarak kadınların güçlenmesine de destek olmaktadır.

SONUÇ

Dünyada ve Türkiye'de kadın istihdamının gelişim süreci incelendiğinde kadınların işgücü alanına girişlerinin belli bir zorunluluktan kaynaklı olduğu görülmüştür. Kadınlara belirli haklar tanınmamış, gelişen dünya koşullarında bu haklar verilmek zorunda kalınmıştır. Tüm zorunluluğa rağmen tarihsel süreç içerisinde feminizm hareketleri neticesinde kadınların toplumsal konumlarında iyileşmeler görülmüştür. Fakat Türkiye, Avrupa Birliği ülkeleri ve Üçüncü Dünya ülkelerinin verileri incelendiğinde yapılan düzenleme ve iyileştirmelere rağmen kadınların erkeklere kıyasla geri plana itildiği dikkate değer bir durumdur. Kadınların istihdama katılımlarının belirleyicisi olarak görülen yaş, eğitim durumu, medeni hal, çocuk durumu, çalışılan sektör gibi faktörler TÜİK, Dünya Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre ele alınmıştır. Veriler incelendiğinde Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarının gerisinde seyrettiği görülmüştür. Fakat zaman içerisinde uygulanan iyileştirici çalışmalar, kadınların eğitim düzeylerine yönelik arttırıcı yöntemler ve hizmet sektörünün gelişmesiyle birlikte kadın istihdam oranlarında olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Bu duruma en belirgin örnek gelişmiş ülkelerden biri olan İsveç'tir. Avrupa Birliği ülkelerinde 2000-2019 yılları arası cinsiyete göre istihdam oranlarının verildiği tablo 5'e göre İsveç'in 2000 yılında kadın istihdam oranı %72,2, erkek istihdam oranı %76,3'tür. 2019 yılında ise kadın istihdam oranı %75,4, erkek istihdam oranı %78,8'dir. Fakat yaşanan artışa rağmen kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarının gerisinde seyretilmiştir. İstihdam oranlarının sektörel dağılışı incelendiğinde Avrupa Birliği ülkelerinde genel itibariyle hizmet sektörü kadın çalışan oranlarında bir artış olduğu görülmüştür. Hatta bu artış erkek istihdam oranlarının bile üstüne çıkmıştır. Örneğin, 2000-2019 yılları arası Avrupa Birliği ülkelerinin hizmet sektöründe kadın erkek istihdam oranlarının verildiği tablo 8'e göre Hollanda'da 2000 yılında kadın istihdam oranı %88,16, erkek istihdam oranı %65,43'tür. 2019 yılına gelindiğinde ise kadın istihdam oranı %92,36 ya yükselerek güzel bir ivme kazanmıştır. 2019 yılı erkek istihdam oranı da %72,73'e yükselmiş olsa da kadın istihdam oranının gerisinde kalmıştır. Buna sebep olarak kadın eğitime verilen önemin artması, kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi az gelişmişliğin geleneksel tanımı haline gelen Üçüncü Dünya ülkelerinin verileri

incelendiğinde yoksulluk ve düşük yaşam standartları kadın istihdamını olumsuz etkilemiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak nitelendirilen kadınlar istihdam alanının dışında kalmıştır. Avrupa Birliğine üye ülkelerde kadın istihdam oranları hizmet sektöründe ağırlık gösterirken Üçüncü Dünya ülkelerinde ise tarım sektöründe ağırlık göstermiştir. Örneğin, Kenya'da gıda maddesi üretiminde, Sri Lanka'da çay toplayıcılığında kadınlar yer almıştır. Tablo 12'de 2000-2019 yılları arasında Üçüncü Dünya ülkelerinin cinsiyete göre kadın erkek istihdam oranlarının verilmiştir. Tabloya göre Bangladeş'te 2000 yılında kadın istihdam oranı %52,92, erkek istihdam oranı %83,74'tür. 2019 yılında ise kadın istihdam oranı daha da gerileyerek %33,99' düşmüştür. Erkek istihdam oranında da bir gerileme görülmüş ve %78,09'a düşmüştür. Her iki cinste de yaşanan oransal düşüşün özellikle tarımla geçinen Üçüncü Dünya ülkelerinin tarımsal teknolojiden yoksun olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Fakat oransal olarak ele alındığında hali hazırda zaten düşük olan kadın istihdam oranının yıllar içinde daha fazla düşmesi kadınların işgücü alanının dışına itildiğini göstermiştir.

Kadın istihdamının arttırılabilmesi için öncelikle kadına olan bakış açısı değiştirilmelidir. İşgücüne katılan kadınlar ülkenin kalkınmasına katkı sağlayacaktır. Verilerle de gördüğümüz gibi burada en önemli pay eğitime aittir. Eğitim düzeyi olarak geride kalmış kadınlar kendi ekonomik bağımsızlıklarını sağlayamazlar. Dolayısıyla eğitim gerektirmeyen vasıfsız işlerde istihdam edilmek zorunda kalırlar. Toplumsal bakış açısı, anne babanın ya da eşlerin aldığı kararlar nedeniyle kadınlar eğitimden yoksun bırakılmaktadır. Bunun önüne geçmek için özellikle geri kalmış bölgelerdeki öğrencilere çeşitli burslar verilerek eğitime yönelik teşvikler yapılmalı böylece eğitim seviyesinin artırılması sağlanmalıdır. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılımlarında artış gözlemlenmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar daha nitelikli işlerde ve daha yüksek ücretlerle çalışmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına dahil olması, bölgenin hatta ülkenin gelişmesi açısından oldukça önemlidir. Yaşamın her noktasında çok büyük emeği ve özverisi olan kadınların ekonomiye dahil edilmesiyle kendilerine olan güvenleri artacaktır. Kadın istihdamı aile yaşantısında da önemli bir olgudur kadınların çalışmaya başlaması ile aile içi gelir seviyesi artacak ve daha yüksek yaşam şartları elde

edilecektir.

Kadın olmadan toplumsal refahın sağlanamayacağı bir gerçektir. Kadınların çalışma hayatına katılmalarına yönelik devlet, kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör, dernekler gibi birçok taraftan çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmalar kadınların eğitime, istihdam edilmesine, kadın girişimciliğine ya da mentorluk hizmetine kadar uzanan çeşitli projelerden oluşmaktadır. Bu ve benzeri çalışmalar sayesinde kadın gücüne büyük ölçüde katkı sağlanmaktadır.



KAYNAKÇA

- Adaçay, F.: (2014), Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma, İstanbul, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Ahmad, A.: (1992), Women's Access to Land and Their Working Status: A Geographical Interpretation of Female, Dependency in Rural India, IGU 27 International Geographical Congress, Technical Program Abstracts, 7.
- Akbaş, G.: (2010), Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (Özet Bilgi Notu), Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ankara.
- Akıncı, E.: (2018), Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Alptekin, D.: Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın Hakları Bağlamında Feminizm, Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, (20), ss. 25-28.
- Arabacı, İ.B.: (2008), UNESCO ve UNICEF'in Türkiye'de Gerçekleştirmiş Oldukları Eğitim Projelerinin Değerlendirilmesi, Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi, 6(2), ss. 55.
- Arat, N.: (1991), Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, İstanbul.
- Arat, N.: (2010), Feminizmin ABC'si, (2.Baskı), İstanbul, Say Yayınları.
- Ataman, M.: (2009), Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti, Alternatif Politika, 1(1), ss. 1-41.
- Atik, H. ve Tombak, F.: (2012), Bilgi Ekonomileri ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı, Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi, 7(1), ss. 144-148.
- Aydın, H.: (2015), Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın, Current Research in Social Sciences, 1(3), ss. 84-96.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö.: (2012), Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri:

- Ekonometrik Bir Analiz, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1), ss. 88-101.
- Bayram, M.: (2008), Fatma Bacı ve Bacıyan-ı Rum, Nüve Kültür Merkezi, ss. 6570.
- Beauvoir, S.: (1993), Kadın, Bertan Onaran (Çev.), İstanbul, Payel Yayınları.
- Becker, G.S.: (1993), Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior, Journal of Political Economy, 101(3), ss. 392.
- Bendoson, N.: (1995), Başlangıçtan Günümüze Kadın Hakları, Şirin Tekeli (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.
- Bergmann, B.R.: (1996), What is Feminist Economics All About?, The Feminist Press at the City University of New York, 3/4 (18), ss. 4-7.
- Blank, R.M.: (1993), What Should Mainstream Economists Learn From Feminist Theory?, In Beyond Economic Man University of Chicago Press.
- Budak, C.: (2018), The Past And The Present Of Feminist Movement In Turkey, Journal Of Business In The Digital Age, 1(1), ss. 38-49.
- Conway, D.: (2000), Serbest Piyasa Feminizmi, M.Bahattin Seçilmişoğlu (Çev.), Ankara, Liberte Yayınları.
- Çağatay, N. ve Özler, Ş.: (1995), Feminization of the Labor Force: The Effects of Long-term Development and Structural Adjustment, World Development, 23(11), ss. 11-13.
- Çaha, Ö.: (2005), Sivil Toplumun Türkiye'de ki Sorunları, Selahaddin Bakan, Adnan Küçük ve Ahmet Karadağ (Ed.), İstanbul, Aktüel Yayınları, (2).
- Çakır, S.: (2007), Feminizm: Ataerkil İktidarın Eleştirisi, Birsen Örs (Ed.), 19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla Kadar Modern Siyasal İdeolojiler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Dedeoğlu, S.: (2000), Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği, Toplum ve Bilim Dergisi, 86(3), ss. 139-221.
- Demir, Ö. ve Acar, M.: (2005), Sosyal Bilimler Sözlüğü, Ankara, Adres Yayınları.
- Dikici, E.: (2016), Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri, The Journal Of Academic Social Science Studies, 43(1), ss. 523-532.

- Doğan, B.B. ve Kaya, M.: (2014), TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri, *International Journal of Social and Economic Sciences*, 4(2), ss. 91-106.
- Donath, S.: (2000), The Other Economy: A Suggestion for a Distinctively Feminist Economics, *Feminist Economics*, 6(1), ss. 115-123.
- Donovan, J.: (1988), *Feminist Theory the Intellectual Traditions of American Feminism*, New York, Continuum.
- Donovan, J.: (2013), *Feminist Teori Entelektüel Gelenekler*, Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek ve Fevziye Sayılan (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.
- Erdem, A.R.: (2011), Atatürk'ün Eğitim Liderliğinin Başarısı: Türk Eğitim Devrimi, *Belgi Dergisi*, 1(2), ss. 163-181.
- Eroğlu, Ö. ve İşler, R.: (2004), İktisat Düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi, İstanbul, (46), ss. 54-81.
- Erol, S.I.: (2015), Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), ss. 6.
- Eryılmaz, S.: (2013), *Kadın ve Toplumsal Cinsiyet (Avrupa ve Türkiye'de Kadın), Avrupa Birliği Hakkında Merak Ettikleriniz, Avrupa Birliğine Giriş*, İstanbul, Hiperlink Yayınları.
- Esentürk, E.: (2018), *Feminist İktisat ve İktisat Teorilerinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımı*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Evans, M.D.R. ve Kelley, J.: (2008), Trends in Women's Labor Force Participation in Australia: 1984-2002, *Social Science Research*, 37(1), ss. 287-310.
- Ferber, M.A. ve Nelson, J.A.: (2009), *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economic*, University of Chicago Press.
- Flynn, E.A.: (1997), Emergent Feminist Technical Communication, *Technical Communication Quarterly*, 6(3), ss. 314.

- Gaag, N.V.: (2018), Feminizm, (1.Baskı), Beyza Sumer Aydaş (Çev.), İstanbul, Sel Yayınları.
- Giddens, A.: (2000), Sosyoloji, Hüseyin Özel ve Cemal Güzel (Çev.), Ankara, Ayraç Yayınevi.
- Giddens, A.: (2005), Sosyoloji, Ankara, Ayraç Yayınevi.
- Göçmener, S.: (2008), Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gül, İ.I. ve Karan, U.: (2011), Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, İstanbul, İstanbul Yayınları.
- Güriz, A.: (2011), Feminizm Postmodernizm ve Hukuk, Ankara, Phoenix Yayınevi.
- Hooks, B.: (2016), Feminizm Herkes İçindir: Tutkulu Politika, (4.Baskı), Aysel Yıldırım, Berna Kurt, Ece Aydın, Şirin Özgün (Çev.), İstanbul, BGST Yayınları.
- İşler, R. ve Şentürk, C.: (2017), Tarihsel Açıdan Uluslararası Kurum/Kuruluşlarda “Ekonomik Kalkınm” ve “Kadın” İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(22), ss. 375-388.
- Karaman, Y.: (1994), Planlı Dönemde Kadın Eğitimi Politikamız, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 27(1), ss. 401-427.
- Kayhan, F.: (1999), Feminizm, İstanbul, BDS Yayınları.
- Koçer, H.A.: (1972), Türkiye'de Kadın Eğitimi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 5(1), ss. 81-124.
- Kolay, H.: (2015), Kadın Hareketinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları, EMO Kadın Bülteni, 3(10), ss. 5-11.
- Konca, B.: (2016), İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İşgücünün Ekonomideki Yeri, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bilecik.
- Koray, M.: (2011), Avrupa Birliği ve Türkiye'de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-

- feminist Bir Eleştiri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 29(2), ss. 16-18.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G.: (2012), Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), ss. 51-59.
- KSGM, (2003), Kadın ve Çocuk Hakları Açısından Yeni Türk Medeni Kanunu, Ankara, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınevi.
- Kurnaz, Ş.: (2015), Yenileşme Sürecinde Türk Kadını 1839-1923, (2.Baskı), Ankara, Ötüken Neşriyat Yayınları.
- Luci, A.: (2009), Female Labour Market Participation and Economic Growth, International Journal of Innovation and Sustainable Development, 4(2-3), ss. 97-108.
- MacDonald, M.: (1995), The Empirical Challenges of Feminist Economics, Out of the Margin: Feminist Perspectives on Economics.
- Marshall, G.: (1999), Sosyoloji Sözlüğü, Osman Akınhay ve Derya Kömürcü (Çev.), Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
- Millet, K.: (1987), Cinsel Politika, Seçkin Selvi (Çev.), İstanbul, Payel Yayınları.
- Millett, K.: (2000), Sexual Politics, New York, University of Illinois Press.
- Mitchel, A.: (1995), Feminizm, Şirin Tekeli (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.
- Nelson, J.A.: (1995), Feminism and Economics, The Journal of Economic Perspective, 9(2), ss. 131-148.
- Nelson, R.L. ve William, P.B.: (2003), Legalizing Gender Inequality: Courts Markets and Unequal Pay for Women in America, Cambridge University Press.
- Notz, G.: (2012), Feminizm, Sinem Derya Çetinkaya (Çev.), Ankara, Phonix Yayınları.
- Ongan, N.T.: (2011), AB'nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 53(1), ss. 91.
- Önder, N.: (2013), Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), ss. 49-53.

- Örs, B.: (2009), Modern Siyasal İdeolojiler, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Özçatal, Ö.: (2009), Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-demografik ve Kültürel Faktörler, SÜ Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri, Konya.
- Özer, M. ve Biçerli, K.: (2003-2004), Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), ss. 55-86.
- Özgüç, N.: (1998), Kadınların Coğrafyası, İstanbul, Çantay Kitabevi.
- Özkurt, Z.: (2014), Türkiye'nin Kadın Hakları Konusunda AB'ye Uyum Süreci, EURO Newsport,
<https://www.ikv.org.tr/images/files/Turkiyenin%20kadin%20haklari%20konusunda%20ABye%20uyum%20suresi.pdf> , (06.06.2021).
- Öztürk, E.: (2011), Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk Kadını, İstanbul, Bağdet Yayınları.
- Öztürk, N.: (2005), İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü, Sosyo-Ekonomi Dergisi, 1(1), ss. 27-44.
- Saygın, İ.: (1998), Atatürk, Cumhuriyet ve Kadın Hakları, Erdem, 11(32), ss. 545558.
- Sayın, A.: (2008), Avrupa Birliği'nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış, Toplum ve Demokrasi Dergisi, 2(4), ss. 1-14.
- Semerci, P.U.: (2013), Avrupa Birliği Hakkında Merak Ettikleriniz, İstanbul, Hiperlink Yayınları.
- Serdaroğlu, U.: (1995), İktisatta Kadın Bakış Açısını İçerecek Bir Yaklaşım Postmodernist Olabilir mi?, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 6(15), ss. 76.
- Serdaroğlu, U.: (2010), Feminist İktisat'ın Bakışı, İstanbul, Sarmal Yayınevi.
- Sevindirici, İ.: (1999), Azgelişmişliğin Ekonomisi, Ankara, Ayyıldız Yayınları.
- Strassmann, D.L.: (1994), Feminist Thought and Economics; or, What Do the Visigoths Know?, The American Economic Review, 84(2), ss. 153-158.
- Strober, M.H.: (1994), Rethinking Economics Through a Feminist Lens, The American Economic Review, 84(2), ss. 143-147.

- Şahin, E.: (2013), Batı'da ve Türkiye'de Kadın Hareketleri ve Feminizm, Ankara, Ürün Yayınları.
- Şentürk, F.: (2015), Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı, Sosyal Güvence Dergisi, (7), ss. 113-143.
- Şimşek, M.: (2008), Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Durumu, Bursa, Ekin Yayınları.
- Tansel, A.: (2002), İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.
- Taş, G.: (2016), Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri, Akademik Hassasiyetler Dergisi, 3(5), ss. 266.
- Taşkın, L.: (2004), Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu, C.Ü. Hemşirelik Yüksekokul Dergisi, 8(2), ss. 17.
- TİSK, (2008), OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Tokman, Y.: (2005), Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü, Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemizde Yansımaları Semineri, ss. 52-56.
- Tong, R.P.: (2006), Feminist Düşünce, Zafer Cırhinlioğlu (Çev.), İstanbul, Gündoğan Yayınları.
- Tuna, S.: (2009), Köy Enstitülerinde Kadın Olmak, Fe Dergisi, 1(1), ss. 20-29.
- Türkoğlu, E.: (2015), Uluslararası İlişkiler Kuramında Feminizm, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Tütengil, C.O.: (1970), Az gelişmenin Sosyolojisi, İstanbul, Belge Yayınları.
- Walby, S.: (2005), Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice, Social Politics: International Studies in Gender, State&Society, 12(3), ss. 1-25.

- Walters, M.: (2009), Feminizm, Hakan Gür (Çev.), Ankara, Kültür Kitaplığı Yayınevi.
- Weeks, K.: (2014),  alışma Sorunu: Feminizm, Marksizim,  alışma Karşıtı Politika ve  alışma Sonrası Tahayy ller, Tamer Tosun (Çev.), İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Williams, R.M.: (1993), Race Deconstruction and The Emergent Agenda of Feminist Economic Theory, Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics, ss. 144-145.
- Yağcıoğlu, N.: (2018), Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya  rneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Yaman, A.: (2021), İslam Aile Hukuku, İstanbul, M  İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
- Yanık, L.K.: (2015), Liberalizm: Bir Yazın Değerlendirilmesi, Uluslararası İlişkiler Dergisi, 12(46), ss. 35-55.
- Yörük, A.: (2009), Feminizm/ler, Sosyoloji Notları Dergisi, 7(1), ss. 63-85.