

T.C
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

FEMİNİST İKTİSAT
TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ ve İSTİHDAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melek MOLLAİBRAHİMOĞLU

14 11 73 101

İstanbul, Mayıs 2016

T.C
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

FEMİNİST İKTİSAT
TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ ve İSTİHDAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melek MOLLAİBRAHİMOĞLU

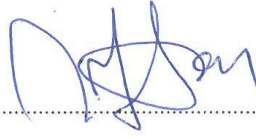
14 11 73 101

Danışman Öğretim Üyesi
Yrd. Doç. Dr. Yaşar Serhat YAŞGÜL

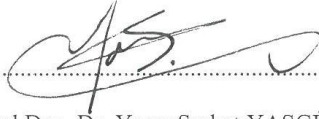
İstanbul, Mayıs 2016

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

13.05.2016 tarihinde tezinin savunmasını yapan Melek MOLLAİBRAHİMOĞLU'na ait "Feminist İktisat Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamı" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Uluslararası İktisat ve Finans Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğuyla** Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Ergül HAN
(Başkan)



Yrd.Doç. Dr. Yaşar Serhat YAŞGÜL
danışman (Üye)



Yrd.Doç.Dr. İdris AKKUZU
(Üye)

Bu çalışmadaki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak elde ettiğimi, çalışmada bana ait olmayan tüm veri ve sonuçların kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

Melek MOLLAİBRAHİMOğLU



TEŞEKKÜR

Herkesten önce eğitim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen aileme ve yol arkadaşıma teşekkür ederim.

Çalışmalarım boyunca vakitli vakitsiz danıştığım, “danışman”lığını layığıyla yapan ve her konudaki en büyük destekçim olan; Yrd. Doç. Dr. Yaşar Serhat YAŞGÜL hocama, tez dönemi boyunca gösterdiği anlayış için sonsuz teşekkür ederim.

Üniversite eğitimimin başından beri başarılarımla gururlanarak beni onure eden, Maltepe Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu ve İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’ndeki her bir hocama ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Melek MOLLAİBRAHİMOĞLU

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT.....	ix
GİRİŞ	13

BİRİNCİ BÖLÜM FEMİNİZM

1. FEMİNİZM.....	16
1.1. FEMİNİZM TANIMI.....	16
1.2. FEMİNİZMİN ORTAYA ÇIKIŞI	16
1.3. FEMİNİZMİN TARİHİ	17
1.3.1. Birinci Dalga Feminizm.....	18
1.3.1.1. Amerika’da Feminizm	19
1.3.1.2. İngiltere’de Feminizm.....	19
1.3.1.3. Fransa’da Feminizm.....	20
1.3.1.4. Almanya’da Feminizm.....	20
1.3.1.5. Rusya’da Feminizm.....	20
1.3.1.6. Türkiye’de Feminizm	21
1.3.2. İkinci Dalga Feminizm.....	21
1.3.3. Üçüncü Dalga Feminizm.....	22
1.4. FARKLI FEMİNİST DÜŞÜNCE AKIMLARI	22
1.4.1. Modern Feminizmler.....	23
1.4.1.1. Liberal Feminizm	23
1.4.1.2. Marksist Feminizm.....	24
1.4.1.3. Radikal Feminizm	25
1.4.1.4. Kültürel Feminizm	26
1.4.2. Post Modern Feminizmler.....	27
1.4.2.1. Varoluşçu Feminizm	27

1.4.2.2. Psikanalitik Feminizm.....	28
1.4.2.3. Post-Yapısalcı Feminizm	28
1.4.3. Feminist Düşünce Akımlarının Farklılıkları	28
1.4.4. Feminist Düşünce Akımlarının Ortak Özellikleri	29

İKİNCİ BÖLÜM

FEMİNİST İKTİSAT

2. İKTİSADA KADIN BAKIŞ AÇISI: FEMİNİST İKTİSAT	30
2.1. FEMİNİST İKTİSADIN TANIMI.....	30
2.1.1. Feminist İktisadın Ortaya Çıkışı	31
2.1.2. Feminist İktisadın Kolları.....	32
2.1.2.1. Olumlu Ayrımcılık.....	32
2.1.2.2. Feminist Deneycilik	33
2.1.2.3. Feminist Farklılık	34
2.1.2.4 Feminist Postmodernizm.....	34
2.1.2.5. Feminist Yapısallaştırmacılık.....	34
2.2. FEMİNİST İKTİSADIN İKTİSAT BİLİMİNE ELEŞTİRİLERİ	35
2.2.1. İktisadın Yöntemi.....	35
2.2.2. İktisadın Modelleştirilmesi.....	35
2.2.3. İktisadın Konusu	37
2.2.4. İktisat Eğitimi.....	38
2.3. FEMİNİST İKTİSADIN İKTİSAT TEORİLERİNE ELEŞTİRİLERİ	39
2.3.1. Feminist İktisadın Neoklasik İktisada Eleştirisi.....	40
2.3.2. Feminist İktisadın Marksizme Eleştirisi.....	41
2.4. İKTİSAT ve KADIN.....	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI ve ÖZELLİKLERİ

3. TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI ve ÖZELLİKLERİ	44
3.1. İSTİHDAM ve İSTİHDAM İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	44
3.1.1. Tam İstihdam.....	45
3.1.2. Eksik İstihdam.....	45
3.1.3. Aşırı İstihdam.....	46

3.2. TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI	46
3.2.1. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı	48
3.2.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	51
3.2.3. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu	53
3.2.4. Türkiye’de İstihdam Oranlarına Göre Meslek Grupları.....	54
3.3. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM.....	56
3.3.1. Kayıt Dışı Çalışanlar	59
3.3.2. Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri.....	59
3.3.2.1. Çalışmalarını Hiç Bildirmeyenler	59
3.3.2.1.1. Yabancı Kaçak İşçiler	60
3.3.2.1.2. Çocuk İşçiler	61
3.3.2.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumundan Aylık/Gelir Elde Edenler	62
3.3.2.1.4. İşsizlik Geliri Elde Edenler	63
3.3.2.1.5. İşverenleri Tarafından Bildirilmeyen Çalışanlar.....	63
3.3.2.2. Çalışmalarını Eksik Bildirenler	63
3.3.2.2.1. Çalışmaları Gün Olarak Eksik Bildirenler	64
3.3.2.2.2. Deneme Süresinde Kayıt Dışı Çalışanlar	64
3.3.2.2.3. Bir Kamu Kurumuna Kayıtlı Olup Diğerine Kayıt Olmayanlar.....	64
3.3.2.2.4. İlk İşlerinde Kayıtlı Olup Diğerlerinde Olmayanlar	64
3.3.2.2.5. Çalışmaları Ücret Olarak Eksik Bildirenler	64
3.3.2.3. Mevzuatın Kayıt Dışı Bıraktığı Çalışmalar.....	64
3.3.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri.....	65
3.3.3.1. Ekonomik Nedenler	65
3.3.3.2. Sosyal Nedenler	67
3.3.3.3. Kamudan Kaynaklanan Nedenler	67
3.3.3.4. Sosyal Güvenlik ve Vergi Sisteminden Kaynaklanan Nedenler.....	67

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN EMEĞİ, İSTİHDAMI ve TOPLUMSAL CİNSİYET AYIRIMI

4. TÜRKİYE’DE KADIN EMEĞİ, İSTİHDAMI ve TOPLUMSAL CİNSİYET AYIRIMI.....	68
4.1. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI.....	68
4.1.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı	68
4.1.2. Meslek Grupları	71
4.1.3. Eğitim Durumu.....	74

4.1.4. Yaş Durumu	75
4.1.5. İşteki Durum.....	77
4.1.6. Medeni Durum	79
4.1.7. Kayıtlılık Durumu	81
4.2. KADIN İSTİHDAMININ ARTMASININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER	83
4.2.1. Aile ve İş Yaşamının Uyumsuzluğu.....	83
4.2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Varolması.....	85
4.2.3. Eğitim Alanında Karşılaşılan Sorunlar	86
4.2.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Düzenlemelerin Yetersizliği	86
4.3. CİNSİYET ve TOPLUMSAL CİNSİYET	88
4.3.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerı	88
4.3.2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	89
4.3.3. Cinsiyetler Arası Eşitsizlik.....	90
4.4. KADININ HANE İÇİ EMEĞİ.....	91
5. SONUÇ	94
KAYNAKÇA.....	96
ÖZGEÇMİŞ	99

KISALTMALAR LİSTESİ

ÇSGB :	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GİB:	Gelir İdaresi Başkanlığı
HİA:	Hane halkı İşgücü Anketi
İO:	İş Gücü Oranı
İLO:	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İKO:	İş Gücüne Katılım Oranı
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
KADEM:	Kadın ve Demokrasi Derneği
KA-DER:	Kadın Adayları Eğitim ve Destekleme Derneği
KSSGM:	Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
OECD:	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü)
SGK:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK:	Sosyal Sigortalar Kurumu
TİSK:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Türkiye'nin Genel İstihdam Oranı	47
Tablo 3.2. Yıllara Göre İstihdam Edilenlerin Rakamı (Bin)	48
Tablo 3.3. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (%)	49
Tablo 3.4. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (Bin)	50
Tablo 3.5. Türkiye'de İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyine göre İşgücü Durumu (Bin)	52
Tablo 3.6. Türkiye'de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Oranı (%)	53
Tablo 3.7. Türkiye'de ki İstihdam Oranının İşteki Durumuna Göre Dağılımı (Bin)	54
Tablo 3.8. Türkiye'de ki İstihdam Oranlarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin)	55
Tablo 3.9. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	57
Tablo 3.10. Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıt Olmayanların Yıllara Göre İşteki Durumu (Bin)	58
Tablo 3.11. Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri	59
Tablo 3.12. Yıllara ve İzin Türlerine Göre Yabancılarla Verilen İzin Sayısı	61
Tablo 3.13. Çocuk İşgücü Temel Göstergeleri	62
Tablo 3.14. 2016 Yılı Asgari Ücret Yasal Kesintileri	66
Tablo 3.15. Asgari Ücretin İşverene Maliyeti	66
Tablo 4.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (+15, Bin)	70
Tablo 4.2. Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı (+15, Bin)	71
Tablo 4.3. Kadın İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (+15, Bin)	72
Tablo 4.4. Erkek İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (+15, Bin)	73
Tablo 4.5. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (+15, Bin)	74
Tablo 4.6. Erkek İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (+15, Bin)	75
Tablo 4.7. Yaş Aralığına Göre Kadın İstihdam Oranı (%)	76
Tablo 4.8. Yaş Aralığına Göre Erkek İstihdam Oranı (%)	77
Tablo 4.9. Kadın İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (+15, Bin)	78
Tablo 4.10. Erkek İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (+15, Bin)	79
Tablo 4.11. Medeni Duruma Göre İstihdam Edilen Kadın Sayısı (+15, Bin)	80
Tablo 4.12. Medeni Duruma Göre İstihdam Edilen Erkek Sayısı (+15, Bin)	81
Tablo 4.13. Yıllara göre Sosyal Güvenlik Kurulu'na Kayıt Olmayan Kadın Sayısı(+15,Bin).82	
Tablo 4.14. Yıllara göre Sosyal Güvenlik Kurulu'na Kayıt Olmayan Erkek Sayısı (+15,Bin).83	
Tablo 4.15. İş Gücüne Dahil Olmayanların İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri (+15, Bin ..	84

ÖZET

Feminist İktisat Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Melek Mollaibrahimoğlu

Bu tezde Feminist İktisadın, iktisat bilimine karşı eleştirilerine yer verilerek; Türkiye’de kadın istihdamı sorununa yönelik uygun çözümler ve öneriler getirilmesi hedeflenmektedir.

Ana akım iktisat teorileri kadını görmezden gelerek, kadın ve kadın bakış açısından yoksundur. Feminist iktisat bu noktada varolan teorileri eleştirerek, iktisat disiplininin toplumsal cinsiyet ayrımı olmadan , daha geniş bir bakış açısına sahip olması gerektiğini savunmaktadır.

Feminist iktisatçıların amacı; iktisadın sadece kadını temel alarak yeniden düzenlenmesini değil, kadının da dahil edildiği yeni kuram, yöntem ve model geliştirerek; iktisada çoklu bakış açısı kazandırmaktır.

Bu çalışmada, feminist bakış açısı ile Türkiye’deki kadın emeğinin ve istihdamın yapısı analiz edilmiştir ve istihdamın önündeki engellere değinilerek, çözüm önerileri getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Feminizm, Feminist İktisat, Toplumsal Cinsiyet, Kadın İstihdamı, Kadın Emeği*

ABSTRACT

Feminist Economics
Women's Labor and Employment in Turkey
Melek Mollaibrahimoglu

In this thesis the goal is to give proper solutions and suggestions to the employment of women in Turkey by making critiques to the science of economics from the point of view of feminist economics.

Mainstream economic theories are lack of the woman gaze because they ignore woman. At this point feminist economics argue that the discipline of the economics should look at things with a wider range without gender discrimination by criticizing the existing theories.

The purpose of feminist economist; not to rearrange economics based on woman but to make economics gained multiple gaze by introducing woman to the new doctrines processes and models.

In this thesis women's labour and the structure of employment has been analyzed and suggestions of solutions to obstacles on the way of employment has been given.

Key Words: *Feminism, Feminist Economics, Communal Gender, Women Employment, Women Labour*

GİRİŞ

Feminizm, kadın haklarını koruyan ve kadın-erkek eşitliğini savunan bir görüştür. Feminist iktisat genel anlamıyla, ekonomiyi kadın bakış açısı ile incelemektir. Cinsiyet eşitsizliğini iktisadi tarafla ele alarak, iktisat bilimini yeniden gözden geçirmiştir.

İlk feminist iktisatçılar, kadının istihdamını 1840-1870 yıllarında teorileştirmişlerdir. Feminist iktisadın ABD öncüsü; 1898 yılında “Women and Economics” kitabı ile C.P. Gilman’dır. Gilman kitabında kadının piyasaya çıkmasındaki önemine vurgu yapmaktadır.

İktisat biliminde kadınlar yok sayılmış, teoriler kadından ve kadın bakış açısından yoksun bir şekilde geliştirilmiştir. Klasik iktisatçılar bu durumu olumlu karşılamaktadır. Kadın emeğini ucuz görerek, ücretin düşük olmasını kabul etmişlerdir. Feminist iktisatçılar ise bu durumu kabul etmemekte, kadının da dahil edildiği teori ve politikaların oluşturulup geliştirilmesini ve bu teorilere kadın yorumunun getirilmesini istemektedirler.

Feminist iktisatçılar; kadını görür kılan, cinsiyet ayırımı yapmayan, iktisat bilimine kadın bakış açısını getirmeyi hedefler ve bu görüşü savunurlar. İktisada kadın bakış açısını dahil edebilmek için yeni yöntemler, kuramlar ve politikalar oluşturulmalıdır. Böylece iktisada çoklu bakış açısı kazandırılmış olunacaktır.

Ana akım iktisadi teorilerinde eril (kıtlık, bencillik, rekabet) bakış açısına yer vermiştir ve dişil (bolluk, fedakarlık, iş birliği) bakış açısını yok saymıştır. Tanımlarında, teorilerinde, konularında kadını dışlamıştır, yer vermemiştir. Tüm kadınları erkeğe bağımlı, ev kadını olarak tanımlamıştır.

Adam Smith, Ulusların Zenginliği (1776) eserinde, kadın emeğinin görünmez olduğu düşüncesine yer vermiştir. Say, kadınların ücretinin erkeklerden daha düşük olduğunu belirtmiştir ve bunun sebebi olarak; aile geçiminin erkekler tarafından sağlandığını ileri sürmüştür. Anlaşılacağı gibi ücret eşitsizliği, erkeğin egemen kılınması, cinsiyet ayrımcılığı ve kadın emeğinin yok sayılması 1800'lere kadar uzanmaktadır.

Ana akım iktisat, kadınların ev içi üretimini, hane emeğini, ailenin bakımı gibi faaliyetleri görmezden gelir. Ev içinde harcanan emek, ekonomik ve iktisadi olarak bir değer taşımaz ve bu sebeple önemsiz kılınır. Oysaki yeniden üretim için ve mevcut yaşamı sürdürebilmek için hane içi emeğe ihtiyaç duyulur.

Geçmişten günümüze süregelen tüm kadınsal sorunların asıl nedeni, cinsiyet ayrımcılığına dayanmaktadır. Toplumda erkeğin egemen görülmesi, erkek hegemonyasını güçlendirerek kadını ikinci plana atmaktadır. Amerikan Bağımsızlık Bildirisi (1776) ve Fransa İnsan Hakları Bildirisi'nde (1789) “toplumsal cinsiyet ayrımı” kaldırılmıştır. Fakat günümüzde halen insani olarak, iş-ücret-eğitim olarak her alanda ve her konuda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmaktayız.

Çalışma alanlarında erkeklerin işgücüne katılabileceği çeşitli meslek grupları var iken, kadınların çalışma alanları öğretmen, hemşire, sekreter, satış elemanı olarak kısıtlanmıştır. Bunun nedeni ise, kadın işi-erkek işi ayrımı yaparak algı oluşturulmuş olmasıdır.

Kadınlarımızın geçmiş yıllardan beri “evinin kadını” olarak görülmesi kadına ve kadın emeğine ne derece değer verildiği göz önündedir. Erkeklerdeki imkânın kadınlarda olmaması, kadınların erkekler gibi kolay bir şekilde iş bulup çalışamaması, mal ve mülkün erkeğin üzerine olması; toplumda kadının konumunu ortaya koymaktadır. Türk toplumuna göre, kadın her şeyden önce “iyi bir eş, iyi bir anne” olmalıdır.

Erkeklerin ailevi görevleri, fatura yatırmak, araç bakımı, küçük ev onarımları iken; kadınların görevleri; temizlik yapmak, bulaşık yıkamak, yemek yapmak, çamaşır yıkamak, eş/çocuk bakımı gibi yoğun emek ve zaman ağırlıklı eylemlerdir. Buna rağmen, kadının ev içi üretimi yapmak zorunda olduğu asli bir görev olarak görülmektedir.

Erkek lider, ekmeğini kazanan yüce bir varlık olarak görülürken, kadın evde oturması gereken, çocuklarına bakan, evin bakımını yapan ve ev emeği değersiz kılınan bir varlık olarak görülmektedir.

İşgücü için “ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi emek arzında bulunan” tanımı yapılırken, kadın ücretsiz ev işçisi olduğundan bu tanımın dışında kalmıştır. Kadının hane içindeki emeği işgücüne dâhil edilmemiştir. Kadın emeği bir kez daha yok sayılmıştır. Kadın emeğinin ekonomiye doğrudan etkisi olmasa da, dolaylı yoldan ekonomiyi etkilemektedir. Örnek verecek olursak; erkeğin işe giderek üretim yapabilmesi için gerekli enerji, para kazanması için günlük yemek, bakım gibi ihtiyaçları kadın emeği ile sağlanmaktadır. Böylece kadın, hem erkeğini yeniden üretime kazandırarak hem de evde ücretsiz çalışarak ekonomiye fayda sağlamaktadır.

Kadın ve erkekler her alanda hiçbir zaman hak ve şartlar açısından eşit olmamışlardır. Gerek ücrette, gerek çalışma şartlarında cinsiyet ayrımı

yaşamaktadırlar. Cinsiyete göre mesleklerde ayırım yapılarak çalışma alanları kadın işi-erkek işi olarak ayrılmıştır. Erkek doktor, erkek akademisyen, erkek mühendis denilmediği halde; kadın doktor, kadın akademisyen, kadın mühendis denilerek ayırım yapılmaktadır. Erkekler her türlü meslekte çalışabilirken, kadınlar toplum açısından kabul görmüş mesleklerde çalışabilmektedir. Örneğin mavi yakalılarının fazla olduğu sektörlerde kadın çalışan istenmemektedir. Orta ve üst düzey yöneticilerin çoğunlukla erkek olması, çalışanlar arasında cinsiyet ayrımı yapıldığının göstergesidir. Müşteri ile görüşme gibi ilişki ağırlıklı işler daha çok kadınlar tarafından yapılmaktadır. Hasta ve yaşlı bakımı yapan kişiler de çoğunlukla kadındır. Çünkü bakım yalnızca kadın işi olarak görülmemektedir.

Kadınların erkeklere oranla çalışma hayatında zorluk yaşamalarının sebeplerine değinecek olursak; mesai şartlarına uyum sağlayamama, duygusal olmaları, sık izin almaları olarak sayılabilir. Çünkü kadın evli ve çocuk sahibi olduğundan her şeyden önce “eş ve anne”dir. Ev içi sorumlulukları ve duygu tarafının ağır basması sonucunda kadınlar çalışma hayatını ikinci plana atar, önceliği çocukları ve evi olur. Bu nedenle yöneticilerin çoğu erkeklerle çalışmanın daha kolay olduğunu dile getirmektedir.

Bu çalışmada; çeşitli veri kaynakları, araştırma raporları, bilimsel çalışmalar kullanılmıştır.

Araştırmanın temel sorusu; feminist bir bakış açısı ile, kadın emeğinin değerli görülmesinde ve kadın istihdamının arttırılmasında ortaya çıkan engeller ve istihdam artışını sağlayabilecek belirleyici etkenlerin neler olduğudur.

Çalışmanın birinci bölümünde, feminizm ideoloji olarak ele alınarak; feminizmin ortaya çıkışına, birinci/ikinci/üçüncü dalga feminizmlere ve feminizmin ülkelerde ki etkilerine yer verilmiştir. İkinci bölümde, iktisat disiplini feminist bir bakış ile analiz edilerek; feminist iktisat kavramına, feminist iktisadın iktisada yönelik eleştirilerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde, Türkiye’de genel istihdam oranları; sektörler, meslek grupları, işteki durum ve eğitim durumuna göre çeşitlendirilerek, incelenmiş ve yorumlanmıştır. Dördüncü bölümde Türkiye’deki kadın istihdamı; istihdamın sektörlerle, eğitim durumuna, yaş durumuna, medeni duruma, meslek gruplarına ve kayıtlılık durumuna göre detaylı bir şekilde analiz edilerek; kadın istihdamının artmasının önündeki engellerine ve çözüm önerilerine yer verilmiştir. Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet konusu ele alınarak; kadının hane içi emeğine değinilmiştir.

*“Ben hiçbir zaman feministin ne olduğunu anlayamadım.
Ancak şunu biliyorum ki;
beni kapı paspasından ayıran duygularımı açıkladığımda,
insanlar bana feminist dediler..”
Rebecca West*

BİRİNCİ BÖLÜM

FEMİNİZM

1. FEMİNİZM

1.1. FEMİNİZM TANIMI

Fransızca da “femme” kelimesinden türetilmiş olan feminizm; her bireyin kendi algısına göre şekillenen bir kavram olsa da genel olarak cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkan; toplumsal, siyasal, ekonomik ve diğer tüm alanlarda eşitliği savunan bir görüştür. Feminizmin başka bir tanımında; kadınların ikincil konumda olması, erkeklere karşı ezilmesi ve emeğinin sömürülmesi düşüncesine yer verilmiştir (Örs, 2009:415). Feminizmin temeli ve mücadele konusu kadın özgürlüğüdür. Toplumsal cinsiyetin unsurlarını ele alarak analiz etmektedir. Kadınların eşitsizliğe uğraması, kadın hakları, kültürel yapı, kadın sorunları da feminizmin araştırma konularındandır.

Charles Fourier, feminizm kavramını ortaya atan ilk kişidir. Fourier, kadınların özgürleşmesi ile sosyalleşmenin mümkün olduğunu söylemiştir.

Feminizm genel olarak; kadınların toplumsal olarak karşılaştığı tüm eşitsizliklerle mücadele yöntemlerini geliştirme olarak tanımlanır. 1960’lı yıllardan günümüze kadar sosyolojik, ekonomik, hukuksal, cinsiyet kimlikleri ve seksüel otonomi (beden güvenliği) konularını benimsemiştir.

1.2. FEMİNİZMİN ORTAYA ÇIKIŞI

Biyolojik olarak kadın-erkek arasındaki farklılığın, toplumsal açıdan eşitsizliğe neden olması feminizmin ortaya çıkmasındaki en önemli etkidir (Eliuz, 2011:221-232). Teorik olarak feminizm 18. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmıştır. Kavramsal olarak feminizm; Fransızca’ya 1873’ten sonra, İngilizce’ye ise 1890’larda girmiştir (Sevim, 2005:7). Geçmişten günümüze baktığımızda her toplumda kadın sömürülerek, ezilerek, ikincil konuma itilmiştir. Feminizmin ortaya çıkışında en önemli adım, kadınların sömürülen ve ezilen taraf olduklarının bilincine varmış olmalarıdır.

Feminizm eşitsizliklere karşı olarak ortaya çıkan ideolojik bir harekettir. Burada sorun erkeklere karşı bir düşmanlık değil, cinsiyet eşitsizliğidir (Hooks,

2000:2). MacKinnon (2003:183-187), kadın ile erkek arasındaki toplumsal sorunların sebeplerinin araştırılması ve çözüm yolları aranması amacıyla feminizmin ortaya çıktığını söyler. İnsanlık tarihi boyunca kadın; kadınların ezilmişliği, kadınların sömürülmesi, kadının ikincil konuma itilmesi ile eşitlik, adalet ve özgürlük için mücadeleler vermiştir. Zamansal ve kültürel farklılar nedeni ile kadınların talepleri ve feminist düşünürlerin amaçları da değişiklik göstermiştir. Tüm kadınlar ve feminist düşünürler bu farklılıklara rağmen tek bir hedef doğrultusunda birleşmişlerdir; haklarını arayarak eşitlik elde etmek. Kadınların mücadelelerine “feminisme” adını veren ilk düşünür Charles Fourier (1837)’dir. Charles’e göre sosyalleşmenin en önemli yolu; kadınlara özgürlük vermektir.

Feminizmin ortaya çıkışında etkili olan faktörler; tarih boyunca kadınların yaşadıkları zulümler, kadın-erkek arasındaki eşitsizlikler, Aydınlanma Çağ Felsefesi’nde kadına yer verilmemesi ve kadınların bunu sorgulamaya başlamaları, sanayi devrimi ile beraber kadın işgücünün oluşmasıdır. Feminizm, 1789 Fransız Devrimi ile bir dönüşüm içerisine girmiştir ve “eşit insan” düşüncesinin ortaya atılması ile beraber kadınlar eşitlik istemiştir. Fakat bu eşitliği elde edebilmeleri için uzun bir süre mücadele gerekiyordu ve kadınlar mücadelelerine böylelikle başlamışlardır.

Feminizmin ortaya çıkışının merkezinde kadınların “eşit haklar” mücadelesi vardır. Eşit haklara sahip olmak ise ataerkil düzenin yok olmasıyla mümkündür. Kadınların dayanışması bu noktada önemlidir.

1.3. FEMİNİZMİN TARİHİ

Feminizmin tarihini, 18. yüzyıldan günümüze kadar kadının; çalışma alanından dışlanmışlığı, ezilmişliği, cinsiyet eşitsizliği ve bu sorunla nasıl başa çıkılacağına bir mücadelesi olarak tanımlanabilir.

Kapitalizmin etkisi ile birlikte üretim aileden kamusal alana taşınmıştır. Bu değişim beraberinde kadınsal-erkeksel alan ayırımı ortaya çıkmıştır. Erkekler kamusal alanda üretime katılırken; kadınlar, kadının yerinin ev olduğu düşüncesi ile üretim dışında bırakılmışlardır (Örs, 2009:416). 18. yüzyılın sonu ile 19. yüzyılın başından itibaren feminist hareketlerin öncülüğü ile örgütlenerek kadınlar taleplerini dile getirmeye başlamıştır. Bu dönem feminizmin ideolojik olarak ses getirmesindeki hazırlık dönemi olarak açıklanır.

Feminizm; ataerkiyi eleştiren ve bu yapı içerisinde kadınların değersizleştiğini düşünen bu nedenle ataerkiye başkaldıran bir harekettir. Ataerki kısaca; eril (erkek) ve dişil (kadın) arasındaki ilişkide egemenliğin olduğu ve bu egemenliğin eril tarafın elinde olduğu bir sistemdir. Feminist düşünürler Liberal, Marksist, Radikal, Kültürel gibi akımların ışığında farklı teoriler oluşturarak kadın haklarına çözüm yolları geliştirmiştir. Bu akımlar, kadınların ataerki sistemde değersizleşmesinin nedenlerini sorgulamaktadır (İmançer, 2002:156).

1935 yılı Türkiye’de feminist yapının oluşmasında önemli bir role sahiptir. Türk kadını seçme ve seçilme hakkına kavuşmuş, eğitimde kız çocuklarının okullaşma oranı artış göstermiş, ve “erkek işi” olarak kabul edilen bir çok mesleğe kadınların da sahip olması sağlanmıştır. İlk feminist örgütlenme 1984 yılında kurulmuş olan; “Kadın Çevresi” isimli bir yayıneviydi. Bu yayında tanışan kadınlar, “Feminist” adında ilk kez bir kitap çıkarmıştır. 1987 yılında dayağa karşı kampanyalar düzenlenmeye başlanmıştır. Aynı yıl Duygu Asena tarafından “Kadının Adı Yok” adlı kitabı yazılmış, 1988’de yasaklanmış ve 1991’de tekrar satış başlatılmıştır. 1989 yılında tacize ve tecavüze karşı kampanyalar yürütülmeye başlanılmıştır. Bu kampanyanın sembolü olarak, mor iğne seçilmiştir. Yine 1989 yılında Türk kadınları, ataerki yapıya ve aile düzenine tepki olarak boşanmışlardır. 1990 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) kurulmuştur. 1991 yılında ilk kez Kadın ve Aile Bakanlığı kurulmuştur. 1990’larda başörtü özgürlüğü için mücadeleler başlamıştır. Kendisini “İmanlı Feminist” olarak nitelendiren Konca Kuriş, 1998 yılında Hizbullah tarafından öldürülmüştür. 1997 yılında siyasette kadın ve erkek eşitliğini sağlamak amacı ile Kadın Adayları Eğitime ve Destekleme Derneği (Ka-Der) kurulmuştur (Bora, 2011:115). 2002 yılında Yeni Türk Medeni Kanunu’nda “aile reisi kocadır” hükmü; “evlilik birliğini eşler birlikte yürütürler” şeklinde değiştirilmiştir.

Feminizm araştırmacıları kadınların eşitlik mücadelelerini dönemsel olarak üç farklı zamanda ele almaktadır.

1.3.1. Birinci Dalga Feminizm

Feminizm, birinci dalga feminist hareket ile başlamıştır. Olympe de Guoges’in “kadınların giyotine gitme hakkı varsa, kürsüye çıkma hakları da olmalıdır” sözü ile birinci dalga feminizm başlamıştır. Ve Guoges, yaptığı çalışmalar sonunca kadın haklarını savunduğu için giyotine gönderilmiştir (Rulman, 1996:260).

1900'lü yılların başlangıcında kadınlar, feminist hareketler ve eylemler yolu ile erkeklerle eşit haklara sahip olma isteklerini dile getirmiştir. Feminizmin birinci dalgasını liberalizm şekillendirmiştir. Sanayileşme ve kapitalizmin etkisiyle kamusal alan ve ev alanı birbirinden uzaklaşmıştır (Danovan, 1997). Sanayi devriminde kadınlar ucuz bir şekilde çalıştırılarak iş gücünden yararlanılmıştır.

Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda kadınların siyasi hak kazanımları ile sonuçlanan bu süre Birinci Dalga Feminizm olarak adlandırılır (Örs, 2009:418). Kadınların siyasi eşitlik mücadelesi sonucunda, ilk seçme hakkını 1918'de İngiltere kazanmıştır. Birinci Dünya Savaşı sonunda 21 ülkede kadınlara seçme hakkı tanınmıştır (Kayhan, 1999:62).

1.3.1.1. Amerika'da Feminizm

Amerika'da kadınların eylemleri, kölelerin özgürlüğünü de kapsar. 1837 yılında kölelik karşı olan gruplar dernek kurmuştur. Amerika'da düzenlenen en eski toplantı 1848 yılındaki Seneca Falls toplantısıdır (Örs, 2009:418). Toplantıdan sonra 68 kadın ve 42 erkek tarafından imzalanan bir bildirge yayınlanmıştır. Bildirgede kadınların ve erkeklerin eşit yaratıldığı düşüncesine değinilmiştir. Toplantıya katılanlar ve bildirgeyi imzalayanlar arasında erkeklerin olması, erkeklerin de eşitlik istediğinin bir göstergesidir. Bu dönemde, kadının yaşantısı babası ve kocası ile sınırlandığından; evliliği 'vatandaşlıktan çıkmak' gibi göstermektedirler.

Seneca Falls bildirgesine göre;

"Eğer evliyse, erkek kadını yasalar önünde, vatandaşlığı sona ermiş gibi gösterir. Kadının mülkü üzerindeki tüm hakları ve hatta kazandığı parayı bile alır... Evlilik anlaşmasında kadın kocasına karşı itaatkar olacağı üzerine söz vermeye zorlanır. Erkek, kadının efendisi olmaktadır. Yasa, erkeğe kadının özgürlüğünü elinden alma ve cezalandırma hakkını vermektedir." (Danovan, 1992:26).

1.3.1.2. İngiltere'de Feminizm

İngiltere'de de feministler 18. ve 19. yüzyılda diğer feministler gibi, kadınların neden erkekler gibi eşit şartlarda olmadıklarını sorgulamaya başlamışlardır. Kadınlar yaşantıları boyunca bağımsız olmanın tek yolunun siyasi hak ve özgürlük elde etmekten geçtiğini düşünmektedirler. İngiliz kadınları bu amaç doğrultusunda 1867 yılında oy hakkı elde etmek için imza kampanyası başlatmışlardır. 51 yıl süren bu mücadele boyunca birçok örgüt kurulmuştur (Rowbotham, 1977:77-89). 1918 yılında

İngiltere'nin kadınlarına sınırlı bir şekilde (üniversite mezunu, 30 yaşın üzerinde ya da evli olan kadınlar) siyasal haklar tanınmıştır.

1.3.1.3. Fransa'da Feminizm

Fransa'da 20. yüzyılın sonlarında kadınlara hakkını vermek ve eşitlik sağlamak amacıyla çalışmalara başlanılmıştır. Kadın hareketlerinin en yaygın ve etkili olduğu ülke Fransa olmuştur. 1944 yılında eşit yurttaşlık hakkı kazanan kadınlar, 1945 yılında seçme hakkı elde etmişlerdir. Kadınlar Fransız devrimi ile birlikte bir çok hak ve özgürlüklere kavuşmuştur. Fakat özgürlüğün siyaset ile sınırlı olmadığını, sorunun erkek egemen toplum kültürünün varlığı olduğu düşüncesi ile eylemlerine devam etmişlerdir (Adaçay, 2014:74).

1.3.1.4. Almanya'da Feminizm

Almanya'da 1. Enternasyonal'den (Uluslararası Emekçiler Birliği Örgütü) sonra kadın hareketleri sosyalist bir şekilde gelişmiştir. Sosyalizmi benimsemesinden dolayı Almanya, diğer ülkelerdeki kadın hareketlerinden farklı bir tutum sergilemiştir. Alman Sosyal Demokrat Parti lideri olan Bebel, kadınların özgürlüğünün sosyalizmden geçtiğini düşünmektedir (Örs, 2009:429). Kadınların ve işçilerin birlikte hareket etmeleri, birbirlerini beslemeleri bu durumu kolaylaştıracaktır. Almanya'da Spartakist hareketlerin kurucusu olan, Sosyalist kadınların lideri Clara Zetkin, sosyalizme proleter kadınlar ile ulaşmanın mümkün olacağı düşüncesindedir (Coole, 1993:167). Sanayileşmenin hızlanması ile olumsuz çalışma koşullarında ve düşük ücrette çalışmada artış olmuştur. Bu şartlarda çalışan kadınlar, kendileri ile aynı işte çalışan fakat farklı ücret alan erkeklere karşı bir mücadele arayışı içerisine girmişlerdir. Bu nedenle kadın hareketleri ve işçi kadın hareketleri ayrışarak mücadelelerine devam etmişlerdir.

1.3.1.5. Rusya'da Feminizm

Rusya'da kadın mücadelelerindeki en önemli ve ileri gelişme 1917 Sovyet Devrimi'nde yaşanmıştır. Gerek yasal olarak gerek uygulama olarak kadın alanında birçok adımlar atılmıştır. Tüm sosyalist düşünürler, “ev işlerinin toplumsallaşması” ile kadınların özgürleşmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir. Aleksandra Kollontai, cinsiyetçi iş bölümünden daha çok; kadının bağımsız oluşunu ve kendi kimliğini yaratmasını önemseyerek evliliği sorgulamıştır. 1927 yılında Sovyetler Birliği'nin

lideri olan Stalin döneminde ise boşanma hakkı kısıtlanmıştır, kürtaj hakkı kaldırılmıştır. Sovyet Devrimi ile kadınların kazandığı yasal haklara dokunulmamıştır.

1.3.1.6. Türkiye’de Feminizm

Türkiye’de feminizm 1980 yılları sonrasında gelişmiştir ama kadın hareketleri 19. yüzyılın sonuna dek uzanır. Kadınlar toplumda varolan cinsiyet ayrımının farkına varmışlardır, erkeklerden daha farklı konumda bulunmaları üzerine “kadınlık bilinci” geliştirmişlerdir (Çakır, 1994:61-83). 1869 yılından, Cumhuriyetin ilanı 1923’e kadar kadın dergileri sayısında artış olmuştur. Bu dergilerde kadınlar kendilerini ifade ederek, sorunlarını ve taleplerini dile getirmişlerdir. Aynı dönem içerisinde kadın dernekleri kurulmuştur. Kurulan dernekler, kadınların dile getirdikleri talepler ile sorunların çözümlerini ve bu çözümlerin uygulanmasını kolaylaştırmıştır (Çakır, 1991:139-157). Derneklerin genel amacı, kız çocuklarının eğitimi ve kadınlara yönelik mesleki eğitimin desteklenmesidir. Osmanlı Türk Kadınları Esirgeme Derneği gibi açılan birçok derneklerin amacı; kadınların istihdam olanaklarını geliştirmektir. Bu dönemde kadınlar düzenlenen konferanslarda bir araya gelerek, taleplerini dile getirmiştir. İstanbul’da Beyaz Konferans adı altında 1911 yılında düzenlenmiş olan konferansa 300 kişilik katılım sağlanmıştır.

Türkiye’de kadınlara seçme ve seçilme hakkı 5 Aralık 1934 yılında tanınmıştır. Kadınlar bu hak ile eğitim başta olmak üzere diğer tüm alanlardan yararlanmıştır.

1.3.2. İkinci Dalga Feminizm

Feminizmin ilk aşaması olan Birinci Dalga Feminizm, Birinci Dünya Savaşı sonrası çeşitli ülkelerde kadınlara oy hakkı tanınması ile sonuçlanmıştır (Örs, 2009:435). Kadınlar siyasi kazanımlar elde ederek, mücadelelerine devam etmişlerdir.

İkinci Dalga Feminizm, siyasal hakların elde edilmesi ile kadın ve eşitsizlik sorunun çözülmediğinin farkına varılmasıyla 1960-1970 yılları arasında ortaya çıkmıştır (Heywood, 2013:488). Bu dönemde feminizmin nüfusu artış göstermiştir. Marksist ve Radikal teoriler ile şekillenen ikinci dalga feminizmin ortaya çıkmasındaki etken; kadının her alanda özgür olması gerektiği düşüncesidir. Aile ve ev hayatı olan “özel hayatın” yeniden yapılandırılması fikri benimsenmiştir. İkinci dalga feminizm; kadın mücadelelerinde özgürlük kavramını temel almıştır (Alkan, 1998:5).

İkinci Dalga Feminizm, aile içersindeki güçleri dengelemek amacıyla kadın-erkek arasındaki ilişkiyi sorgulamaktadır. Birinci dalga feminizmden farklı olarak;

ikinci dalga feminizm teorik ve uygulama olarak kendi aralarında farklılaşmışlardır, kadın cinselliğini önemsemiştir (Adaçay, 2009:75). Kadınlar bu noktada kendi cinselliklerine müdahalede bulunan devlete karşı kampanyalar başlamıştır. Kadınlar cinselliğinin denetlenmesine karşı gelerek; doğum, kürtaj ve cinsel tercihler konusunda özgürlük istemişlerdir.

Kadınların özel alandan çıkıp kamusal alanda yer almaları için yapılan çalışmalar, iş gücüne katılan kadın ve erkek arasında “eşit işe eşit ücret” ilkesinin gündeme gelmesi ikinci dalga feminist hareketin başlangıcıdır. Özel alanda ise, ev içi emeği ve erkeklerin ev bakımı, çocuk bakımı gibi görevler üstlenmesi üzerinde durulmuştur (Adaçay, 2009:76).

İkinci dalga feminizm genel olarak, gündelik yaşamla ilgili politikalar üzerinde durmuştur. Aile içerisindeki güç ilişkilerinin kadın-erkek arasında yeniden düzenlenmesi konusunda uğraş göstermişlerdir.

1.3.3. Üçüncü Dalga Feminizm

Üçüncü dalga feminizm, 1990’lı yılların ortasında başlamıştır ve kadının kimliği konusu üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu dönemde feminist hareketlerin amacı; kadın mücadelelerin geniş tabanlara yayılmasını sağlamak olmuştur. Kadının sınırlarının kaldırılması, toplumsal değişmeyi sağlayabilecek bilincin geliştirilmesi, eğitimin sağlanması ve yaygınlaştırılması üzerinde de durulmuştur.

Feministler bu dönemde, toplumsal cinsiyet rollerinin yıkılmasından yana olmayarak, cinsler arasındaki farklılıkların dile getirilmesi ve bu farklılıklardan oluşan kimliklerin kabul edilmesi düşüncesini benimsemiştir. Farklılıklara değer vermiştir. Üçüncü dalga feminizm dinamik mücadeleler içerisinde olmuştur. Başörtülü üniversite öğrencilerinin, başörtü yasağının kaldırılması için yaptıkları eylemler bunun bir örneğidir.

1990 sonrası kadın hareketleri geniş kapsamlı olmakla beraber, kadın bilincini günümüze kadar taşımayı başarmışlardır.

1.4. FARKLI FEMİNİST DÜŞÜNCE AKIMLARI

Feminist düşünürler; Liberalizm, Marksizm, Radikalizm, Sosyalizm gibi düşünce akımlarından fikir edinerek teoriler oluşturmuştur. Yaklaşımlar farklı olsa da, tek bir hedef merkezinde çalışmalar yapılmıştır. Oluşturdukları teoriler ile kadınların

yaşadıkları problemlere çözüm önerileri getirmeyi amaçlamışlardır, kadının özgürleşmesi için stratejiler geliştirmişlerdir.

Feminizmler, modern ve postmodern olarak ikiye ayrılmaktadır. Modern feminizmler; liberal feminizm, Marksist feminizm, sosyalist feminizm, radikal feminizm ve kültürel feminizmdir. Postmodern feminizmler; varoluşçu feminizm, psikanalitik feminizm, post yapısalcı feminizmdir.

1.4.1. Modern Feminizmler

- a. Liberal Feminizm
- b. Marksist Feminizm
- c. Radikal Feminizm
- d. Kültürel Feminizm

1.4.1.1. Liberal Feminizm

Liberal feminizm; “adalet ve eşitlik” kavramlarını temel alarak düşüncelerini bu kavramlar üzerinden şekillendirmiştir. Bu yaklaşım, Marry Wollstonecraft, Harriet Taylo, John Staurt Mill, Frances Wright, Elisabeth Cady Stanton, Sarah Grimke tarafından geliştirilmiştir (Örs, 2009:438). Bu düşünürler, bireyleri cinsiyet olarak değil “insan” olarak değerlendirilmesi gerektiğini, kişilerin sahip oldukları zihinsel kapasitenin tüm insanlar için aynı olduğu, farklılık olmadığı dile getirmişlerdir. Ayrıca kadınların cinsiyetleri nedeniyle toplumda eşitsizliğe uğradıkları görüşünü savunmaktadır. Düşünürlere göre kadının her alanda erkekten ikinci planda kalması; zihinsel kapasitelerinin farklı olduğundan değil, erkek ve kadının aynı eğitim şartlarına sahip olmadığından kaynaklanmaktadır. Bu düşünceye göre, eğitim eşitliği sağlandığında, kadın da erkek ile aynı statüde olabilecek ve aynı işleri yapabilecek kapasiteye erişebilecektir.

Birinci dalga feminizmde ortaya çıkan liberal feminizm, ikinci dalga feminizmde Amerika’da reformcu eğilimlerin düzenlenmesinde etkili olmuştur (Heywood, 2013:489). Sağlık, iş, eğitim, yasal haklar, barınma gibi alanlarda kadına karşı adalet yakalayabilmek için çalışmalar yapılmıştır. Liberal feministin kurucusu sayılan Mary Wollstonecraft; “Vindication of the Rights of Women” (1792) adlı eserinde kadınların toplumunun yapısı gereği, erkeğe hizmet edecek bir varlık olarak kabul edildiğine dikkat çekmektedir.

Liberal feministler, kadınların kamusal alanda var olmayışlarının nedenini, eşitsizlikler ile açıklamakta ve bu sorunun ancak eşitlik ilkesi ile çözüleceğini düşünmektedirler. Kadının özel alanda sınırlı kalmasını ve özgürleşerek kamusal alanda yer almasını dile getiren liberaller, çelişki yaratmaktadırlar. Çünkü, özel alan ev içidir, bireysel ve özgür olunan alandır. Fakat kamusal alan; çalışma alanlarını ve siyaseti kapsayan kamusal alanda müdahaleler olmazsa olmazdır. Buna karşılık özel alanda erkekler özgür iken; kadın zorunluluktan özel alanda varolmaktadır. Diğer bir bakış açısı ile kadınlar için çalışmak; kendilerine duydukları güveni yerine getirmede bir araçtır. Kadının kamusal alanda varolması, erkeğe ekonomik olarak bağımlı olmayarak kendi ayakları üzerinde durmasını sağlayacaktır.

18. yüzyılda kadın evlendiğinde tüm yasal hakları ortadan kalkar ve hatta sadece kocası ile birlikte olduğundan dolayı insan kabul edilirdi. Özellikle eğitimde eşitlik isteyen burjuva kadınları, 19. yüzyıla gelindiğinde erkeklere karşı eşit olmak amacı ile feminist hareketine devam etmişlerdir. Liberal feministlerin günümüzdeki mücadeleleri ise, toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde devam etmektedir.

Genel olarak liberal feministler, kadın ve erkek arasında varolan eşitsizliklerin ve toplumdaki adaletsizliğin ancak kadınların eğitimleşmesi ve toplumun kültürünün değişmesi ile mümkün olduğu görüşündedir. Kadının eğitim seviyesinin yükselmesi; çalışmasını kolaylaştırmanın yanı sıra, erkeklere karşı sosyal, siyasal ve hukuksal alanlarda da eşit olmalarını sağlayacaktır. “Eşit işe eşit ücret” ilkesi; liberal feministlerin eşitlik ve adalet arayışındaki temel ilkesidir.

1.4.1.2. Marksist Feminizm

Liberal feministlerin mücadelesi olan eşitliğin uygulanabilirliği; Marksist feminizmin 19. yüzyılda ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Marksist feministler, kadının ikincil konumda oluşu nedeninin cinsiyet farklılığından kaynaklandığını değil; toplumda varolan sınıf ayırımından kaynaklandığını vurgulamıştır. Sınıfsal ayırım üzerine kurulan bir toplumda kadın-erkek arasında fırsat eşitliğinin mümkün olmadığını dile getirmişlerdir. Marksistlere göre kadınlar sınıfsal ayırımdan, kapitalist sistemden sosyalist sisteme geçerek kurtulacaklardır.

Marx ve Engels’ın teorileri feminist kuramlara ışık tutarak, feminist hareketlerin ortaya çıkmasını ve etkili olmasını sağlamıştır. Cinsler arasındaki ilişkileri olağan olarak kabul etmişlerdir ve teorilerini erkeklere özgü olarak geliştirmişlerdir

(Örs, 2013:459). Marksizm’in “birey” kategorisinde kadın dahil değildir. Onlara göre cinsiyet yoktur. Cinsiyet ilişkilerini önemsemeyerek sadece sınıf ayırımı üzerinde yoğunlaşması marksizmin eleştirilmesine neden olmuştur.

Marx’a göre kadının ezilmesi bilinçli eylemler üzerinden gerçekleşmez; kapitalist sistemin yarattığı bir durumdur ve kadının erkeğe karşı ezilmesini; “erkek burjuvazidir, kadın ploroteryayı temsil eder” sözüyle açıklar.

Marksizm’de sınıf kavramı erkeğe özgüdür, kadın kavramın dışındadır, kadının ayrı bir sınıfı yoktur. Kadının sınıfı erkeğe göre belirlenmektedir (Örs, 2013:460). Erkek; duruma göre baba ya da eştir. Kadın o erkeğe göre sınıfsal pozisyonunu alır (babasının kızı, eşinin yanı).

Marksist feminizmde, cinsiyetçi iş bölümü ele alınmıştır. Emek ancak, ücretle ilişkili olduğunda ve artı-değer kavramları içerisinde ele alınır. Bu durumda, Marksist feminizmde kadının evde harcadığı emeğin ücret olarak bir karşılığı olmadığından emek kavramı içerisinde yer almamaktadır. Marx ve Engels, kadınların ve çocukların çalıştırılmasının aile geliri açısından zorunlu olduğunu söylemektedir (Örs, 2013:462). Fakat kadının çalışmasının parasal anlamda erkekle eş değer olmaları beklenmez (Donovan, 2013:148). Kadının emeğinin hiçbir parasal karşılığı yoktur, kadının aldığı ücret emeğinden düşüktür.

1.4.1.3. Radikal Feminizm

Radikal feminizm 1960’lı yıllarda kadın kolektifler tarafından ortaya çıkarılan, feminizmin önemli bir türüdür. Radikal feministler kadınların toplumda ikincil konumda olmalarının ve ezilmelerinin, sırf “kadın” olduklarından dolayı kaynaklandığını vurgulamaktadır. Kadın bedenine, kadının cinselliği üzerine yoğunlaşarak teorilerini geliştirmişlerdir.

Radikal feminizmin de ortaya çıkışı eşitlik üzerine kurulmuştur. Erkeğin, kadını bedeni üzerinden cinselliği denetlemesi, kadının doğurganlığını kontrol etmesi ve baskı kurması konusunda çalışmalar yapmıştır. Erkek egemen toplumların varlığına karşı çıkarak bu tür toplumlara karşı gelerek; mücadelelerini sürdürmüşlerdir.

“Kişisel olan politiktir” ilkesini benimsemiştir. Kate Millet’e göre (1973), kadın ve erkek ilişkisi bütün iktidar ilişkilerinin temelinde yer almaktadır. Kişisel olan özeldir ve özel alan kadına aittir. Radikal feministler bu ilke etrafında toplanarak; cinsellik, doğurganlık, annelik ve çocuk bakımı gibi “bedensel” olan tüm kavramları politikleştirerek, kişisel hale getirmiştir. Kadının ezilmesinin; biyolojik özelliklerinden

ve doğurganlığından kaynaklandığını vurgulamışlardır. Çünkü erkeğin iktidar ve egemen oluşu, kadınlar üzerinde hakimiyet kurmasını kolaylaştırmaktadır. Bu düzene “patriyarka” denilir (Latince bir kelime olan patriyarka; Türkçe’de “ataerkil” kelimesi ile eş değer kullanılmaktadır). Patriyarkal düzende erkek otoritesi egemendir, erkek her alanda kadından öndedir.

Radikal feminizm kadınları, erkeğin egemenlik sürdüğü toplumda evrensel olarak ezilen bir “kız kardeşlik” olarak tanımlamıştır.

Radikal feminizmin ilk eserlerinden olan Shulamith Firestone’ın Cinselliğin Diyalektiği (1970) adlı kitabında, kadınların baskı görmelerinin ve ikincil konumda olmalarının nedenini biyolojik olarak açıklamıştır. İlk sınıf ayrımının ekonomik alanda değil, kadın-erkek arasında yapıldığı vurgulanmıştır. Radikal feministler aile kurumunu reddetmektedirler. Çünkü aile; ataerkil yapısı nedeniyle kadının erkeğe hizmet etmesini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle radikal feministler, kadının kurtuluşunun kapitalist sistemden ve patriyarkal yapıdan kurtulması ile mümkün olduğunu düşünmektedirler.

1.4.1.4. Kültürel Feminizm

Margaret Fuller’ın 19. yüzyılda yayınladığı “Kadın” adlı eseri, kültürel feminizmin başlangıcı olarak kabul edilir (Adaçay, 2014:78). Fuller eserinde, bireylerin yasaların zorunluluğu ile değil istediği gibi hareket eden bir varlık olduğuna vurgu yapmıştır. Kültürel feminizm, kadının doğurganlık nedeniyle ve toplumsallaşma süreci ile erkekten farklı olduğunu söyler. Kadınların farklı olduğunu dile getirerek, bu farklılık üzerinde yoğunlaşmıştır.

Kültürel feministlere göre kadın, özgürlüğüne yasalar ile değil toplumdaki kültür yapısının değişmesi ile kavuşacaktır. Kadın toplumda kendi kültürünü yaratmalıdır, erkek otoritesinin baskın olduğu bir kültür ancak bu şekilde değişime uğrayabilir. Fuller’a göre kadının özgüveni arttıkça patriyarkal sisteme karşı gelmesi kolaylaşacaktır.

Kültürel feminizmde, siyasal alana yönelmek yerine, geniş bir kültürel dönüşümü ele alıp araştırma yapılmıştır. Kadınların kendini geliştirmesine, eleştirel bakış açılarına, kadınların konuşma yeteneğine vurgu yapmışlardır.

1.4.2. Post Modern Feminizmler

Beauvoir'ın varoluşçu feminizmin oluşumunda önemli olan “kadınların neden ikinci cins oldukları” sorusu, post modern feminizmin oluşmasında önemli bir basamaktır. Post modern feminizm kadınların farklılıklarına dikkat çekerek, kadın sorununu çözmeye çalışmaktadır.

Post modern feminizmler;

- a. Varoluşçu Feminizm,
- b. Psikanalitik Feminizm,
- c. Post Yapısalcı Feminizm

olarak üçe ayrılır.

Post modern feministlere göre kadın tek bir toplumdan etkilenmez ve etkilemez. Toplumu oluşturan din, dil, ırk, kültür gibi faktörler varken kadına yönelik tek bir yaklaşım ve tek bir çözüm olamaz. Toplumsal cinsiyetin ise sonradan meydana gelerek oluşturulan bir yapı olduğunu söylemektedirler.

Post modern feminizmin feminizme katkısı; çoğulcu yaklaşım olmuştur. Araştırmalarda tek bir kadın yapısının değil, bir grup kadınının ele alınması ve farklı şekilde yorumlanması gerektiğini vurgulamışlardır. Kadın ve erkek arasındaki farkları kabul ederek, iki cinsin birbirinin zıttı olduğunu değil, birbirini tamamlayan bir yapıda olduklarını savunmuşlardır.

1.4.2.1. Varoluşçu Feminizm

1920-1960 yılları arasında ortaya çıkan varoluşçu feminizm; feminist hareketlerde zirve dönemini yaşamıştır. Simone de Beauvoir'ın, İkinci Cins (1949) adlı kitabının ortaya çıkması ve kadınların neden ikinci oldukları sorusu ile varoluşçu feminizmin sorgulanmasında başlangıç olmuştur. Kadınların ötekileştirilmesine, erkeklerin benlik duygusuna vurgu yapmıştır. Beauvoir, ötekileşme ile kadınların kendilerini nesne olarak görmeyi kabul ettiklerini söylemiştir. Modern kültürde erkek esas; kadın rastlantısal olarak görülür.

Varoluşçu feminizm, ataerkil yapının baskın olduğu bir toplumda kadının erkeğe göre güçsüz, duygusal, bağımlı olarak görülmesinin nedenlerini ve çözümlerini konu almıştır.

1.4.2.2. Psikanalitik Feminizm

Nancy Chodorow'un, "Anneliğin Yeniden Üretimi" kitabı psikanalitik feminizmin önemli yorumlarından. Chodorow kadınların neden annelik yapmak istedikleri konusundaki düşünceler üzerine yoğunlaşmıştır. Bu düşünceler, anne olmanın doğanın bir gereği olması ve toplum tarafından anne olunmasının şartlandırılması durumudur.

Cinsiyete dayalı olan kişilik özellikleri, toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesinde bir etkidir. Erkek yapısı gereği bağımsız ve güçlü iken, kadın bağımlı ve duygusaldır. Chodorow'a göre; kadınlar toplumsal cinsiyet rollerini kendi isteklerine göre şekillendirmeli ve düzenlemelidir.

1.4.2.3. Post-Yapısalcı Feminizm

Yapısalcı ve post yapısalcı feminizm, Fransız feminizmidir. Fransız feministlerini farklı kılan nokta, dil konusundaki yaklaşımlardır. Buna göre dil ve kelimeler, toplumsal ilişkileri düzenleyen ve bireyler arasında toplumsal kimlik edinmede rol oynayan etkenlerdir.

Fransız düşünörlere göre; (Julia Kristeva, Luce Irigaray ve Helene Cixous) kadının dilsel olarak ikincil konuma itildiklerini söylemektedir. "Adam olmak", "bilim adamı", "insanoğlu" gibi kelimeler erkekleri nitelendirir ve erkek merkezlidir.

Post yapısalcı feministlerin dilden sonra dikkat çektiği ikinci kavram ise farklılıktır. Kadın ve erkeklerin toplum içerisinde anlaşılaştırılması, bedensel özellikleri açısından ilgisiz olan kelimelerle bütünleştirilmeye çalışılmıştır. Erkeğin kamusal alan, kadının özel alan kavramları ile bütünleşmesi; erkeğin akıl, kadının duygu kelimelerinin karşılığı olması ile cinsiyetler arasında anlamlandırılma yapılması bir örnektir.

1.4.3. Feminist Düşünce Akımlarının Farklılıkları

- a. Liberal feministler mevcut olan düzenin büyük bir bölümünü kabul etmişlerdir.
- b. Radikal feministler kapitalizmin çökmesi ve patriyarkanın yıkılması için çabalamaktadır.
- c. Marksist feministler kapitalizmi yıkmak için çalışmaktadır.
- d. Radikal ve Marksist feministler kadınlar arasındaki ırk ve etnik farklılıklara ilgisizdir.

- e. Liberal feministler, radikal feministlerin erkeklere karşı fazla saldırgan bulmasını eleştirmiştir ve Marksistleri aşırı sol olarak görmüşlerdir.
- f. Radikal ve Marksistlere göre, eşitliğin temelinde yatan nedenler ortadan kaldırılmadığı sürece yasal önlemlerin önemi ve geçerliliği yoktur (Adaçay, 2014:80-81).

1.4.4. Feminist Düşünce Akımlarının Ortak Özellikleri

- a. Tüm feminizm türleri kadınların erkeğe bağımlı olmasını eleştirmiştir.
- b. Toplum açısından normal sayılan durumları sorgulamışlardır.
- c. İnsanlık tarihi, günümüz ve gelecek sorgulanmaktadır.
- d. Feminizm, erkek ve kadınlar arasındaki ilişkilerin değiştirilmesini amaçlamaktadır.
- e. Kadınların kendi yaşamları ve bedenleri üzerinde denetim sahibi olmalarını amaçlamaktadırlar.
- f. Feminizm subjektiftir. Kadın ve erkek ilişkilerini nesnel bir şekilde ele almaz, açıklamaz (Adaçay, 2014:81-82).

*“Nasıl bir balık içinde olduğu suyu fark etmiyorsa;
erkek iktisatçılar da, iktisat kültürü içerisinde
onun eril-toplumsal cinsiyetçi olduğunu fark etmeden
yollarına devam edecektir..”
Bergman*

İKİNCİ BÖLÜM

FEMİNİST İKTİSAT

2. İKTİSADA KADIN BAKIŞ AÇISI: FEMİNİST İKTİSAT

2.1. FEMİNİST İKTİSADIN TANIMI

Feminist iktisat, iktisat teorilerinde kadının yok sayılmasını feminist bir bakış ile eleştiren ve alternatif bir iktisat sunan teorik yaklaşımdır. Geçmişten günümüze kadar yaşanan tüm sorunlar cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır.

Feminist iktisat, iktisadi alan başta olmak üzere tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedeflemektedir. Ekonomiyi kadın bakış açısı ile incelemek gerektiğini savunmaktadır (Kuiper & Sap, 1995). Sadece eril bir bakış açısıyla değil, daha çoklu bir insan arayışı amacı ile iktisat alanının kadını ve erkeği kapsayacak bir şekilde genişletilmesini önermektedir. Williams (1993:144) feminist iktisadı, iktisatta saklı kalan erkek egemen anlayışın ortaya çıkarılmasını sağlayan bir yapı olarak gördüğünü söylemektedir.

Feminist iktisat, toplumsal cinsiyet, bilim ve iktisadın birleşmesi ile oluşan bir üründür. İktisat disiplinin yeniden incelenmesi ile kadınların ekonomik şartlarının gelişiminin olumlu yönde etkilemiş olacaktır. İktisat disiplinin kadın bakış açısı ile izlenilmesi, iktisat teorilerinin ve politikalarının gelişimini sağlayacaktır.

Feminist iktisatçılar, iktisat bilimine kadını görür kılan, cinsiyet ayrımı yapmayan, kadın bakış açısını getirmeyi hedefler ve bu görüşü savunurlar. İktisada kadın bakış açısını dâhil edebilmek için, yeni yöntemler, kuramlar ve politikalar oluşturulmalıdır. Böylece iktisada çoklu bakış açısı kazandırılmış olunacaktır.

Feminist iktisatçılar, Keynesyen, Kurumsalcı, Marksist iktisat okulları gibi farklı geleneklere sahip olan okullardan geldikleri için Liberalizm, Marksizm, Radikalizm, Post yapısalcı feminizm gibi farklı feminist düşüncelere sahiptirler. Farklı düşünceler nedeniyle aynı konu üzerindeki odak noktaları farklılaştırmıştır (Serdaroğlu, 2010:75).

Feminist iktisadın amacı, sadece kadınlara ait bir iktisat oluşturmak değildir. İktisadi kuramlarında kadının da erkekler gibi dahil edilmesi, incelenmesi ve

sorgulanmasıdır. İktisadın bu şekilde düzenlenmesi iktisadi yöntem, teori ve politikaların geliştirilmesine, iktisadın bakış açısının genişletilmesini sağlayacaktır.

2.1.1. Feminist İktisadın Ortaya Çıkışı

Feminist iktisadın ortaya çıkışı 1960'lı yıllarda emek piyasalarındaki ayrımcılığın fark edildiği ve tartışıldığı döneme denk gelmektedir. Feminist hareketler ile birlikte kadınlar bilinçlenerek, ev içindeki emeklerini, bu emeğin neden karşılıksız olduğunu sorgulamaya başlamışlardır (Ecevit & Karkıner, 2011).

İlk feminist iktisatçılar, kadının istihdamını 1840-1870 yıllarında teorileştirerek J.S. Mill, H. Taylor ve B.Bodichon olmuştur. Feminist iktisadın ABD öncüsü; 1898 yılında “Women and Economics” kitabı ile C.P. Gilman’dır (Pujol, 1992). Gilman kitabında, kadınların ev içi durumlarını ele alarak; kadının piyasaya çıkmasının önemine vurgu yapmıştır.

1840 yıllarında kadın istihdamı ve mülkiyet eşitliğine değinen Pujol, J. S. Mill, H. Taylor ve B. Bodchon feminist iktisadı kavramsallaştıran iktisatçılardır. Yazılan tüm eselerin ana konusu; cinsiyet ayrımı yapılmadan kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmaları ve kadının özel alanda sınırlı kalmayarak kamusal alanda yer almalarının gerektiridir.

Strober, 1960'lı yıllarda ikinci dalga feminizmin etkisi ile kadınların ev içi üretimi, ücret eşitliği, cinsiyet eşitliği, iş gücüne katılımı, çocuk bakımı, hane içi emek gibi kavramların iktisatta yer almaya başladığını ifade etmiştir (Strober, 1994:143-147). 1980'lerin ortasında ve 1990'lı yıllarda iktisatta varolan cinsiyetçi tutumların, kendi çıkarlarını gözetken iktisadi bireyin irdelenmesi ve incelenmesi feminist iktisat yazının ilk ürünleri olarak kabul edilmektedir (Serdaroğlu, 2010:76).

Feminist iktisat 1980'lerden sonra iktisadın yapısını sorgulamaya başlamıştır. “Feminist iktisat” kavramı de ilk kez profesyonel anlamda Amerikan İktisatçılar Birliği'nin (American Economic Association) 1990'daki yıllık toplantısında, Kadının Statüsü Komitesi'nin oluşturulması kararı sonucu düzenlenen oturumda kullanılmıştır. Toplantıda değinilen hedeflere ulaşmak için, 1992 yılında Uluslararası Feminist İktisatçılar Birliği (International Association for Feminist Economics-IAFFE) kurulmuştur (Serdaroğlu, 1995: 76). Birliğin günümüzde 64 ülkeden 500 civarı üyesi bulunmaktadır. 2015-2016 dönemi Uluslararası Feminist İktisatçılar Birliği başkanlığına, Boğaziçi Üniversitesi, Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi olan; Prof. Dr. Şemsa Özar seçilmiştir.

Marksist ve neoklasik iktisat, modelleri ve yöntemleri ile farklı olmalarına rağmen, her iki yaklaşımda kadın sorunun erkek egemen toplumun toplumsal cinsiyetçi bir yaklaşımla tanımladığı rollerden kaynaklandığını düşünmektedir. (Serdaroğlu,2010:73).

Kuiper ve Sap; (1995:17-34) feminist iktisadın temellerini 1960'lı yıllarda mevcut neoklasik ve Marksist yaklaşımların yeniden değerlendirilmesine dayandırmaktadırlar.

Marksist ve neoklasik iktisat yaklaşımına göre; erkek egemen toplumun toplumsal cinsiyetçi bir yaklaşımla tanımlanması kadın ve erkeğe tanımlanan rollerden kaynaklanmaktadır. Marksist ve neoklasik iktisat erkek egemen ideoloji ile biçimlendirilmiştir ve bu biçimlendirme nedensel olarak sorgulanmaya başlandığında feminist iktisadının önünün açılmasını sağlamıştır.

2.1.2. Feminist İktisadın Kolları

Bir çok disiplinde olduğu gibi, feminist iktisatçılar hedeflerine ulaşmak için farklı arayışlarda bulunarak, farklı yollarda ilerlemişlerdir. Feminist iktisatçılar birbirini dışlamayan beş grupta toplanmışlardır (Ferber ve Nelson, 1993:7);

- a. Olumlu ayrımcılık hareketi
- b. Feminist deneycilik
- c. Feminist farklılık
- d. Feminist postmodernizm
- e. Feminist yapısalıştırmacılık

2.1.2.1. Olumlu Ayrımcılık

Olumlu ayrımcılık grubundaki feminist iktisatçıların savunduğu görüş; disiplinde yer alan kadın iktisatçı sayısının artırılması ve teşvik edilmesi, kadın iktisatçıların makale ve akademik çalışmalarının yayınlanmasında önceliklikli davranılması gerektiğini savunmaktadır. Bu gruptaki iktisatçılar, iktisadın eril yanlılığından yakınmakta ve kadınların yeteri kadar temsil edilmediğini düşünmektedir. İktisap disiplinindeki kadın iktisatçıların az oluşuna, Nobel kazanmış iktisatçı kadın olmayışına dikkat çekmişlerdir (Serdaroğlu, 2010:84).

İktisatta varolan toplumsal cinsiyet yargılarının ve hükümlerinin farkına varmak için kadın olmak gerekmez, fakat kadınlar için bunu fark etmek kolaydır. Bu düşüncesini Bergman (1996:4);

“Nasıl bir balık içinde olduğu suyu fark etmiyorsa (balık olsanız etrafınızı sarmalayanın su olduğunu ayırtmaz, bunu doğal kabul edersiniz), erkek iktisatçılar da iktisat kültürü içerisinde, onun eril-toplumsal cinsiyetçi olduğunu fark etmeden yollarına devam edecektir”

sözleriyle açıklamaktadır (aktaran: Serdaroğlu, 2010:84).

Strober’e göre (1994:14); kendisine ev içerisinde birden çok rol yüklenen bir kadın iktisatçı, ev içi emeğinin üretken emeğin dışında bırakılmasını daha kolay sorgulayacaktır.

Feminist iktisatçılar, olumlu ayrımcılığın iktisat disiplindeki eril yanlılığın kırılmasında önemli bir etken olacağını savunurken; disiplinde feminist eleştirileri yapacak kadına gerek duyduklarını fakat yeterli olmadıklarını da düşüncesine eklemektedir (Serdaroğlu, 2010:85).

2.1.2.2. Feminist Deneycilik

Feminist deneycilik grubunda toplanan feminist iktisatçılar, bilimsel araştırmalarda kullanılan yöntem/deneylerin hatasız olduğunu, sorunun bu yöntem/modellerin uygulanmasından ve yorumlanmasından kaynaklandığını düşünmektedirler (Blank, 1993:133). Neoklasik iktisadın dahi kadın bakış açısını içerebilecek bir şekilde yorumlanmasının ve uygun bir şekilde kullanılmasının mümkün olduğu düşüncesine sahiptirler.

“Neoklasik kuramın kendisi patriyarkal değildir, fakat erkek iktisatçıların gündeme getirdiği sorunlar, çıkardıkları sonuçlar ve özellikle araştırmalara dayandırılan politika önermeleri patriyarkaldır” (Gustaffson, 1990:6).

Feminist deneycilik, disipline kadın bakış açısı getirmede aracı olduğundan; feminist iktisada katkı sağlayacaktır. Ancak araştırmanın yapılması ve yorumlanmasında benimsenen epistemoloji, metodoloji ve yöntemin getireceği kısıtlamalar, iktisattaki kadın bakış açısını sınırlayacaktır (MacDonald, 1995:175-197).

2.1.2.3. Feminist Farklılık

Feminist iktisatçılar, kadın ve erkek arasındaki farklılıklara vurgu yapmaktadır. Kadın deneyimleri ile oluşturulacak bilginin, kadını görünür kılacağına ve iktisat disiplinine kadın bakış açısı getireceğini savunmaktadırlar.

Feminist farklılıkçı grup; kadınların, disiplinde kendi kadın merkezci yöntemlerini kullanmaları gerektiğini vurgulamaktır (Serdaroğlu, 2010:86). Bu açıdan akılcı, nesnel, nicel yöntemlerden vazgeçerek; kadının öznel, nitel ve duygu yöntemlerini kullanmasını önermektedirler (Ferber ve Nelson, 1993:9). İktisat biliminin, yöntembilimsel sınırlarından kurtulmasının, eril yanından da kurtulmasını sağlayacağını düşünmektedirler.

2.1.2.4. Feminist Postmodernizm

Feminist postmodernizm, iktisatta kadın deneyimlerinin marj içindkiler (kamusal alan-piyasa, birey ajanlar,etkinlik, kıtlık) ve marj dışındakiler (özel alan-aile, toplum, eşitlik, bolluk) olarak sınırlandırılmamasının, geleneksel iktisat anlayışının yapısızlaştırılması ile mümkün olabileceği görüşünü savunmaktadır (Serdaroğlu, 2010:87).

“Feminist bakış açısı içeren bir iktisat kuramı için, yaşamamızdaki farklılaştırmaların dayandırıldığı karşı ikiciliklerin yapısızlaştırılması gerekir. İktisat disiplinine de egemen olan, aydınlanma sonrası batı felsefesinin kökleri, kavramsal ikiciliklerin toplumsal cinsiyetçi ağlarına dayanmaktadır. Nesnel-öznel, akıl-duygu, kültür-doğa, pozitif-normatif, zihin-beden, kamu-özel, nicel-nitel gibi ikili zıtlasmlarla tanımlanan toplumsal cinsiyetçi yapı, ilk kümesini erillik (masculinity), ikinci kümesini ise dişillik (femininity) ile özdeşleştirmekte ve hiyerarşik bağımlılık da birinci küme lehine yapılmaktadır. Neoklasik metinlerin yapısızlaştırılması, nesnellik, genellik örtüsü altında saklanan yanlı (toplumsal cinsiyetçi, ırkçı, sınıfsal, kültürel) ideolojiyi de ortaya çıkaracaktır” (Williams, 1993, 144-145).

2.1.2.5. Feminist Yapısallaştırmacılık

Feminist yapısallaştırmacılık grubuna dahil olan feminist iktisatçılar, cinsiyetin toplumsal yapılaşması ile bilimin toplumsal yapılaşması arasındaki ideoloji iktisat özelinde ilerlemedikçe, iktisat teorilerindeki cinsiyetçi ayırımlardan arınması halinde çabaların sonuç vermeyeceğini düşünmektedirler (Serdaroğlu, 2010:88). İktisada kadın

bakış açısının dahil edilebilmesi için, öncelikle iktisadın eril taraflarını belirleyerek, bu taraflardan kurtulması gerekmektedir.

Ferber ve Nelson (1993:9), feminist yapısallaştırmacı kuram ile, feminist iktisat ve iktisat arasındaki ilişkinin kolay kurulabileceğini savunmuşlardır.

2.2. FEMİNİST İKTİSADIN İKTİSAT BİLİMİNE ELEŞTİRİLERİ

İktisat biliminin merkezinde çoğunlukla erkek faaliyetleri yer almaktadır. Model ve yöntemlerinde ise eril bakış açısını benimsemektedir. Bu nedenle feminist iktisat, iktisadın taraflı olduğunu düşünerek, yöntem, model, konu ve eğitim alanında eleştirilerini yapmaktadır.

2.2.1. İktisadın Yöntemi

Feminist iktisatçılar, iktisadın kavramsal temellerinde cinsiyetçi bir taraflılık olduğunu düşünmektedir. Diğer iktisatçılardan farklı olarak ekonominin kadınları nasıl etkilediğini ve kadınların ekonomiyi nasıl etkilediğini araştırmaktadırlar (Donath, 2000:115). İktisatta, soyut ve üst düzey analizler ve genellemeler yapılmaktadır. Bu nedenle matematiksel, mantık ve ekonometri yöntemleri kullanmaktadır.

Mac Donald (1995:177), neoklasik iktisat anlayışının “bilimsel pozivitizm”, “kantitatif istatiki analiz” ve “ekonometri” yöntemlerini kullandığını; bu nedenle kadın deneyimlerinin içeriğe dahil edilmesinin olanağı olmadığını söylemektedir.

Feminist iktisat, iktisat disiplinde kullanılan yöntemleri eleştirerek, iktisadın “eril” yapısından kurtararak, nasıl geliştirilebileceği sorusuna cevap aramaktadır. Feminist iktisadın bu soruya verdiği cevap ise, iktisadın kullandığı yöntemlerin reddedilmesi değil, kadının “görünmeyen emek”, “duygusal emek” ve “bakım emeği”ni ortaya koyabilecek araştırma yöntemlerini de içeren tüm yöntemlerin dahil edilmesiyle yöntemsel sınırlamaların ortadan kaldırılması gerektiğidir (Serdaroğlu, 2010:95).

2.2.2. İktisadın Modelleştirilmesi

Ana akım iktisat “metodolojik bireyciliği” temel almakta ve modelleştirmede modernist felsefeyi örnek almaktadır. Onlara göre, teori model demektir, model ise matematiksel biçimde ifade edilen düşünceler biçimidir (Strassmann, 1994:153). Bu modelin merkezindeki kişiler ajan, rasyonel ve kendi çıkarlarını düşünen bağımsız ve

özgür bireylerdir. Modele göre ele alınan bireyin özellikleri; ana akım iktisadi tanımlayan kıtlık, bencillik ve rekabettir.

Ana akım iktisatta genel sorunun “kıt kaynakların” ve “sınırsız insan ihtiyaçları” olduğu söylenir. Sorunun çözümü ise, “kıt kaynakların etkin kullanımı” ile mümkündür. Peki; “etkinliğin tam sağlanması insanların mutluluğunu arttıracak mı ?” (Stober, 1994:143). Bölüşümün ve dağılımın önemli olduğu bu noktada, bir kesimin durumu iyileştirilirken, bir kesimin durumu kötüleşmemelidir. Örneğin; toplumda erkeklerin avantajlı, kadınların dezavantajlı durumda olmaması gerekmektedir.

Feminist iktisat, iktisadın eril yanlılığını eleştirmeye modelleştirmede devam etmektedir. Neoklasik iktisat modelindeki “iktisadi birey”; kendi refahını maksimize eden, kıt kaynaklar karşısında sınırsız arzuları olan, karar alırken sadece kendi çıkarlarını düşünen, rasyonel ve özerk olan insandır. Bu modelin karşıtındaki “iktisadi birey” ise; başkalarının da refahını önemseyen, kararlarını buna göre alan, toplumdan etkilenen bireydir.

Bergman’a göre (1996:4), “neoklasik iktisadın modelleştirmede dayandığı varsayımlar, sadece kadını ve kadın deneyimlerini dışlayan peşin hükümlerle donanmış değildir; aynı zamanda gerçek yaşamı açıklamaya engel pek çok sınırlamayı da içermektedir”.

Feminist iktisat, metodolojik seviyede ekonomiyle ilgilenir. Örneğin, Bergman’a göre (1987) feminist iktisat, “ekonomistlerin doğru olarak iddia ettikleri bilgiye gerçekten nasıl ulaştıklarını” sorgulamaktadır (Stober, 1994:143).

Hane halkının tek bir iktisadi faktör olarak ele alınması, tek bir fayda fonksiyonu oluşturmaktadır. Fayda fonksiyonu annenin, babanın, yoksa çocukların mı kararlarına göre belirlenecektir? (Eroğlu & İşler, 2004:72). Kimin çıkarlarının temsili olacaktır? Burada modelde “sadece kendi çıkarlarını düşünen birey” tanımı ile hane halkının tek bir fayda fonksiyonuna sahip olarak düşünülmesi bir çelişkidir.

Feminist iktisatçılar, iktisat modellerinin iktisadi davranışları değil, birey olarak varsayılan ajanları betimlediğini düşünmektedir. Bu nedenle, cinsiyetçi, sınıfsal, ırkçı olarak ayırmacılığa neden olduğunu vurgulamaktadır (Logino, 1993:166). Feminist iktisatçıların modelleştirmedeki hedefleri, iktisatta sınırların genişletilmesi, gelişmesidir.

Feminist iktisadın amacı, iktisadın modelleştirmesinde yer alan kıtlık, bencillik rekabet yerine; bolluk, empati ve işbirliği getirilmesi değil; iktisada çoklu bakış açısı

kazandırmaktır. Eril (kıtlık, bencillik, rekabet) ve dişil (bolluk, empati, işbirliği) tarafların birbirini dışlamadan, dinamik bir modelleştirme anlayışı önermektedir.

2.2.3. İktisadın Konusu

Feminist iktisatçılar, ana akım iktisadın konusunun sınırlı olduğunu düşünmektedir. İktisadın tanımının ve kapsamının kadının üretim faaliyetlerini içermediğini iddia etmektedirler (Serdaroğlu, 2010:96).

İktisat bilimi, ekonomiyi sadece piyasa sektörü ve piyasa ilişkileri olarak ele almaktadır. Özel alan olarak tanımlanan, piyasa ilişkilerine dahil olmayan kısmı görmezden gelmektedir (Nelson, 1995:141). Bu yaklaşım ile kadınların iktisadi faaliyetleri piyasa dışında bırakılmakta ve emekleri görünmez kılınmaktadır. Toplumsal cinsiyet anlayışı ile kadınlar özel alanda sınırlandırılarak, özel alandaki faaliyetler de piyasa içinde görülmemekte ve kadınlar iktisat biliminde yer almamaktadır (Serdaroğlu, 1997:8)

Logino'ya göre (1993:168), feminist iktisatçılar, 19. yüzyılda sanayileşme ile özel alan ve kamusal alan ayrımı keskinleşmiştir. Üretim özel alandan uzaklaştırılmıştır. Kamusal alan ve özel alan cinsiyet ayrımcılığına uğrayarak, toplumda kamusal alanın erkeklere, özel alanın kadınlara uygun olduğu düşünülmektedir. Bu ayrımın en temel sebebi biyolojik farklılıklardır. Kamusal alanın değerli ve önemli olduğu yansıtılırken, özel alan değersiz olarak yansıtılmaktadır. Bu nedenle kadın, ikincil ve önemsiz görülmektedir.

Kamu / Özel

Piyasa / Aile

Erkek / Kadın

Rasyonel / Duygusal

Zihin / Beden

Nesnel / Öznel

Birey / ?

Jennings (1993:121), birey ile eşleştirilebilecek bir kavram olmadığını ve erkeklerin iktisatla ilişkili olarak tanımlandığını söylemektedir.

İngilizce iktisat anlamına gelen economics ve erkek anlamına gelen man birleştirilerek “economics man” kavramı iktisadi yaklaşımların en önemli kavramlarından biri olmuştur. Bu kavram yalnız kadını değil devleti de iktisat dışında bırakmıştır. İktisatta kadının hane içindeki emeği, üretken emek dışında tutulmaktadır

ve bu emeği “çalışma” olarak tanımlamamaktadır. Çünkü emeğin karşılığında aldığı bir ücret bulunmamaktadır. İktisadın konusu, piyasa temelli olarak sınırlandırılmıştır. Çeşitli alanlardaki faaliyetlerin de iktisadın konusunda yer alması, iktisada genişlik ve çoklu bakış açısı kazandıracaktır (Mac Donald, 1995:180).

İktisatta sadece üretim ve tüketim kavramlarına değil, yaşam boyunca ihtiyaç duyulan tüm gereksinimlere yer verdiğinde; kamu ve özel alan ayırımı ortadan kalkacaktır.

2.2.4. İktisat Eğitimi

Feminist iktisatçıların eleştirdiği bir diğer konu da iktisat eğitimidir. Feminist iktisatçılara göre, sadece iktisat dersinin içeriği değil dersin veriliş biçiminde de eksiklikler vardır ve düzenlenmesi gerekmektedir. İktisat bilimi toplumsal cinsiyet, sınıf ve ırk ayırımını analizlerinin dışında bırakmaktadır (Serdaroğlu, 2010:108).

İktisat eğitiminin eril taraflı yanından arınması ve iktisadın sınırlarından kurtulması feminist iktisatçılar için önemlidir. İktisat eğitimi verilirken, matematiksel modeller sunulmakta, tanımlar ve varsayımlar matematiksel çerçevede yapılmakta fakat öğrencilerin tartışma yapabilecekleri, teorileri sorgulayabilecekleri, farklı yöntem ve modeller uygulayabilecekleri ortam sağlanamamaktadır. İktisadın kapsamı uyguladığı model ve izlediği yöntem nedeniyle, sınırlı kalmakta ve bu sınırlılıқта “oluşturulmuş bir bilgi aktarımı” şeklinde eğitim verilmektedir (Serdaroğlu, 2010:109). Ekonomide eleştirel, analitik ve yaratıcı düşünme oldukça önemlidir, eğitim sistemi de buna göre düzenlenmelidir.

Willams (1993) ve Nelson (1995); feminist iktisatçıların “iktisadi öğrenme” yerine “iktisadi oluşturma” çabalarının olduğunu söylemektedir. Bu şekilde düzenlenen iktisat bilimi; farklılıkları dışlamayan ve çoklu bakış açısı kazanmış bir bilim olacaktır. Tüm bu eleştirilerin dikkate alınarak yeniden düzenlediği iktisat bilimi, iktisat eğitimi alan öğrencilerin farklılıkları dışlamayan bilinçli birer birey olmalarını sağlayacaktır.

2.3. FEMİNİST İKTİSADIN İKTİSAT TEORİLERİNE ELEŞTİRİLERİ

İktisat teorileri; çoklu bakış açılarından yoksun, cinsiyetçi ve ayrımcı bir tutum sergilemektedir. Genel kabul gören tüm iktisat kuramlarında kadın yok sayılmıştır (Adaçay, 2013:82).

Her bilim rasyonel, evrensel ve nesneldir. Fakat klasik iktisat kuramları kadını, kadın emeğini dışlamıştır. Ana akımın görmezden geldiği kadın emeği; günlük yaşamın devamlılığı için gerekli bir eylemdir. Çünkü kadın emeği dolaylı yoldan toplumsal yeniden üretimi sağlamaktadır. Fakat parasal bir karşılığı olmadığı için emek olarak görülmemektedir.

Klasik iktisatçılar, kadının rasyonel karar alma kapasitelerinden şüphelidir. Bu nedenle kadının erkekten sonra gelmesini ve ikincil konumda olmasını normal karşılamaktadırlar. Pigou, Marshall, Edgewort; kadınların kapasitelerinin sadece ev içinde yeterli olduklarını düşünmektedirler.

Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" (1776) isimli eserinde, 'kadınların nüfus artışına katkıdaki rollerinden başka diğer alanlarda görünmez olduğu' çıkarımı yapılmaktadır (Bodkin, 1999, 46). Smith'e göre erkeklerin meslek seçimlerindeki yelpaze geniş iken, kadınlar sınırlı meslek gruplarında yer almaktadır. Kadınlar ancak, ev hanımlığı, hemşirelik, öğretmenlik ve hizmet alanlarında çalışabilmektedir. Kamusal alandaki meslekler kadına kapatılarak, kadınlar özel alana (eve) sürülmüştür. 18. yüzyılda kız çocukları ve genç kadınlar eğitimleri konusunda da kendileri karar alamamaktadırlar. Bu noktada karar birimleri; baba, ağabey ve eştir. Çünkü onlara göre kadın kendi kararlarını alabilecek kapasitede değildir.

Feminist iktisatçılar, iktisat teorilerinde model alınan kişinin erkek olduğunu ve teorilerin kadın deneyimlerinden yoksun olduğunu iddia etmektedir. Kadınların erkekler ile eşit olmasını ve iktisatta yeni yöntem ve düzenlemelerin getirilmesini önermektedirler. İktisadın modelleştirilmesinde kıtlık, rekabet, bencillik kavramları yerine; iktisatta daha dinamik bir model sergileyecek olan bolluk, iş birliği ve empati kavramlarının yer almasını teklif etmektedirler (Eroğlu & İşler, 2004:55). Böylece iktisat ayrımcı, dışlayıcı yaklaşımlardan uzaklaşarak daha bütüncül bir tutum sergileyecektir.

2.3.1. Feminist İktisadın Neoklasik İktisada Eleştirisi

Feminist iktisat neoklasik iktisadın bakış açısını ve kadın-erkek ayırmacılığını eleştirmektedir. Neoklasik iktisadın “homoeconomicus” (iktisadi insan) kavramı eleştirilmiştir. Çünkü burada bahsedilen iktisadi insanı erkek olarak algılanmaktadır (Jennigs, 1993:111-129). Neoklasik iktisat, eril toplumsal cinsiyetçi yapısı ile kadını ve kadın bakış açısını dışlamaktadır.

Feminist iktisatçılar, neoklasik iktisadın “rasyonel karar alan bireyler” düşüncesine karşı çıkmaktadır. Neoklasik iktisatçılar, kadınların rasyonel karar alma kapasitelerinden şüphelidir.

Neoklasik iktisatta “çalışıyor” olarak kabul edilen insan tipi; piyasada satılabilen ve mal/hizmet üretimine katkıda bulunan kişidir. Bu tanıma göre, ev içi faaliyetlerde bulunan kadınlar iktisadi olarak sayılmamaktadır ve “çalışıyor” olarak kabul edilmemektedir.

Neoklasik iktisada göre; iş bölümü ve uzmanlaşma ile yüksek üretkenliğe ulaşılmaktadır (Adaçay, 2013:84). Aile içerisinde yapılan iş bölümü, aile bireylerinin refahını ve üretkenliğini arttırmaktadır. Kadınların sorumlulukları gereği hane içinde erkeklere göre daha verimlidir ve üstünlüğe sahiptir. Pujol’a göre (1992), neoklasik iktisatçılar, kadınları “irrasyonel” ve “uygunsuz” olarak kabul etmektedirler.

Neoklasik iktisatta emek piyasasında ücretlerin çalışanların üretimdeki verimliliğine orantılı olarak arttığı varsayılmaktadır (Adaçay, 2013:84). Bu yargı, kadınların ev dışındaki çalışmalarında, erkeklere göre neden ikinci konumda olduklarını ve erkeklerden düşük ücret alma nedenlerini açıklamaktadır. Kadınlar uzman olmadıkları, vasıfsız, niteliksiz, kötü koşullarda ve eğitim gerektirmeyen işlerde çalışmaları nedeniyle erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar.

Neoklasik iktisat kadını, kadının faaliyetlerini, emeğini önemsiz görür ve piyasa dışı bırakır ve kadını ekonomik olarak; evli ve bağımlı görür. Her kadının bir anne ve anne adayı olduğunu; anne olan kadının, ev işleri nedeniyle çalışma yaşamında bulunamayacağını, sanayideki kadın emeğinin verimsiz olduğunu, kadının erkekten daha düşük ücret almasının normal olduğunu ve kadınların rolleri gereği (eş-anne) rasyonel olmadıklarını savunmaktadır.

2.3.2. Feminist İktisadın Marksizme Eleştirisi

Feminist iktisat Marksizmi de tutum ve bakış açıları nedeniyle eleştirmektedir. Marksist iktisat, erkek egemen ideoloji ile biçimlendirilmiştir ve ataerkil yapıyı benimsemiştir. Marksist değer yaklaşımı, kadının ev içindeki emeğini analiz etmede yeterli değildir. Ev içindeki emeğin değişimi söz konusu değildir çünkü emek ev içinde tüketilir.

Marksist feministler ev işinin sermaye ile ilişkisini açıklayarak, ev içi emeğinin artık-değer ürettiğini düşünmektedirler. Ev içi emeği ekonomik bir değer olarak görmemektedirler.

Marksizm kadın sorununu üç şekilde ele almaktadır: birincisi; sorun olarak kadın-erkek ilişkisi değil, kadınların ekonomi ile ilişkileri ele alınmaktadır. Kadınların erkeklerle olan ilişkisini, sermaye ve işçi ilişkileri altında ele almaktadır (Adaçay, 2013:86). İkincisi; kadınları günlük yaşam çerçevesinde kapitalizm içersine alır, yaşamda ki tüm unsurlar kapitalist sistemin üretimini sağlamaktadır ve Marksizm herkesi işçi olarak ele almaktadır. Üçüncüsü, kadınların ev işi ile artı değer ürettiklerini düşünmektedir.

Marx'a göre kadınlar yedek işgücü ordusudur. Kadınların ucuz emeğine ihtiyaç duyulduğunda işgücüne dahil ediklerini ileri sürmekte piyasasının ihtiyacı olmadığında piyasa dışında bırakılmalarını normal karşılamaktadır. Yedek işgücü ordusu; arz ve talebin kapitalist sistem tarafından kendi çıkarlarına göre düzenlenen bir havuzdur.

2.4. İKTİSAT ve KADIN

İktisat bilimi genel olarak kadını ve kadın bakış açısını görmezden gelmektedir. İktisadın tanımı, içeriği, kapsamı, kullandığı yöntem ve modelleri eril bir tutum ile sınırlıdır ve kadını dışlamıştır.

Feminist iktisat, kadınların da teorilere dahil edilmesi ile iktisada çoklu bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir. İktisatta hem kadın hem de erkek deneyimlerinin yer alması, bilimin gerektirdiği gibi nesnel ve evrensel olmasını sağlayacaktır. Sınırlamaların ortadan kalkması ile iktisat biliminin ufku genişleyecektir.

İktisat, toplumsal cinsiyete bağlı olarak, toplumun cinsiyetlere özgü roller yaratması nedeniyle kadını özel alana hapsedmektedir. Kadının ev içi faaliyetleri, iktisadi sayılmayarak, ikincil ve önemsiz görülmektedir. Kadın emeğinin ekonomik

alandaki hiçbir değeri yoktur, çünkü ev emeğinin parasal bir karşılığı bulunmamaktadır. Böylece kadın piyasada görünmez olduğu gibi, iktisatta da görünmezdir.

İktisatta yer alan kadın kimliğini,

- a. Evli ve bağımlı kadın
- b. Anne-Kadın
- c. Verimlilik
- d. Rasyonalite

kavramlarını ele alarak inceleyebiliriz.

a. Evli ve Bağımlı Kadın: Tüm kadınların evli ya da evlenecekleri düşüncesi hakimdir. Bu nedenle kadın ne olursa olsun iktisadi olarak erkeğe bağımlıdır. Aynı şekilde tüm kadınlar çocuk sahibidir ya da çocuk sahibi olacaktır. Kadınların ihtiyaçları bir erkek tarafından karşılanması durumunda, kadının çalışmasına gerek yoktur. Bu nedenle kadınların ekonomiye katılmaları önemsiz ve gereksiz görülmektedir. Bu görüşe göre temel varsayımlar;

1. “Kadın işgücü arzını belirleyen erkeklerin (eşlerinin) iş gücü ücretidir” (Pigou, 1960:565).
2. “Kadınlar hane halkının kararlarına göre iş gücüne katılmaktadırlar” (Becker, 1981:46).
3. “İşgücü içerisinde kadınların sayısının artması, sanayide durgunluğa ve aile yaşamında bozukluklara yol açabilecektir” (Edgeworth, 1923:493).

b. Anne-Kadın: Kadınların evlendiğinde aldığı rol anneliktir. Anne olan kadın ilk sorumluluğu ve temel görevi, çocukları yetiştirmek ve bakımlarını yapmaktır.

1. “Kadınların ev dışında çalışmaları, ev işlerini tam anlamıyla yapmalarını, çocuklarını doğru dürüst yetiştirmelerini engeller” (Marshall, 1930:721).
2. “Kadınların sanayide istihdamı ile bebek ölümleri arasında ciddi bir ilişki söz konusudur” (Jevons, 1904:167; Marshall, 1930:721; Pigou, 1960:188).
3. “Üç yaşın altında çocukları olan anneler fabrikalardan çıkartılmalıdır. Annelerin çalışmasının yasaklanması ve kadın işçi ücretlerinin düşürülmesi gerekir” (Jevons, 1904:167-172; Pigou, 1960:188).

c. Verimlilik: Kadınların sanayide verimliliklerinin düşük olması düşünülmektedir. Tam rekabet koşullarının var olduğu bir piyasada, kadınlar düşük ücret almaktadır.

1. “Sanayideki kadın işgücü niteliksiz ve ikincildir. Bu yüzden tam rekabet piyasasında erkeklerle eşit ücret almaları beklenemez” (Pigou, 1960:566-70).

2. “Kadınların ‘eşit işe eşit ücret’ ayrımcılığının engellenmesi ve ‘olumlu ayrımcılık’ gibi yasal düzenlemelerle teşvik ve korunması piyasa yapısını bozacak ve aksaklıklara yol açacaktır” (Killingsworth, 1983:67).

3. “Bu tür piyasa aksaklıkları da, işverenleri ve toplumsal refahı olumsuz yönde etkileyecektir” (Edgeworth, 1922:493).

d. Rasyonalite: Kadınların rasyonel olmadıklarını düşünmektedirler. Çünkü kadın, anne ve eştir. Geleneksel rolleri rasyonel karar almalarını engellemektedir. Neoklasik iktisatta erkekler, bağımsız ve özerk bireyler olarak tanımlanır, kadınlar ise bağımlı, anne-eş-kız çocuk olarak betimlenmektedir. Kadınlar piyasa dışına itilmekle beraber, kendi kararlarını dahi alamayan kişiler olarak düşünülmektedir.



*“Ölümün eşiğinde olan tüm toplumların yapısı erkeksidir.
Bir toplum sadece bir erkekle kurtulabilir ancak;
Hiçbir toplum kadının eksikliğinde varlığını sürdüremez”
Germaine Greer*

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI ve ÖZELLİKLERİ

3. TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI ve ÖZELLİKLERİ

3.1. İSTİHDAM ve İSTİHDAM İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

İstihdamın sözcük anlamı, kullanma ve çalıştırmadır. İstihdamın tanımı dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde yapılmıştır. Geniş anlamda istihdam; ülkenin sahip olduğu emek, sermaye, toprak gibi üretim faktörlerinin bir yıl içerisinde kullanılma derecesidir. Dar anlamda istihdam ise; emeğin yani sadece insan gücünün ele alınmasıdır.

Ardıç’a (2008:21) göre; “Bir ülkenin mal ve hizmet üretimini, belli bir dönemde elde edilen yurtiçi ve milli gelir düzeyini, ekonomik büyüme hızını ve iktisadi refah seviyesini belirleyen temel etkenlerden biri ekonominin istihdam düzeyidir.”

Çalışma ekonomisi alanında istihdamın tanımı; bireyin belirli bir dönemde işte çalışması durumu olarak yapılmıştır. Buna göre istihdam iki gruptan oluşmaktadır; maaş-ücret karşılığında çalışanlar ve bağımsız çalışanlardır (Törüner & Lordoğlu, 1991:25).

İstihdam ve çalışmak birbirinden farklı iki kavramdır. Kişi maaş ve ücret karşılığında çalışırken, emeğinin karşılığında bedel almadan da çalışabilir. Bu duruma öğretmen ve öğrenciyi örnek verirsek; öğretmen çalışmasının karşılığında bir maaş almaktadır. Fakat öğrenci ders çalışmasının karşılığında bir ücret almamaktadır. Öğretmen istihdam edilirken, öğrenci istihdam edilmemektedir. Öğrencinin çalışması durumunun ekonomik anlamda parasal karşılığı yoktur.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar olarak iki gruba ayırmaktadır;

1. İş başında olanlar: Referans dönemi içerisinde en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan; ücretli, maaşlı, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kişilerdir.

2. İş başında olmayanlar: Referans haftası içerisinde işinin başında olamayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlardır.

İstihdam ile ilgili olan bir başka kavram ise istihdam oranıdır. İstihdam oranı; istihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. İstihdamda denge; tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olarak ifade edilmektedir. Bu kavramlar ekonomideki işgücünün çalışma koşullarını belirtmek için kullanılır (Türkbal, 2005:382).

3.1.1. Tam İstihdam

Bir ekonomide üretim faktörlerinin tümünün (doğal kaynak, sermaye, emek, girişimci) kullanılması durumuna tam istihdam denilmektedir. Tam istihdamda üretim faktörleri üretim sürecine aynı zamanda katılır. Bu tanım tam istihdamın geniş anlamıdır. Dar anlamda tam istihdam ise, işgücünün istihdam hacmi ile eşitlendiği istihdam durumudur. Genel anlamı ile tam istihdam; bir ekonomide belirli bir zaman diliminde çalışmak isteyen kişilerin iş bulduğu ve üretim sürecine katıldığı durum olarak ifade edilir (Öcal, 2007:8).

Tam istihdam seviyesindeki bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin hepsinin aynı zaman diliminde kullanılmasından ziyade, etkin kullanıp kullanılmadığı önemlidir. Her bir üretim faktörünün verimli alanlarda kullanılması ile “kaynakların etkin dağılımı” sağlanmış olacaktır (Parasız, 1998:112). Tam istihdamda kaynakların etkili ve verimli kullanılması bu noktada önemlidir.

3.1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdamın da geniş ve dar olmak üzere iki anlamı vardır. Geniş anlamda eksik istihdam, bir ekonomide üretim faktörlerinin tümünün aynı zaman diliminde üretim sürecinde bulunmaması durumudur. Dar anlamda eksik istihdam; ekonomide belirli bir zaman diliminde emek faktörünün üretim sürecine katılmamasıdır. Bu durum toplam işgücü talebinin toplam işgücü arzından fazla olmasına sebep olur. Bu da işsizlik sorununu ortaya çıkarır.

Eksik istihdam, “görülebilir eksik istihdam” ve “görülemez eksik istihdam” olarak ikiye ayrılmıştır (Kasnakoğlu, 2001:63). Görülebilir eksik istihdam, çalışma süresinin eksik olduğunu yansıtır. Görülemez eksik istihdam ise, üretim faktörlerinin etkili ve verimli kullanılmamasından dolayı ortaya çıkan istihdamdır.

3.1.3. Aşırı İstihdam

Bir ekonomide belirli bir dönemde üretim faktörlerinin eş zamanlı kullanılması halinde, ekonominin daha fazla üretim faktörüne ihtiyaç duyması durumuna aşırı istihdam denilmektedir. Dar anlamı ile aşırı istihdam, ekonomideki emek faktörünün tam kapasitede kullanıldığı halde, ekonominin daha fazla emek faktörüne ihtiyaç duymasıdır. Bu durumda emek, değerlendirilmiştir. Ekonomi ya emek talep ederek ya da çalışan kişileri daha fazla çalıştırarak istihdamı dengelemek ister.

Aşırı istihdamda eksik istihdamın tersi bir durum söz konusudur. Bir ekonomide tüm faktörler etkin ve verimli kullanılmasına rağmen ekonomide hala işgücüne talep var ise; bu ekonomide aşırı istihdamın varolduğu söylenebilir (Eyüboğlu, 2003:12).

3.2. TÜRKİYE’NİN İSTİHDAM YAPISI

İstihdamın yapısal olarak analiz edilmesi, ülkede ekonomik durum hakkında gerekli bilgilere ulaşmamızı sağlamaktadır.

Türkiye’nin istihdam yapısında; kırsal-kentsel istihdam, formel-enformel istihdam, tarım-sanayi istihdamı olarak ayrışma görülmektedir. İstihdam yapısı; sektörlere göre, eğitim durumuna göre, işteki duruma göre ve kayıt dışılık olarak incelenecektir.

Tablo 3.1.’de Türkiye’de genel istihdam oranları yüzde olarak gösterilmektedir. Son 10 yılı incelediğimizde 2005 yılında %40,6 olan istihdam oranı 2008 yılında karşılaşılan küresel kriz dönemine kadar artış göstermiştir. Krizin etkileri 2009 yılına kadar devam ettiğinden, 2008 yılından sonra istihdam oranı %39,8’e gerilemiştir. 2010 yılı itibariyle canlanan ekonomi ile istihdam oranı da %41,3’e yükselmiştir. Bu yükseliş 2015 yılına kadar devam etmiştir ve güncel 2015 yılı istihdam oranı %46’dır.

Tablo 3.1.
Türkiye'nin Genel İstihdam Oranı
(2005-2015)

Yıllar	Genel İstihdam Oranı (%)
2005	40,6
2006	40,5
2007	40,3
2008	40,4
2009	39,8
2010	41,3
2011	43,1
2012	43,6
2013	43,9
2014	45,5
2015	46

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Tablo 3.2.'de 2005-2015 yılları arasında istihdam edilenler rakamsal olarak karşılaştırılmaktadır. 2005 yılında toplam istihdam 19 milyon 633 bindir. 2015 yılına kadar artış sağlanmıştır. İstihdam edilenlerin 2015 yılı itibarı ile güncel sayısı ise; 26 milyon 676 bindir.

Tablo 3. 2.
Yıllara Göre İstihdam Edilenlerin Rakamı (Bin)
(2005-2015)

Yıllar	İstihdam Edilenler
2005	19.633
2006	19.933
2007	20.209
2008	20.604
2009	20.615
2010	21.858
2011	23.266
2012	23.937
2013	24.601
2014	25.933
2015	26.676

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

3.2.1. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre, istihdamın sektörel dağılımı değişiklik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde tarımın payı düşük iken, sanayi sektörünün payı istihdamda oldukça yüksektir. Gelişmemiş ülkelerde ise bu durum tam tersidir. Gelişmekte olan ülkelerde tarımın istihdamdaki payının düşmesi ve sanayinin payının yükselmesi beklenir.

Tablo 3.3’te Türkiye’de istihdam edilen sektörlerin yüzdesel olarak dağılımını görmekteyiz. Bir ülkede en fazla istihdam edilen sektörün oranı; o ülkenin gelişmişlik düzeyini göstermektedir. Örneğin; sanayi sektörünün ekonomideki istihdam payının büyük veya küçük oluşu; o ülkenin sanayileşmiş ya da sanayileşmemiş ülke olduğu hakkında bilgi vermektedir.

Rakamsal olarak incelediğimizde 2005 yılındaki istihdamın %47,3’lük pay hizmet sektörüne aittir. Hizmet sektörünün içerisinde; toptan ve perakende ticaret,

lokanta ve oteller, ulaştırma, haberleşme ve depolama, mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler yer almaktadır. Bu orana göre, Türkiye istihdam oranının yaklaşık yarısını hizmet sektörü karşılamaktadır. Hizmet sektörünü %25,5 ile tarım sektörü (tarım, ormancılık, balıkçılık) takip etmektedir. Tarihsel olarak incelediğimizde Türkiye’de tarım sektöründeki istihdamın küçüldüğünü görebilmekteyiz. “Türkiye tarım ülkesidir” önermesi gün geçtikçe geçerliliğini yitirmektedir. Tarım oranı %25,5 düzeyinden %19,6’ya kadar gerilemiştir. Buradaki gerileme, inşaat ve hizmet sektöründe ilerlemeyi göstermektedir. İnşaat sektörü 2005 yılında %5,6 iken, 2015 yılında 7,2’ye yükselmiştir.

Türkiye’ye sanayi ülkesi demek %20’lerde seyreden oranlarla mümkün değildir. Ancak; %20’lik bir sanayileşme vardır diyebiliriz.

Tablo 3.3.
İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (%)
(2005-2015)

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	23,3	21,9	6	48,8
2007	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	22,4	22	6	49,5
2009	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	19,6	21,4	6,9	52,1
2015	20,6	20	7,2	52,2

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Tablo 3.4.’e baktığımızda 2005 yılında hizmet sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 9 milyon 623 bindir. Toplam istihdam 20 milyon 67 bin olduğundan, hizmet

sektörü toplam istihdamın yarısını oluşturmaktadır. Tarım sektörü 2011 yılına kadar artış gösterirken, 2011-2013 yılları arasında azalış göstermektedir. Sanayi sektöründe de 2013 yılına kadar artış yaşanmıştır, fakat 2013 yılı sonunda azalarak 5 milyon 470 bine gerilemiştir. İnşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 2005 yılında 1 milyon 107 bindir. Sektörde, 2014 yılı sonuna kadar her yıl artış görülmektedir. 2014 yılında 1 milyon 912 bin olan kişi sayısı, 2015 yılında 1 milyon 765 bine gerilemiştir. Hizmet sektöründe her yıl artış görülmektedir. Krizlerden etkilenmeyen, istihdam sayısında değişiklik olmayan tek sektör hizmet sektörü olmuştur. 2005 yılında 9 milyon 623 kişi ile istihdam edilen hizmet sektörü, 2015 yılı sonunda 13 milyon 892 bine yükselmiştir.

Tablo 3.4.
İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (Bin)
(2005-2015)

Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005	20 067	5 154	4 183	1 107	9 623
2006	20 423	4 907	4 283	1 196	10 037
2007	20 738	4 867	4 314	1 231	10 326
2008	21 194	5 016	4 440	1 242	10 495
2009	21 277	5 240	4 079	1 306	10 650
2010	22 594	5 683	4 496	1 431	10 986
2011	24 110	6 143	4 704	1 676	11 586
2012	24 821	6 097	4 751	1 709	12 266
2013	25 524	6 015	4 956	1 782	12 771
2014	25 933	5 470	5 315	1 912	13 234
2015	26 471	5 483	5 331	1 765	13 892

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

3.2.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkenin eğitim durumunun, ülke ekonomisinin işgücü arzını ve talebini karşılamaında önemli bir rolü vardır. Ülke ekonomisindeki iş gücünün etkin olarak karşılanması eğitim ile mümkündür. Eğitim ile işgücünün verimliliği ve niteliği artmaktadır.

Eğitim durumu ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında da bilgi vermektedir. Gelişmiş ülkelerdeki iş gücü yapısı incelendiğinde, eğitilmiş işgücünün yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’nin eğitim düzeyine göre istihdam oranları incelendiğinde de gelişmişlik hakkında bilgi edinilebilir.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD); eğitim, istihdam ve işsizlik ilişkisini üç önemli gösterge üzerinden açıklamıştır (Kavak, 1997:21);

1. Eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranı
2. Eğitim düzeyine göre işsizlik oranı
3. Cinsiyete ve yaşa göre işsizlik oranı

Ülkedeki kişilerin eğitim düzeyi yükseldikçe ekonomiye katılım oranı da yükselmektedir. İşgücünün niteliği ve kalitesi de eğitim düzeyi ile doğru orantılı olarak artmaktadır.

Tablo 3.5.’de 2005-2015 yılları arasında Türkiye’de istihdamın eğitim durumuna göre dağılımı rakamsal olarak gösterilmiştir. Tabloyu incelediğimizde 2015 yılında 14 milyon 650 bin kişi sayısı ile lise altı eğitilmişler istihdamın büyük bir kısmını karşılamaktadır. 2005 yılında lise ve dengi eğitime sahip olanların sayısı 4 milyon 207 bin iken, 2015 yılında bu rakam 5 milyon 322 bine yükselmiştir. Eğitim düzeylerinde istihdama en az katılım sağlayan grup ise yükseköğretimselilerdir. 2005 yılında 2 milyon 481 bin kişi ile istihdama katılımı olan bu grup, 2015 yılında 5 milyon 593 bine yükselmiştir.

2005 yılından 2015’e kadar olan süreçte okur yazar olmayanların istihdama katılımında önemli bir değişiklik olmamış, aynı düzeyde seyretmiştir. İstihdamda en büyük paya sahip olan lise altı eğitilmişler geçen on yıl süre içerisinde daima ilk sırada yer almıştır.

Genel olarak eğitim düzeylerindeki 2005 yılı ve 2015 yılları arasındaki değişim aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir;

1. Okur-Yazar olmayan ve istihdama katılan kişi sayısı 1 milyon 109 binden, 1 milyon 56 bine düşmüştür.

2. Lise altı eğitimlilerin istihdamdaki sayısı; 12 milyon 269 binden, 14 milyon 650 bine yükselmiştir.
3. Lise ve dengi okulda eğitim görüp istihdama katılan kişi sayısı; 4 milyon 207 binden, 5 milyon 322 bine yükselmiştir.
4. Yükseköğretili olup istihdama katılan kişi sayısı; 2 milyon 481 binden, 5 milyon 593 bine yükselmiştir.

Tablo 3.5.

**Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyine göre İşgücü Durumu (Bin)
(2005-2015)**

Yıllar	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise Altı Eğitimliler	Lise	Mesleki/Teknik Lise	Yükseköğretim
2005	1109	12269	2349	1858	2481
2006	1062	12295	2312	2059	2695
2007	990	12342	2365	2157	2884
2008	960	12525	2356	2212	3140
2009	1102	13031	2266	2126	3419
2010	1082	15195	2294	2179	3612
2011	1147	14224	2432	2297	4009
2012	1119	14277	2512	2420	4493
2013	1110	14450	2609	2524	4831
2014	1097	14584	2623	2544	5085
2015	1056	14650	2629	2693	5593

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Tabloyu incelediğimizde yıllar ilerledikçe eğitime önem verildiğini görmekteyiz. İstihdamda lise ve dengi düzeylerin ve yükseköğretim görenlerin sayısında artış görülmektedir. Fakat lise altı eğitimlilerin istihdamda on yıl boyunca birinci olması, azalış görülmemesi, istihdamdaki payının artması önemli bir tehlike arz etmektedir. Lise ve dengi okul mezunlarının, yükseköğretim kurumlarından mezun sayısının istihdama katılımları arttığı sürece; lise altı ve eğitimlilere gerek

duyulmayacak ve 14 milyon kadar kişi piyasada atıl bırakılacaktır. Bu da işsizliği doğuracaktır.

3.2.3. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

İstihdam oranlarındaki bir diğer önemli gösterge; istihdam edilenlerin işteki durumudur. Gelişmiş ölkelerdeki işte durum göstergelerinde; maaşlı ve ücretli çalışanların sayısının diğer gruplara göre yüksek olduğu görölmektedir.

Tablo 3.6.’yı incelediğimizde ücretli/yevmiyeli çalışan grubun istihdama oranında sürekli bir artış görölmektedir. 2005 yılında ücretli ve yevmiyeli grubun istihdam oranı %57 oranında iken 2015 yılında %67’ye yükselmiştir.

İşveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan grubun istihdama oranında azalış görölmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kesiminin 2005 yılı oranı % 14,2 iken, bu oran 2015’te %11,8’e gerilemiştir. Buradaki gerilemenin tarım sektöründeki gerilemeden kaynaklı olduğu söylenebilir.

Tablo 3.6.
Türkiye’de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Oranı (%)
(2005-2015)

Yıllar	Ücretli/Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2005	57	5,5	23,4	14,2
2006	58,9	5,7	22,3	13,1
2007	60,4	5,7	21,1	12,7
2008	61	5,9	20,4	12,7
2009	60	5,7	20,8	13,5
2010	60,9	5,3	20,1	13,6
2011	61,7	5,2	19,4	13,7
2012	62,9	5	18,9	13,2
2013	64,1	4,6	18,7	12,6
2014	66	45,5	17,3	12,2
2015	67	4,4	16,8	11,8

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Tablo 3.7.’de işteki durumun sayısal olarak verilerini inceleyebiliriz. 2005 yılında toplam istihdam edilen kişi sayısı, 20 milyon 66 bin iken 2015 yılı sonunda 26 milyon 621 bine yükselmiştir. 2005 yılında ücretli ve yevmiyeli çalışan kişi sayısı 11 milyon 45 bin iken, 2015 yılı sonunda 17 milyon 827 bine yükselmiştir. İstihdam oranının işteki durumunda en büyük pay bu gruba aittir.

Tablo 3.7.

Türkiye’de ki İstihdam Oranının İşteki Durumuna Göre Dağılımı (Bin)
(2005-2015)

Yıllar	Toplam	Ücretli/Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2005	20 066	11 435	1 101	4 689	2 841
2006	20 423	12 028	1 162	4 555	2 678
2007	20 738	12 534	1 189	4 386	2 628
2008	21 194	12 937	1 249	4 324	2 684
2009	21 277	12 770	1 209	4 429	2 870
2010	22 594	13 762	1 202	4 548	3 083
2011	24 110	14 876	1 244	4 687	3 303
2012	24821	15 619	1 238	4 695	3 268
2013	25 524	16 353	1 182	4 773	3 217
2014	25 933	17 125	1 173	4 479	3 155
2015	26 621	17 827	1 178	4 468	3 150

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

3.2.4. Türkiye’de İstihdam Oranlarına Göre Meslek Grupları

İstihdamın hangi alanlarda dağıldığını görebilmek için, meslek gruplarını incelemek gerekir. Tablo 3.8.’de Türkiye’nin istihdam oranın meslek gruplarına göre dağılımını görmekteyiz.

2005 yılında en çok istihdam edilen meslek grubu 4 milyon 502 bin ile tarım, ormancılık, su ürünleri alanıdır. Bir sonraki en yüksek grup ise 3 milyon 44 bin ile

sanatkar alanıdır. 2005 yılında en az istihdam edilen meslek grupları 1 milyon 164 bin ile büro ve müşteri hizmetleridir. Bir sonraki en az meslek grubu ise 1 milyon 355 bin ile profesyonel mesleklerdir.

2015 yılında, 2005 yılına oranla tarım, ormancılık, su ürünleri grubunda azalış görülmektedir. En fazla istihdam edilen meslek grubu ise 4 milyon 963 bin ile hizmet ve satış alanı olmuştur. En az istihdam edilen meslek grupları ise, 1 milyon 381 bin ile yöneticilik. Yöneticilik meslek grubu 2005'te 2 milyon 70 bin kişi tarafından istihdam edilmekteydi.

Genel olarak 2015 yılında tüm meslek gruplarında artış görülürken; yöneticilik alanında her geçen yıl azalış görülmektedir.

Tablo 3.8.
Türkiye’de ki İstihdam Oranlarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin)
(2005-2015)

YILLAR	TOPLAM	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2005	20 067	2070	1355	1194	1164	2159	4502	3044	2134	2446
2006	20 423	1932	1405	1289	1292	2421	4138	3025	2211	2710
2007	20 738	1835	1333	1401	1324	2566	4068	3042	2314	2855
2008	21 194	1860	1322	1506	1406	2553	4121	3022	2282	3120
2009	21 277	1850	1480	1356	1405	2648	4304	2885	2058	3291
2010	22 594	1883	1607	1341	1535	2758	4692	3080	2334	3363
2011	24 110	1974	1709	1449	1666	2984	4902	3174	2430	3825
2012	24 821	1911	1931	1575	1536	3181	4868	3208	2539	3872
2013	25 524	1286	2261	1345	1634	4564	4817	3494	2485	3638
2014	25 933	1339	2383	1391	1732	4752	4324	3691	2413	3908
2015	26 621	1381	2570	1474	1840	4963	4235	3644	2437	4075

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

A: Yönetici **B:** Profesyonel Meslek Grupları **C:** Teknisyen, Tekniker, Yardımcılar **D:** Büro, Müşteri Hizmetleri **E:** Hizmet, Satış Elemanı **F:** Nitelikli Tarım, Ormancılık, Su Ürünleri **G:** Sanatkar, ilgili işler **H:** Tesis, Makine Operatörleri, Montaj **I:** Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar

3.3. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Türkiye’de kayıt dışı istihdam 1980’li yıllardan sonra özel sektörün ekonomi üzerindeki etkisinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Demir & Yıldız, 2009:10). Kavram ilk kez 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun düzenlediği Dünya İstihdam Raporu’nda “enformel sektör” olarak kullanılmıştır. Kayıt dışı istihdam, “çalışanların yeterli çalışma standartlarına sahip olmadığı, asgari yaş haddi, asgari ücret hakkı, fazla mesai ücreti ve işyeri çalışma standartları gibi konularda düzenlemelere uyulmadan, sosyal güvenlik, vergi ve diğer fonların eksik ödendiği ya da hiç ödenmediği” istihdam türüdür (İlgın, 1995:39).

Genel bir ifadeyle kayıt dışı istihdam, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıt olunmaması durumudur.

Türkiye’de üç çeşit kayıt dışı çalışma söz konusudur (Sosyal Güvenlik Kurumu);

1. “Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi,
2. Çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi,
3. Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.”

Çalışan kişilerin neden kayıt dışılığı tercih etmesinde ki en önemli etken ekonomik sorunlardır. İşsizliğin fazla olması bu durumu desteklemektedir. Kriz dönemlerinde ekonominin bozulmasıyla işsizlik artışı görülmektedir. Bu dönemlerde iş arayışında olan kişiler kayıtlı iş bulamadıklarından dolayı kayıt dışı işlere yönelmektedirler.

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın en yoğun görüldüğü sektörler; tarım ve inşaat sektörüdür. Bu sektörlerin dışında küçük işletmeler ve mevsimsel işçilerde de kayıt dışılık görülmektedir. Kayıt dışılığın en fazla görüldüğü gruplar ise; işsizler, vasıfsız işçiler, çocuk işçiler, yabancı uyruklu işçiler, emekliler ve serbest çalışanlardır.

Kayıt dışı istihdamın olumsuz etkilerini; devlet açısından, işveren açısından ve çalışanlar açısından olarak üç şekilde incelemek mümkündür. Devlet açısından, vergi kaybına neden olmaktadır. Vergi kaybı ise bütçe açığına neden olmaktadır. Bir başka olumsuz etki ise, sosyal güvenlik sisteminin aktif/pasif dengesi bozulması ve finansal tıkanıklığa neden olmasıdır. İşveren açısından olumsuz etkileri; kendini güvende hissetmeyen işçiler nedeni ile verimliliğin düşük olması, kayıt dışı-kayıtlı işçi çalıştıran sektörler arasında haksız rekabet olmasıdır. En geniş olumsuz etkiler ise çalışan gruba aittir. Kayıt dışı çalışan kişiler; sağlık yardımlarından, hastalık sigortasından, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından, yaşlılık ve ölüm sigortasından yararlanamamaktadır.

İşsizliğin yoğun olduğu bölgelerde ve illerde, kişiler düşük ücret dahi olsa iş arayışındadırlar. İşverenler de bu durumdan rahatsız olmamakla beraber, sosyal güvencesiz-sigortasız işçi çalıştırmayı tercih etmektedirler.

Tablo 3.9.'da 2005 ve 2015 yılları arasında kayıt dışı istihdam oranlarının yüzdesel olarak gösterilmektedir. 2005 yılında %48 olan oran, 2015 yılında %32,7'ye gerilemiştir. 2008 yılında %43,50 olan oran, 2009 yılında %43,84'e yükselmiştir. Orandaki %0,34'lük artışın sebebi şüphesiz 2008 krizidir. Ekonominin bozulması ile işsizlik artışı olmuş ve bu işsizler kayıt dışı olan işlere yönelmişlerdir.

Tablo 3.9.
Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)
2005-2015

YILLAR	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
2005	48%
2006	47,00%
2007	45,40%
2008	43,50%
2009	43,84%
2010	43,25%
2011	42,05%
2012	39,02%
2013	36,75%
2014	34,97%
2015	32,37%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Türkiye’de istihdam oranlarının doğru bir şekilde denetlenememesi, kamu kuruluşları arasında bilgi iletişiminin sağlanacağı teknik bir alt yapı olmamasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.10.’da kayıt dışı çalışmanın, istihdam şekline göre incelemesi yapılmıştır. Tabloda 2005-2015 döneminde esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal

güvenlik kuruluşuna kayıt olmayanların yıllara göre rakamsal olarak verilmiştir. 2005 yılında 9 milyon 666 bin kişi kayıt dışı istihdam edilmiştir. 9 milyon 666 bin kişinin, 3 milyon 658 bini ücretli/yevmiyeli, 282 bini işveren, 3 milyon 31 bini kendi hesabına, 2 milyon 9695 bini ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Tablo 3.10.

Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıt Olmayanların Yıllara Göre İşteki Durumu (Bin)

2005-2015

YILLAR	TOPLAM	A	B	C	D
2005	9666	3658	282	3031	2695
2006	9593	3786	310	2954	2543
2007	9423	3681	330	2892	2519
2008	9220	3414	349	2893	2563
2009	9808	3650	343	3053	2762
2010	9772	3535	331	3095	2841
2011	10139	3739	278	3076	3046
2012	9686	3436	231	3023	2997
2013	9379	3258	181	2985	2955
2014	9069	3348	173	2731	2816
2015	8937	3269	152	2684	2832

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

A:Ücretli/Yevmiyeli **B:** İşveren **C:** Kendi hesabına **D:** Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışanlar

Yıllar itibariyle kayıt dışı istihdamın kişi sayısında azalış olsa da, 9 milyon ve 8 milyon arasında değişim görülmektedir. 2015 yılı sonu itibariyle kayıt dışı istihdamın

toplam miktarı, 8 milyon 937 bin olmuştur. Genel olarak incelediğimizde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısı yıllara göre artış göstermektedir. 2005 yılında 2 milyon 695 bin olan kişi sayısı, 2015 yılında 2 milyon 832 bine yükselmiştir.

3.3.1. Kayıt Dışı Çalışanlar

Ülkemizdeki kayıt dışı çalışma oranının yüksek oluşu, hem ülke ekonomisinin hem de sosyal düzeninin dengesini bozmaktadır. Ekonomi açısından; devlet kamu maliyesi adı altında gelir elde edememekte ve gelir kaybına uğramaktadır. Sosyal açıdan ise; kişiler sosyal güvencesiz koşullarda çalışarak, yasal haklarından mahrum bırakılmaktadır.

3.3.2. Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

Kayıt dışı istihdam; çalışmalarını hiç bildirmeyenler, çalışmalarını eksik bildirenler ve mevzuatın kayıt dışında bıraktığı çalışmalar olarak üçe ayrılmaktadır.

Tablo 3.11
Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

1. Çalışmalarını Hiç Bildirmeyenler
a. Kendi İradeleriyle Kayıt Dışı Çalışanlar
b. İşverenleri Tarafından Bildirilmeyenler
2. Çalışmaları Eksik Bildirenler
a. Gün olarak Eksik Bildirenler
b. Deneme Süresinde Kayıt Dışı Çalışanlar
c. Bir Kamu Kurumuna Kayıt Olup, Diğerine Kayıtlı Olmayanlar
d. İlk İşlerinde Kayıtlı Olup, Diğerlerinde Kaydı Olmayanlar
e. Çalışmaları Ücret Olarak Eksik Bildirenler
3. Mevzuatın Kayıt Dışında Bıraktığı Çalışmalar
a. Vergiden Muaf Tutulanlar
b. Standart Dışı Çalışanlar

3.3.2.1. Çalışmalarını Hiç Bildirmeyenler

Kayıt dışı istihdamda en yaygın görülen şekil; çalışmalarını ilgili kamu ve kuruluşlara bildirmeyen gruptur. Çalışmalarını hiç bildirmeyenler; kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışanlar ve işverenleri tarafından bildirilmeyenler olarak ikiye ayrılmaktadır. Kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışan kişileri; yabancı uyruklu işçiler,

çocuk işçiler, emekliler, işsizlik geliri elde edenler, sosyal yardım alanlar olarak sıralayabiliriz.

3.3.2.1.1. Yabancı Kaçak İşçiler

Yabancı kaçak işçilik; “bulunduğu ülkeye vatandaşlık tabiiyeti ile bağlı olmadan, mevcut yasal düzenlemelere uygun oturma, çalışma ve konaklama izni bulunmayan bireyleri ifade etmek için kullanılmaktadır” (Karadeniz, 1999:416).

Yabancı kaçak kişiler hiçbir şekilde oturma izni, çalışma izni olmadan bir şekilde kayıt dışı çalışması durumunda kaçak işçi konumunda olur. Ülkemize giriş yaparak, süreli veya süresiz olarak çalışmalarının ve ilgili kamu kuruluşlarına bildirilmemesi yasal değildir.

Türkiye’ye ekonomisi bozulan, savaş ortamı olan çevre ülkelerden gelen yabancı sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Özellikle Marmara, Ege, Akdeniz ve Doğu Karadeniz’de yabancı kaçak işçiler çoğunluktadır. Türkiye’de yabancı işçiliğin kaydını sağlıklı bir şekilde tutabilmek ve yabancı kaçak işçiliği önlemek amacıyla 2003 yılında çıkarılan “4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun” ile çalışma izni verme yetkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir (T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2003).

Tablo 3.12.’de Çalışma Bakanlığı tarafından yabancılara verilen izin türlerini ve izin sayılarını görmekteyiz. 2005 yılında toplam 9438 olan izin sayısı; 2014 yılında 52.304’e yükselmiştir.

Tablo 3.12.
Yıllara ve İzin Türlerine Göre Yabancılar Verilen İzin Sayısı
2005-2014

YILLAR	TOPLAM	SÜRELİ	SÜRESİZ	BAĞIMSIZ
2005	9438	9248	159	31
2006	10603	10465	120	18
2007	8930	8823	96	11
2008	10705	10582	107	16
2009	14023	13931	83	9
2010	14201	14098	101	2
2011	17467	17319	132	16
2012	32277	32187	80	10
2013	45864	45731	94	9
2014	52304	52206	95	3

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 2014

3.3.2.1.2. Çocuk İşçiler

Çocuk işçi, resmi gazetede yayımlanan yönetmeliğe göre 14 yaşını bitiren, 15 yaşını doldurmayan ve ilköğretimini tamamlamış kişidir. Çocuk işçi çoğu iş verenin gözünde ucuz emek olarak görülmektedir. Bu nedenle küçük işletmeler çocuk işçi çalıştırmaktadır. Bu durum genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir. Aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla çocuklar ucuz bir şekilde sigortasız bir şekilde çalıştırılmaktadır.

Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısı, 2012 yılında uygulanan Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre 15 milyon 247 bin kişidir. Bu yaş grubundaki çocukların %66,5'i kentsel, %33,5'i kırsal yerlerdedir. Çocukların %91,5'i bir okula devam ederken, %8,5'i okula devam etmemektedir. Yaş grupları itibarıyla, 6-14 yaş grubundaki çocukların %97,2'si, 15-17 yaş grubundaki çocukların ise %74,7'si okula devam etmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, Çocuk İşgücü Anket Sonuçları, 2012).

Tablo 3.13.'te 2006 ve 2012 yıllarındaki çocuk işgücü göstergelerini görmekteyiz. Tabloya göre 2006'da 6-14 yaş aralığındaki çocuk işçilerin istihdam oranı %2,5 iken, 2012'de bu oran %22,9'a yükselmiştir.

Çalışan çocukların %44,7'si tarım sektöründedir. Bu da ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırıldıklarını göstermektedir.

Tablo 3.13
Çocuk İşgücü Temel Göstergeleri
2006 ve 2012

Kurumsal Olmayan Nüfus	2006	2012
0-5 Yaş	7519	7481
6-17 Yaş	15025	15247
6-14 Yaş	11378	11386
15-17 Yaş	3647	3861
İstihdam Edilenler		
0-5 Yaş	-	-
6-17 Yaş	890	893
6-14 Yaş	285	292
15-17 Yaş	605	601
İstihdam Oranı		
0-5 Yaş	-	-
6-17 Yaş	5,9	5,9
6-14 Yaş	2,5	22,9
15-17 Yaş	16,6	22,9

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Çocuk İş Gücü Araştırması, 2006 ve 2012 yılı

3.3.2.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumundan Aylık/Gelir Elde Edenler

Türkiye'de emekli olan bireylerin bir kısmı iş gücü piyasasında kayıt dışı olarak devam etmektedir. Bu kişilerin kayıt dışı çalışmalarının sebebi, emekli maaşının kesilmemesi ve devletin sağladığı sağlık hizmetlerinden yararlanma isteğidir. Emekli kişiler, hem devletten maaş alarak, hem sağlık hizmetlerinden yararlanarak hem de düşük ücret olsa dahi bir ek gelir elde etmektedirler. İşverenler açısından da emekliler tercih sebebi olmuştur. Çünkü genç bireylere göre daha deneyimli ve tecrübelilerdir.

Emeklilerin dışında, kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışan ve çalışmalarını bildirmeyenler grubunda dul ve yetimler de yer almaktadır. Eş/Anne-Baba vefatı ile devlet dul ve yetim kalan kişilere aylık ödeme yapmaktadır. Bu kişiler devlet tarafından alınan bu aylığın kesilmemesi için kayıt dışı çalışmaktadırlar.

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aylık olarak kayıt dışı çalışan son grup malullerdir. Malullerde de emekli, dul ve yetimler gibi devlet tarafından aylık almaktadırlar. Bu aylığın kesintiye uğramaması için kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedirler.

3.3.2.1.4. İşsizlik Geliri Elde Edenler

İşsizlik sigortası, kişinin kendi isteği dışında işini kaybetmesi durumunda devlet tarafından kişiye ödenen işsizlik maaşıdır. İşsizlik gelirini elde etmek için bir takım şartlar vardır. Bunlar; son 3 yılda en az 600 iş günü sigortalı olarak primin ödenmiş olması, iş akdinin feshinden sonraki gerideki 120 günün kesintisiz sigorta priminin ödenmiş olması ve sigortalı işsizın İşten Ayrılma Bildirgesi'nin 30 gün içerisinde İŞKUR'a ulaştırması gerekmektedir. 600 gün prim ödemiş olanlara 180 gün, 900 gün prim ödemiş olanlara 240 gün, 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlara 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.

İşsizlik ödeneğindeki artış nedeniyle, işsizken iş bulan kişiler kayıt dışı çalışmayı tercih ederek, işsizlik maaşını da almaya devam etmektedir.

3.3.2.1.5. İşverenleri Tarafından Bildirilmeyen Çalışanlar

İş yerlerinin kurumsallaşmaması, denetimin yetersiz olması ve işsizliğin de artması ile beraber iş verenler çalışanlarını Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmemektedir. Çalışan kesimin eğitimsiz ve yasal haklarını bilmemeleri bu durumu desteklemektedir. Kayıt dışı istihdamın en büyük sorunu, iş verenler tarafından çalışanların bildirilmemesidir.

3.3.2.2. Çalışmalarını Eksik Bildirenler

Kayıt dışı istihdamda karşılaşılan bir diğer sorun, çalışmalarını Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildiren fakat eksik gün-ücret olarak beyan edilmesidir.

Bu başlığı beş alt grupta toplayabiliriz;

- a. Çalışmaları gün olarak eksik bildirenler
- b. Deneme süresinde kayıt dışı çalışanlar

- c. Bir kamu kurumuna kayıt olup, diğerine kayıtlı olmayanlar
- d. İlk işlerinde kayıtlı olup, diğerlerinde kayıtlı olmayanlar
- e. Çalışmaları ücret olarak eksik bildirenler

3.3.2.2.1. Çalışmaları Gün Olarak Eksik Bildirenler

Kayıt dışı istihdamda, çalışmaların hiç bildirilmemesinin dışında çalışmaların gün olarak eksik bildirilmesi durumu da söz konusudur. Çalışan ilgili kuruma kayıtlıdır fakat çalışma süresi eksik bildirilmiştir. Örneğin; çalışma süresi 25 gün iken, 20 iş günü olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi durumudur.

3.3.2.2.2. Deneme Süresinde Kayıt Dışı Çalışanlar

Deneme süresi boyunca işçi, işte başarılı olup olmadığı işveren tarafından denetlenir. İş kanunun 15. maddesine göre hizmet sözleşmelerinde deneme süresi en fazla 2 aydır. Toplu sözleşmelerde ise bu süre 4 aydır. İşveren bu süre bitmesine rağmen ilgili kuruma bildiri yapmayarak kayıt dışı çalıştırmaya devam etmektedir.

3.3.2.2.3. Bir Kamu Kurumuna Kayıtlı Olup Diğerine Kayıt Olmayanlar

Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildiren çalışan sayısı ise Gelir İdaresi Başkanlığı'na bildirilmeyen çalışan sayısı arasında fark vardır. Bu grup, kayıt dışı istihdamda çalışmalarını eksik bildiren gruplardan bir diğeridir.

3.3.2.2.4. İlk İşlerinde Kayıtlı Olup Diğerlerinde Olmayanlar

Ekonomik koşullar nedeni ile Türkiye'de bireylerin bir kısmı ikinci bir işte çalışmaktadır. İlk işlerinde kayıtlı olan bu kişiler, ikinci işlerinde kayıt dışı çalışmaktadır.

3.3.2.2.5. Çalışmaları Ücret Olarak Eksik Bildirenler

Kayıt dışı istihdamda, çalışmalarını eksik bildirenler grubundaki son başlık, çalışmaları ücret olarak eksik bildirenlerdir. İşverenler maliyetlerini düşürmek için işçilerinin ücretlerini asgari ücret olarak kamu kurumlarına bildirmektedir.

3.3.2.3. Mevzuatın Kayıt Dışı Bıraktığı Çalışmalar

Sigorta mevzuatı bazı çalışanları kayıt dışı bırakmıştır. Bunlardan bazıları; iş verenin iş yerinde ücretsiz olarak çalışan eşi, aynı konutta birlikte yaşayan yakınların,

yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, ev hizmetlerinde gündelik çalışanlar, tarımda kendi adına ve hesabına çalışanlardır.

3.3.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

- a. Ekonomik nedenler
- b. Sosyal nedenler
- c. Kamudan kaynaklanan nedenler
- d. Sosyal güvenlik ve vergi sisteminden kaynaklanan nedenler

3.3.3.1. Ekonomik Nedenler

Kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri ekonomik nedenlerdir. Ülkenin bozulan ekonomisi ile birlikte işsizlik artış göstermektedir. İşsizliğin artması ile kayıt dışı çalışan kişi sayısı artmaktadır. İşverenler açısından ise kayıt dışı istihdamın artmasının sebeplerinden biri, kayıtlı istihdamın maliyetinin yüksek oluşudur. İşveren neredeyse işçiye ödediği net ücret kadar devlete sigorta primi, gelir vergisi, damga vergisi adı altında ödemeler yapmaktadır. Sigorta priminin ve verginin yüksek olması; işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya itmektedir.

Tablo 3.14.
2016 Yılı Asgari Ücret Yasal Kesintileri
01.01.2016-31.12.2016 Dönemi

Brüt Ücret	1.647,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	230,58 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	16,47 TL
Gelir Vergisi Matrahı	1.399,95 TL
Gelir Vergisi	209,99 TL
Damga Vergisi	12,50 TL
Kesintiler Toplamı	469,54 TL
Asgari Geçim İndirimi	123,53 TL
(Bekâr ve Çocuksuz)	
Net Ücret	1.300,99 TL

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016

Tablo 3.15.
Asgari Ücretin İşverene Maliyeti

Asgari Ücret	1.647,00 TL
SGK Primi % 15,5 (İşveren Payı)	255,29 TL
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu	32,94 TL
İşverene Toplam Maliyeti	1.935,23 TL

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016

Tablo 3.14.'te asgari ücretin 2016 yılı itibari ile 1.300,99 TL olduğunu görmekteyiz. Fakat bu ücretin işverene maliyeti 1.935,23 TL'dir (bkz: Tablo 3.15.). Tablo 3.14. ve 3.15.'den anlaşılabacağı gibi asgari ücret artışı oldukça, işverenin kamuya

ödemekle yükümlü olduğu prim ve vergiler de artacağından; maliyetleri arttıracaktır. İşverenler bu maliyetlerden kaçmak için, ya kayıt dışı işçi çalıştırmayı ya da işçi sayısını azaltarak diğer işçileri daha fazla çalıştırmayı tercih etmektedir.

3.3.3.2. Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdamın nedenlerinden bir diğeri de sosyal nedenlerdir. Kırsal alandan kentsel alana göç, eğitimsizlik, çalışma yaşamındaki değişim gibi nedenleri sosyal etkenler olarak sayabiliriz. 1950 yıllarında kırsal alandan kentsel alana göç artışı yaşanması ile birlikte kayıt dışı istihdam oranları da artmıştır. Kişiler, düşük ücret ve sosyal güvencesiz bir şekilde nitelik gerektirmeyen işlere yoğunlaşmışlardır.

Çalışma yaşamının değişmesi de sosyal nedenlerden biridir. İşverenler işçi maliyetlerinden kaçmak için; part-time, kısmi süreli, geçici süreli iş, home office (evden çalışma) gibi seçenekler ile çalışmayı çeşitlendirmiştir. Özellikle hizmet sektöründe bu tarz çalışmalara rastlamaktayız. Bu çalışmanın 4. bölümde yer alan hizmet alanında özellikle kadınların sorumluluğunu yüklendiği çocuk ve yaşlı bakımına dair daha detaylı yer verilmiştir.

Eğitim düzeyinin düşük olması kayıt dışı istihdamı destekler niteliktedir. Çünkü bireylerin haklarından, yasal sorumluluklarından, bilgi ve birikimden eksik olması nedeniyle kayıt dışı çalışmayı kabul etmektedirler. Eğitim seviyesinin artırılması ile kayıt dışı çalışmanın azalması beklenir.

3.3.3.3. Kamudan Kaynaklanan Nedenler

Kamu kurum ve kuruluşlar arasındaki iletişim kopukluğu ve yeterli bağlantının olmayışı kişileri kayıt dışı çalışmaya/çalıştırmaya itmektedir. Örneğin; Sosyal Sigortalar Kurulu (SSK)'na bildirilen işçi sayısı ile Maliye Bakanlığı'na bildirilen işçi sayısının farklı olması kurumlar arası koordine eksikliğinin bir göstergesidir. Bu da işverenler tarafından özellikle vergi oranlarının yüksek olması ve devlet hizmetlerinden memnun olmaması sebeplerini öne sürerek kayıt dışı işçi çalıştırmasına neden olmaktadır.

3.3.3.4. Sosyal Güvenlik ve Vergi Sisteminden Kaynaklanan Nedenler

Sosyal Güvenlik Sistemi'nin yetersiz oluşu, kişilere cezai yaptırımın olmayışı, denetimin az oluşu, vergi afları nedeniyle de çalışan kesim kayıt dışı olarak çalışmaya, işverenler kayıt dışı işçi çalıştırmaya devam etmektedir.

*“Kendi bedenine sahip olmayan
ve bedenini kontrol edemeyen bir kadın özgür değildir.
Ve hiçbir kadın bilinçli olarak
anne olup olmamayı seçene kadar kendine “özgürüm” dememelidir.”*
Margaret Sanger

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN EMEĞİ, İSTİHDAMI ve TOPLUMSAL CİNSİYET AYIRIMI

4. TÜRKİYE’DE KADIN EMEĞİ, İSTİHDAMI ve TOPLUMSAL CİNSİYET AYIRIMI

4.1. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Kadın istihdamı, kadının ekonomiye katılımı ülkenin kalkınması ve gelişimi açısından kritik ve önemli konulardan biridir. Kadının çalışması yalnızca kişisel olarak bireysel bir kazanım değil, ülke açısından da sosyal ve ekonomik bir kazanımdır. Kadınlara karşı kültürel olarak biçilen roller, toplumun cinsiyetçi bakış açısı, geleneksel yargılar, aile içerisinde yüklenen sorumluluklar ve eğitimsizlik gibi bir çok faktör kadınların iş gücüne katılmalarının önündeki engellerdendir. Bu nedenle ülkemizde kadın istihdamı erkeklere göre azdır.

Çalışma yaşamına kadınlar ve erkekler eşit şartlarda katılmamakla beraber, eşitsizlik çalışma alanlarında da devam etmektedir. Cinsiyete karşı ayrımcılığı net bir şekilde oranlar aracılığıyla meslek gruplarındaki, sektörlerdeki eşitsizliklerde görebilmekteyiz. Bu durum, kadının istihdam alanlarının daraltılmasına ve vasıfsız işlere yoğunlaşmasına neden olmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği adlı 2015 yılı raporunda Türkiye, kadının iş gücüne katılımında 145 ülke arasından 131. sırada yer almıştır. İş gücüne katılım oranları kadınlarda %32,20 ve erkeklerde %75,6’dır. Türkiye ücret eşitliğinde (eşitsizliğinde) ise 82. sırada yer almıştır. Ülkemizde bir kadın yaptığı iş karşılığında 1 ABD doları kazanırken, erkekler aynı işin karşılığında 2,56 ABD doları kazanmaktadır.

4.1.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Tablo 4.1.’de Türkiye’de istihdam eden kadınların iktisadi faaliyet gösterdiği sektörleri görmekteyiz. 2005 yılında 5 milyon 108 bin kadın istihdama katılmıştır. 2 milyon 367 bin kişi ile tarım sektörü istihdam edilen faaliyet alanında birincidir. 2011

yılına kadar kadınların tarım sektöründeki istihdam oranları artar iken, 2011 yılından sonra bir kırılma yaşanarak azalış görülmektedir ve istihdam eden kişi sayısı 2 milyon 944 bindir. 2011 yılında tarım dışındaki diğer üç sektörde (sanayi, inşaat, hizmet) artış görülmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde tarım istihdam oranları azalırken, sanayi ve hizmet sektöründeki istihdam oranlarında artış görülmektedir. Türkiye’de de 2005 yılında sanayi sektöründe istihdam eden kadın sayısı 821 bin iken, 2015 yılı sonunda 1 milyon 269 bin olmuştur. Hizmet sektörü 2005 yılında en fazla istihdam edilen ikinci sektör iken, 2015 yılında 4 milyon 554 bin ile birinci sektör olmuştur. Hizmet sektöründeki artışı ve tarım sektöründeki azalış durumunu; kırsal kesimden kentsel kesime göç eden kadınların, tarımdan hizmete geçmiş olmaları ile açıklayabiliriz. Çünkü hizmet sektöründeki alt alanlar (Ulaştırma, depolama, konaklama, yiyecek hizmetleri, gayrimenkul faaliyetleri, finans ve sigorta faaliyetleri vs) kadınlar için daha uygun görülmekte ve tercih edilmektedir. İnşaat sektörü 2005 yılında 28 bin iken; 2015 yılında 67 bine yükselmiştir. İnşaat sektörü 2008, 2010, 2014 yılında düşüş yaşamıştır. Genel olarak Türkiye’de kadın istihdamı hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır.

Tablo 4.1
Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005	2367	821	28	1892
2006	2295	824	37	2103
2007	2288	827	35	2205
2008	2354	838	42	2362
2009	2446	862	39	2524
2010	2724	966	56	2680
2011	2944	1004	54	2973
2012	2872	1031	57	3350
2013	2826	1019	62	3851
2014	2533	1235	79	3839
2015	2070	1269	67	4554

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005- 2015

Tablo 4.2.’de erkek istihdamının sektörel dağılımını görmekteyiz. 2005 yılında istihdam edilen erkeklerin 7 milyon 736 bini hizmet sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan erkek sayısı, 2 milyon 787 bindir. Sanayi sektöründe 3 milyon 356 bin, inşaat sektöründe ise 1 milyon 79 bin erkek istihdam edilmektedir. Yıllara göre bakıldığında tarım sektörüne 2011 yılında 3 milyon 189 bin erkek istihdama katılırken, 2012 yılından sonra azalış görülmektedir. Sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde erkek istihdam rakamlarında her geçen yıl artış yaşanmaktadır.

Tablo 4.1.’de kadın istihdam rakamları ile tablo 4.2’de erkek istihdam rakamlarını karşılaştırdığımızda; 2015 yılında sanayi sektöründe yer alan kadın sayısı 1 milyon 269 iken, erkeklerde bu rakam 4 milyon 101 bindir. İnşaat sektöründe yer alan kadın sayısı 67 bin, erkek sayısı ise 1 milyon 843 bindir. Rakamlardan da anlaşılacağı gibi kadınlar sanayi ve inşaat sektörleri dışında bırakılmıştır ve yoğun olarak hizmet sektörlerinde istihdama katılmaktadır.

Tablo 4.2.
Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005	2787	3356	1079	7736
2006	2613	4604	1159	7948
2007	2578	3486	1195	8122
2008	2354	3603	1199	8134
2009	2795	3222	1266	8144
2010	2959	3528	1376	8306
2011	3199	3701	1622	8617
2012	2997	3740	1480	9016
2013	3189	3847	1720	9129
2014	2937	4079	1832	9393
2015	2956	4101	1843	9661

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

4.1.2. Meslek Grupları

Meslek; bireyin eğitim ve çalışmalar sonucunda elde ettiği unvanıdır. Gelişmiş ülkelerdeki meslek grupları, uzun bir eğitim sonucunda kazanılmış olan mesleklerdir. Bu alandaki meslekler; nitelik, eğitim ve uzmanlık gerektirmektedir. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde ise nitelik ve eğitim gerektirmeyen meslek grupları ağırlıktadır.

Meslek gruplarının dağılımındaki farklar, cinsiyete dayalı meslek ayrımı ve cinsiyetçi iş bölümü olduğunun bir göstergesidir. Kadınlar uzmanlık gerektiren alanlarda değil, daha çok nitelik gerektirmeyen mesleklerde istihdama katılmaktadır. Bunun nedenini, gerekli eğitime düzeyinde bulunmamaları ile ve iş tecrübelerinin olmaması ile açıklayabiliriz.

Tablo 4.3.'de Türkiye'de kadın istihdamının meslek gruplarına göre dağılımını görmekteyiz.

Tablo 4.3
Kadın İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2005	152	467	366	448	402	2004	336	221	711
2006	158	503	406	503	478	1842	322	221	824
2007	157	515	413	557	524	1787	284	230	889
2008	183	522	471	584	548	1790	287	207	1002
2009	189	595	437	601	594	1852	338	183	1083
2010	189	632	435	661	634	2093	378	232	1171
2011	204	661	479	735	745	2158	360	239	1391
2012	220	780	535	775	867	2101	321	251	1459
2013	186	991	332	688	1243	2027	407	267	1500
2014	179	1035	360	732	1385	1750	437	273	1538
2015	182	1156	391	790	1505	1679	417	267	1671

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005- 2015

A: Yönetici **B:** Profesyonel Meslek Grupları **C:** Teknisyen, Tekniker, Yardımcılar **D:** Büro, Müşteri Hizmetleri **E:** Hizmet,Satış Elemanı **F:** Nitelikli Tarım, Ormancılık, Su Ürünleri **G:** Sanatkar, ilgili işler **H:** Tesis, Makine Operatörleri, Montaj **I:** Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar

Kadın istihdamının en az olduğu meslek grubu, 182 bin ile yöneticilik pozisyonudur. En fazla istihdam edilen meslek grupların ilki, 1 milyon 671 bin ile nitelik gerektirmeyen işlerdir. İkinci grup, 1 milyon 679 bin ile tarım alanlarıdır. Üçüncü grup ise, 1 milyon 505 bin kişi ile hizmet ve satış elemanı mesleğidir.

Fiziksel güç gerektiren meslek gruplarında kadın istihdam oranı düşük iken, sosyal ilişkilerin fazla olduğu meslek gruplarında ise oran yüksektir.

Tablo 4.4
Erkek İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2005	1919	888	827	716	1756	2498	2708	1913	1734
2006	1774	902	883	789	1943	2295	2703	1990	1886
2007	1678	818	988	767	2042	2281	2758	2084	1966
2008	1977	799	1035	822	2005	2331	2736	2075	2118
2009	1661	885	919	804	2054	2452	2547	1875	2208
2010	1694	976	906	874	2124	2599	2702	2102	2193
2011	1770	1047	969	930	2239	2743	2814	2191	2434
2012	1961	1151	1040	961	2315	2767	2887	2288	2413
2013	1100	1270	1013	946	3321	2790	3087	2218	2138
2014	1160	1347	1032	999	3367	2574	3253	2140	2370
2015	1199	1414	1083	1050	3458	2557	3227	2170	2404

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

A: Yönetici **B:** Profesyonel Meslek Grupları **C:** Teknisyen, Tekniker, Yardımcılar **D:** Büro, Müşteri Hizmetleri **E:** Hizmet, Satış Elemanı **F:** Nitelikli Tarım, Ormancılık, Su Ürünleri **G:** Sanatkar, ilgili işler **H:** Tesis, Makine Operatörleri, Montaj **I:** Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar

Tablo 4.4.'de erkek istihdam rakamlarının meslek gruplarına göre dağılımı verilmiştir. 2005 yılında erkekler tarafından en fazla istihdam edilen meslek grubu 2 milyon 708 bin ile sanatkar ve ilgili işlerdir. 2015 yılında en fazla istihdam edilen meslek grubu ise 3 milyon 458 bin ile hizmet ve satış elemanı olmuştur.

Tablo 4.3 ve tablo 4.4'te kadın ve erkek yöneticilik grubuna baktığımızda; kadın sayısı 182 bin iken; erkek sayısı 1 milyon 199 bindir. Kadınların istihdama katıldığı meslek grupları iletişim ağırlıklı olan hizmet ve insan kaynakları iken; erkekler üst düzey meslek gruplarında (yöneticilik, profesyonel meslekler) yer almaktadır.

4.1.3. Eğitim Durumu

İstihdama katılımın en belirleyici faktörü eğitimidir. Küreselleşmenin etkisi ile toplumların bilgi toplumuna ekonominin bilgi ekonomisine dönüşmesi; bilgiye olan ihtiyacı arttırmıştır. Teknolojinin hızla gelişimi ile, toplumun beklentileri ve ihtiyaçları değişmiştir. İş alanlarında eğitilmiş, nitelikli ve vasıflı iş gücü önem kazanmıştır.

Ülkemizde eğitim durumuna göre kadın istihdam oranları Tablo 4.5.'de ele alınmıştır. Tabloya göre; 2005 yılında en fazla istihdam edilen eğitim durumu; 2 milyon 722 bin ile lise altı eğitilmişler olmuştur. Yıllara göre eğitim oranında artış görülmektedir. 2005 yılında 817 bin kişi ile sınırlı kalan yükseköğretim, 2015 yılında 2 milyon 74 bin kişiye yükselmiştir. Ülke istihdamına katılan kadınların eğitim durumlarında birinci yükseköğretim, ikinci ise lise-altı (ilkokul,ortaokul) eğitimidir.

Eğitim düzeyi ve ücretleri düşük, enformel sektörde çalışan kadın sayısının azaltılması ancak kadınların bilgi ve becerilerinin kazandırılacağı eğitim olanaklarının yaygınlaştırılmasıyla mümkündür.

Tablo 4.5
Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	A	B	C	D	E
2005	750	2722	484	334	817
2006	722	2739	501	383	912
2007	688	2744	546	396	982
2008	672	2841	558	427	1098
2009	696	3034	528	416	1197
2010	771	3410	535	438	1271
2011	823	3713	571	460	1406
2012	812	3798	608	480	1611
2013	817	3899	639	524	1763
2014	785	3871	643	535	1854
2015	777	3966	645	596	2074

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

A: Okur-Yazar Olmayanlar **B:** Lise Altı Eğitilmişler **C:** Lise **D:** Mesleki ve Teknik Lise

E:Yükseköğretim

Tablo 4.6.'da eğitim durumuna göre erkek istihdam oranları verilmiştir. Tabloya göre 2005 yılında en fazla istihdam edilen eğitim düzeyi; 9 milyon 547 ile lise altı eğitilmişler olmuştur. 2015 yılında toplam istihdam edilen erkek sayısı, 18 milyon 562 bindir ve 10 milyon 684 bini lise altı eğitilmişler oluşturmaktadır. Tablo 4.5.'te 2015 yılında lise düzeyinde istihdama katılan kadın sayısı 1 milyon 241 bindir. Erkeklere bu rakam, 4 milyon 81 bindir. 2015 yılında yükseköğretim düzeyinde istihdama edilen kadın sayısı, 2 milyon 74 bin, erkek sayısı 3 milyon 518 bindir.

Tablo 4.6
Erkek İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	A	B	C	D	E
2005	359	9547	1865	1524	1724
2006	339	9556	1812	1676	1782
2007	302	9598	1819	1716	1902
2008	288	9684	1798	1785	2043
2009	307	9528	1738	1710	2123
2010	310	10018	1760	1741	2341
2011	325	10511	1862	1837	2602
2012	307	10479	1903	1940	2883
2013	293	10551	1970	2000	3068
2014	312	10713	1979	2009	3236
2015	279	10684	1984	2097	3518

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

A: Okur-Yazar Olmayanlar **B:** Lise Altı Eğitilmişler **C:** Lise **D:** Mesleki ve Teknik Lise
E:Yükseköğretim

4.1.4. Yaş Durumu

Kadın istihdam oranlarını etkileyen bir diğer değişken yaştır. Tablo 4.7.'de Türkiye'de kadın istihdamının yaş aralıklarına göre oranları verilmiştir.

Tablo 4.7.
Yaş Aralığına Göre Kadın İstihdam Oranı (%)
2005-2015

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2015	15,1	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,3	25,8	20,3	14,6	5,8
2014	14,3	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,5	24,5	19,6	14,9	5,3
2013	13,7	30	34,3	36,4	38	38,5	33,1	25,6	20,1	15,9	6,2
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35	30,6	24	19,8	15,6	6,5
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22	18,8	14,9	5,9
2009	13,5	25,3	28,8	30	30,1	29	23,9	20,7	17,4	14,3	5,9
2008	13,9	25,7	28,3	28	29,6	26,8	23,3	19,6	16,2	13	5,7
2007	13,5	25,1	27,3	27,3	28,2	26,4	22,1	18,9	15,7	13,2	5,8
2006	14,2	24,4	27,2	26,4	28,2	26,4	22,1	19,4	16,3	12,8	5,7
2005	14,1	24,7	26,5	25,3	27,1	25,7	22,7	18,9	15,9	13,1	6,5

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Tabloya göre 2015 yılında en fazla istihdam edilen yaş aralığı %39,4 ile 35-39 olmuştur. %39,2 ile 40-44 yaş aralığı ikinci en fazla istihdam edilen yaş grubudur. 30-34 yaş aralığındaki istihdam oranı, %37,4'tür. % 36,5 ile dördüncü en fazla istihdam edilen yaş aralığı 25-29'dur. En az istihdam edilen yaş grubu ise; %5,8 ile +65 yaş ve üstüdür. 15-19 yaş aralığında 2005 yılından 2013 yılına kadar olan süreçte istihdam oranının düşük olması, eğitim süresinin uzamasının ve okullaşma oranının artışının bir göstergesidir.

Tablo 4.8.
Yaş Aralığına Göre Erkek İstihdam Dağılımı (%)
2005-2015

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2015	31,7	61,8	81,2	88,1	88,4	87	83,1	66,7	52	40	19,3
2014	31,7	61,3	80,4	87,7	89,1	87,5	82,2	64,9	49,9	39,3	18,9
2013	29,7	59,9	82,1	88,0	88,8	88,2	82,1	64,8	50,4	38,2	20,2
2012	29,5	58,6	81,4	88,0	88,9	88,0	80,5	64,2	50,8	40,4	19,9
2011	30,1	59,9	81,9	88,3	88,9	87,2	80,0	63,8	49,7	39,6	20,5
2010	28,8	55,6	79,7	86,5	86,8	85,5	77,1	60,2	46,3	37,7	19,5
2009	28,0	53,4	77,2	83,2	84,5	54,0	74,0	58,1	44,9	35,9	19,2
2008	29,3	57,3	80,7	86,0	87,2	85,9	74,1	59,5	44,6	35,8	19,2
2007	29,1	57,7	81,2	87,0	87,7	86,6	74,4	58,5	44,3	35,5	18,6
2006	29,2	57,9	80,4	87,3	87,4	86,1	74,4	58,9	46,0	35,8	20,0
2005	28,8	58,0	81,5	86,6	87,9	86,7	74,5	58,8	47,6	35,7	21,9

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Tablo 4.8.'de yaş aralığına göre erkek istihdamın dağılımı verilmiştir. Tabloya göre 2015 yılında en fazla istihdam edilen yaş aralığı %88,4 ile 35-39 olmuştur. %88,1 ile 30-34 yaş aralığı ikinci en fazla istihdam edilen yaş grubudur. 40-44 yaş aralığındaki istihdam oranı, %87'dir. % 81,2 ile dördüncü en fazla istihdam edilen yaş aralığı 25-29'dur. En az istihdam edilen yaş grubu ise; %19,3 ile +65 yaş ve üstüdür.

4.1.5. İşteki Durum

Bir ülkede istihdam edilen grubun işteki durumu, o ülkenin gelişmişlik düzeyini gösteren göstergelerden biridir. Tarım sektöründe istihdam oranının yüksek olduğu bir ekonomide, ücretli ve yevmiyeli çalışan kesim azınlıkta iken, ücretsiz aile işçisi oranı yüksek olur.

Tablo 4.9.'u incelediğimizde 2005 yılında kadın istihdamında 2 milyon 468 bin kişi ücretli veya yevmiyeli çalışırken, 1 milyon 923 bin kişi ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Yıllara göre tüm iş durumlarında artış görülmektedir. En fazla artış ücretli/yevmiyeli ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarda görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kişi sayısı 2011 yılından itibaren düşüşe geçmiştir.

2015 yılı itibarıyla 4 milyon 971 bin kadın işçi ücretli/yevmiyeli olarak istihdama katılırken, 2 milyon 286 bin kadın ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu oranlara göre Türkiye’de ücret karşılığında çalışmayan kadın sayısı fazladır. Bu grupta çalışan kadınlar sosyal güvenlikli olarak yararlanamamaktadır.

Tablo 4.9.
Kadın İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	Ücretli ve Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2015	4.971	95	707	2.286
2014	4.627	94	701	2.266
2013	4.322	94	821	2.403
2012	3.967	93	788	2.460
2011	3.599	87	816	2.472
2010	3.260	83	822	2.260
2009	2.999	77	749	2.045
2008	2.975	77	616	1.927
2007	2.809	75	617	1.855
2006	2.670	69	659	1.859
2005	2.468	50	667	1.923

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Tablo 4.10.’da işteki duruma göre erkek istihdamının dağılımı verilmiştir. 2005 yılında 8 milyon 967 bin kişi ücretli/yevmiyeli istihdam edilir iken, 2015 yılında bu rakam 12 milyon 857 bine artış göstermiştir. Ücretli/yevmiyeli istihdam edilen kadın sayısı ise 2005 yılında 2 milyon 468 bin; 2015 yılında 4 milyon 971 bindir. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kişi sayısı erkeklerde 2005 yılında 918 bindir, 2015 yılında 865 bindir. Kadınlarda bu rakam 2005 yılında 1 milyon 923 bindir, 2015

yılında 2 milyon 286 bine artış göstermiştir. Erkekler ücretli/yevmiyeli olarak istihdam edilirken; kadınlar çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılmaktadır.

Tablo 4.10.
Erkek İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	Ücretli ve Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2015	12857	1080	3760	865
2014	12499	1079	3777	889
2013	12031	1088	3951	813
2012	11652	1145	3907	808
2011	11277	1157	3871	832
2010	10502	1120	3725	823
2009	9771	1132	3680	825
2008	9962	1172	3707	757
2007	9725	1114	3769	773
2006	9358	1093	3895	819
2005	8967	1051	4022	918

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

4.1.6. Medeni Durum

Ülkemizde kadın istihdam oranlarını etkileyen en önemli etkenlerden bir diğeri medeni durumdur. Tablo 4.11.'de hiç evlenmemiş olarak istihdam edilen sayısı kişi sayısı 2000 yılında 1 milyon 684 bindir. 2002, 2008 ve 2012 krizlerinin etkileriyle bu gruptaki kişilerin kriz dönemi öncesinde istihdamı azalmıştır. Medeni durumu evli olan kişilerin istihdam sayısında 2000 yılından 2005 yılına kadar bir düşüş görülmektedir. 2005 yılı sonrasında 3 milyon 277 bin olan kişi sayısı 2013 yılında 5 milyon 125 bin olmuştur. Boşanmış kişilerin istihdam sayısı, 2000 yılında 91 bin iken, 2013 yılında 354 bine yükselmiştir. Eşi ölen kadınların istihdamı, 2000 yılından 2007 yılına kadar düşüş görülmektedir. 2007 yılından sonra istihdam edilen kişi sayısı yıllara göre artarak 2013 yılında 225 bin olmuştur.

Tablo 4.11.
Medeni Duruma Göre İstihdam Edilen Kadın Sayısı (+15, Bin)
2000-2013

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi öldü
2013	1.937	5.125	354	225
2012	1.819	4.926	328	236
2011	1.787	4.663	278	245
2010	1.701	4.268	243	213
2009	1.621	3.829	216	206
2008	1.613	3.599	193	191
2007	1.587	3.421	169	179
2006	1.571	3.349	147	191
2005	1.496	3.277	134	202
2004	1.439	3.300	110	197
2003	1.612	3.924	125	230
2002	1.701	4.083	104	233
2001	1.646	3.999	91	233
2000	1.684	3.815	91	211

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2013

Tablo 4.12.'de medeni duruma göre istihdam edilen erkek sayısı rakamsal olarak verilmiştir. Hiç evlenmemiş olarak istihdam edilen erkek kişi sayısı 2000 yılında 3 milyon 626 bindir. 2002, 2008 ve 2012 krizlerinin etkileriyle; kriz dönemi öncesinde istihdam rakamları kadınlarda olduğu gibi erkeklerde de azalmıştır. Medeni durumu evli olarak istihdam edilen erkek sayısı kriz dönemlerinde azalma gösterse de genel olarak artış eğilimindedir. Boşanan erkeklerin istihdam sayısı, 2000 yılında 96 bin iken, 2013 yılında 260 bin olarak artış göstermiştir. Eşi ölen erkeklerin istihdamı, 2000 yılında 86 bindir. Yıllara göre hem azalış hem artış gösteren durumda, 2013 yılında 84 bin kişi istihdam edilmektedir.

Tablo 4.12.
Medeni Duruma Göre İstihdam Edilen Erkek Sayısı (+15, Bin)
2000-2013

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi öldü
2013	4.288	13.250	260	84
2012	4.127	13.062	237	85
2011	3.938	12.914	201	84
2010	3.584	12.336	178	72
2009	3.324	11.863	145	75
2008	3.366	12.033	130	69
2007	3.328	11.866	115	73
2006	3.264	11.741	94	66
2005	3.211	11.584	88	75
2004	3.052	11.370	78	85
2003	3.139	11.933	106	78
2002	3.198	11.854	95	85
2001	3.379	11.976	91	109
2000	3.626	11.972	96	86

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2013

4.1.7. Kayıtlılık Durumu

Kadın istihdamının bir diğer önemli konusu ise kadınların sigorta kuruluşuna kayıtlılık durumudur. Kayıt dışı istihdam, bireyin yaptığı işlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmamasıdır. Kayıt dışı işler; düzensiz, zamansız, düşük ücretli, emeğin ucuza mal edildiği, güvencesiz ve nitelik gerektirmeyen işler bütünüdür.

Tablo 4.13.'de kadınların yıllara göre sosyal güvenlik kuruluna kayıtlı olmayanların sayısı verilmiştir. 2005 yılında kayıt dışı çalışan kadın sayısı, 3 milyon 318 iken, her yıl artış göstermiş, 2015 yılında 3 milyon 711 bin olmuştur. Tabloda özellikle dikkat çeken nokta, 2011 döneminde kayıtlı olmayanların sayısında gözle görülebilen bir artış olmasıdır. 2011 yılında 4 milyon 30 bin kadın, kayıtlı olmayarak çalışmıştır. Kriz döneminde kadın, aile bütçesine gelir sağlamak amacıyla kayıt dışı çalışmayı kabul etmiştir. Bu dönemde kadınlar vasıfsız işlerde, enformel sektörde ve

tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmıştır. 2011 yılından sonra kayıtlı olmayanların sayısı 2015 yılına kadar azalma eğilimindedir.

Tablo 4.13.

**Yıllara göre Sosyal Güvenlik Kurulu'na Kayıt Olmayan Kadın Sayısı (+15, Bin)
2005-2015**

Yıllar	Kayıtlı Değil
2015	3711
2014	3724
2013	3973
2012	3959
2011	4030
2010	3758
2009	3426
2008	3270
2007	3253
2006	3310
2005	3318

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

Tablo 4.14.'te Sosyal Güvenlik Kurulu'na kayıtlı olmayan erkek sayısı verilmiştir. 2005 yılında kayıtlı olmayan erkek sayısı; 6 milyon 348 bindir. 2015 yılında 5 milyon 226 bin olarak azalmıştır. Kadınlarda bu rakam; 2005 yılında 3 milyon 318 bindir, 2015 yılında 3 milyon 711 bine yükselmiştir. Yıllara göre erkeklerin kayıtlı olmayanların sayısında azalış, kadınların sayısında artış görülmektedir.

Tablo 4.14.

**Yıllara göre Sosyal Güvenlik Kurulu'na Kayıt Olmayan Erkek Sayısı (+15, Bin)
2005-2015**

Yıllar	Kayıtlı Değil
2015	5226
2014	5344
2013	5405
2012	5727
2011	6109
2010	6015
2009	5902
2008	5950
2007	6170
2006	6283
2005	6348

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005-2015

4.2. KADIN İSTİHDAMININ ARTMASININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Türkiye, kadınların iş gücüne katılması bakımından oldukça geride bir ülkedir. Kadınların iş gücüne katılımındaki engeller genel olarak; toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile ve kültürel yapı, eğitim düzeyi düşüklüğü, sosyal ve ekonomik faktörlerdir.

4.2.1. Aile ve İş Yaşamının Uyumsuzluğu

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde toplum tarafından kadınlara ve erkeklere biçilmiş roller mevcuttur. Kadınlar ev işlerinden, çocuklardan, ailevi işlerden sorumlu tutulurken; erkekler iş gücüne katılarak evi geçimi ile yükümlüdür.

Tablo 4.15.'te kadınların neden iş gücüne katılamadıklarını gösteren veriler bulunmaktadır.

Tablo 4.15.
İş Gücüne Dahil Olmayanların İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri (+15, Bin)
2005-2015

Yıllar	Toplam	A	B	C	D	E	F	G
2005	18 936	845	310	12 703	1 472	584	1 966	1 056
2006	19 164	1 019	259	12 409	1 553	651	2 096	1 179
2007	19 464	935	207	12 124	1 598	695	2 029	1 875
2008	19 526	1 019	243	12 186	1 670	682	2 144	1 582
2009	19 466	1 164	67	12 101	1 832	763	2 143	1 397
2010	19 357	1 135	49	11 914	1 912	730	2 156	1 461
2011	19 414	1 092	50	11 872	2 043	772	2 174	1 410
2012	19 581	1 052	51	11 992	2 153	836	2 182	1 316
2013	19 523	1 193	37	11 463	2 221	831	2 360	1 419
2014	20 112	1 501	67	11 589	2 250	824	2 512	1 368
2015	20 056	1 404	68	11 498	2 275	926	2 527	1 359

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi, 2005- 2015

A: İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar **B:** Mevsimlik Çalışanlar **C:** Ev işleriyle meşgul

D: Eğitim-Öğretim **E:** Emekli **F:** Çalışamaz Halde **G:** Diğer

2005 yılında yapılan hane halkı tüketici anketine göre 12 milyon 703 bin kadın, ev işleri nedeniyle iş gücüne katılamadığını söylemektedir. 2015 yılında C grubu 11 milyon 498 bin kişiye düşse de; iş gücüne belli nedenlerle katılamayan toplam 20 milyon kadının yarısını oluşturmaktadır. Ev işlerinin aile bireyleri arasında eşit bir görev dağılımı yapılması gerekmektedir. Kadın ev içerisinde neredeyse, çalışma yaşamında geçen saat kadar zaman geçirmektedir. Yemek yapmak, temizlik yapmak ve bakım işleri gibi eylemler kadından sorumlu olması zorundaymış gibi bir algı yaratılması, “kadının yeri evidir” düşüncesi nedeniyle kadınlar iş gücüne katılamamaktadır. Başta çocuk bakımı olmak üzere, bir çok ev bakımı kadınların çalışmasının önündeki en büyük engellerden biridir.

İş ve aile uyumu olmadığı müddetçe kadınların iş gücüne katılması zordur. Kadınlar bu ikilemde ya çalışmayı ya da zorunluluktan çalışmamayı tercih etmektedir. Oysa ki devlet, kadının istihdamını arttırıcı politikaları daha gerçekçi bir şekilde düzenleyerek kadına esnek çalışma olanağı sağlamalı, izin politikalarını genişletmeli, en önemlisi kreş ve çocuk bakım olanaklarının yeterli ve etkili olmasını desteklemelidir. Ayrıca çalışan kadınların maaşlarının düşük ya da yüksek olması da kadının çalışmasında bir etkidir. Düşük ücretli çalışan bir kadın, çocuğunu kreşe vermeyi değil; iş gücü piyasasından çekilerek evde çocuğuna bakmayı tercih eder.

Çalışma saatlerinin aile yaşamını aksatıcı bir şekilde olması, kadın istihdamının az olmasının nedenlerinden biridir. Örneğin, 09:00-18:00 saatlerinde çalışan kadının, geriye kalan zamanda ev bakımını (yemek, temizlik, çamaşır yıkama vs) ve çocuk bakımını yerine getirmesi kadını bedensel olarak zorlamaktadır. Esnek çalışma saatleri ile, kadının hem aile içi rollerini yerine getirmesi hem de istihdama katılması sağlanabilmektedir.

Çalışan kadınlara sağlanan izinler, istihdam oranının düşük ya da yüksek olmasında belirleyici bir etkidir. Doğum öncesi ve doğum sonrası verilen izinler, emzirme izinleri kadın istihdamını destekleyici izin politikalarıdır. Bu politikalar kadının çalışma yaşamından ve aile yaşamından uzak kalmamasını sağlar.

4.2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Varolması

Toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeklerin toplumda nasıl olması gerektiğini, görevlerini, rollerini ve toplumsal ilişkilerini açıklayan bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet ilişkilerinde kadın her konuda erkek karşısında güçsüz olarak görülme; çalışma yaşamında da karşımıza çıkmaktadır. Erkekler vasıflı nitelik gerektiren işlerde iş gücüne katılırken, kadınlar daha çok vasıfsız, eğitim gerektirmeyen, niteliksiz işlerde çalıştırılmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki güç ilişkileri, kadını ikincil konuma itmiştir.

Meslek gruplarında da “kadın işi” “erkek işi” olarak ayırım yapılmaktadır. Erkeklerin iş gücü genellikle doktor, mühendis, hakim-savcı, profesör, polis gibi mesleklerde yoğun iken; kadın iş gücü halka ilişkiler, sekreter, hemşire, insan kaynakları, öğretmen gibi mesleklerde yoğunlaşmıştır. Bu da meslekler arasında cinsiyete göre ayırım yapıldığının bir göstergesidir.

4.2.3. Eğitim Alanında Karşılaşılan Sorunlar

Kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması, iş gücüne katılımlarında ve istihdama dahil olmalarında en önemli sorundur. Eğitim düzeyi düştükçe, kadınlar niteliksiz ve vasıfsız işlerde çalıştırılmaktadır.

Türkiye’de 2015 yılı itibariyle kadın okuma yazma bilmeyenlerin oranı %6,44 iken, erkeklerde bu oran %1,32’dir. Kadın okuma yazma bilmeyen nüfus sayısı Türkiye genelinde 2 milyon 644 bin 144 kişidir. 2015 yılında istihdama katılan ve okur yazar olmayan kadın sayısı 777 bindir. Lise altı eğitilmişler 3 milyon 966 bin, lise düzeyi 645 bin, mesleki ve teknik lise mezunu olup iş gücüne katılan kadın sayısı 596 bin ve yükseköğretim mezunu olarak istihdamda yer alan kadın sayısı 2 milyon 74 bindir.

Küreselleşen dünyada en büyük değişim ve gelişim teknoloji alanında olduğundan, bilgi de sürekli değişim içerisinde. Bu bilgiye erişmek ve bilgiyi kullanmak ancak yaşam boyu eğitimle mümkündür. Eğitim yalnızla okulla sınırlı kalmayarak her yaşta, her yerde, her zaman kişiye ulaştığında fayda sağlamaktadır. Çalışma hayatında başarılı olan profil, bilgiye erişebilen, kullanabilen ve kendini geliştirebilen kişi profilidir. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücüne katılımı artmakta ve kadın istihdam oranı yükselmektedir. Kadın yükseköğretim mezunu olanların oranının erkeğe oranla düşük olması, kadınların yönetici pozisyonunda yer almamasına neden olmaktadır.

4.2.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Düzenlemelerin Yetersizliği

2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun’da “aile reisi” kavramı kaldırılarak evliliği eşlerin birlikte yönettiği bir birlik olarak tanımlamıştır. Evlilikteki tüm temsil hakları erkekte iken, yeni kanundan sonra eşlerin ikisine temsil hakkı tanınmıştır. Fakat toplumsal yapı gereği Türkiye’de kadın ve erkek hiçbir zaman eşit şartlarda olmamıştır. Kadın toplumda, eğitimde, iş gücünde, parlamentoda, akademide ve bir çok alanda ikincil konumdadır. Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği 2015 raporunda, Türkiye 145 ülke arasından mecliste kadın temsili sıralamasında 86. ve bakanlık pozisyonlarında 139. sıradadır.

4857 numaralı İş Kanunu’nda, cinsler arası hiçbir şekilde ayırım yapılmaması gerektiğine ve “eşit işe eşit ücret” ilkesine yer verilmiştir. Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği 2015 raporunda; Türkiye ücret eşitliğinde

(eşitsizliğinde) 82. sıradadır. Türkiye’de bir kadın yaptığı iş karşılığında 1 ABD doları kazanır iken, aynı işi yapan erkek 2,56 ABD doları kazanmaktadır.

İş Kanunu’nun 74. maddesinde analık halinde çalışma ve süt izni konusunda; doğum öncesinde ve sonrasında toplam on altı hafta izin ve isteğe bağlı on altı hafta sonuna ek olarak altı aya kadar ücretsiz izin verileceğine ve bu izinlerden sonra çalışmaya başlanıldığında çocuğunu emzirmek için günde 1,5 saat süt izni tanınacağına yer verilmektedir. Kadının çalıştığı kurum içerisinde bebeğini emzirebileceği emzirme odaları, bakım odaları veya kuruma yakın alanlarda bu bakım hizmetlerini verebilmek adına yurt açmakta devlet ve özel şirketler sorumludur.

Devlet kadın istihdamı yaratıcı politikalar düzenlemeli, özellikle beşeri yatırıma ağırlık vermelidir. Kadının nitelikli, vasıflı işlerde çalışması ve istihdama istikrarlı bir şekilde katılması için; kadının eğitime yapılan yatırımları arttırılmalıdır. Özellikle kırdan kente göç eden kadınların, kentte çalışabilecek yeterli düzeye sahip olmamaları nedeniyle işsiz kalmaları olağan bir durumdur. Bu konuda mesleki eğitim kurslarının yaygınlaştırılması ve herkese ulaşabilir olması önemlidir.

Gelişmiş ülkelerde kadının ekonomiye katkısı yüksek oranda iken, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde bu oran düşüktür. Ülkenin gelişmesinde ve kalkınmasında kadın istihdamının önemi büyüktür.

Kadının işçi olarak istihdama katılması kadar, işveren olması da girişimcilik açısından önemli bir konudur. Türkiye’de 2015 yılı itibariyle kadın işveren oranı %8 iken erkeklerde bu oran %92’dir. Devlet kadın girişimciliği konusundaki politikaları geliştirmeli, uygulanabilir şekilde düzenlemelidir.

Genel olarak, mevzuatlarda ve politikalarda kadın sorunlarına yer verilmesi geçmiş yıllara göre artış göstermekte fakat uygulama aşamasında sorun yaşanmaktadır. Kadın istihdamını destekler şekilde görünen fakat uygulama konusunda sorunlar yaşanan politikalar; kadın-erkek eşitliğini düzenleyebilecek, toplumsal cinsiyet bakışını değiştirebilecek, işsizliği azaltarak kadının iş gücüne katılımını sağlayabilecek, meslek eğitim kurslarının herkes tarafından ulaşabilir olması sağlanabilecek ve devlet-özel ayrımı yapılmadan tüm alanlarda kadını girişimciliğini destekleyebilecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

4.3. CİNSİYET ve TOPLUMSAL CİNSİYET

Cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) çoğu zaman birbirinin yerine kullanılan kelimeler olsa da anlam olarak birbirinden farklıdır. Cinsiyet, kadın ve erkeğin fiziksel ve biyolojik özellikleridir. Toplumsal cinsiyet ise; kadın ve erkek arasındaki farklılıkları vurgulamak üzere kullanılan bir kavramdır. Cinsiyet farklılıkları, cinsler arasındaki kromozom, üreme fonksiyonları, cinsel organlar ve hormonal farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet farklılıkları ise, toplumun cinslere karşı uygun bulduğu tutum ve davranışlar arasındaki farklılıklardır (Dökmen, 2009:24).

Tarihten günümüze kadar her alanda yaşanan kadın sorunlarının temelinde, cinsiyet ayrımcılığı sorunu yer almaktadır. Amerikan Bağımsızlık Bildirisi'nde (1776) ve Fransa İnsan Hakları Bildirisi'nde (1789) “toplumsal cinsiyet ayrımı” kaldırılmıştır. Günümüzde en önemli olan insan hakları bildirisi, 1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'dir. Bu beyannamede cinsiyet ayrımı gözetmeden tüm kişilerin eşit haklara sahip olduğu yer almaktadır. Fakat kadınlar 20. yüzyılının yarısına kadar eşit haklara sahip olamamış ve yasal olarak yararlanamamıştır. Çünkü kadınların sınırları biyolojileri ve temel sorumlulukları gereği özel alanda çizilir iken, erkekler kamusal alandaki temel ve hak özgürlüklere sahip olmuşlardır, faydalanmışlardır.

1970'lerde feminist hareketin ortaya çıkması ve mücadelelerin başlaması ile birlikte insan haklarında kadın haklarının da yer alacak bir şekilde düzenlenmesi, kadının özgürlüklerini kapsayacak bir şekilde genişletilmesi sağlanmıştır.

4.3.1. Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumun kadın ve erkeklere yüklediği anlamlar, roller ve sorumluluklar birbirinden farklıdır. Sosyolojik açıdan rol kavramı; toplumun kadın ve erkekten beklediği davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadından ve erkekten beklenen davranış modelleridir. Kadının “kadın gibi”, erkeğin “erkek gibi” davranılması beklenir.

Freud, psikoseksüel kişisel gelişim kuramında kız ve erkek çocukların önce kendi cinslerini tanıyarak, nasıl davrandıklarını ve tutumlarını gözlediklerine yer vermektedir. Daha sonra kız çocuklar anneyi, erkek çocuklar babayı rol alarak ve taklit ederek büyümeye devam etmektedir.

Roller kuşaktan kuşağa kültür biçimi olarak aktarıldığından, anne-babanın çocuklarına karşı tutumları bu rollerin belirlenmesinde ve sürdürülmesinde bir

etkendir. Kız bebekler “pembe”, erkek bebekler ise “mavi” rengi ile simgelenir ve aslında cinsler arası ayırım tam olarak doğmadan önce başlamıştır. İnsanlar dişi veya erkek olarak doğar; kız çocuk, erkek çocuk olmayı öğrenerek büyürler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63). Gelişim döneminde toplumun kültür yapısı gereği kız çocuklar daha sınırlı ve kuralcı bir şekilde yetiştirilir iken erkek çocuklar daha serbest yetiştirilir. Çocukların oyuncak seçimi, oynadıkları oyunlar, oyunlardaki rolleri, toplumun kabul gördüğü şekilde düzenlenir. Kız çocuklar bebekler ile oynarken, erkek çocuklar araba çeşitleri ile oynamaktadır. Aksi durumda ebeveynler çocuklarının oynadıkları oyuncakları ellerinden alır ve tepki gösterir.

Erkek ve kadın arasındaki davranışlar maskülen ve feminen kavramları ile ayırt edilmektedir. Geleneksel toplumda erkeğin rolü, çalışıp evin geçimini sağlamak iken; kadının toplumsal rolü ev işlerini ve aile-çocuk bakımını yapmaktır. Erkek güçlü iken, kadın duygusaldır. Ev içerisinde tamir, bahçe bakımı, araba bakımı gibi işler erkek tarafından yapılır iken; kadınlar bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, yemek yapma, ev temizliği gibi işlerden sorumludur. Bu rolleri geleneksel hale getiren, içinde yaşanan kültürdür. Toplumumuza göre de kadının yeri evidir. Geçmiş yıllarda bir kadın ancak evinde iyi bir anne ve iyi bir eş ise; “iyi bir kadın” olarak betimlenirdi. Kadının çalışma yaşamında başarılı/başarısız olduğunun bir önemi yoktu, önemli olan ev içerisinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmesiydi. Fakat küreselleşmenin etkileri ile aile içerisindeki görev ve rol dağılımları da değişmiştir. Kırsal bölgelerde halen erkek otoritesi, erkeğin egemenliği var olur iken, kentte artık aile içerisindeki roller paylaşılmaya başlanmıştır. Çünkü kentteki kadınların kırdaki kadınlara göre iş gücüne katılım oranı yüksektir. Bu nedenle kentteki kadının rolleri kırsal alana göre daha iyimser, yapıcı ve eşittir.

Ailedeki görev dağılımının ve rollerin baskın değil eşit olmasında önemli bir etken, eğitimidir. Eğitimli eşler ortak kararlar alarak, birbirini destekler ve geleneksel biçilmiş rollerden ziyade daha modern bir aile yaşantısı sürerler.

4.3.2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kalıp yargı kelimesi, kısaca ayırt edici özelliğe sahip olan, belirgin farklılıklara göre oluşturulan şemalar bütünüdür. Örneğin, gebe bir annenin bebeğin cinsiyetinin belli olması durumunda erkek çocuğuna hissedilen duyguların, kız çocukta duyulan duygulardan farklı olması tamamen toplumun yargılarından kaynaklanmaktadır. Çünkü erkek çocuk, soyun ve soy adının devamlılığını simgeler, temsil eder.

Dünya nüfusu yedi milyarı aşkındır ve yarısı kadındır. Yedi milyar kişi olmasına rağmen genel olarak kadınsı ve erkeksi özellikler olarak belirgin farklılıklar vardır. Toplumun kadına karşı duygusal, zayıf, güçsüz, pasif, kibar, bağımlı gibi genel yargıları vardır. Kadının ev işlerinde becerikli, uyumlu, ağır başlı, terbiyeli, saygılı, zarif, yumuşak, evine ve eşine sadık olması beklenir. Erkekler ise, güçlü, aktif, bağımsız, üstün, baskın, cesur, sert, otoriter ve saygı gören kişi konumundadır. Geleneksel topluma göre öncelik erkektedir, kadın ikincil konumdadır ve erkeğe bağımlıdır.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının özellikleri;

- a. Kültürden kültüre değişiklik gösterir,
- b. İnsanlara ilişkin algılar oluşturur,
- c. Kişinin yaşadığı ırk, sosyal sınıf ve yaşına göre farklılıklar gösterir,
- d. Gücü etkileyen en önemli faktörler cinsiyet ve eğitimidir,
- e. Kadın-erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığı ön plandadır (Dökmen, 2009:105).

Toplumda yer alan tüm kalıp yargılar, ön yargılar iş yaşamında meslek gruplarında da ayrımcılığa neden olmuştur. Kadının yapısı gereği kolay ve güç gerektirmeyen meslekler “kadın işi”, nitelik ve güç gerektiren meslekler “erkek işi” olarak ayrılmıştır. Kadınlar daha çok insan kaynakları, halkla ilişkiler, hemşire, hostes, sekreter gibi meslek gruplarında yoğun bir şekilde iş gücüne katılırken; erkekler mühendis, doktor, pilot, polis, savcı gibi mesleklerde yer almaktadır.

Toplumun bu yargılardan kurtulması için, öncelikli olarak eğitim gereklidir. Eğitim düzeyi yükseltilmelidir. Toplumsal baskılardan, kontrollerden ve dini inançlardan kurtulmak gerekir. Kadının çalışması, toplumun düşünce olarak modernleşmesi, kadına karşı bakış açılarının değişmesi; toplumun zihinsel olarak değişmesinde önemli faktörlerdir.

4.3.3. Cinsiyetler Arası Eşitsizlik

Cinsiyet eşitsizliği, bir cinsin diğer cins üzerinde kontrolü ve baskı kurması durumudur. Toplumun cinsiyetlere göre roller belirlemesi ve toplumsal kalıp yargılarının var olması sonucunda cinsler arasında eşitsizlik kaçınılmazdır. Erkeğin egemen olarak görüldüğü bir toplumda, kadının ikincil olarak geri planda kalması olağan bir durumdur. Buna sebep olan biyolojik farklılıklardan oluşan toplumsal cinsiyet profilidir. Genel olarak cinsiyet ayrımcılığına neden olan faktörler; sosyo-

kültürel nedenler, gelenek ve görenekler, örf ve adetler, din ve ahlak anlayışı, toplumun kültürel yapısı, toplumun eğitim düzeyidir.

Cinsiyet ayrımcılığı, kişinin cinsinden dolayı karşılaştığı eşitsizliktir. Kişiyi cinsiyetinden dolayı toplumda adaletsiz bir şekilde davranılmasıdır (Adaçay, 2014:96). Kadın cinsiyet rolleri ve yargılarına dayalı olarak, ayırımı, dışlanmaya ve kısıtlanmaya maruz kalmaktadır (Demirbilek, 2007:14).

Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği 2015 raporunda; Türkiye cinsiyet eşitliği sıralamasında 145 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Kadın eğitim başta olmak üzere; çalışma yaşamında, siyasette sınırlı kalarak, hizmetlerden eksik bir şekilde yararlanmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki güç ilişkileri cinsiyet eşitsizliğinde önemli bir etkidir. İş yaşamında da gündelik yaşantı olduğu gibi, kadın ve erkek arasında alt-üst ilişkisi mevcuttur.

Kadın ve erkekler her alanda hiçbir zaman hak ve şartlar açısından eşit olmamışlardır. Gerek ücrette, gerek çalışma şartlarında ayrımlar yaşamaktadırlar. Cinsiyete göre mesleklerde ayırım yapılarak çalışma alanları kadın işi-erkek işi olarak ayrılmıştır. Erkekler her türlü meslekte çalışabilirken, kadınlar toplum açısından kabul görmüş mesleklerde çalışabilmektedir. Örneğin mavi yakalıların fazla olduğu sektörlerde kadın çalışan istenmemektedir. Orta ve üst düzey yöneticilerin çoğunlukla erkek olması, çalışanlar arasında cinsiyet ayırımı yapıldığının göstergesidir. İlişkisel, müşteri ile görüşme gibi işler daha çok kadınlar tarafından yapılmaktadır. Erkek doktor, erkek akademisyen, erkek mühendis denilmediği halde; kadın doktor, kadın akademisyen, kadın mühendis denilerek ayırım yapılmaktadır. Hasta ve yaşlı bakımı yapan kişiler ise çoğunlukla kadındır. Çünkü bakım yalnızca kadın işi olarak görülmemektedir.

4.4. KADININ HANE İÇİ EMEĞİ

Kadınlarımızın geçmiş yıllardan beri “evinin kadını” olarak görülmesi kadına ve kadın emeğine ne derece değer verildiği göz önündedir. Erkeklerdeki iş imkânının kadınlarda olmaması, kadınların erkekler gibi iş bulup çalışamaması, mal ve mülkün erkeğin üzerine olması; toplumda kadının konumunu ortaya koymaktadır. Türk toplumuna göre, kadın her şeyden önce “iyi bir eş, iyi bir anne” olmalıdır.

İşgücü için “ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi emek arzında bulunan” tanımı yapılırken, kadın ücretsiz ev işçisi olduğundan bu tanımın dışında kalmıştır. Kadının hane içindeki emeği işgücüne dâhil edilmemiştir. Kadın emeği bir kez daha

yok sayılmıştır. Kadın bu bakış açısıyla ekonomiye doğrudan etkisi olmasa da, dolaylı yoldan ekonomiyi etkilemektedir. Örnek verecek olursak; erkeğin işe giderek üretim yapması, para kazanması için günlük yemek, bakım gibi ihtiyaçları kadın emeği ile sağlanmaktadır. Böylece kadın, hem erkeğini yeniden üretime kazandırarak hem de evde ücretsiz çalışarak ekonomiye fayda sağlamaktadır.

Feminist iktisatçıların üzerinde durduğu kadının ev içi emeği önemli bir kavramdır. Toplumdaki emek anlayışına göre, ücretli işlerin erkeğe ait olduğu, ev işleri, evde çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi parasal karşılığı olmayan işlerin kadınlara ait olduğu görülmektedir.

1970'li yıllarda patriyarkayı tanımlama çalışmalarında, kadının hane içi emeğine ilişkin ve çocuk-yaşlı-hasta bakımı konusunda tartışmalar ön plana çıkmıştır (Toksöz, 2011:86). Ev içerisinde sınırlı kalan emeğin ekonomik olarak bir getirisi/karşılığı olmadığından, iktisatçılar ve erkekler tarafından değersiz görülmektedir.

Erkeklerin ailevi görevleri, fatura yatırmak, araç bakımı, küçük ev onarımları iken; kadınların görevleri; temizlik yapmak, bulaşık yıkamak, yemek yapmak, çamaşır yıkamak, eş/çocuk bakımı gibi ağır emek ve zaman ağırlıklı eylemlerdir. Buna rağmen, kadının ev içi üretimi yapmak zorunda olduğu asli bir görev olarak görülmektedir. Erkek lider, ekmeğini kazanan yüce bir varlık olarak görülürken, kadın evde oturması gereken, çocuklarına bakan, evin bakımını yapan ve ev emeği değersiz kılınan bir varlık olarak görülmektedir.

TÜİK'in yaptığı bir araştırmaya göre gün içinde kadınlar evde ve dışarıda erkeklerden daha fazla çalışmaktadır. Aile bakımı ve ev işleri ile ilgilenen erkek, bu işlere günde 51 dakikasını harcarken, kadınlar için bu süre 24 saat içerisinde 5 saat 17 dakikadır. Buna rağmen kadının ev içinde gösterdiği emeğin maddi bir karşılığı olmadığı için iktisadi açıdan yok sayılmıştır.

Kadının hane içi emeği sadece erkeğe ve aileye fayda sağlamamaktadır. Kadının emeği kapitalist topluma da fayda sağlamaktadır. Günlük ev işlerinin (temizlik, yemek, bulaşık vs) ve çocuk bakımlarının yapılması işgücü maliyetlerini düşürmektedir. İşgücü maliyetin düşmesi, ücret fonunun azalmasına, kâr havuzunun büyümesini sağlar ve birikim sürecini hızlandırır (Toksöz, 2011:110).

Feminist analizlerde hane kavramı, çoğu zaman bakım emeğinin gerçekleştirildiği alan olarak görülmeye başlanmıştır (Himmelweit, 2000:8). Teknolojik aletlerin yardımı ile ev işlerine ayrılan süre kısmen azalmıştır. Fakat bakım

hizmetlerine ayrılan sürenin azalmamıştır. Çocuk sahibi olmanın maliyetlerinin artması nedeniyle doğurganlık oranı azalış göstermektedir (Toksöz, 2011:115). Birçok ülkede devlet, yaşlı nüfusunun güvenliğini sağlayarak, destek olmaktadır. Aynı detay, çok bakımında söz konusu değildir. Devletin çocuk bakımı için aileye ödediği ödenek, maliyetlerin çok azını karşılamaktadır.

Feminist iktisatçılar, toplumun eril ve dişil olarak ayrıldığını, eril tarafın baskın geldiğini, bu ayrıma göre cinsiyet rollerinin belirlendiği ve kadına büyük sorumluluk yüklendiğini düşünmektedirler. Ancak patriyarkal sistemin düzenine göre, erkeğin dışarıda çalışarak evin geçimini sağlaması, kadının özel alanda ev bakımını ve ev işlerini yerine getirmesi normal karşılanmaktadır. Feminist teoriler bu ayrımı sonlandırmayı, sorunlara çözüm getirmeyi amaçlamaktadır.



5. SONUÇ

Kadınların erkeklerle eşit hak ve özgürlüklere sahip olma isteği ile ortaya çıkan feminizm; 1980’lerde tüm alanlarda önem kazanmıştır. Özellikle kadının konumunun ikincilleştirilmesi, kadınların emeğinin ucuz olarak görülmesi ve yok sayılması feminist iktisatçıların eleştirdikleri konulardır.

Feminist iktisat, 1960’lı yıllarda emek piyasasındaki ayrımcılığın fark edildiği dönemde ortaya çıkmıştır. Feminist iktisat varolan iktisat teorilerini eleştirerek, iktisat disiplinine kadın bakış açısının da dahil edileceği kapsam, yöntem ve modeller önermektedir. İktisat bilimi teorilerinde yer verdiği kıtlık, bencillik ve rekabet kavramları ile bolluk, empati ve iş birliği bütünleştğinde; daha kapsamlı ve dinamik bir disiplin mümkün olacaktır.

Tarih boyunca toplumun kadına yüklemiş olduğu sorumluluklar ve roller nedeniyle kadın ekonomi piyasasından, iktisat teorilerini destekler bir şekilde dışlanmıştır. Türk toplumunda geçmişten günümüze kadar kabul gören; “kadının yeri evidir” görüşü ile kadının konumu özel olan ev alanı ile sınırlandırılmıştır.

Türkiye’de kadın istihdama dair veriler ile incelediğimizde iç açıcı sonuçlarla karşılaşmadığımız bir gerçektir. Kadınların istihdama en fazla katıldıkları sektör; hizmet sektörüdür. Ulaştırma, depolama, konaklama, yiyecek hizmetleri, gayrimenkul faaliyetleri, finans ve sigorta faaliyetlerinin yer aldığı hizmet sektöründeki meslek gruplarının “kadın işi” olduğu düşünülmektedir. Çünkü meslek grupları da toplumsal yargılara göre cinsiyet ayrımlarına maruz kalmıştır. Teknolojinin hızla ilerlediği ve bilginin önem kazandığı bir dönemde hiç şüphesiz eğitimli bireylerin istihdamı mümkün olacaktır. Kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü istihdama katılmalarının önündeki bir engel olarak görülmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar ise, vasıf ve nitelik gerektirmeyen, güvencesiz ve düşük ücretli bir işte çalışmaktadır. Bu da kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır.

Türkiye’de kadın istihdamının düşük olmasının temel sebebi eğitim düşüklüğü olarak görülse de, daha etkili olan sebepler evlenmeleri (eş olmaları), çocuk sahibi olmaları (anne olmaları)dır. Devlet, bu soruna çözüm getirebilmesi için çalışan kadınlara ek hizmetler sunmalıdır. Bu hizmet; evde çalışma, yarı zamanlı çalışma, kreş imkânı olarak sağlanabilir. Kadınların işgücüne dâhil edilmesi için kadınların mesleki yetiştirme kurslarında eğitilmeleri gerekir. El emeğini kullanmak isteyen kadınlar için belediyelerin pazar alanları oluşturarak yardımcı olmaları gerekir. Mesleki eğitim

kurslarında çocuklu kadınlar için kurs içerisinde kreş hizmeti verilmeli, kadının bakımına yardımcı olunmalıdır. Kadınlara kurs sonunda işe yerleştirme imkanı sağlanmalıdır. Devlet girişimci kadınlar için, girişimcilik faaliyetlerini gerek hibe gerek kredi ile desteklemelidir. Kadınların sigortasız, güvencesiz ve zor şartlarda çalıştırılmasına karşı tedbirler alınmalıdır. Çalışma alanında yapılan her türlü ayrımcılık, sözlü veya fiziki taciz, ücret farklılığı gibi sorunlar çözülmelidir.

Tüm bu politikaların yanında; çalışma alanlarında, mesleklerinde başarılı olunması kadının elindedir. Özellikle karakteristik olarak iş hayatında duygusal olmamaları, objektif olmaları gerekir. Öğrenmeye açık olmaları, özgüvenli olmaları, fiziksel olarak daha dayanıklı olmaları, kararlı ve çözüm odaklı olmaları iş hayatlarında daha verimli olmaları için gerekli olan şartlardır. Başarılı bir kadın profilinin özellikleri bu maddeler iken, kadınları verimsiz kılan özellikler ise tam tersidir.

Feminist bakış açısı ile kadın emeğinin ve istihdamı ile yapılan bu çalışmada; kadının enformel sektörlerde çalışması detaylı olarak incelenmemiştir. Örneğin bu alanda; kadının ev eksenli çalışması ele alınarak araştırma yapılabilir. Kadın emeğinde, kadının ev işçisi olarak çalışması ayrıca araştırma gerektiren önemli bir konudur.

KAYNAKÇA

- Acar-Savran, G.** (2002), *Özel/Kamusal, Yerel/Evrensel: İkilikleri Aşan Bir Feminizme Doğru*, İstanbul: Praksis, Sayı:8, s.255-306
- Acar- Savran, G.** (2013), *Beden Emek Tarih*, İstanbul: Kanat Yayınevi
- Adaçay, F.** (2014), *Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma*, İstanbul: Ekin Basım Yayın Dağıtım
- Akyüz, Y.** (1984), *Fiyat Mekanizması ve Makroekonomik Dengesizlikler*, Ankara: Yurt Yayınları
- Ardıç, O.** (2008), *Makro İktisat*, Ankara: Agon Yayınevi
- Bahçe, S. & Memiş E.** (2010), *İktisadi Krizler ve Kadının Karşılıksız Emeği*, İktisat Dergisi, Sayı: 514, s.35-42
- Bergmann, B. R.** (1996), “What is Feminist Economics All About ?” , Challenge, January 1996, Sayı: 39, s.4-10’dan aktaran; Serdaroğlu, U. (2010)
- Bora, A. & Günal, A.** (2002), *Türkiye’de Feminizm*, İstanbul: İletişim Yayınları
- Bora, A.** (2014), *Kadınların Sınıfı*, İstanbul: İletişim Yayınları
- Buğra, A. & Özkan, Y.** (2014), *Akdeniz’de Kadın İstihdamı Seyri*, İstanbul: İletişim Yayınları
- Coole, D.** (1993), *Women Political Theory*, Newyork: Harvester Wheatsheaf
- Çağlayan H.** (2014), *Kadın İstihdamı ve Ataerki, Kapitalizmin Mutlu Evliliği*, F Dergi, Sayı:8, s.10-12
- Çakır, S.** (1994), *Osmanlı Kadın Hareketi*, İstanbul: Metris Yayınevi
- Demir, Ö.** (1995), *İktisat ve Yöntem*, İstanbul: İz Yayıncılık
- Demir, Z.** (2014), *Modern ve Postmodern Feminizm*, İstanbul: Sentez Yayıncılık
- Donovan, J.** (2001), Aksu, B. (çev.), *Feminist Teori*, İstanbul:İletişim Yayınları
- Dökmen, Z. Y.** (2009), *Toplumsal Cinsiyet*, İstanbul: Remzi Kitapevi
- Ecevit, Y. & Karkın N.** (2011), *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Eliuz, Ü.** (2011), *Cinsel Kimlik Paniği: Kadın Olmak*, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 6/3 Summer 2011, s.221-232, http://turkishstudies.net/Makaleler/905298714_17_%C3%BClk%C3%BC_elmuz.pdf (Erişim Tarihi: 13 Nisan 2016)
- Ergüder, B.** (2010), *Sermaye Birikim Sürecinde Ücretsiz Kadın Emeği*, İktisat Dergisi, Sayı: 514, s.21-26

- Ergüneş, N.** (2010), *Kadın İstihdamının Geliştirilmesine Yönelik İstihdam Politikaları*, İktisat Dergisi, Sayı: 514, s.48-54
- Eyüpoğlu, D.** (2003), *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları
- Ferber, M. & Nelson, J.** (1993), *Beyond Economic Man*, Chicago: University of Chicago Press
- Fine, C.** (2010), Tanrıyar K. (çev.), *Toplumsal Cinsiyet Yansımaları*, İstanbul: Sel Yayıncılık
- Firestone, S.** (1993), Salman, Y. (çev.), *Cinselliğin Diyalektiği*, İstanbul: Payel Yayınları
- Geremir, H, N.** (2014), *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Kadınların İşgücüne Katılımı*, F Dergi, Sayı:8, s.13-22
- Gilman, C. P.** (1994), *Women and Economics*, New York: Prometheus Books
- Heywood, A.** (2013), Özdemir, H. ; Uslu, N. (çev.) *Küresel Siyaset*, İstanbul: Adres Yayınları
- Hooks, B.** (2000), Aydın, E. ; Kurt, B. ; Özgün, Ş. ; Yıldırım, A. (çev.), *Feminizm Herkes İçindir*, İstanbul: BGTS yayınevi
- Ilgın, Y.** (1995), *Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları*, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi
- Karadeniz, O.** (1999), *Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik*, Türk-İş 1999 Yıllığı
- Kasnakoğlu, H.** (2001), *Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü*, Ankara: DİE Yayınları Çalışma İstatistikleri
- KEİG** (2009), *Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamı, Sorun Alanları ve Politika Önerileri*
- Kuiper & Sap J.** (1995), *Out of the Margin: Feminist Perspectives on Economics*, New York: Routledge
- MacKinnon, C.** (2015), Yöney, T. & Yücesoy, S. (çev.) *Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru*, İstanbul: Metris Yayınları
- Marks; Engels; Lenin** (2014), Önalın, Ü. (çev.) *Marksizim Kadın ve Aile*, İstanbul: Evrensel Basım Yayın
- Mies, M.** (2008), Temurtürkan Y. (çev.), *Son Sömürge Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayıncılık
- Orcan, M.** (2008), *Kır ve Kent Hayatında Kadın*, İstanbul: Harf Eğitim Yayıncılığı
- Öcal, T.** (2007), *Makro İktisat*, İstanbul: Arkan Yayınları
- Örs, B.** (2009), *Modern Siyasal İdeolojiler*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Üniversitesi Yayınları
- Özbay, F.** (1998), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*, İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı
- Özbudun, S.** (2015), *Marksizm ve Kadın*, İstanbul: Ekin Yayınevi
- Özkaplan, N.** (2010), *İş ve Aile Yaşamı Dengesi: Yeni Bir Olanak mı*, İktisat Dergisi, Sayı: 514, s.43-47

- Parasız, İ.** (1998), *Türkiye Ekonomisi: 1923'ten Günümüze Kadar İktisat ve İstikrar Politikaları*, İstanbul: Ezgi Yayınevi
- Pelizzon, S. M.** (2000), Sadi, İ.E. & Somel, C. (çev.) *Kadının Konumu Nasıl Değişti*, Ankara: İmge Kitapevi
- Pujol, M. A.** (1992), *Feminism and Anti-feminism in Early Economic Thought*, Aldershot, U.K. Elgar
- Rowbotham, S.** (1975), *Hidden From History*, London: Pluto Pres
- Rulman, M.** (1996), Mengüşoğlu, T. (çev.), *Kadın Filozoflar*, İstanbul: Kabalcı Yayınları
- Savran, G. & Demiryontan N.** (2012), *Kadının Görünmeyen Emeği*, İstanbul: Yordam Kitap
- Serdaroğlu, U.** (2010), *Feminist İktisat'ın Bakışı Postmodernist mi*, İstanbul: Elif Yayınevi
- Sevim, A.** (2005), *Feminizm*, İstanbul: İnsan Yayınları
- Strober, M.** (1994), *Can Feminist Thought Improve Economics*, American Economic Association Papers and Proceedings
- Tekeli, Ş.** (1998), *Birinci ve İkinci Dalga Feminist Hareketlerinin Karşılaştırılmalı İncelenmesi Üzerine Bir Deneme; 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları
- Tekeli, Ş.** (1990), *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*, İstanbul: İletişim Yayınları
- TİSK** (1999), *Kadın İşgücü Araştırması*
- Toksöz, G. & Erdoğan S.** (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitapevi
- Toksöz, G.** (2011), *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık Yayınları
- Törüner, M. & Lordoğlu, K.** (1991), *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Befa Yayınları
- Türkbal, A.** (2005), *İktisada Giriş*, İstanbul: Aktif Kitapevi
- TÜİK** (2015), *Hane Halkı İşgücü Anketleri*
- Süngü, Y.** (1992), *Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler*, Ankara: TUIİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, TUIİS Yayınları, Sayı:2-3
- Şimşek, M.** (2008), *Kadının Ekonomik Konumu*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım
- Yaman Öztürk, M.** (2010), *Kapitalist Toplumda Karşılıksız Bakım Emeği*, İktisat Dergisi, Sayı: 514, s.55-62
- Yaman Öztürk, M.** (2013), *Kadın Emeği, Bedeni*, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı
- Yereli, A. & Karadeniz, O.** (2004), *Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkileri*, Ankara: e-Yaklaşım Dergisi, Sayı:138 s.835-852
- White, J. B.** (2015), Aksu, B. (çev.), *Para ile Akraba*, İstanbul: İletişim Yayınları

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyad: Melek Mollaibrahimoğlu

1 Kasım 1991’de İstanbul’da doğdu. 2012 yılında Maltepe Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü’nden okul birinciliği ile mezun oldu. 2014 yılında Maltepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü’nden bölüm birinciliği ile mezun oldu. 2014 yılında Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İktisat ve Finans Bölümü’nde tezli yüksek lisans öğrencisi olarak başladı. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Pedagojik Formasyon Eğitimi’ne devam etmektedir.

