

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA BAĞLAMINDA
KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME
İLİŞKİSİ: TÜRKİYE ÜZERİNE ZAMAN SERİSİ
ANALİZİ

Pelin KURAL ÇAKMAK

2501202376

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU

İSTANBUL – 2023

ÖZ

**SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA BAĞLAMINDA KADIN İSTİHDAMI VE
EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ: TÜRKİYE ÜZERİNE ZAMAN SERİSİ
ANALİZİ**

PELİN KURAL ÇAKMAK

Kalkınma kavramına toplumsal cinsiyet boyutunun dâhil edilmesiyle kadın emeği önem kazanmış olsa da gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş gücüne dâhil olma oranları hala düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Gelişmiş ülkelere ise nitelikli işlerde çalışan kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarına yakınsamasına rağmen kadınlara ödenen ücretlerin ve kadın yönetici oranlarının düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Kadının toplumsal ve ekonomik hayatta değerinin anlaşılmasıyla, uluslararası kuruluşların gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere cinsiyet eşitsizliğini yok etmek adına gerçekleştirdikleri politikalar hız kazanmıştır. Türkiye’ye de sirayet eden bu uygulamalarla birlikte, cinsiyet eşitliği çerçevesinde kadının ekonomik hayattaki yerini güçlendirecek politikalar geliştirilmeye başlamıştır. Ancak açıklanan veriler, kadınların iş gücüne katılımının artırılması amacıyla yeni uygulamalara başvurulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma, kadın istihdamının öneminin vurgulanması, kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki uzun vadeli ilişkinin analiz edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmada, kişi başı GSYİH bağımlı değişken olarak ele alınırken kadın istihdamının yanında GSYİH üzerinde belirleyiciliği yüksek olan sabit sermaye stoku ve eğitim harcamaları bağımsız değişken olarak modele dâhil edilmiştir. DF, PP ve KPSS Birim kök testleri ile durağanlıkları tespit edilen değişkenler ARDL yöntemiyle tahmin edilmiş ve modele ARDL sınır testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında uzun vadede anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Eşitsizliği, Kadın İstihdamı, Kadın İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme

ABSTRACT
THE RELATIONSHIP BETWEEN WOMEN'S EMPLOYMENT AND
ECONOMIC GROWTH IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE
DEVELOPMENT: A TIME SERIES ANALYSIS ON TURKEY

PELİN KURAL ÇAKMAK

Even though female labour has gained importance with the inclusion of gender mainstreaming into societal and economic development, rates of women contributing to the labour force are very low in developing countries. Moreover, in developed countries, women are still paid less than men and the rates of women in managerial roles are lower than men although numbers of female employments are close to the male employments. As the value that women contribute to societal and economic development are understood better than before, implementations of policies made by international and supranational organisations to eliminate gender inequality have gained momentum in developed and developing countries. As a result, Turkey has also been affected by these changes and started to develop new policies for gender equality to strengthen the positions of women in the Turkish economy. However, announced data reveal that there is a need for new methods to increase female labour force participation. This study was prepared to emphasize the importance of women's employment and to analyze the long-term relationship between female employment and economic growth. In the study, while per capita GDP was taken as the dependent variable, fixed capital stock and education expenditures, which have highly determinative effects on GDP, were included in the model as independent variables alongside female employment. The variables were determined to be stationary with DF, PP, and KPSS Unit Root tests also were estimated using the ARDL method, with the ARDL boundary test applied. The analysis results showed a significant long-term relationship between female employment and economic growth.

Keywords: Sustainable Development, Gender Inequality, Women Employment, Female Labor Force Participation Rate.

ÖNSÖZ

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” içerisinde ön sıralarda yer almakta, kadınların piyasa ekonomisindeki yeri ve konumu ülkelerinde kalkınmışlık düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir.

Çalışma kadınların iş gücü piyasalarına dâhil olamama sebeplerinin açıklanması, kadın sorununa yönelik çözüm önerilerinin sunulması ve ücretli kadın emeğinin öneminin vurgulanması amacıyla hazırlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada kadınların iş gücüne katılımı ile ekonomik büyüme arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin varlığı analiz edilmiştir.

Yüksel lisans eğitimi ve bu çalışmanın hayata geçirilme sürecinde desteğini esirgemeyen, değerli görüşlerinden faydalandığım danışman hocam Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU’na,

Bu çalışmayı hazırlarken bilgi birikimlerini benimle paylaşan Nisa ve ADEM’e,

Son olarak hayatım boyunca koşulsuz sevgileri ile her zaman yanımda olan babam Bülent KURAL, annem Nuriye KURAL’a; aynı süreçlerden geçen ve çalışmanın her aşamasında beni destekleyen okul, iş ve hayat arkadaşım Uygur’a sonsuz teşekkür ederim.

PELİN KURAL ÇAKMAK

İSTANBUL, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
GRAFİKLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA VE KADIN İSTİHDAMI

1.1.SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN GENEL ÇERÇEVESİ.....	4
1.1.1. Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı	5
1.1.2. Sürdürülebilir Kalkınmanın Tarihsel Gelişimi	6
1.1.3. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları.....	7
1.1.3.1Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği8	
1.1.4.Sürdürülebilir Kalkınmanın Boyutları	9
1.2.KADIN İSTİHDAMININ GENEL ÇERÇEVESİ	11
1.2.1.Kadın İstihdamı Kavramı.....	12
1.2.2.Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi.....	12
1.2.3.Kadın İstihdamını Katılımını Etkileyen Faktörler	18
1.2.4.Kadın İstihdamının Etkileri.....	23

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE GÜNCEL DURUM

2.1. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE GÜNCEL DURUM	26
2.1.1. Dünya’da Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar	26
2.1.1.1. Avrupa Birliği Politikaları	27
2.1.1.2. OECD Politikaları	29
2.1.1.3. Diğer Uluslararası Kuruluşların Politikaları	30
2.1.2. Dünya’da Kadın İstihdamının Güncel Durumu.....	34
2.2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE GÜNCEL DURUM	40
2.2.1. Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar	40
2.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Güncel Durumu.....	45
2.2.2.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	48
2.2.2.2. Uluslararası Endekslerde Türkiye’nin Yeri.....	50
2.2.2.2.1. Cinsiyete Dayalı İnsani Gelişme Endeksi	51
2.2.2.2.2. Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ ÜZERİNE EKONOMETRİK BİR UYGULAMA

3.1 LİTERATÜR ARAŞTIRMASI.....	54
3.2 ARAŞTIRMANIN KAPSAM, YÖNTEM VE SINIRLILIKLARI	58
3.3 EKONOMETRİK MODEL VE VERİ SETİ	59
3.3.1 Bağımlı Değişken: Reel GSYİH.....	59
3.3.2 Bağımsız Değişkenler	60

3.3.2.1 Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı.....	60
3.3.2.2 Sabit Sermaye Stoku	61
3.3.2.3 Eğitim Harcamaları	62
3.4 EKONOMETRİK METODOLOJİ VE BULGULAR	64
3.4.1 Zaman Serilerinde Durağanlık Analizleri.....	64
3.4.1.1 Dickey Fuller (DF) Birim Kök Testi ve Analiz Sonuçları.....	65
3.4.1.2 Phillips Perron (PP) Birim Kök Testi ve Analiz Sonuçları.....	68
3.4.1.3 KPSS Birim Kök Testi ve Analiz Sonuçları	70
3.4.2 ARDL Modeli ve Sınır Testi Analiz Sonuçları	71
3.4.2.1 ARDL Modeli Sonuçları.....	72
3.4.2.2 ARDL Sınır Testi Sonuçları.....	74
3.4.3 Tanısal Testler ve Sonuçları.....	76
3.4.3.1 Çoklu Doğrusal Bağlantı Sorunu	76
3.4.3.2 Otokorelasyon ve Test Sonuçları	76
3.4.3.3 Heteroskedasite – Değişen Varyans Sorunu	77
3.4.3.4 Spesifikasyon Hataları	78
3.4.3.5 Normal Dağılım	79
3.4.3.6 Yapısal Değişiklik.....	79
SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA	85

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. İş Gücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (+15 Yaş), (Bin) (2015-2022)	19
Tablo 2.1 Türkiye’de Kadınların Ve Erkeklerin İş Gücü Verileri (Bin), Ve İş Gücüne Katılım Oranları (+15), (%), (2005-2022)	46
Tablo 3.1. Veri Seti Özel Bilgiler.....	64
Tablo 3.2. DF Birim Kök Testi Sonuçları	67
Tablo 3.3. DF Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Farkları Alınmış).....	67
Tablo 3.4. PP Birim Kök Testi Sonuçları.....	69
Tablo 3.5. PP Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Farkları Alınmış)	69
Tablo 3.6. KPSS Birim Kök Testi Sonuçları.....	70
Tablo 3.7. KPSS Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Farkları Alınmış)	71
Tablo 3.8. ARDLModeli Tahmin Sonuçları.....	73
Tablo 3.9. ARDL Sınır Testi Sonuçları (F).....	75
Tablo 3.10. ARDL Sınır Testi Sonuçları (t).....	75
Tablo 3.11. Breusch- Godfrey LM Test Sonucu	77
Tablo 3.12. Breusch – Pagan / Cook-Weisberg Test Sonuçları	78

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Cinsiyete Göre Bitirilen Eğitim Durumu (2021).....	20
Grafik 2. Cinsiyete Göre Eğitimini Yarıda Bırakan Gençlerin Eğitimi Yarıda Bırakma Nedenleri, (2021)	21
Grafik 3. Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı- Dünya Ortalaması.....	35
Grafik 4. Dünyada Belirli Bölgelerde Kadınların İş gücüne Katılım Oranları, (2021), (+15).....	36
Grafik 5. Dünyada Belirli Bölgelerde Erkeklerin İş gücüne Katılım Oranları, (2021), (+15).....	37
Grafik 6. Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (1990-2021), (%)	38
Grafik 7. OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları	39
Grafik 8. Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Kadınların İş gücüne Katılma Oranları, (% 15+ Yaş, Kadın Nüfus, 1988-2021)	45
Grafik 9. OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılımı (Toplam), (%), (2021)	47
Grafik 10. Sektöre Göre Erkek İstihdamı, (2021).....	49
Grafik 11. Sektöre Göre Kadın İstihdamı, (2021)	49
Grafik 12. Kişi Başı Reel GSYİH.....	59
Grafik 13. Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı (1988-2019), (+15)	61
Grafik 14. Kişi Başı Sabit Sermaye Stoku (1988-2019).....	62
Grafik 15. Eğitim Harcamaları.....	63
Grafik 16. Cusum Square Test Sonucu	80

KISALTMALAR LİSTESİ

5. BYKB	: Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı
AB	: Avrupa Birliği
AÇEV	: Anne Çocuk Eğitim Vakfı
ADF	: Augmented Dickey Fuller (Genişletilmiş Dickey Fuller)
AIC	: Akaike Bilgi Kriteri
ARDL	: Autoregressive Distributed Lag (Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif)
BM	: Birleşmiş Milletler
BYKP	: Beş Yıllık Kalkınma Planı
CDGE	: Cinsiyete Dayalı İnsani Gelişme Endeksi
CEDAW	: Convention on Elimination of All Form of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi)
DF	: Dickey Fuller
EBRD	: European Bank for Reconstruction and Development (Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası))
EIB	: European Investment Bank Avrupa Yatırım Bankası
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
IsDB	: Islamic Development Bank İslam Kalkınma Bankası
IFC	: International Finance Corporation (Uluslararası Finans Kurumu)
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
KGF	: Kredi Garanti Fonu
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü)
PP	: Phillips Perron
SKD	: İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UNDP : United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)



GİRİŞ

Sürdürülebilir kalkınma kavramının tarihte ilk kullanımı hakkında bilgi veren kesin bir kaynak olmamasına rağmen kavramın çevre ilişkisi üzerinden doğup geliştirildiği bilinmektedir. Kavram resmi olarak 1987 yılında yayımlanan Bruntland Raporu ile kavramsal çerçeveye oturtularak “gelecek nesillerin olanaklarını ellerinden almadan, bugünkü neslin ihtiyaçlarının karşılanabildiği gelişme süreci” olarak tanımlanmıştır.

1970’li yılların başından itibaren uluslararası komisyonların gündemine alınan sürdürülebilirlik temelli çalışmalar içerisinde, günümüzde kapsamının en geniş haliyle, bütün dünyada bireylerin ve toplumların maruz kaldığı temel sorunların çözülmesini hedefleyen 2016 yılında yürürlüğe alınan 17 temel amaç üzerine kurulan “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” öne çıkmaktadır. Tüm dünyada yoksulluğun, açlığın sonlandırılması, her bireyin insana yakışır sağlık koşulları ve kaliteli yaşama, nitelikli eğitime ulaşılmasının amaçlandığı BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları içerisinde bahsi geçen hedeflerin hemen sonrasında beşinci sırada toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi yer almaktadır.

Cinslerin toplumdaki fizyolojik ve toplumsal koşullar üzerinden şekillenen rolleri, toplum içerisindeki konumlarını kapsayan toplumsal cinsiyet kavramı bağlamında kadınların maruz kaldıkları eşitsizlikler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları içerisinde alt başlıklarla sınıflandırılmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından açıklanan bu hedefler içerisinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması, şiddet ve istismarın önlenmesi, ücretsiz bakım hizmetleri ve hane içi iş birliğinin teşvik edilmesi, kadınların temsil gücünün artırılması, ekonomik hayata katılımı, eşit servet ediniminin sağlanması ve söz konusu eşitsizliklerin sonlandırılması amacıyla politikalar geliştirilerek mevzuatın güçlendirilmesi yer almaktadır. Tüm bu amaçlar kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta eşit haklar elde edebilmesini hedeflemekte, doğrudan ve dolaylı olarak kadınların iş gücü piyasalarındaki yerinin güçlendirilmesini desteklemektedir.

Kadın sorunu, dünya tarihinde süregelen ve hala aşılamamış en önemli toplumsal sorunlardan biri olmuştur. Simone De Beauvoir'ın İkinci Cinsiyet kitabında söylediği gibi “Zayıf görülenleri güçlü olanların boyunduruğu altına alan şey tarihi bir vakadır.” Kadınların bu boyunduruk altından çıkmaya başlaması da bir tarihi olaya dayanacaktır. Tarihsel perspektifte, kadınların emeklerinin karşılığında ücret alarak erkeklerin tekelinde olan ekonomik hayatın için yer edinebilmeye başlamaları savaş dönemlerinde, erkek iş gücünün azalması neticesinde bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Yaşanan dönüm noktaları ile kadının ekonomik ve toplumsal hayatta bugünkü yeri; yani kadınların erkeklere kıyasla düşük seviyelerde istihdam edilmesi, düşük ücretlerle çalışması ve kadın iş gücünün sektörel yoğunlaşmaya maruz kalması bu tarihsel süreçte göre şekillenmiştir.

Ülkelerin kalkınma düzeylerini belirlemede çok sayıda ölçüt kullanılmakta, toplumda yer alan kadınların iş gücü piyasasına hangi şekilde, hangi boyutta katıldığı da kalkınmışlığı belirlemede önemli etken olarak kabul edilmektedir. Ancak bugün geldiğimiz noktada az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarının çok gerisinde kaldığı, istihdamın yüksek olduğu ülkelerde ise kadınların ağırlıklı olarak tarım sektöründe, düşük ücretlerle sigortasız olarak çalıştırıldığı bilinmektedir. Kadın istihdam sorununda belli bir aşama katetmiş olan gelişmiş ülkelerde ise hala ücret eşitsizlikleri ve temsilde yetersizlik olarak eşitsizliğin büyük ölçüde devam ettiği görülmektedir. Dünyanın her yerinde iş gücü piyasalarında görülen bu farklılıklar sürdürülebilir kalkınmanın önünde önemli bir engel olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amaçlı projelerle birlikte diğer uluslararası kurum ve kuruluşların uygulamaya koydukları kadın politikaları doğrultusunda, kalıplaşmış cinsiyet rolleri ile her alanda ayrımcılığa maruz kalan kadınların, ekonomik ve toplumsal hayata dâhil edilebilmeleri için gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla önemli adımlar atılmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma kavramı kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının ekonomik ve sosyal katkılarının kavranarak kavramın dünya gündemine alınmasıyla birlikte, eşitliğin sağlanması amacıyla uygulanan politikalar

Türkiye’de de ön plana çıkmıştır. Konuya verilen önemin artmasına rağmen güncel veriler göz önüne alındığında Türkiye’nin cinsiyet eşitsizliğini ölçen göstergelerde kayda değer bir başarı sergileyemediği görülmektedir. Bu bağlamda uzun vadede, güçlendirilmiş ve daha etkin uygulamalara yer verilmesi gerekliliği açığa çıkmaktadır.

Literatürde, farklı dönemler ve ülkelerin analiz edildiği çok sayıda çalışmada kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki uzun vadeli nedensellik ilişkisinin varlığını gözler önüne serilmektedir. Bu çalışma, sürdürülebilir kalkınma amaçları kapsamında literatürde yer alan ampirik çalışmalar ve istatistiksel veriler dikkate alınarak kadın istihdamının önemini açıklamak ve kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki uzun vadeli ilişkinin varlığını analiz etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, sürdürülebilir kalkınma amaçlarının önde gelenlerinden cinsiyet eşitliğine ulaşmanın temel taşlarından olan kadın istihdamı konusuna giriş yapılarak dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel gelişimine, kadın istihdamını etkileyen faktörlere ve kadın istihdamının etkilerine değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümde dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik öne çıkan politikalar yanı sıra dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının güncel durumu incelenmiş, konuya ilişkin ekonomik alanda, siyasette temsil ve sağlık alanında değerlendirilmelerini de içeren uluslararası endeksler yardımıyla Türkiye’de kadının dünyadaki konumuna yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümde ise çalışmanın amacı, yöntemi ve sınırlılıklarına yer verilmiş, literatür araştırması ve araştırma sonucunda elde edilen bilgiler göz önüne alınarak ekonometrik model ve veri seti açıklanmıştır. Türkiye’de kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını açıklayabilmek amacıyla zaman serisi analizi yapılmış ve ekonometrik bulgular paylaşılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA VE KADIN İSTİHDAMI

Çevre ilişkisi bağlamında ortaya çıkan sürdürülebilir kalkınma kavramına zamanla toplumsal ve ekonomik boyutları dâhil edilmiş ve tarihsel süreçte kavram bugünkü temel yapısına ulaşmıştır.

Herkes için daha iyi bir yaşam sağlama nosyonu ile bir toplumun sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi bağlamında toplumun yarısını oluşturan kadınların ekonomik hayatta eşit şekilde yer alabilmesi ile yakından ilgilidir.

Sürdürülebilir Kalkınma ve Kadın İstihdamı bölümü iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sürdürülebilir kalkınma kavramının genel çerçevesi, tarihsel gelişimi ve boyutları açıklanacak; ikinci bölümde ise sürdürülebilirlik bağlamında, toplumsal cinsiyet eşitsizliği çerçevesinde kadın istihdamı kavramına yönelik bir çerçeve çizilerek dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel gelişimine değinilmiş, kadın istihdamını etkileyen faktörlere ve kadın istihdamının etkilerine yer verilmiştir.

1.1. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN GENEL ÇERÇEVESİ

Tarihsel süreçte sürdürülebilir kalkınma kavramı ilk olarak çevre ilişkisi üzerinden öne çıkmıştır. 1960’lı yıllarda teknolojik ilerleme ve endüstrileşmeyle ekonomik büyümenin çevreye verdiği zararın farkına varılmasıyla birlikte çevre-ekonomi ilişkisi önem kazanmıştır. Ortaya çıkan çevre sorunlarının iktisadi büyümenin istenmeyen sonuçları olarak görülmeye başlanmasını takiben “Sürdürülebilir Kalkınma” kavramı gündeme gelmiş; kavram ilerleyen dönemlerde ekonomi, ekonomi-çevre ilişkisini inceleyen alanları içerecek biçimde şekillenmiştir. Tarihsel süreçte çevre ve ekonomi bileşenlerinin yanında toplumsal boyutunun da

dâhil edilmesiyle sürdürülebilir kalkınma kavramının genel çerçevesi oluşturulmuştur.

1

Günümüzde sürdürülebilir kalkınma, daha yenilikçi ve nitelikli yaklaşımlarla insan ve doğa ilişkisini koruma amacıyla, iklim krizi, yoksulluk, eğitim, toplumsal barış, insana yakışır iş ekseninde ekonomik büyüme, cinsiyet eşitliği vb. amaçları gündemine alarak en geniş kapsamına ulaşmıştır.²

1.1.1. Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı

TDK'ye göre kalkınma, “bir ülkenin, toplumsal ve ekonomik yapısını geliştirme, gelişmiş çağdaş ülkelere yetiştirme durumu” olarak tanımlanmıştır.³ Sürdürülebilirlik (sustainability) latince “sus” ve “tenere” kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşan devam ettirme, ayakta kalma anlamına gelen “sustinere” kelimesinden türetilmiştir.⁴

1950’li yıllar itibarıyla geliştirilmeye başlayan sürdürülebilir kalkınma kavramı çeşitli boyutlarıyla değerlendirilmiş, hatta kavrama ilişkin birbiriyle çatışan çeşitli teorik çalışmalar ortaya konulmuştur.⁵ Björn Hettne ise bunu kanıtlar nitelikte, kalkınma kavramının dinamik bir kavram olduğunu, zaman içerisinde yeniden tanımlanması gerektiğini vurgulamıştır.⁶

Sürdürülebilir kalkınma kavramının uluslararası alanda ilk kez resmi olarak tanımlanıp kavramsal çerçeveye oturtulması, Dünya Çevre ve Gelişme Komisyonu’nun 1987 yılında yayımladığı Brundtland Raporu ile gerçekleşmiştir. “Ortak Geleceğimiz” başlıklı raporda sürdürülebilir kalkınma kavramı “Gelecek

¹ Aydın Murat, "Enerji Verimliliğinin Sürdürülebilir Kalkınmadaki Rolü: Türkiye Değerlendirmesi", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2016, s.409.

² United Nations Development Programme Turkey (UNDP), “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları”, (Çevrimiçi), <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html>, 25 Eylül 2022.

³ Türk Dil Kurumu, “Kalkınma”, (Çevrimiçi), www.tdk.gov.tr/, 22 Ağustos 2022.

⁴ C.T. Onions, **The Shorter Oxford English Dictionary**, Oxford, Clarendon Press, Oxford, 1964, s.2095.

⁵ Ahmet Makal, Gülay Toksöz **Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihler Kökenleri Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, C:1, İmge Kitapevi Yayınları, Ankara, 2015, s.35.

⁶ Gülay Toksöz, **Kalkınmada Kadın Emeği**, İstanbul, Varlık Yayınları, 2011, s.20-26.

nesillerin ihtiyaçlarını karşılama olanaklarını ellerinden almadan, şimdiki neslin ihtiyaçlarının karşılanabildiği gelişme süreci” olarak tanımlanmıştır.⁷

1.1.2. Sürdürülebilir Kalkınmanın Tarihsel Gelişimi

Sürdürülebilirlik kavramının ilk olarak nerede kullanıldığına ilişkin kesin bir görüş bulunmamakta, kimi kaynaklarca Orta Çağ’a, klasik iktisatçılara dayandığı, kimi kaynaklarca 18. yüzyılda Almanya’da ormancılık sektöründe sürdürülebilir olarak odun ihtiyacını karşılama doğrultusunda ortaya çıktığı iddia edilmektedir.

Sürdürülebilir kalkınma kavramının geliştirilmesinde çevrenin korunması konusunun tartışılması ve sorunun küresel çapta değerlendirilmesi gerekliliğinin vurgulanması ile dönüm noktası olan Birleşmiş Milletler Stockholm Konferansı, 113 ülke katılımıyla 1972 yılında düzenlenmiştir. Konferansta sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin çevresel sorunlara yol açtığı, çevresel sorunların çözülmesi, çevrenin korunması ve geliştirilmesi konuları gündeme getirilmiştir. Konferans ile bir çevre fonu oluşturulmuş ve 5 Haziran, Dünya Çevre Günü olarak kabul edilmiştir. Konferans neticesinde pratikte kayda değer kazanımlar elde edilmemesine rağmen Konferans toplumsal çevre bilincinin oluşmasına hizmet etmiş gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çevre mevzuatlarının oluşum sürecine katkı sağlamıştır.⁸

Sürdürülebilir kalkınma kavramı ilk kez 1987’de Dünya ve Çevre Kalkınma Komisyonu tarafından hazırlanan “Ortak Geleceğimiz” olarak da bilinen Brundtland Raporu’nda tanımlanmıştır. Sürdürülebilir kalkınmayı çok taraflı hale getiren Rapor sürdürülebilir kalkınmanın temeline çevre konularını yerleştirerek konuyu gündeme almayı, sorunlara daha etkin ve yenilikçi yöntemlerle, yurt içi ve uluslararası iş birliği halinde çözümler bulmayı hedeflemiştir.⁹

1992 yılında 14 gün süren Rio de Janeiro’da Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Zirvesi, Gündem 21 ve Rio Deklarasyonu ile kalkınma söyleminde önde

⁷ United Nations, **Report of the World Commission on Environment and Development**, Our Common Future, 1987, s.37.

⁸ Ecehan Özahmet, "Dünyada ve Türkiye’de Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları", **Journal of Yasar University**, C:3, S:2, 2008, s.1859.

⁹ Our Common Future, **a.g.e**, s.37.

gelen ibarelerden biri haline gelmiştir. 27 ilkedden oluşan Rio Deklarasyonu, Stockholm Konferansı'nda alınan kararlar üzerinden ilerleyerek küresel çevre sorunlarını çözmeyi ve bir bütün olarak uluslararası anlaşmalar ve uluslararası iş birliği ile çevreyi korumanın önemini vurgulamıştır. Deklarasyonun eylem planı olan “Gündem 21” uluslararası alanda ortak hareket edilmesini sağlayarak bir yol haritası çizmeyi hedeflemiştir. Uluslararası iş birliği vurgusu yapan “Gündem 21” aynı zamanda gelişmekte olan ülkeler için fon aktarımını gündemine almıştır.¹⁰ Aynı yıl ortak sorumluluk ekseninde oluşturulan, yerel yönetimlere odaklanan “AB Beşinci Eylem Programı” kabul edilmiştir. 1996 yılında sürdürülebilirlik kavramının genişletilmesine katkı sağlayan sürdürülebilir gelişme ile insan yerleşimleri ilişkisini öne çıkaran BM İnsan Yerleşimleri Konferansı (Habitat 2) İstanbul'da düzenlenmiştir.¹¹ 1997'de Rio +5 Zirvesi ve 2002'de Johannesburg Zirvesi (Rio +10) ile Rio Konferansı'nda onaylanan ilkelerin bir bütün içinde nasıl uygulandığı ele alınmıştır. Soyut tartışmaların ötesine çıkarak somut planların değerlendirilmesi ile farklılaşan Johannesburg Zirvesi'nde ülkelerin sürdürülebilir kalkınma stratejilerin belirlenerek 2005 itibarıyla uygulamaya konulması, açlık sınırında yaşayan nüfusun %50 oranında düşürülmesi, enerji tüketiminin dünya genelinde dengeli ve adaletli bir şekilde dağılabilmesinin sağlanması vb. kararlar alınmıştır.¹²

1.1.3. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Dünya çapında ölümcül hastalıkları, aşırı yoksulluğu, açlığı önlemek ve temel eğitimi sağlamak amacıyla 2000 yılında başlatılan Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin yerini, Rio de Janeiro'da 2012'de yapılan Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı'nda ortaya çıkan “Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” almıştır. Konferans neticesinde ortaya konulacak sonuç belgesinde küresel ekonomide yeşil ekonominin benimsenmesi amacıyla politik bir zemin oluşturulması hedeflenmiştir. Konferans'ın amacı; dünya genelinde çevresel, siyasi ve ekonomik

¹⁰ Adalet Alada, Ergün Gürpınar, Sevim Budak, “Rio Konferansı Üzerine Düşünceler”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 1993, s.93-108.

¹¹ Recep Bozlağan, “Sürdürülebilir Gelişme Düşüncesinin Tarihsel Arka Planı” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:50, 2005, s1021-1025

¹² Özahmet, **a.g.m.** s.1855.

sorunları çözmek için hedeflerin belirlenmesi, yeşil ekonomi çerçevesinde küresel yoksulluğun azaltılması olarak açıklanmıştır. Ocak, 2016’da yürürlüğe giren toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacının da ilk sıralarında yer aldığı 2030 BM Kalkınma Amaçları; yoksulluğa, açlığa son verilmesi, sağlıklı bireyler, nitelikli eğitim, temiz su ve sıhhi koşullar, erişilebilir ve temiz enerji, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, sanayi-yenilikçilik ve alt yapı, eşitsizliklerin azaltılması, sürdürülebilir şehir ve yaşam alanları, sorumlu tüketim ve üretim, iklim eylemi, suda yaşam, karasal yaşam, barış-adalet ve güçlü kurumlar ile hedefler için ortaklıkları içeren 17 temel amaçtan oluşmaktadır.¹³

1.1.3.1. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

“Cinsiyet” (sex); biyolojik, genetik, fizyolojik olarak kadın veya erkeğin ayrıştığı durumları ve özelliklerini ifade etmekte iken “toplumsal cinsiyet” (gender) kavramı cinslerin toplumdaki konumlarını, fizyolojik ve toplumsal şartlarla birlikte oluşan rollerini, toplumsal yaşamda varoluş, algılanış şekillerini hatta beklentilerini kapsamaktadır.¹⁴

Cinsiyet rolleri, bireylerin davranış ve düşünme biçimleri içinde bulundukları toplumun kültürel yapısına göre şekillenmekte; küçük yaşlardan itibaren kız ve erkek çocukları cinsiyet rollerini benimseyerek gelişimlerini tamamlamaktadırlar. Ailelerin kültürel yapısı ve eğitim düzeylerine göre değişim göstermekle birlikte, hemen hemen bütün toplumlarda kadınlar hane içi işlerden sorumlu kabul edilmekte, erkekler ise ailenin ekonomik sorumluluğunu üstlenmekte, bu doğrultuda çocuklar eğitim ve meslek seçimlerini bu öğretiler üzerine kurmaktadır.¹⁵

¹³ United Nations Development Programme Turkey (UNDP), “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları”, (Çevrimiçi), <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html>, 25 Eylül 2022.

¹⁴ Meltem Bal Demirgöz. “**Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış**”, Kashed, s.18-20.

¹⁵ Gülay Günay, Özgün Bener, “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C:153, S:153, 2011, s.157-168.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşılması amacıyla oluşturulan yol haritasının temelinde; herkese her alanda eşit imkân sunmak, toplumdaki her bireye fırsat eşitliği sağlamak yer almaktadır. Bu kapsamda öne çıkan cinsiyet eşitliği, kalkınma amaçları arasında beşinci hedef olarak kabul edilmektedir.¹⁶

Toplumsal cinsiyet eşitliği başlığında kadınlara karşı yapılan her türlü ayrımcılığın ve istismarın sonlandırılması, kadın sünneti ve erken yaşta evliliğin önüne geçilmesi, ücretsiz hane işlerinin kamu hizmetleri ile karşılanması ve sorumluluğun ulusal açıdan adaletli bir biçimde karşılanması yer almaktadır. Yanı sıra kadınlara; hayatın ekonomik, siyasi ve sosyal her alanına eşit şekilde katılabilmesi için eşit fırsatlar sunulması, kadınların cinsel sağlık ve üreme sağlığı hakkında evrensel haklara ulaşımının sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca kadınların servet edinmesinde, ekonomik kaynaklara ulaşması, miras hakkı vb. konularda yasalara uygun şekilde eşit hak elde edebilmesi için gerekli reformların yapılması öne çıkarılmaktadır.¹⁷

Fırsat eşitliği temeline oturtulan sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşmada cinsiyet eşitliğinin sağlanması çift yönlü bir etki yaratarak diğer hedeflere ulaşılması açısından da çok kritik bir noktayı oluşturmaktadır. Her alanda eşit haklara erişebilecek kadınlar ekonomik ve toplumsal hayatın her alanına eşit şekilde dahil olabilecek; bu amaçlara ulaşılması ile doğrudan veya dolaylı olarak kadın istihdamının artmasına olanak sağlanırken kadın istihdamının artması da diğer hedeflerin gerçekleşmesine katkı sağlayacaktır.¹⁸

1.1.4. Sürdürülebilir Kalkınmanın Boyutları

Kalkınma kavramı çoğunlukla ekonomiye referans verilerek ele alınmakla birlikte, sosyal ve çevresel faktörleri de içermektedir. Dünya Çevre ve Gelişme

¹⁶ United Nations, Sustainable Development- Gender Equality (Çevrimiçi), <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>, 11 Kasım 2022.

¹⁷ A.e.

¹⁸ İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) Türkiye, “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Cinsiyet Eşitliği”, 2018, (Çevrimiçi), <http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri-ve-cinsiyet-esitligi>, 19 Mayıs 2022.

Komisyonu kalkınma kavramını; ekonomik, çevresel ve sosyal boyutları ile bu boyutların dışında oluşan diğer boyutlar ile ilişkisi olarak açıklamaktadır.¹⁹

1.1.4.1 Ekonomik Boyutu

Ekonomik kalkınma, gelişmiş bir ekonomik sistem kurarak insanların sınırsız olan isteklerini karşılayacak mal ve hizmetlerin üretilmesi, toplumda refah ve mutluluğun artmasının sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamıyla ekonomik kalkınma sadece ekonomik büyümeyi değil, siyasi, sosyal ve kültürel alanlardaki gelişmeleri de içermektedir.²⁰ Daha açık bir ifadeyle ekonomik kalkınma kavramı kişi başı gelirdeki yükselmelerin yanında, üretim yapısının niteliği, kaynak tahsisi, kurumsal ve hukuksal düzenlemelerin etkinliği, doğal kaynakların etkin kullanımı, alt yapı, dış ticaret, sermaye birimi vb. unsurlarla yakından ilgilidir. Doğal kaynakların etkin bir şekilde kullanılması, tasarruf ve sermaye birikimlerinin yatırımlara kanalize edilebilmesi, dış ticaret ile milli gelire katkı sağlanması ve ekonomik alanlarda teknolojik ilerlemelerden faydalanılabilmesi ülkelerin ekonomik kalkınmalarına gerçekleştirmesinde büyük önem teşkil etmektedir.²¹

1.1.4.2.Çevresel Boyutu

Çevre kavramı; 09.08.1983 yılında kabul edilen 2872 sayılı Çevre Kanunu'na göre "Canlıların yaşamları boyunca ilişkilerini sürdürdükleri ve karşılıklı olarak etkileşim içinde bulundukları biyolojik, fiziksel, sosyal, ekonomik ve kültürel ortamı" olarak tanımlamaktadır. Söz konusu kanunun amacı ise; çevrenin, sürdürülebilirlik doğrultusunda korunmasını sağlama olarak belirtilmektedir.²²

Çevresel kalkınma; ekonomik kaynak olarak sınıflandırılmayan, atmosferik denge, biyolojik çeşitlilik ve diğer ekosistem işlerinin korunmasını kapsayan çevresel

¹⁹ Halil İbrahim Oğuz, Politik İstikrar ve Çevresel Sürdürülebilirlik, **Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi**, C:1, S:1, 2019, s.1-11.

²⁰ Feride Doğaner Gönel, **Kalkınma Ekonomisi**, Efil Yayınevi, Ekim 2016, Ankara, s.5.

²¹ Mahmut Ünsal Şaşmaz, Yunus Emre Yayla, "Ekonomik Kalkınmanın Belirleyicilerinin Değerlendirilmesi: Ekonomik Faktörler", **International Journal of Public Finance**, C:2 S:2, 2018, s.249-268.

²² Çevre Kanunu, 2. Madde, 2872 Sayılı Resmî Gazete, 11.08.1983, Sayı: 18132, 26.04.2006 Tarihli ve 5491 Sayılı Yasa ile Değişik Hali.

olarak sürdürülebilir bir sistemin kurulmasını ifade etmektedir.²³ Sürdürülebilir çevre ise sürdürülebilir kalkınma tanımından yola çıkarak; gelecek kuşakların ihtiyaç duyacağı kaynakların varlığını ve kalitesini tehlikeye atmadan hem bugünün hem de gelecek kuşakların çevresini oluşturan tüm çevresel değerlerin sosyal ekonomik fiziki vb. alanları içeren her alanda ıslahı, korunması ve geliştirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır.²⁴

1.1.4.3. Sosyal Boyutu

Sosyal kalkınma; eğitim, kültür, kentleşme ve altyapı gibi konularda iyileşmeler sağlanarak sosyal refahın yükseltilmesi olarak tanımlanmaktadır.²⁵

Değişen dünyada toplumların gelişim gösterebilmesi, içinde bulunulan toplumun sorunlarının sağlıklı bir şekilde tespit edilerek bu sorunlarla ilgili etkin çözümlerin üretilmesi yanı sıra toplumun bütün kaynaklarını sürdürülebilir ve etkin bir şekilde kullanabilmesine bağlıdır.²⁶

Bu kapsamda sosyal olarak sürdürülebilir sistem; cinsiyet eşitliğini temeline alan, her alanda eşit dağılımı, sağlık ve eğitim hizmetlerine eşit ulaşımı, politik sorumluluk ile katılımı içeren sosyal hizmetlerin yeterli düzeyde toplumdaki her kesime erişimi ile mümkün olmaktadır.²⁷

1.2. KADIN İSTİHDAMININ GENEL ÇERÇEVESİ

Kadın istihdamı, iş gücünün ücretli olarak ekonomik faaliyetlerde yer almasının yanında kadının geleneksel rollerinden dolayı sorumlu olduğu hane içi çocuk bakımı, temizlik, yemek gibi ailenin temel ihtiyaçlarını karşılama vb. ücret karşılığı olamayan faaliyetleri de içermektedir.²⁸

²³ Nesrin Çobanoğlu, Turan Ergün, **Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre Etiği**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü C:3, S:1, 2012, s.2.

²⁴ A.e.

²⁵ Çobanoğlu, a.g.m., s.2.

²⁶ Cevat Güray, "Toplum Kalkınmasının Ekonomik ve Sosyal Yönleri", **Journal of Social Policy Conferences**, 1968, s.155-166.

²⁷ Jonathan M. Harris, "Basic Principles of Sustainable Development", **Global Development and Environment Institute Working Paper**, 2000, s.6.

²⁸ Tokgöz, a.g.e, s.35.

1.2.1. Kadın İstihdamı Kavramı

İstihdam, bir ülkede iş gücünün ekonomik faaliyetlerde yer almasıdır. TDK'nin tanımına göre istihdam "bir işte, bir görevde çalıştırma ve kullanılma" anlamına gelmektedir. Ekonomide ise geniş anlamıyla istihdam belli üretim faktörlerinin var olan teknolojik düzende ne ölçüde kullanıldığını göstermektedir.²⁹

Kadınların iş gücü piyasası içindeki konumunun belirlenmesinde istihdam oranı ve iş gücüne katılım oranı gibi göstergeler kullanılmaktadır. Kadın istihdam oranı kurumsal olmayan çalışma çağındaki 15-64 yaş aralığındaki kadınların yüzde kaçının istihdam edildiğini ifade etmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranı ise belirli bir zaman içerisinde istihdam edilen kadınlarla, aktif olarak iş arayan kadınların oluşturduğu kadın iş gücünün aktif nüfusa oranını göstermektedir.³⁰

1.2.2. Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Neo-klasik yaklaşımda hane içi iş bölümünde, hane işleriyle ve çocuk bakımıyla ilgilenen ve dolayısıyla piyasa ekonomisine katılmadığı için üretici olarak kabul görmeyen kadınların, kalkınma kavramının ortaya çıktığı ilk zamanlarda herhangi bir rolü olmadığı kabul edilmekteydi. Toplumsal ve ekonomik hayatta zaman içerisinde yer edinebilmeye başlayan kadınların, hane içindeki ve hane dışındaki üretimleriyle kalkınma sürecine katkıları sonraki dönemlerde kabul görmeye başlamış ve böylece kalkınma kavramına toplumsal cinsiyet boyutu dâhil edilmiştir.³¹

"İkincil iş gücü" olarak görülen kadınların iş gücüne dâhil olması ve kadın emeğinin ücretli olarak yaygınlaşmaya başlaması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. 18.yüzyılda İngiltere'de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile buharlı makinelerin icat edilmesi neticesinde Avrupa'da tarım alanında da ciddi gelişmeler yaşanmış; kırsal alanda açığa çıkan kadın iş gücünün kente göç etmesiyle sanayi alanında kadının iş gücüne ücretli katılımı ortaya çıkmıştır. Tarih boyunca dönemin şartlarına göre

²⁹ Mustafa Özer, Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003, s.55-56.

³⁰ A.e, s.60.

³¹ Toksöz, a.g.e, s.45-47.

değişmekle birlikte, tüm dönemlerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmasına rağmen ücretli olarak çalışmak, kadına toplum içerisinde yeni bir statü kazandırmış; yani ücret, kadını toplumda görünür kılmaya başlamıştır.³²

Genel itibarıyla 19. yüzyılda, bütün batı ekonomilerinde sanayileşme sürecinde önemli etkiye sahip olan tekstil sektöründe kadınların ekonomik zorunluluk olarak tercih edilmesi nedeniyle kadın iş gücünde artış yaşanmış ancak bu dönemde tekstil sektöründe görülen bu ilerleme diğer sektörlerde yansımamıştır. Bu nedenle 19. yüzyılda kadın iş gücü artışı tek bir sektörle sınırlı kalmış, kadınlar iş gücü piyasasının genelinde tercih edilmemişlerdir.³³

Sanayileşmenin ardından, Birinci ve İkinci Dünya Savaşı dönemlerinde savaş etkisiyle erkek istihdamı azalmış; bu iş gücü açığı kadınlara bir alan yaratarak kadın çalışan sayısında zorunlu bir artış yaşanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemdeki gelişmeler, özellikle artan endüstrileşme olgusuna paralel olarak kadının ekonomik ve toplumsal yaşamdaki rolünde niteliksel ve niceliksel artış yaratmıştır.³⁴

1950 yılı sonrasında gelişmiş ülkelerde tarım ve sanayi sektöründen hizmet sektörüne doğru gerçekleşen yönelimle hem kadın istihdam oranları artmış hem de iş gücünün yapısı değişim göstermiştir. Günümüzde çalışan kadınların önemli çoğunluğunun hizmet sektöründe olması, bu dönem içerisinde meydana gelen kırılmanın kadınlar için önemini kanıtlamıştır.³⁵

1970'lerden sonra post-fordist üretim sistemi ve küreselleşme olgusuyla ortaya çıkan esnek üretim sistemi yarı zamanlı ve geçici çalışan ihtiyacını doğurmuştur. Bu durum hane içi sorumluluklarından dolayı emek piyasasına dâhil olamayan kadınlar

³² A.e, s.37.

³³ A.e.

³⁴ Faruk Kocacık, Veda B. Gökkaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2005, s.32.

³⁵ Özer, Biçerli a.g.m, s.45.

için bir fırsat yaratmıştır. Ancak aynı zamanda küresel serbestleşme sonucunda ucuz emeğin artış göstermesi ile kadınlar yine düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmışlardır.³⁶

20. yüzyılda gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranları makul addedilebilecek seviyelere ulaşmış olmasına rağmen kadınlara ödenen ücretler ve kadın yönetici oranları erkeklere göre düşük seviyelerde gerçekleşmeye devam etmiştir. Kadın yönetici sayılarının erkeklerin çok gerisinde kalması nedeniyle bu dönemde gelişmiş ülkelerde, kadın yöneticiliğini konu edinen çalışmalar yapılmaya başlanmıştır; belirsiz sebeplerle kadın yöneticilerin belirli bir kademeye kadar ilerleyebildikleri görülmüştür. Bu konunun önemli bir örneği olan 1970’li yıllarda ABD’de ortaya çıkan “Cam Tavan” kavramı davranışsal ve örgütsel ön yargılarla yaratılan, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerine engel teşkil eden görünmez ve yapay engeller olarak tanımlanmıştır.³⁷

Günümüze gelindiğinde, Ekim 2017’de OECD tarafından hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Peşinde” adlı raporda, OECD ülkelerinde kız çocuklarının eğitim düzeyi ve ortalama başarı açısından erkeklerin önüne geçmesi dikkat çekmiştir. Kız çocuklarının başarı düzeyindeki bu ilerlemeye rağmen kazançlı olan fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında kız çocuklarının sayısının hala çok gerilerde oluşu kız çocuklarının meslek seçimlerinde kısıt yaratmaya devam ettiğini göstermiştir. Raporda, kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarına yakınsadığı ancak ücretli çalışma konusunda farklılıkların devam ettiği görülmüştür. Yanı sıra üst düzey kadın yönetici sayısının gerilerde kaldığı ve erkeklerden daha düşük kazanç edildiği; kadınların aynı düzeydeki erkeklerden %15 daha düşük ücret aldığı açıklanmıştır. Gelişmemiş ve az gelişmiş ülkelerde ise kadınların ekonomik hayatta yeterli alan bulamadığı, söz konusu ülkelerin günümüzde hala düşük

³⁶ Nazan Şahbaz Kılınç, “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, **Emek ve Toplum Dergisi**, 2015, s.126.

³⁷ Linda Wirth. **Breaking Through The Glass Ceiling, Women In Management**, Geneva: ILO, 2001, s.202.

seviyelerde gerçekleşen kadın istihdam oranları ile mücadele etmeye devam ettiği vurgulanmıştır.³⁸

Türkiye özelinde kadın istihdamının tarihsel gelişimine bakıldığında Türkiye’de kadının ücretli iş gücüne dâhil olmasının 19. yüzyıla ulaştığı düşünülmesine rağmen bu konuda yapılan çalışmaların ve kaynakların Türkiye için son derece sınırlı kaldığı görülmüştür.³⁹

Osmanlı Devleti’nin ilk dönemlerinde kadınların ekonomik hayata katkısı hane içi üretimleri yanı sıra ücretsiz olarak küçük ölçekli geçimlik tarım üretimiyle sınırlı kalmıştır. Kadının hane dışına çıkışıyla birlikte ücretli kadın emeği kavramının gündeme gelmesi, Osmanlı’nın son dönemlerinde halıcılık ve dokumacılık faaliyetlerinin gerçekleştirildiği atölyelerden başlamıştır. 1910 ile 1913 yılları arasında evlerde ya da küçük atölyelerde 60.082 kişinin çalıştığı ve kadın işçilerin bu çalışanların önemli kısmını oluşturduğu kaynaklarda yer almıştır.⁴⁰

Özellikle Tanzimat’tan sonraki dönemlerde kurulan daha büyük ölçekli sanayi alanlarında çok sayıda kadın yer almış, 1913 ile 1915 arası döneme ilişkin yapılan sayımda bu alanda çalışanların %34,4’ünün kadınlardan oluştuğu açıklanmıştır. 1915’te yapılan sayım neticesinde bahsi geçen dönemde kadınların %95’i geleneksel sanayi alanlarında yer bulabildiği bilgisi paylaşılmıştır. Bahsi geçen dönemlerde toplam çalışanların %30,6’sını oluşturan kadınlar aynı alanda çalışan erkeklerin ancak yarısı kadar ücret alabilmiştir. Sonraki dönemlerde fabrikalarda yer alabilmeye başlayan kadınlar, erken Cumhuriyet döneminde dahi sanayinin en çok geliştiği bölgelerin; dokumacılık, gıda, tütün vb. sektörlerin dışına çıkamamıştır.⁴¹

Kadınların ücretli iş gücü olarak kabul edilme ve ekonomik hayata dahil olma süreçleri Türkiye’de dünyadaki gelişmelere paralel şekilde gerçekleşmiştir.

³⁸ International Labour Organization (ILO), “News”, (2018), (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang--tr/index.html, 11 Şubat 2022.

³⁹ Ahmet Makal, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C:56, S:2, s.118.

⁴⁰ **A.e.**, s.120.

⁴¹ **A.e.**

Türkiye’de de ücretli kadın emeği; Balkan Savaşı, Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sırasında erkeklerin silahlı altına alınması ile açığa çıkan iş gücünü doldurmak amacıyla zorunluluk sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak savaş dönemlerinde piyasada yer alan kadın çalışanların büyük çoğunluğu, savaş sonrasında yine hane içi üretime dönüş yapmak zorunda kalmış; bu nedenle kadın iş gücündeki dönemsel artış yeniden azalış göstermiştir.⁴²

Cumhuriyet döneminde uygulanan devletçi politikaların etkisiyle ücret farklılıkları varlığını sürdürse de kadın emeğinin ücretli olarak tarım dışı alanlara dahil olma süreci hızlanmıştır. Türkiye’nin ilk istatistiki verilerine göre 1937’de %18,9 olan kadın işçi sayısı 1943’te %20,7’ye yükselmiştir.⁴³

1950’li yıllarda köylerden kentlere yaşanan göçlerin yarattığı hızlı kentleşme neticesinde, kadınlar tarım dışı iş gücünde daha yoğun şekilde yer alabilmiştir. Bu dönemde ekonomik ve toplumsal yapıda meydana gelen değişikliklerle kadın kendi varlığının farkına varmaya, gerçek anlamda eğitim imkânlarına ulaşmaya ve hizmet sektöründe çalışmaya başlamıştır. Ancak söz konusu dönemde Türkiye’de ekonominin tarımsal üretim temelinde yoğunlaşması nedeniyle bu dönüşüm aksine kadın istihdamının gerilemesine yol açmıştır.⁴⁴

Kırdan kente göçün ve sanayileşmenin yoğunlaştığı dönem olan 1950 sonrasında yaşanan ekonomik dönüşümde, kadın istihdamında yaşanan geçici artış sonrasında 1955-1980 arasında kadın istihdamının %12,3’ten %10,7’ye gerilemesi göçle tarımdan uzaklaşan kadının sanayi sektöründe tam anlamıyla yer edinemediğini göstermiştir. Genel ve mesleki eğitim eksikliğinin, ekonomik faktörlerin yanı sıra, var olan cinsiyetçi rollerin devam etmesi nedeniyle göçler sonrasında kadınlar üretim

⁴² Mustafa Özer, Kemal Biçerli, "Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003, s55-56.

⁴³ Makal, **a.g.e.**, s.121.

⁴⁴ Metin Berber, Burçin Yılmaz Eser, "Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2008, s.3.

sürecine yine ağırlıklı olarak tarım sektöründe ya da ücretsiz olarak aile içinde devam etmek zorunda kalmıştır.⁴⁵

20. yüzyılın son dönemlerinde ortaya çıkan ihracata yönelik büyüme modeline geçiş sonrasında, maliyet minimizasyonunu sağlamak adına kadın iş gücüne olan talep artış göstermiştir. Söz konusu modele 80'li yıllarda geçen Türkiye'de aynı dönemde tarımsal üretimde meydana gelen azalma neticesinde erkek iş gücü açığa çıkmış; dolayısıyla kadın istihdamındaki sınırlı artış diğer gelişmekte olan ülkelere paralel şekilde gerçekleşmemiştir.⁴⁶

1980 sonrası dönemde, kırdan kente göç sonucunda hızlı kentleşme, lisans düzeyinde eğitim gören kadın sayısının artması, tarım sektöründe kadın iş gücünün azalış göstermesi kadın çalışanların sektörel yoğunlaşmasını açıklayıcı nitelikte gelişmiştir. Bu dönemde tarım sektörüne yönelik devlet desteklerinin azalış göstermesinin de etkisiyle tarım sektöründen hizmet sektörüne geçiş hız kazanmıştır.

47

2000'lerde üretim ilişkilerinin yenilenmesi nedeniyle turizm, inşaat vb. sektörlerde erkek çalışan sayısı ve beraberinde hane içi ücretsiz çalışan kadın sayısı azalış göstermiştir. Ancak erkek istihdamının bu dönüşümü ile kırsal kesimde ücretli kadın emeği öne çıkmış, tarımda ücretli kadın çalışan sayısı artmıştır.⁴⁸

Genel olarak 2005 yılına kadar devam eden düşüş eğilimi kırdan kente göç sürecinde ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışan kadınların kentlerde iş gücüne dahil olamaması ile açıklanmaktadır. 2005 yılından sonraki düzenli artışlar ise kadınların

⁴⁵ Özer, Biçerli, a.g.m, s.56.

⁴⁶ Şemsa Özar, "Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdam Politikaları", **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği**, Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, 1 cilt. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 2015, s.223-228.

⁴⁷ Aslı E. Mert ve Bengü Kurtege Sefer, "Yakın Tarihsel Süreçten Günümüze Türkiye'de Kadın İstihdamının Dönüşümü", 2019, (Çevrimiçi) (<https://kockam.ku.edu.tr/yakin-tarihsel-surecten-gunumuze-turkiyede-kadin-istihdaminin-donusumu/>), 22 Kasım 2022.

⁴⁸ A.e.

ağırlıklı olarak hizmet sektöründe olmak üzere kent hayatında iş gücüne dahil olması ifade etmesiyle Türkiye için bir dönüm noktasını ifade etmektedir. ⁴⁹

1.2.3. Kadın İstihdamını Katılımını Etkileyen Faktörler

Cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla piyasa ekonomisi dışında kalan kadınların ekonomik hayata dâhil edilmesi, eşit ücret ve hakların sağlanması kapsamında kadınların iş gücüne katılımını etkileyen temel faktörlerin sağlıklı bir biçimde belirlenmesi sorunun temeline inmek ve etkin çözümler geliştirerek eşitliğin sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir.

Kalkınma kavramına toplumsal cinsiyet boyutunun dâhil edilerek sürdürülebilir kalkınma temelinde kadın iş gücü önem kazanmış olsa da kadın emeği günümüzde her alanda ve her kapsamda yeterli seviyeye ulaşamamıştır.⁵⁰ Literatürde bu soruna cevap arayan çalışmalar kadınların piyasa ekonomisine erkeklerle eşit şekilde dahil olamamasına sebep olarak kadınların eşit eğitim haklarına ulaşamaması, sosyo-kültürel etmenler, yaş, ırk, medeni durum, yerleşim yeri vb. unsurları içeren demografik etkenler, politik unsurlar, kayıt dışı istihdam vb. faktörler üzerine yoğunlaşmıştır.

Kadınların iş gücü piyasalarına katılımının belirleyicilerini açıklamak amacıyla yapılan günümüzde yoğunluğu giderek artan çalışmalar kapsamında, kadın istihdamını etkileyen faktörlerin başında; iş gücünde cinsiyet bazında katmanlaşma, kadın emeğine olan talep, çalışma ortamının fiziki koşulları gelmektedir.⁵¹ Kültürel etmenler ve geleneksel bakış açısı nedeniyle dış dünyaya açılmayan, ücretsiz aile işçisi olarak benimsenen kadınlar; niteliksel gelişimlerini sağlayamamakta, yeterli mesleki eğitimi alamamakta ve bu nedenle çalışma alanlarına eşit koşullarda dahil olamamaktadır. İş gücüne dâhil olan bazı kesimler iş gücü piyasalarında ancak kısa süreli olarak yer

⁴⁹ Nadide Hüsniöğlu, Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörler, Kadın Çalışmalarında Güncel Konular, Eğitim Yayınevi, 2. Baskı, Konya, s.390-400.

⁵⁰ Toksöz, **a.g.e.**, s.45-47.

⁵¹ Saniye Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, **Toplum ve Bilim Dergisi**, 2000, s. 139-141.

edinebilmekte; iş gücünde devamlı yer alan kadınların önemli kısmı ise kariyerlerinde ilerlemekte, sürekli olarak engellerle karşılaşmakta bunun yanında bütün potansiyelini ortaya koyamamaktadır.⁵²

Geleneksel iş bölümünde bakım hizmetlerinden kadınların sorumlu tutulmasına dayanan, bakım ekonomisinden beslenen piyasa ekonomisi, kadın emeğini bir maliyete katlanmadan kullanarak yeniden üretimin maliyetinden kaçınabilmektedir. Bu noktada ücretsiz kadın emeğini, kalkınma, refah, servet, ücret gibi olgularla karşılıklı değerlendiren güncel feminist iktisat tarafından ortaya koyulan “bakım ekonomisi”, “bakım emeği” kavramlarının önemi yeteri kadar anlaşılamamaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından açıklanan verilere göre dünya genelinde çalışma saatlerinin hemen hemen yarısı ücretsiz çalışma saatlerinden oluşmakta ve ücretsiz çalışma saatlerinin yaklaşık dörtte üçünü kadınlar oluşturmaktadır.⁵³

Tablo 1. İş gücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (+15 yaş), (Bin) (2015-2022)

Yıllar	İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar		Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde
	İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer				
2015	676	1.726	11 498	4.486	4 082	3 878
2016	658	1.762	11 098	4.541	4 160	4 036
2017	637	1.627	11 133	4.467	4 366	4 009
2018	546	1.624	11 061	4.472	4 536	4 040
2019	627	1.659	11.359	4.375	4.959	3.906
2020	1.369	2.850	10.309	4.513	4.886	4.686
2021	1.629	2.925	9.917	4.879	4.995	4.998
2022	1.648	2.643	9.982	4.807	5.073	4.925

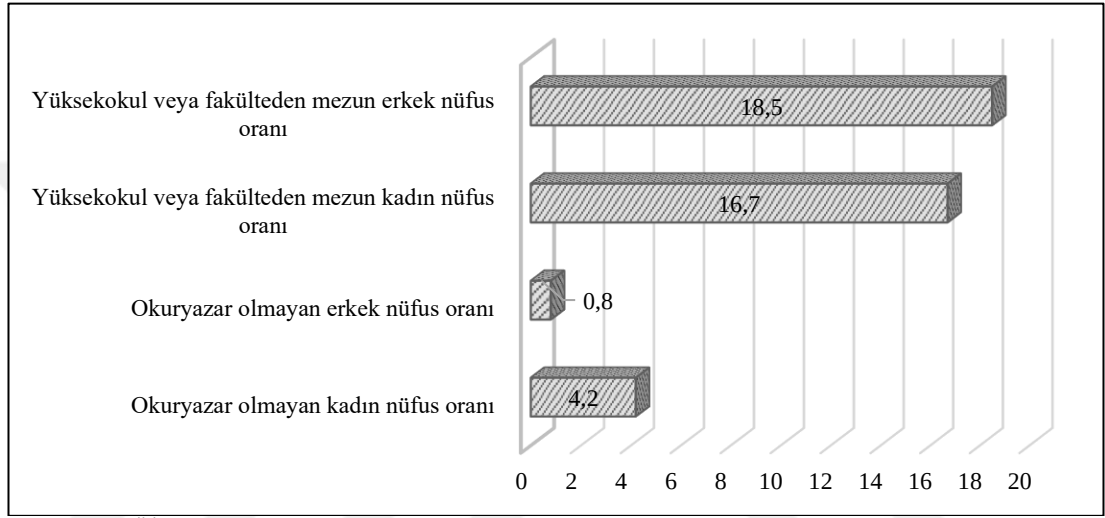
Kaynak: TÜİK, İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri, <https://data.tuik.gov.tr/>, 21 Nisan 2022.

⁵² Özlem Ayvaz Kızılgöl "Kadınların İşgücüne katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2012, s.92-95.

⁵³ İpek İlkkaracan, “Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma için Mor Ekonomi”, **İktisat ve Toplum Dergisi**, Aralık 2022, s.5-6.

İş gücüne katılımı etkileyen koşullar arasında eğitim faktörü, en önemli etkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. 1970’li yıllar itibarıyla Türkiye’de okuma yazma oranını artırma ve okullaşma oranını artırmak amacıyla uygulanan eğitim politikaları artış göstermiştir.

Grafik 1. Cinsiyete Göre Bitirilen Eğitim Durumu (2021)



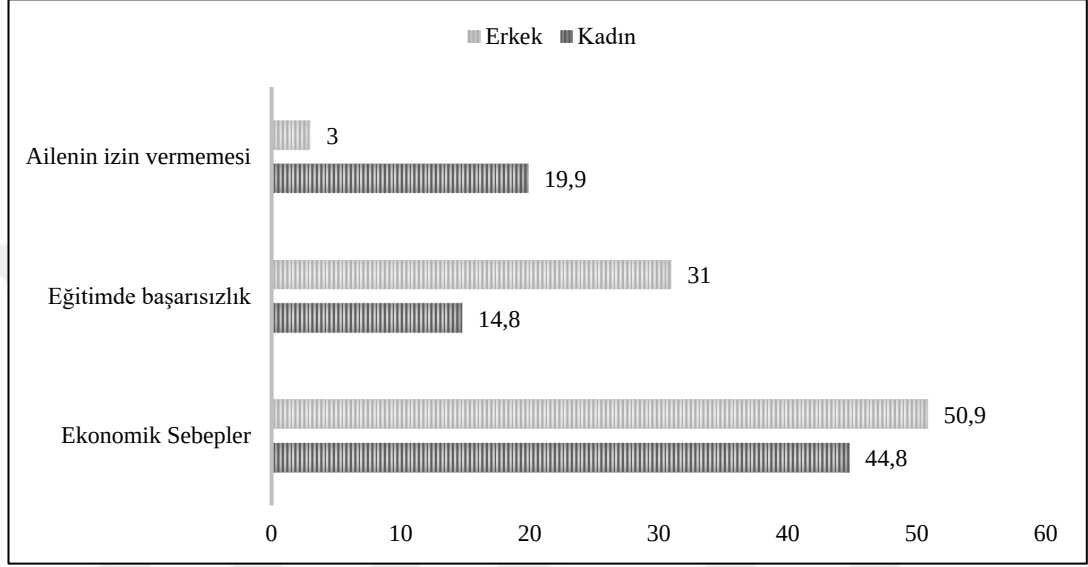
Kaynak: TÜİK- Veri Portalı, Eğitim Verileri, <https://data.tuik.gov.tr/>, 12 Mayıs 2023.

TÜİK verilerine göre, 1970 yılında okuryazar olmayan kadınlar toplam nüfusun %58,8’ini, erkekler ise %30’unu oluşturmakta iken günümüzde bu oran kayda değer ölçüde azalış göstermiştir. Ancak 2021 yılına gelindiğinde okuryazar sayısı artış göstermesine rağmen toplam nüfus içerisinde okuryazar olmayan erkek oranı %0,8’e gerilerken okuryazar olmayan kadın oranının %4,2 olarak okuryazar olmayan erkek nüfusun çok üzerinde gerçekleşmesi dikkat çekmiştir. Yükseköğretim/fakülteden mezun olma oranında ise aynı dönemde kadınların %16,7 oranla, %18,5 olarak açıklanan üniversite mezunu erkek oranının altında kaldığı görülmüştür.

Cinsiyet eşitsizliği konusunda dikkat çeken bir diğer araştırma sonucu ise eğitim hayatını yarıda bırakmak zorunda kalan genç nüfusunda hangi sebeplerle eğitimini yarıda bıraktığını gösteren Grafik 2’de vurgulanmaktadır. Veriler incelendiğinde erkeklerin %31 eğitimde başarısız olduğu için eğitimini bırakırken kadınlarda bu oranın %14,8 olması umut verici niteliktedir. Ancak ailenin izin vermemesi sebebiyle eğitime ara veren erkeklerin toplam nüfus içerisindeki payı %3 iken kadınlarda bu

oranın %19,9 olması geleneksel bakış açısının kadınların eğitim hakkına erişimi konusunda önemli bir engel oluşturduğunu açıklar niteliktedir.

Grafik 2. Cinsiyete Göre Eğitimini Yarıda Bırakan Gençlerin Eğitimi Yarıda Bırakma Nedenleri, (2021)



Kaynak: TÜİK- Veri Portalı, Eğitim Verileri, <https://data.tuik.gov.tr/>, 12 Mayıs 2023.

Küreselleşmeyle birlikte çalışma koşulları ve iş gücü piyasasının dinamikleri değişiklik göstermiş, sürekli değişim ve gelişim gösteren teknoloji nedeniyle emek piyasalarında eğitimle oluşabilecek olan vasıflı iş gücüne olan ihtiyaç artış göstermiştir. Ancak cinsiyetçi ön yargılar yanı sıra mesleki eğitim veren okulların sayıca az olması, kadınların enformel sektöre yönelmesine yol açmıştır. Toplumun cinsiyetçi değerleri, yetersiz okul, düşük gelir düzeyi, bölgesel gelişmişlik farkları, hane işleri ve kardeş bakımında anneye yardım, zorunlu göç ve erken yaşta evlendirilmenin yanı sıra, devletin eğitim için düşük bütçe ayırması; düşük gelir gruplarında özellikle kız çocukların kaynaklara erişimini zorlaştırmaktadır.⁵⁴

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde eğitim düzeyinin artış göstermesi, kadın istihdamının niteliği ve niceliği açısından belirleyici bir husus olarak

⁵⁴ Adem Korkmaz, Gülsüm Korkut, “Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2012, C.17, S.2, s.41-65.

görülmektedir.⁵⁵ Uygulanacak eğitim politikaları ile toplumun genelinde var olan cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması kadınların eğitim hakkında eşit şekilde yararlanmasını sağlayarak kadınların iş gücüne katılımlarını kolaylaştıracaktır. Böylece kadınların erkek yoğun çalışan sektörlerle de girmelerine olanak sağlanacak, özellikle mesleki eğitim alınması, kadınların uzmanlaşması ve vasıflı iş bulabilmesini sağlayacaktır.⁵⁶

Kadın istihdamının düşük seviyelerde gerçekleşmesinin bir diğer sebebi Türkiye'nin de içerisinde yer aldığı, gelişmekte olan ülkelerde daha üst seviyelere ulaşan kayıt dışı istihdamdır. Toplumsal hayatta dezavantajlı konumda olan, düzenli geliri olmayan, sabit bir gelire ihtiyaç duyan kadınlar kayıt dışı istihdama yönelmek durumunda kaldığı bilinmektedir. İstihdam edilmiyor olarak görülen kadınların bir kısmı tekstil sektörü ve tarım sektörü başta olmak üzere çeşitli sektörlerde iş gücüne kayıt dışı olarak dâhil olmaktadır.⁵⁷

Bir diğer önemli husus, hane içinde çocuk bakımını üstlenen kadınlara ödenen ücretin, çocuk bakım hizmetini satın almak için yapılacak ödemeleri karşılayamayacak düzeyde kalmasıdır. Bu bağlamda Türkiye'de kreş ve yuvaların sayıca az ve pahalı olması kadınların iş gücüne katılımlarını kısıtlamakta, iş gücüne katılımda yaş grupları üzerinde belirleyici olmaktadır. 15-24 yaş gruplarında maksimum düzeye ulaşan kadın istihdam oranları, doğum oranlarının arttığı 25 yaşından itibaren düşüşe geçmekte, 40-44 yaş grubunda tekrar artmaktadır. Kır-kent ayrımı göz önüne alındığında, kent yaşamında 25 yaş sonrasında kadın istihdamının sürekli azaldığı; kırdaki ise bütün yaş gruplarında kadın istihdamının %40-%50 seviyelerinde gerçekleştiği görülmektedir.⁵⁸

Kadının iş gücüne katılımı üzerinde diğer bir belirleyen yasal düzenlemelerdir. Devletler uyguladığı politikalarla kadının toplumdaki yerine etki etmekte, cinsiyet

⁵⁵ Dedeoğlu, **a.g.e.**, s. 150.

⁵⁶ Serap Palaz, "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri" **Sosyal Bilimler Dergisi**, s.104-106.

⁵⁷ **Ae.** s.41-65.

⁵⁸ Özer, Biçerli, **a.g.m.** s. 62.

eşitsizliğini önlemek için cinslere fırsat eşitliği sağlamak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapmaktadır.⁵⁹

Kadın istihdamını etkileyen diğer bir faktör ise kadının medeni durumudur. Yapılan araştırmalara göre; boşanmış kadınların iş gücüne katılım oranı hiç evlenmemiş, evli veya eşi ölen kadınlara göre daha fazla gerçekleşmektedir. Değişkenlere kır-kent ayrımı dâhil edildiğinde, kentteki boşanmış kadınların kırsal alandaki boşanmış kadınlara göre iş gücüne daha büyük oranda katılım gösterdiği görülmektedir.⁶⁰

1.2.4. Kadın İstihdamının Etkileri

Literatürdeki birçok çalışma kadın istihdamındaki artışların siyasal, sosyal ve ekonomik olarak hayatın her alanında olumlu etkiler yarattığını açıklamakta; bu alanda yapılan araştırmalar, kadınların öncelikli olarak ekonomik hayattaki yerinin güçlenmesinin, bireysel ve toplumsal birçok alanda pozitif dışsallık yarattığını kanıtlamaktadır. Eğitim fırsatlarından eşit şekilde yararlanabilen ve nitelikli işlerde çalışarak iş gücü piyasalarında yer alabilen kadınlar, toplumsal ilişkileri ve aynı zamanda anne olma statülerinden de kaynaklı olarak toplumda lokomotif etkisi yaratmaktadır.⁶¹

Bireylerin ekonomik durumu toplumsal konumunun şekillenmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda kadınların ekonomik özgürlüğünü kazanması ve emeğinin karşılığında bir ücret elde edebilmesi toplum içerisindeki konumunu güçlendirmektedir. Yanı sıra kadın istihdam artışı bütün bölgelerde dengeli bir kalkınma sağlayarak ekonomik ve toplumsal açıdan homojen ve sağlıklı bir toplum oluşmasına olanak sağlamaktadır.⁶²

⁵⁹ A.e, s. 63.

⁶⁰ A.e, s. 65.

⁶¹ Murat Korkmaz, Nur Dilbaz Alacahan: "Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın: İş gücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma" **Turkish Studies-International Periodical For The Languages**, 2013, s. 888.

⁶² Yıldırım Filiz ve Hülya Eker. "Türkiye’de İnsani Gelişimin Göstergesi Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2018, s.1309.

Üretim faktörlerinin mümkün olabildiğince yüksek seviyelerde ve etkin kullanılması ekonomik kalkınmanın en önemli koşullarından biri olup ülkelerin makroekonomik performanslarının belirlenmesinde emek üzerinden tanımlanan üretim faktörlerinin ne kadarının üretime dâhil edildiği önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda beşerî sermaye birikimi, beşerî sermayenin donanımı ve beşerî sermayenin ülke içinde etkin dağılımının ülkelerin ekonomik büyümelerini ve kalkınmalarını gerçekleştirmesinde önemli bir unsur olarak karşılık bulmaktadır. Bu bağlamda bir üretim faktörü olarak nüfusun önemli kısmını oluşturan kadınların nitelikli eğitim alarak istihdama dâhil olması üretim miktarını niteliksel ve niceliksel olarak artırarak ülkelerin büyümesine ve kalkınma katkı sağlamaktadır.⁶³ Bununla birlikte ağırlıklı olarak tarım sektöründe düşük ücretlerle istihdam edilen kadınların, az gelişmiş ve düşük gelir seviyelerine sahip ülkelerde iş gücüne dâhil olma oranlarının yüksek seviyelerde gerçekleşmesinden yola çıkarak istihdam edildiği sektörün niteliğine bağlı olarak da kadın istihdam artışının ülkelerin makroekonomik performansını artırdığını söylemek mümkün olmaktadır.⁶⁴

Kadının özellikle vasıflı işlerde çalışarak emeğinin karşılığında ücret elde etmesi aynı zamanda haneye giren geliri artırarak yoksulluğun azalmasını sağlamakta, doğrudan ve dolaylı olarak eğitim ve sağlık alanında yapılan harcamaları, doğurganlık oranlarını, anne ölümlerini ve tüketim alışkanlıklarını değiştirmektedir.⁶⁵ Ücretli kadın emeğinin sigorta sisteminin sürdürülebilirliğine katkısı ve gelir artışının etkisiyle tasarruf miktarını artırmaktadır. Tasarruf eğiliminin kadınlarda daha yüksek olmasının etkisiyle kadın istihdamının artması hane halkı tasarruf miktarını artırmakta ve bu artış cari denge ve ulusal yatırımlar üzerinde pozitif etki yaratmaktadır.

OECD tarafından yapılan hesaplamalar da iş gücünde kadın istihdamının artış göstermesinin ulusal gelir artışına önemli oranda katkı sağladığını kanıtlamaktadır.

⁶³ Suna Şahin, A. Cevdet Bayhan, “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ekonomik Boyutu”, **Lectio Socials**, C:4, S1, 2020, s.69.

⁶⁴ Nadide Hüsnüoğlu, **Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörler**, Kadın Çalışmalarında Güncel Konular, Eğitim Yayınevi, 2. Baskı, Konya, s.390-400.

⁶⁵ Çağla Ünlütürk Ulutaş, “Yoksulluğun Kadınlaşma ve Görünmeyen Emek”, **Çalışma ve Toplum**, C:2, S:21,25, 2009, s.25-37.

G20 ülkelerinin 2014 yılında 2025 yılına kadar cinsiyet eşitsizliğini düşürmeyi hedeflediği %25 oranına ulaşılması durumunda, ulusal gelirde kayda değer bir artış beklenmektedir. En fazla artış potansiyeline sahip ülkeler arasında ise Türkiye dâhil olmak üzere Brezilya, Çin, Hindistan, Endonezya, Kore ve Meksika yer almaktadır.⁶⁶

McKinsey&Company ile TÜSİAD ortaklığında, 11 farklı sektörde, önde gelen 102 yerel ve uluslararası şirkette çalışan 240 bin beyaz yaka çalışanla “Women Matter Türkiye 2016”, “Türkiye’nin Potansiyeli: Kadının İş Dünyasındaki Yeri” başlıklı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği Endeksine göre, Türkiye, 2015 yılında 144 ülke arasında 130. sırada; 15-64 yaş grubu kadın iş gücü katılım oranlarında ise %34 ile OECD ülkeleri arasında son sırada yer almaktadır. 2015 verilerine göre gerçekleştirilen çalışmada; kadın istihdam oranı ülke içinde istihdamın en yüksek olduğu bölgeye eşitlenirse 12 trilyon USD ve %11 büyüme; erkek istihdamına eşitlenirse, 28 trilyon USD+ %26 büyüme ortaya çıkarabilecektir. Yani, küresel ekonomide kadın istihdamının artması ile 2025 yılında 12-28 trilyon USD seviyelerinde bir büyüme gerçekleşebileceği öngörülmektedir. Ayrıca söz konusu çalışmada üst yönetimde en az bir kadın çalışanın bulunduğu şirketlerde ortalama öz sermaye karlılık oranının %7’lik bir artış sağlayacağı yer almaktadır.⁶⁷

⁶⁶ İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği Türkiye, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu**, 2014.

⁶⁷ McKinsey, TÜSİAD, Women Matter Türkiye 2016 Türkiye’nin Potansiyeli: "Kadının İş Dünyasındaki Yeri". İstanbul, 2016.

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE GÜNCEL DURUM

Tarihsel süreçte dezavantajlı konumda olan ve iş gücü piyasasından dışlanan kadınların istihdama katılabilmeleri, yönetici pozisyonlarında yer alabilmeleri ve eşit ücret alabilmeleri için devlet eliyle müdahale edilmesi gerekliliği doğmuş, bu nedenle dünyada ve Türkiye’de kadınların ekonomik hayattaki yerinin güçlendirilmesi için çok sayıda politika geliştirilmiştir. İkinci bölümde yer verilen politikaların etkisiyle kadınların ekonomik hayattaki yeri güçlenmesine rağmen gelişmiş veya gelişmekte olan hiçbir toplumda ekonomik hayatta eşitlik sağlanamamıştır.

2.1. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE GÜNCEL DURUM

Kadın istihdamına yönelik politikalar kadınların eğitim hakkından eşit şekilde faydalanabilmesi, bakım ekonomisinde cinsler arası iş birliği, kadınların nitelikli işlerde ücretli ve sigortalı olarak istihdam edilerek iş güvenliğinin sağlanabilmesi, piyasa ekonomisinde erkekler ile eşit şartlarda çalışarak eşit ücret alabilmesi ve yönetici pozisyonlarında aynı ölçüde yer alabilmesi vb. hususların sağlanmasını hedeflemektedir. Bu kısımda dünyada kadınların ekonomik hayattaki yerini niteliksel ve niceliksel olarak güçlendirmeye yönelik uygulanmış ve uygulanması planlanan politikalara; belirli dönemler itibarıyla kadın istihdamındaki değişimlerle, dünyada ve kadın istihdamının güncel durumu hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1.1. Dünya’da Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar

Dünyada kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar içerisinde dünya çapında yarattığı etkiler göz önüne alınarak ülke bazında değil toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaları ile öne çıkmış uluslararası birlikler ve uluslar üstü kuruluşların cinsiyet eşitliğini sağlama hedefinde uygulamaya koyduğu politikalara yer verilmiştir.

2.1.1.1. Avrupa Birliği Politikaları

Ekonomik saikle hareket eden Avrupa Topluluğu'na sosyallik nosyonunun dâhil edilmesini sağlaması ile önem taşıyan, cinsler arası eşit davranma ilkesine yer veren Roma Antlaşması 1957 yılında imzalanmıştır. Avrupa, Roma Antlaşması ile “eşit işe eşit ücret” prensibi aracılığıyla cinsiyet eşitliği alanında bir mevzuat çerçevesi oluşturmuş olmasına rağmen Avrupa yasalarıyla desteklenen kadınların yaşamlarını zenginleştirici unsurlar özellikle 1970’li yıllardan sonra hız kazanmıştır.¹ 1993 yılında imzalanan AB Anlaşması’nda madde 157’de kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesine yer verilmesinin yanında Anlaşma ’da kadının önündeki dezavantajların kaldırılması ve kadınlara avantaj sağlayacak uygulamaların desteklenmesinin eşitlik ilkesine aykırı olmadığına hususuna yer verilmiştir.²

Yüksek işsizlik sorunu ile mücadele neticesinde kadınlara fırsat eşitliği sağlanması gerektiğini içeren Lüksemburg İstihdam Zirvesi 1997 yılında düzenlenmiştir. Aynı yıl imzalan Amsterdam Anlaşması sonrasında kadın istihdamına yönelik farklı politikalar geliştiren AB, cinsiyet eşitsizliği konusunda öncü olarak kabul edilmiştir.³

2000 yılında ilk kapsamlı politika çerçevesinin kabul edilmesinden sonra yaratılan yeni iş imkânlarından %75 oranla kadınlar yararlanmıştır. 2006 yılında 4 yıllık bir dönemde cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli araçları açıklayan “Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası” kabul edilmiştir. 2010 yılına gelindiğinde mali desteklerle birlikte, kadının güçlü konumlara erişimini hızlandırmak için yeni bir ağ oluşturulmuş ve “Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü” kurulmuştur. Avrupa Komisyonu tarafından 2010-2015 ve 2016-2019 dönemlerini kapsayan eşit ekonomik bağımsızlık, eşit ücret, karar almada eşitlik, şiddetin önlenmesi ve

¹ Nilgün Tunçcan Ongan, “AB’nin Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri”, **İstanbul İktisat Dergisi**, 2011, s.92-93.

² T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, “Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma”, (Çevrimiçi), <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, 20 Aralık 2022.

³ Cem Saatçioğlu, Kaan Çelikok, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği Üzerine Bir İnceleme”, **Sakarya İktisat Dergisi**, C:3, S:4, 2015, s.44.

toplumsal cinsiyet eşitliğinin AB ülkeleri dışında da geliştirmesini içeren “Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji Belgesi” kabul edilmiştir. Strateji ’de, 2020 yılındaki istihdam oranını %75 seviyesine çıkarmak için dezavantajlı grupların piyasaya katılmasını sağlamanın önemi vurgulanmıştır ⁴

Günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranları çoğu az gelişmiş ülkenin üzerinde gerçekleşmesine rağmen eşitliğin sağlandığını söylemek mümkün olmamaktadır. Bu eşitsizlikler ağırlıklı olarak kadın üst düzey yöneticiler ve ücret farklılıkları konularında gündeme gelmektedir. Ücret farklılıkları konusunda farkındalık yaratmak amacıyla ilk kez 2005 yılında Belçika’da düzenlenen “Eşit Ücret Günü” günümüzde birçok AB ülkesinde her yıl düzenlenmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde temel sorunlardan kabul edilen ücret farklılıklarının giderilmesi amacıyla son dönemlerde uygulanan politikalar artış göstermiştir. Birçok ülkede ücret farklılıklarının ölçülmesi için devlet desteği ile ücretsiz uygulamalar geliştirilmiştir. Bunun yanı sıra bazı ülkelerde eşit ücret konusunda belirli şirketlere belge ve raporlama yükümlülükleri getirilmiştir. İzlanda’da 25 ve üzeri çalışana sahip işverene eşit ücret uygulaması yaptığına dair bir sertifika alma zorunluluğu getirilmesi bu yükümlülükler için bir örnek oluşturmaktadır. Fransa’da ise 50 ve üzeri çalışana sahip işlemlerin cinsiyet eşitsizliği doğrultusunda bir endeks ve eylem planı oluşturma zorunluluğu bulunmaktadır.⁵

2020 yılında Avrupa Konseyi’nin ilk kadın başkanı Ursula von der Leyen tarafından sunulan “2020-2025 Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi”nde eşitsizliğin hala devam ettiği, düşük ücretli işlerde kadınların daha fazla yer aldığı, bu alanlarda sektörel yoğunlaşmanın yaşandığı, kadınların yetersiz temsil edildiği vurgulanmıştır. Ayrıca iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik gerekli tedbirlerin uygulanmasının önemine yer verilmiştir.⁶

⁴ Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, **Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi**, Ankara, 2010.

⁵ Avrupa Komisyonu, “Best Practices in EU Countries” (Çevrimiçi) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en, 20 Aralık 2022.

⁶ A.e.

Uzun yıllardır uygulanan politikalar neticesinde kadın istihdamı artış göstermesine rağmen hala erkeklerin gerisindedir. Avrupa Birliği tarafından açıklanan güncel verilerde Avrupa’da kadınların erkeklere kıyasla %13 oranla daha düşük seviyede ücret aldığı görülmüştür. Ücret farklılıklarını kapatmak amacıyla Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Parlamentosu öncülüğünde hazırlanan ücret şeffaflığı müzakerelerinde 2022 yılında anlaşma sağlanmıştır. Anlaşmaya göre, eşit ücret ilkesine uymayan iş yerleri tazminat ödemekle yükümlü olacak, mahkemeler bu doğrultuda karar alabilecektir.⁷

2.1.1.2. OECD Politikaları

OECD, üye ülkeler için ekonomik, sosyal çözümler bulmak, herkes için daha iyi yaşamlar sağlamak, fırsat eşitliği yaratmak hedefiyle 1961 yılında kurulmuştur.⁸

OECD’nin 2011 yılında başlattığı Cinsiyet Girişimi, “How is Life? (Hayat Nasıl Gidiyor?)” başlıklı raporları, OECD’nin cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalığı artırması, hayatın tüm alanında cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla devletlere, girişimcilere somut politika önerileri sunması ve bu alanda detaylı veriler ile bilgiler paylaşarak sorunun bütüncül bir şekilde değerlendirilebilmesi açısından önemli bir adım olmuştur.⁹

OECD’nin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili değerlendirmeler yapabilmek amacıyla hazırlamış olduğu “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Peşinde” adlı raporunda kadına şiddet, ücret eşitliği ve ücretin eşit paylaşımı konuları önceliklendirilmiştir. raporda cinsiyet eşitsizliğinin tüm gelişmişlik düzeyindeki ülkelerde görüldüğü, OECD ülkelerinde cinsiyet eşitsizliğinin son yıllarda azalış göstermediği ve devlet politikalarının yetersiz kaldığının altı çizilmiştir. Bu doğrultuda, OECD ülkeleri Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını benimsemiş ve buna yönelik

⁷ Avrupa Komisyonu, “Press Corner” (Çevrimiçi)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739, 20 Aralık 2022.

⁸ OECD, Discover The OECD, **Better Policies for Better Life**, (Çevrimiçi),

<https://www.oecd.org/general/Key-information-about-the-OECD.pdf>, 20 Aralık 2022.

⁹ OECD Library, “How Is Life?”, (Çevrimiçi), <https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life>, 20 Aralık 2022.

önemli adımlar atılmıştır. Son yıllarda kız çocuklarının matematik, fen, mühendislik vb. alanlara yönelmesi için programlar başlatılmıştır. Şeffaflık politikalarına öncelik verilerek firmalarda ücret farklılıklarını analiz edilerek ücret farklılıklarının giderilmesine, üst düzey kadın yönetici sayısının artırılmasına yönelik politikalar geliştirilmiştir. Çocuk bakımına dair sorumlulukların daha fazla paylaşılabilmesi adına birçok ülkede babaların en az iki ay ebeveyn izni kullanabilmelerini sağlayacak finansal destek uygulamalarına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Kadın girişimcilerin mesleki becerilerini artırmak amacıyla eğitim programları, danışmanlık vb. programların düzenlenmesiyle birlikte kadın girişimcilerin desteklenmesi ve finansman sağlayabilmeleri adına kredi garanti programları oluşturulmuş ve ülkelerin önemli çoğunluğu cinsiyete duyarlı bütçeleme programları başlatmıştır.¹⁰

OECD tarafından Mart 2023'te yayımlanan raporda ülkeler arasında cinsiyet eşitsizliği açısından büyük farklar olduğu ve kadınların iş gücüne katılım oranlarının ülkeden ülkeye ciddi değişimler gösterdiği belirtilmiştir. Rapor'da kadın istihdamının önündeki engellerin aşılması amacıyla çocuk bakım hizmetlerinin düşük maliyetle karşılanabilmesi, ev yaşam dengesinin sağlanabilmesi için esnek çalışmanın önemi vurgulanmıştır. Esnek çalışmanın yanında Rapor'da iş gücü piyasalarına katılımın desteklenmesi için vergi desteklerinin verilmesi gerekliliğine yer verilmiştir.¹¹

2.1.1.3. Diğer Uluslararası Kuruluşların Politikaları

Uluslararası ve uluslararası kuruluşlar öncelikli olarak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere aktarılan finansman destekleri ile sürdürülebilir kalkınma kapsamında kadınları piyasa ekonomisine dahil etmeye yönelik önemli adımlar atmaktadır.¹² Uluslararası kuruluşların politikalarına yer verilirken finansal sistemde

¹⁰ World Economic Forum, **Global Gender Gap Report, Insight Report**, 2018, s.7.

¹¹ OECD Economic Outlook, **Interim Report** March 2023: A Fragile Recovery.

¹² Yıldırım Filiz ve Hülya Eker, "Türkiye'de İnsani Gelişimin Göstergesi Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2018, s.1310.

cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla kadın istihdamına, kadın girişimcilere yönelik teşviklerde öne çıkan kuruluşlara yer verilmiştir.

2.1.1.3.1. Dünya Bankası Politikaları

Dünya Bankası, 1970'lerin ortasında gelişmekte olan ülkelere kadınların eğitim olanaklarına, temiz su ve gıdaya erişimi, anne sağlığının korunması, kadın haklarının yasalarla desteklenmesi konularında araştırmalar yapmaya başlamıştır. 1977 yılında DB bünyesinde kalkınma konusunda ilk kadın danışman atanmış, 1987 yılında Nüfus ve İnsan Kaynakları Departmanı'nda "Kadın Gelişimi Bölümü" kurulmuştur. Yıllar itibarıyla cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının öneminin kavranmasıyla; küresel ilerlemeyi hızlandırmak, cinsiyet eşitsizliğini sonlandırmak, ekonomik sorunlara çözümler bulmak amacıyla "Dünya Bankası Kalkınma ve Cinsiyet Danışma Konseyi" kurulmuştur. Konsey'in amacı, DB Grubu'nun güçlendirilen cinsiyet stratejileri doğrultusunda çözüm önerileri sunarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik faaliyetleri teşvik etmek olarak belirlenmiştir.¹³

Kalkınmayı hızlandırmak amacıyla gelişmekte olan ülkelere belirli kuruluşlar aracılığıyla belirli şartlar doğrultusunda fon sağlayan Dünya Bankası; 2012 yılından bu yana Türkiye'de de kadınların iş gücüne katılımı artırmak ve ekonomik fırsatlara erişimini sağlamak amacıyla "Türkiye'de Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişimi" projesini uygulamaktadır.¹⁴

2.1.1.3.2. Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası Politikaları

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) faaliyet gösterdiği ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve fırsat eşitliğinin sağlanarak kadınların piyasa ekonomisindeki yerinin güçlendirilmesi amacıyla çalışmalar yapmaktadır.

¹³ The World Bank, "Women in Development and the World Bank Group" (Çevrimiçi) <https://www.worldbank.org/en/about/archives/history/exhibits/women-in-development-and-the-world-bank-group>, 16 Şubat 2023.

¹⁴ Dünya Bankası, "Türk Ekonomisinin Çeşitli Sektörlerinde Kadının Statüsü" (Çevrimiçi) <https://www.worldbank.org/tr/country/turkey/publication/turk-ekonomisinin-cesitli-sektorlerinde-kadinin-statusu>, 16 Şubat 2023.

EBRD kaynaklı krediler, yatırım ve işletme finansmanı amacıyla kadın girişimcilere veya enerji verimliliği potansiyelinin artırılması ile yenilenebilir enerjinin yaygınlaştırılmasına yönelik kullanılmaktadır.¹⁵

EBRD, faaliyet amacı doğrultusunda iş hayatında kadınların desteklenmesi konusunda Türkiye'ye de finansman desteği sağlamaktadır. 2020 yılına kadar devam eden "İş Yaşamında Kadının Desteklenmesi Projesi" kapsamında EBRD, Türkiye'de cinsiyet eşitliğini desteklemek için 2007-2013 yılları arasında ülkemize 32,3 milyon Euro tutarında fon aktarmış, proje bütçesi, AB katkısı ile 38 milyon Euro seviyesine ulaşmıştır. 2019-2024 döneminde ise EBRD'nin Türkiye'de finans sektörünün güçlendirilmesine odaklanacağı belirtilmiştir. Bu amaç dâhilinde EBRD, Türkiye'de toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan kurumları teşvik eden projeler ve yatırım destekleri sunmaya devam etmektedir. Banka tarafından belirlenen şartlar çerçevesinde kaynak, Türk bankaları aracılığıyla kadın girişimcilere veya cinsiyet eşitliğini gündemine alan projelere aktarılmaktadır.¹⁶

"Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Stratejisi (2021-2025)" EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde, kadınların fırsat eşitliğini artırmak ve ekonomik açıdan güçlenmelerini sağlamak için kadın girişimciler için iş ve finansman desteği, kadınların istihdam olanaklarına ve hizmetlere erişiminin artırılması amaçlarına odaklanmaktadır. Strateji, 2021 yılında EBRD'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik operasyonlarının %18 olan payını 2025 yılına gelindiğinde %40 seviyesine yükseltmeyi hedeflemektedir.¹⁷

2030 BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda EBRD cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına katkı sağlamak için destek ve teşvik projeleri geliştirmiştir. EBRD'nin "Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi" sürecinde 204 proje imzalamış ve 2016 itibarıyla cinsiyet eşitsizliği azaltma amacıyla yürütülen projeler için yaklaşık 7,3 milyar Euro destek sağlamıştır. Orta Asya ve Kafkaslar ve

¹⁵ EBRD, Gender Inclusion, **2021-2025 Strategy for the Promotion of Gender Equality**, s.4.

¹⁶ EBRD, **Türkiye Ülke Stratejisi 2019-2024**, 2019.

¹⁷ **A.e.**, s.3.

Doğu Avrupa’da yoğunlaşan cinsiyet eşitliği amacı içeren projeler içinde Türkiye’nin 2016 yılında %18 olan payının 2020’de %10’a gerilemesi dikkat çekmiştir.¹⁸

EBRD, aynı zamanda kadın girişimcilere yerel ve uluslararası rehberlikler aracılığıyla, finansal gereksinimlerini belirlemelerine yardımcı olmak için tanı yardımı, işlerini en iyi şekilde kurabilmeleri için teknik bilgi desteği, girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi, satış, pazarlama ve finansal yönetim ve devam eden iş sırasında rehberlik ve danışma yardımlarını içeren küçük işletme destekleri sunmayı hedeflemektedir. EBRD’de kadınların sahip olduğu ve kadınlar tarafından yönetilen KOBİ’lere, iş geliştirme faaliyetlerinde yardımcı olmaları için bir danışman hizmeti verilmektedir. İstihdam ve kadınlar için bir fırsat olması yönleriyle, girişimcilik hakkında duyarlılık oluşturmak için (potansiyel) kadın girişimcilerin ilgi duyduğu konularda “İş Hayatında Kadınlar” seminerleri düzenlenmektedir.¹⁹

2.1.1.3.3. Avrupa Yatırım Bankası (EIB) Politikaları

Cinsiyet eşitliğini her alana dâhil etmeyi amaç edinen Avrupa Yatırım Bankası, 2016 yılında “Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Ekonomik Güçlenmesi Grup Stratejisi”ni onaylamıştır. Ocak 2018’de söz konusu stratejinin uygulanmasına rehberlik etmek amacıyla Cinsiyet Eylem Planı’nın onaylandığı açıklanmıştır. EIB, söz konusu Strateji ile Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefine katkı sağlamayı amaçlamakta; kadınlar için “korumak”, “darbe” ve “yatırım” temalı ekonomik ve toplumsal hayata direkt müdahale eden destekler sunmaktadır.²⁰

EIB toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla çeşitli projelere finansman desteği sağlamaktadır. Kadınların güncel verilerle erkelerden %25 daha az kazanması ve yapılan analiz sonucunda cinsiyet eşitliğinin sağlanması halinde 2025

¹⁸ A.e., s.5-14.

¹⁹ EBRD, *Türkiye Ülke Stratejisi 2019-2024*, 2019.

²⁰ EIB, *Gender Strategy*, (Çevrimiçi), <https://www.eib.org/en/infographics/gender-strategy>, 23 Nisan 2023.

yılına kadar kadınların dahil olması neticesinde global ekonomiye 28 trilyon USD ek katkı sağlanabileceği verisiyle EIB, “SheInvest” girişimini başlatmıştır. Proje kapsamında, Asya, Afrika ve Latin Amerika’daki kadın girişimciler için 2 milyar Euro tutarında destek ayrılmıştır. 2021-2025 yılları arası için düzenlenen “İklim Bankası Yol Haritası Projesi” ile EIB cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmayı, sürdürülebilir çevre sağlamayı hedefleyen projelere yatırım yapmayı taahhüt etmiştir. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla yatırım projelerinin düzenlenmesini hedefleyen 2X Challenge” kriterini benimseyen ilk kalkınma bankası olan EIB bu amaçla örgütlenen 2X Global’in kuruluşunda yer almıştır. Global 2X Challenge projesi ile 2019 yılından günümüze kadar belirli kriterleri sağlayan kadın girişimcilere 2 milyar Euro’nun üzerinde fon aktarılmıştır. EIB tarafından açıklanan verilere göre Banka; 2022 yılında cinsiyet eşitliğine katkı sağlamak amacıyla 42 proje finansmanında yer almış, kadınların ekonomik olarak güçlenmesine olmak amacıyla finansal kuruluşlar aracılığı ile doğrudan 658,5 milyon EUR tutarında; enerji, sağlık, dijital vb. alanlarda cinsiyet eşitliğini destekleyen projeler için ise 4,3 milyar EUR fon sağlamıştır.²¹

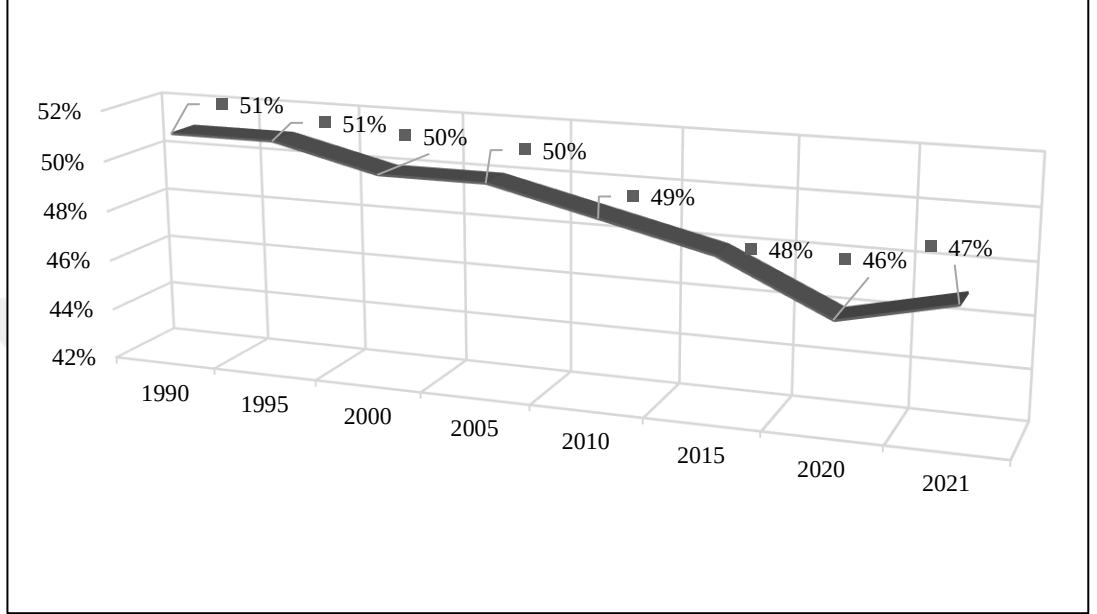
2.1.1. Dünya’da Kadın İstihdamının Güncel Durumu

Dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranlarına ait veriler Dünya Bankası Veri Seti üzerinden 1990 ile 2021 yılını içerecek şekilde temin edilebilmiştir. 1990 ile 2021 yılları arasında kadınların iş gücüne katılım oranının dünya ortalamasını içeren veriler belirli dönemler baz alınarak Grafik 3’te paylaşılmıştır. Elde edilen verilerde bahsi geçen bütün politikalara rağmen 1990 yılında dünya genelinde %51 olan kadınların iş gücüne katılım oranının 2015 yılına gelindiğinde %47’e gerilediği görülmüştür. 2019 yılında %48’e yükselen oran 2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgının etkisiyle %46’ya gerilemiştir. Pandeminin etkisinin azalmasıyla 2021 yılında kadınların iş gücüne

²¹ Carmen Niethammer, Think Outside The Gender Box, (Çevrimiçi), <https://www.eib.org/en/stories/gender-equality-jobs>, 24 Nisan 2023.

katılım oranı yeniden %47'e yükselmiş ancak oranın halen 1990'lı yılların altında kalması dikkat çekmiştir.²²

Grafik 3. Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı- Dünya Ortalaması



Kaynak: Dünya Bankası Data Set, (Çevrimiçi), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS?locations=Z4-8S-Z7-ZJ-XJ>, 12 Şubat 2023.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından paylaşılan verilere göre; Covid-19 salgını sonrasında dünyada erkek istihdam oranı %3,9 oranında azalırken kadın istihdam oranı %5 oranında azalmış, işini kaybeden kadınların %90'ı iş gücünü tamamen terk etmiştir. Veriler göz önüne alındığında pandemi sonrasında istihdama katılan kadın sayısının artış göstermesine rağmen oranların eski seviyelerine ulaşamadığı görülmüştür.²³

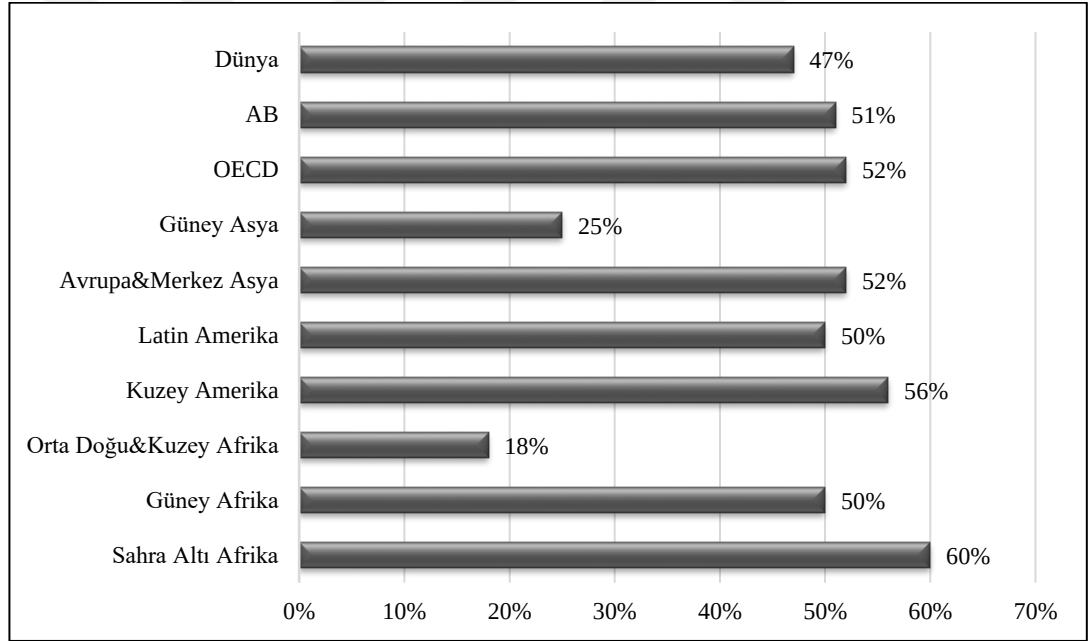
Literatürde yer alan çalışmalara göre; toplumun eğitim düzeyi, hane içinde bakım hizmetlerine erişim imkânı, toplumsal kabuller, kültürel etmenler, iş gücü piyasalarının sektörel dağılımı gibi birçok unsur ülke bazında kadınların iş gücüne

²² World Bank Data Set, (Çevrimiçi), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?end=2021&start=1990&view=chart>, 12 Şubat 2023.

²³ International Labor Organization (ILO), World Employment and Social Outlook: Trends, 2021, s.14.

katılımı üzerinde farklılıklar yaratmaktadır. Bahsi geçen hususlar dışında ülkelerin gelir düzeyleri de kadınların iş gücüne katılımında belirleyici olup DB Veri Seti'nden alınan verilerde düşük gelirli ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranının %62, düşük-orta gelir düzeyine sahip ülkelerin %46, yüksek gelirli ülkelerde ise %53 olması dikkat çekmektedir. Düşük gelirli bazı ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranının yüksek gelirli ülkelerin üzerinde gerçekleşmesi, tarım sektörünün düşük gelirli ülkeler için önemli bir gelir kaynağı olması ve düşük ücretler ödenen tarım sektöründe ağırlıklı olarak kadın istihdam edilmesinden kaynaklanmaktadır.²⁴

Grafik 4. Dünyada Belirli Bölgelerde Kadınların İş gücüne Katılım Oranları, (2021), (+15)



Kaynak: Dünya Bankası Data Set, (Çevrimiçi), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS?locations=Z4-8S-Z7-ZJ-XJ>, 12 Şubat 2023.

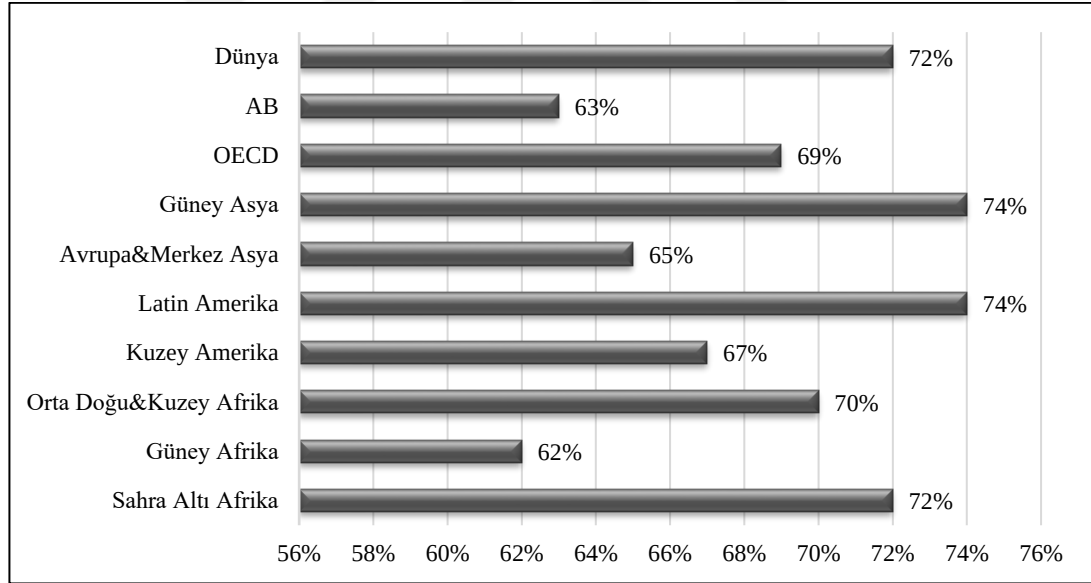
Grafik 4'te yer verilen dünya genelinde belirli bölgeler bazında 2021 yılında kadınların iş gücüne katılım oranları incelendiğinde en yüksek oranın Sahra Altı Afrika'da, en düşük oranın ise Orta Doğu ülkelerinde olduğu görülmektedir. Sahra

²⁴ Nadide Hüsniöğlu, "Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörler", **Kadın Çalışmalarında Güncel Konular**, Ed. Reyhan Ayşen Wolff vd., Eğitim Yayınevi, 2. Baskı, Konya, s.390-400.

Altı Afrika ülkelerinde kadın istihdamının gelişmiş ülkelerin üzerinde olması yine aynı şekilde söz konusu ülkelere kadınların tarım sektöründe, sigortasız olarak düşük ücretlere çalıştırılması ile açıklanmaktadır. Orta Doğu’da kadınların iş gücüne düşük oranlarla dahil edilmesi ise daha çok sosyal ve kültürel etmenlerle ilişkilendirilmektedir.²⁵

Kadınların iş gücüne katılım oranlarının daha sağlıklı yorumlanabilmesi amacıyla Grafik 5’te belirli bölgelere ait erkek iş gücüne katılım oranlarına yer verilmiştir. Veriler kıyaslandığında her bölgede erkek iş gücüne katılım oranlarının kadınlara kıyasla yüksek seviyelerde gerçekleştiği, özellikle düşük kadın istihdamı olan ülkelerde veriler arasında ciddi bir uçurum ortaya çıktığı görülmektedir.

Grafik 5. Dünyada Belirli Bölgelerde Erkeklerin İş gücüne Katılım Oranları, (2021), (+15)



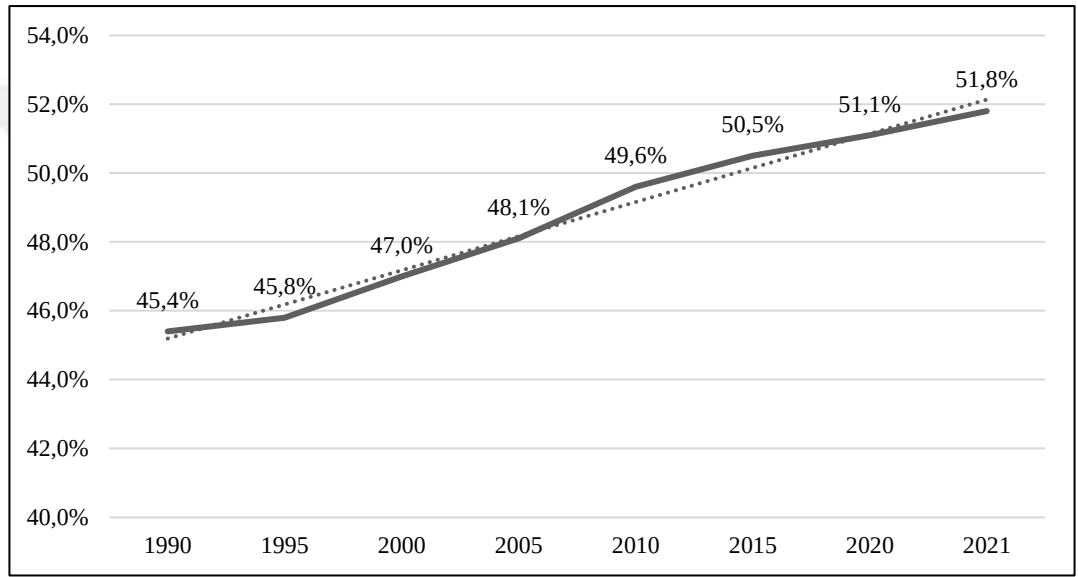
Kaynak: Dünya Bankası Data Set, (Çevrimiçi),
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS?locations=Z4-8S-Z7-ZJ-XJ>, 12 Şubat 2023.

Avrupa Birliği ülkelerinin genel ortalamasında, 2010 yılı itibarıyla, 2011 ve 2015 yıllarında kırılmalar yaşanmasına rağmen 2020 yılına kadar iş gücüne katılım

²⁵ A.e.

oranın artış göstermesi öne çıkmıştır. 2020 yılında Covid-19 salgının etkisiyle %74'e gerileyen oran 2021 yıl sonunda %74,7 seviyesinde açıklanmıştır. 15 yaş üstü kadın nüfusunun iş gücüne katılımı 1990 yılında %45 seviyesinde oluşurken toplam iş gücüne paralel olarak 2020 yılına kadar artış göstermiş, 2020 yılında kadınların iş gücüne katılım oranı ise %51 seviyesine gerilemiştir.²⁶

Grafik 6. Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (1990-2021), (%)



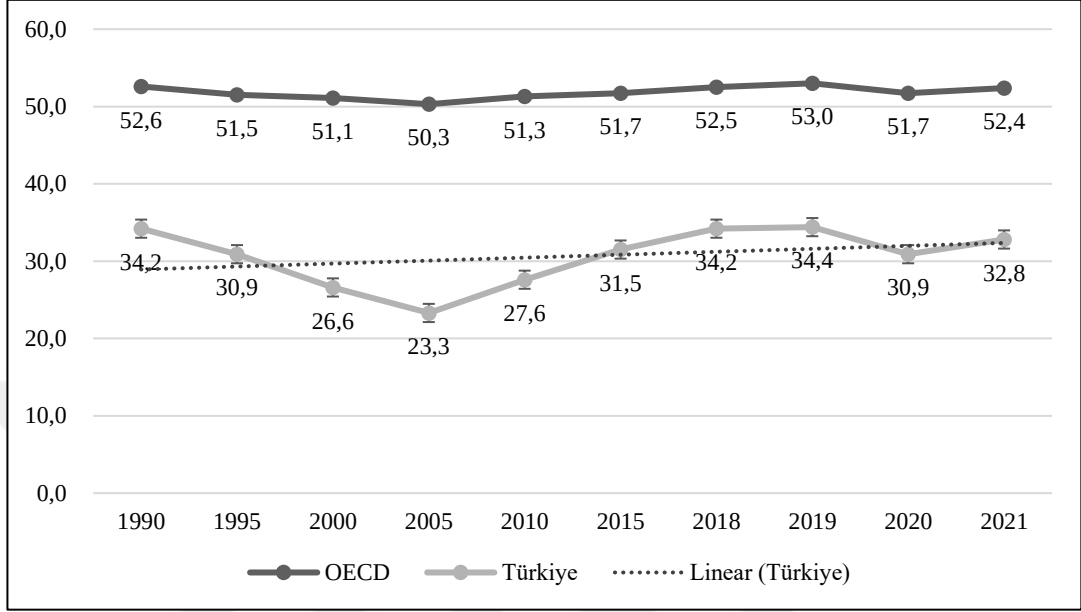
Kaynak: Dünya Bankası Data Set, (Çevrimiçi),
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS?locations=Z4-8S-Z7-ZJ-XJ>, 12 Şubat 2023.

OECD ülkelerinde kadınların iş gücüne katılım oranlarının yer aldığı grafikte 1990 ile 2021 yılları arasında yaklaşık 30 yıllık süreçte kadınların iş gücüne katılım oranlarının kayda değer bir değişim göstermediği görülmektedir. Veriler incelendiğinde Türkiye'nin OECD ülkeleri arasında kadın istihdamı konusunda son sırada olduğu ve OECD ortalamasının çok gerisinde olduğu dikkat çekmektedir. 2021 yılı verilerinde, kadınların iş gücüne katılımında İzlanda'nın %75,1 oranıyla ilk sırada, İsveç'in ise %70,9 oranıyla ikinci sırada olduğu bilgisine ulaşılmaktadır.²⁷

²⁶ World Bank Data Set, (Çevrimiçi)
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=EU>, 12 Şubat 2023.

²⁷ A.e.

**Grafik 7. OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları
(1990-2021), (%)**



Kaynak: OECD, **OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları**, Data, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.html>, 16 Şubat 2023.

2022 yılında hazırlanan Dünya Eşitsizlik Raporu'na göre hem uluslararası alanda hem de yurt içinde servet eşitsizlikleri artış göstermektedir. Dezavantajlı grupta olan kadınların çalışarak elde etmiş olduğu toplam gelir içindeki payı 1990 yılında %30,6 iken 2020 yılında ancak %34,7 seviyesine ulaşabilmektedir. Dünya genelinde açıklanan verilere bakıldığında bu oran tüm bölgelerde %50'nin altında gerçekleşmektedir.²⁸ Bu veriler göz önüne alındığında cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefinde kadın iş gücünü artırma çalışmalarına ek olarak servet edinimini artırmak amacıyla ücret farkının giderilmesine yönelik projelerin de büyük önem arz etmekte olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Birleşmiş Milletler Üye Devletleri tarafından 2015 yılında kabul edilen ve 2016 Ocak ayında yürürlüğe giren, cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacının ilk sıralarda yer aldığı Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşmak için hedeflenen süre 2030 yılı olarak belirlenmiştir. Hedefe ulaşmak için 7 sene kalmış olmasına

²⁸UNDP- World Inequality Lab, **Dünya Eşitsizlik Raporu 2022**

rağmen kayda değer ilerleme sağlanamamıştır. BM 2022 yılında mevcut ilerleme hızı göz önüne alındığında toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için 286 yıl daha gerekli olduğunu açıklamıştır.²⁹

2.2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE GÜNCEL DURUM

Toplumun yarısını oluşturan kadınların ekonomik hayata olan katkısının öneminin farkına varılmasıyla tüm dünyada kadınların iş gücüne dâhil edilmesine yönelik politikalar artış göstermiştir. Bu politikalar zamanla Türkiye’ye sirayet etmiş ancak Türkiye’nin güncel kadın istihdamı verileri göz önüne alındığında uygulanan politikaların kayda değer sonuçlar vermediği sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.1. Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar

Yirminci yüzyılın son dönemlerinden itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların devlet tarafından uygulanmasının gereği öne çıkmıştır. Söz konusu dönemde kadın-erkek istihdam farklılıklarının ötesinde, kadının bağımlılıklarından doğan gelir eşitsizliklerine, farklı statülerde olan kadınlar arasındaki farklılıklara değinen çalışmalar öne çıkmaya başlamıştır. Uluslararası alanda belirlenen hedefler ve yürütülen politikalar, küreselleşmeyle birlikte Türkiye’ye de sirayet ederek bu dönemde ülkemizde birçok yenilik yapılmasını zorunlu kılmış; kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla devlet politikaları geliştirilmiştir.

İlk kez 1922’de 7 kız öğrencinin Tıp Fakültesi’ne kaydolmasıyla bilim dünyasıyla tanışan Türk kadınlarının, Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte kamusal alana girmesini sağlayan reformların önü açılmıştır. Eğitim alanında eşitlik, 3 Mart 1924 Tevhid-i Tedrisat’ın (Öğrenim Birliği) çıkarılması ile sağlanmıştır.³⁰ 1926’da Türk Medeni Kanunu ile tek eşlilik kanunda yer alırken kadınlar; boşanma, velayet ve

²⁹ United Nations, **Generation Equality Accountability Report**, 2022, p.10.

³⁰ Arslan Terzioğlu, “Cumhuriyet Dönemi Türk Tıbbına ve Tıp Eğitimine Kısa Bir Bakış”, **DergiPark Akademik, Yakın Dönem Araştırmaları**, S:2, 2002, s.270.

mallar üzerinde tasarruf hakkı elde etmiştir. 1934'te Anayasa değişikliği ile seçme ve seçilme hakkı elde eden kadınların 1936'da İş Kanunu ile çalışma hayatlarında birtakım düzenlemelere gidilmiştir. Eşit iş için kadınlar ve erkekler arasında eşit ücreti içeren 1951 tarihli ILO sözleşmesinin 1966 yılında onaylanması Türkiye için de önemli adımlardan biri olmuştur.³¹ 1983 yılında Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (5. BYKB) ile kadın konusu ilk defa bir başlık altında politik düzenlemeler içerisinde yer almıştır.³² 1985 yılında “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (Convention on Elimination of All Form of Discrimination Against Women- CEDAW) kabul edilmiş; 1990 yılında ise “Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü” kurulmuştur.³³

2002 yılında cinsiyet ayrımcılığını destekleyen, hamilelik döneminde kadını işten çıkarma hakkı veren İş Kanunu'nun 13. Maddesi değiştirilerek ırk, cinsiyet, medeni durum, aile yükümlülükleri, hamilelik vb. nedenlerle sözleşmenin feshedilmesi yasaklanmış, yapılan bu değişiklik ile iş gücü piyasasında kadınların korunması amacıyla önemli bir adım atılmıştır.³⁴

AB'nin cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmayı, iş ve aile hayatını dengelemeyi amaçlayan düzenlemeleri, ilgili İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişikliklerle ve çıkarılan yönetmeliklerle Türkiye'ye yansımıştır. AB uyum sürecinde 2003 yılında çıkarılan yeni İş Kanunu ile cinsiyet nedeniyle farklı ücret ödenmesi ve çalışma hayatında cinslere farklı muamele yapılması kanunen engellenmiştir. 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişiklik ile kadınların hane içinde ürettikleri ürünlerin kamu kurumlarında geçici olarak belirtilen yerlerde satışları vergiden muaf tutulmuştur. 7.03.2010'da çıkarılan

³¹ Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler, (Çevrimiçi) <https://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>, 14 Mart 2023.

³² TC. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**, 1985-1989, s.132.

³³ CEDAW, **Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi**, 1985, Çevrimiçi, <http://www.kaced.org/images/files/CEDAW%20metni.pdf>, , 14 Mart 2023.

³⁴ **İş Kanunu**, 25134 Sayılı 10.06.2023 Tarihli Resmî Gazete, (Çevrimiçi), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, 9 Nisan 2023.

yönetmelikle çok sayıda iş, ağır ve tehlikeli olmaktan çıkarılarak kadın iş gücü önündeki sınırlamalar kaldırılmıştır. 25.05.2010'da “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda medeni hali fark etmeksizin 150'den fazla kadın çalışan olan iş yerlerinde 0-6 yaş aralığındaki çocuklar için kreş ve yuva hizmeti zorunluluğu getirilmiştir. 1.02.2016 yürürlük tarihli 6663 tarihli GVK ile kadın çalışanların özlük haklarına ilişkin iyileştirmeler yapılmıştır.³⁵

Türkiye’de bölgesel ve ulusal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya, ortadan kaldırmaya yönelik politikaların geliştirilmesini sağlamak amacıyla kadın erkek eşitliğini il bazında değerlendirme imkânı sağlayan “81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi” adlı rapor ilk olarak 2014 yılında Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından hazırlanmıştır. 2016 ve 2018 yıllarında da hazırlanan raporda “Türkiye Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi” BM’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinin uyarlaması ile sağlık, istihdam, eğitim ve temsil oranı göstergelerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. TEPAV tarafından cinsiyet eşitsizliğinin ülke içinde bölge bazında değerlendirilmesine olanak sağlayan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi” geliştirilmiştir.³⁶

16.07.2019 tarihinde TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu tarafından kabul edilen 2019-2023 dönemini kapsayan 11. Kalkınma Planı'nda “Ailenin Güçlenmesi ve Kadın” başlıkları yer almıştır. “Tüm kesimlere insana yaraşır iş fırsatlarının sunulmasına yönelik politikaların uygulanacağını ifade edildiği Plan’da 2023 yılında kadınların iş gücüne katılım oranının %38,5’e, kadın istihdam oranının ise %39’a çıkarılması hedeflenmiştir. Plan’da ayrıca aile ve iş yaşamını uyumlaştırarak kadın iş gücünün esnek çalışması vurgulanmış, kadınların mesleki eğitim almasının önemi vurgulanmıştır. Ayrıca Plan’da kadın girişimciliğinin desteklenerek kadın

³⁵ Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, **AB ve Türkiye Kadınlar için Birlikte**, 2016, s.9-27.

³⁶ Asmin Kavas, TEPAV, **Karşılaştırmalarla 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi**, 2018.

istihdamının artırılması öne çıkarılmıştır. Bununla birlikte kadın girişimcilere danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmesi, girişimcilerin e-ticaret alanında gelişmelerinin sağlanması ve kırsal kesimdeki kadınlar için de girişimciliği artırma hedefi olduğu ele alınmıştır.³⁷

17.11.2020’de 7256 sayılı kanun kapsamında kadın ve genç istihdam eden işveren için prim teşviki Resmî Gazete ’de yayımlanmış; teşvikin 31.12.2023 yılına uzatılması için Cumhurbaşkanına yetki verilmiştir.³⁸

2008 küresel krizinin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik politikalar dünyada genelinde olduğu gibi ülkemizde de artış göstermiştir. Bu kapsamda, devlet politikaları ile desteklenen kadın iş gücü dünya verilerine paralel olarak Türkiye’de de Covid-19 salgınının etkilerinin görüldüğü 2020 yılına kadar artış göstermiştir. Salgının etkilerinin ülkemize yansması ile turizm, konaklama, imalat, sanat ve spor faaliyetleri başta olmak üzere birçok sektörde iş gücü kayıpları yaşanmıştır. Üretimin durması, mağazaların, kafelerin vb. birçok halka açık alanın kapatılması işsizlik oranını artırmıştır. İş gücü verilerine cinsiyet ekseninde bakıldığında kadın işsizliğinde meydana gelen artışın erkek işsizliğindeki artıştan daha fazla olması nedeniyle, kadınların erkeklere oranla işgücü piyasalarındaki bu daralmadan daha olumsuz etkilendiği görülmüştür.³⁹

Kadın istihdamını hem niteliksel hem de niceliksel olarak artırmak amacıyla Türkiye’de uygulanan politikalar arasında İŞKUR’un uyguladığı aktif ve pasif politikalar da yer almaktadır. Kadınlara mesleki tecrübe kazandırmak amacıyla İŞKUR’un uygulamaya koyduğu “işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim kursları aktif istihdam politikalarını oluşturmaktadır. Ancak iş yerleştirme oranlarına bakıldığında işsizlik oranları içerisinde düşük bir kısmı oluşturması, geçici süreli

³⁷ Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)**, 2019.

³⁸ T.C. Cumhurbaşkanlığı, **2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı**, s.92.

³⁹ Mehmet Tatar, “Covid-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği Üzerine Etkileri”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, s.380-393.

olması ve belli bir ücret seviyesinin altında kalması nedeniyle uygulanan politikalar kadın istihdam sorununun çözülmesinde köklü bir etki yaratmadığı görülmektedir. İşsizlik sigortası, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği vb. pasif istihdam politikaları doğrudan kadınlara yönelik düzenlenmemesine rağmen iş gücü piyasalarında kadınların korunmasına olanak sağlanmaktadır. Covid-19 salgın sürecinde iş gücü piyasalarında çalışanların korunmasında bahsi geçen İŞKUR politikaları öne çıkmış, 2020 yılında uygulanan işten çıkarma yasakları ile işsizlik ödeneğini hak eden kadın sayısı da azalış göstermiştir.⁴⁰

Türkiye’de iş gücü piyasalarında kadınları desteklemek amacıyla uygulanan bir diğer politika Türkiye ve Avrupa Birliği ortaklığında kadın girişimcileri ve kadın istihdamını finansal açıdan desteklemek amacıyla Türkiye’de çeşitli bölgelerde yer alan 7 ilde Women-Up projesi yer almaktadır. Proje kapsamında 25 milyon Euro tutarındaki fonun 4.000 kadın işverene ulaştırılması hedeflenmiş, işverenlere 1 işçi için 2022 yılında aylık 5.150 TL olmak üzere 20 ay süresince destek verilmesi planlanmıştır. 2022 Ekim ayı itibarıyla 3.992 kadın projeden faydalanmıştır.⁴¹

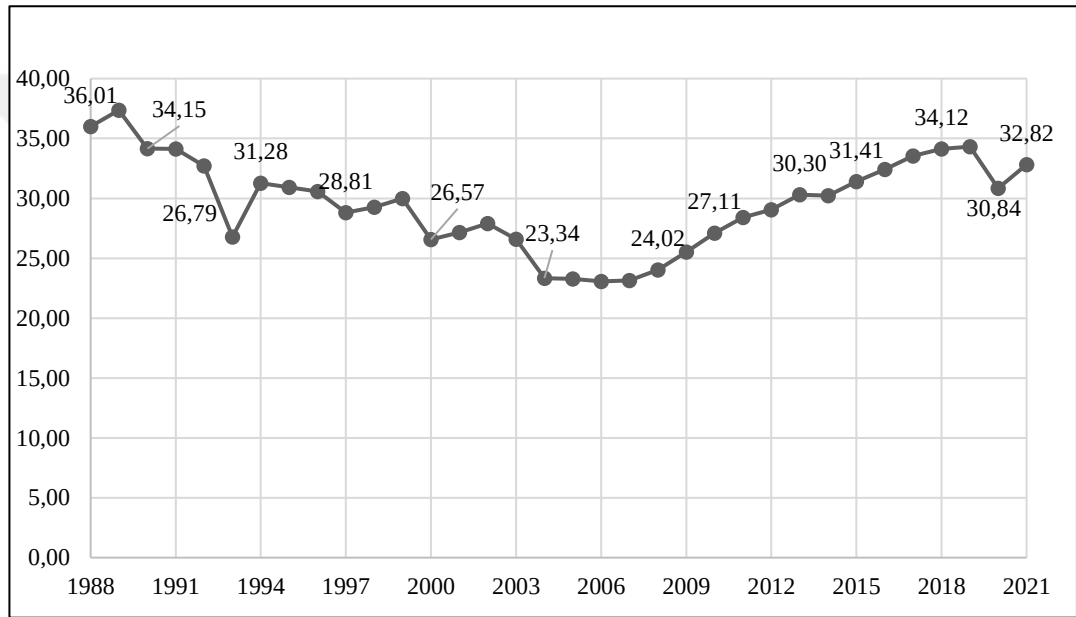
⁴⁰ Ae. s.382.

⁴¹ Sosyal Güvenlik Kurumu, “Women Up Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi”, (Çevrimiçi), <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5>, 8 Aralık 2022.

2.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Güncel Durumu

Türkiye’de kadınların iş gücü piyasalarındaki yerini güçlendirmek amacıyla uygulanan politikalara rağmen kayda değer bir aşama kat edilemediği görülmektedir. Türkiye’de kadın istihdam oranlarının 2022 yılına gelindiğinde gelişmiş ülkelerin, hatta dünya ortalamasının çok gerisinde olması dikkat çekmektedir.

Grafik 8. Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Kadınların İş gücüne Katılma Oranları, (% 15+ Yaş, Kadın Nüfus, 1988-2021)



Kaynak: World Bank, Databank, **Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları**

(Çevrimiçi), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=TR>, 20 Şubat 2023.

Dünya Bankası veri setinden elde edilen, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranlarının yer aldığı grafikte; 1990 yılı itibarıyla kadınların iş gücüne katılım oranının azaldığı, 1993 yılında ise bu oran en düşük seviyesine ulaştığı görülmektedir. 2001 yılında krizle bağlantılı olarak azalma eğilimine giren kadın istihdamı, kriz sonrasındaki dönemlerde artmasına rağmen kadınların iş gücüne katılımındaki azalış eğilimi 2005 yılına kadar devam etmiştir. 1988-2021 yılları arasında Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranlarının yer aldığı grafikte görüldüğü üzere, kadınların iş gücüne katılım oranı 2005 yılından 2019 yılına kadar düzenli artış göstermiş ancak uygulanan politikalara rağmen kadınların iş gücüne

katılma oranının 2014 yılına gelindiğinde hala 1996 yılının altında gerçekleşiyor olması dikkat çekmiştir. 2019 yılında %34,1 seviyesine yükselen kadınların iş gücüne katılım oranı, 2020’de dünya çapında etkileri görülen Covid-19 salgının olumsuz etkileri ile %30,8 oranına gerilemiş; 2021 yılında kısmi artış göstererek %31,8’e yükselmiştir. 2022’de açıklanan mevsimsellikten arındırılmış verilere bakıldığında, 15 yaş üzeri kadınların iş gücüne katılım oranlarının %35,1 seviyesine ulaşması dikkat çekmiştir.

Tablo 2.1. Türkiye’de Kadınların ve Erkeklerin İş gücü Verileri (Bin) ve İş Gücüne Katılım Oranları (+15), (%), (2005-2022)

Yıl	Nüfus		İş Gücü		İş gücüne Katılım Oranı	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2005	23.673	24.686	16.704	5.750	%70,6	%23,3
2010	25.801	26.740	18.258	7.383	%70,8	%27,6
2015	28.573	29.281	20.453	9.225	%71,6	%31,5
2017	29.649	30.244	21.484	10.159	%72,5	%33,6
2018	30.007	30.647	21.801	10.473	%72	%34,2
2019	30.372	31.097	21.863	10.686	%78,2	%34,4
2020	30.956	31.623	20.990	9.746	%67,8	%30,8
2021	31.533	32.172	22.156	10.560	%70,3	%32,8
2022	32.006	32.673	22.862	11.473	%76,1	%35,1

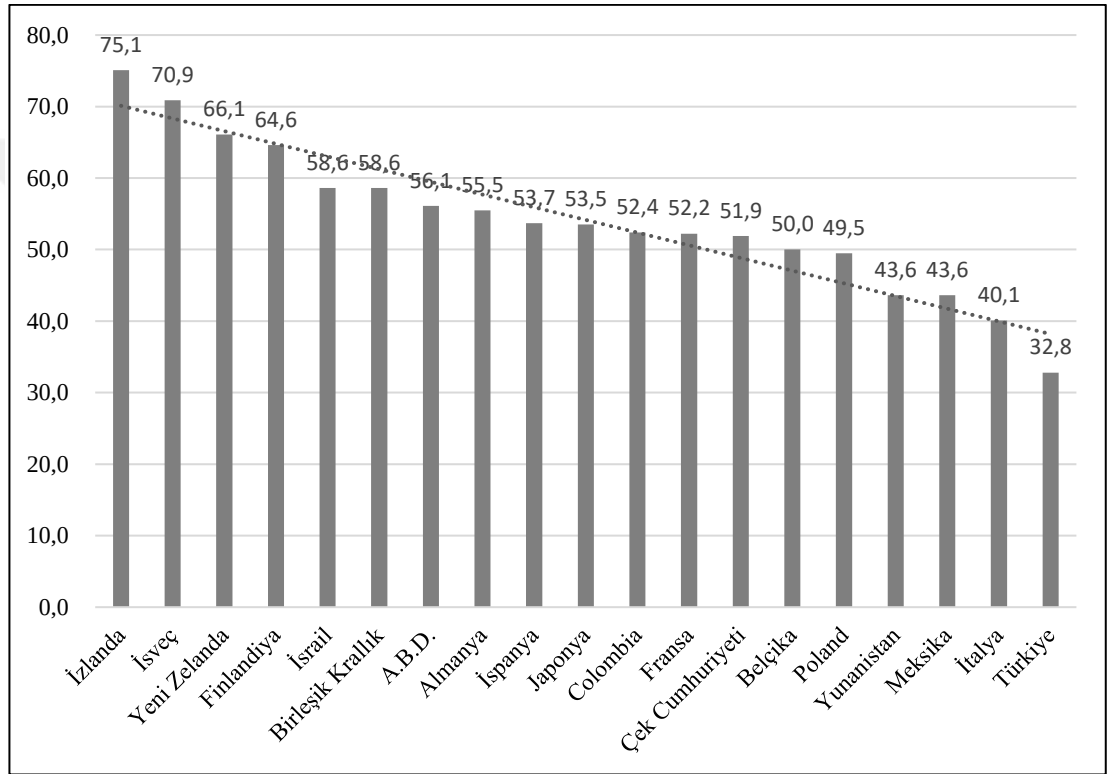
Kaynak: TÜİK, Türkiye İş Gücü İstatistikleri, (Çevrimiçi),

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>, 15 Şubat 2023.

2005 ile 2022 yılları arasında kadın ve erkeklerin iş gücü bilgilerinin yer aldığı tabloda 2005 sonrasında 2020’de Covid-19 salgının olumsuz etkileri nedeniyle yaşanan istisnai gerilemenin dışında, kadınların iş gücüne katılım oranında düzenli bir artış olduğu görülmektedir. Söz konusu dönemlerde toplam nüfus ve erkek iş

gücü de kadın iş gücü verilerine paralel bir seyir izlemektedir. Tabloya genel olarak bakıldığında ise 2021 yılına gelindiğinde erkek istihdam oranlarının kadın istihdam oranlarının yaklaşık 2 katını oluşturması öne çıkmakta ve uygulanan politikalarının kayda değer bir sonuç ortaya çıkartamadığı değerlendirilmektedir.

Grafik 9. OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılımı (Toplam), (%), (2021)



Kaynak: OECD, Data, **Labor Force Participation Rate**, (Çevrimiçi)
<https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.html>, 16 Şubat 2023.

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranının sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi amacıyla Grafik 5’te Türkiye verilerinin de yer aldığı OECD ülkelerinde kadınların iş gücüne katılım oranlarına yer verilmiştir. Son yıllarda 2020 yılı haricinde her dönem artış göstermesine rağmen Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı 2021 yılında %32,8’e ulaşabilmiştir. OECD veri setinden alınan bilgilere göre 2021 yılında kadınların iş gücüne katılım oranı sırlamasında Türkiye’nin %32,8 oranıyla OECD ülkeleri arasında son sırada yer alması dikkat çekmektedir.

Kadınların iş gücüne katılım oranında OECD ülkeleri arasında ilk sırada ise %75,1 oranıyla İzlanda gelmektedir.

2.2.2.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Çalışmanın ikinci kısmında, Türkiye’de kadının ekonomik hayattaki yerinin güncel durumunun gösterilebilmesi amacıyla yalnızca yurt içi ve uluslararası kuruluşlar tarafından açıklanan veriler ve uluslararası endekslerle kadınların ağırlıklı olarak istihdam verileri ve iş gücüne katılım oranlarına yer verilmiştir. Ancak kadın istihdam oranı yanı sıra istihdamın sektörel dağılımı da kadınların iş gücü piyasalarındaki konumu hakkında önemli bilgiler vermektedir.

Kadın istihdamının sektörel dağılımı, kadın istihdam oranlarıyla birlikte ülkelerin kalkınma düzeyleri hakkında genel bir bilgi sunmaktadır. Ülkelerin kalkınmışlık seviyesi arttıkça hizmet sektöründe çalışan nüfus artarken tarım sektöründe istihdam edilen çalışan sayısı azalış göstermektedir.⁴²

1950’li yıllarda meydana gelen hızlı kentleşme süreci iş gücü profilini değiştirmiş ve Türkiye’de kadınların tarım dışı alanlarda iş gücüne katılmasına olanak sağlamıştır.⁴³ Bu dönemlerden itibaren hizmet sektöründe kadın istihdam oranlarında artış görülmesine rağmen 2006 yılında kadar Türkiye’de kadınların %50’den fazlası tarım sektöründe istihdam edilmiştir. TÜİK tarafından açıklanan verilere göre, 1970 yılında kadın iş gücünün %90’ının, 1990 yılında %82’sinin, tarım sektöründe çalışması dikkat çekmiştir. Söz konusu dönemlerden sonra kadınların iş gücüne katılım oranında kayda değer bir değişiklik yaşanmamasına rağmen kadın çalışanların sektörel dağılımlarında ciddi bir dönüşüm meydana gelmiştir.

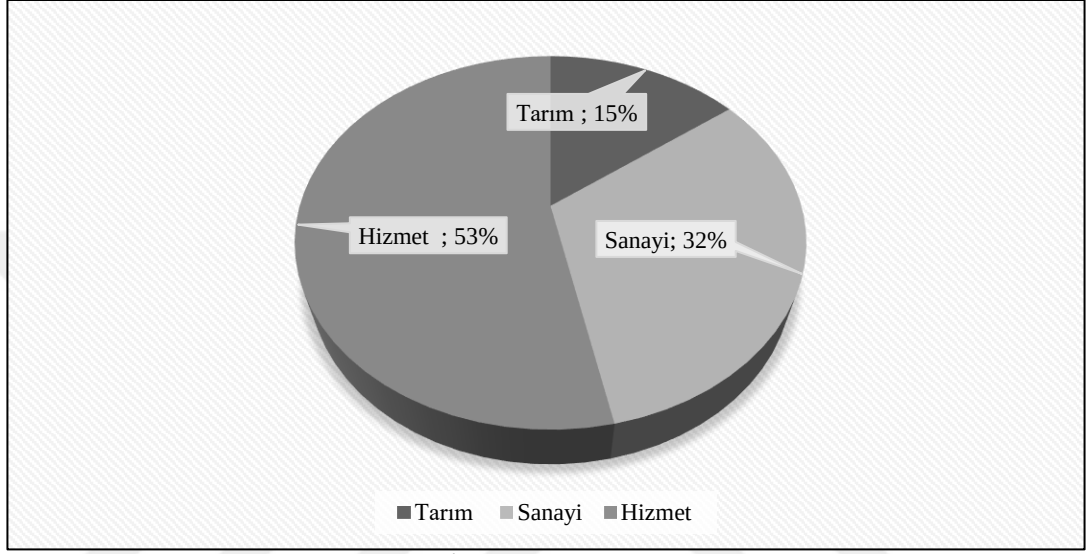
TÜİK’ten alınan güncel verilere göre; 2021 yılında Türkiye’de toplam istihdamın %55’i hizmet sektöründe, %21,3’ü sanayi sektöründe, %17,2’si tarım sektöründe ve %6,2’si inşaat sektöründe çalışmaktadır. Oran olarak pek çok gelişmiş

⁴² Metin Berber, Burçin Yılmaz Eser, Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, **İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2008, s.1-15

⁴³ İlyas Karabıyık, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **İ.İ.B.F Dergisi**, S:1. s.235.

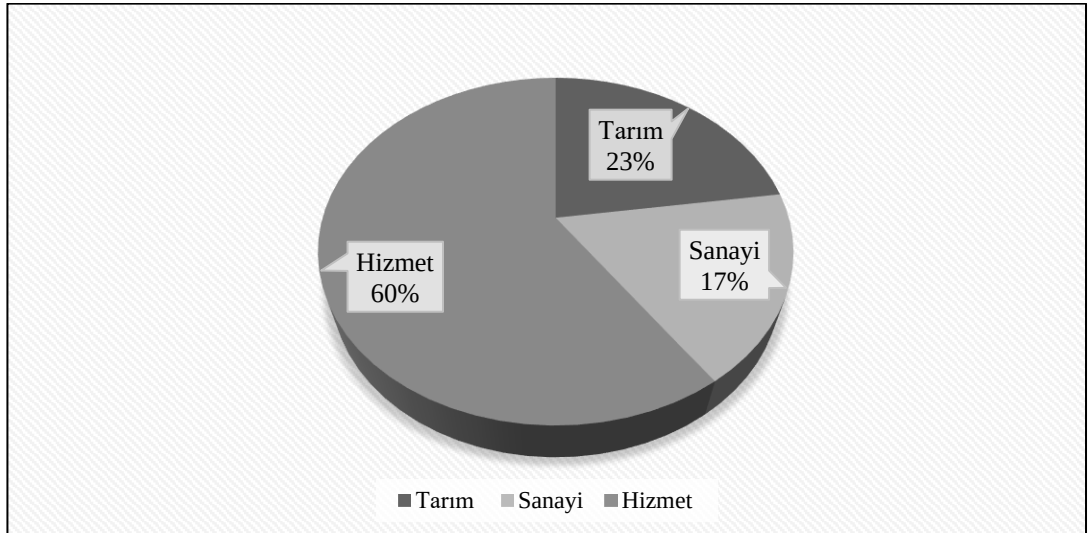
ve gelişmekte olan ülkenin gerisinde kalınmasına rağmen dünyadaki verilere paralel olarak Türkiye’de istihdam edilen nüfus içerisinde hem kadın hem de erkek istihdamı hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır.

Grafik 10. Sektöre Göre Erkek İstihdamı, (2021)



Kaynak: TÜİK, Sektörlere göre Erkek İstihdamı, (Çevrimiçi), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>, 22 Şubat 2023.

Grafik 11. Sektöre Göre Kadın İstihdamı, (2021)



Kaynak: TÜİK, Sektörlere göre Kadın İstihdamı, (Çevrimiçi), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>, 22 Şubat 2023.

Cinsiyete bağılı sektörel yoğunlaşmanın daha net şekilde aktarılabilmesi amacıyla sektörler göre kadın ve erkek istihdam oranları bir arada paylaşılmıştır. Grafiklerde, hizmet sektöründe ve tarım sektöründe kadın istihdamı daha yüksek oranda yer alırken sanayi sektöründe kadın istihdamının erkek istihdamının gerisinde kalması dikkat çekmiştir.

Tablo 2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı, (2005-2022)

Yıllar	Toplam (bin kişi)	Tarım (%)	Sanayi (%)	İnşaat (%)	Hizmetler (%)
2005	4.773	46.7	16.5	0.5	36.3
2010	5.94	40.2	16.4	0.9	42.5
2015	8.006	30.6	15.5	0.9	53.0
2019	8.925	25.2	15.2	0.8	58.9
2020	8.299	23.1	15.9	0.8	60.2
2021	9.005	22.7	16.6	0.9	59.7
2022	9.935	20.6	17.1	0.9	61.5

Kaynak: TÜİK, Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı, (Çevrimiçi) <https://data.tuik.gov.tr/>, 12 Nisan 2023.

Kadın istihdamın sektörel dağılımını gösteren tabloda 2005 yılında %46,7 olan tarım sektöründe çalışan kadınların oranının 2022’de %20,6 seviyesine gerilediği görülmektedir. Veriler incelendiğinde bu zaman diliminde sanayi ve inşaat sektöründe kayda değer bir değişimin yaşanmadığı, tarım sektöründe çalışanların hizmet sektörüne yöneldiği anlaşılmaktadır. Türkiye’de kadın iş gücü insan sağlığı, sosyal hizmet faaliyetleri ve eğitim sektörü başta olmak üzere tarım, finans-sigorta ile mesleki bilimsel ve teknik faaliyetler sektörlerinde öne çıkmakta, belirli sektörler ise yeterli ölçüde dâhil olamamaktadırlar.

2.2.2.2.Uluslararası Endekslerde Türkiye’nin Yeri

Küreselleşme ile ülkeler arasındaki etkileşim artmış, sosyo-kültürel, siyasal ve ekonomik değişimlerin uluslararası standartlara bağlanması kaçınılmaz hale

gelmiştir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından “cinsiyet eşitsizliği” bir ülkedeki insani gelişmeyi açıklamak açısından önemli bir belirleyen olarak kadınların ekonomik ve sosyal durumlarının belirlenmesinde önemli bir ölçüt olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan İnsani Gelişim Endeksi, Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan “Küresel Cinsiyet Uçurumu” OECD tarafından hazırlanan “Sosyal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi” cinsiyet eşitsizliğini uluslararası platformda değerlendirebilme imkânı vermiştir.⁴⁴

2.2.2.2.1. Cinsiyete Dayalı İnsani Gelişim Endeksi

İnsani Gelişim Endeksi, insana yakışır yaşam standartlarını ölçen ve bu standartların ülke bazında uluslararası alanda karşılaştırılmasına imkân sunan önemli bir göstergedir. Cinsiyete Dayalı İnsani Gelişim Endeksi insani gelişim göstergeleri kapsamında yer almakta; sağlık, eğitim ve ekonomik kaynaklara hâkim olma konularında kadın ve erkek arasındaki farklılıkları ölçebilmek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortaya koyabilmek adına BM tarafından hazırlanmaktadır.

Cinsiyete Dayalı İnsani Gelişim Endeksi (CDGE) ülkelerin cinsiyet eşitliği değerlerine göre ülkeleri 5 gruba ayırmaktadır. 2021-2022 İnsani Gelişim Endeksi Raporu’na göre Türkiye, 0,937 değeri ile cinsiyete dayalı insani gelişim açısından mutlak seviyeden orta düzeyde bir sapmayı ifade eden üçüncü grup ülkeler arasında yer almaktadır. Üçüncü grupta yer alan ülkeler arasında Tunus, Fiji, Gana, Kamboçya vb. ülkeler yer almaktadır.⁴⁵

Üreme sağlığı, kadının ekonomik etkinliği ve kadının güçlendirilmesi değerleri üzerinden hesaplanan CDGE; 2022 yılında 2021 yılı verileriyle hesaplanmaktadır. İnsani Gelişim Endeksi’ne göre Türkiye 0,838 değeri ile 48. Sırada yer alırken CDGE’de 0,272 değeri ile 191 ülke arasında 65. sırada yer almaktadır. Bahsi geçen

⁴⁴ Ceyda Durgun, Gonca Oğuz Gök, "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Brics& G7 Ülkelerinin Karşılaştırılmalı Analizi", **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:10, S:2, 2017 s.20-23.

⁴⁵ United Nations Development Programme (UNDP), **Human Development Report 2021/2022**, 2022, s.27.

dönemde Cinsiyete Dayalı İnsani Gelişme Endeksi sıralamasında 0,013 değeri ile Danimarka 1. Sırada, 0,016 değeri ile Norveç 2. sırada, 0,018 değeri ile İsviçre 3. sırada yer almaktadır. ⁴⁶

2.2.2.2.2. Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi;

Dünya Ekonomik Forum'u (World Economic Forum-WeForum) tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu kapsamında yer alan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi; ülkelerin ekonomik, politik, eğitim ve sağlık göstergeleri açısından cinsiyet eşitsizliğini ölçerek ayrımlarının kapsamını ve büyüklüğünü gösteren bir çerçeve niteliğindedir. ⁴⁷

2022 Küresel Uçurum Raporu'nda açıklanan verilere göre Türkiye, 2021 yılında 0,638 değeri ile 156 ülke arasında 133. sırada, 2022 yılında ise 0,639 değeri ile 146 ülke arasında 124. sırada yer almaktadır. Veriler göz önüne alındığında 2022 yılında Türkiye'nin, sağlık alanında 99. Sırada, eğitim alanında 101. sırada, politika alanında 112. Sırada, ekonomik katılımı ise 134. sırada olduğu görülmektedir. Küresel cinsiyet eşitsizliği endeksine göre listenin başında İzlanda yer alırken İzlanda'yı Finlandiya ve Norveç takip etmektedir. Listede son sıralarda ise Afganistan, Pakistan İran, Çad ve Demokratik Kongo gelmektedir. Kıtalar arasında bir sıra sıralama yapıldığında toplumsal cinsiyet eşitliği farkını yaklaşık %77 oranında azaltan Kuzey Amerika kıtası ilk sırada gelmektedir. ⁴⁸

⁴⁶ A.e. s.26.

⁴⁷ World Economic Forum, **Global Gender Gap Report, Insight Report**, 2022, s.2.

⁴⁸ A.e, s.342.

Tablo 2.2. Türkiye’nin Kategorik Olarak Küresel Cinsiyet Endeksi Değeri ve Sıralaması

	2022		2021	
	Değer	Sıralama	Değer	Sıralama
Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi	0,639	124	0,638	133
Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	0,493	134	0,486	140
Eğitim	0,973	101	0,975	101
Sağlık ve Hayatta Kalma	0,966	99	0,967	105
Politik Güç	0,123	112	0,123	114

Kaynak: World Economic Forum: **Global Gender Gap Report**, 2022.

2006 yılı itibarıyla yayınlanmaya başlayan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre 2022 yılında küresel cinsiyet eşitsizliği yaklaşık %68 oranında azaltılabilmektedir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından değerlendirilmede dünyanın hiçbir yerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmadığı ortaya konmuştur. 2021 yılında yapılan çalışmada, küresel anlamda cinsiyet eşitsizliğinin sonlandırılması için 136 yıl, 2022 yılında yapılan çalışmada ise 132 yıl daha gerektiği hesaplanmıştır.⁴⁹

⁴⁹ İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD), “Yakın plan Cinsiyet Eşitliği’nde Türkiye’nin konumu”, (Çevrimiçi), <http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/cinsiyet-esitliginde-turkiye-nerede>, 9 Şubat.2022.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ ÜZERİNE EKONOMETRİK BİR UYGULAMA

Literatürde farklı dönemlerde ve farklı ülkelerde kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında uzun vadeli pozitif bir ilişki olduğunu kanıtlayan çok sayıda çalışma yer almaktadır. Ancak güncel veriler incelendiğinde; toplumun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların iş gücüne katılım seviyelerin yeterli ölçüde olmadığı, istihdam edilen kadınların belirli sektörlerde yoğunlaştığı ve kadın erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının geniş bir yelpazede kadınlar aleyhine devam ettiği görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı sürdürülebilir kalkınmanın temel taşlarından olan cinsiyet eşitliğinin önemli belirleyenlerinden olan kadınların ekonomik hayata katılımının önemine dikkat çekmek; kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını araştırmaktadır. Bu çerçevede kadınların iş gücüne katılımının önündeki engeller, kadın istihdamının pozitif dışsallıkları ve kadının ekonomik hayattaki güncel konumunun resmedilmesinin ardından çalışmada Türkiye’de belirli dönemler içerisindeki veriler kullanılarak kadın istihdamındaki artışın ekonomik büyümeyi kısa ve uzun vadede artırıp artırmadığı analiz edilmiştir.

3.1 LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Literatürde kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz eden çok sayıda çalışma bulunmakta ancak hem yurt içi ve yurt dışı kaynaklarda panel veri analizi yoğunluklu çalışıldığı, ülke bazında belirli zaman dilimleri arasında zaman serisi analizi yapan sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bu kapsamda literatür araştırmasında, kadın çalışmaları konusunda öne çıkan kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerinde etkisini inceleyen panel veri analizleri ve Türkiye yanında gelişmiş ve gelişmekte olan ülke veri setleri ile çalışılmış zaman serisi analizlerine yer verilmiştir. Çalışmaların büyük çoğunluğu kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermiştir.

Luci, kadın iş gücü ve ekonomik büyüme ilişkisini 1965-2005 yılları arası verileri kullanarak 184 ülke için panel veri şeklinde analizi etmiştir. Çalışmada kadınların iş gücüne katılım oranının büyüme üzerinde olumlu etki yarattığı ancak ve büyümenin kadınların iş gücüne katılması üzerinde açık bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.¹

Klasen ve Lamanna; Orta Doğu, Kuzey Afrika, Sahra altı Afrika, OECD, Latin Amerika, Karayipler, Doğu, Orta Avrupa, Doğu Asya, Pasifik ve Güney Asya üzerinde 1960-2000 yılları arası verilerle çalışılmış ve panel veri analizi yapılmıştır. İstihdamın yanında eğitim, bağımsız değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Sonuç olarak eğitim ve kadın istihdamı üzerinden incelenen cinsiyet ayrımcılığının ekonomik büyümeyi önemli ölçüde azalttığı ortaya çıkmıştır.²

Deunteuduang Na, 1998 ile 2016 yılları arası verileri ile 122 ülke için kadınların iş gücüne katılım oranlarının ekonomik büyümeye etkisini araştırmıştır. Çalışmada Solow Büyüme Modeli'nden yola çıkılarak kişi başına GSYİH bağımlı değişken; kadın istihdamı, erkek istihdamı, beşerî ve fiziksel sermaye oranları ise bağımsız değişken olarak modele dâhil edilmiştir. ARDL modeli ve sınır testi ile yapılan analizde kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında uzun vadede anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.³

Nooren Mujahid, Nargis, Mohammad Noman ve Musarrat Shamsir tarafından Pakistan için 1990-2017 arasındaki verilerle kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında U şeklinde bir dinamik ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Model ARDL

¹ Angela Luci, "Female Labour Market Participation and Economic Growth", **Int. J Innovation and Sustainable Development**, 2009, s.6-11.

² Stephan Klasen, Francesca Lamana, "The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries", **Feminist Economics**, 2009, s.102-118.

³ Deunteuduang Na, "Female Labor Force Contribution to Economic Growth", **Chiang Mai University Journal of Economics**, 2018, p.p.47-57.

tekniki ile tahmin edilmiş ve değişkenler arasında beklenen ilişkinin olduğu yapılan testlerle gösterilmiştir.⁴

Ma Qinfen tarafından kadınların iş gücüne katılımlarının ekonomik büyüme üzerinde kısa ve uzun vadeli etkisini göstermek amacıyla Malezya için 1980-2015 yılları arasında zaman serisi analizi yapılmıştır. Çalışma kapsamında bağımsız değişken olarak kadınların iş gücüne katılım oranları, eğitim ve doğurganlık oranları modele eklenmiştir. ARDL modeli ve sınır testi ile yapılan analizde kadınların iş gücüne katılımları ile ekonomik büyüme arasında uzun vadede pozitif bir ilişki olduğu gösterilmiştir.⁵

Khutso Makua, Neo Malungane vd. tarafından 1989-2019 yılları arasında Güney Afrika için yapılan kadınların iş gücüne katılım oranı, orta öğretime katılım, doğurganlık oranı ve toplam iş gücü oranının bağımsız değişken olarak alındığı model ARDL tekniği ile tahmin edilmiş ve kadın istihdamındaki %1’lik artışın ekonomik büyümesi %0,4 oranında artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.⁶

Günsoy ve zsoy, 2012 yılında gerçekleştirdikleri çalışmalarında 2005-2011 yılları arasındaki verilerle Türkiye’de kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiş; analiz VAR modeli üzerinden yapılmıştır. Çalışmada değişkenler arasında bir ilişkinin olduğu; meslek liseleri mezunlarının ardından da yükseköğretim mezunlarının büyümeyi en çok etkileyen etkenler olduğu sonucu elde edilmiştir.⁷

Korkmaz ve Alacahan, Türkiye için 2008-2012 yılı arası çeyrek dönem veriler kullanarak Eviews üzerinden yaptıkları analizde kadın istihdamının ekonomik

⁴ Nooren Mujahid, Nargis, Mohammad Noman ve Musarrat Shamshir, “Economic Growth- Female Labour Suplly Nexus: A Dynamic U-Shaped Perspevtice for Pakistan, **Journal of Economiccs and Sustainable Development**, 2019, s. 47-49.

⁵ Ma Qinfen, “Female Labor Force Participation In Malaysia: Time Series Evidence”, **South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law**, 2017, s.3-6.

⁶ Khutso Makua, Neo Malungane vd., “Does Gender Inclusivity Matter for Economic Growth in South Africa? An ARDL Approach”, **Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura**, 2022, s.184-189.

⁷ Ceyda Erden zsoy, Güler Günsoy, “Türkiye’de Kadın işgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi”, **Finans Politik&Ekonomik Yorumlar**, 2012, s.30-39.

büyüme üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Kadın istihdamı; illere, sektörler, sigortalı olma durumlarına, işsizlik sigortasına başvurma sayılara göre grafiklerle betimleme, korelasyon ve regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Çalışmada, kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, ekonomik büyüme üzerinde kadın istihdamının 1,5 birimlik artış sağladığı sonucu elde edilmiştir.⁸

Kasa ve Alptekin çalışmalarında Türkiye’de, 2000-2013 yılları arası dönemde eğitim durumlarına göre kadınların iş gücüne dâhil olmalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini araştırmışlardır. VAR modeli kullanılarak yapılan analizde kadınların eğitim durumlarına göre istihdama katılımlarının büyümeyi zamanda artan oranda açıkladığı sonucu elde edilmiştir.⁹

Serel ve Özdemir; 2000-2013 dönemleri arasında çeyrek dönemlik verilerle yapılan çalışmalarında kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında bir ilişkinin mevcudiyeti araştırmışlardır. Kadın istihdam oranları yanı sıra kadın işsizlik oranı da modele dâhil edilmiştir. ADF ve PP birim kök testleri yapılarak düzeyde olmayan değişkenlere regresyon analizi yapılmış tahmin yöntemi olarak EKK kullanılmıştır. Çalışmada, kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında pozitif, kadın işsizliği ile ekonomik büyüme arasında ise negatif bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.¹⁰

Türlüoğlu; 1999-2017 arası verilerle hazırladığı çalışmasında kadın istihdamı ve büyüme ilişkisini incelenmiştir. Serilerin durağanlıklarının incelenmesinin ardından VAR modeli uygulanmış, değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi ile Engle Granger eş bütünleşme Testi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda iki değişken arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.¹¹

⁸ Murat Korkmaz, Nur Dilbaz Alacahan, “Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri, Ampirik Bir Çalışma” **Turkish Studies**, 2013, s.887-900.

⁹ Hicran Kasa, Volkan Alptekin, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi”, **Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 2015, s.12-21.

¹⁰ Hicran Serel, Burçin Sinem Özdemir, “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 2017, s.142-145.

¹¹ Esmâ Türlüoğlu, “Kadın İstihdam ve Büyüme İlişkisi: Var Modeli Analizi”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)**, 2018

Taş, Afşar ve Kara tarafından 2020 yılında hazırlanan çalışmada, Türkiye’de 2008-2018 arasında kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli ilişki incelenmiştir. Sermaye stoku ve toplam iş gücü kadın istihdamı yanı sıra bağımsız değişken olarak modelde yer almıştır. ARDL modeli ve sınır testi ve hata düzeltme modeli ile yapılan analiz çalışmasında kısa dönemde değişkenler arasında pozitif; uzun dönemde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹²

3.2 ARAŞTIRMANIN KAPSAM, YÖNTEM VE SINIRLILIKLARI

Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlayan çalışmada, kişi başı reel GSYİH bağımlı değişken olarak 15 yaş üstü kadınların iş gücüne katılım oranları ise bağımsız değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Yanı sıra literatür taraması ile elde edilen bulgulara paralel olarak ana gövdeyi oluşturacak diğer bağımsız değişkenler belirlenmiştir. Bu kapsamda kadın istihdamı yanında ekonomik büyüme üzerinde belirleyiciliği yüksek olan sabit sermaye stoku, eğitim harcamaları açıklayıcı değişken olarak seçilmiştir.

Uygulama kısmında ekonometrik yöntem olarak modelde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin durağanlıklarının tespit edilmesine yönelik birim kök testleri yapılmıştır. Değişkenlerin durağanlıkları belirlendikten sonra, tüm değişkenlerin durağanlıklarının aynı olmaması nedeniyle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında kısa ve uzun vadeli ilişkinin varlığını açıklamak için model ARDL yöntemiyle tahmin edilmiştir. Test sonrasında hata düzeltme katsayısı, kısa ve uzun dönem katsayıları yorumlanmıştır. Ardından ARDL Sınır Testi uygulanmış ve gerekli ölçümleri yapmak üzere tanı testler yapılmıştır. Çalışmada yer alan testler “Stata 17” paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma 1988-2019 yıllarını içeren yıllık verilerle hazırlanmıştır. Covid-19 salgının veriler üzerinde olağandışı etkiler yaratması, devlet müdahalesi ile işten çıkarmalara dönemsel yasaklar getirilmesi vb. etkenlerle, 2020 ve 2021 yılına ait

¹² Sevil Taş, Bilge Afşar ve Erkan Kara, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018), *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2020, s.595-601.

verilerin analizi hatalı yönde etkileme riski göz önüne alınarak analize dâhil edilmemiştir.

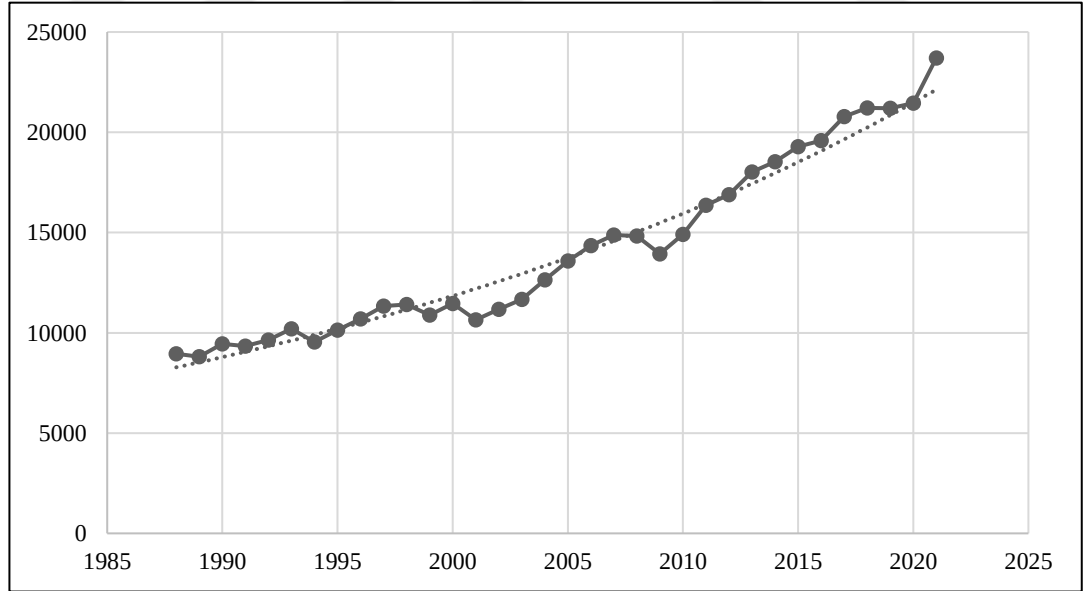
3.3 EKONOMETRİK MODEL VE VERİ SETİ

Çalışmanın odağında reel GSYİH verileri yer almaktadır. Literatür araştırmasından elde edilen bilgiler göz önüne alınarak ekonomik büyüme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen sabit sermaye stoku ve eğitim harcamaları, asıl etkisi gözlenmek istenen kadın istihdamı yanında bağımsız değişken olarak modele dâhil edilmiştir.

3.3.1 Bağımlı Değişken: Reel GSYİH

Çalışmada kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi açıklanması amacıyla kişi başına reel gayri safi yurt içi hâsıla, bağımlı değişken olarak modele dâhil edilmiştir.

Grafik 12. Kişi Başı Reel GSYİH



Dünya Bankası Veri Seti, (Çevrimiçi)

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=TR> 9 Nisan 2023.

Sabit yerel para biriminde TL cinsinden olan kişi başı reel GSYİH verileri Dünya Bankası veri setinden elde edilmiştir. GSYİH verilerinin yıl ortasındaki popülasyona bölünmesi ile elde edilen kişi başı reel GSYİH, ekonomideki tüm

yerleşik üreticilerin ürettiği nihai ürünlerin brüt katma değeri ve vergilerden ürünlerin değerine dâhil olmayan sübvansiyonların çıkarılması ile hesaplanmaktadır.¹³

Grafik 8’de, 1988-2019 yılları arasında kişi başına GSYİH’nin 1994, 2001, 2008 kriz dönemlerinde meydana gelen gerilemeler haricinde düzenli olarak artış gösterdiği, artan bir trend sergilediği görülmektedir.

3.3.2 Bağımsız Değişkenler

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz eden modellerde açıklayıcı değişken olarak sabit sermaye stoku, kentleşme oranı, eğitim harcamaları, kadınların eğitim düzeyleri değişkenlerinde yoğunlaşma olduğu görülmüştür. Bu kapsamda modele; literatüre paralel olarak kadınların iş gücüne katılım oranı, sabit sermaye stoku ve eğitim harcamaları dâhil edilerek bahsi geçen açıklayıcı değişkenlerin ekonomik büyümeye olan etkisi analiz edilmiştir.

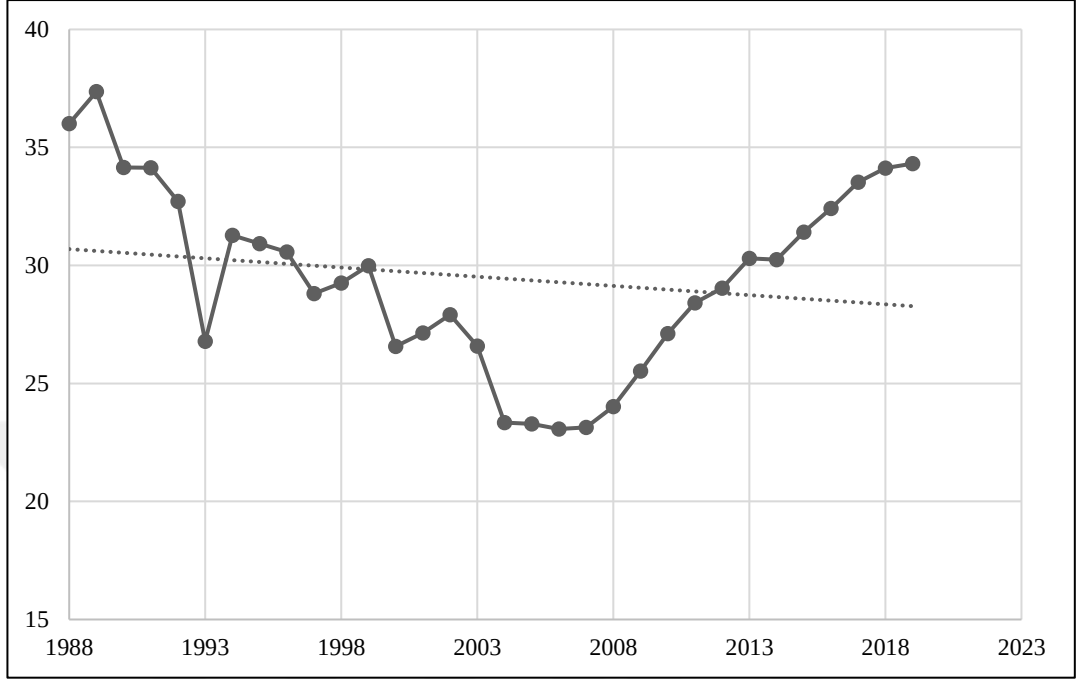
3.3.2.1 Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı

Ekonomik büyüme üzerinde cinsiyete dayalı iş gücü etkisini ayırtırmak için kadınların iş gücüne katılım oranlarının incelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda çalışmada asıl olarak etkisi gözlenmek istenen değişken olan kadınların iş gücüne katılım oranları bağımsız değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Değişkene ait veriler Dünya Bankası veri setinden elde edilmiş olup ekonomik hayata dâhil olan 15 yaş üstü kadınları içermektedir.¹⁴

¹³ Dünya Bankası Veri Seti, “Kişi Başı GSYİ”, (Çevrimiçi)
<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=TR> 9 Nisan 2023.

¹⁴ Dünya Bankası Veri Seti, “Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları” (Çevrimiçi)
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?locations=TR> 9 Nisan 2023.

Grafik 13. Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı (1988-2019), (+15)



Kaynak: World Bank, Databank, Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı (Çevrimiçi), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=TR>, 9 Nisan 2023

Grafik incelendiğinde 1988 yılı sonrasında kadınların iş gücüne katılım oranının 2004 yılına kadar azalma eğiliminde olduğu bu tarihlerden sonra ise artış trendine girdiği görülmektedir. İncelenen dönemlerde kadınların iş gücüne katılımının %23,07 olarak en düşük 2006 yılında, en yüksek ise %37,06 ile 1989 yılında olarak gerçekleşmesi dikkat çekmektedir.

3.3.2.2 Sabit Sermaye Stoku

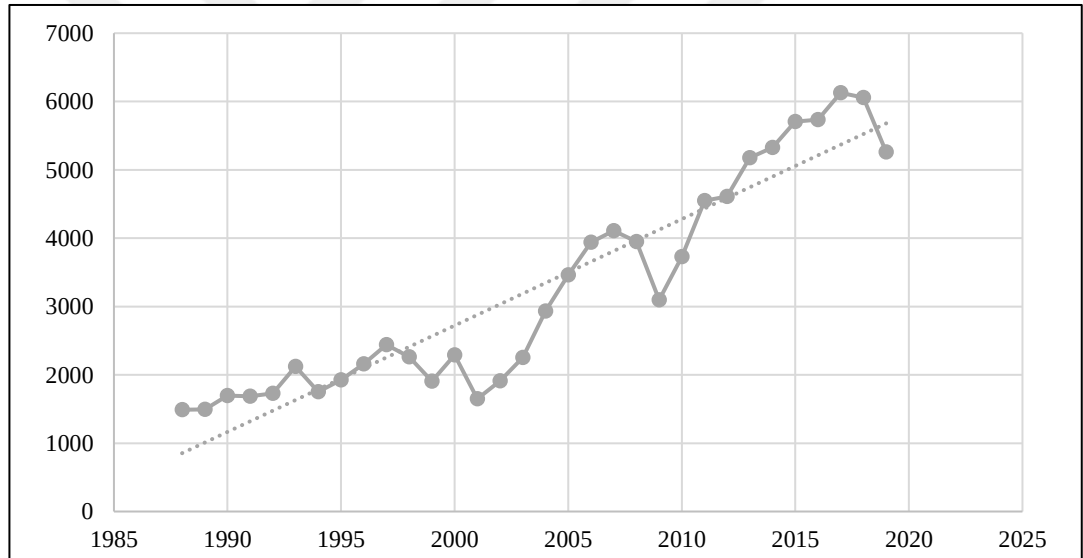
Sabit sermaye stoku bir ekonomide belli bir zaman dilimine kadar kümülatif olarak biriken, yeniden üretilen ve üretim faktörü olarak değerlendirilen tüm sermaye mallarını ifade etmektedir.¹⁵

¹⁵ Sadun Aren, **Ekonomi Dersleri**, 4. Baskı, Ankara, İmge Kitapevi Yayınları, Eylül 2014, s.61-62.

Literatürde sabit sermaye stoku ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz eden ve iki değişken arasında uzun vadeli eşbütünleşme ilişkisi olduğunu gösteren çok sayıda çalışma yer almaktadır.

Ekonomik büyüme üzerindeki etkisine dayanarak sabit sermaye stoku modele açıklayıcı değişken olarak dahil edilmiştir. Diğer veriler ile uyumlu olabilmesi açısından sabit sermaye stoku verileri ilgili döneme ait popülasyona oranlanarak kişi başı olarak modele eklenmiştir. Sabit Sermaye stoku verileri Dünya Bankası veri setinden elde edilmiştir. Popülasyon verileri ise yine Dünya Bankasından elde edilen kişi başı GSYİH oranlarının GSYİH oranlarına oranlanması ile temin edilebilmiştir.

Grafik 14. Kişi Başı Sabit Sermaye Stoku (1988-2019)



Kaynak: Dünya Bankası veri setinden elde edilen sabit sermaye stoku verilerinin kişi başı hale getirilmesi ile düzenlenmiştir.

Kişi başı sermaye stoku grafiğinin 2001 ve 2008 kriz dönemlerinde yaşanan kırılmalar haricinde artan bir trende sahip olduğu görülmektedir.

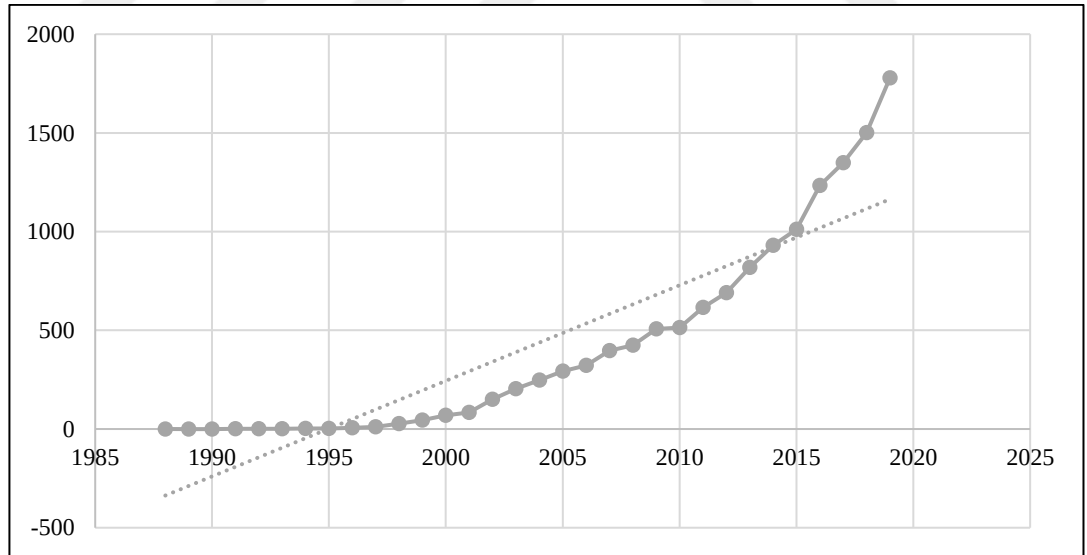
3.3.2.3 Eğitim Harcamaları

Ülkelerin kalkınmışlık düzeylerinin belirlenmesinde kadın istihdamı yanında toplumun eğitim düzeyi ve dolayısıyla o toplumda eğitim için yapılan harcamalar da önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle büyüme ve kalkınmayı etkileyen faktörler üzerine yapılan çalışmalarda eğitim faktörüne de sık sık yer

verildiği görülmektedir. Ancak yapılan bazı analizlerde eğitim harcamalarının ekonomik büyüme ve kalkınmaya olan etkisinin beklenmedik şekilde negatif olduğu ya da iki değişken arasındaki uzun vadeli nedensellik ilişkisinin olmadığı dikkat çekmektedir. Bu noktada eğitim harcamalarının niteliği ve kaynakların doğru şekilde aktarılıp aktarılmadığı, toplumun sosyolojik yapısı vb. hususlar gündeme gelmektedir.

Eğitim harcamalarına ait 1988’li yıllara varan hazır bir veri setine ulaşılammış bu nedenle analiz kapsamında kamu eğitim harcamaları veri seti Millî Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu ve Üniversitelerin yıllık bütçelerinin toplamı alınarak elde edilmiştir. Diğer değişkenlerle uyumlu olması adına eğitim harcamalarına ait veriler de Dünya Bankasından elde edilen kişi başı GSYİH oranlarının GSYİH oranlarına oranlanması ile temin edilen popülasyona oranlanarak kişi başı olarak modele dahil edilmiştir.¹⁶

Grafik 15. Eğitim Harcamaları



Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (Çevrimiçi) <https://www.sbb.gov.tr/ekonomik-ve-sosyal-gostergeler>, Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü <https://muhasebat.hmb.gov.tr/>, 15 Şubat 2023.

¹⁶ Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (Çevrimiçi), <https://www.sbb.gov.tr/ekonomik-ve-sosyal-gostergeler>, Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü <https://muhasebat.hmb.gov.tr/>, 15 Şubat 2023.

Modelde yer alan bağımlı değişken kişi başı reel GSYİH ve bağımsız değişkenler; kişi başı sabit sermaye stoku, kişi kamu eğitim bütçesi ve kadınların iş gücüne katılım oranına ait değişkenlere ait gözlem sayısı, ortalama, standart sapma ile minimum maksimum değerlerini içeren veriler aşağıda yer alan tabloda paylaşılmıştır.

Tablo 3.1. Veri Seti Özel Bilgiler

Değişken	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
gdp	32	13.635	3.968	8.807	21.211
cap	32	3.266	1,61	1.489	6.127
fem	32	29.48	3,94	23,07	37,36
edu	32	413.42	504	0.04	1.777

Reel GSYİH, kişi başı sabit sermaye stoku ve kişi başına düşen kamu eğitim harcamalarına ait minimum ve maksimum değerler arasındaki geometrik farklar neticesinde bahsi geçen değişkenler arasındaki ölçek farkları nedeniyle değişkenlerin logaritması alınarak değişkenler modele dâhil edilmiştir.

3.4 EKONOMETRİK METODOLOJİ VE BULGULAR

Ekonometrik Metodoloji ve Bulgular bölümünde durağanlık analizleri ile ARDL Modeli ve Sınır Testi ve modelin güvenilirliğini gösteren temel varsayımlar hakkında teorik bilgiler verilerek çalışmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere uygulanan birim kök testlerine, ARDL Modeli ve Sınır testine ve modelin tahmin edilmesinin ardından uygulanan temel varsayım testlerine ait analiz sonuçlarına ve yorumlarına yer verilmiştir.

3.4.1 Zaman Serilerinde Durağanlık Analizleri

Ekonometrik analizlerde yaygın olarak kullanılan zaman serilerinde sağlıklı sonuçlara ulaşabilmek için öncelikle serilerin özelliklerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Durağanlık; zaman serisinin ortalamasının ve varyansının sabit

olmasını, zaman içerisinde bir değere yaklaşmasını, ortalamanın etrafında dalgalanmasını ifade etmektedir. Belli bir zamana bağlı değişimleri ifade eden trend, uzun dönemli konjonktürel dalgalanmalar, mevsimsel hareketler ve rassallık zaman serilerinin bileşenlerini oluşturmaktadır. Sahte regresyon durumu haricinde, regresyona dahil edilen değişkenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve anlamlı sonuçlar vermesi için serinin durağan olması büyük önem arz etmektedir.¹⁷

Zaman serilerinin durağan olmadığı durumda analiz kapsamında elde edilen verilerin yorumlanması ve genelleştirilmesi hatalı sonuçlar elde edilmesine yol açacaktır. Bu nedenle analiz kapsamına alınacak tüm değişkenler için birim kök testleri uygulanarak değişkenlerinin tamamının durağanlıklarının ölçülmesi gerekmektedir.¹⁸

Durağanlık analizlerinin yer aldığı bu kısımda analiz kapsamında yararlanılan birim kök testlerine yer verilmiştir.

3.4.1.1 Dickey Fuller (DF) Birim Kök Testi ve Analiz Sonuçları

Zaman serilerinin durağanlığını ölçmek amacıyla yaygın olarak kullanılan birim kök testlerinden olan Dickey Fuller Birim Kök Testi 1979 yılında David Dickey ve Wayne Fuller tarafından geliştirilmiştir.¹⁹

Birinci dereceden basit bir otoregresif bir model üzerinden yola çıkıldığında Y_t gözlenen değeri, t zaman endeksini ifade etmektedir. Belirlenen Y_t değişkeninin zaman serisinin uzun dönemdeki ilişkisini açıklayabilmesi için önceki dönemdeki özelliklerinin açıklanması gerekmektedir. Bu ilişki ($\Delta Y_t = \alpha Y_{t-1} + u_t$) denklemi üzerinden değerlendirilebilir. Denklemin birinci farkı alındığında “ α ” değerinin 0

¹⁷ Recep Tari, **Ekonometri**, KÜV Yayınları, 12. Baskı, 2016, s.374.

¹⁸ Damodar N. Gujarati, **Basic Econometrics**, McGraw-Hill Higher Education, 4. Edition 2004, s.878.

¹⁹ Dickey D.A, Fuller, “W.A Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. Journal of the American Statistical Association”, **Journal of the American Statistical Association**, V:47, 1979.

olduğu durumda seri I (1) olarak ifade edilecek yani serinin birinci farkı durağan olacaktır.

Dickey Fuller testinde t istatistiği yerine Dickey Fuller tarafından geliştirilen (τ -tau istatistiği kullanılmaktadır. Dickey Fuller tarafından hesaplanıp tablolaştırılan “ τ ” değeri 1991 yılında Mackinnon tarafından geliştirilen değerin altında ise serinin duran olduğu belirlenmiş olacaktır.

DF Birim kök testleri ilk denklem ve ilk fark denklemi üzerinden yapılmaktadır.²⁰

*Serinin birinci farkı: $\Delta Y_t = Y_{t-1} + u_t$

Dickey Fuller Testi’nin trend ve sabit üzerinden farklılaşan 3 formu bulunmaktadır:

*Trendsiz ve sabitsiz: $\Delta Y_t = \alpha Y_{t-1} + u_t$

*Sabitli: $\Delta Y_t = \beta + \alpha Y_{t-1} + u_t$

*Sabitli ve trendli: $\Delta Y_t = \beta + \Omega_t + \alpha Y_{t-1} + u_t$

Testin formuna, hangi modelin seçileceğine karar verildikten sonra α katsayısı üzerinden hipotez oluşturulmaktadır. Boş hipotez serinin birim köklü olduğu durumu, alternatif hipotez ise serinin durağan olduğu durumu içermektedir.

$H_0: \alpha \geq 0$ ise Seri durağan değildir.

$H_1: \alpha < 0$ ise Seri durağan özellik göstermektedir.

Hesaplanan değer Dickey Fuller değerinden büyük olduğunda H_0 reddedilmekte ve serinin durağan olduğu sonucu elde edilmektedir.

DF testi hata terimlerinde otokorelasyon olduğu durumda otokorelasyonu yok etmediği için birinci farkının gecikmeli değerlerinin modele dahil edildiği ADF

²⁰ Tarı, a.g.e, s.387-389.

Testi geliştirilmiştir. ADF testinde Bilgi kriterleri ile modele kaç gecikme dahil edileceğine bakılmaktadır. Bu nedenle hiçbir gecikme anlamlı değilse test Dickey Fuller’a dönüşmüş olacaktır.

Çalışmada yer alan değişkenlerin “varsoc” komutu ile elde edilen gecikme değerleri anlamlı olmadığı için çalışmada ADF sonuçlarına yer verilmemiş, yalnızca DF birim kök testi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 3.2. DF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Test İstatistiği	Kritik Değer*	MacKinnon Değeri
lngdp (sabitli&trendli)	-2.465	-3.576	0.3459
lnkap (sabitli&trendli)	-2.646	-3.576	0.2592
fem (sabitli&trendli)	-1.636	-0.2983	0.4643
lnedu (sabitli)	-7.952	-2.983	0,0000

* %5 anlamlılık düzeyinde durağanlığı göstermektedir.

$H_0: \alpha \geq 0$ (Seri durağan değildir.)

$H_1: \alpha < 0$ (Seri durağandır.)

Tablo 3.3. DF Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Farkları Alınmış)

Değişken	Test İstatistiği	Kritik Değer*	MacKinnon Değeri
lngdp	-6.010	-2.986	0.0000
lnkap	-5.876	-2.986	0.0000
fem	-6.070	-2.986	0.0000
lnedu	-	-	-

* %5 anlamlılık düzeyinde durağanlığı göstermektedir.

$H_0: \alpha \geq 0$ (Seri durağan değildir.)

$H_1: \alpha < 0$ (Seri durağandır.)

DF birim kök sonuçlarına göre değişkenin düzeyde durağan olup olmadığına karar verme aşamasında %5 anlamlılık düzeyinde elde edilen kritik değer ile test istatistiği sonuçları kıyaslanmaktadır. Hesaplanan değer kritik değer üzerinde ise boş hipotez reddedilmekte ve serinin düzeyde durağan olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Tam tersi durumda kritik değer, hesaplanan değer üzerinde gerçekleşirse boş hipotez kabul edilerek serinin birim köklü olduğu kabul edilmektedir. Uygulanan testler neticesinde düzeyde durağan olduğu tespit edilen değişkenler $I(0)$; birim köklü olması dolayısıyla birinci farkı alınıp birim kökten arındırılan değişkenler ise $I(1)$ olarak belirtilmektedir.

Tabloda yer verilen sonuçlara göre $\ln gdp$, $\ln cap$, fem değişkenlerinin birim kök içerdiği, $\ln edu$ değişkeninin ise düzeyde durağan olduğu görülmektedir. Düzeyde durağan olmayan değişkenlerin birinci farkları alınarak yapılan test sonuçları incelendiğinde $\ln gdp$, $\ln cap$ ve fem açıklayıcı değişkenlerinin durağan hale geldiği görülmüştür. DF birim kök testi sonucunda $\ln gdp$, $\ln cap$ ve fem değişkenleri $I(1)$, $\ln edu$ değişkeninin ise $I(0)$ olduğu sonucu elde edilmiştir.

3.4.1.2 Phillips Perron (PP) Birim Kök Testi ve Analiz Sonuçları

DF birim kök testinde hata terimlerinin aynı şekilde ve bağımsız dağıldığı varsayımı üzerinden hareket edilmektedir. Bu nedenle test uygulanırken seride otokorelasyon ve değişen varyans sorunun olmadığına tespit edilmesi gerekmektedir. Bu kısıtlardan hareketle 1988 yılında geliştirilen Phillips Perron birim kök testinde parametrik olmayan yöntemler uygulanmaktadır. Newey -West tahmin edicisinin kullanılması otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarının bertaraf edilmesine olanak tanımaktadır. PP birim kök testi de DF birim kök testinin yer aldığı kısımda belirtildiği şekilde üç model ile yapılmaktadır.²¹

²¹ Gujarati, **a.g.e**, s.818.

Tablo 3.4. PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Test İstatistiği (t)	Kritik Değer*	MacKinnon Değeri
lngdp	-2.492	-3.576	0.3319
lnicap	-2.749	-3.576	0.2161
fem	-1.657	-2.983	0.4533
lnedu	-6.996	-2.983	0.0000

* %5 anlamlılık düzeyinde durağanlığı göstermektedir.

Phillips Perron birim kök testinde Newey West otomatik gecikmesi bütün değişkenler için test içerisinde otomatik, 3 gecikme olarak seçilmiştir. DF testi sonuçları ile benzer şekilde yorumlanan PP birim kök testi sonuçları DF birim kök testi ile paralel sonuçlar vermiştir. Test sonucunda $Z(\rho)$ ve $Z(t)$ değerleri elde edilmiş; testin literatürde ağırlıklı olarak $Z(t)$ değerlerine göre yorumlanması nedeniyle yorumlama t istatistiği ile %5 anlamlılık seviyesi için hesaplanan kritik değer arasındaki ilişkinin mukayese edilmesi yoluyla yapılmıştır. $lngdp$, $lnicap$, fem değişkenleri için hesaplanan t değeri, kritik değerinin altında gerçekleşmiş ve boş hipotez reddedilmiştir. Söz konusu değişkenlerin düzeyde durağan olmadığı görülmüştür. $lnedu$ değişkeninin ise test sonucuna göre düzeyde durağan olduğu anlaşılmıştır.

$H_0: \alpha \geq 0$ (Seri durağan değildir.)

$H_1: \alpha < 0$ (Seri durağandır.)

Tablo 3.5. PP Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Farkları Alınmış)

Değişken	Test İstatistiği (t)	Kritik Değer*	MacKinnon Değeri
lngdp	-6.041	-2.986	0.0000
lnicap	-5.891	-2.986	0.0000
fem	-6.031	-2.986	0.0000
lnedu	-	-	-

* %5 anlamlılık düzeyinde durağanlığı göstermektedir.

Düzeyde durağan olmayan lngdp, lncap ve fem değişkenlerinin birinci farkları alınarak durağan hale getirilmiş, test sonuçları yukarıda yer alan tabloda paylaşılmıştır. Sonuç olarak PP testinde lngdp, lncap ve fem değişkenlerinin I(1), lnedu değişkeninin I(0) olduğu anlaşılmıştır.

3.4.1.3 KPSS Birim Kök Testi ve Analiz Sonuçları

KPSS birim kök testinin Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin tarafından 1992 yılında geliştirildiği bilinmektedir. KPSS testi değişkenlerdeki deterministik trendin yok edilerek birim kökün arındırılmasını sağlamaktadır. Doğrusal regresyon modelinde değişkenlerin rassal yürüyüş sürecine sahip olduğu kabul edilmektedir. Çalışmada yararlanılan DF, ADF ve PP birim kök testlerinden farklı olarak KPSS testinde serinin durağanlığı alternatif hipotezde değil sıfır hipotezde yer almaktadır.

22

$H_0: \alpha < 0$ (Seri durağandır.)

$H_1: \alpha \geq 0$ (Seri durağan değildir.)

Tablo 3.6. KPSS Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Test İstatistiği	Kritik Değer*
lngdp	0.164	0.146
lncap	0.0975	0.146
fem	0.189	0.146
lnedu	0.099	0.146

* %5 anlamlılık düzeyinde durağanlığı göstermektedir.

²² Denis Kwiatkowski, Peter CB Phillips, Peter Schmidt-Yogceol Shin, “Testing the Null Hypothesis of Stationarity against the Alternative a Unit Root: How Sure Are We That Economic Time Series Have a Unit Root?”, **Journal of Econometrics** 54, s.159-179.

Değişkenlere ait kritik değerler ve test istatistiği sonuçları incelendiğinde DF ve PP birim kök testlerinden farklı olarak lncap değişkeninin $I(0)$ yani düzeyde durağan olduğu görülmüştür.

Tablo 3.7. KPSS Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Farkları Alınmış)

Değişken	Test İstatistiği	Kritik Değer*
lngdp	0.128	0.463
lncap	-	-
fem	0.460	0.463
lnedu	-	-

* %5 anlamlılık düzeyinde durağanlığı göstermektedir.

Düzeyde durağan olmayan lngdp ve fem değişkenlerine ait serilerin birinci farkı alınarak trendden arındırılmış değişkenler için yapılan KPSS birim kök sonuçlarında ise değişkenler durağan hale gelmiştir. KPSS birim kök testinde çalışmada yer verilen diğer testlerden farklı olarak lncap değişkeninin de lnedu ile birlikte düzeyde durağan olduğu, diğer değişkenlerin $I(1)$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4.2 ARDL (AutoRegressive Distributed Lag) Modeli ve Sınır Testi Analiz Sonuçları

Zaman serilerinde bağımlı ve bağımsız değişken arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığını sınamak amacıyla eşbütünleşme testlerinden yararlanılmaktadır. Klasik eşbütünleşme testlerinde birim kök testi sonuçları yani değişkenlerin durağanlık düzeyleri testlerin uygulanmasında kısıt oluşturmaktadır. Bütün değişkenler düzeyde durağan olduğunda regresyon ve VAR yöntemiyle sınama yapılabilirken değişkenlerin tamamının birinci gecikmelerinin alınmış halinin durağan oldukları durumda Johansen, Engle Granger, DOLS, VEC vb. modeller üzerinden nedensellik ilişkileri sorgulanabilmektedir. ARDL sınır testi yani gecikmesi dağıtılmış otoregresif sınır testi ise değişkenlerin durağanlık düzeyleri fark etmeksizin değişkenler arasındaki ilişki analiz edilebilmektedir. ARDL

eşbütünleşme yöntemi 1998 yılında Mohammad Hashem Pesaran ve Yongcheol Shin tarafından ilk olarak ortaya çıkarılmış, 2001 yılında ise Pesaran ve diğerleri tarafından geliştirilmiştir.²³ Testin değişkenlerin düzeyi kısıtından etkilenmemesinin yanında bir diğer avantajı olan küçük örneklemle de çalışabilmesi analizde testin kullanılmasına olanak sağlamıştır.²⁴

Üç temel aşamadan oluşan ARDL sınır testinde analiz kapsamında kısıtsız hata düzeltme modeli oluşturulmasının ardından bilgi kriterleri aracılığı ile optimal gecikme uzunluğu tespit edilmektedir. Hesaplanan F istatistiği Pesaran ve diğerleri tarafından hesaplanan kritik değerinden büyükse değişkenler arasında nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Eşbütünleşmenin var olması durumunda modelin tahmin edilmesi yoluyla kısa ve uzun dönemli ilişki analiz edilmektedir.²⁵

3.4.2.1 ARDL Modeli Sonuçları

Dickey Fuller, Phillips Perron ve KPSS birim kök testleri ile yapılan durağanlık analizleri neticesinde bazı değişkenlerin düzeyde durağan, bazı değişkenlerin ise birim köklü olduğu sonucuna ulaşılmış ve değişkenlerin birinci farkları alınarak değişkenler durağan hale getirilmişlerdir. Tüm değişkenler aynı seviyede durağan olmaması nedeniyle seri farklı durağanlık seviyelerinde analiz yapma imkânı sağlayan ARDL modeli ile tahmin edilmiştir.

Teorik bilgiler kısmında belirtildiği üzere, ARDL modelinde değişkenlerin bilgi kriterleri kullanılarak gecikmelerinin belirlenmesi ve modelin bu bilgiler ışığında seçilmesi gerekmektedir. “Stata 17” paket programı ile yapılan analizde, kullanılan komut sayesinde gecikme değerleri Akaike (AIC) bilgi kriteri ile otomatik olarak belirlenmiş ve (2, 0, 3, 3) gecikmeleri ile model tahmin edilmiştir. Test sonuçlarına bakıldığında modelde yer alan açıklayıcı nitelikteki kadınların iş gücüne

²³ M. H. Pesaran, Y. Shin, R.J.Smith, “Bounds Testing Approaches to The Analysis of Level Relationships”, **Journal of Applied Econometrics**, 2001.

²⁴ P. K. Narayan, R. Smyth, “Trade Liberalization and Economic Growth in Fiji. An Empirical Assessment Using the ARDL Approach”, **Journal of The Asia Pacific Economy**, 2005, s.103.

²⁵ P.K. Narayan, R. Smyth, “What Determines Migration Flows From Low-Income to High-Income Countries? An Empirical Investigation of Fiji-U.S. Migration 1972-2001” **Contemporary Economic Policy**, V:24, I:2, 2006, s.337.

katılımı, kişi başına eğitim harcamaları ve kişi başı sabit sermaye stokunun, bağımlı değişken kişi başı GSYİH oranını açıklama gücünü ifade eden R^2 değerinin 0,9733 olarak yüksek seviyelerde gerçekleştiği görülmüştür.

Tablo 3.8. ARDL Modeli Tahmin Sonuçları

D.lgdp	Katsayı	t*	P> t
Hata Düzeltme Katsayısı			
lgdp L1	-.180884	-16,47	0.000
Uzun Dönem Katsayısı			
lnicap	.3970796	21.08	0.000
lnedu	.0330092	11.89	0.000
fem	.016014	12.67	0.000
Kısa Dönem Katsayısı			
lngdp LD	-0.08004622	-1.31	0.209
lnedu D1	.00133823	0.09	0.931
LD	-.0445139	-2.81	0.013
L2D	-.0315751	-2.021	0.062
fem D1	-.0093355	-6.62	0.000
LD	-.003155	-2.01	0.062
L2D	-.001524	-1.27	0.222

*Modelde anlamlılık düzeyi %5 olarak kabul edilmiştir.

ARDL Modeli sonuçlarını gösteren tabloda; hata düzeltme katsayısı ile uzun dönem ve kısa dönem katsayılarına yer verilmiştir.

Hata düzeltme terimi değişkenler arasındaki uzun vadeli ilişkinin elde edildiği serinin kalıntılarının gecikmesi alınarak elde edilen değerdir. Katsayı, kısa vadede oluşan dengesizliğin her dönemde ne kadarının düzeleceğini ve ne kadar sürede

dengesizliğin düzeltilceğini göstermektedir.²⁶ Analiz sonuçlarında hata düzeltme katsayısının anlamlı olması ve işaretinin negatif olması beklenmektedir. Tabloda belirtildiği üzere çalışmada hata düzeltme katsayısı -0.180884 olarak beklendiği gibi negatif olarak gerçekleşmiştir. Yanı sıra %5 anlam düzeyinde $p(t)$ değerinin 0,000 olması ve 0,05'ten küçük olması nedeniyle modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Elde edilen hata düzeltme katsayısı, bir dönemde oluşan dengesizliklerin her dönemde %18'inin düzeldiğini ve 5,5 dönemde dengeye geleceğini göstermektedir.

Tablonun ikinci kısmında uzun dönemli ilişkiyi açıklayan katsayılar yer almaktadır. Veriler incelendiğinde; kişi başı sabit sermaye stoku, kişi başı kamu eğitim bütçesi ve kadınların iş gücüne katılım oranlarını içeren bağımsız değişkenlerinin $p(t)$ değerlerinin 0,000 olarak %5 anlamlılık düzeyinde 0,05'ten küçük olduğu ve anlamlı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda modele dâhil edilen tüm bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında uzun vadede pozitif bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde diğer faktörler veri iken,

- Kişi başı sabit sermaye stokunda meydana gelen %1'lik artışın ekonomik büyümeyi %0,39
- Kişi başı eğitim harcamalarında meydana gelen %1'lik artışın ekonomik büyümeyi %0,03
- Kadınların iş gücüne katılım oranındaki 10 yüzde puanlık artışın ise ekonomik büyümeyi % 0,016 artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.4.2.2 ARDL Sınır Testi Sonuçları

2001 yılında Pesaran, Shin ve Smith tarafından geliştirilen ve değişkenler arasında uzun vadeli nedensellik ilişkisinin varlığını sınanan ARDL Sınır testi sonuçları aşağıda yer almaktadır. Test sonuçlarında, F-istatistiği ve t istatistiği

²⁶ Ethem Esen vd. "Feldstein-Horioka Hipotezinin Türkiye Ekonomisi İçin Sınanması: ARDL Modeli Uygulaması", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2012, s.258

değerleri elde edilmekte ve elde edilen değerler üzerinden düzeyde eşbütünleşme ilişkisi olup olmadığı sonuçları elde edilmektedir.

Tablo 3.9. ARDL Sınır Testi Sonuçları (F)

	10%		5%		0.25%		0.01%	
F= 80.930	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)
Kritik Değerler	2.72	3.77	2.72	3.77	2.72	3.77	2.72	3.77

$H_0 = \beta_1 = 0$ (Eşbütünleşme ilişkisi yoktur.)

$H_1 = \beta_1 \neq 0$ (Eşbütünleşme ilişkisi yoktur.)

Sınır testi sonucunda F ististik değeri 80,930 olarak hesaplanmıştır. F ististik değerinin tabloda yer verilen bütün anlamlılık düzeylerinde elde edilen kritik değerlerin üzerinde gerçekleşmesi neticesinde H_0 reddedilmiş ve değişkenler arasında düzeyde eşbütünleşme olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.10. ARDL Sınır Testi Sonuçları (t)

	10%		5%		0.25%		0.01%	
t= -16.474	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)
Kritik Değerler	-2.57	-3.46	2.86	-3.78	-3.13	-4.05	-3.43	-4.37

$H_0 = \beta_1 = 0$ (Eşbütünleşme ilişkisi yoktur.)

$H_1 = \beta_1 \neq 0$ (Eşbütünleşme ilişkisi yoktur.)

ARDL Sınır testi kapsamında elde edilen t Sınır testi sonucunda ise t ististik değerinin -16,474 olduğu görülmüştür. Hesaplanan değer mutlak halinin bütün anlamlılık düzeylerinde elde edilen kritik değerlerin üzerinde gerçekleşme yer üzerinde gerçekleşmesi sonucunda alternatif hipotez kabul edilmiş ve modelde yer alan değişkenler arasında uzun vadeli nedensellik ilişkisinin varlığı t Sınır testiyle de sınanmıştır.

3.4.3 Tanısal Testler ve Sonuçları

ARDL yöntemi ile tahmin edilen modelin temel ekonometrik varsayımlara uygunluğunun sınanması ve varsayımdan sapma halinde düzeltme yöntemlerinin uygulanması gerekmektedir. Bu kısımda temel varsayımlar hakkında bilgiler verilerek çalışmada uygulanan tanısal test sonuçlarına yer verilmiştir.

3.4.3.1 Çoklu Doğrusal Bağlantı Sorunu

Çoklu Doğrusal Bağlantı, regresyon modellerinde birden fazla bağımsız değişken olduğu durumda açıklayıcı değişkenlerin bir kısmının veya tamamının arasında ilişki olması durumudur. Sorun; aynı trende sahip bağımsız değişkenlerin varlığı, veri sayısının yetersiz olması, değişkenlerin geçmiş dönem verilerinin seride yer alması vb. durumlarda ortaya çıkmaktadır.²⁷

Stata’da “estat vif” komutu ile test edilen Çoklu Doğrusal Bağlantı testi sonucunda VIF değeri “8,60” olarak elde edilmiştir. VIF değerinin 0 ile 5 arasında olduğu durumda çoklu doğrusal bağlantının olmadığı, 5 ile 10 arasında olduğu durumda orta, 10’dan büyük olduğu durumlarda ise çoklu doğrusal bağlantının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ancak çalışmalarda değerin 10’dan küçük olması kabul görmektedir. ARDL modelinde değişkenlerin dağıtılmış gecikmeli değerlerinin yer alması da göz önüne alınarak 8,60 değerinin analiz sonucunu olumsuz şekilde etkilemediği değerlendirilmektedir.

3.4.3.2 Otokorelasyon ve Test Sonuçları

Modelde dışlanan değişken olması, ölçme hatası, fonksiyonel yapının hatalı saptanması vb. durumlarda ortaya çıkan otokorelasyon sorunu cari dönemdeki hata terimi değerinin önceki dönemlerdeki hata terimleri ile ilişkili olması olarak adlandırılmaktadır. Otokorelasyonun belirlenmesi çok çeşitli testler uygulanmakta; Durbin Watson Testi, Breusch Godfrey Lagrange Çarpanı ve Durbin’in Alternatif

²⁷ Ferda Yerdelen Tatoğlu, **Ekonometri Stata Uygulamalı**, 2020, s.111-116.

Testi otokorelasyonun sınanması için en yoğun kullanılan testler arasında yer almaktadır.²⁸

Analizde otokorelasyon sorunun varlığını sınamak amacıyla Breusch Godfrey LM Testi'nden yararlanılmıştır. “estat bgodfrey” komutu ile elde edilen test sonuçlarında birinci gecikme olduğunu açıklayan gecikme değeri, χ^2 , anlamlılığı açıklayan “prop” yanı sıra aşağıda belirtilen temel hipotez yer almaktadır.

H_0 : Otokorelasyon yoktur.

H_1 : Otokorelasyon vardır.

Sonuçlar değerlendirildiğinde %5 anlamlılık düzeyinde 0,5084 olan prop değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle H_0 kabul edilmekte ve modelde otokorelasyon sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3.11. Breusch- Godfrey LM Test Sonucu

lags(p)	chi2	df	Prob>chi2
1	0.437	1	0.5084

3.4.3.3 Heteroskedasite – Değişen Varyans Sorunu

Yaygın olarak yatay kesit verilerinde gözlenen Heteroskedasite sorununun bir diğer adının Değişen Varyans olmasından da anlaşılacağı üzere bahsi geçen Heteroskedasite varsayımsal sapma varyansların sabit olmaması sorunudur. Sorun örnek değil, ana kütleden kaynaklanmakta alt ana kütle varyansının açıklayıcı değişkenlerin değerlerine göre sabit kalmaması anlamına gelmektedir.²⁹

White Testi ve Breush Pagan Testi heteroskedasitenin sınanmasında en yaygın kullanılan testler olup çalışmada Breush Pagan Testi'nden yararlanılmıştır.

²⁸ A.e, s.130-141.

²⁹ A.e, s.119-124.

“estat hettest” komutu ile elde edilen Breush Pagan Test sonuçlarında $\chi^2(1)$ Prob > χ^2 değerleri haricinde aşağıda yer alan temel hipotezler yer almaktadır.

H_0 : Heteroskedasite yoktur.

H_1 : Heteroskedasite vardır.

Tablo 3.12. Breusch – Pagan / Cook-Weisberg Test Sonuçları

χ^2	Prob > χ^2
1,62	0.2038

Breusch Pagan test sonucunda elde edilen prob değerinin (0,5084), %5 anlamlılık düzeyinde 0,05 değerinden büyük olması nedeniyle H_0 reddedilememekte ve elde edilen veriler ışığında modelde heteroskedasite sorununun olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

3.4.3.4 Spesifikasyon Hataları

Spesifikasyon hataları ölçme ve tanımlama hatası olarak sınıflandırılmakta, model kurulumu esnasında ortaya çıkmaktadır. Bağımsız değişkenlerde ölçme hatası olduğunda tahmin sonuçları sapmalı olmakta; bağımlı değişkende ölçme hatası olduğunda ise tahminlerden etkin olmayan sonuçlar elde edilmektedir. Tanımlama hataları ile modelde dışlanmış bağımsız değişkenin varlığı, modele dahil edilmemesi gereken bir değişkenin modele eklenmesi ya da modelin fonksiyonel formunun hatalı seçilmesi durumlarında görülmektedir. Çalışmada spesifikasyon hatası olup olmadığının sınanması literatürde en çok kullanılan test olan Ramsey Reset Testi ile gerçekleştirilmiştir.³⁰

H_0 : Model spesifikasyonu doğrudur.

H_1 : Model spesifikasyonu hatalıdır.

³⁰ Yerdelen, **a.g.e**, s.299-309.

Test sonuçları $F(3,13)$ değerinin 1,20; $\text{Prob}>F$ değerinin ise 0,3478 olduğunu göstermektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, F istatistik değerinin prob değerinden büyük olduğu görülmekte, H_0 reddedilememekte ve modelde dışlanmış değişken olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

3.4.3.5 Normal Dağılım

Normal dağılım varsayımı nokta tahminleri için gerekli olmamasına rağmen aralıklı tahminlerin yapılması, güven aralıklarının belirlenmesi, hipotez testlerinin uygulanması ve istatistiksel çıkarımlar yapılabilmesi için büyük önem teşkil etmektedir. Normal dağılımın sınanması için literatürde çok sayıda test kullanılmakta Jarque Bera, D'Agostino bu testler arasında birtakım avantajları dolayısı ile ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle çalışmada Jarque Bera Testi'nden yararlanılmıştır.³¹

H_0 : Hata terimleri normal dağılmaktadır.

H_1 : Hata terimleri normal dağılmamaktadır.

Jarque – Bera normal dağılım testi uygulandığında, test istatistiği değerinin 1,619; χ^2 değerinin ise 0,4452 olduğunu gösteren verileri elde edilmiştir. Söz konusu değerler göz önüne alındığında H_0 kabul edilerek hata terimlerinin normal dağıldığı anlaşılmaktadır.

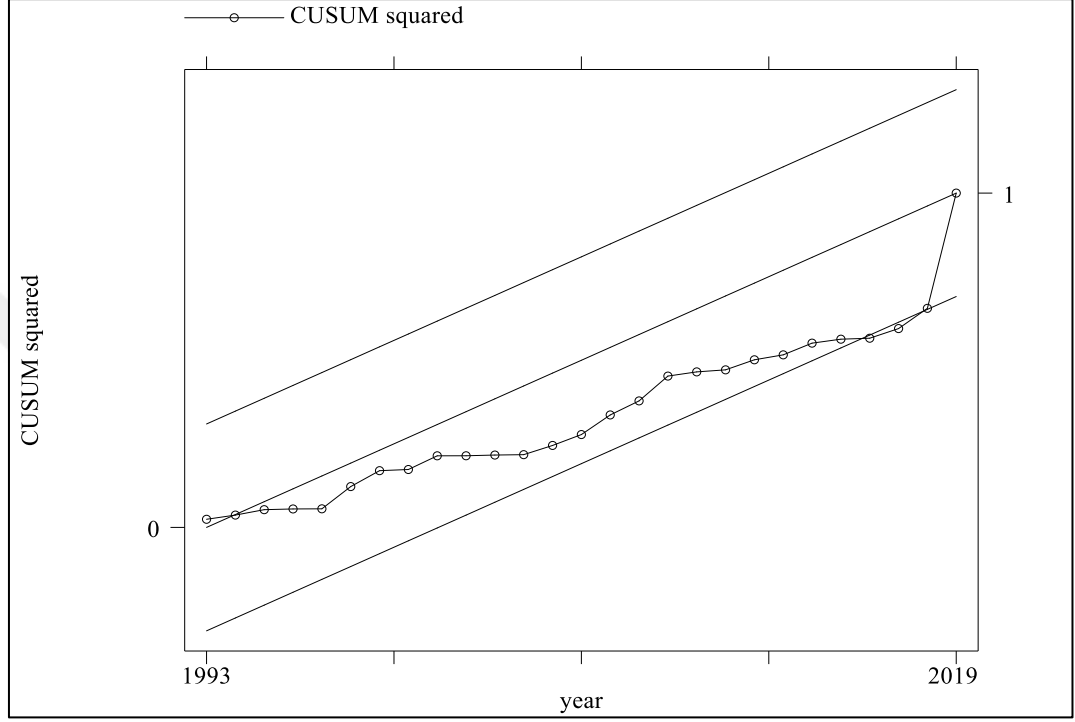
3.4.3.6 Yapısal Değişiklik

Kriz, deprem, salgın vb. durumların yaşandığı dönemlerde değişkenlerin trendinde kalıcı veya geçici değişimler yaşanabilmektedir. Bu istisnai durumlar serinin seyrini etkilemekte ve yapılan tahminlerin sağlıklı sonuçlar vermesini engellemektedir. Bu nedenle 2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını sonrasındaki döneme ait güncel veriler analiz kapsamına dahil edilmemiştir. Analiz 1988-2019 yılları arasındaki verilerle yapılmış, Cusum-Square Testi

³¹ A.e, s.156-160.

yardımla modelde kayda değer bir soruna yol açacak yapısal bir kırılmanın olup olmadığı sınanmıştır.

Grafik 16. Cusum Square Test Sonucu



Grafik incelendiğinde “cusum” değerlerinin grafiğin aşağısında ve yukarısında yer alan güven aralıklarını ifade eden çizgilerin dışına taşmadığı görülmüştür. Cusum Square testiden elde edilen grafiğin yorumlanmasıyla modelde, modelin yorumlanması önemli düzeyde etkileyecek yapısal kırılma olmadığına karar verilmiştir.

SONUÇ

Geleneksel olarak temel görevi çocuk doğurmak ve hane içi işlerle uğraşmak olarak kabul edilen kadınlar Sanayi Devrimi ile toplumsal ve ekonomik hayatta yer bulmaya başlamışlardır. Sonraki süreçte ücretli kadın emeği, Türkiye’de de dünya genelinde olduğu gibi savaş dönemlerinde artış göstermiş; kadınlar, erkek istihdamının azalması sebebiyle bir zorunluluk olarak iş gücü piyasalarında yer edinebilmişlerdir. Tarihsel kırılmalar kadın iş gücünün güncel durumunu belirlemiş ve kadın iş gücünün sektörel görünümü üzerinde belirleyici olmuştur.

Sürdürülebilir kalkınma kapsamında cinsiyet eşitliğini sağlama hedefine ulaşmak için uygulanan politikalar neticesinde, 21. yüzyılda gelişmiş bazı ülkelerde kadın istihdam oranları makul seviyelere ulaşabilmiş olmasına rağmen gelişmiş ülkelerde dahi kadın yönetici oranları ve kadınlara ödenen ücretler erkeklere göre düşük seviyelerde gerçekleşmeye devam etmektedir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ise hala istihdam sorununu aşamamış durumdadır. İş gücüne katılım oranları yüksek seviyelerde gerçekleşen az gelişmiş ve düşük gelir seviyelerine sahip ülkelerde kadınların sektörel yığılmaya maruz kaldığı, ağırlıklı olarak tarım sektöründe düşük ücretlerle istihdam edildiği bilinmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından yapılan çalışmalarda dünyanın hiçbir yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamadığı ve 2022 verileri ile eşitliğin sağlanması için 132 yıl daha gerektiği açıklanmıştır. Birleşmiş Milletler tarafından yapılan çalışmada ise mevcut ilerleme hızı göz önüne alındığında toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için 286 yıl daha gerektiği hesaplanmıştır. Avrupa Birliği tarafından açıklanan güncel verilere göre AB içerisinde kadınların erkeklere kıyasla %13, genel ortalama ise %25 daha az kazanması ücret eşitsizliğini kanıtlar niteliktedir. Çalışmada yer verilen tüm bu veriler, dünyada ve Türkiye’de iş gücü piyasasında kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir.

Son 30 yılın verilerine göre Türkiye’de kadın istihdam oranları dalgalı bir seyir izlemiştir. 2005 yılında %23,3 seviyesinde gerçekleşen kadınların iş gücüne katılım oranının, 2019 yılına gelindiğinde ancak %34,4 seviyesine yükseltilebildiği

görülmüştür. Dünya çapında etkisi görülen Covid-19 salgın sonrasında işten çıkarılmalarda Türkiye’de de öncelikli olarak dezavantajlı konumundaki kadınlar tercih edilmiş ve kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranının üzerinde oluşmuştur. Özellikle son yirmi yılda hız kazanan ve pandeminin olumsuz etkilerini telafi etmek amacıyla son yıllarda yoğunlaşan politikalara rağmen Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı 1990-2021 yılları arası tüm dönemlerde dünya ortalamasının çok gerisinde gerçekleşmiştir. Türkiye, kadınların iş gücüne katılım oranıyla uzun yıllardır OECD ülkeleri arasında son sırada yer alırken küreselleşmeyle birlikte önemi giderek artan ve ülkelerin insana yakışır yaşam standartlarını cinsiyet bazında da ölçüp sıralayan küresel uçurum endeksi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinde dünya ortalamasının gerisinde yer almıştır. Bir toplumda kadınların eğitim, sağlık, siyasi ve ekonomik kaynaklara erişimini, dolayısıyla cinsiyet eşitsizliğini açıklayan Cinsiyete Dayalı İnsani Gelişim Endeksi’nde Türkiye’nin 5 grup arasında 3. Grupta Tunus, Fiji, Gana, Kamboçya vb. ülkelerde aynı kategoride yer alması dikkat çekmiştir.

İncelenen araştırmaların tamamına yakını kadın istihdamındaki artışın ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisi olduğunu ve milli gelire etkisinin, erkek istihdamındaki artışa kıyasla daha yüksek olduğunu göstermiş; nüfusun yarısını oluşturan kadınların ekonomiden dışlanmasının önemini vurgulamıştır. McKinsey&Company ile TÜSİAD ortaklığında gerçekleştirilen araştırmada, küresel ekonomide kadın istihdamının artması ile 2025 yılında 12-28 trilyon USD seviyelerinde bir büyüme gerçekleşebileceği öngörülmüştür.

Çalışmada aynı şekilde kadınların iş gücüne katılım oranının kişi başı reel GSYİH üzerindeki etkisi analiz edilmiş, kadınların iş gücüne katılım oranları yanında sabit sermaye stoku ve eğitim harcamaları açıklayıcı değişken olarak modele dâhil edilmiştir. DF, PP, KPSS ile durağanlıkları test edilen değişkenler farklı seviyelerde durağanlıkları sahip olmaları nedeniyle ARDL Modeli ile tahmin edilmiş ve eşbütünleşme ilişkisi ARDL Sınır Testi ile ölçülmüştür. Analiz neticesinde kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında uzun vadeli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2030 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından olan toplumsal cinsiyet eşitliği amacı ekonomik perspektifte değerlendirildiğinde bu amacın önündeki engeller; kadınların piyasa ekonomisi dışında kalması, düşük ücretlerle, kayıt dışı olarak çalışmak zorunda kalması, yeterli ölçüde temsil edilememesi ve etkinsiz servet dağılımında dezavantajlı konumda olması şeklinde sıralanabilir. Bu sorunların çözülmesi için ise öncelikle sorunun kaynağının doğru tespit edilmesi büyük önem arz ettiği düşünülmektedir. TÜİK tarafından paylaşılan güncel veriler incelendiğinde Türkiye’de 2022 yılında iş gücüne dâhil olmayanların yaklaşık %70’inin kadınlardan oluştuğu ve bu kadınların yarısından fazlasının ağırlıklı olarak ev işleriyle meşgul olmaları sebebiyle iş gücüne dâhil olamadığı görülmektedir. Bu veriler, iş bölümünde hane içi bakım işlerinden kadınların sorumlu tutulması nedeniyle piyasa ekonomisinin bakım ekonomisinden beslenerek kadın emeğini bir maliyete katlanmadan kullandığını göstermektedir.

Çalışmada ulusal ve uluslararası kuruluşların çeşitli çalışmalar yürüttüğü ve çok sayıda proje kapsamında raporlar yayınlandığı bilgisine yer verilmiştir. Ancak raporların çoğunun toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik verilerin açıklanması ve güncel durum analizlerine yönelik bilgi paylaşmakla sınırlı kaldığı dikkat çekmiştir. Sürdürülebilir kalkınma kavramının popülerleşmesiyle birlikte gündeme alınan ve uzun yıllardır çözülmeye çalışılan kadın sorununa ilişkin çok sayıda politika önerisi üretilmesine rağmen açıklanan veriler doğrultusunda uygulamaların yaptırım ve denetim alanında yetersiz kaldığı ve politikaların etkin şekilde uygulanmadığı düşünülmektedir.

Bu veriler ışığında, hane için işlerin ve bakım işlerinin cinsler arası eşit paylaşımının sağlanmasının, ücretsiz emeğin hane dışından hizmet olarak satın alınmasının devlet teşvikleri desteklenmesinin önemi öne çıkmaktadır. Bununla birlikte iş yaşam dengesini sağlayacak şekilde işçi haklarına yönelik mevzuatların iyileştirilmesi ve esnek çalışma modellerinin geliştirilmesinin kadın istihdamını kayda değer oranda artıracak ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkısının çok büyük olduğunu söylemek mümkün olacaktır.

Bu sorunun çözümüne yönelik uygulamaya koyulan yaygın makro politika başlıkları içerisinde hasta, yaşlı, çocuk, engelli bakımında hizmetlerin yaygınlaştırılması ve erişilebilirliğinin artırılması öne çıkmaktadır. Bu noktada kreş imkânlarının pratikte de erişilebilir olması ve iş gücüne dâhil olacak kadının kazancının altında bakım hizmetini sağlayabilmesi kadının iş hayatına dâhil olabilmesinin önünü açacağı muhakkaktır. Ancak söz konusu hizmetleri aile içerisinde ücretsiz olarak sağlayan kadınların ücretli iş gücüne dâhil etmeyi amaçlayan bu politikaların kadın sorununu salt aile ekseninde değerlendirmesi nedeniyle etkin bir çözüm kaynağı olmada yetersiz kaldığı düşünülmektedir.

Kadının geleneksel iş bölümündeki yeri yanında, iş hayatına katılması önünde en büyük engellerden biri de kuşkusuz eğitim almada yaşanan eşitsizliklerdir. Uygulanacak eğitim politikaları ile cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması ile kadınların nitelikli eğitim alması iş gücüne katılımlarını kolaylaştıracaktır. Özellikle mesleki eğitim alınması, kadınların uzmanlaşması ve vasıflı iş bulabilmesini sağlayacaktır. Böylece kadınlar erkek yoğun çalışan sektörlerde yer alacak ve eşit şartlarda rekabet edebileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Alada, Adalet, Ergün Gürpınar, Sevim Budak : “Rio Konferansı Üzerine Düşünceler”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 1993, s.93-108.
- Altınöz, Utku : “Türkiye’de Mikro Kredilerin Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisinin Ölçümü”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Temmuz-Aralık 2018.
- Aren Sadun : **Ekonomi Dersleri**, 4. Baskı, Ankara, İmge Kitapevi Yayınları, Eylül 2014.
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği : **Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi**: Ankara, 2010.
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu : **AB ve Türkiye Kadınlar için Birlikte**, 2016, s.9-27.
- Aydın, Murat : “Enerji Verimliliğinin Sürdürülebilir Kalkınmadaki Rolü: Türkiye Değerlendirmesi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, C: 14, S: 28, 2016, s.409-441.
- Bal, Meltem Demirgöz : “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış”, **Kashed**, C:1, S:1, 2014, s.15-28.
- Berber, Metin; Burçin Yılmaz : “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, İş, Güç” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:10, S:10, Nisan 2008, s.1-16.
- Bevaair, D. Simone : **İkinci Cinsiyet**, Olgular ve Efsaneler Birinci Cilt, 2019.
- Bozlağan, Recep : “Sürdürülebilir Gelişme Düşüncesinin Tarihsel Arka Planı” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:50, 2005, s.1011-1028.
- Çevre Kanunu : 2. Madde, 2872 Sayılı Resmî Gazete, 11.08.1983, Sayı: 18132, 26.04.2006 Tarihli ve 5491 Sayılı Yasa ile Değişik Hali.

- Çobanoğlu, Nesrin; Turan Ergün : "Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre Etiği", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, C:3, S:1, 2012.
- Damodar N. Gujarati : **Basic Econometrics**, McGraw-Hill Higher Education, 4. Edition, 2004.
- Dedeoğlu, Saniye : "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeli", **Toplum ve Bilim Dergisi**, S:86, Birikim Yayıncılık, 2010, s.139-168.
- Dickey, D. A. vd., : Testing for Unit Roots in Seasonal Time Series. **Journal of the American Statistical Association**, 79, 1984.
- Dickey, D.A., Wayne A. Fuller : "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. Journal of the American Statistical Association", **Journal of the American Statistical Association**, 47, 1979.
- Durgun, Ceyda; Gonca Oğuz Gök : "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Brics & G7 Ülkelerinin Karşılaştırılmalı Analizi", **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:10, S:2 2017, s.20-30.
- EBRD : **Türkiye Ülke Stratejisi (2019-2024)**, 2019.
- EBRD : Gender Inclusion, **2021-2025 Strategy for the Promotion of Gender Equality**.
- Esen, Ethem, Selim Yıldırım, S. Fatih Kostakoğlu : "Feldstein-Horioka Hipotezinin Türkiye Ekonomisi İçin Sınanması: ARDL Modeli Uygulaması", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, C: 7, S:1, Nisan 2012, s.251-267.
- Gönel, Feride Doğaner : **Kalkınma Ekonomisi**, Efil Yayınevi, Üçüncü Baskı, Ekim 2016, Ankara.
- Güler Aras, vd. : "Çok Boyutlu Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ile Türk Bankacılık Sektörünün Değerlemesi: Kamu- Özel Banka Farklılaşması", **Ege Akademik Bakış**, S.18, 2018, s.47-62.

- Günay, Gülay; Özgün Bener, : “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C:153, S:153, 2011, s.155-166.
- Güray, Cevat : “Toplum Kalkınmasının Ekonomik ve Sosyal Yönleri”, **Journal of Social Policy Conferences**, 1968, s.155-168.
- Harris, M. Jonathan : “Basic Principles of Sustainable Development”, **Tufts University, Global Development Environment Institute Working Paper**, 2000, p.p.1-26.
- Hüsnüoğlu, Nadide : “Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörler”, **Kadın Çalışmalarında Güncel Konular**, Ed. Reyhan Ayşen Wolff vd., Eğitim Yayınevi, 2. Baskı, Konya, s.390-400.
- ILO : **World Employment and Social Outlook: Trends**, 2021.
- İlkkaracan İpek : Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma için Mor Ekonomi, **İktisat ve Toplum Dergisi**, S:149, Aralık 2022, s.5-22.
- İş Kanunu : 25134 Sayılı 10.06.2023 Tarihli Resmî Gazete
- Karabıyık, İlyas : Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, **İ.İ.B.F Dergisi**, C:32, S:1 2012, s.231-260.
- Kasa, Hicran; Volkan Alptekin : “Türkiye’de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi”, **Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, C:18, S:1, 2015, s.1-24.
- Kavas, Asmin : TEPAV, **Karşılaştırmalarla 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi**, Mart 2018, s.40-50.
- Kılınç, Nazan Şahbaz : “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı” **Emek ve Toplum Dergisi**, C:4, S:9, 2015, s.120-135.

- Kızılğöl, Özlem Ayvaz : “Kadınların İşgücüne katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, C:13, S:1, 2012, s.88-101.
- Klasen, Stephan, Francesca Lamanna : “The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries”, **Feminist Economics**, 15(3), Temmuz 2009, s. 91-132.
- Kocacık, Faruk Veda B. Gökkaya : “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C:6, S:1, 2005, s.195-219.
- Korkmaz, Adem; Gülsüm Korkut : “Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2012, C:17, S:2, s.41-65.
- Korkmaz, Murat, vd. : “Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması”, **Turkish Studies** S: 8-9, 2013, s.845-1863.
- Korkmaz, Murat; Nur Dilbaz Alacahan : "Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın: İş gücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma" **Turkish Studies-International Periodical For The Languages**, C: 8/7, 2013, s.887-900.
- Küçükbaşol, Fatma : **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Geçici Özel Önlem Uygulamaları**, Aile ve Sosyal Politikalar Başkanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. Ankara, 2014.
- Kwiatkowski, Denis; Peter CB Phillips, Peter Schmidt-Yogceol Shin : “Testing the Null Hypothesis of Stationarity against the Alternative a Unit Root: How Sure Are We That Economic Time Series Have a Unit Root?”, **Journal of Econometrics**, 54, p.p.159-178.
- Luci, Angela : “Female Labour Market Participation And Economic Growth”. **International Journal of Innovation and Sustainable Development**, V:4, I:2-3, September 2009, p.p. 1-12.

- Qinfen, Ma : “Female Labor Force Participation In Malaysia: Time Series Evidence”, **South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law**, 2017.
- Makal, Ahmet : “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C:56, S:2, 2001, s.117-155.
- Makal, Ahmet; Gülay Toksöz: : Türkiye’de Kadın Emeginin Tarihler Kökenleri, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi**. C:1, Ankara, İmge Kitapevi Yayınları, 2015
- Makua, K. B., Neo Malungane, vd. : “Does Gender Inclusivity Matter for Economic Growth in South Africa? An ARDL Approach, **Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura** V:25/2, 2022.
- McKinsey, TÜSİAD : Women Matter Türkiye, **Türkiye’nin Potansiyeli: "Kadının İş Dünyasındaki Yeri**, İstanbul, 2016
- Meryem Aydın, vd. : "Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları", **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** S:16 2016, s.223-242.
- Na, Deundemduang : Labor Force Contribution to Economic Growth”, **Chiang Mai University Journal of Economics**, 2018, p.p 47-57.
- Narayan, P. K., R. Smyth : “Trade Liberalization and Economic Growth in Fiji An Empirical Assessment Using the ARDL Approach”, **Journal of The Asia Pacific Economy**, 10(1), 2005, p.p. 96-115.
- Narayan, P. K.; R. Smyth : “What Determines Migration Flows From Low-Income to High-Income Countries? An Empirical Investigation of Fiji-U.S. Migration 1972-2001”, **Contemporary Economic Policy**, 24(2), 2006, p.p. 332-342.

- Nargis, N. Mujahid, Mohammad Noman, Musarrat Shamshir : “Economic Growth- Female Labour Supply Nexus: A Dynamic U-Shaped Perspective for Pakistan”, **Journal of Economics and Sustainable Development**, 2019.
- Oğuz, H. İbrahim : “Politik İstikrar ve Çevresel Sürdürülebilirlik”, **Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi**, C:1, S:1, 2019, s.1-11.
- OECD : OECD Economic Outlook, **Interim Report** March 2023: A Fragile Recovery.
- Ongan N. Tunçcan : “AB’nin Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri”, **İstanbul İktisat Dergisi**, Cilt: 53, Sayı: 1, 2011, s.91-104.
- Onions C. T. : **The Shorter Oxford English Dictionary**, Oxford, Clarendon Pres, Oxford, 1964, s.2095.
- Özahmet, Ecehan : “Dünyada ve Türkiye’de Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları”, **Journal of Yasar University**, C:3, S:12, 2008, s.1855-1896.
- Özar, Şemsa : Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emegi ve İstihdam Politikaları”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi**, Ed. Ahmet Makal,
- Özer, Mustafa; Kemal Biçerli : “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversite Sosyal Bilimler Dergisi**, C:3, S:1, 2003, s.55-86.
- Özmen, Fatma : “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 2012, s.109-130.
- Özmete, Emine : “Sosyal Hizmette Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışı, Kavramsal Analiz” **Aile ve Toplum Dergisi**, C:22, S:22, Eylül 2010, s.81-90.
- Özsoy, C. Erden; Güler Günsoy : “Türkiye’de Kadın işgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi”, **Finans Politik&Ekonomik Yorumlar**, C:49, S:568, Ocak 2012, s.21-40.

- Palaz, Serap : “Türkiye’de Cinsiyet Ayırmıcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri” **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:6, S:9, 2003, s.87-109.
- Pesaran, M. H.; Y. Shin, R. J. Smith : “Bounds Testing Approaches to The Analysis of Level Relationships”, **Journal of Applied Econometrics**, 16, 2001, p.p.289-326.
- Saatçioğlu, Cem; Kaan Çelikok : “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği Üzerine Bir İnceleme”, **Sakarya İktisat Dergisi**, C:3, S:4, 2015, s.44-60.
- SKD : Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu 2018.
- Serel, Hicran; Burçin Sinem Özdemir : “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C:15, S:3, Eylül 2017, s.132-148.
- Şahin, Suna; A. Cevdet Bayhan : “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ekonomik Boyutu”, **Lectio Socials**, C:4, S1, 2020, s.69.
- Şaşmaz, Ünsal Mahmut; Yunus Emre Yayla : “Ekonomik Kalkınmanın Belirleyicilerinin Değerlendirilmesi: Ekonomik Faktörler”, **International Journal of Public Finance**, C:2 S:2, 2018, s.249-268.
- Tarı, Recep : **Ekonometri**, KÜV Yayınları, 12. Baskı, Eylül 2016.
- Taş Sevil, Bilge Afşar; Erkan Kara : “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, C:23, S:2, Kasım 2020, s.590-602.
- Tatar, Mehmet : “Covid-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği Üzerine Etkileri”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C:9, S:1, 2022 s.379-393.

- Tatoğlu, F. Yerdelen : **Ekonometri Stata Uygulamalı**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Kasım 2020.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı : **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı** (1985-1989)", 1989.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı : **2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı**, 2022.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı : **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)**, 2019.
- Terzioğlu, Arslan : "Cumhuriyet Dönemi Türk Tıbbına ve Tıp Eğitimine Kısa Bir Bakış", **DergiPark Akademik, Yakın Dönem Araştırmaları**, 2002, S:2, s.269-303.
- Toksöz, Gülay : **Kalkınmada Kadın Emeği**, İstanbul, Varlık Yayınları, 2011.
- Türlüoğlu, Esmâ : "Kadın İstihdam ve Büyüme İlişkisi: Var Modeli Analizi", **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C:5, S:9, 2018, s.59-68.
- Ulutaş, Çağla Ünlütürk : "Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek", **Çalışma ve Toplum**, C:2, S:21,25, 2009, s.25-40.
- United Nations : **Generation Equality Accountability Report**, 2022, p.p. 1-56.
- United Nations : **Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future**, Towards Sustainable Development Part II. Common Challenges Population and Human Resources 4, 1987.
- UNDP : **World Inequality Lab, Dünya Eşitsizlik Raporu** 2022.

- UNDP : Human Development Report 2021/2022.
- Wirth, Linda : **Breaking Through The Glass Ceiling**, Women In Management. Geneva: ILO, 2001, p.p.202-220.
- World Economic Forum : Global Gender Gap Report, Insight Report, 2018.
- World Economic Forum : Global Gender Gap Report, Insight Report, 2022.
- Yıldırım, Filiz; Hülya Eker: : "Türkiye'de İnsani Gelişmenin Göstergesi Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C:11, S: 58, Ağustos 2018, s.1307-9581

İNTERNET KAYNAKLARI

- Avrupa Komisyonu : "Best Practices in EU Countries" (Çevrimiçi) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en, 20 Aralık 2022.
- Avrupa Komisyonu : "Press Corner", (Çevrimiçi) https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739, 20 Aralık 2022.
- Carmen Niethammer : "Think Outside The Gender Box", (Çevrimiçi) <https://www.eib.org/en/stories/gender-equality-jobs>, 24 Nisan 2023.
- CEDAW : "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi", 1985, (Çevrimiçi), <http://www.kaced.org/images/files/CEDAW%20metni.pdf>, 14 Mart 2023.
- Dünya Bankası : "Türk Ekonomisinin Çeşitli Sektörlerinde Kadının Statüsü", (Çevrimiçi), <https://www.worldbank.org/tr/country/turkey/publication/turkekonomisinin-cesitli-sektorlerinde-kadinin-statusu>, 16 Şubat 2023.

- EIB : Gender Strategy, (Çevrimiçi), <https://www.eib.org/en/infographics/gender-strategy>, 23 Nisan 2023.
- ILO : “News”, 2018, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang--tr/index.html, 11 Şubat 2022.
- KADEM : “Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler” (Çevrimiçi), <http://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/html>, 14 Mart 2023.
- Mert, Aslı E; Bengü Kurtege Sefer : “Yakın Tarihsel Süreçten Günümüze Türkiye’de Kadın İstihdamının Dönüşümü”, 2019, (Çevrimiçi) (<https://kockam.ku.edu.tr/yakin-tarihsel-surecten-gunumuze-turkiyede-kadin-istihdaminin-donusumu/>), 22 Kasım 2022.
- OECD : Discover the OECD, **Better Policies for Better Life**, (Çevrimiçi), <https://www.oecd.org/general/Key-information-about-the-OECD.pdf>, 20 Aralık 2022.
- OECD : Data, **Labor Force Participation Rate**, (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.html>, 16 Şubat 2023.
- SGK : “Women Up Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi”, (Çevrimiçi), <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5>, 8 Aralık 2022.
- SKD : Türkiye, “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Cinsiyet Eşitliği”, 2018, (Çevrimiçi), <http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri-ve-cinsiyet-esitligi>, 19 Mayıs 2022.
- SKD : “Yakın Plan Cinsiyet Eşitliği’nde Türkiye’nin Konumu”, (Çevrimiçi), <http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/cinsiyet-esitliginde-turkiye-nerede>, 9 Şubat.2022.

- T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği : “Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma”, (Çevrimiçi), <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, 20 Aralık 2022.
- TDK : Sürdürülebilir Kalkınma", (Çevrimiçi), www.tdk.gov.tr/, 22 Ağustos 2022.
- TÜİK : Veri Portalı, <https://data.tuik.gov.tr/>.
- TÜİK : “Türkiye İş Gücü İstatistikleri”, , (Çevrimiçi), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>, 15 Şubat 2023.
- UNDP : “Sustainable Development-Gender Equality” (Çevrimiçi), <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>, 11 Kasım 2022.
- UNDP: : “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları”, (Çevrimiçi), <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html>, 25 Eylül 2022.
- World Bank : Women in Development and the World Bank Group” (Çevrimiçi) <https://www.worldbank.org/en/about/archives/history/exhibits/women-in-development-and-the-world-bank-group>, 16 Şubat 2023.
- World Bank : Databank,), <https://data.worldbank.org/indicator/>