



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

**İKTİSAT BİLİMİNDE FEMİNİZM: KADIN İSTİHDAMINDA
EĞİTİMİN VE CİNSİYET AYRIMININ ETKİLERİ**

HAZIRLAYAN

Büşra AK

1930202096

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Bekir Sami OĞUZTÜRK

Dr. Öğr. Üyesi Ferhat ÖZBAY

ISPARTA-2022

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĐI





T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İktisat Biliminde Feminizm: Kadın İstihdamında Eğitimin ve Cinsiyet Ayrımının Etkileri ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

İmza
Ad Soyad: Büşra AK
Tarih:05/07/2022



TEZ ORJİNALLİK BEYAN BELGESİ

T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-SOYADI	Büşra AK
Öğrenci Numarası	1930202096
Enstitü Ana Bilim Dalı	Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı
Programı	İktisat
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora
Danışmanın Unvanı, Adı-SOYADI	Prof. Dr. Bekir Sami OĞUZTÜRK, Dr. Öğr. Üyesi Ferhat ÖZBAY
Tez Başlığı	İktisat Biliminde Feminizm: Kadın İstihdamında Eğitim ve Cinsiyet Ayrımının Etkileri
Turnitin Ödev Numarası	

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 193 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 28/07/2022 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönergesinin 14 üncü maddesinde yer alan filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

Kaynakçalar hariç, alıntılar dahil, 10 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç;
% 17 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

.....
(İmza)

Danışmanın Unvanı-Adı-SOYADI

ÖZET

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

Çalışma feminist iktisat çerçevesinde kadın istihdamında eğitimin ve cinsiyet ayrımının etkilerini incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Pandemi tedbirleri çerçevesinde 404 kişilik uzaktan (çevrimiçi) anket çalışması yapılmıştır. Toplanan verilere Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA ve DFA neticesinde “Kadın İstihdamı Ölçeği” dört faktörlü yapı göstermiştir. Ayrıca Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans analizi (One-way ANOVA) uygulanmıştır. Güvenilirlik için Cronbach Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Katsayının 0,738 olarak tespit edilmesiyle güvenilirlik kriterinin kabul edilebilir durumda olduğu görülmüştür. Gönüllülük esaslı gözetilerek yapılan anket çalışmasında farklı demografik yapılara sahip kadınlara ve erkeklere eğitimin ve cinsiyet ayrımının kadın istihdamındaki etkilerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Feminist iktisadın baz aldığı, erkeğin dışlanmadığı ama kadın bakış açısının da dahil edildiği bir hayat misyonundan hareketle anket çalışması her iki gruba da uygulanmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre cinsiyet ayrımının kadın istihdamı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülürken, eğitim faktörünün eğitim seviyesine bağlı olarak istihdama olumlu bir etkisi olduğuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak ise incelenen veriler ve elde edilen bulgular ışığında politik önerilerde bulunulmuştur.

ANAHTAR KELİMELE: Feminizm, Feminist İktisat, Kadın İstihdamı, Toplumsal Cinsiyet Algısı, Kadın İstihdam Sorunları

(AK, Büşra, *Feminism in Economics, Women's Employment, Problems of Female Labour Force, Communal Gender*, Mater's Thesis, Isparta, 2022)

ABSTRACT

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

This study examined the effects of education and gender discrimination on women's employment within feminist economics. Within the framework of pandemic measures, a remote (online) survey study was conducted for 404 people. Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) was applied to the collected data. As a result of EFA and CFA, the "Women Employment Scale" showed a four-factor structure. In addition, Independent Sample T-Test and One-Way Analysis of Variance (One-way ANOVA) were applied. The Cronbach Alpha Coefficient was used for reliability. The reliability criterion was acceptable, with the coefficient being determined as 0.738. In the survey conducted voluntarily, women and men with different demographic structures were asked questions about the effects of education and gender discrimination on women's employment. Based on a life mission based on feminist economics, where men are not excluded, but women's perspective is also included, the survey study was applied to both groups.

According to the results of the analysis, it is seen that gender discrimination has a negative effect on women's employment, while the education factor has a positive impact on employment depending on the level of education. As a result, political suggestions were made in light of the data examined, and the findings obtained.

KEY WORDS: Feminism, Feminist Economics, Women's Employment, Perception of Gender, Women's Employment Issues

ÖNSÖZ

Çalışmamın her aşamasında büyük bir özveriyle bana destek olan ve yol gösteren değerli danışman hocalarım Prof. Dr. Bekir Sami OĞUZTÜRK'e ve Dr. Öğr. Üyesi Ferhat ÖZBAY'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca elinin değdiği her şeyi güzelleştiren annem Fatiz AK'a ve çalışmam süresince desteklerini hiç esirgemeyen babam Ahmet AK'a ve kardeşim Burcu AK'a yardımları ve stresime ortak oldukları için teşekkür ederim.

Çalışmamı, uygulanan her türlü şiddetin ve ayrımcılığın karşısında bir farkındalık yaratması umuduyla duygusal, fiziksel ve cinsel şiddete maruz kalan tüm kadınlara ithaf ediyorum.

Büşra AK

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
GRAFİKLER DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1

1.BÖLÜM

İDEOLOJİK BİR KAVRAM OLARAK FEMİNİZM

1. FEMİNİZM KAVRAMININ TERMİNOLOJİSİ.....	5
1.1. Feminizm Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	6
1.2. Feminizme Dair Fikir Akımları	10
1.2.1. Liberal Feminizm.....	10
1.2.2. Marksist Feminizm	12
1.2.3. Radikal Feminizm.....	13
1.2.4. Kültürel Feminizm.....	15
1.2.5. Feminizm Post-Modern Kolu	15
1.2.6. Feminizme Yönelik Fikir Akımlarının Genel Değerlendirmesi ...	17
1.3. Feminizm Önemi.....	17
1.4. İktisat Biliminde Feminizm.....	18
1.4.1. İktisat Biliminde Feminizm Kolları.....	21
1.4.2. Feminist İktisadın İktisat Bilimine Dair Eleştirileri	23
1.4.2.1. İktisadın Yöntemi	24
1.4.2.2. İktisadın Modelleştirilmesi	25
1.4.2.3. İktisadın Konusu	26
1.4.2.4. İktisadın Eğitimi	28

II. BÖLÜM

FEMİNİST İKTİSAT ÇERÇEVESİNDE İŞGÜCÜNDE KADIN İSTİHDAMI

1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET KAVRAMI	30
2. KADIN İSTİHDAMI	33
2.1. Kadın İstihdamının Doğuşu ve Önemi.....	35
2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamın Tarihçesi	42
2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı.....	42
2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı	45
2.3. Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Durumu	51
2.3.1. Avrupa Birliği’nde Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Politikalar	60
2.4. Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın İstihdamın Durumu.....	65
2.4.1. Üçüncü Dünya Ülkelerinde Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Politikalar	73
2.5. Türkiye’de Kadın İstihdamın Durumu	75
2.6. Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	92
2.6.1. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar	93
2.6.2. Kadının Aile Hayatında Karşılaştığı Sorunlar	99
2.7. Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler	100
3. LİTERATÜR TARAMASI	106

III.BÖLÜM

İKTİSAT BİLİMİNDE FEMİNİZM: KADIN İSTİHDAMINDA EĞİTİM VE CİNSİYET AYRIMININ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

1. ÇALIŞMANIN AMACI, KAPSAMI ve ÖNEMİ	123
2. ÇALIŞMANIN TİPİ ve MODELİ	124
3. ÇALIŞMANIN SORU ve HİPOTEZLERİ	124
4. ÇALIŞMANIN KISITLILIKLARI	125
5. ÇALIŞMANIN EVREN ve ÖRNEKLEMİ	126
6. ÇALIŞMA BULGULARININ ANALİZLERİ	128
6.1. Demografik Bulgular	128
6.2. Güvenilirlik Sonuçları	132
6.3. Sürekli Değişkenler İçin Normallik Testi	133
6.4. Bağımsız Örneklem T Testi	134
6.5. One-Way ANOVA Testi	136
6.6. Açımlayıcı Faktör Analizi	162
6.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi	163

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	166
KAYNAKÇA	173
EKLER.....	194



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi İstatistiklerine göre İşkolları ve Kadın İstihdam Oranları (+15) (%)	44
Tablo 2. 1936 Yılı 3008 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Cinsiyete Göre Dağılımı (+15) (%).....	46
Tablo 3. 1950-1980 Dönemleri Arası Türkiye’de Cinsiyet Bazında İşgücüne Katılım Oranları (+15) (%).....	48
Tablo 4. 1950-1980 Dönemleri Arası Kadınların Sektörler Bazında İşgücüne Katılım Oranları (+15) (%).....	49
Tablo 5. 2000-2019 Yılları Arası Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	52
Tablo 6. 2000-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%).....	54
Tablo 7. 2000-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%).....	54
Tablo 8. 2000-2019 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%).....	55
Tablo 9. 2005-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliğine Üye 6 Ülkede Yaş Aralığına Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%).....	56
Tablo 10. 2005-2018 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Medeni Hallerine Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	58
Tablo 11. 2005-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%).....	59
Tablo 12. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%).....	66
Tablo 13. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	67
Tablo 14. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranı (+15) (%)	69
Tablo 15. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	69

Tablo 16. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	72
Tablo 17. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine Göre Türkiye'nin Küresel Çapta Değerlendirilmesi (2006-2019)	76
Tablo 18. Türkiye'de 2000-2019 Yılları Arası Cinsiyete Bağlı Kadın-Erkek İstihdam Oranları (15) (%)	77
Tablo 19. 2000-2019 Yılları Arası Kadın ve Erkeklerin Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (+15) (%)	79
Tablo 20. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Medeni Hallerine Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	80
Tablo 21. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Eğitime Göre İstihdam Oranları (+15) (%)	81
Tablo 22. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Tarım Sektörü İstihdamı (+15) (%)	83
Tablo 23. 2000-2019 Sanayi Sektörü Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	85
Tablo 24. 2000-2019 Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)	87
Tablo 25. 2019 Yılı Kadın-Erkek İstihdamının Eğitim Durumlarına Göre Meslek Dağılımı (+15) (bin)	90
Tablo 26. 2019 Yılı Kadın-Erkek İstihdamının Eğitim Durumuna Göre İşteki Durumu (+15) (Bin)	91
Tablo 27. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	128
Tablo 28. Katılımcıların Yaş Dağılımı	129
Tablo 29. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılım	129
Tablo 30. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	129
Tablo 31. Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı	130
Tablo 32. Katılımcıların Çalıştığı Sektörlere Göre Dağılımı	130
Tablo 33. Katılımcıların Çalıştığı Yerdeki Durumlarına Göre Dağılımı	131
Tablo 34. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	131
Tablo 35. Katılımcıların Çocuklarına Kimin Baktığına Göre Dağılımı	131
Tablo 36. Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı	132
Tablo 37. Güvenilirlik Analiz Değerleri	133
Tablo 38. Kadın İstihdamında Eğitim ve Cinsiyet Ayrımı Güvenilirlik Analizi Sonuçları	133
Tablo 39. Ölçeğin Faktör Analizine İlişkin Normallik Varsayımı Değerleri	133
Tablo 40. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları .	134
Tablo 41. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Medeni Hale Göre T-Testi Sonuçları	135

Tablo 42. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları.	136
Tablo 43. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Eğitime Göre Anova Testi Sonuçları	138
Tablo 44. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Anova Testi Sonuçları.....	141
Tablo 45. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Sektöre Göre Anova Testi Sonuçları.....	143
Tablo 46. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Yerdeki Duruma Göre Anova Testi Sonuçları.....	148
Tablo 47. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çocuk Duruma Göre Anova Testi Sonuçları.....	151
Tablo 48. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çocuk Bakım Duruma Göre Anova Testi Sonuçları.....	154
Tablo 49. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Duruma Göre Anova Testi Sonuçları.....	157
Tablo 50. Kadın İstihdamı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	162
Tablo 51. DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiği Değerleri	164

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1. 2000-2020 Yılları Arasında Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ...	76
Grafik 2. Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Tarım Sektöründe Kadın İstihdam Oranı (+15) (%)	84
Grafik 3. Türkiye ve Avrupa Birliği’nde 2000-2019 Yılları Arası Sanayi Sektöründe Kadın İstihdam Durumu (+15) (%).....	86
Grafik 4. 2000-2019 Yılları Arasında Türkiye ile Avrupa Birliği’nde Hizmet Sektöründe Kadın İstihdam Durumu	88
Grafik 5. 2019-2020 Yılı İstihdam Edilen Kadın-Erkek Sosyal Güvenlik Kuruluşu Kayıtlılık Durumu (+15) (%).....	94

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Kadın İstihdamı Ölçeğine İlişkin DFA Yol Diagramı	164
---	-----

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
ÇATOM	: Çok Amaçlı Toplum Merkezi
DAKAP	: Doğu Anadolu Kalkınma Programı
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
IKO	: İslam Konferansı Örgütü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
KADIGER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneđi
KEİG	: Kadın Emegi ve İstihdam Girişimi Platformu
KİHP	: Kadın İnsan Hakları Projesi
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi
KSGM	: Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SBB	: Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneđi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
UNFPA	: Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Acil Yardım Fonu

WEF : Dünya Ekonomik Forum



GİRİŞ

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

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

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

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

“kadın” olmalarından dolayı birçok sorunla karşılaşmışlardır (Kocacık ve Bilican Gökkaya, 2005, s. 198).

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

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

Luci (2009, s. 4-5) U-biçimli hipotezin kadınların istihdama katılımlarını belirleyen etmenlerle örtüştüğünü vurgulayarak işgücü ile istihdam arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu ve bunun U-biçimli eğri ile gösterildiğine değinmiştir. Atik ve Tombak (2012, s. 147) bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin değerlendirilmesinde kadın istihdamının payının yadsınamaz bir gerçek olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca,

gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde kadın istihdam oranlarının da yüksek olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmaların yanı sıra Tansel (2002), Serdaroğlu (2010), Kaya ve Belke (2018), İşler ve Şentürk (2017) gibi birçok çalışmacı kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik çalışmalarda bulunmuşlardır.

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

Bu çalışma kadın istihdamında eğitimin ve cinsiyet ayrımının etkilerini incelemek ve bu alanda yapılacak olan diğer çalışmalara ışık tutması amacıyla hazırlanmıştır. Ayrıca çalışma sonucunda kadınların gerek iktisadi alanda gerekse sosyo-kültürel ve siyasi alanlarda daha etkin bir role sahip olabilmeleri için yapılması gerekenler hususunda farklı bir yaklaşım ve yeni çözüm önerileri sunulması açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın örneklem grubunu çeşitli demografik özelliklere sahip kadınlar ve erkekler oluşturmaktadır. Bu şekilde çalışma cinsleri ayırıştırmadan çoklu bakış açısı dâhil edilerek feminizmin temeli olan kadın-erkek hak eşitliği savunusu çerçevesinde hazırlanmıştır. Örneklem olarak seçilen kişilere covid-19 hastalığının sebep olduğu pandemi önlemleri sebebiyle uzaktan (çevrimiçi) anket uygulanmıştır. Anket sırasında katılımcıların ad ve soyad bütünü gizli tutularak baskı altında kalmadan objektif cevap vermeleri amaçlanmıştır. Uygulama sonuçlarının, kadınların sosyo-ekonomik hayatta görünür kılınmasının önündeki engellere ışık tutarak kadın istihdamı alanında araştırma yapacak akademik çalışma ve projelere katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Bu çalışma birbirini tamamlayan üç bölümden oluşmaktadır. Ele alınan bölümler şu şekildedir:

Yaşanan eşitsizliklerden ve sömürülerden rahatsız olan kadınlar çeşitli yazar ve filozoflardan destek bularak kadın hareketlerini başlatmışlardır. Oluşan kadın hareketleri diğer bir ifadeyle feminizm, feminist iktisadın yapı taşlarını oluşturmuştur. Bu nedenle çalışmanın birinci bölümünde feminizm kavramını ve tarihsel geçmişinde ortaya çıkan feminizm dalga hareketleri incelenmiştir. Ayrıca feminizme dair ana fikir akımları bu bölümde verilmiştir. Devamında feminizmin “eşit haklar” düsturundan hareketle oluşan feminist iktisat konusu ele alınmıştır. Geleneksel iktisadın ataerkil zihniyet yapısını eleştirerek ekonomiye kadın ve kadın bakış açısının dâhil edilmesi gerektiğini savunan feminist iktisat kavramına değinilmiştir.

İkinci bölümde önyargıyla yaklaşılan feminizm kavramı yerine kullanılan daha objektif ve tarafsız olarak nitelendirilen toplumsal cinsiyet kavramı açıklanmıştır. Ardından kadın istihdamının neden bu denli önemli olduğu konusuna değinildikten sonra Dünya’da ve Türkiye’de kadın emeğinin gelişim süreci incelenmiştir. Yine bu bölümde Avrupa Birliği’ne üye ülkelerinde, Üçüncü Dünya ülkelerinde ve Türkiye’de kadın istihdamı durumu TÜİK, World Bank ve ILO gibi kurumların yayınladığı çeşitli istatistiki veriler ve raporlar neticesinde karşılaştırılıp incelenmiştir. Bu çerçevede Avrupa Birliği ülkelerinde, Üçüncü Dünya ülkelerinde ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarında oluşan sorunlar yorumlanarak uygulanan yasal düzenlemelere yer verilmiştir.

Son bölümde feminist iktisat çerçevesinde kadın istihdamı üzerinde eğitim ve cinsiyet ayrımının etkilerini incelemeye yönelik yapılan alan çalışmasına yer verilmiştir. Farklı demografik özelliklere sahip 404 kişiye uygulanan anket sonucunda elde edilen bulgular SPSS paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Yine bu bölümde elde edilen analiz verileri tablo halinde düzenlenerek sonuçlandırılmıştır.

Çalışmanın sonuç kısmında ise teorik ve istatistiki bulgular değerlendirilmiş ve araştırmanın temelinde var olan kadınların maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet ayrımı ve bu ayrımın etkisiyle gerekli eğitim düzeyine ulaşamamış olmalarının kadın istihdamı üzerindeki etkisi feminist bir bakış açısıyla yorumlanarak birtakım iyileştirici teorik ve politik öneriler verilmiştir.

I.BÖLÜM

İDEOLOJİK BİR KAVRAM OLARAK FEMİNİZM

“Feminist insan sizlere bağırان mutsuz insan değil,
kadınların insan olduğuna inanan kişidir.
Bu sebeple ben de feministim.”

Margaret ATWOOD

Feminizm, kadın ve erkek eşitliği kuramına dayanarak dünyanın kadını algılama biçimini değiştirmeyi hedefleyen bir kavramdır. Bu kavram insanlık tarihi boyunca ikincil konumda kalan kadınlar için eşitlik hareketinin öğretisi olmuştur (Arat, 2010, s. 29). Kadınlar farklı toplumlarda farklı süreçlerden geçtikleri için ortak hedefleri olan hak ve eşitlik arayışlarında birçok feminist tanım ve hareket geliştirmiştir. Dolayısıyla tek bir feminizm tanımından söz etmek güçleşmiştir. Bu bölümde yaşanan çeşitliliğe rağmen feminizmi anlamak amacıyla öncelikle feminizm kavramının tanımlamaları ve tarihsel gelişimi incelenmiştir. Daha sonra feminizme yönelik geliştirilen fikir akımları verilerek feminizmin önemi değerlendirilmiştir.

1. Feminizm Kavramının Terminolojisi

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

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

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

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

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

MacKinnon'a göre feminizm, farklı cinsiyetler arasındaki sosyal sorunlar ve çözümleri araştırılırken kadınların toplumsal deneyimlerine başvurulması sonucu oluşan bir kavramdır (MacKinnon, 2005, s. 183).

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

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

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

1.1. Feminizm Kavramının Tarihsel Gelişimi

Feminizm kavramının tarihsel süreci hakkında ortak bir fikir birliği sağlanamamıştır. Bir grup araştırmacıya göre Orta Çağ İngiltere'sinde oluşturulan doktrinler içerisinde kadınlara yer verilmemesi, kadınların rol ve haklarını sorgulamalarına yol açmıştır. Bunun üzerine kadın hareketi örgütlenmeleri oluşturulmuştur (Öztürk, 2011, s. 34). Oluşturulan kadın hareketleri sınırlı sayıda yazar ve filozofun desteğini almış olsa da Orta Çağ düşünürleri bu hareketin gerisinde kalmışlardır. Erkek hegemonyasını savunan düşünürler, kadının yaşam alanını ev sınırları olarak görmüşlerdir (Donovan, 2001, s. 16-21). Diğer bir grup araştırmacı ise kadın hareketinin 1789 yılında gerçekleşen Fransız Devrimi ile tanımlanabilir bir olgu hâline geldiğini savunmuştur (Arat, 2010, s. 37-39). Fransız Devrimi'nin temelinde

yer alan eşitlik ve özgürlük kavramları kadınları cesaretlendirerek ilk kez topluluk hareketine öncü olmuştur. Oluşturulan topluluk hareketiyle, kadınlar eşitsizliklere itiraz ederek, taleplerini ifade etmeye başlamışlardır. Bu hareket o dönemler için önemli bir adım olsa da tam başarı sağlanamamış ve kadınlar talep ettikleri eşit hak ve rollere sahip olamamışlardır (Örs, 2009, s. 416).

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

I.Dalga Feminizm: I.Dalga feminizm hareketi, Olympe de Guoges'in "Kadınların giyotine çıkma hakkı var ise kürsüye de çıkma hakları olmalıdır." sözü ile başlamıştır (Rulman, 1996, s. 260). Kadınlar; eğitim, oy kullanma, mülkiyet hakkı gibi temel hakları talep ederek toplumda kendilerine yer edinebilmeyi amaçlamıştır. Bu yönüyle I. Dalga feminizm hareketi 19.yy şartlarında temel haklar niteliğinde sayılmıştır (Örs, 2009, s. 418).

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

Kadınlar, sanayileşen dünyada kapitalizmin de etkisiyle kamusal alana dâhil olmuştur. İş ve ev alanı ayrılan kadın, ucuz ücretle istihdam edilmeye başlanmıştır. Talep edilen temel haklar hususunda, henüz bir eşitlik sağlanamamışken kadınların ucuz işgücü olarak istihdama dâhil olmaları ücret ve kamu hakları alanında bir eşitsizlik oluşturmaya başlamıştır (Aslanbeigui ve Summerfield, 2000, s. 83).

Uzun yıllar boyunca hüküm sürmüş bir ideolojinin yıkılması, toplumsal ve siyasal açıdan eşitliğin sağlanması hemen mümkün olmamıştır. Kadınların eşit hak mücadeleleri I. Dünya Savaşı'nın sonlarına kadar devam etmiş ve ülkeler bazında farklılık göstermiştir (Kayhan, 1999, s. 62). İlk olarak, Londra'da kadınlar geleneksel

ev içi ve annelik rollerini reddetmeyerek sadece siyasal alanda vatandaşlık sıfatı talebinde bulunmuşlardır. Bu talep neticesinde oy hakkı kazanımı için 1867 yılında kadınlara sınırlı bir şekilde seçme hakkı tanınmıştır (Rowbotham, 1977, s. 77-79). Ardından Amerika’da başlayan kadın hakları arayışı, kölelikle mücadele ile harmanlanarak ilerlemiştir. Köleliğe karşı dernekler kurulmuş ve çeşitli toplantılar düzenlenerek bildiriler yayımlanmıştır. Bilinen ilk toplantı, 1848 yılında gerçekleştirilen Senaca Falls toplantısıdır (Örs, 2009, s. 418). Toplantının en önemli özelliği, toplantı sonucu yayımlanan bildiriye erkeklerin de olumlu yönde imza atmaları olmuştur. Bu durum artık erkeklerin de eşitlik istediğinin bir göstergesi sayılmıştır. Fakat bu yıllarda yaşanan Amerikan iç savaşı, kadın hakları mücadelesini sekteye uğratmıştır. Amerika’da kadınların oy hakkı sahibi olması uzun zaman sonra 1920 yılında yapılan düzenleme ile mümkün olmuştur (Arat, 1991, s. 476). İngiltere ve Amerika’da yaşanan gelişmeler Fransa’ya da sirayet etmiş ve meclis tarafından kadınlara oy hakkı tanınmıştır. Fakat senato bu hakkı reddederek Fransız Devrimi’ne kadar yok saymıştır. Fransız Devrimi ile birlikte kadınlara oy hakkının yanı sıra birçok hak ve özgürlük sağlanmış ve Fransa, kadın haklarının öncüsü olmuştur (Adaçay, 2014, s. 74).

Kadın haklarında en önemli gelişme Rusya’da yaşanmıştır. 1917 yılında yaşanan Sovyet Devrimi sonrasında oy hakkı ve ev içi iş bölümü haklarına ek olarak kadınlara boşanma hakkı, kürtaj hakkı gibi yasal haklar kazandırılmıştır (Arat, 1991, s. 44). Dünya genelinde yaşanan bu özgürleşme hareketi diğer ülkeleri de yavaş yavaş etkisi altına almaya başlamıştır. 1915 yılında Danimarka’da, 1919 yılında Hollanda’da, 1934 yılında da Türkiye’de kadınlara oy hakkı tanınmıştır (Türkoğlu, 2015, s. 8).

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

II. Dalga Feminizm: “Kişisel olan politiktir” sloganlarıyla başlayan (Güneş, 2017, s. 246) II. Dalga feminizm, kazanılan siyasi hakların yetersiz olduğunu ve

bunların kişisel alan ile harmanlanması gerektiğini savunmuştur. II. Dalga, temelinde kadın vücut bütünlüğünü ve kadının kişisel tercihlerini baz alarak cinsellik ve doğurganlığı sorgulamıştır. Kadın şiddetlerine, cinsel saldırılara ve gebelik engelleyici yöntemlere karşı propagandalar yapılmıştır. Fakat dönem içerisinde eylem boyutunda kalmış ve sonuç alınamamıştır (Walters, 2009, s. 128).

Eşitliğin sadece siyasal haklarla kalmayıp, özel haklara da taşınması gerektiğini savunan II. Dalga feminizm hareketi, hedeflerine eril söylemleri değiştirerek başlamıştır. “Kız kardeşlik” olgusunu (Tür ve Koyuncu, 2010, s. 16) öne çıkararak ortak bir dayanışma oluşturmuştur. Bu amaç doğrultusunda örgütlenmeye giderek 1966 yılında NOW Örgütü (National Organization for Women), 1971 yılında NWPC Örgütü (National Women’s Political Causus) kurulmuştur (Örnek, 2015, s. 112-114). Oluşturulan örgütlerle geniş kitlelere ulaşılmış, önce Amerika’da daha sonra İtalya’da kürtaj hakkı kazanılmıştır.

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

1990’lı yılların ortalarında başlayan III. Dalga feminizm hareketi, dönemin teknolojik gelişmelerinden oldukça yararlanmıştır. Çeşitli gazete, dergi, televizyon gibi basın yayın organlarının yanında internette kullanılmıştır. Bu çeşitlilik kadın hareketinin küresel dünyada yayılmasını hızlandırmış ve toplumlara göre farklılaşan feminist gruplarını oluşturmuştur (İnceoğlu, 2012, s. 120). Avrupa’da “Yeni Feminizm” olarak isimlendirilen grup Amerika’da “Girl Feminizm” olarak isimlendirilmiştir. Bunların yanı sıra “Lisptick Feminizm”, “Riot Girl Feminizm” gibi birçok grup oluşmuştur (Örnek, 2015, s. 116). İsimleri farklılaşsa da bu gruplar özünde temel hak ve kadın varlığını savunmuşlardır. Gruplar küresel çapta ses getirerek,

farkındalık oluşturmaya başarmışlardır. Fakat toplumsal sorunlara kesin ve kalıcı çözümler bulamamışlardır.

1.2. Feminizme Dair Fikir Akımları

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

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

1.2.1. Liberal Feminizm

Feminizm fikir akımlarının ilki olarak nitelendirilen liberal feminizm, dayanağını liberal teorilerden almıştır. Liberalizm 17.yy ve 18.yy’larda etkisini sürdürmüştür. Savunusunda toplum olgusu yerine rasyonalizm ilkesiyle birlikte bireyin özgürlüğünü esas almış siyasi bir doktrini ifade etmiştir (Yanık, 2015, s. 38). Bu doktrin kadının toplumsal rolünü eş ve anne olarak belirleyerek sosyal hayattaki yerini ev sınırları olarak kabul etmiştir. Yani iş ve kamusal alan erkeğe aitken özel (mahrem) alan olarak nitelendirilen ev alanı kadına bırakılmıştır. Fakat 18.yy sonlarına gelindiğinde yasalarla sınırları oluşturulmuş kadınlık rolleri önce İngiltere’de başlayan daha sonra tüm Avrupa’ya yayılan Sanayi Devrimi ile birlikte farklı bir bakış açısı kazanmıştır. Bu dönemde sanayi devriminin en önemli getirisi insan gücünün yerini makineleşmenin alması olmuştur. İnsan gücüne olan ihtiyacın azalmasıyla birlikte kadınlar özel alanlarından çıkarak kamusal alana “ucuz işgücü” sıfatlarıyla dâhil

olmuşlardır (Çağatay ve Özler, 1995, s. 12). Ancak bu yenilik kadınların geleneksel toplumda yer edinmiş rollerinin sorgulanmasına yol açmıştır. Ayrıca kadınların çok çalışmalarına rağmen emeklerinin karşılığını hakkıyla alamamaları da şiddetli tepkilere neden olmuştur. Bunun üzerine J.S. Mill, J. Locke, H.Taylor, M.Wollstonecraft gibi filozofların desteğiyle çözüm yolları aramaya gidilmiştir.

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

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

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

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

hareketlerini destekleyerek kadınlara her alanda gerekli olan hak eşitliğinin verilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

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

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

1.2.2. Marksist Feminizm

Feminizm fikir akımlarının modern kolunu 19.yy’da ortaya çıkan Marksist feminizm oluşturmuştur. Marksist feminizm dayanağını Marksist kuramdan almıştır. Kadın-erkek eşitsizliğinden ziyade sınıflar arası çatışmayı ele almış ve eşitsizliğin temel nedeni olarak kapitalizmi öne sürmüştür. Marksist feminizm ancak sınıfsal ayrımın sonlanması ile cinsler arasındaki fırsat eşitliğinin sağlanabileceğini ifade etmiştir. Kadının kimseye bağımlı olmadığı sosyalist toplumlarda talep ettikleri eşitliğe kavuşabileceğini savunmuştur (Örs, 2009, s. 459).

Marksist feminizm oluşan hak eşitsizliği sorusunu üç temel şekilde çözümlenmiştir. İlk çözümlenme kadınları eşit ücret ile işgücüne dâhil etmek olmuştur. Bu şekilde işgücüne cinsiyetsiz katılımın sağlanması istenmiştir. Diğer çözümlenme toplum içinde herkesin işçi olduğu bir sistemi benimsemek olmuştur. Bu şekilde hem

kapitalizmin yeniden üretilmesini eleştirirken hem de eşitsizliklerin sonlanacağını savunmuştur. Son çözümlemede ise ev işlerini piyasayla ilişkilendirerek, aileyi maddi bir kurum olarak eleştirmiştir. Ailenin ideolojik bir kurum olmaktan ziyade devletin gücüne güç katan ve ataerkilliğin devamlılığını sağlayan yapılanmalar olduğunu belirtmiştir. Sosyalizm eksenli bir çözümleme sunan Marksist feminizm temel sorun olarak ise kadın eşitsizliklerini üretimin varlığı veya yokluğu ile ilişkilendirmiştir (Çaha, 2005, s. 566-577).

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

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

1.2.3. Radikal Feminizm

Radikal feminizm Liberal feminizme karşıt olarak ortaya çıkmış ve II. Dalga feminizm hareketinin temelini oluşturmuştur. Hatta bu karşılık o kadar belirgindir ki Radikal feminizmin bir diğer ismi de “illiberal feminizm”dir (Weiss ve Young, 1996, s. 2). Liberal feminizm cinsler arası hak eşitliğini savunmuştur. Radikal feminizm ise bu görüşün aksine tümüyle erkek karşıtı bir savunu geliştirmiştir. Bu karşıtlığın

kökenlerini 1969 yılında Washington’da bir grup eylemci kadın hareketine, yoldaşları olarak gördükleri yeni sol erkek Radikal feministlerin aşağılayıcı hareketleri oluşturmuştur (Arat, 2010, s. 75). Kadın hareketlerine karşı yapılan aşağılayıcı ve küçük düşürücü tavırlar Radikal feministler için cinsler arası bir eşitliğin mümkün olamayacağı kanısına yol açmıştır. Radikal feministler için toplumsal eşitliğe ulaşmanın yegâne yolu özgür bir kadın üslubunun geliştirilmesinde saklıdır.

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

Sosyal eşitsizlikleri ve kadınların ezilmesini biyolojik sebeplere bağlayan Radikal feministler savunularına dikkat çekmek için güzellik yarışmalarının basılması, sutyenlerin yakılması gibi birçok ses getiren eylem gerçekleştirmişlerdir. Ayrıca Radikal feminizm, kadın hareketini sadece toplumsal olarak sınırlandırmamış; ideolojik ve psikolojik boyutunu küresel bazda ele alarak kadın hareketini uluslararası bir oluşuma dönüştürmüştür. Örneğin, Peru’da eylem yapan kadınların toplum içerisindeki rolünü arttırmaya çalışırken, Afrika’da kadınlar arası ırk ayrımcılığını önleyici çalışmalar yapmıştır. Çin’de ki kadınlar için ise iş hayatında eşit haklara sahip olmalarında önemli rol oynamıştır (Giddens, 2005, s. 137). Sonuç olarak, Radikal feminizm geleneksel toplumlarda biyolojik farklılıklardan dolayı kendilerine atfedilen rolleri değiştirebilmek için mücadele etmişlerdir.

1.2.4. Kültürel Feminizm

Kültürel feminizm 19.yy ortalarında Liberal feminizmin “eşitlik” savunusuna tepki olarak ortaya çıkmıştır (Acar, 2005, s. 17). Liberal feminizm eşitliğe giden yolun kamusal hayat ve siyasal değişimle sağlanabileceğini savunmuştur. Bu düşüncenin aksine Kültürel feminizm kültürel değişime odaklanmış ve kadının özgürlüğüne kendi kültürel alanını yaratmasıyla kavuşabileceğini ileri sürmüştür (Kırca, 2007, s. 68). Kültürel feminizmin Liberal feminizminden ayrıldığı bir diğer nokta ise kadınların biyolojik kadınsı değerlerini göz ardı etmemeleri olmuştur. Kadının doğurganlık özelliği sebebiyle erkekten farklı olduğunu söyleyerek, kadın ile erkeğin biyolojik olarak eşit olamayacağını ifade etmişlerdir (Goldman, 2006, s. 18).

Kültürel feminizme göre kadınların ezilmesinin sebebi; aile, din, ahlak gibi ataerkillik üzerine kurulmuş kültürel olgulardır. Bu düşünceyle hareket eden Kültürel feminizm savunucularından E.C. Stanson dinin baskıcı sistemine karşılık “Kadının İncili” eserini yayımlamıştır. Eserinde ataerkilliği reddederken cinsiyetçi olmayan bir incil yayımladığını ileri sürmüştür (Donovan, 2014, s. 80).

Temelinde siyasal etkiler yerine kadının özgürleşmesini savunan Kültürel feminizm, dişil etki altında kadın toplumu görüşünü savunmuştur. Barışseverliğin, iş birliğinin arttığı ve dünyanın daha yaşanabilir bir hâl aldığı konuma ancak kadınlara gerekli fırsatların verilmesiyle ulaşılabileceğini vurgulamıştır (Tunç, 2013, s. 218).

1.2.5. Feminizm Post-Modern Kolu

Post-modern feminizm, 1970’li yıllarda modern Batı düşüncesinin gelişmesiyle etkinliğini artırmıştır (Güriz, 2011, s. 75). Diğer fikir akımlarının kadınlar arası farklılıkları yeterince ele almadığı eleştirisiyle ortaya çıkmıştır. Post-modern feministlere göre “toplumsal cinsiyet” olgusu evrensel değil, aksine kadınları kendi aralarında farklılaştıran yerellik, gelenek, kültür gibi olgulara dayanmıştır (Şahin, 2013, s. 335). Bu nedenle Post-modern feminizm akımının temel düsturları “farklı ama eşit” anlayışı ile oluşturulmuştur (Serdaroğlu, 2010, s. 41). Düşünce kadınların sorunlarını çoğulcu teoriye dayandırarak nesnel, genel geçer doğrular olamayacağını savunduğundan dolayı ortaya çıkışında farklı kadın tipleri dolayısıyla farklı sorunlar inancı yer almıştır (Güriz, 2011, s. 76). Örneğin, savaşın hüküm sürdüğü coğrafyada

yaşayan bir kadın için kendisi ve çocukları açısından temel sorun yaşam hakkı için mücadele vermesi, barınma, beslenme, eğitim hakkı gibi temel sorunları iken Danimarka’da yaşayan bir kadın için kamusal hayata dâhil olduğunda ev içi yaşanacak problemler olabilir. Basit bir örnekle savunusunun dayanağını açıklayan Post-modern feminizm için Batılı kadınlar, siyahlar ve Doğuluları aynı sorunlar çerçevesinde ele alıp tek bir çözüm üretmek doğru değildir.

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

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

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

Farklı ama eşit yaklaşımıyla hareket eden Post-modern feminizm, sorunlar karşısında tek bir kadın yapısının ele alınması yerine bir grup kadın yapısının ele alınması fikrini savunmuş ve feminizm literatürüne çoğulcu yaklaşım olgusunu

kazandırmıştır. Fakat bu düşünce yapısının sadece eleştirilen teori sınırları içerisinde kalarak neredeyse hiçbir çözüm önerisi sunmaması Post-modern feminizmin en büyük hatası olmuştur.

1.2.6. Feminizme Yönelik Fikir Akımlarının Genel Değerlendirmesi

Feminizmin tarihsel sürecinde birçok feminist fikir akımı ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde gelişen ve değişen bu fikir akımlarının birbirleriyle ortak yönleri ve amaçları olduğu gibi karşılıklı eleştiri ve antitezleri de olmuştur.

Temelinde kadın haklarına ve kadının toplumsal konumuna yönelik bütün fikir akımları ayrı ayrı incelendiğinde sorunların farklı sebep ve çözümlere dayandırıldığı görülmüştür. Örneğin, liberal feminizm ataerkil zihniyetin kadın üzerindeki sömürüsüne yasal düzenlemeler ile engel olmayı hedeflemiştir. Eğitimde yaratılan cinsiyet ayrımcılığının ve fırsat eşitsizliğinin önüne geçilmesi durumunda erkek hegemonyasının yerini eşitliğin alabileceğini savunmuştur. Marksist feminizm cinsiyetlerle ilgilenmeyerek sınıfsal eşitsizliklere yönelmiştir. Kapitalizmin hâkim olduğu mevcut ekonomik sistemin yıkılması yönünde çalışmalarda bulunmuştur. Radikal feminizm ise Marksist feminizmi eleştirmiş ve sınıfsal eşitsizliğin sebebinin kapitalizmden ziyade cinsiyet temelli olduğunu ileri sürmüştür. (Adaçay, 2014, s. 80-81).

Her ne kadar kadınların sorunları farklı çerçevelerden ele alınmış olsa da bütün fikir akımlarının ortak özellikleri, geleneksel toplumun dayattığı tabuları yıkarak kadının hak ettiği konuma gelmelerini sağlamak olmuştur. Tamamen subjektif değerlerle hareket eden feminizm ve feminizme yönelik fikir akımlarında kadınların erkeğe bağımlı olması eleştirilmiştir. Kadınların kendi kaderlerini kendilerinin tayin edebileceği eğitim, fırsat eşitliği ve bilince sahip olmaları amaçlamıştır. (Adaçay, 2014, s. 81-82).

1.3. Feminizm Önemi

Feminist araştırmacılara göre, feminizm kavramının temelini, cinsiyet kalıp yargıları oluşturmuştur. Kadına atfedilen toplumsal roller, dönemsel kültürlere göre değişiklik gösteriyor olsa da temelinde ataerkil yapının oluşturduğu cinsiyet eşitsizliği

yer almıştır. Oluşturulan bu kalıplar, hem kadın hem erkek bireylere çeşitli roller biçerek sosyal, iş ve aile hayatında bazı dayatmalara yol açmıştır. Biçilen roller içerisinde kadınlar, ev, eş ve çocuk bakımıyla sınırlandırılarak sosyal ve ekonomik hayattan mahrum bırakılmıştır (Çobanoğlu, 2005, s. 6). Oysaki demokratik toplumların en temel hedeflerinden birisi, vatandaşları arasında eşitlik sağlamaktır. Bu eşitlik ise kadının ekonomik hayattan mahrum bırakıldığı ortamlarda değil aksine sosyal, eğitim, siyasal ve ekonomik alanlarda cinsiyet ayrımı gözetmeksizin sağlanan fırsat eşitlikleriyle mümkün olacaktır.

Çaha'ya (1996, s. 67) göre, feminizmi entelektüel kadınların uğraşı olarak nitelendirmek son derece yanlıştır. Feminizmin temelinde cinsiyetsiz olarak hakları savunmak vardır. Feminizme göre bir ülkenin gelişmiş ve demokratik ülkeler düzeyine yükselebilmesi için cinsler arası oluşturulan tabuların yıkılması gerekmektedir. Bu ise genç kuşakların feminizm kavramını olumlu ve olumsuz yönleriyle öğrenerek günlük yaşamlarına uyarlamaları ile mümkün olacaktır (Karacan, 2011, s. 81).

1.4. İktisat Biliminde Feminizm

Feminist iktisat kavramı iki şekilde tanımlanmaktadır. Birinci tanım: Feminist iktisat, mevcut iktisadın epistemolojik bakımdan eleştirisinin feminist bakış açısıyla yapıldığı teorik bir yaklaşımdır. İkinci tanım: Feminist iktisat mevcut iktisada alternatif bakış açısı sunan bir disiplindir (Eroğlu ve İşler, 2004, s. 69). Feminist iktisat ne iktisat biliminin bir alt kolu ne de feminizmin bir alt koludur. Aksine hem iktisat bilimi hem de feminizmi harmanlayarak toplumsal eşitliği vizyon edinen yeni bir yaklaşımdır.

Tarihte ilk feminist iktisatçıları 1840-1870 arasında kadın istihdamını ve hak eşitliğini teorileştiren J.S.Mill, H.Taylor ve B.Bodichon olmuştur. Yayımladığı “Women and Economics” isimli kitabıyla kadınların ev içi rollerini sorgulayan C.P.Gilman ise feminist iktisadın ABD öncüsü olmuştur. Gilman eserinde kadınların ev içi işlerle sınırlandırılmaması gerektiğini vurgulamış ve kadınların işgücüne dâhil edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Eroğlu ve İşler, 2004, s. 58).

Feminist İktisat olgusunun kavramsallaştığı zamanlar, emek piyasasındaki eşitsizliğin ekonomi dâhilinde fazlaca hissedilmeye ve tartışılmaya başlandığı 1960'lı

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

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

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

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

Sanayi Devrimi'nden sonra kadınlar artık ev içi işler için değil toplumsal pazar için işgücüne dâhil olmuşlardır. Artan kadın işgücü arzı ile ücretlerde düşüş yaşanmıştır. Tam rekabet piyasalarında kadınlar ve erkekler arasında yaşanan ücret farklılıklarının nedeni arz ve talebin oluşturduğu ayrımcılık rolünden kaynaklanmıştır. Bireysel işverenlerin ücret belirleyici olmaları ve kadın işi olarak görülen iş alanlarına dış güçlerin fazla müdahalesi vurgulanmıştır (Nelson ve William, 2003, s. 69). Serbest piyasa düzeninde işverenin yaratması muhtemel cinsiyet ve ücret ayrımına karşın feminist iktisatçılar; iyi muamele, mukayeseli değer, devlet tarafından karşılanan çocuk ve yaşlı bakımı gibi düzenlemeler talep etmiştir (Conway, 2000, s. 17).

Feminist iktisatçılar ekonomik sistemin öncelikle mikroekonomi yönünü inceleme alanlarına dâhil etmişlerdir. Kadınların emekleri dâhilinde piyasalar incelenmiş ve kadınların karşılaştıkları sorunlar ele alınarak cinsiyete dayalı işbölümü eleştirilmiştir (Notz, 2012, s. 29). Daha sonra iktisadi alanın makroekonomik yönünü de ele almışlardır. Mikroekonomik sistemde karşılaşılan cinsiyetçi politikalar ve haksız uygulamalar makroekonomik sistemde de görülmüştür. Örneğin, sistemde

erkek ekmek kazanan birey, ailenin reisi olarak görüldüğü için devlet herhangi bir nedenden dolayı tasarrufa gitmesi gerektiğinde ilk işten çıkarılanlar kadınlar olmuştur. Esnek olmayan emek piyasasında eril zihniyet baskın olduğu için uygulanan makroekonomik politikalar kadınların aleyhine bir durum oluşturmuştur. Bu durum ise kadınları enformel sektöre yönlendirmiştir.

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

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

1.4.1. İktisat Biliminde Feminizm Kolları

Feminist iktisatçıların farklı iktisat okullarından gelmeleri ve farklı feminizm akımlarını benimsemiş olmaları, hedefleri doğrultusunda çok seslilik oluşturmuştur. Feminist iktisatçılar her ne kadar hedeflerine ulaşma yolunda farklı fikirler benimsemiş olsalar da farklı ama eşit düsturu ile farklılıklara saygıyı benimsemişlerdir. Bu mottodan hareketle Ferber ve Nelson araştırmalarının yürütülmesi, sonuçlandırılması ve toplumsal bazda değerlendirilmesi için feminist iktisatçıların benimsedikleri fikirleri karşılıklı, birbirini dışlamayan fakat sıkı sıkıya bağlı olmayan beş gruba ayırmışlardır (Ferber ve Nelson, 2009, s. 7-8).

Olumlu Ayrımcılık Hareketi: İlgili yaklaşımda yer alan feminist iktisatçılar, kadının ekonomideki yerini ve sayıca azlığını ele almışlardır. Olumlu ayrımcılık hareketinde feminist iktisatçıların görevi kamusal alanda kadın iktisatçıların oranının arttırılmasını sağlamak olmuştur. Bu bağlamda kadın iktisatçıların çalışmalarının ulusal ve yerel toplantılarda öne çıkarılması, araştırma ve raporlarının yayımlanmasında öncelik verilmesi gerektiği savunulmuştur. Kadınların ekonomi içinde varlığının artmasıyla doğru orantılı olarak kadın iktisatçıların deneyimlerinden faydalanılması da artmıştır. Olumlu ayrımcılık hareketine göre kadın iktisatçı sayısının

fazlalaşması iktisat disiplini içerisindeki eril yanlılığın azalmasını sağlamıştır. Kadının, kişisel deneyimlerinden hareketle iktisattaki cinsiyetçi olguları ve politikaları daha kolay ayırtılabileceği savunulmuştur (Serdaroğlu, 2010, s. 84).

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

Feminist Deneycilik: Feminist deneyciliğe göre ekonomik teori ve alt yapılar cinsiyetçi değil aksine eşitlikçi bir yapıda oluşturulmuştur. Kullanılan yöntem ve araçların işleyişinde feminist bakış açısının eksikliğinden kaynaklı sorunların varlığı ileri sürülmüştür. Hatta feminist iktisatçılara göre eril argümanlardan oluşan neoklasik iktisat bile kadın bakış açısını içerecek şekilde yorumlanabilmiştir. Gustaffson'a göre neoklasik kuram eril değildir ama erkek iktisatçıların gündeme getirdiği sorunlar, sonuçlar ve politika önerileri erildir (Gustafsson ve Jacobsson, 1985, s. 6).

Bu grupta yer alan feminist iktisatçılar tarafından disipline kadın bakış açısı getirmede deneycilik kavramının katkı sağlayacağı savunulmuştur. Fakat araştırmanın yapılması ve yorumlamasında kullanılacak olan metotlar bir sınırlama getireceğinden kadın bakış açısının da sınırlanacağını düşünülmüştür (Blank, 1993, s. 133).

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

Feminist Post-modernizm: Post-modern feminizm görüşünde geleneksel iktisat anlayışının yapısızlaştırılması gerektiği savunulmuştur. Williams'a göre yapısızlaştırmanın ilk ayağı; öznal-nesnel, pozitif-normatif, kamu-özel, zihin-beden, nitel-nicel gibi ikili zıtlasmlardaki farklılıkları ortadan kaldırmak olmuştur. Çünkü iktisat bilimine egemen olan aydınlanma sonrası Batı felsefesinin kökleri, düalizm

(ikicilik) ile tanımlanan toplumsal cinsiyetçi yapıya dayandırılmıştır. Düalizm ağının ilk kümesini erillik, ikinci kümesini dişilik oluştururken hiyerarşik bağımlılık birinci kümeye göre yapılmıştır. Bu doğrultuda neoklasik kuramın yapısızlaştırılması, nesnellik-genellik örtüsü altında yer alan (ırkçı, sınıfsal, toplumsal cinsiyetçi) yanlı ideolojiyi de çıkarmıştır (Williams, 1993, s. 144-145). Özetle bu yaklaşım iktisat biliminde kadınların ve kadınların deneyimlerinin araştırmalar içerisinde yapısızlaştırılarak yer alması gerektiğini savunmuştur.

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

1.4.2. Feminist İktisadın İktisat Bilimine Dair Eleştirileri

İktisat biliminin erkek hegemonyası etkisinde olması model ve yöntemlerinde eril bakış açısını benimsemesine neden olmuştur. Feminist iktisatçılar ise alışı gelmişin dışında ana-akım iktisat metinlerinin epistemolojik arka planını ele alarak hem kadının ekonomi içerisindeki önemini hem de ekonominin kadın için önemini incelemişlerdir. Ana-akım iktisat biliminin öncülerinden olan Adam Smith yayımladığı eril egemen düşünceye hâkim “Ahlaki Duygular Kavramı” eserinde kadınların eşlerine karşı alçak gönüllü, dikkatli ve sadakatli olması gerektiğini savunmuştur. Feminist iktisatçılara göre kadınlara atfedilen bu roller aynı zamanda erkeklerin de görevidir. Ayrıca A.Smith kadınların ekonomideki konumunu sınırlandırarak “kadınlar sadece öğretmenlik, yardımcılık, hemşirelik gibi mesleklerde çalışmalıdır” görüşünü savunarak kadınların diğer alanlarda rasyonel bir şekilde karar alamayacaklarını ileri sürmüştür (Kaya ve Belke, 2018, s. 57). Bu bakış açısı birçok feminist iktisatçı tarafından eleştirilmiştir. Örneğin, J.S.Mill, A.Smith'in aksine kadınların her alanda rasyonel kararlar alabileceğinin savunmuş ve kadınların toplum içerisindeki konumuna olumlu bir şekilde yaklaşmıştır (İşler ve Şentürk, 2017, s. 377).

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

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

Feminist iktisatçıların eleştiri paradigmalarının temelini oluşturan iktisat biliminin ve iktisadi analizlerin niçin duygulardan arındırılmış olması gerekir, neden yöntem ve modelleştirmede matematiksel söylem değerli kabul ediliyor, neden araştırmalarda sadece kantitatif yöntemler kullanılıyor, soruları feminist iktisadın Post-modern iktisat gibi yöntem bilimi üzerine yoğunlaştığını göstermiştir. Buna bağlı olarak feminist iktisat, iktisat biliminin ikinci plana attığı ev içi üretim, çocuk bakımı, yoksulluk-kadın ilişkisi gibi konuların önemine değinmiş ve yanlı iktisat eğiliminde revize edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda feminist iktisatçıların ana-akım iktisada getirdikleri eleştiri ve öneriler; yöntem, modelleştirme, kapsam ve eğitim olmak üzere dört nokta üzerinde yoğunlaşmıştır.

1.4.2.1. İktisadın Yöntemi

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

Ana-akım iktisatta matematik, ekonometri ve mantık yöntemleri kullanılarak üst düzey analizler yapılmıştır. MacDonald’a göre hakim iktisat anlayışının epistemolojisini “bilimsel pozitivizm”, “kantitatif istatistiki analiz” ve “ekonometri”

oluşturmuştur. Bu nedenle kadın bakış açısının (veya kadın deneyimlerinin) iktisat bilimine dâhil edilmesi mümkün olmamıştır (MacDonald 1995, s. 177). Feminist iktisatçılar iktisat bilimini bir metin gibi ele alarak özündeki ikicilikleri deşifre etmeyi ve tarafsız bir disiplin haline getirmeyi amaçlamıştır. Bu şekilde gizli kalmış toplumsal anlamlar açığa çıkarak kadın bakış açısının nasıl ekonominin alanı dışına itildiği gözler önüne serilmiştir.

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

1.4.2.2. İktisadın Modelleştirilmesi

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

Hakim iktisat disiplini “metedolojik bireyciliği” baz alarak modelin merkezine rasyonel, bağımsız ve özgür bireyleri konumlandırmıştır. İktisadi karar birimi olarak ana-akım iktisadi şekillendiren bireylerin özellikleri üç kavram üzerinden şekillendirilmiştir. Bunlar; kıtlık, bencillik ve rekabet (Strassmann, 1994, s. 155). Ele alınan iktisadi disiplinde temel sorun insan ihtiyaçlarının sınırsızlığı karşısında

kaynakların kıt olması iken çözümü kıt kaynakların etkin bir şekilde dağıtılması olmuştur. Fakat kaynakların dağıtımında önemli husus şudur: Erkekler avantajlı, kadınlar dezavantajlı durumda olmadan, bir tarafın durumu iyileşirken diğer tarafın durumu kötüleşmemelidir.

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

Ana-akım iktisat hane halkını tek bir iktisadi faktör olarak ele alarak tek bir fayda fonksiyonu oluşturmuştur. Bu durumda oluşan fayda fonksiyonu kimin çıkarlarını temsil edecektir? Annenin mi, babanın mı, ailenin diğer bireylerinin mi? sorusu feminist iktisatçıların eleştiri noktası olmuştur. Çünkü feminist iktisatçılara göre modelin oluşturduğu "kendi yararını düşünen birey" tanımı ile iktisat biliminin tek fayda fonksiyonunu hane halkı üzerinde konumlandırması bir çelişki oluşturmuştur (Eroğlu ve İşler, 2004, s. 72).

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

1.4.2.3. İktisadın Konusu

İktisat bilimi çerçevesinde oluşan çeşitli yaklaşımlar göz önüne alındığında iktisadın tek bir tanımını yapmak kolay olmamıştır. Ekonomiye yönelen yaklaşımların

çeşitlenmesi iktisat biliminin incelenme alanı ve vurgularını da çeşitlendirmiştir. Fakat feminist iktisatçılara göre ana-akım iktisadın konusu piyasa ekonomileri ile sınırlı kalmıştır. Tanımı ve konusu kadının üretim faaliyetlerini kapsamamıştır. Feminist iktisatçılar iktisadın tanım ve konusunu belirleyen sınırların nedensellik bazında oluşturulması gerektiğini ifade etmiş ve bu şekilde ikicilik oluşturan sınırların kırılabileceğini savunmuşlardır.

Ana-akım iktisat bilimi ekonomiyi sadece sektörler bazında piyasa ilişkileri olarak ele almıştır. Özel alan olarak ifade edilen ev içi üretimi ve kadın emeğini piyasa dışı bırakmıştır. Bu yaklaşım kadınları ve kadın faaliyetlerini iktisadi alanda görünmez kılarak ikincil konuma düşürmüştür. Logino 17.yy’da var olan toplumsal ikiciliklerin 19.yy’da gerçekleşen sanayileşme ile kamusal alan-özel alan ayrımı olarak keskinleştiğini ifade etmiştir. Eril niteliklerle tanımlanan kamusal alan erkeklere, dişil niteliklerle tanımlanan özel alan ise kadınlara atfedilmiştir. Temelini biyolojik farklılıklara dayandıran bu ayrım kamusal alanı değerli hale getirirken özel alanı değersiz ve ikincil olarak yansıtmıştır (Logino, 1993, s. 168).

İktisat biliminin toplumsal cinsiyetçi yaklaşımına dikkat çekmek isteyen Jennings kamusal alan-özel alan farklılaşmasını bir takım düalist eşleştirmeler yaparak eleştirmiştir.

Kamusal alan – Özel alan
Piyasa – Aile
Erkek birey – Kadın birey
Zihin – Beden
Nesnel – Öznel
Birey -?

Jennings’e göre aslında birey ile eşleştirilebilecek bir kavram yoktur. Erkek kavramı evrenselleştirilerek iktisat ile ilişkilendirilmiştir. Bu şekilde kadın piyasa dışı bırakılarak değersizleştirilmiştir (Jennings, 1993, s. 121). Şöyle ki: İngiltere’de iktisadı ifade eden “economics” ve erkeği ifade eden “man” kavramları “economic man” kavramını oluşturarak kadını iktisat dışına itmiştir (MacDonald, 1995, s. 180). Kadının ev içi emeği göz ardı edilerek üretken emek dışına bırakılmıştır. Fakat bu kavram sadece kadını değil erkeği baz alarak devlet olgusunu da iktisat dışına itmiştir. Feminist iktisatçılar iktisadın konusunu sadece üretim ve tüketim faaliyetleri ile sınırlandırmamıştır. Yaşamsal tüm gereksinimlerin (kurum, devlet, hane) birlikte

hareket etmesi ile ana-akım iktisadın konu ve kapsamının genişletilmesi sağlanarak kamusal alan-özel alan ayrımını ortadan kaldırılmıştır. Kişisel olan sadece politik değil aynı zamanda iktisadidir anlayışıyla hareket eden feminist iktisatçılar kadın bakış açısının yer aldığı bir iktisat anlayışını savunarak ev işi üzerine vurgu yapmışlardır. GSYİH'ye ev içi aktivitelerin dâhil edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu sayede toplumsal yaşam faaliyetleri ve politika faaliyetleri ayrımının ortadan kalkacağı yönünde önerileri olmuştur.

1.4.2.4. İktisadın Eğitimi

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

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

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

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

II.BÖLÜM

FEMİNİST İKTİSAT ÇERÇEVESİNDE İŞGÜCÜNDE KADIN İSTİHDAMI

Feminist iktisatçılara göre toplumsal tabular ve uygulamalar tarafından kadınların kamu ve özel alanları kesin sınırlarla ayrılmaktadır. Kamu alanından dışlanan kadın özel alanda da belirli işlerle sınırlandırılmaktadır. Oysaki dünya nüfusunun büyük bir çoğunluğunu oluşturan kadınların ekonomik hayata erkeklerle eşit katılım göstermeleri sağlanmalıdır. Çünkü kadın, ekonomik dönüşümün sağlanmasında ve ülkelerin refah düzeylerinin artmasında temel bir faktördür (Yirmibeşoğlu, 2007, s. 83). Fakat bu öneme rağmen kadın gerek ekonomik hayatta gerekse sosyo-kültürel ve politika alanlarında hak ettiği konuma ulaşamamaktadır. Bu bölümde kadının ikincil konumda olmasının en temel sebebi olan toplumsal cinsiyet olgusu açıklanacaktır. Daha sonra kadın istihdamının önemi ve tarihsel gelişimi ele alınacaktır. Son olarak ülkeler bazında istatistiksel verilerden yararlanarak kadının konumu karşılaştırılacaktır.

1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET KAVRAMI

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları aynı anlamı ifade ediyor gibi görünse de aslında anlam olarak birbirinden farklı olgulardır. Cinsiyet kavramı biyolojik olarak kadın ve erkek arasında ki farkları tanımlarken toplumsal ayırım ve eşitsizlik konularında önemli bir rol oynamaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı biyolojik cinsiyetle açıklanamayan toplumsal düzlemde kurulmuş davranışsal ve sosyo-kültürel farklılıkları tanımlamaktadır (Büyüknalbant, 2009, s. 8).

Benedict ve Kandiyoti gibi bilim adamları çalışmalarında cinsiyet-kültür ilişkisini şu şekilde özetlemişlerdir: Bireylerin bebekliklerinden itibaren öğretilen ayırım önce kız bebeklere pembe, erkek bebeklere mavi rengin tercih edilmesiyle başlamıştır. Devamında alınan oyuncakların cinsiyetleştirilmesi ile simgelenmiştir. Gelişim dönemlerinde kız çocuklarının eve dönük, kuralcı yetiştirilmeleri erkek çocuklarının serbest ve dışa dönük yetiştirilmeleri toplumun kültür yapısı çerçevesinde düzenlenmiştir. Son olarak bireylerin iş hayatına da sirayet etmiştir. Kamusal alanın

erkeğin doğal çalışma alanı olarak görülmesi ve ev içi alanında kadının doğal çalışma alanı olarak görülmesi geleneksel toplumlarda fazlaca benimsenmiş bir ayrım haline gelmiştir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olarak karşımıza çıkan bu olgu kadının toplum içerisinde geri plana atılarak ezilip, sömürülmesine etken olmuştur (Ersöz, 1999, s. 27-29). Özet olarak tanımlamak gerekirse toplumsal cinsiyet kavramı için sosyo-kültürel yapının bireylere kadınlık-erkeklik şeklinde öğrettiği kalıplar çerçevesinde kimliklere yüklenen rollerdir diyebiliriz.

Toplumsal cinsiyet kavramı toplumsal olarak dayatılmış olan bir olgudur ve zaman içerisinde değişebilir. Toplumsal cinsiyetin öğrenilebilir ve dinamik bir olgu olduğunun en temel savunucularından olan Ivan Illich bu durumu tarihsel hareketlerle açıklamıştır. Illich toplumsal yapının cinsiyetleşmesinin başlangıç noktasını Sanayi Devrimi olarak kabul etmiştir (Illich, 1996, s. 13). Gelişen makineleşme ile özel alanlarından kamusal alana geçmeye başlayan kadınlar Avrupa toplumsal yapısını da değiştirmeye başlamıştır. Kadınlara işgücü katılım oranlarının ufak da olsa artması hane içindeki görev ve rol dağılımlarını sorgulamalarına yol açmıştır. Kadınların ev içi emeklerinin göz ardı edilmesinin yanı sıra kırsal ve kentsel bölgelerde yaşanan nispeten farklı işgücüne katılım oranları zamanla farkındalıkları artırmış ve kadın hareketlerinin önünü açmıştır. Fakat farklılıkları biyolojik düzlemde ele alan Illich'a göre kadın-erkek cinsleri birbirinden biyolojik ve fizyolojik olarak farklı oldukları için bu tarz ayrımların olması son derece doğaldır (Illich, 1996, s. 211).

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbiriyle ilişkili olarak toplumsal cinsiyet kalıpları çerçevesinde bireylere “kadınsı” ve “erkeksi” olarak farklılıklar yüklemiştir. Kadınlar duygusal, zayıf, güçsüz ve bağımlı olarak nitelendirilirken erkekler güçlü, aktif, bağımsız, saygı gören ve otoriter olarak nitelendirilmiştir. Kadın ve erkeğe atfedilen bu özellikler öncelikli birey olarak erkeği ele alırken kadını ikinci plana itmiştir. Kadın güçsüz ve zayıf konumundan dolayı kamusal alandan uzaklaştırılarak ev içi işlere itilmiştir. Erkek ise güç ve otorite gerektiren “erkek işi” olarak nitelenen kamusal hayatta yer almıştır. Ev içi emeğin karşılığını alamadığını düşünen feminist iktisatçılar kadının ev içi emeğinin sadece aileye ve erkeğe değil aynı zamanda toplum ekonomisine de fayda sağladığını savunmuşlardır. Ev içi işlerin yapılması işgücü maliyetlerinin düşmesine dolayısıyla ücret fonunun azalmasına yol

açmaktadır. Bu sayede kâr havuzu büyüyen bireyler birikim süreçlerini de hızlandırabilirler (Toksöz, 2011, s. 110).

Kadınlar küreselleşen ve gelişen toplum yapısıyla birlikte yavaş yavaş özel alandan kamusal alana dâhil olmaya başlamışlardır. Kadınların kamusal alanda yaşadıkları zorluklar kültürel ve toplumsal yapısına göre farklılık gösteriyor olsa da dört kategori altında toplanmıştır. Bunlar: Ücretlerde yaşanan eşitsizlikler, işe alınma sırasında yaşanan eşitsizlikler, işte terfi sırasında yaşanan eşitsizlikler, mesleki eğitim imkânlarında yaşanan eşitsizlikler olarak sıralanmıştır. Kadınların gerek iş yaşamına girme aşamasında gerekse girdikten sonra maruz kaldıkları bu eşitsizlikler zamanla eşitlik mücadelesine dönüşmüştür. Bunun üzerine ülkelerin gelişmişlik ve demokratikleşme hedefleri olarak “toplumsal cinsiyetleştirme” hareketleri başlamıştır (Tunçsiper ve Sürekçi, 2004, s. 97). Kadınların karşılaştıkları ayrımcılığın derecesi yaşadıkları toplumlara göre farklılık gösteriyor olsa da ülkeler yaşanan bu cinsiyet temelli ayrımcılığın önüne geçebilmek için projeler ve politikalar geliştirmiştir. İlk olarak Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından Cinsiyete Dayalı Kalkınma Endeksi (GDI) ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Güç Ölçüsü (GEM) geliştirilerek kadınların ekonomik ve siyasal alana katılımlarının ölçülmesi hedeflenmiştir. Kadın haklarının uluslararası güvence altına almayı hedefleyen CEDAW kadın ve erkek açısından eşit işbölümü olması gerektiğini savunmuştur (Parlaktuna, 2010, s. 1226).

CEDAW; Kadın Statü Komisyonu’nun hazırladığı BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesidir. 53 ülke tarafından onaylanan sözleşme 3 Eylül 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. CEDAW kadın-erkek eşitliğini sağlayarak kadınların tüm sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasi haklardan eşit şekilde yararlanmalarını sağlamak amacıyla hazırlanmıştır (KSGM, 2001, s. 31).

CEDAW’ın Türkiye’deki temsilcisi ve takipçisi olan KAGIDER meclis içerisinde kadın-erkek eşitliği komisyonunun kurulması ve kadın haklarının anayasal güvenceye alınması hususunda çalışmalarda bulunmuştur (Parlaktuna, 2010, s. 1226).

Feminist iktisatçılara göre toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin engellenebilmesi için öncelikle toplumsal nitelikte düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemelerin başında kadınlara sunulacak olan eşit eğitim hakkı bulunmaktadır. Çünkü eğitilmiş kadın kendi kaderini tayin edebilir ve kamusal alanda varlığını sağlayabilir. Ayrıca

kadınların özel alan olan ev dışında çalışmaları desteklenerek erkeklerle eşit konuma getirilmelidir. Feminist iktisatçılara göre çocuk sahibi olmada alınacak kararın aile içinde ortak verilmesi gerekmektedir. Bu şekilde kadının erkeğin yanında bir eş olarak yer almasını sağlanarak yaşanan eşitsizliğin azalacağını savunmaktadırlar. Yapılacak olan düzenlemelerle ülkelerin toplumsal statülerinin yükseleceği ileri sürülmektedir.

Özet olarak feminist iktisatçılar tarafından kadının biyolojik farklılıklarından ötürü değil, sosyal ve kültürel değerlerin oluşturduğu toplumsal cinsiyet farklılıklarından dolayı ikinci plana itildiği ileri sürülmüştür. Feminist iktisatçılar yaşanan bu ikiciliğin önce söylemlerimizi değiştirerek daha sonra toplumsal rollerimizi yeniden düzenleyerek engellenebileceğini savunmuşlardır.

2. KADIN İSTİHDAMI

İstihdam kavramı farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkeleri ekonomik, siyasi ve sosyal olarak etkilemesi bakımından ülkelerin gelişiminde mihenk taşı olmuştur (Koç, 2014, s. 1). Emek faktörü yani insan ise iş gücü piyasasını ele alan temel ve vazgeçilmez faktörü oluşturmuştur.

18.yy'ın sonları itibariyle yaşanan Sanayi Devrimi ve akabinde gelişen küreselleşme ile ekonomik ve sosyal alanda köklü değişimler yaşanmıştır. Ekonomi, sosyokültürel ve siyasi alanlarda dünya nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan kadınların katılımlarında bir artış gözlenmiştir (Karakayalı, 2007, s. 257).

İstihdam kavramının tanımı ülkelerin sosyokültürel ve ekonomik yapılarına göre farklılık göstermiştir. Bu nedenle çeşitli şekillerde istihdam tanımı yapılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde istihdam kavramı ve çeşitleri incelenmiş ve kadın istihdamının tarihsel sürecine ve iş gücü piyasasında kadın istihdamını etkileyen faktörlere değinilmiştir.

Hizmet etme, hizmet ettirme sözcüğünden türeyen Arapça kökenli olan istihdam kavramının TDK sözlüğüne göre tanımı şu şekildedir: İstihdam; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına çalışan veya ücretsiz aile işçisi olarak en az 1 saat iktisadi faaliyette bulunan 15 ve daha üst yaş nüfusunu tanımlayan kavramdır (TÜİK, 2021, s. 8).

Dar anlamda istihdam kavramı; üretim faktörlerinden sadece emek faktörünün optimal olarak kullanılması olarak tanımlanmıştır. Geniş anlamda istihdam kavramı ise üretim sürecine bütün üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci) dâhil edilmesidir (Unay, 1996, s. 204). Gelişmekte olan ülkeler için istihdam kavramı üretim, gelir ve sosyal statüyü ifade etmiştir. Üretim faktörlerinden biri olan girişimci istihdam kavramını emeğin üretim faktörleri içerisinde bir araç olarak kullanılması şeklinde tanımlamıştır. Bir diğer üretim faktörü olan emek açısından istihdam kavramı, insanların temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi ve buna ek olarak refah düzeylerinin mümkün olan en iyi seviyede tutulabilmesi için gelir elde etme imkânı olarak ifade edilmiştir (Işığışok, 2017, s. 34).

İstihdam ile ilgili en önemli göstergelerden biri istihdam oranıdır. İstihdam oranı, istihdamın çalışma çağındaki nüfus içindeki oranını belirtmekte ve istihdam edilen kişi sayısının aktif nüfusa oranı ile formüle edilmiştir (Muratoğlu, 2011, s. 19).

$$\text{İstihdam oranı} = \frac{\text{İstihdam Edilenler}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100$$

Literatürde istihdam kavramı üç şekilde incelenmiştir. Bunlar: Tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdamdır. Ekonomi içerisinde bu üç istihdam kavramı işçinin çalışma koşullarını ifade etmek amacıyla kullanılmıştır (Karakayalı, 2005, s. 12).

Tam istihdam, mevcut üretim faktörlerinin (emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynaklar) tümünün üretim sürecine dâhil edilmesi, hiçbir faktörün atıl kalmaması durumudur. Fakat her ülkenin mevcut olan yapısal ve friksiyonel işsizliğin toplamı sonucunda gerçekleşen doğal işsizlikten dolayı çoğu zaman mümkün olmamaktadır (Serter, 1993, s. 32). Ülkelerin genel olarak ulaşmayı hedeflediği tam istihdam düzeyinde önemli olan, tüm üretim faktörlerinin aynı anda kullanılmasından ziyade etkili bir şekilde kullanılıp kullanılmadığıdır. Tüm üretim faktörlerinin etkili ve verimli yerlerde kullanılması ile hali hazırda kaynakların etkin dağılımı da sağlanmış olacaktır (Parasız, 1998, s. 12).

Bir diğer tanımla tam istihdam, işgücüne dâhil olmak isteyen herkesin cari ücret seviyesinde iş bulabildiği istihdam düzeyidir (Işığışok, 2017, s. 38). “Her arz kendi talebini yaratır” düşüncesinin savunulduğu Say yasasından hareketle klasik iktisatçılar işsizliğin iradi bir olgu olduğunu ve cari ücret seviyesinde çalışma niyetinde olan herkesin mutlaka iş bulabileceğini savunmaktadır. Klasik iktisatçılara

göre ekonomi daima tam istihdam durumundadır. Bu nedenle sıfır işsizlik gibi bir durum bulunmamaktadır (Karabulut, 2007, s. 2).

Eksik istihdam, üretim süreci içerisinde üretim faktörlerinin tamamının kullanılamaması bir veya birkaçının atıl durumda kalmasıdır (Ardıç, 2006, s. 22). Eksik istihdamın bir diğer tanımı ise cari ücret seviyesinde çalışmak isteyen bir işgücünün iş bulamaması demektir (Dinler, 2003, s. 447).

Literatürde eksik istihdam ikiye ayrılmaktadır: Görülebilen eksik istihdam ve görülemeyen eksik istihdam. Çalışma süresinin eksik olduğu durum eksik istihdam ile açıklanırken, üretim faktörlerinin verimli kullanılamaması ve atıl kalması durumu ise görülemeyen eksik istihdam ile açıklanmaktadır (Kasnakoğlu, 2001, s. 3).

Eksik istihdam durumunda üretimin düşük seviyelerde gerçekleşmesinden dolayı mal ve hizmet seviyesinde bir azalış yaşanırken refah kaybı da meydana gelmektedir. Bu durumda ekonomi içerisinde milli gelir beklenenin altında görülecektir (Dinler, 2001, s. 454).

Aşırı istihdam, mevcut üretim faktörlerinin üzerinde faktör kullanımını ifade etmektedir. Eksik istihdamın tam tersi olarak ifade edilen aşırı istihdam ekonomi içerisinde bütün faktörlerin etkin ve verimli kullanılmasına rağmen yine de işgücü talebinin olması durumudur (Eyüpoğlu, 2003, s. 12). Aşırı istihdam görünürde cazip geliyor olsa da aslında ekonomi içerisinde istenilen bir durum değildir. Çünkü aşırı istihdam durumunda üretim faktörlerinin değeri olması gerekenden fazla artacak ve enflasyonist bir duruma neden olacaktır (Bekiroğlu, 2010, s. 13).

2.1. Kadın İstihdamının Doğuşu ve Önemi

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar her dönemin değişen yapısına göre farklı ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Kadınların istihdam alanında yaşadığı değişimler genel olarak sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrası kadın emeği olarak ele alınmıştır. Küreselleşen dünyada yaşanan hızlı iktisadi ve yapısal değişimler istihdam kavramını doğrudan etkilemiştir. Uluslararası standartlar kapsamında ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirleyen unsurlardan birisi o ülke içerisinde yaşayan kadınların ekonomik ve sosyal konumları olmuştur. Toplumun gelişmesinde etkin rol

oynayan kadınların istihdam alanına dâhil edilmeleri ülkelerin gelişmişlik düzeyleri açısından büyük önem arz etmeye başlamıştır (Ecevit, 2010, s. 2).

Kadın istihdamı geçmişten günümüze kadar önemli bir iktisadi problem olarak varlığını sürdürmüştür. Hükümetler kadın istihdamını artırmak amacıyla işsizlikle mücadele politikaları kapsamında birçok istihdam politikası geliştirmiştir. Bu politikalar neticesinde kadınların istihdam alanlarından yararlanmaları doğrudan etkilenmiştir. Yapılan politikaların yanı sıra sanayileşen ve gelişen dünyanın getirmiş olduğu kol gücü isteğinin azalması, bilgi temelli gücün artması kadınların iş hayatında yer almasını kolaylaştırmıştır. Sanayi Devrimi ve akabinde yaşanan gelişmeler dâhilinde yeni dünya düzenine geçilmesiyle birlikte yaşam standartları yükselmiş ve hane içerisinde ikinci bir gelire ihtiyaç duyulmuştur. Ekonomik temelli başlayan ihtiyaçlar kadınların işgücüne dâhil olmalarında etken olmuştur (Sarı ve Çevik, 2009, s. 66-67).

Kadınların kendilerine ait gelirlerinin olmasıyla aile ve toplum içerisindeki konumlarında değişiklik yaşanmıştır. Daha prestijli bireyler olduklarını düşünmeye başlayan kadınlar kendi kaderlerini kendileri tayin etmeye başlamışlardır. Kadın istihdamı kadınlar için aile içi şiddet, taciz, ekonomik şiddet, erken evlenme, erken doğum gibi konularda baş etmelerine yardımcı olmuştur (Dindaş, 2008, s. 29). Ayrıca kadınlar açısından oluşan bu elverişli ortamla beraber kadınların girişimcilik çalışmaları da artmıştır.

Kadın istihdamında yaşanan olumlu gelişmelerin en önemli etkenleri sektörel değişimler, teknolojik gelişmeler, sosyo-kültürel ve hukuki değişimler olmuştur. Özellikle esnek çalışma şartlarının artması, kız çocuklarına yönelik eğitimde yaşanan eşitlik ve fırsat sağlayıcı gelişmeler, kadınlara yönelik oluşturulan toplumsal bakış açısının değişmesi kadınların istihdam alanına katılmalarında oldukça katkı sağlamıştır (Koray vd., 2000, s. 214-215).

Avcılık ve toplayıcılığın hâkim olduğu ilkel toplumlarda bireylerin grup halinde yaşadığı göçebe bir yaşam tarzı hâkim olmuştur. Erkekler avcılıkla ilgilenirken kadınlar iktisadi faaliyetlerin birincil kısmında yer alarak toplayıcılıkla ilgilenmişlerdir. İlk kadın erkek arası işbölümü anlayışının olduğu ilkel toplumlarda ana-erkek bir aile yapısı sağlanmıştır. Toplum içerisinde kadın üretken niteliklerinden

dolayı doğayla eş tutularak saygın bir statüye sahip olmuştur. Avcı konumunda olan erkekler savaş ve avcılık ile uğraşırken toplayıcı konumunda olan kadınlar ise savaş aletleri geliştirip, çömlek ve deriden eşya yapımı ile ilgilenmişlerdir. Ayrıca ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerde kadınların görevleri olarak görülmüştür (Yaprak, 2003, s. 29). Bilinen ilk ilkel topluluklarda görülmeye başlanan bu cinsiyetler arası iş bölümlü yaşam biçimine “ilkel komünizm” denilmiştir (Bebel, 1975, s. 30). Paleolitik çağdan itibaren kadın yaşantısı ile ilgili yapılan arkeolojik araştırmalar ve sosyologların incelemeleri sonucunda elde edilen verilere göre kadınların doğurganlık özelliği bereket kavramıyla özdeşleştirilmiş ve kadın bolluk kavramını temsil etmiştir. Bu nedenle dönem içerisinde ana-erkek yapı hâkim olmuştur. Mağara duvarlarına kadın figürleri çizilerek ve kadın heykelcikleri yapılarak kadınlara “ana tanrıça” betimlemesi yapılmıştır (Michel, 1993, s. 28).

Sabanın icadı ve tekerleğin kullanılabilmesiyle birlikte hayvanlar ehlileştirilerek tarım alanlarında kullanılmaya başlanmıştır. Buna bağlı olarak avcı-toplayıcı dönem yerini tarım topluluklarının olduğu yerleşik hayata bırakmıştır (Altan, 1980, s. 12-13). Hayvancılığın ve fiziksel gücün önem kazanmasıyla birlikte kadınlar ve erkekler arasındaki iş tanımlamaları değişmiştir. Erkekler fiziksel güç gerektiren tarımsal faaliyetlere yönelirken kadınlar yemek, çocuk bakımı, temizlik gibi hane içi işlere yönelmişlerdir. Fiziksel gücün ön plana çıktığı bu dönemde kadınlar ve erkekler arasında ciddi farklılıklar oluşmuş ve ilkel toplum döneminde hâkim olan anaerkek yapı yerine ataerkek yapı kabul görmüştür. Ayrıca kadınlar üretim sisteminden ayrılmışlardır. Eskiden eşit iş bölümü şeklinde yapılan üretim işleri artık erkek işi olarak atfedilmiş ve kadınlar sadece hane-içi, çocuk-yaşlı bakımı gibi işlere çekilmişlerdir (Yaprak, 2003, s. 29). Yerleşik hayatın benimsenmesiyle birlikte toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında da değişiklikler yaşanmıştır. Tarıma başlayan insanlar toprak parçaları ayırarak daha önce var olmayan özel mülkiyet kavramını oluşturmuşlardır. Ayrıca bireyler arası çatışmalar ve toplumda öncü olma savaşları başlamıştır. Zaman içerisinde toplumsal sınıflar ve kölelik-esirlik sistemi oluşmuştur. Genellikle kadınlar ve yaşlı erkeklerden oluşan köle sınıfı bütün işlerde aktif rol oynamalarına rağmen herhangi bir ücret almamışlardır. 10-15. yy arası ise feodal sistemin hâkim olduğu bir dönem olmuştur. Mülkiyet hakkına sahip olmayan köylüler, senyörlerin hâkimiyetindeki topraklarda kadın erkek fark

etmeksizin tüm aile üyeleri birlikte üretimi gerçekleştirmişlerdir (Altan, 1980, s. 14). İşgücü ihtiyacı savaş ganimeti olarak alınan kölelerden karşılanmıştır. Erkek bireyler bu dönemde aile ve kölelerin lideri konumunda olsa da kadın köleler ve erkek köleler eşit derecede üretime katılmış, herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Bu nedenle kölelik dönemine kadınlar ve erkekler arasında cinsiyet ayrımının yapılmadığı tek dönem denilmiştir (İçin, 2012, s. 14). Akabinde toprak mülkiyetine ve üretim sistemine dayalı feodal düzenin gelişmesiyle birlikte feodal beyler, senyörler hâkimiyeti başlamıştır. Kırsal alanlarda kadın işgücünden fazlaca yararlanılmaya başlanmış, evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırılmışlardır (İçin, 2012, s. 15).

Sokrates’e göre kadınlar ev bakımında, erkekler ev geçimi hususunda başarı sağlamıştır. Yaratıcı bu ayrımı kadın ve erkeğin birlik olarak birbirlerinin eksiklerini kapatması ve bu sayede aile olmaları için var etmiştir (Ecevit, 1993, s. 119).

Sanayi Devrimi öncesi kadın istihdamı daha çok iş bölümü ve erkeğe yardım etme üzerine şekillenmiştir. Bu nedenle kadınlar genellikle ikinci planda kalmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte değişen dünya düzeni kadın istihdamına başka bir boyut kazandırmıştır.

Kadınların üretime katkısı ilkel toplumlara dayanıyor olsa da işçi sıfatıyla ücret karşılığı işgücü piyasasında varlığı ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte olmuştur (İşler ve Şentürk, 2016, s. 613). Ancak emeği karşılığı cüzi bir ücret alan kadın ağırlaşan şartlar altında ezilen ve sömürülen sınıf olmuştur. Dönem içerisinde Liberal iktisadın hâkim olduğu “bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler” (laissez-faire, laissez-passer) anlayışı ile kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretle çalıştırılmaları sömürünün ilk ayağını oluşturmuştur. Üretimde kol gücünün azalıp, makineleşmenin arttığı bu dönemde birçok yeni fabrika kurulmuş ve istihdam ihtiyacı oluşmuştur. Oluşan istihdam açığına fazlaca talep gösteren kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak yerine sanayi sektöründe ücretli olarak çalışmayı tercih etmişlerdir. Fakat fazlalaşan fabrikaların kendi aralarında üretim rekabetine girmeleri kadınlar için çalışma sürelerinin uzamasına yol açmıştır. Bu durum ise sömürünün bir diğer ayağını oluşturmuştur (Bodkin, 1999, s. 55). İlk zamanlar kadınların istihdama dâhil edilmesi kadınlar açısından olumlu gibi gözükse de zamanla kötü çalışma koşullarına dönüşmüştür. Hem düşük ücretler hem de uzun çalışma süreleri hane bireylerini

birlikte çalışmaya zorlamış ve kadınların yanı sıra çocuklarda istihdama dâhil edilerek çocuk işçi sınıfını oluşturmuşlardır. İngiltere yaşanan sömürü ve eşitsizliklere sessiz kalmayarak kadın ve çocuk haklarını güvence altına alabilmek amacıyla 1802 yılında ilk yasa olan fabrika yasasını çıkarmıştır. Fakat sadece pamuk fabrikalarında çıraklara uygulanan yasa diğer üretim birimlerinde geçerliliğini koruyamamıştır (Yaprak, 2003, s. 31).

Sanayi Devrimi'nin etkileri öncelikle İngiltere'de dokuma endüstri ile başlamıştır. Akabinde Fransa gibi diğer Avrupa ülkelerine ve Amerika'ya yayılmıştır (Karataş, 2006, s. 14). Zaman içerisinde sanayi alanında istihdam imkânı bulamayan kadınlar ya hizmet sektörüne girmişler ya da evde üretim yapmışlardır. Evde üretim yapan kadınlar parça başı ücret karşılığı çalışarak ne yazık ki yine az ücretle ucuz işgücü olarak görülmüşlerdir (Bock, 2004, s. 117-120).

Kadınların ücret karşılığı çalışmaya başlamaları Sanayi Devrimiyle birlikte gerçekleşmiş, I. ve II. Dünya savaşları sonrası hız kazanmıştır. Savaşların artması erkek işgücünün orduya dâhil edilmesi istihdam alanında büyük bir boşluk yaratmıştır. Oluşan boşluk kadınların daha fazla alanda işgücüne katılmalarına neden olarak emek arzını artırmıştır. Yüksek ücretler ise kadınların üretim sürecine dâhil olma taleplerini artırmıştır. 1950 yılı istatistiki verilere göre 15-64 yaş arası kadınların gelişmiş ülkelerde %47'si, gelişmekte olan ülkelerde ise %50'si işgücüne dâhil olmuştur. Rakamsal olarak birbirine yakın görünen bu oranlar aslında gelişmekte olan ülkelerin büyük bir çoğunluğunun tarım sektöründen sanayi sektörüne geçtiğini gösteren yapısal farklılıklardır (Koray, 1992, s. 93). Sanayi Devrimi, köyden kente göç, uzun yıllar süren savaşlar kadınların emek piyasasına girebilmelerinde kolaylaştırıcı etkenler olmuştur.

19.yy'ın ortalarına gelindiğinde tüm dünya yeni bir kavram olan küreselleşme ile tanışmıştır. Temelinde "karşılıklı bağımlılık" (Elvan, 2012, s. 98) olgusunu barındıran küreselleşme kavramı dünya genelinde 1933 yılında duyulmaya başlamıştır. Fakat küreselleşme yaşanan krizler ve oluşan bloklaşmalar nedeniyle 1980 yılında temel bir kavrama dönüşmüştür. Ulusların karşılıklı etkileşim ve iletişim içine girdiği, üretim faktörlerinin ve gelişen teknolojik mal ve hizmetlerin ülkeler arasında serbestçe dolaşabildiği bir süreci ifade etmek için küreselleşme kavramı kullanılmıştır.

Küreselleşme ile birlikte oluşan üretim ağı ile sermaye, istediği nitelikteki işgücünden düşük maliyetle faydalanma imkânı bulmuştur (Konak, 2016, s. 16). Bu sayede dünyada emek sunumu küreselleşmiştir. Dünya ekonomisi içerisinde 1980'lerde temel bir kavrama dönüşen küreselleşme ile birlikte sanayi işçiliği bilgi işçiliğine evrilmiştir. Ulusların karşılıklı etkileşim ve iletişim içine girdikleri bir dönem olarak ifade edilen küreselleşme dönemi bilgi ve teknoloji temelli bir dönemi oluşturmuştur. Bu durum beraberinde sanayi haricinde yeni meslek ve statüler doğurmuştur (Ekin, 2001, s. 16).

Küreselleşme sonrası neo-liberal ekonomi politikası çerçevesinde oluşan üretim sisteminin özelliği esneklik veya post-fordist üretim olmuştur. Esnek üretim süreciyle özel sektör önem kazanmış ve küresel üretim süreci artmıştır. Akabinde enformel sektör genişlemiş, işçilerin sorumluluğu artmış ve hizmet içi eğitim yaygınlaşmıştır. Sanayi sektörünün yanı sıra hizmet sektörünün de ilerlemesine yardımcı olmuştur (Mütevellioğlu ve Sayım, 2009, s. 182).

Küreselleşme ve uygulanan serbest politika ucuz işgücü olarak ifade edilen kadınların istihdamlarının artmasına neden olmuştur. İstihdamın feminizasyonu olarak ifade edilen bu artış kadınların hem sosyal hem de ekonomik hayatını farklılaştırmıştır. Tarihsel süreçte olumlu bir artış gibi görünen istihdam feminizasyonu aslında kadınların istihdama katılımı ve çalışma koşulları bazında büyük olumsuzluklar yaratmıştır. Kadınların ucuz işgücü olarak görülmeleri, iş güvencelerinin olmaması, hizmet içi eğitimlerden yararlanamıyor olmaları yaşanan en temel olumsuzluklar olmuştur. Bunların yanı sıra kadınların hastalık sigortası, emeklilik maaşı gibi sosyal haklardan mahrum olmaları da istihdam alanında ciddi eşitsizlikler yaratmıştır (Savcı, 1999, s. 123-125).

II.Sanayi Devrimi olarak nitelendirilen fordist üretim sisteminden esnek üretim sürecine geçilmesiyle birlikte nitelikli işgücünün önemi artmıştır. Bu durum ise kadın istihdamı açısından bazı değişikliklere neden olmuştur. Bunlar (Koray vd., 2000, s. 214-215):

- Kadınlar açısından eğitime verilen önem artarak kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi
- Emek piyasasında var olan kadınları korumaya ve desteklemeye yönelik politikaların uygulanması

- Toplumsal rollerin ve sınırların olumlu yönde değişime uğraması için yapılan çalışmalar
- Kadınların kendi kaderlerini kendilerinin tayin edebilmeleri
- Erken evlenme oranlarını azalması

Tüm bu gelişmeler özel ve kamu alanında çalışan kadın işgücünü ifade eden “pembe yakalı işgücü” kavramının oluşmasına yol açmıştır (Karan, 2014, s. 22). Süreç içerisinde meydana gelen değişim ve gelişmeler kadınların emek piyasasına dâhil olmalarını hem niteliksel hem de niceliksel olarak etkilemiştir. Niceliksel olarak işgücüne katılım oranlarında bir artış yaşayan kadınlar niteliksel olarak aynı başarıyı yakalayamamışlardır. Her ne kadar birçok sektörde işgücüne dâhil olsalar da yedek işgücü rolleri büyük bir eşitsizlik göstergesi olmuştur.

Kadınların istihdam alanında yaşadığı eşitsizlikler bir takım düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Öncelikle işgücünde meslek ve ücret ayrımcılığının önüne geçmek amacıyla “eşit fırsatlar yasası” oluşturulmuştur. Fakat bu ayrımın günümüzde bile önüne geçilememiştir. Farkındalık yaratılması amacıyla Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansı, II. Kadın Konferansı, IV. Kadın Konferansı gibi çeşitli toplantılar düzenlenmiş, 1976-1985 arası “kadın 10 yılı” ilan edilmiştir. Ayrıca AB komisyonu içerisinde kadın-erkek eşitliği komitesi kurularak toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele edilmiştir. Eşitsizliklerin kısmen önüne geçmeyi başaran çalışmalar için tam anlamıyla bir başarıdan söz edilememiştir. Günümüzde hala sömürüler ve kayırmalar devam ediyor olsa da mavi ve beyaz yakalı kavramlarının arasında kendine yer bulan kadınlar “pembe yakalı” kavramını işgücü alanına eklemişlerdir (Karan, 2014, s. 22).

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

2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamın Tarihçesi

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

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı

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

Türk topluluklarının zamanla yerleşik hayat tarzlarını benimsemesiyle birlikte şehirleşme ve esnaf kültürü oluşmaya başlamıştır. Hem Türk halkını şehir hayatına alıştırmak hem de esnaflar arası bir dayanışma oluşturmak amaçlı Ahi teşkilatı kurulmuştur. Fakat bu teşkilat dokumacılık, örgü, el sanatları gibi belli iş alanlarında kadınlara ihtiyaç duymuştur. Bu nedenle Anadolu Selçuklu Devleti döneminde ahilerin kadın kolu olarak “Bacıyan-ı Rum” oluşturulmuştur. Bacı teşkilatı Türkmen

kadınların işgücüne dâhil olmaları ile oluşmuş ve deri atölyelerinde debbağlanan derilerin ortaya çıkardığı yünleri işleyerek hizmet vermeye başlamışlardır. Daha sonra Anadolu’da diğer kadınlara öğreterek yayılmasını sağlamışlardır. Bu sayede iktisadi hayata giren kadınlar ekonomik anlamda güçlü bir toplum yapısının oluşmasına katkıda bulunmuşlardır. 18.yy’da Kayseri’de kurulan Bacıyan-ı Rum teşkilatının en önemli özelliği dünyanın ilk kadın örgütü olmasıdır. Dönem içerisinde oldukça başarılı olan Bacı teşkilatı devletin büyümesine katkı sağlamıştır. Ayrıca Osmanlı Devleti’nin de kadının işgücüne katılımında örnek aldığı bir model olmuştur (Bayram, 2008, s. 65-70).

Osmanlı Devleti içerisinde saraylı, kentli ve köylü ayrımı olduğundan dolayı Osmanlı kadınının istihdamı bu üç ayrım üzerinden ele alınmıştır. Saray kadını istihdam alanında yer almayan tüketici konumunda olmuştur. Kentli kadınlar evlerde özel olarak aldıkları veya gayrimüslim okullarda aldıkları eğitimle çalışma hayatında ufak da olsa yer alabilmışlerdir. Köylü kadınlar ise ev içi işlerde ve bağ-bahçe işlerinde üretici konumunda bulunmuşlardır. Fakat erkeğe destek amaçlı ev içi işlerde ve tarlalarda çalışan köylü kadını iktisadi alanda ücretsiz ev işçisi olarak nitelendirilmiştir (Yılmaz, 2010, s. 181). Bu dönemde köylü kadınların çalışma hayatına dâhil olmaları Bacı teşkilatının etkisiyle ev içerisinde gerçekleştirdikleri dokuma ve halıcılık faaliyetlerini ev dışına taşımaları ile gerçekleşmiştir.

Tüm dünyayı etkisi altına alan Sanayi Devrimi pek tabi Osmanlı Devleti’ni de etkilemiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte büyük şehirlerde sanayi işletmeleri açılmıştır. Evlerinde dokumacılık ve el sanatlarında uzmanlaşan kadınlar ucuz işgücü olarak fabrikalara alınmışlardır. Sanayileşmeyle birlikte gerçek anlamda işgücüne dâhil olan kadınlar özellikle tekstil alanında çalışmışlardır (Özer ve Biçerli, 2003-2004, s. 57).

Osmanlı devletinde sanayi sektöründe kadınların her alanda çalıştırılmasının ana nedeni erkeklere göre daha düşük ücretle çalışmaları olmuştur. Kâr amacı güden işletmeler erkek işgücünün savaşta olmasından istifade ederek kadınların ucuz emek gücünden faydalanmışlardır (Aslan, 2006, s. 123).

Osmanlı döneminde kadınların çalışma hayatına dâhil edilmeleri Sanayi Devrimi’nin başlattığı istihdamlaşma hareketiyle gerçekleşmiştir. Daha sonra Tanzimat ve Meşruiyet hareketleri ile devam etmiştir. Kadınların toplumsal

statüsünden ilk kez Tanzimat Fermanı ile bahsedilmiştir. Bu döneme kadar belli bir mesleğe ve statüye sahip olmayan kadınlara çalışma hakkı verilmiştir. Ayrıca bu dönemde açılan ilk kız rüştiyesi ile kadınların ilköğretim sonrası eğitim alabilmeleri sağlanmıştır. Akabinde ilk ebelik kursları, ilk kız öğretmen okulları açılarak eğitim alanında birçok yenilik gerçekleştirilmiştir (Çakmak, 2001, s. 41).

Tanzimat dönemiyle birlikte Osmanlıda eğitim imkânları yaygınlaşmış ve kadınlar eğitim alanında daha fazla yer edinmeye başlamışlardır. Ayrıca eğitim alanında kadın dernekleri kurulmuştur. Kadınların toplum içerisinde daha fazla var olmaları sağlanarak Türk modernleşmesinin temelleri atılmıştır. Aldıkları eğitimle birlikte kadınlar dergi ve gazetelerde fikirlerini belirtmeye başlamışlardır (Çiçek vd., 2015, s. 279).

Kadınların eğitimde yer edinmeye başladığı Tanzimat devrinden sonra 1876 yılında Kanun-i Esasi ile birlikte I.Meşrutiyet ilan edilmiştir. Kadınların eğitimi anayasal güvenceye alınmış ve ilköğretim zorunlu hale getirilerek eğitimde eşitlik sağlanmıştır. Bu dönemler içerisinde kadınlar arasında okuma-yazma oranları artmıştır. Dolayısıyla eğitim düzeylerinde bir artış yaşayan kadınların çalışma hayatında daha aktif olabilmeleri kolaylaşmış ve toplumsal yapıda söz hakkına sahip olmalarına imkân tanınmıştır (Ündücü ve Türk, 2012, s. 33).

Tablo 1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi 1913-1915 Yılları Sanayi İstatistiklerine Göre İşkolları ve Kadın İstihdam Oranları

İŞKOLU	1913	1915
Konserve İmalatı	71	66
Tütün İmalatı	44	49
Dokuma Sanayi	95	95
Genel Toplam	32	29

Kaynak: (Aslan, 2006, s. 117-149)

Tablo 1’de 1913 ve 1915 yıllarına ait sanayi sektöründe yer alan kadınların istihdam oranları verilmiştir. Konserve imalatın işkolunda çalışan kadınların oranı 1913 yılında %71, 1915 yılında %66’dır. Tütün imalatında faaliyet gösteren kadınların oranı 1913 yılında %44, 1915 yılında %49’dur. Kadın istihdamının en aktif olduğu işkolu olan dokuma sanayinde kadın istihdam oranı 1913 yılında %95, 1915 yılında %95’dir. Kadın istihdam oranı genel toplamı I. Dünya savaşı öncesi %32 iken, 1915

yılında gerileme göstererek %29 olmuştur. 1913 ve 1915 yıllarında kadın istihdam oranlarının nispeten yüksek olmasının temel sebebi ise yaşanan savaşların işgücü açığı oluşturmastır. Oluşan açık yedek işgücü olarak görülen kadınlar ile doldurulmuştur.

II. Meşrutiyet döneminde eğitim alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Kız okullarının sayısı artmış ve kadın öğretmenler istihdam edilmiştir (Ertuğrul, 1988, s. 110). Eğitim alan kadınların zaman içerisinde alanlarında uzmanlaşmaları ve Osmanlının 1914-1918 yıllarında savaş koşullarıyla karşı karşıya kalması kadınlara farklı iş kapıları açmıştır. Hızlanan ve ağırlaşan savaş koşulları kadınların sosyal ve ekonomik yaşamlarında da değişimlere neden olmuştur. Kadınlar ilk kez maliye ve posta nezaretinde memurluk yapmaya başlamışlardır. Ayrıca işçi ve esnaf olarak çalıştığı bilgisi de bulunmaktadır (Demir, 1999, s. 114).

Ekonomide fazlaca yer edinmeye başlayan kadın geleneksel rollerinden sıyrılarak öğretmenlik mesleğinin yanı sıra cephede erkeklere yardım etmiş, erlere hemşirelik vazifesinde bulunmuştur.

Özet olarak geleneksel çalışma alanı tarım ile başlayan kadınların gelişen ve değişen durumlarla birlikte istihdam alanları geniş bir yelpazeye yayılmıştır.

2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınların işgücüne katılımı savaşların etkisi, hızlı kentleşme ve yaşanan iktisadi gelişmeler çerçevesinde dönemlere ayrılarak ele alınmıştır; 1923-1950, 1950-1980, 1980 ve sonrası.

1923-1950 dönemleri arası, Osmanlı döneminde başlayan köylü-kentli kadın ayrımı Cumhuriyet'in ilk yıllarında da varlığını sürdürmüştür. Savaş nedeniyle hem ev işlerinde hem tarla, hayvancılık işlerinde sorumluluk sahibi olan köylü kadın nüfusu o dönem Türkiye nüfusunun büyük bir çoğunluğunu oluşturmuştur. Klâsik ataerkil düzenin devamını sağlayan kadınlara temizlik, yemek, çocuk bakımı yanı sıra bağ-bahçe işleri, gıda üretimi, halı-kilim işleri gibi birçok görev yüklenmiştir. Kentlerde yaşayan kadınlar için durum biraz farklıdır. Erkek emeğinin kıt olduğu bu dönemde farklı meslek kollarında fazlaca varlığını gösteren kadınların toplumsal statüleri yükselmiştir (Durakbaşı, 2002, s. 122).

Kadınların işgücü alanlarıyla ilgili bilgi edinmek için sayısal verilere baktığımızda 1950 yılı nüfus sayımlarına kadar net bir ekonomik faaliyet verilerine ulaşamamıştır. 1927 sanayi sayım sonuçları kadın işçilere yönelik bazı bilgiler edinilmiş fakat yapılan sayım kesin ve tam sonuçları vermemiştir. Çünkü sayıma sadece dört ve daha fazla işçi çalıştıran kurumlar dâhil edilmiştir. Sayım sonucunda elde edilen verilere bakıldığında sanayide çalışan kadın işçilerin oranı %25,58 olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre çalışan her dört kişiden biri kadın işçi diyebiliriz. Devamında Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlar bazında 1932, 1933, 1934 yıllarında yeni istatistiki veriler oluşturulmuştur. Bu yıllarda da dikkat çekici bir değişme olmamış ve 1932 yılında %25,8, 1933 yılında %23,35 ve 1934 yılında ise %24,91 oranları görülmüştür (Tekin, 2010, s. 88).

Mustafa Kemal Atatürk kadınların çalışma alanlarında var olmalarını desteklemiş ve bu yönde bazı düzenlemeler getirmiştir. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresinde kadınların maden işçisi olarak çalıştırılması yasaklanmış ve kadın işçilere doğum izni hakkı tanınmıştır. Daha sonra 1924 yılında ilk kamusal düzenleme olan 394 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile öncelik kadın işçilerde olmak üzere tüm işçilerin hakları güvenceye alınmıştır. Ayrıca 1924 yılında Teşkilatı Esasiye kanunuyla tüm çocuklara ilköğretim zorunlu hale getirilmesiyle eğitime gerekli önem verilmeye başlanmıştır (Erdem, 2015, s. 1273). Bunlara ek olarak 1930 yılında genel sağlık koruma yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasa tüm kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları, yaşları ve fiziksel özellikleri bakımından işin konusunu ve çalışma şartlarını düzenlemiştir. Yapılan düzenlemeler içinde kadın istihdamı alanında en kapsamlı aşama 1936 yılında iş kanunun çıkarılması olmuştur. 3008 Sayılı İş Kanunu ile iş hayatında bireysel hukuktan sosyal hukuka bir geçiş sağlanmıştır (Alper ve Tokol, 2014, s. 309). Fakat bu kanunlarda ücret eşitliğine ilişkin bir hüküm bulunmaması çıkarılan düzenlemeler için büyük eksiklik yaratmıştır.

Tablo 1. 1936 Yılı 3008 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Cinsiyete Göre Dağılımı (+15) (%)

	1937	1943	1947
Çocuk (12-18 yaş)	8,80	18,86	7,21
Kadın	18,89	20,70	17,59
Erkek	72,11	60,45	75,20

Kaynak: (Makal, 2010, s. 23)

3008 Sayılı İş Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte kanun kapsamına giren çalışanların yıllara göre verileri Tablo 2’de verilmiştir. 1937 yılında kadın istihdam oranı %18,89, çocuk istihdam oranı % 8,80’dir. 1943 yılında kadın istihdam oranı %20,70’e, çocuk istihdam oranı ise %18,86’ya yükselmiştir. Kadın ve çocuk istihdam oranlarının kısa bir sürede artış göstermesinin en temel nedeni II. Dünya Savaşı’dır. Türkiye II. Dünya Savaşı’na katılmamış olsa da seferberlik nedeniyle erkek işgücünde azalma olmuştur. Oluşan açık ise kadınların ve çocukların istihdam edilmesiyle doldurulmaya çalışılmıştır.

1923-1950 dönemleri arasında kadın istihdamına yönelik bir takım iyileştirici düzenlemeler yapılmıştır. Fakat geleneksel toplumsal yapının baskın olması nedeniyle kadınlar tam anlamıyla ücretli olarak çalışmamışlardır. Aksine ev içi ve tarımsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır. Ataerkil yapının daha fazla görüldüğü kırsal kesimde erkek çocuk üstün tutulmuş ve dönemin sınırlı eğitim olanaklarından öncelikli olarak erkek çocuklar yararlanmıştır. Kız çocukları ise kendi ev ve tarla işlerinde çalıştırılıp daha sonra başlık geleneği ile küçük yaşta evlendirilmiştir. Evlendirilen kızın ailesinin kaybettikleri işgücünün karşılığı olarak alınan başlık parası kadını alınıp satılan bir mal konumuna düşürmüştür. Bu dönemde kadın hem toplum nazarında hem de çalışma hayatında ikinci sınıf insan olarak görülmüştür. Erkeğe bağımlı, mülkiyet hakkından yoksun bir şekilde yaşamlarını sürdürmüşlerdir (Kırkpınar, 1999, s. 277).

1950-1980 dönemleri arası Türkiye’de toplumsal ve ekonomik dönüşümlerin kaynağını oluşturan iki faktör göç ve eğitim olmuştur. Tarımda makineleşmenin yaşandığı 1950’li yıllarda insan gücüne olan ihtiyaç azalmıştır. Bunun sonucunda tarım dışı faaliyetlere yönelen bireyler köyden kente göç etmeye başlamışlardır. Köylerin boşalmaya başlaması GSYİH içerisinde tarım payının azalmasına ve hızlı kentleşmeye yol açmıştır (Kalaycıoğlu ve Rittersberger, 1998, s. 227). Ekonomik kalkınmanın temel göstergelerinden biri kabul edilen kentleşme hızı Y.W.Bradshaw ve R.Nasnan’a göre üç kuram ile açıklanmıştır. Kentleşmeyi ele alan bu üç kuramdan ilki çağdaşlaşma kuramıdır. Kurama göre kentleşme tarım sektöründen sanayi sektörüne geçişin sonucunda gerçekleşen doğal bir süreçtir. Aynı zamanda kentleşme bir ülkenin ekonomi, eğitim ve gelişmişlik düzeyinin artmasına hizmet etmektedir.

Çağdaşlaşma kuramının aksine kent sapması kuramına göre kentleşme hem kırsal yöreleri hem de kentsel alanları olumsuz etkileyen, söylenenin tersine gelişmenin önüne geçen bir durumdur. Üçüncü ve son kuram olan İktisadi Bağımlılık Kuramı'na göre köyden kente göçün en büyük tetikleyicisi yabancı yatırımlardır. Yabancı yatırımların genellikle şehir merkezlerine yapılması buralarda istihdam imkânını artıracak cazibe merkezleri haline getirmekte ve köyden kente göç hareketliliğini artırmaktadır (Bulutay, 2000, s. 9).

Köyden kente göç eden ailelerin zamanla gelenek yapıları değişmiş ve geniş aile yerini çekirdek aile yapısına bırakmıştır. Vasıfsız ve ataerkil düzen içerisinde yaşayan kadının toplumsal rolü ve aile hayatı içindeki rolü değişerek modern hayata dâhil olmuştur. Fakat köylerde bilgi ve beceri gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların kentlerde eğitim gerektiren işlere uyum sağlaması çoğu kez kolay olmamıştır. Bu dönemde eğitimin gerekliliğinin ve öneminin bir kez daha farkına varılmıştır. Yaşanan bu farkındalık göç hareketinden sonra dönemin en önemli değişimlerinden bir diğeri olmuştur. Alınan eğitim ile kadınlar tarım dışında sanayi ve hizmet kollarında hızla yer almaya başlamışlardır. Kadınlar hem geleneksel ev işlerini yerine getirirken hem de modern hayatta işgücü alanına yoğunlaşmışlardır. Kadınların her iki alanda da var olmaları ve yaşadıkları gelişmeler sonucunda oluşan bu duruma “kadınların dual rolü” denilmiştir (Tinker, 1976, s. 31).

Sanayi ve hizmet sektörünün fazlalaşması göç hareketlerini de hızlandırmış ve köylerde anneler kızlarının eğitim alarak kentlere göç etmelerini istemişlerdir. Fakat ataerkil düzenin olumsuz etkileri kadınların iş hayatına oranla daha az katılmalarına neden olmuştur.

Tablo 2. 1950-1980 Dönemleri Arası Türkiye’de Cinsiyet Bazında İşgücüne Katılım Oranları (+15) (%)

Yıl	Kadın	Erkek
1955	72	95,4
1960	65,4	93,6
1965	56,6	91,8
1970	50,3	79,5
1975	47,3	80,9
1980	45,8	79,8

Kaynak: (https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Gecmis_Yil_Revizyonlari) Verileri Kullanılarak Yazar Tarafından Hazırlanmıştır (E.T. 21.03.2021).

Tablo 3’de 1950-1980 dönemleri arasında Türkiye’de cinsiyetlere göre işgücüne katılım oranları verilmiştir. Tabloya göre 1995 yılında kadınların işgücüne katılım oranları %72, erkeklerin katılımı %95,4’tür. 1965 yılı incelendiğinde kadınların oranının %56,6’ya, erkeklerin oranının da %91,8’ gerilediği görülmüştür. 1980 yılına gelindiğinde kadınların işgücüne katılım oranları daha da gerileyerek %45,8 oranındadır. Aynı yıl erkeklerin işgücüne katılım oranları %79,8’dir. Tablo 3’e göre 1950-1980 dönemleri arasında yıllara göre her iki cinsiyette de bir azalma görünüyor olsa da kadınların katılım oranlarındaki azalma erkelere göre daha fazladır. Bunun nedeni kente göç eden ailelerin ekonomik durumu kötü değilse kadının işgücüne dâhil olamaması olarak gösterilmiştir. Çünkü eski medeni kanuna göre kadının işgücünde var olabilmesi için evin reisi konumunda olan erkekten izin alması gerekli görülmüştür. Bu durum 1990’lı yıllarda anayasa mahkemesi kararı ile iptal edilinceye kadar devam etmiştir. Ekonomik şartların yetersizliği neticesinde çalışabilen kadın bu noktada da eğitim düzeyinin yetersizliği ile karşılaşmıştır. Tarımsal üretimde faal olan kadın bilgi ve beceri isteyen kentsel ekonomik faaliyetlerde yeteri kadar varlık gösterememiştir.

Tablo 3. 1950-1980 Dönemleri Arası Kadınların Sektörler Bazında İşgücüne Katılım Oranları (+15) (%)

	1955	1960	1965	1970	1975	1980
Tarım	95,6	95	94,1	89	88,9	86,8
Sanayi	2,3	2,7	1,5	5,1	3,5	4,6
Hizmet	1,6	1,9	2,6	5	2,2	7,7

Kaynak: (Tansel, 2002: 28)

Türkiye’de nüfus sayımı ve istatistiki veriler işgücüne katılan kadınları da ele aldığı için önceki dönemlere göre daha sağlıklı ve güvenilir bilgiler içermektedir.

Tablo 4’e göre kadınlar tarımsal nüfusun %50’den fazlasında faal olmuşlardır. Fakat bununla birlikte tarım dışı faaliyetlerde yer alan kadınlar yalnızca %4’lük bir oran oluşturmuştur. Tarımsal alanda oranların yüksekliği Türkiye’nin tarım toplumu özelliğinden ve kadınların geleneksel ücretsiz aile işçisi rollerinden kaynaklanmıştır. Öyle ki sanayi ve hizmet sektörlerinin artış göstermesi bile kadının kendine istihdam

alanı bulamamasının önüne geçememiştir. Köyden kente göçen kadınlar ya işsiz kalmış ya da kayıt dışı sektörlerde çalışmak durumunda kalmışlardır.

Özet olarak 1950-1980 dönemleri arasında tarımda makineleşme, köyden kente göç, eğitim yetersizliği, toplumun ataerkil yapısı ve kadınların ücretsiz ev işçisi rollerinden dolayı nüfus sayımlarında kendilerini ev hanımı olarak nitelendirmeleri kadınların işgücü alanında gerektiği yerde var olamamalarına yol açmıştır.

1980 ve sonrası dönem büyük buhran sonucu oluşan ekonomik krizler ile başlamıştır. 1980 yılına gelindiğinde bu krizlerden diğer az gelişmiş dünya ülkelerine olduğu gibi Türkiye’de etkilenmiştir. Enflasyon ve ödemeler dengesi açıkları gibi ciddi ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalan Türkiye çözümü Uluslararası Para Fonunda (IMF) görmüştür. IMF’nin destek ve istikrar programları yürürlüğe girmiştir. Türkiye ihracata yönelik sanayileşme politikaları uygulamaya başlanmış ve emek piyasası ikinci plana atılarak nadiren ele alınmıştır (Sönmez, 2009, s. 26). Kötüye giden ekonomik koşullar kısıtlı olan istihdam alanını daha da sınırlandırmıştır. Hali hazırda sınırlı olan alanlarda erkekler tarafından doldurulmuştur. Bu durum ise kadınların talebinin biçimsel alandan enformel alana kaymasına neden olmuştur. Ev içi hizmetleri dışarıda yapmaya başlayan kadınlar hizmetçilik, temizlik, çocuk bakımı gibi işlerde yoğunlaşmışlardır. İhracata dayalı sanayileşme modeline geçilmesiyle birlikte ucuz işgücüne olan ihtiyaç kadın istihdamını cüzi oranda etkilemiştir. Bu durumun en temel nedeni ise bu dönemde inşaat sanayi yatırımlarının fazlaşması olmuştur. Daha çok imalat sanayide faal olan kadınlar inşaat sektöründe yer edinememiş ve bu artıştan faydalanamamışlardır. Dolayısıyla işgücü piyasalarında daha çok erkekleşme süreci yaşanmıştır (Ansal vd., 2000, s. 45).

Kadınların işgücüne katılım oranlarına kayıtsız kalamayan Türkiye 1990 yılında Kadın Statüsü Genel Müdürlüğünü (KSGM) kurmuştur. Ayrıca kadınlık bilincinin gelişmesiyle birlikte kadın hareketleri artışa geçmiştir. 1991 yılında İstanbul’da Beyaz Konferans yapılmış ve 300 kadın bir araya gelerek taleplerini belirtmiştir. Bu konferans hem kadınların sorunlarına yönelik çözümler bulmak hem de kadınların eğitiminin desteklenmesi amacıyla toplanmıştır. Kadın dergileri çıkartılmış, dernekler kurulmuştur (Saygın, 1998, s. 557). Akabinde 7. Beş yıllık ve 8. Beş yıllık kalkınma planlarında aile ve çocuk başlıklarına yer verilmiştir. Bu planlarda

kadınların okuma-yazma oranlarının yükseltilmesi, ekonomide varlıklarının artırılması, kadınların sağlık hizmetlerinden daha fazla yararlanabilmesi gibi amaçlarla iyileştirme önlemleri alınmıştır. 2003 yılında iş kanunda cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret vurgusu yapılmıştır (Budak, 2018, s. 46). Fakat tüm düzenlemeler neticesinde işgücüne katılım oranlarında istenilen gelişme sağlanamamıştır.

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

2.3. Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Durumu

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

Bir ülkede kadın istihdam oranlarının değerlendirilmesi o ülkenin gelişmişlik düzeyinin değerlendirilmesine yardımcı olmuştur. Kadın istihdam oranları yükselen ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de yükselmiştir (Atik ve Tombak, 2012, s. 147). Tarım sektörünün başat olduğu dönemlerde az gelişmiş ülkelerde kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılmışlardır. İktisadi kalkınma sürecinde sanayileşmenin gelişmesi pazara dönük üretim dönemini başlatmıştır. Kadınların bilgi ve deneyimlerinin yetersiz olması, işverenin sanayi alanında kadın çalışanı tercih etmemesi, kadınların işgücüne katılım oranında azalmalar olmasına yol açmıştır. Bu durum kadın istihdamı açısından ekonomik kalkınma literatüründe U biçimli eğri ile açıklanmıştır

(Yağcıoğlu, 2018, s. 19). U biçimli eğrinin ilk kısmı kadın işgücünün yoğun olduğu tarım alanını göstermiştir. İkinci kısım U biçimli eğrinin aşağı kısmını oluşturan makineleşme dönemini ifade etmiştir. Teknolojilerin gelişmesi makineleşmeye ve artan pazar alanlarına yol açmıştır. Bu durum ise eğitim düzeyleri yetersiz kalan kadınların işgücüne katılımlarını azaltmıştır. Üçüncü aşamada U biçimli eğrinin sağ kısmı GSYİH’de sanayi sektörünün payının baskın olduğu ülkeler yer almıştır. Bu ülkeler uzun vadede kadınların eğitim düzeylerine önem vererek işgücüne katılabilmelerini sağlamışlardır (Luci, 2009, s. 101).

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

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

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

	2000		2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	58,1	72,9	59,2	71,4	66,1	76,1	69,9	78	72,8	80,5
Avusturya	59,4	77,3	62	75,4	66,4	77,1	67,1	75,1	69,2	78
Belçika	51,9	69,8	53,8	68,3	56,5	67,4	58	65,5	61,7	68,9
Bulgaristan	47,2	56,1	51,7	60	56,2	63,3	59,8	65,9	66	74,1
Çekya	56,9	73,6	56,3	73,3	56,3	73,5	62,4	77,9	68,1	81,9
Danimarka	72,1	80,7	71,9	79,8	71,1	75,8	68,7	75,2	72	78
Estonya	57	65,4	61,9	66,8	60,5	61,5	68,5	75,3	71,9	78,7

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

Kaynak: (<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>) , (<https://data.worldbank.org/>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T 22.03.2021).

İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler cinsiyet faktörü gözetilerek farklı oranlarda istihdam edilmişlerdir. Tablo 5’de AB ülkelerinde 2000-2019 yılları arası cinsiyete göre istihdam oranları verilmiştir. Tablo incelediğinde 2000 yılından 2019 yılına kadar erkek istihdam oranlarının %60’ların üzerinde seyrettiği görülmüştür. Özellikle Danimarka, Hollanda ve Çekya’da erkek istihdam oranları %80’lere yaklaşarak ciddi bir fark yaratmıştır. AB ülkelerinde kadın istihdam oranlarına baktığımızda erkek istihdam oranlarına kıyasla gelişmekte olan ülkelere ciddi farklar görülürken, gelişmiş ülkelere kadın-erkek istihdam oranlarında birbirine yakın oranlar gözlenmiştir. Özellikle Türkiye ile benzer yapılar gösteren Yunanistan ve İtalya’da diğer gelişmiş ülkelere kıyasla kadın istihdam oranları %50’lere bile ulaşamamışlardır. Gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşük kalmıştır. Gelişmiş ülkelere kıyasla 2019 yılında erkek istihdam oranı %78,8, kadın istihdam oranı %75,4’tür. Gelişmekte olan ülkelere kıyasla oldukça yüksek bir kadın istihdam oranı sergileyen İsveç gelişmişlik düzeyinde kadın istihdamının önemini kanıtlar nitelikte olmuştur. Fakat her ne kadar gelişmekte olan ülkelere kıyasla yüksek bir oran

içerisinde olsa da İsveç'te diğer ülkelerde olduğu gibi kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarından düşük kalmıştır.

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

Tablo 5. 2000-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Tarım Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

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

Kaynak: (https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR-EU&name_desc=true) , (<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.03.2021).

Tablo 6'da seçilmiş AB'ye üye ülkelerde tarım sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. 2000-2019 yılları arasında verilen istihdam oranlarında erkek istihdam oranları kadın istihdam oranlarına kıyasla daha yüksek bir oran izlemiştir. Fakat Avrupa ülkeleri genel olarak tarım ülkesi olmadığı için oranlar düşük düzeyde kalmıştır. AB'de 2000 yılında kadın istihdam oranı %8,5, 2019 yılında %3,19'dur. Erkek istihdam oranı 2000 yılında %9,32, 2019 yılında %5,36'dır. Dolayısıyla ülkelerin gelişmişlik düzeyleri yükseldikçe tarım sektöründeki istihdam oranları azalmıştır. Ayrıca gelişmiş ülkelerde kadın-erkek istihdam oranlarında yakınlık görülmüştür.

Tablo 6. 2000-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

	2000		2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek

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

Kaynak: (https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?contextual=female-employment-by-sector&locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR&name_desc=true) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.03.2021).

Tablo 7’de seçilmiş AB’ye üye ülkelerde sanayi sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. 2000-2019 yılları arası verilen istihdam oranlarına göre kadın istihdam oranlarında yıllar ilerledikçe bir azalma yaşanmıştır. AB’de 2000 yılında %17,55 oranında olan kadın istihdam oranı 2019 yılında %12,97’ye gerilemiştir. Aynı şekilde erkek istihdam oranlarında da azalma yaşanmıştır. AB’de 2000 yılında %39,31 oranında olan erkek istihdamı 2019 yılında %35,12 oranındadır. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde sanayi sektörünün istihdamdaki payı azalmıştır. Fakat tabloda dikkat çeken diğer bir husus kadınların sanayi sektöründeki istihdam payları erkeklerin istihdam paylarına göre daha az olması olmuştur. Bu duruma en iyi örnek Fransa ve İtalya’dır. 2019 yılında Fransa’da kadın istihdam oranı %9,54 iken erkek istihdam oranı %30,52’dir. İtalya’da ise kadın istihdam oranı %13,02 iken erkek istihdam oranı %35,19’dur.

Tablo 7. 2000-2019 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

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

Kaynak: (https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?contextual=female-employment-by-sector&locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR&name_desc=true) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.03.2021).

Tablo 8’de seçilmiş AB’ye üye ülkelerde 2000-2019 yılları arasında hizmet sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Tabloya bakıldığında özellikle kadın istihdam oranlarında göze çarpıcı bir artış olduğu görülmüştür. AB’de 2000 yılında kadın istihdam oranı %88,16 iken 2019 yılında %92,36’lık bir artış göstermiştir. Hizmet sektöründe yıllar bazında erkek istihdam oranları da artış göstermiş olsa da kadın istihdamının gerisinde kalmıştır. 2019 yılında AB’nde kadın istihdam oranı %92,36, erkek istihdam oranı ise %72,73’tür.

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

Tablo 8. 2005-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliğine Üye 6 Ülkede Yaş Aralığına Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

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

İspanya	34,9	68,4	41,9	62,5	47,2	61,4	46,9	68,2
İtalya	30,5	57,5	36,3	60,9	45,3	67,9	44,6	72
Hollanda	43,7	65,7	53,2	71,7	59,7	76,3	61,2	82,1
Yunanistan	33,1	68,9	37	66,3	33,4	55,2	31,6	65,5
AB(28 Ülke)	44,5	62,8	52,8	63,2	61,2	66,1	53,7	72,5
64+ Yaş								
	2005		2010		2015		2019	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	2,2	5	2,7	5,7	4,1	8,5	5,5	10,7
Fransa	0,8	1,7	1	2,2	1,9	3,6	2,4	4,5
İspanya	1,1	3,1	1,5	2,6	1,4	2,3	1,8	3,2
İtalya	1,1	5,9	1,3	5,6	1,7	6,5	2,8	7,7
Hollanda	2,2	8,2	3,2	9,4	3,6	10,8	5,4	13,2
Yunanistan	1,9	6,9	2,1	6,3	1,9	3,8	2,2	5,6
AB(28 Ülke)	3,3	8	3,7	8,3	4	8,4	4,7	9,7

Kaynak: (<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>) ,

(<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T 21.03.2021).

Tablo 9’da 2005-2019 yılı yaş gruplarına göre istihdam oranları verilmiştir. Avrupa Birliği’ne üye olan 6 devlet ve Avrupa Birliği’nin ortalaması incelendiğinde 15-24 yaş gurubunda AB ülkelerinin tamamında 2015 yılına kadar kadın istihdam oranlarının %30’a yakın olduğu görülmüştür. Almanya’da 15-24 yaş aralığında kadın istihdam oranları %40’ın üzerinde gerçekleşmiştir. Fransa, İspanya, İtalya ve Yunanistan’da ise bu duruma karşılık kadın istihdam oranları daha düşük kalmıştır. 24-49 yaş aralığında AB ülkelerinin tamamında kadın istihdam oranları %50 seviyesinin üzerinde başarılı bir seyir izlemiştir. 50-64 yaş aralığında yaştan dolayı (emeklilik yaşı) genel bir düşüş yaşanmıştır.

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

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

Tablo 9. 2005-2018 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Medeni Hallerine Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

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

Kaynak: (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>) , (<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>) , (<https://data.worldbank.org/>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.03.2021).

Tablo 10’da medeni hallerine göre kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. AB ülkelerinin tamamında bekâr kadınların istihdam oranları 2005 yılında %38,5’dir. Erkeklerin istihdam oranları aynı yıl bazında %53,8’dir. Aynı durum 2019 yılında kadınlar için %44,8 erkekler açısından %58,4’dür. Evli kadınların istihdam oranları 2005 yılında %51,2 iken evli erkeklerin istihdam oranları %65,2’dir. Evli kadınların istihdam oranları cüzi oranda artarak %51,5 olsa da %63,9’luk bir orana sahip olan evli erkeklerin gerisinde seyretmiştir.

İstihdam oranlarını etkileyen en önemli faktör eğitimidir. Bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça iyi iş imkânları ve çalışma koşullarının niteliği artmaktadır. Fakat ülkelerde uygulanan istihdam ve eğitim politikaları bir bütün olmadığı sürece işgücü talebi ve arzı arasındaki uyumsuzluk devam edecektir. Eğitim düzeyine, bilgi ve deneyime dayanan beşeri sermaye erkeler ile eşit eğitim imkânlarına sahip olmayan

kadınları dışlayarak işgücü piyasasının dışına itmiştir. Bu durum 2000’li yıllardan sonra eğitime önem veren ülkeler açısından farklılık göstermiştir.

Tablo 10. 2005-2019 Yılları Arasında Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

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

Kaynak: (<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>),

(<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 22.03.2021).

Tablo 11’de eğitim durumuna göre kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Tablo incelendiğinde ilk ve ilköğretimden az eğitim almış kadınların istihdam oranları en fazla Almanya ve Hollanda’da görülmüştür. 2019 yılında ilkokul mezunu kadınların istihdam oranları Almanya’da %47,2, Hollanda’da %49,8’dir. Bu oranlar erkekler için 2019 yılında Almanya’da %65,6, Hollanda’da %58,2’dir. Ekonomik sıkıntılar içerisinde olan Yunanistan’a baktığımızda ise eğitim durumu fark etmeksizin kadınların istihdam oranlarında yıllar bazında genel olarak bir düşüş yaşanmış, erkek istihdam oranlarında dalgalanmalar yaşanmıştır.

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

2.3.1. Avrupa Birliği’nde Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Politikalar

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

AB’de sosyal hizmetlerin gelişmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yaklaşık 200 yıllık bir mücadele sonucunda kısmen sağlanabilmiştir. Fakat

ortak bütünleşme sağlanana kadar birçok politika ve düzenlemeden geçilmiştir. İlk kez 19.yy'da cinsiyet ayrımcılığını ifade etmek amacıyla “kadın hakları” kavramı konuşlmaya başlanmıştır. Dönem itibariyle kavramın içeriğinde eğitim imkânlarında eşitlik, hukuksal ve sosyal alanda eşitlik, oy kullanabilme konuları yer almıştır (Göçmener, 2008, s. 18). Kadınlar için oy hakkı kazanımı dolayısıyla yurttaş olabilmeleri “Seneca Falls Bildirisi” ile ABD’de gündeme getirilmiştir. Fakat ABD’li kadınlar için taleplerinin kabul edilmesi uzun yılları bulmuştur. Daha sonra İngiltere, Fransa ve Almanya’da kadınlar tarafından benzer talepler gerçekleşmiştir. İngiltere’de 1832 yılında kadınların oy hakkı talepleri reddedilerek yasayla birlikte kadınların oy kullanamayacakları kesinleşmiştir. Fransa’da 1848 yılında oy hakkı sadece erkekler için yasallaştırılarak kadınlar yine ikinci sınıf yurttaş muamelesi görmüştür. Almanya’da ise kadınların oluşturduğu feminizm bilinci Alman birliğinin savunulmasına katkı sağladığı için benimsenmiş fakat kadın hakları konusunda bir iyileştirme yapılmamıştır (Bertay, 2004, s. 8).

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

Gelişen dünya düzeninde kadınların iş yaşamına faal olarak katılımlarıyla birlikte yaşanan sosyal eşitsizliklerde önem kazanmaya başlamıştır. Bu süreç 1972 yılında Paris Zirvesi ile başlamıştır. Çalışan kadınlar ve erkekler arasında eşitliği sağlayabilmek amacıyla “istihdamda fırsat eşitliği” kabul edilmiş ve eşitlik politikaları başlamıştır (Ataman, 2009, s. 4). Akabinde ise beş sosyal eylem programı oluşturularak kadın-erkek fırsat eşitliği sağlaması için çalışılmıştır. Oluşturulan beş eylem planı şu şekildedir (Akıncı, 2018, s. 51-52):

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

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

1993 yılında AB’de istihdam politikaları amacıyla “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” isimli Beyaz Kitap yayımlanmıştır. 1994 yılında Beyaz Kitap rehber alınarak Essen stratejisi geliştirilmiştir. Strateji içerisinde istihdam oranlarının yükseltilmesi, işsizliğin azaltılması, iş hayatında kadınların ve gençlerin daha faal olmalarını kolaylaştırmak amacıyla geliştirilen politikalar yer almıştır (Sminsmans, 2004, s. 2). Daha sonra ise Essen Stratejisi Amsterdam Anlaşmasıyla anayasal hale getirilmiştir. Amsterdam anlaşmasına ilave edilen iki madde AB’nin toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamaya yönelik temel vaatlerini oluşturmuştur. Bunlar (Eryılmaz, 2013, s. 278):

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

AB'nin ilave ettiği bu iki madde ile eşitliğin sadece iş alanında değil aynı zamanda toplumsal alanda da sağlanmaya çalışıldığı bildirilmiştir. Dolayısıyla yayımlanan Beyaz Kitap, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi (AİS) açısından oldukça önemli olmuştur. AİS ile 2000 yılında Lizbon'da gerçekleştirilen zirve ile hedefler bir nebze de olsa gerçekleştirilerek 2010 yılının kadın istihdam hedefi %60 olmuştur (Tutar ve Şahin, 2017, s. 45). AB'de yapılan anlaşmaların birçoğunda kadın-erkek eşitliği alanında düzenlemeler yapılmıştır. 1990 yılında kadınların bilgi ve deneyimlerini geliştirmek ve kadınların iş hayatında daha faal olabilmelerini kolaylaştırmak amacıyla "Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi (NOW)" uygulamaya koyulmuştur (Yaman, 2021, s. 2).

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

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

2005 yılında Avrupa Komisyonu "2006-2010 Kadınlar-Erkekler Arasında Eşitliğin Yol Haritası"nı onaylamıştır. Eşit ekonomik bağımsızlık ve özel yaşam-aile yaşamı uyumlaştırılması hedeflenen yol haritasında AB'de göçmen kadınlara ve ileriki yaştaki kadınlara yönelik 2020 yılında %75'lik bir istihdam oranı hedeflenmiştir.

(Yayar ve Uçgunoğlu, 2016, s. 1857). AB’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusu direktifler neticesinde artarak devam etmiştir. 2007 yılında “Avrupa Cinsiyet Enstitüsü” kurulmuştur. Fakat enstitü 2003 yılında faaliyete geçmiştir (Koray, 2011, s. 22). 2010 yılında Avrupa Komisyonu eşit ekonomik bağımsızlık, eşit işe eşit ücret, karar alma mekanizmalarında eşitlik, itibar ve cinsiyet temelli rollerin sonlandırılması şeklinde beş alanı kapsayan “Kadın Şartı”nı kabul etmiştir. Kadın erkek eşitliği için yol haritasının geliştirilmiş halini oluşturan Kadın Şartı eylemlerini gerçekleştirebilmesi amacıyla 2010-2015 yıllarını kapsayan “Kadın-erkek eşitliği için strateji” belgesi yürürlüğe sokulmuştur (Akbaş, 2010, s. 2).

AB’de kadın istihdamını artırmak amacıyla yapılan anlaşmaların yanı sıra bir takım projelerde oluşturulmuştur. Bu projelerden biri Avrupa Komisyonu tarafından girişimci katılımcıları desteklemek amacıyla oluşturulan “WES Network ”dür. 2009 yılında İngiltere Merkezli Girişimci Kadın İş Ağı (B.NEW) kurulmuştur. Burada kadın girişimci işletmelerin teşvik edilmesi amaçlanmıştır. AB üye ülkelerinden biri olan İsveç, kadın istihdamı amacıyla Kadın Projeleri İçin İş Danışmanları Projesini oluşturmuştur. Projede kadın girişimcilere danışman desteği sağlamak amaçlanmıştır. Bir diğer üye ülke Lüksemburg ise Chambre des Metiers Programı ile genç girişimcilere ödül vererek teşvik, motivasyon çalışması yapmayı amaçlamıştır (Avrupa Komisyonu, 2003, s. 15-24). Son olarak günümüzde gelişen teknolojinin yardımıyla web tabanlı ağ sistemi oluşturularak 2014-2020 yıllarını kapsayan Avusturya ve Slovenya sınırındaki kadın girişimcilerin desteklenmesi hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda “RegioWIN” projesi oluşturulmuştur. Hedefine ulaşan proje ile 119 kadın girişimciyle web tabanlı bir iş ağı kurulmuştur (European Commission, 2020, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/turkey_report_2020.pdf, E.T. 13.03.2021).

Sonuç olarak AB’nin bütün düzenlemelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği önemli bir ilke olmuştur. İstihdam, eğitim ve siyasi alan ön planda tutularak bu alanlarda cinsiyet ayrımcılığının yaşanmaması amaçlanmıştır. Fakat gelişmekte olan dünya ile gelişmiş dünya sorunları birbirinden farklı olduğundan dolayı eşitlik mücadelesi öncelikle oy hakkı (yurttaş olabilme) kazanma talebiyle başlamıştır. Akabinde büyük dünya savaşları, sanayi devrimleri ve gelişen teknolojiyle birlikte eğitim imkânlarında eşitlik, istihdam alanında eşitlik, ücret eşitliği, sağlık

imkânlarından yararlanma ve siyasal alanda eşitlik mücadelesi olarak devam etmiştir (Özkurt, 2014, s. 66). AB aday ülkelerinden biri olan Türkiye açısından da toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları son derece önem arz etmektedir.

2.4. Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın İstihdamın Durumu

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

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

Üçüncü Dünya ülkelerinde gelişmiş ülkelerin aksine büyük bir boyutta yoksulluk yaşanmıştır. Özellikle kırsal alanlarda insanlar erozyon ve sellerin yaygın olduğu tarımsal verimliliğin düşük olduğu alanlarda, muz yapraklarından veya tahta parçalarından yapılmış evlerde yaşamlarını devam ettirmişlerdir (Giddens, 2000, s. 64). Diğer yandan Üçüncü Dünya ülkelerinden bir bütün olarak söz etmek doğru değildir. Üçüncü Dünya ülkelerinin bir kısmı sosyoekonomik bakımdan gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmış olsa da aralarında Brezilya, Meksika, Hong-Kong, Güney

Kore ve Tayland gibi bazı ülkeler sanayi sürecine geçmeyi başarmışlardır (Giddens, 2000, s. 65).

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

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

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

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.ZS?view=chart>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T.01.04.2021).

Tablo 12 ‘de 2000-2019 yılları arasında Üçüncü Dünya ülkelerinde cinsiyete göre kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Tablo 12 incelendiğinde işgücü piyasasında kadınların ve erkeklerin farklı oranlarda istihdam edildikleri görülmüştür. Ayrıca tablo 12’ye göre kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarının gerisinde seyretmiştir. Kadın ve erkek istihdam oranlarında büyük fark olan Hindistan’da 2019 yılında kadın istihdam oranı %19,71, erkek istihdam oranı %71,91’dir. Aynı şekilde farkın fazla olduğu diğer bir ülke Bangladeş’tir. Bangladeş’te 2019 yılında kadın istihdam oranı %33,99, erkek istihdam oranı %78,09’dur. Bu ülkelerde farkın fazla olmasının temel nedeni kadınlara yönelik uygulanan kısıtlayıcı gelenekler ve kız

bebek ölümlerinin sonucu olan erkek nüfus oranının fazla olmasıdır. Bu ülkelerin yanı sıra erkek istihdam oranına yakın oranlarda olan Nepal’de 2019 yılında kadın istihdam oranı %79,03, erkek istihdam oranı %81,15’dir. Tabi bu yakın oranlara rağmen kadın istihdam oranı erkek istihdam oranının gerisinde kalmıştır.

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

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

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

Uganda	77,34	63,41	75,01	62,23	72,05	61,61	77,27	67,49	76,77	67,66
--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?view=chart>) , verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 01.04.2021).

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

Feminist teoriler kadınların emek piyasası içerisindeki yetersiz ve dezavantajlı konumlarını toplumsal ve kültürel etkenlere dayandırmıştır. Feminist teorilere göre anahtar konuyu kadının doğurganlığı ile üretici rolü arasındaki çarpışma oluşturmuştur. Kadınların emek piyasasına girişleri artıyor olsa da hemen hemen bütün toplumlarda ev işi ve çocuk bakımı büyük ölçüde kadınların görevi olarak sayılmıştır (Sevindirici, 1999, s. 166). Fakat Üçüncü Dünya ülkelerinde kadınların ev içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasası içerisindeki konumları gelişmiş ülkelere göre daha zordur. Amerika’da emek piyasasında var olan evli bir kadının çalışma süresi haftada ortalama 59 saat iken bu süre Malezyalı bir kadın için 112 saattir (Özgüç, 1998, s. 126). Buna rağmen sanayileşmeyle birlikte gelişen çok uluslu şirketlerin kadın işgücü taleplerinin artması Üçüncü Dünya kadınlarını sanayi sektörüne itmiştir. Ucuz işgücü olarak nitelendirilen kadınların çalışma oranı Güney Kore, Tayland, Hong-Kong gibi hızlı sanayileşen ülkelerde %30’u aşmıştır. Ayrıca bazı ülkelerde kadınlar fabrikalara gitmeden de imalat faaliyetlerine katılabilmektedir. Örneğin Mexico City’de

kadınlar dokuma, dantel, dikiş, seramik gibi işleri evlerinde gerçekleştirerek yaşamlarını kazanmaya çalışmıştır (UNFPA, 1996, https://turkey.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/turkce_web_son_pdf.pdf, E.T. 29.03.2021).

Tablo 13. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Sanayi Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranı (+15) (%)

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

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?view=chart>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 01.04.2021).

Tablo 14’de 2000-2019 yılları arasında Üçüncü Dünya ülkelerinde sanayi sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Tablo 14 incelendiğinde kadın-erkek istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu görülmüştür. 2019 yılında Malawi’de kadın istihdam oranı %2,86 erkek istihdam oranı %7,71’dir. 2015 yılında Senegal’de kadın istihdam oranı %5,75 erkek istihdam oranı %17,81’dir. Üçüncü Dünya ülkelerinde sanayi sektörünün gelişmemiş olması kadın istihdam oranlarının neden düşük olduğunu bize açıklamıştır. Ataerkilliğin baskın olduğu bu ülkelerde ev, çocuk bakımı ve bağ-bahçe işleri kadınların görevi olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarının gerisinde kalmıştır. Örneğin tablo 14’e göre Senegal’de 2019 yılında kadın istihdam oranı %5,42 iken erkek istihdam oranı %18,29’dur. Aynı yıl Nepal’de kadın istihdam oranı %8,26, erkek istihdam oranı ise %23,31’dir.

Tablo 14. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2019
---------	------	------	------	------	------

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

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?view=chart>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 01.04.2021).

Tablo 15’de 2000-2019 yılları arasında Üçüncü Dünya ülkelerinde hizmet sektöründe kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. Hizmet sektörü oranları genel itibariyle tablo 15’de verilen tarım sektörü oranlarına kıyasla daha düşük kalmıştır. 2019 yılında Nijer tarım sektöründe kadın istihdam oranı %69,47 erkek istihdam oranı %74,79’dur. Aynı yıl Nijer’de hizmet sektöründe kadın istihdam oranı %20,18 erkek istihdam oranı %21,43’tür. Bunun sebebinin Üçüncü Dünya ülkelerinin tarım ülkeleri olmalarından kaynaklı olduğu söylenebilir. Tablo 15’de genel hatlarıyla incelendiğinde yıllar bazında kadın istihdam oranlarında ufak bir artış görülmüştür. 2000 yılında Bangladeş’te kadın istihdam oranı %12,57 iken 2019 yılına gelindiğinde bu oran %24,77’ye artmıştır. Hindistan’da 2010 yılında %17,19 olan kadın istihdam oranı 2019 yılında %27’lerde seyretmiştir. Fakat yaşanan olumlu artışlara rağmen Üçüncü Dünya ülkelerinde hizmet sektöründe kadın istihdam oranı istisnalar hariç erkek istihdam oranının gerisinde kalmıştır. Bangladeş’te 2019 yılında kadın istihdam oranı %24,77, erkek istihdam oranı %46,99’dur. Yine aynı yıl Nepal’de kadın istihdam oranı %17,3 erkek istihdam oranı ise %24,58’dir. Tabloya göre bu duruma istisna olarak 2019 yılı kadın istihdam oranı %69,84 erkek istihdam oranı %48,01’lik oranlarıyla Senegal gösterilebilir. Burada kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarından küçük bir farkla da olsa fazladır.

Üçüncü Dünya ülkelerinde genç nüfus oranı yüksek olmasına rağmen aktif olarak çalışmadan tüketen nüfus bir hayli yüksektir. Buna paralel olarak Üçüncü Dünya ülkelerinde çalışabilir nüfusun toplam nüfusa oranı düşüktür (Sevindirici, 1999, s. 165). World Bank 2019 verilerine göre 15-24 yaş aralığında istihdama dâhil olan kadınların oranı Hindistan’da %7,42, Bangladeş’te %21,84, Senegal’de %20,56,

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

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

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

03.04.2021).

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

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

Kaynak: (<https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.MA.ZS?view=chart>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. Bu tabloda Bangladeş, Sahra-altı Afrika 2019; Hindistan, Nepal, Nijer, Uganda 2018; Senegal 2017; Malawi 2015 yılına ait veriler kullanılmıştır (E.T. 03.04.2021).

Tablo 16'nın Devamı. 2000-2019 Yılları Arasında Üçüncü Dünya Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

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

Bangladeş	6,67	12,94	9,76
Hindistan	6,72	11,48	9,13
Malawi	0,25	0,73	0,48
Nepal	2,23	7,30	4,56
Nijer	0,57	1,62	1,02
Senegal	0,90	4,79	2,76
Uganda	1,13	2,34	1,69

Kaynak: (<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=gender-statistics>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. Bu tabloda Bangladeş 2019; Senegal 2017; Nijer, Uganda 2012; Hindistan, Nepal 2011 ve Malawi 1998 yılına ait veriler kullanılmıştır (E.T. 03.04.2021).

Tablo 16’da kadın ve erkeklerin eğitim oranları verilmiştir. Tablo incelendiğinde imkânların kısıtlı, fakirliğin baskın olduğu bu ülkelerde kadınlar ve erkekler temel okur-yazarlık eğitimlerini büyük oranda almış oldukları görülmüştür. Bangladeş’te kadın okur-yazarlık oranı %71,94, erkek okur-yazarlık oranı %77,44’tür. Fakat eğitim düzeyi arttıkça bu oranlarda azalmıştır. Tabloya göre Bangladeş’te ilköğretim düzeyinde %53,31 oranında kadın, %64,91 oranında da erkek eğitim görmüşken yükseköğretim düzeyinde %6,97 oranında kadın, %12,94 oranında erkek eğitim görmüştür. Bu duruma bir diğ er örnek Nepal’dir. Nepal’de toplam okur-yazarlık oranı %67,90 ile ortalama bir seyirde iken toplam ortaöğretim oranı %26,06’ya, toplam yükseköğretim oranı ise %4,56’ya gerilemiştir. Her ne kadar kadınların eğitim durumları erkeklerin eğitim durumlarından geride de olsa Üçüncü Dünya ülkelerinde asıl problem eğitime gerekli önemin verilmemesi olmuştur. Gelişimin öncelikli şartı olan eğitim önce toplum sonra da kadınlar nezdinde büyük önem arz etmiştir. Eğitim alanında cinsler arası yaşanan bu farklılık toplumsal kültürün yanı sıra ülke ekonomisine de zarar vermiştir.

2.4.1. Üçüncü Dünya Ülkelerinde Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Politikalar

Bireylerin yaşam kalitelerini belirleyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları sağlık, ortalama ömür, kız çocuğu ölümleri, eğitim imkânları, işgücü piyasadır. Bu faktörler özellikle kadınların karşı karşıya kaldığı sorunlar çerçevesinde büyük önem taşımaktadır (Ahmad, 1992, s. 7). Özellikle az gelişmiş Üçüncü Dünya ülkelerinde erkekler, kız çocuklarından üstün tutulduğundan eğitim ve sağlık imkânları, iş hayatı hatta beslenme olanakları bile öncelikli olarak erkeklerindir.

UNICEF raporuna göre bu bölgelerde yemeği ilk önce erkek birey yer. Daha sonra geriye kalan yiyecekler kadınlar ve çocuklar arasında paylaşılmaktadır. Yeterli düzeyde beslenemeyen Üçüncü Dünya ülkelerindeki hamile kadınların 2/3'ü bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (UNICEF, 1998, <https://www.unicef.org/media/84766/file/SOWC-1998.pdf> , (E.T.03.04.2021).

Kadınların ömrünün erkeklere oranlara daha fazla olduğu bilinmektedir. Fakat Birleşmiş Milletlerin 1994 yılında yayınlamış olduğu rapora göre Üçüncü Dünya ülkelerinde bu durum tam tersi bir seyir izlemiştir. Doğum öncesi cinsiyetin öğrenilmesi veya doğum sonrası boğularak, bebeklere zehirli meyveler yedirilerek kız çocukları öldürülmüştür. Kadınların sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasal haklardan mahrum kalması sonucu Birleşmiş Milletler Kadın Statüsü Komisyonu 1946 yılında kadın haklarını korumak için harekete geçmiştir. İlk olarak bildirgesini cinsiyet ayrımı yapmadan yayınlayan komisyon devamı yıllarda cinsiyet eşitliğini savunduğu uluslararası sözleşme ve bildireler yayınlamıştır (KSGM, 2003, s. 32). Zamanla gelişen ve değişen dünya içerisinde gelişmekte olan ülkeler arasında fark derinleşmiş, ekonomik krizler fazlaşmış ve akabinde kadın yoksulluğu artmıştır. Bunun neticesinde Nairobi'de Üçüncü Dünya kadınların sorunlarına yönelik Birleşmiş Milletler Üçüncü Dünya Kadın Konferansı toplanmıştır. Bu konferansla birlikte kadın yoksullaşması temel iktisadi sorunlardan biri olarak tanımlanmıştır (KİHP, 2001, s. 9). Ayrıca Nairobi'de ileriye dönük temel stratejiler kabul edilerek kadınlara sosyal, hukuki ve siyasi olmak üzere üç alanda eşit ve aktif katılım hakkı verilmiştir (Taşkın, 2004, s. 17).

1 Ocak 1987 yılında Üçüncü Dünya ülkelerinden biri olan Çin'de Medeni kanunun genel ilkeleri yürürlüğe girerek feminist harekete önemli bir ivme kazandırılmıştır. Yapılan değişikliğe göre kadın-erkek eşitliği yasal güvence altına alınmıştır. İşe alma süreçlerine devletin İşçi Bürosu yetkilendirilmiştir (Bendoson, 1995, s. 71-72). Ayrıca evlilik yoluyla zenginleşme yasaklanarak tek eşli evlilik şartı getirilmiştir. Modernleşen dünya ve yapılan feminist hareketler birçok kadının yaşam koşullarını iyileştirmeye yetse de bazı geleneksel olarak nitelendirilen uygulamalar devam etmiştir. Örneğin Afrika'da kadınlara uygulanan sünnet ve infibülasyon günümüzde uygulanmaya devam etmiştir. Hindistan'da drahoma geleneği devam etmiştir. Drahoma geleneği evlilik sonrası gelin tarafının damada para veya mal

götürmesi şeklinde tanımlanmıştır. Eğer evlilik sonrası hemen vaat edilen para veya mal teslim edilmezse gelin yakılmaları yaşanmıştır. Bu yanmalar mutfak kazası olarak gösterilmiştir (Özgüç, 1998, s. 77-78). Gelenek adı altında devamlılığını sürdüren bu barbarca uygulamalar kadın hakları ve yaşam standartları açısından daha kattedilmesi gereken uzun bir yol olduğunu göstermiştir.

2.5. Türkiye’de Kadın İstihdamın Durumu

Küreselleşen dünyada bütün ülkelerin ortak hedefi gelişmişlik düzeylerini arttırarak kaliteli yaşam standartlarına ulaşmayı sağlamak olmuştur. Ülkelerin pozitif gelişimleri için etkin kaynak kullanımı, teknolojik inovasyon, sermaye ve verimlilik artışının gerekliliğinin yanı sıra dünya nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan kadınların rolü de son derece önem teşkil etmiştir (Doğan ve Kaya, 2014, s. 92). İktisadi hayat içerisinde kadınların var olması, hane içi rollerinin iyileştirilmesi sadece bireysel olarak bir kazanım değil toplumsal gelişmişliğin bir göstergesini oluşturmuştur. Fakat Türkiye gibi gelişme sürecinde olan ülkelerde kadın işgücünün yok sayılması ekonomik kayıp olarak nitelendirilmiştir (Erol, 2015, s. 6). Kadınlara karşı oluşturulan toplumsal roller cinsiyetçi bakış açısı, eğitimsizlik, yaş ve medeni durum gibi birçok faktör kadınların işgücüne katılımlarını etkilemiştir. Bunlara ek olarak meslek grupları ve sektörlerdeki eşitsizlikler de cinsiyete karşı ayrımcılığa neden olmuştur (Evans ve Kelley, 2008, s. 289).

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

Birleşmiş Milletler tarafından kadın ve erkek arasında ki toplumsal eşitsizliği ölçmek amacıyla “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi” oluşturulmuştur. Dört temel etken üzerine şekillenen endekste ölçüm hakkına sağlık, siyasi alana katılım, eğitim ve işgücüne katılım oranları bilgi vermiştir (UNDP, 2006, <https://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/267/hdr06-complete.pdf> , (E.T. 02.04.2021).

Tablo 16. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine Göre Türkiye'nin Küresel Çapta Değerlendirilmesi (2006-2019)

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

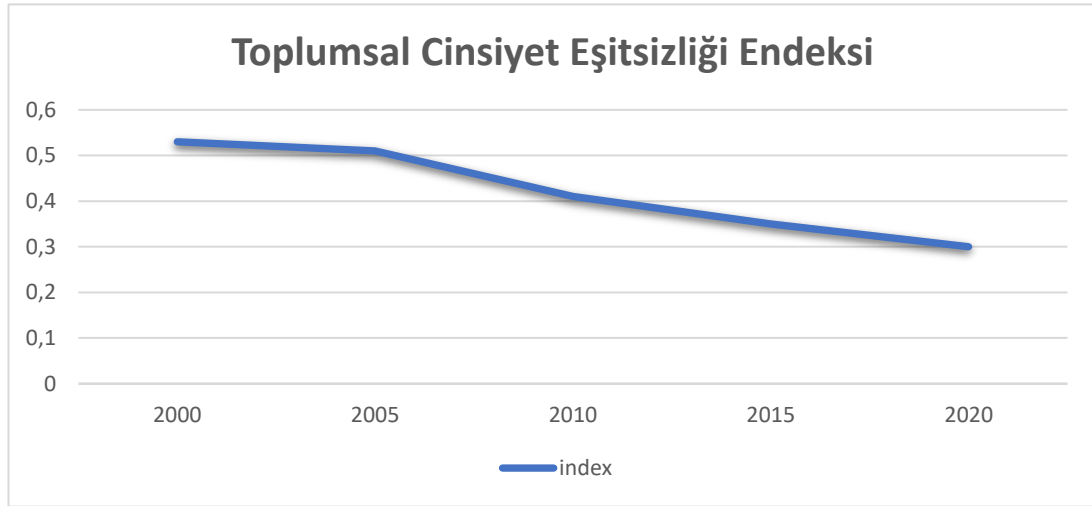
Kaynak: (https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) Verileri

Kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 10.04.2021).

Türkiye Ekonomik Forumunun Yayımladığı rapora göre 2019 yılında 153 ülke arasından; ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanında 136. ; eğitime katılım alanında 113. ; sağlık alanında ise 64. Sırada yer almıştır. (WEF, 2019, https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf , E.T. 10.04.2021).

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

Grafik 1. 2000-2020 Yılları Arasında Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği



Kaynak: (https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 12.04.2021).

Grafik 1’de Türkiye’de 2000-2020 yılları arası toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin oranları verilmiştir. 2000 yılında cinsiyet eşitsizliği 0,53 ile oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Yıllar bazında değişimlere baktığımızda 2020 yılında 0,30 ile olumlu bir

düşüş yaşanmıştır. Fakat grafiğe göre eşitsizliğin azalmış olmasına rağmen hala devam ediyor olduğu görülmüştür.

Tablo 17. Türkiye’de 2000-2019 Yılları Arası Cinsiyete Bağlı Kadın-Erkek İstihdam Oranları (15) (%)

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

Kaynak: (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>) ,

(<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T.

13.04.2021)

Tablo 18’de Türkiye’de cinsiyete bağlı olarak kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir. 2000-2019 yıllarını kapsayan tabloya göre kadın istihdam oranları yıllar bazında erkek istihdam oranlarına göre oldukça düşük oranlarda seyretmiştir. Fakat tablo içerisinde en göze çarpan detay yıllar bazında erkek istihdam oranları düşüşe geçmişken kadın istihdam oranları cüzi oranda da olsa artışa geçmiştir. Öyle ki 2000 yılında kadın istihdam oranı %26,2 iken 2019 yılında bu oran %32,2’ye yükselmiştir. Erkek istihdam oranlarına baktığımızda 2000 yılında %71,7 iken 2019 yılında %68,3’e gerilemiştir. Bu durum her ne kadar olumlu bir durum gibi görünüyorsa da oranların azlığı ne yazık ki üzücü bir tablo oluşturmuştur.

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

Orta ölçekli ekonomilerde kadınların %55’i tarım işlerinde çalışmaktadır. Düşük ölçekli ekonomilerde ise kadınların %78’i kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Ayrıca olası bir kriz durumunda ise yine en çok kadın istihdamı etkilenmektedir. Öyle ki tüm dünyayı etkisi altına alan covid-19 küresel salgını neticesinde görülen sonuçlar için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yayımladığı küresel ücret raporuna göre 2020 yılında kadınlar ücretlerinin %8,1’ini kaybederken erkekler %5,4’ünü kaybetmiştir. Kayıt içi ücretli çalışanlar arasında oluşan cinsiyete dayalı ücret açığı ise %20

civarındadır (ILO, 2020, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/lang--tr/index.htm>, E.T. 06.04.2021).

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

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

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

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

Yaş faktörü kadın istihdam oranlarını etkileyen önemli bir değişken olmuştur. Kadınlar toplumsal rolleri nedeniyle yaş aralıklarına göre bazen iktisadi hayatı bırakmış bazen ara verip tekrar iktisadi hayata dâhil olmuştur. Kadınların yaş aralıklarına göre şekillenen istihdam oranları iki tepeli bir eğri (M) oluşturmuştur. Tepenin ilk eğimini oluşturan 20-24 yaş aralığı işgücüne katılımın oransal olarak fazla olduğu bir dönemi ifade etmiştir. 30'lu yaş gruplarında evlenme ve çocuk doğumu ile düşme eğilimi gösteren eğri 40'lı yaş gruplarında tekrar artışa geçmiştir. Emeklilik dönemlerinin başladığı 50'li yaşlarda bu oran hızla düşmüştür (Özer ve Biçerli, 2003-2004, s. 68). Kadınların yaşadıklarına göre şekillenen istihdam oranları Türkiye'de

30'lu yaşlara kadar artıp sonrasında düşüşe geçtiği için tek tepeli bir eğri şeklini almıştır (Çolak ve Kılıç, 2001, s. 33).

Tablo 18. 2000-2019 Yılları Arası Kadın ve Erkeklerin Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (+15) (%)

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

Kaynak: (<https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>) , (<https://data.worldbank.org/>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 15.04.2021).

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

Doğurganlık niteliği bakımından işgücü alanında negatif ayrıma uğrayan kadınların erkeklere kıyasla istihdam oranlarında büyük farklılıklar görülmüştür. Bunun en temel nedeni olarak geleneksel toplum düzeninin ataerkil bir yapıya sahip olması gösterilmiştir. Yaşanan eşitsizliğin önüne geçilmek amacıyla bir takım yasa ve uygulamalar geliştirilmiştir. Fakat kadınların işgücü piyasasına dâhil edilmelerini

sağlayacak bir politika oluşturulmadığından dolayı kadınların istihdam oranları düşük seviyelerde kalmıştır (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s. 91).

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

Tablo 19. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye’de Medeni Hallerine Göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

	Kadın İstihdam Oranları			
	2000	2005	2010	2018
Evli	24,4	20	24,2	30
Bekar	30,6	26,7	28,3	33,5
	Erkek İstihdam Oranları			
	2000	2005	2010	2018
Evli	77,7	71,7	70,7	66,5
Bekar	51,4	45,9	47	60

Kaynak: (<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. (E.T. 15.04.2021).

Tablo 20’de açıkça görüldüğü üzere istihdam oranlarını etkileyen önemli faktörlerden birini kişinin medeni hali oluşturmuştur. Evli kadınların 2018 yılında istihdam oranları %30 evli erkeklerin istihdam oranları aynı yıl içerisinde %66,5’tir. Bekâr kadınların 2018 yılında istihdam oranları %33,5, bekâr erkeklerin istihdam oranı %60’tır. Evli kadınların istihdam oranlarının bekâr kadınların istihdam oranlarına göre daha düşük olduğu görülmüştür. Erkeklerde ise tam tersi bir durum söz konudur. Evli erkeklerin istihdam oranları bekâr erkeklerin istihdam oranlarına göre daha yüksektir. Kadınların evlilik halleri istihdam oranlarını olumsuz etkilemiştir. Fakat her iki durumda da erkek istihdam oranının kadın istihdam oranından yüksek olduğu görülmüştür. Kadınların evli olmaları, çocuk sahibi olmaları, işgücü alanına dâhil olmalarını etkilemiştir. Bu nedenle kadınlar iş sahibi olabilmek amacıyla evliliklerini ertelemiş ya da iş gücüne dâhil olmayı ertelemiştir.

Türkiye’de istihdam edilebilirliği etkileyen en önemli faktörün eğitim olduğu kabul edilmiştir. Eğitim yoksulluğun azaltılmasında istihdam niteliği açısından önemli

bir araç olmuştur. Günümüzde teknolojik inovasyonların hızlanması, vasıflı işgücü ihtiyacını arttırmış ve eğitimin önemi gün yüzüne çıkmıştır (Önder, 2013, s. 49).

Eğitim işgücüne dâhil olmanın yanı sıra işgücü ücretleri bakımından da önem teşkil etmiştir. Kadınlar eğitimsiz olmalarından dolayı erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılmıştır. Bu nedenle kadınlar için ev içi işlerde çalışmanın fırsat maliyeti daha cazip görünmüş ve kadınlar ev içi işlere, çocuk bakımına yönelmiştir. G.Becker ve J.Micker’e göre bireyler edinecekleri eğitimin sonucunda kazanacakları kişisel getirileri ve aldıkları eğitimin maliyetini alternatif eğitim çeşitleri bakımından ele alarak tercihte bulunmalıdır (Becker, 1993, s. 392). Kadınlar açısından eğitim tarım dışı çalışma imkânlarının gelişerek statülü iş alanlarında yüksek ücretlerle çalışabilmeyi ifade etmiştir (Tan, 1978, s. 20). Gelenek, görenek, töre gibi olguların hâkim olduğu Türkiye’nin doğusunda günümüzde bile kız çocuğu okumaz düşüncesiyle okula gönderilmeyen kız çocukları vardır. Bu duruma karşılık olarak UNICEF’in öncüsü olduğu “haydi kızlar okula” projesi olumlu etkiler yaratmıştır (Arabacı, 2008, s. 55).

Tablo 20. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye’de Eğitime Göre İstihdam Oranları (+15) (%)

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

Kaynak: (<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 20.04.2021).

Tablo 21’e göre 2000-2019 yılları arası eğitim seviyesi ile istihdam oranları arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Kadınlar eğitim seviyeleri yükseldikçe iş fırsatlarını daha kolay elde edebilir hale gelmişlerdir. Tabloya göre lise altı eğitimlerin kadınlar ve erkekler için 2010 yılından sonra bir azalışa, lise ve yükseköğrenimler için artışa geçmiştir. 2010 yılında lise altı eğitimi olan kadınlar için istihdam oranı % 23,5 erkekler için % 67,2’dir. Bu oran 2019 yılında kadınlar için %16,8 erkekler için %47,9’dur. Lise ve dengi eğitim mezunlarının istihdam oranlarına baktığımızda

kadınlar için 2010 yılında %22,8 iken 2019 yılında %28,4'dür. Erkekler için 2010 yılında %59,5 iken 2019 yılında %69,3 olarak görülmüştür. Bu durumdan eğitime gereken önem verilmeye başlanmıştır yorumu çıkarılabilir. Okur-yazar olan kadınlar okur-yazar olmayan kadınlara nazaran daha fazla işgücüne dâhil olmuşlardır. Dolayısıyla eğitim düzeyi artan kadınların iş gücüne katılım oranları da artmıştır (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s. 99).

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

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

Cumhuriyet sonrası dönemde her ne kadar ilköğretim zorunlu olsa da kız çocuklarının ilköğretim devamı eğitimleri toplumsal tabulara takılarak ilerleyememiştir. Eğitim sosyoekonomik gelişimde önemli bir etken olarak görülmüştür. Ayrıca eğitime yapılan yatırımlardan fiziksel sermayeye yapılan yatırımlara göre daha kısa sürede dönüş sağlanır. Bu durum 1960'lı yıllardan sonra eğitim politikalarının kalkınma planlarına dâhil edilmesine neden olmuştur. Fakat sadece kadınları kapsayan eğitim politikalarına yer verilmemiştir. Bu durum ise özellikle kırsal alanlarda daha belirgin bir şekilde görülen eğitim eşitsizliğine yol açmıştır (Karaman, 1994, s. 409). Ancak unutulmamalıdır ki eğitimin bilgi yayma ve

üretim işlevinin yanı sıra iktisadi amacı da bulunmaktadır. Şöyle ki eğitim seviyesinde yaşanacak pozitif artış işgücü verimliliğini yükselterek maliyetleri düşürecek ve ülkeler arası rekabet edebilirliği arttıracaktır. Bu sayede ülkenin dışa açılması kolaylaşacaktır. Feminist iktisatçılara göre kadınlar ve erkekler arasında yaşanan eşitsizliği ortadan kaldıracak temel etken eğitimidir (Öztürk, 2005, s. 41).

Yapılan araştırmalara göre eğitim doğurganlığı etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların bakmakla sorumlu olduğu çocukların sayısının az olması kadınların işgücüne daha fazla dâhil olabilmelerine olanak sağlamaktadır. Bu nedenle eğitim seviyesi arttıkça kadınlar daha az doğum yapmaktadır (Yücecan, 1991, s. 72).

İşgücünün sektörel dağılımı ülkelerin gelişmişlik ve refah düzeyi hakkında ipuçları vermektedir. Türkiye'nin tarihsel kronolojisi içerisinde kadınların en faal oldukları sektör tarım sektörü olmuştur. Özellikle kırsal alanlarda kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe istihdam edilmiştir. Öyle ki günümüzde dahi küçük ölçekli üreticilik ya da geçimlik aile içi tarımsal üretim yapısı kadın istihdamında önemini korumuştur. Fakat Türkiye'de Neo-liberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla ve tarımda makineleşmenin gerçekleşmesiyle birlikte tarım sektörü yerine sermaye yoğunluğu artışa geçmiştir. Bu durum öncelikle tarımsal üretimin her aşamasında çalışan kadın işgücünü olumsuz etkilemiştir (Şimşek, 2008, s. 63).

Tablo 21. 2000-2019 Yılları Arası Türkiye'de Tarım Sektörü İstihdamı (+15) (%)

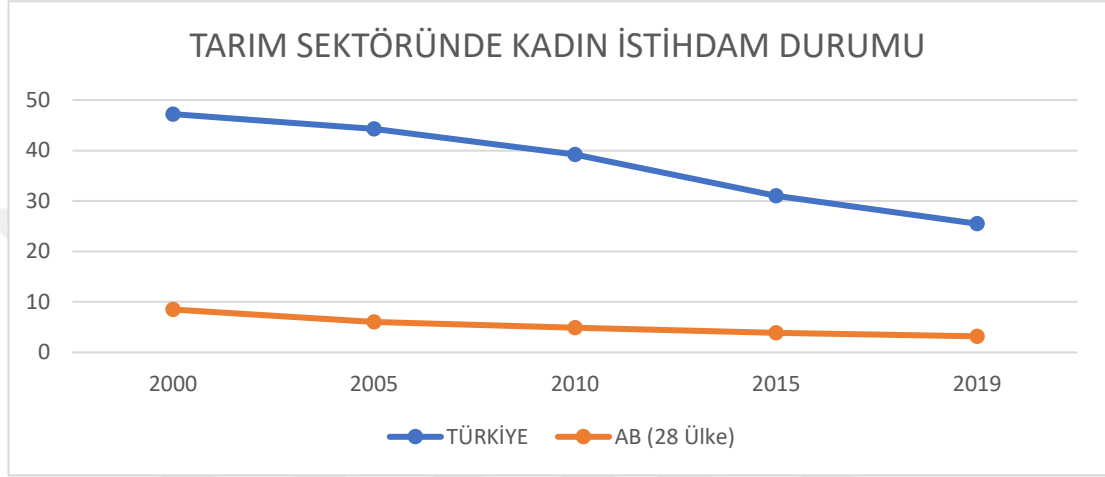
	2000	2005	2010	2015	2019
Kadın	47,22	44,3	39,2	31,4	25,05
Erkek	19,64	17,99	17,39	15,9	14,85

Kaynak: (<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>) , (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 20.04.2021).

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

Kadın istihdam oranlarında ki düşüşün bir diğer nedeni ailenin mülk toprak genişliği ile ilgilidir. Toprak genişliği artıkça kadınlar toprak alanını erkeklere bırakarak ev kadınlığına yönelmişlerdir.

Grafik 2. Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Tarım Sektöründe Kadın İstihdam Oranı (+15) (%)



Kaynak: (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>), (https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.MA.ZS?locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR-EU&name_desc=true) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T 20.04.2021).

Grafik 2’de Türkiye’de ve AB’de tarım sektöründe kadın istihdamının karşılıklı oranları verilmiştir. 2000-2019 yıllarını kapsayan grafiğe baktığımızda Türkiye’de tarım sektöründe istihdam edilen kadınların AB’de istihdam edilen kadınların oranlarından daha fazla olduğu görülmüştür. Türkiye’de 2000 yılında tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı %47,22, AB’de bu oran %8,50’dir. Bu durumunun en temel sebebi Türkiye’nin bir tarım ülkesi olmasıdır. Fakat zaman içerisinde hem kırsal alandan kentsel alanlara göçün artması hem de Türkiye’nin tarım sektöründe ki payının azalmasıyla kadınların istihdam oranlarında bir azalma başlamıştır. Türkiye’de 2005 yılında tarım sektöründe %44,3 oranında olan kadın istihdamı 2009 yılında %25,5’e gerilemiştir.

Türkiye’nin özellikle Orta Anadolu’sunda yaygınlaşan makineleşme işgücü fazlalığı oluşturmuş ve kırsal alandan kentsel alanlara göçlere neden olmuştur. Ataerkil toplum yapısı gereği aileyi geçindirmek erkeğe düşerken, kadın hane içi

işlerde çalışmıştır. Topraksız hanelerdeki kadınlar başka kişilerin topraklarında ücretli tarım işçisi olarak çalışmaya devam etmiştir. Düşük ücretlerle geçici işçi olarak çalışmayı kabul eden kadınlar, çoğu zaman çocuklarıyla birlikte çavuş adı verilen işçi başı tarafından emeğe ihtiyaç olan bölgelere götürülmüştür. Kimi zaman komşu köylere kimi zaman da başka yörelere giderek ucuz ve zor şartlarda çalışmak durumunda kalan kadınlar çoğu zaman işgücü alanından ayrılarak ev içi işlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmayı tercih etmişlerdir. Daha çok kırsal alanlarda görülen bu eşitsizliğin en temel nedeni eğitimsizliktir. Kırsal alanlarda kadınların büyük bir çoğunluğu okuma-yazma bilmemekte, bu nedenle tarımın makine kullanımında ve yönetsel alanında bulunamamıştır. Bu dışlanmışlığın önüne öncelikli olarak eğitim eşitsizliğinin giderilmesi akabinde ise kadınlarla erkeklere eşit fırsat sağlamak şartıyla kırsal sanayi alanlarının oluşturulması geçecektir (Peker ve Kubar, 2012, s. 186).

Kadınlar belirli bir ücret karşılığında çalışmaya Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Türkiye’de kadınların sanayi sektörüne dâhil olmaları belli sınıflandırmalar ile gerçekleşmiştir. Kadınların fiziksel güçsüzlüklerinden dolayı erkek işi olarak nitelendirilen zor ve ağır işleri yapamayacakları düşünülmüştür. Bu nedenle bağımlı ve marjinal işçiler olarak tanımlanan kadınlar düşük ücretle çalıştırılmıştır. Kadınların fiziksel özelliklerinin yanı sıra fabrikalarda görülen vardiya sistemleri, işçileri taşıma problemleri kadınların işe alınmasında negatif etken olmuştur (Ansal, 1997, s. 11).

Tablo 22. 2000-2019 Sanayi Sektörü Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

Cinsiyet	2000	2005	2010	2015	2019
Kadın	13,2	16,54	15,9	16,1	15,85
Erkek	31,35	30,15	30,3	32	29,76

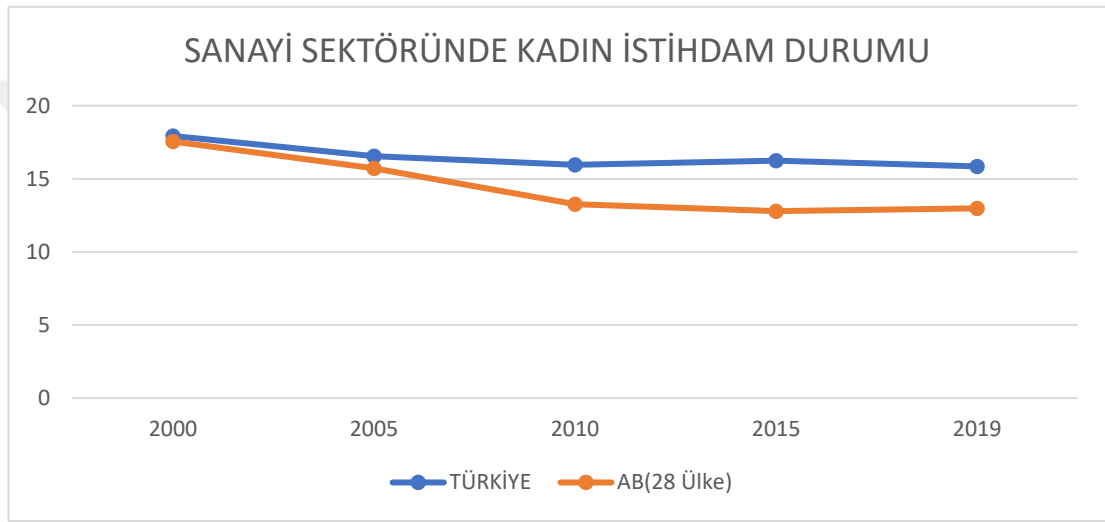
Kaynak: (<https://tuikweb.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist>) ,

(<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 20.04.2021).

Tablo 23’de 2000-2019 yılları arası sanayi sektöründe kadın istihdam oranları verilmiştir. Tabloya göre kadın istihdam oranları sanayi sektöründe yetersiz olmakla birlikte tarım sektörüne kıyasla bir hayli düşük kalmıştır. Sanayi sektörü erkek istihdam oranlarına baktığımızda özellikle 2019 yılında kadın istihdam oranına kıyasla %29,76’lık bir oranla oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni fiziksel güç

gerektiren sanayi sektörünün erkek işi olarak nitelendirilmesi olmuştur. 2000-2019 yılları oransal ilerlemeye baktığımızda kadın istihdam oranlarının bir artış eğilimi içerisinde olduğu görülmüştür. Fakat 2019 yılında ulaşılan %15,85’lik oran oldukça düşük kalmıştır. Yaşanan bu eşitsizliğe çare olarak ekonomik kalkınma politikaları desteğiyle istihdam alanında cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar geliştirilmelidir. Yasal düzenlemelerin yanı sıra ataerkil zihniyet yapısının değiştirilmesi de son derece önemlidir.

Grafik 3. Türkiye ve Avrupa Birliği’nde 2000-2019 Yılları Arası Sanayi Sektöründe Kadın İstihdam Durumu (+15) (%)



Kaynak: (https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.MA.ZS?locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR-EU&name_desc=true) , (<https://tuikweb.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 20.04.2021).

Grafik 3’de Türkiye ve AB’de 2000-2019 yılları arasında sanayi sektöründe kadın istihdam oranları karşılaştırılmıştır. Türkiye’de sanayi sektöründe kadın istihdam oranı 2000 yılında %17,93, 2010 yılında %15,96, 2015 yılında ise %16,25 oranında dalgalı bir seyir izlemiştir. AB’de sanayi sektöründe kadın istihdam oranında dönemler bazında bir azalış yaşanmıştır. 2000 yılında %17,55 olan kadın istihdam oranı 2019 yılında %12,97’ye gerilemiştir. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde sanayi sektörünün istihdamdaki payı azalırken Türkiye’de ufak tefek artışlar yaşanmıştır. Bu durum sanayi sektörünün gelişmiş ülkelerde istihdam fırsatı oluşturmadaki payının azalması olarak karşımıza çıkmaktadır.

21.yy bilgi ve iletişim teknolojilerinin inovasyonel gelişmeye uğradığı sanayi ötesi bir devirdir. Gelişen teknolojiler zaman içerisinde tarım ve sanayi sektörlerinin iktisadi alan içerisindeki payını azaltarak hizmetler sektörünün büyümesine yol açmıştır. Kırsal alanlardan ziyade daha çok kentsel alanlarda tercih edilen hizmetler sektörünün işgücü oranlarını arttırıcı bir etkisi bulunmaktadır (Gündoğan, 2002, s. 1). Hizmetler sektörünün esnek çalışma saatleri, yapılan işlerin fiziksel bir güç istememesi, iş yerlerinin sanayilere göre yerleşim alanlarında yer alması, kadınların hizmet sektörüne sanayi sektörüne oranla daha fazla katılmalarını sağlamıştır (Dura ve Atik, 2002, s. 104).

Tablo 23. 2000-2019 Hizmet Sektöründe Kadın-Erkek İstihdam Oranları (+15) (%)

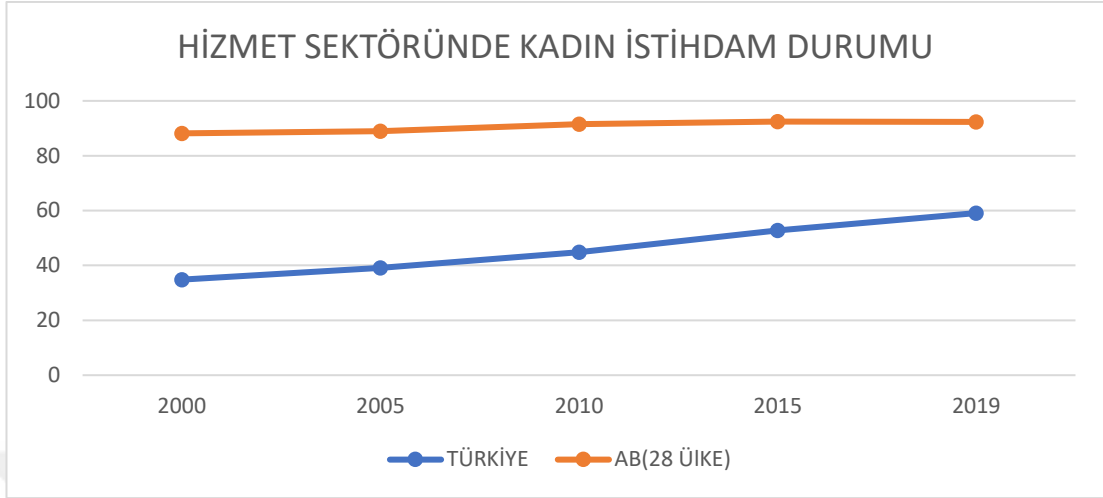
Cinsiyet	2000	2005	2010	2015	2019
Kadın	34,85	39,16	44,85	52,75	59,19
Erkek	49,01	51,86	52,2	52,2	55,39

Kaynak: (<https://tuikweb.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist>) ,

(<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 20.04.2021).

Tablo 24’de 2000-2019 yılları arasında hizmet sektöründe cinsiyete göre istihdam oranları verilmiştir. Tablo 24’de net bir şekilde görüldüğü üzere kadınların tarım alanlarından sonra en fazla istihdam edildikleri alan hizmetler sektörü olmuştur. Düzenli bir artış eğilimi gösteren kadın istihdam oranı özellikle 2015 yılında erkek istihdam oranlarıyla oldukça yakın bir seyir izleyerek %52,75 oranına ulaşmıştır. 2019 yılında ise %59,19’luk bir oranla erkek istihdam oranını geçmiştir.

Grafik 4. 2000-2019 Yılları Arasında Türkiye ile Avrupa Birliği’nde Hizmet Sektöründe Kadın İstihdam Durumu



Kaynak: (https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.MA.ZS?locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR-EU&name_desc=true) , (<https://tuikweb.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.04.2021).

Grafik 4’de Türkiye’de ve AB’de hizmet sektöründe kadın istihdam oranları verilmiştir. 2000-2019 yıllarını kapsayan grafiğe göre Türkiye’de ve AB’de genel olarak kadın istihdam oranlarında bir artış yaşanmıştır. Özellikle Avrupa Birliği’nde oranların bir hayli yüksek oluşu dikkat çekmiştir. 2000 yılında Türkiye’de hizmet sektöründe kadın istihdam oranı %34,85, 2019 yılında %59,1’dir. Avrupa Birliği’nde hizmet sektöründe kadın istihdam oranı 2000 yılında %88,16 iken 2019 yılında %92,36’dır. Tabloya baktığımızda hem sanayi sektörü hem de hizmetler sektörü için Türkiye her ne kadar gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmış olsa da yıllar içerisinde kısmi bir artışa geçmiştir. Dolayısıyla Türkiye ekonomisinde tarım sektörü geri planda kalırken sanayi ve özellikle hizmet sektörünün yükselişe geçtiği söylenebilir.

Hizmetler sektöründe çalışan kadınlar ağırlıklı olarak temizlik gibi ev işi faaliyetleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımları gibi sosyal ve sağlık hizmetleri alanlarında görülmüştür. Bu alanların yanı sıra kadınlar hava yolu hizmetleri, finansal hizmet işlemleri, veri girişi gibi alanlarda aktif olmuştur

Hizmetler sektörünün bir alt kolunu oluşturan eğitim, işgücüne vasıf ve bilgi kazandırmıştır. Eğitim, ana sektörü olan hizmetler sektörüne nitelikli eleman yetiştirmiştir. Eğitimsiz ve nitelsiz elemanlar genel olarak tarım sektöründe

yoğunlaşırken, nitelikli elemanlar sanayi ve hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır. Kadınların yoğunlukta olduğu hemşirelik, sekreterlik, hasta ve yaşlı bakımı, veri girişi vs. iş alanları ataerkil düzende zamanla kalıplaşarak “kadın işleri” olarak nitelendirilmiştir (Çınar ve Emsan, 2001, s. 91).

Hizmetler sektöründe kadınların istihdam oranlarının fazlalığı iktisadi hayat içerisinde maruz kaldıkları engellerin az olduğu anlamına gelmemektedir. Bu engellerden bazıları şunlardır: Kadınların eğitim düzeylerinin henüz istenilen düzeye gelmemiş olması. Özellikle bankacılık ve turizm alanlarında kadınların daha çok vitrin ögesi olarak kullanılmak istenmesi. Toplumsal rolleri olarak çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgilenmesi yönünde ailevi baskılar görmeleri. Kadınların önünde engel olarak sayılan bu faktörler 21.yy’da bile kadın istihdamını etkileyen negatif öğeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Kayhan, 2005, s. 62).

Genel olarak veriler incelendiğinde kadınların en az istihdam edildikleri sektörün sanayi sektörü olduğu görülmüştür. Tarım sektörünün fazlalığı sanayi sektörünün azlığı Türkiye’nin gelişmekte olan bir ülke olduğunun en temel göstergesidir. Çünkü gelişmekte olan ülkeler için emek piyasasına oluşturdıkları eğilim, tarım sektörü istihdam oranlarının diğer sektör oranlarına nazaran daha yüksek olmasına neden olmuştur.

Türkiye’de kadınların iş hayatında en aktif oldukları dönem 20-21.yy’dır. 17.yy’dan sonra kent yaşamının artması hem maddi ihtiyaçlar hem de sosyolojik bakımdan kadınların bilinçlenmesi nedeniyle istihdam alanları kadınlara açılmıştır. Kadınlar her ne kadar sektörel bazda varlığını göstermeye başlasa da oranlar istenilen artış düzeyine ulaşamamıştır. Pek tabi bu durumun en temel nedeni cinsiyete dayalı ayrımcılıktır (Parlaktuna, 2010, s. 1221). Oluşan ayrımcılık verilerle açık bir şekilde görülmüştür. Kadınların çalışma alanlarında var olabilmeleri ülkelerin gelişmişlik düzeylerinde büyük bir öneme sahip olmuştur. Fakat dünya devleri ile yarış halinde olan Türkiye de kadın iş gücü oranları oldukça düşük kalmıştır. Yaşanılan farkındalık ve uygulanmaya çalışılan politikalar sayesinde Türkiye 2023 yılında dünyanın ilk on ekonomisi içerisinde yer almayı amaçlamıştır. Fakat verilere baktığımızda her ne kadar olumlu bir iyileşme ivmesi yakalanmış olsa da verileri istenilen düzeylere henüz

ulaşamamıştır. Dolayısıyla bu kadar kısa bir sürede ne yazık ki iddia edilen hedefe ulaşılamayacağı son derece açıktır.

Toplum içerisinde oluşturulan ve daha sonra istihdam alanlarına sirayet eden kadın işi-erkek işi ayrımı kadınların belli başlı sektörlere yönelmesine sebep olmuştur. Bunların başında temizlik, hasta bakımı gibi ev içi işlerin dışarıya yansımaları görülmüştür. Üst düzey yöneticilikler ise erkek işi olarak nitelendirilmiştir. Erkek işi olarak nitelendirilen yöneticilik alanına kadınların dâhil olamaması literatürde cam tavan kavramıyla ifade edilmiştir. Cam tavan kavramı kadınların ilerlemesinin önünde duran şeffaf ve aşılamayan engelleri ifade etmiştir. Kavram kadınların eğitim beceri ve deneyimlerini göz ardı etmiş, kadınlara yönelik ön yargıları tetiklemiş ve kadınların terfi alanını en fazla orta kademe yöneticilikle sınırlandırmıştır (Şenal, 1998, s. 55).

Dünyanın her yerinde karşılaşılan mesleki cinsiyet ayrımı Türkiye’de de bulunmaktadır. Yatay ve dikey mesleki ayrım olarak isimlendirilen ayrımlarda yatay ayrım kadınların ve erkeklerin birbirlerinden farklı meslek gruplarında çalışmalarınıdır. Dikey ayrım aynı meslek grubunda farklı hiyerarşik statülerde çalışmalarınıdır (Ansal, 1997, s. 10-11).

Tablo 24. 2019 Yılı Kadın-Erkek İstihdamının Eğitim Durumlarına Göre Meslek Dağılımı (+15) (bin)

	Okur-yazar Olmayan		İlköğretim Mezunu		Ortaokul veya meslek ortaokulu mezunu		Lise ve dengi mezunu		Yükseköğretim Mezunu	
Meslek grubu	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yöneticiler	0	2	16	219	9	107	25	179	177	592
Profesyonel meslek grubu	6	0	2	8	3	9	15	57	1424	1514
Tekniker ve yardımcı profesyonel meslek grubu	6	2	12	108	19	73	55	170	309	574
Büro hizmetlerinde çalışanlar	0	1	21	79	57	115	156	220	464	456
Hizmetler ve satış elemanı	129	28	532	872	220	539	302	640	281	713
Tesis ve makine operatörü	8	8	122	889	44	368	30	269	12	102
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	160	82	890	810	180	408	98	200	41	105

Kaynak: (<https://tuikweb.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist>) Verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 21.04.2021).

İstihdamın eğitime bağlı olarak meslek gruplarına göre dağılımı tablo 20’de verilmiştir. Ataerkil zihniyet yapısına göre meslekler erkek işi- kadın işi olarak ayrıldığı için meslek gruplarında cinsiyetler bazında oldukça net farklılıklar görülmüştür. Bunun yanı sıra eğitim düzeyleri bireylerin istihdam oranlarını etkilemiştir. Öyle ki okur-yazar olmayan bir kadın yönetici sınıfında iş alanı bulamazken yükseköğrenim mezunu olan 177 bin kadın 2019 yılında yönetici alanında çalışmıştır. Fakat ne yazık ki erkeklerin gerisinde kalan kadınlar eğitim durumları eşit bile olsa iş alanında tercih edilmemiştir. Bunun en iyi örneği tablo 25’de görülen rakamsal farklılıklardır. Yönetici kadrosunda yükseköğrenim mezunu 177 bin kadın çalışırken bu rakam erkekler açısından 592 bindir.

Son dönemlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi için uygulama ve düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Fakat toplumsal olarak ataerkil zihniyet yapısının bugün bile devam ediyor olması kadın istihdamının önünde bir engel oluşturmuştur. Meslek dağılımına ek olarak iş statüsü verileri kadınların istihdam durumları hakkında bilgi vermiştir.

Tablo 25. 2019 Yılı Kadın-Erkek İstihdamının Eğitim Durumuna Göre İşteki Durumu (+15) (Bin)

	Okur-yazar olmayan		İlköğretim Mezunu		Ortaokul veya meslek ortaokul Mezunu		Lise ve dengi okul Mezunu		Yükseköğretim Mezunu	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Ücretli veya yevmiyeli	107	124	1123	2976	454	1642	594	1808	2558	3628
İşveren	1	2	20	309	11	141	22	129	62	313
Kendi hesabına çalışan	87	108	351	2098	57	442	64	178	93	301
Ücretsiz aile işçisi	369	14	962	153	156	219	84	114	57	93

Kaynak: (<https://tuikweb.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 23.04.2021).

İstihdam durumlarının en az sektörel dağılımları kadar işteki durumları da önemlidir. Gelişmiş ülkelerde tarım sektörü daraldığı için buralarda ücretsiz aile işçisi bulunmamaktadır. Genellikle ücretli/maaşlı çalışan kadınlar vardır. Türkiye gibi

gelişmekte olan ülkelerde ise sermaye yetersizliğinden dolayı çok sayıda kendi adına serbest çalışan bulunmaktadır. Bu oranlar kişilerin eğitim durumlarıyla da yakından ilgilidir. Tablo 26’da 2019 yılına ait kadınlar ve erkeklerin istihdamlarının eğitim durumlarına göre işteki konumları verilmiştir. Tabloya baktığımızda okur-yazar olmayan kadınların daha fazla ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmüştür. Yüksek öğrenin mezunu kadınlar ise bilgi ve tecrübelerinin artmasından dolayı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak yerine yevmiyeli/ücretli işlere yönelmiştir. Bu durum kadınların tarım sektöründe varlıklarının azalmaya başladığının göstergelerinden birisi olmuştur.

2.6. Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Birçok feminist kurama göre ataerkil toplum yapısının temelinde olan toplumsal cinsiyet algısı kadınları yönetim ve baskı altına alan adaletsiz bir sosyal sistem olarak tanımlanmıştır. N. Hartmann toplumsal cinsiyet algısını, erkeklerin kadınlar üzerinde otorite kurmaya dayalı oluşturdukları hiyerarşik ilişkiler olarak ifade etmiştir (Facio, 2013, s. 1). Ataerkilliğin hâkim olduğu toplumlarda kadın kendi kaderini tayin edememiş, eş, baba veya abinin izni olmaksızın iş hayatına girememiştir. Kadınların emek piyasasına katılmalarında engel olarak doğurganlıkları, eş ve çocuk bakımı, ev işleri ve düşük eğitim düzeyleri gösterilmiştir. Öyle ki kadınların hamilelik süreçleri bahane gösterilerek işten çıkarılmaları hatta bazı iş ilanlarına sadece erkeklerin başvuru yapabilmeleri kadın emeğinin değersiz görüldüğünün bir kanıtı niteliğindedir (Dedeoğlu, 2000, s. 151).

Geleneksel toplumlarda aile içerisinde kadınların iş hayatına dâhil olmaları erkeklerin mağlubiyeti olarak algılanmış ve kadınların belli bir ücret karşılığı çalışmaları sadece erkeğin çalışmadığı mecburi durumlarda gerçekleşmiştir (Ekiz Gökmen, 2016, s. 1344). Eş, çocuk ve yaşlı bakımı kadınların görevi olarak atfedildiği için mecburi durumlar dışında eğer uygun bakım koşulları sağlanamazsa kadınlar iş hayatına dâhil olamamıştır. Bu durumda kadınlar iş hayatına dâhil olabilmek için çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerini karşılayabilmesi için ya bir aile büyüğünden yardım istemesi gerekmiş ya da bir yardımcı tutmuştur. Kamusal bakım hizmetlerinin yeterli olmaması veya kazanılan ücretin bakıcı ücretlerini karşılayamaması birçok kadını iş hayatına katılmaktan alıkoymuştur. (Korkmaz ve Korkut, 2012, s. 51).

Ucuz işgücü olarak görülen kadınların işverenler açısından tercih edilmemeleri yine toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olmuştur. Kadınların hamilelik, doğum izni ve çocuk bakımlarından dolayı vardiya sistemine veya uzun çalışma koşullarına uyum sağlayamayacakları düşünülerek işverenler tarafından tercih edilmemiştir (Çakır, 2008, s. 33). Kadınların işverenler tarafından tercih edilmemelerinin bir diğer sebebi olarak düşük eğitim seviyeleri gösterilmiştir. Geçmişten günümüze kadar geleneksel toplumlarda oluşan cinsiyetçi tutum küçük yaşlar itibariyle başlamıştır. Birçok toplumda kız çocuğu okumaz düşüncesi ile eğitim göremeyen veya eğitimleri sadece okuma-yazma düzeyinde kalan kadınlar kendilerini ekonomik, sosyal ve kültürel alanda geliştirememiştir. Yeterli bilgi ve deneyime sahip olamayan kadın ya iş hayatına hiç girememiş ya da iş hayatına düşük ücretlere alt düzeylerde dâhil olabilmıştır (Dedeoğlu, 2000, s. 221).

Geleneksel toplum yapısına sahip Türkiye’de kadınların iş hayatlarında maruz kaldıkları sorunlar hukuki olmaktan ziyade sosyal ve ekonomik etkenli olmuştur. Bu sorunlar kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve kadınların aile hayatında karşılaştıkları sorunlar olmak üzere iki ana başlık altında ele alınmıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015, s. 13).

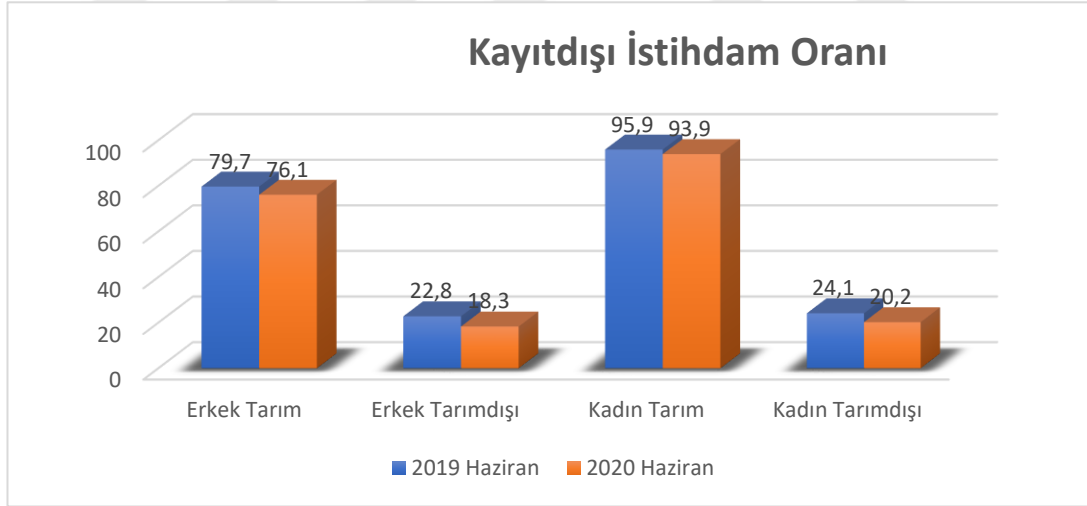
2.6.1. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadın işgücünün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar düşük ücret, cinsel ve duygusal taciz, enformel sektörde daha çok kadınların tercih edilmesi, meslek ve statülerinin gerektirdiği işler yerine daha düşük statülü işlerde çalışmak zorunda kalmaları gibi temelinde toplumsal cinsiyet algısının ve ayrımcılığın yer aldığı sorunlar etrafında toplanmıştır (Aksoy ve Şahin, 2005, s. 284). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hususunda kadınların sahip olduğu ekonomik bağımsızlıkları oldukça önemli olmuştur. Fakat iş hayatında oluşan cinsiyetler arası ücret farklılıkları ayrımcılık yaratmıştır (Council of Europe, 2016, s. 3). Çalışma hayatında bu tip sorunlarla karşılaşan kadınların önemli bir kısmı toplumsal üretimin dışında kalmıştır. İşgücü alanında yaşanan ücret eşitsizliğinde, ücret işin niteliğine göre değil işi gerçekleştirecek olan kişinin cinsiyetine göre belirlenmiştir (Çakır, 2008, s. 34). Ücret eşitsizliği bu durumu ortaya çıkaran üç temel sebep üzerinden özetlenmiştir: Dağılım ayrımcılığı, ücret ayrımcılığı, değersel ayrımcılık. Dağılım ayrımcılığı işe kabul

aşamasında başlayan bir süreçtir. İşe alınmayan kadınların daha düşük ücret ve düşük statüli işlere yönelmesini ifade etmiştir. Ücret ayrımcılığı kadınlar ile erkeklerin aynı işi yapmalarına rağmen farklı ücret almaları durumunda kullanılmıştır. Değersel ayrımcılık, erkeklerin egemen olduğu sektörlerle gerekli nitelikleri taşımalarına rağmen kadınların işe kabul edilmemeleri veya düşük ücretle kabul edilmeleri durumunu tanımlamıştır (Sayar Özkan ve Özkan,2010, s. 95-96).

Kadınların iş hayatlarına girişlerinde enformel sektör geçici bir basamak olarak görülmüştür. Fakat zaman içerisinde kalıcı bir yapıya dönüşerek kadın istihdam alanlarını etkileyen bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmıştır. Enformel sektör kavramı resmi kurallara uymayan, kurumsallaşmamış ve kayıt dışı çalışan sektörü ifade etmek için kullanılmıştır. İş gücü piyasasında esneklik, eşitsizlik, güvencenin olmaması, yer altı ekonomisi enformel sektörü tanımlayan kelimeler olmuştur (Aydın, 2018, s. 7). Kadınlar bu yer altı ekonomisinin büyük bir kısmını oluşturmuş ve geçici, günlük ya da taşeron işçi olarak çalışmıştır.

Grafik 5. 2019-2020 Yılı İstihdam Edilen Kadın-Erkek Sosyal Güvenlik Kuruluşu Kayıtlılık Durumu (+15) (%)



Kaynak:(<https://bmd.com.tr/upload/files/%C4%B0%C5%9Fsizlik%20ve%20%C4%B0stihdam%20Verileri%20Haziran%202020.pdf>) verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır (E.T. 03.05.2021).

Şekil 1’de istihdam durumuna göre kayıt dışı çalışma incelemesi yapılmıştır. Kadınların enformel sektörde çalışma oranları 2019 yılında tarım alanında 95,9 tarım dışı alanda 24,1’dir. 2020 yılında bu oranlar tarım alanında 93,9 tarım dışı alanda 20,2’dir. Erkeklerin tarım dışı istihdam oranlarına baktığımızda 2019 yılı tarım alanı

oranı 79,7 tarım dışı alan 22,8'dir. 2020 yılında tarım alanı 76,1 ile tarım dışı alan 18,3'tür. Kadınların enformel sektörde fazlaca var olmalarının en önemli nedenlerinden biri çocuk ve yaşlı bakımından sorumlu olmalarıdır. Çocuklarını veya yaşlı aile büyüklerini bırakacak yerleri olmayan kadınlar emek piyasasından çekilerek evde yapılabilecek üretimlere yönelmiştir. Bir diğer önemli sebep olarak yasal düzenlemeler ve sosyal güvencelerin yetersizliği görülmüştür. Yasal düzenlemelerin hâkim olduğu ve sosyal güvencelerin gerektiği şekilde uygulandığı büyük fabrikalar eğitim seviyesi yüksek kadınları istihdam etmiştir. Eğitim seviyesi düşük kadınlar ise hazır giyim sanayilerde çalışmıştır. Şekil 1'e baktığımızda enformel sektörün büyük bir kısmını kadınların oluşturduğu görülmüştür. Bu durum kadınların giderek artan yoksulluktan en fazla etkilenen kesim olmalarına neden olmuştur.

Kadınların eğitim düzeyleri istihdamı belirleyen önemli faktörlerden birisi olmuştur. Kadınların eşit olmayan ücretlerle niteliksiz ve vasıfsız işlerde çalışmalarının en önemli sebebi düşük eğitim düzeylerinin olduğu varsayılmıştır. Kadınların istihdam oranı eğitimi düzeyi ile doğru orantılı bir seyir izlerken bu durum erkekler açısından daha az önemli olmuştur. Öyle ki kadınların yeterli eğitim alamadıkları alanlarda kadın istihdam oranları da azalmıştır. Çünkü iyi bir eğitim almamış kadın çalışan, emek piyasasında düşük bir ücretle çalışmıştır. Böylece iş piyasası dışında kalmayı daha kârlı bulan kadınlar aile içi ücretsiz işçi olarak kalmayı tercih etmiş ve iş gücüne katılım oranları azalmıştır (Gündoğdu, 2018, s. 44). Kadınlar toplumsal cinsiyet algısının oluşturduğu roller nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında bir denge sağlamak zorunda kalmıştır. Bu durum kadınların meslek tercihlerinde annelik ve eşlik rollerinin bir uzantısı olarak değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, bakıcılık gibi feminen mesleklere yönelmelerine sebep olmuştur. Bunun sonucunda kadın işi-erkek işi gibi cinsiyete yönelik meslek ayrımı ortaya çıkmıştır (Koray, 1992, s. 27-34).

Toplumların çoğunlukla geleneksel yapılarının hâkim olduğu kırsal alanlarda kız çocuğu okumaz düşüncesinden hareketle eğitim seviyesi düşük kalan kadınların kentsel alanlarda yaşayan kadınlara göre işgücüne katılım oranları düşüktür. Üniversite mezunu kadınlar her ne kadar erkek yöneticilere oranla sınırlı sayıda kalmış olsa da genellikle üst düzey pozisyonlarda yer almaktadır. Lise ve dengi okul mezunu olan kadınlar hizmet ve satış elemanı gibi işlerde yer alırken, ilköğretim mezunu

kadınlar vasıfsız işlerde çalışmaktadır (Keskin, 2018, s. 24). Eğitimli bir kadın emek piyasasında daha yüksek bir gelir elde edecektir. Bu nedenle eğitimli kadınların emek piyasası dışında kalmalarının maliyeti yüksek olacak ve iş hayatına dâhil olma oranları artacaktır. Dolayısıyla kadınların emek piyasasına katılım oranları ile kadınların eğitim seviyelerinin yüksekliği arasında doğru orantılı bir durum söz konusudur (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s. 99).

Kadınların sosyal alanda uğradıkları toplumsal cinsiyet ayrımcılığı çalışma hayatında kadın işi-erkek işi şeklinde varlığını devam ettirmiştir ve bu durumda ayrımcılığın en temel göstergesi olmuştur (Arabacı, 2014, s. 17-34). Geleneksel toplumlardan süre gelen cinsiyete dayalı iş bölümünde erkeklere yüksek ücretli yüksek statülü işler verilirken kadınlara daha çok emek yoğun düşük ücretli işler verilmiştir (Önder, 2013, s. 55). Erkek çalışanın terfi ve yükselmesinde öncelik tanınması, kadın çalışanın ikinci plana atılması sonucunda cam tavan sendromu ortaya çıkmıştır. 1970’li yıllarda ABD’de ortaya çıkmış bir kavram olan cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk defa Wall Street Journal’da “İş Yaşamında Kadın” başlığı altında kullanılmıştır (Lockwood, 2004, s. 1). Cam tavan sendromu, toplumsal ön yargılar ve tabular etrafında şekillenmiş, kadın çalışanların üst düzey yöneticileri tarafından terfi ve yükselmelerinde oluşturulan yapay, görünmez engeller için kullanılan bir kavramı ifade etmiştir. Kavram ilk zamanlar kadınların iş hayatında maruz kaldıkları ayrımcı engelleri ifade etmek için kullanılırken zaman içerisinde yaşlılar, engelliler ve farklı cinsel yönelimi olan sayıca az gruplar için de kullanılmaya başlamıştır (Bilican Gökkaya, 2014, s. 377).

Kadın çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalara göre kadınların orta kademe yöneticiliğe kadar yükselebildikleri daha üst yönetime dâhil olamadıkları görülmüştür. Bu durum kadınların biyolojik vasıflarından dolayı işgücüne aralıklı olarak katılabilecekleri veya eğitime çocuk ve eş sorumluluğu nedeniyle katılamayacakları şeklinde oluşan kalıp yargılar terfilerin önüne geçmiştir.

Cam tavan sendromu emek piyasasında var olan kadınlar açısından üç boyutta şekillenmiştir. Bunlardan ilki erkek yöneticilerin oluşturduğu engelleri ifade etmiştir. Erkeklerin güçlerinden vazgeçmek istememeleri ve kadınlara yönelik önyargıları kadınların üst düzey konumlara gelmelerini geciktirmiş veya tümünden engellemiştir.

Kadınların biyolojik farklılıklarından dolayı oluşan önyargılar, hamilelik ve hane-içi sorumluluklar gerekçe gösterilerek kadınlarla iletişim kurmanın zor ve zaman kaybettirici olduğu algısı oluşturulmuştur. Bu nedenle kadınlar üst yönetim kadrolarından saf dışı bırakılarak erkeklere öncelik verilmiştir (Aytaç vd., 2002, s. 26). Cam tavan sendromunun bir diğer boyutunu kadın yöneticilerin hemcinslerine karşı oluşturduğu engeller oluşturmuştur. Bu durum ayrıca Kraliçe arı sendromu olarak adlandırılmıştır. Üst yönetimde var olan kadın bunun başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğunu düşünerek tek kadın olma hırsına yenik düşmüştür. Genellikle erkek yöneticilerin engelleri tartışılırken kadın yöneticilerin hemcinslerine karşı oluşturduğu engeller göz ardı edilmiştir (Bilican Gökkaya, 2014, s. 378). Oluşturulan son boyut kişinin kendi kendine oluşturduğu engeller için kullanılmıştır. Toplumsal tabuları sorgulamadan içselleştiren kadınlar özgüven eksikliği ve kararsızlıkla beraber kendilerine karşı oluşturulan negatif önyargıları kabul etmiştir. Bu nedenle oluşan sistemin değiştirilemeyeceğine karşı duyulan inanç ve iş hayatına karşı hırs eksikliği kadınlar üzerinde kariyer hedeflerinin körelmesine yol açmıştır (Mercanlıoğlu, 2009, s. 48).

İngiltere’de 3500 kadın ve erkek çalışan üzerinde yapılan cinsiyete göre patron tercihi araştırmalarına göre çalışanların birçoğu kadın yöneticiyle çalışmak istemiştir. Bu tercihin sebepleri ise şu şekilde sıralanmıştır (Sabah, 2004, <http://arsiv.sabah.com.tr/2004/05/23/gnd110.html> , E.T. 07.06.2021).

- Kadınların fizyolojik yapıları gereği erkeklere göre daha dikkatli oldukları düşünülmüştür.
- Kadınların öğreticilik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu savunulmuş ve iş eğitimlerinde kadınların daha iyi eğitim verdikleri ifade edilmiştir.
- Kadınların çalışanları teşvik etme yeteneklerinin erkeklere göre daha gelişmiş olduğu söylenmiştir.
- Kadınların gözlem yeteneklerini erkeklere kıyasla daha iyi kullanabildiği ileri sürülmüştür.
- Kadınların problem çözebilme ve gözlem yeteneklerini iş hayatında kullanabilmede erkeklere göre daha başarılı olduğu düşünülmüştür.

- Kadınlar üzerinde oluşturulan “kararsız” önyargılarının aksine iş hayatında kararları konusunda net ve ısrarcı oldukları ifade edilmiştir.

İş hayatında eril odaklı hiyerarşik otorite ve örgüt kültürü benimsenmiştir. Bu durum kadınların cam tavan sendromuna maruz kalarak karar alma süreçlerinde hiç ya da çok az yer almalarına sebep olmuştur. Türkiye’de eril egemen bir yapıya sahip olan sendikalarda kadın üye sayısı sürekli bir artış göstermiştir. Fakat yönetim kadrolarında sadece DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) bir kadın yönetici tarafından yönetilmektedir; Arzu Çerkezoğlu. Cam tavan sendromunu önlemek için kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükseltilmesinin ve çok sayıda kadının karar alma süreçlerinde yer almasının etkili olacağı düşünülmektedir (Sayar Özkan ve Özkan, 2010, s. 95).

Kadınların doğurganlık özellikleri gerekçe gösterilerek işe kabul edilmemeleri, bazı iş ilanlarına özellikle erkek adayların başvurularının kriter olması ya da işten çıkarılma durumlarında öncelikli olarak yarı zamanlı çalışan kadınların çıkarılması gibi durumlar cinsiyete dayalı ayrımcılığa verilen diğer örnekler olmuştur. Kadınlar için çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar içerisinde en demotive edici faktör hiç şüphesiz ki iş yerinde maruz kalınan cinsel taciz ve mobbing olmuştur. Cinsel taciz sözlü, bakış ve mimiklerle ya da fiziksel olarak gerçekleştirilebilen kişinin iş güvenliğini imha eden yaklaşımları ifade etmiştir. Cinsel tacize maruz kalan kadının ruhsal ve fiziksel sağlığı olumsuz etkilenmiş ve iş performansında düşüş yaşanmıştır (Bolcan, 2006, s. 33). Mobbing kavramı tecrübeli çalışanın bir diğer çalışan üzerinde kurduğu psikolojik baskıyı, zorbalığı, kötü muameleyi ifade etmek için kullanılmıştır. Mobbing en kısa tanımı ile iş hayatında görülen psikolojik baskı olarak tanımlanmıştır. Azınlık gruba dâhil olmak (yaşlı, engelli veya cinsel yönelimi farklı olmak gibi), farklı din ve inanca dâhil olmak, farklı bir dili konuşmak veya erkek ağırlıklı bir çalışma ortamında yalnız kadın çalışan olmak mobbing baskısına zemin hazırlayan etkenler olarak sayılmıştır. Mobbing kişinin görev ve sorumluluklarının dışında işler verilmesi, kişiye ima ve alay ile toplumsal itibarının düşürülmesi, sözlü veya fiziksel cinsel taciz, kişi yokmuş gibi davranma, baskı ile işten ayrılmasını sağlama şeklinde çeşitli şekillerde yapılmaktadır (Solmuş, 2005, s. 8). Oluşturulan toplumsal roller nedeni ile iş hayatının erkeğin doğal ortamıymış gibi algılanması kadınlar üzerindeki baskıların daha fazla artmasına neden olmuştur. Ataerkil zihniyet yapısının oluşturduğu kadına

kocası bakar düşüncesi ne yazık ki Türkiye’de varlığını hissettirmekte ve kadınlara erkeklerin iş imkânlarını kısıtladıkları gerekçesiyle mobbing uygulanmasına yol açmıştır (Öztürk, 2007, s. 56). İş yerinde cinsel taciz genellikle yönetici/işverenin çalışanına yönelik iş çıkarları karşılığında istenilmeyen cinsel ilgi olarak ifade edilmiştir. Dünya genelinde en önemli sorunlardan biri haline gelen cinsel taciz davranışı cinsel tatmine yönelik davranışlar olabileceği gibi örgüt içerisinde yaşanan güç mücadeleleri olarak da görülmüştür. Erkekler örgüt içerisinde çalıştıkları kadınlarla rekabet etmek yerine toplumsal cinsiyet algılarını prezante ederek kadın çalışanları seksüel bir nesne olarak algılamıştır (Johnson, 2010, s. 1158).

Eğitimsizlik, cinsel taciz, mobbing, sektörel farklılıklar kadınların çalışma hayatında yaşadığı en temel sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunların birçoğu ile baş edemeyen kadınlar toplumsal üretimden çekilerek hane içi işlerine geri dönmektedir. Fakat kadınların iş gücü sorunları sadece çalışma hayatı ile sınırlı değildir (Solmuş, 2005, s. 3-4). Çalışma hayatına dâhil olmak istediklerinde ataerkil yapının getirdiği toplumsal roller ve görevler nedeniyle bu bölümde ele alacağımız aile içi hayatlarında da çeşitli sorunlar yaşamaktadır.

2.6.2. Kadının Aile Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınlar işgücü piyasasına dâhil olmalarıyla birlikte aile hayatında ev hanımlığı ve annelik rolleriyle ilgili bir takım sıkıntılar yaşamaktadır. Kadının çalışmasıyla çocukların ilgisiz kalacağını, iş yerinde başka erkeklerle aynı ortamda çalışmasının yanlış anlaşılacağı ve ev işlerinin aksayacağını düşünen erkekler eşlerinin ya da kızlarının çalışmasına müsaade etmemektedir (Macos, 2004, s. 54).

Tarihsel süreç içerisinde kadınlara atfedilen en temel görev çocuk bakımı ve ev işleridir. İş yerinde mesaisini yapan kadın evinde ikinci mesaisine başlayarak yemek, temizlik, ütü gibi ev işlerini yapmaktadır. Üstelik yapılan işler ve harcanan emek değişim değerine de sahip değildir. Oysaki milli gelir hesaplamalarında yer almayan ev işlerinde harcanan emek evin ve toplumun sürekliliği açısından son derece önemlidir (Özağır, 2010, s. 87-88).

Ev işlerinin yanı sıra çocuk bakımı görevini de üstlenen kadınlar için çocuk sahibi olmaları işgücüne katılımlarını etkileyen önemli bir faktördür. Yeni doğum

yapan anneler için doğum öncesi ve sonrası izinlerin yeterli olmaması, daha sonrasında çocuklarını emanet edebilecekleri birinin veya bir yerin olmaması kadınların iş hayatına ara vermesine hatta emekliliklerini beklemeden iş hayatlarını sonlandırmalarına neden olmaktadır (Aslan, 2006, s. 30). Kadınlar iş ve aile hayatı arasında rol çatışmasına uğrayarak büyük bir stres yaşamaktadır. İş ve aile hayatı arasındaki çatışma hali iktisat bilminde yer alan kıtlık teorisi ile açıklanabilmektedir. Oluşan bir rolün fazlaca kaynak ihtiyacı, diğer rolün ise kaynaklarının sınırlı kalması kadınların iş ve aile hayatlarına yönelik rol çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Kadınların yaşadıkları bu stresli hal hem aile bireylerinden uzaklaşmasına hem de iş hayatında başarısızlığa yol açmaktadır (Bolcan, 2006, s. 57).

Özet olarak kadınların işgücü piyasasına katılımlarında yaşadıkları aile içi sorunlar rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakımındır. Bu durumun önüne geçebilmek için cinsiyetçi iş bölümüne dayanan tek rol ideoloji terkedilmeli ve erkeklerde iş hayatının yanı sıra ev işleri ve çocuk bakımında yer alarak kadınların yaşadığı stresli çatışma halini azaltmalarında yardımcı olmalıdır.

2.7. Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler

Sanayi devrimiyle beraber kadınların aktif olarak işgücü piyasasına dâhil olmaları geleneksel düzende cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Oluşan sorunlar çerçevesinde kadınların işgücü alanında hem bireysel ve ekonomik faydalarının korunması hem de karşılaştıkları cinselliklerine özgü engellerin kaldırılması için bir takım iyileştirmeler yapılmıştır. Gelişen ekonomik ve toplumsal değişimler zaman içerisinde kadın işgücünü koruyan iyileştirmeleri de etkileyerek gelişmesini sağlamıştır. Ülkemizde bu süreç öncelikle anayasaya eşitlik ve kadın hakları yasal düzenlemeleri dâhil edilmesiyle başlamıştır. Daha sonrasında kadın istihdamına yönelik politikalar çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşların oluşturulmasıyla devam etmiştir.

Türkiye’de Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadın haklarına yönelik ilk gelişme 1924 Anayasası ile gerçekleşmiştir. 1924 Anayasasının 1934 yılında yapılan değişikliği ile birlikte kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir (Kuyaksil, 2009, s. 342). 1961 anayasasında ilk kez eşitlik ilkesine yer verilerek, herkesin dil, ırk, cinsiyet,

siyasi düşünce, din ve mezhep ayrımı olmaksızın kanun önünde eşit olduğu ifade edilmiştir. Günümüzde geçerliliği devam etmekte olan 1982 Anayasası ise “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptirler “ fıkrasını ekleyerek oluşabilecek muhtemel eşitsizliklere kanunen cevap vermiştir. Söz konusu eşitliğe eğitim-öğretim dâhil edilerek kız ve erkek çocukları için ayırım yapılmaksızın önce ilköğretim daha sonra lise eğitimi zorunlu hale getirilmiştir (Kaypak ve Kahraman, 2016, s. 311).

2008 yılında gerçekleştirilen düzenleme ile “kimse yükseköğrenim hakkını kullanmaktan alıkoymamaz” hükmü ile üniversitelerde başörtü yasağı kaldırılmıştır. Bu sayede yükseköğrenimini tamamlayamayan birçok kadın için üniversite kapıları açılarak eğitimde eşitlik sağlanması amaçlanmıştır. 1982 anayasasında eğitimin yanı sıra çalışma hayatına yönelik “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir”, “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz”, “kamu hizmetlerinde görev alan herkesin eşit görev nitelikleri bulunmaktadır” gibi çalışanları korumaya yönelik hükümler getirilmiştir. İnsan haklarına saygılı devlet ilkesi çerçevesinde şekillenen 1982 Anayasası temel hak ve özgürlüklere yer vermesi ile diğer anayasalardan ayrılmıştır (Demir, 1997, s. 75).

Kadınların işgücü piyasasına dâhil olma oranlarının giderek artması iş hayatının kadınların konumları ve yapıları göz önüne alınarak yeniden düzenlenmesine neden olmuştur. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunların çok çeşitli olduğu bir önceki bölümde ele alınmıştır. Bu çeşitlilik neticesinde kadınların biyolojik farklılıkları nedeniyle oluşabilecek sorunları çözmek amacıyla 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde kadın işçilerin korunmasına yönelik bazı özel hükümler konulmuştur. Öncelikli olarak eşit davranma ilkesi kapsamında eşit işe eşit ücret vurgusu yapılmıştır. Eşit davranma ilkesi gereğince işgücü piyasasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, din, mezhep gibi sebeplere dayanarak bir ayırım yapılmaz. Ayrıca işveren aynı ya da eşit değerde bir iş için cinsiyete dayalı bir ücret ayırımı da yapamaz. Eşit davranma ilkesine uymayarak bir kişinin iş durumunu etkileyen biri için TCK’nın ilgisi maddesince 6 aydan 1 yıla kadar hapis cezası ya da adli para cezası yaptırımını uygulanmaktadır (Balcı ve Tuzak, 2017, s. 1264). İş kanunun hem 18 yaşını doldurmamış erkekleri hem de kadınları koruma altına alan yer ve su altı çalışma yasağına göre maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki

kadınların çalıştırılması yasaktır. Bunlara ek olarak kadınların gece çalışmalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacakları ve kadın işçilere ağır ve tehlikeli bazı işlerde doktor raporu ile çalışabilecekleri yönünde düzenlemeler getirilerek 1973 yılında “ağır ve tehlikeli işler tüzüğü” çıkarılmıştır (İş Kanunu, 2003, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>, E.T. 12.06.2021).

Genel olarak çalışan tüm kadınların faydalanabileceği koruyucu düzenlemelerin haricinde sadece hamile ve yeni doğum yapmış kadınları kapsayan bazı düzenlemelerde yapılmıştır. Doğum öncesi ve sonrası kullanabilecekleri doğum (analık) izni, ek doğum izni, emzirme (süt) izni gibi yasal izinler tanınmıştır. Torba Kanunun 106. Maddesi ile doğum izni annenin haricinde babaya da tanınan (babalık izni) bir hak olmuştur (TBMM, 2015, https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=1117 E.T. 28.03.2021).

2000 yılı sonrası Türkiye’de yürürlüğe giren kadınlara yönelik bazı uygulama örnekleri (AÇSHB, 2019, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011> ,E.T. 05.02.2020);

- 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.
- 2004 yılında gebe ve emziren kadınların çalıştırılma şartlarına yönelik emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına yönelik düzenleme getirilmiştir.
- 2004 yılında kadınların gece çalıştırılma koşulları hakkında yönetmelik yürürlüğe girmiştir.
- 2005 yılında 5393 Sayılı Belediye Kanunu ile kadın ve çocuklara sığınma evi açılması zorunlu kılınmıştır.
- 2009 yılında 5840 Sayılı Kanun ile kadın-erkek fırsat eşitliği komisyonu kurulmuştur.
- 2010 yılında kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması hakkında 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi oluşturulmuştur.
- 2014 yılında ise 2014/5 Sayılı Başbakanlık Genelgesi ile ALO 183 Çağrı Merkezi Hizmetleri oluşturulmuştur.

4857 sayılı kanunu kadınları hem ruhsal hem de işgücü alanında olumsuz etkileyen psikolojik tacize (mobbing) yönelik bir uygulamaya yer vermemiştir. Bu

yönüyle büyük bir eksiklik içeren kanun, konuyla ilgili değerlendirmeyi işverenin çalışanı koruma borcu ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele almıştır. Ülkenin gelişmişlik durumunu gösteren temel faktörlerden biri ülkedeki kadınların iktisadi ve sosyal hayata katılma oranlarıdır. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerle eşit oranda olmaları refahtan eşit oranda pay almaları tesadüfi değil, ülkelerin uyguladıkları kadın istihdamı politikalarının başarılı sonuçlarıdır (TBMM, 2013, s. 1). Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de kadınların sosyal ve ekonomik haklarını korumak ve kadın-erkek eşitliğini sağlamak üzere kamu kurum ve kuruluşlarınca bir takım işgücü politikaları geliştirilmiştir. Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların istihdam oranlarının artması için DPT, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, KOSGEB, İş Kur, TOBB, TUSİAD gibi birçok kuruluş kendi bünyelerinde çalışmalar yapmıştır. Türkiye’de hükümetin kadın istihdamına yönelik nasıl bir tutum sergilediği, hedefleri ilk olarak kalkınma planında yer almıştır. 1963-1967 yılları arasında birinci beş yıllık kalkınma planı ile başlanan politik belgeler Devlet Planlama Teşkilatının hazırlamış olduğu ilk kalkınma planıdır. Kadın haklarının korunması, istihdam oranlarının artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedeflenmiştir. Fakat birinci kalkınma planında kadın istihdamında başarılı bir çalışma gerçekleştirilememiştir (DPT, 1963, s. 8). Kalkınma planları arasında kadınlara en kapsamlı yer veren altıncı beş yıllık kalkınma planı olmuştur. Kadınlar için aile, kadın, çocuk başlığı şeklinde ayrı bir başlık açılmıştır. Planda kadınların tarım dışı sektörlerde istihdam oranlarını artırmak için gerekli şartların oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. 2019-2023 yılını kapsayan güncel kalkınma planında kadın işgücü ve istihdam oranlarını girişimcilik ve kooperatifçilik alanlarında artırılması hedeflenmiştir. Türkiye kadın istihdam durumu OECD ülkeleri ve AB ülkelerine kıyasla düşük seviyelerdedir. Bu nedenle 2023 yılı için kadın istihdam oranları %39,4’ten %39’a çıkarılması hedeflenmiştir. Fakat bu oranlarda Türkiye’yi gelişmiş ülke düzeyine getirmek için yeterli değildir. Ayrıca on birinci kalkınma planında “toplumsal cinsiyet eşitliği” ifadesinin tamamen çıkarılması kadın örgütleri tarafından eleştiriye maruz kalmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2012, s. 144-149).

Türkiye genelinde kadın istihdamının desteklenmesi için İş Kur ve KOSGEB tarafından işgücü politikaları üretilmiştir. İş Kur öncelikle işgücü yetiştirme programları başlatarak girişimcilik kursları, iş başı eğitim programları açmıştır (KEİG,

2013, s. 32). Daha sonra Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı ortak bir şekilde “İş’te Anne Projesi”ni başlatmıştır. Bu proje ile çalışmak isteyen annelere istihdam garantili mesleki eğitim kursları verilmiştir. İş Kur Genel Müdürlüğü aynı zamanda aile ve toplum hizmetleri genel müdürlüğü ile kadın istihdamını desteklemek amacıyla yönlendirme ağı geliştirmek üzerine bir protokol imzalamıştır. Protokole göre yönlendirme ağının işlevi kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara çözüm getirmek olarak hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Erzurum, Çorum, Şanlıurfa, Trabzon, Gaziantep olmak üzere beş pilot il seçilerek uygulanmaya başlanmıştır. İş Kur tarafından gerçekleştirilen diğer bir önemli proje kadın istihdamının desteklenmesi operasyonunun kurulması olmuştur. Bu projede önceden tarımda çalışan kadınlarda dâhil işsiz bütün kadınların istihdama katılmaları teşvik edilmiştir (TİSK, 2002, http://www.tisk.org.tr/yyayin/ab_istihdam.htm , E.T. 10.02.2021).

KOSGEB kadın girişimcilere destek veren projeler geliştirerek istihdama katkı sağlamayı hedeflemiştir. Bu projelerden bazıları şunlardır: Cansuyu kredisi, yeni kredi destek paketi, KOBİ destek kredisi, iş merkezleri vasıtasıyla kadın girişimciliğin desteklenmesi. Kadın girişimcilerin risk durumunun azaltılması, girişimde bulunacakları işlerinde izleyecekleri bir yol haritası çizilmesi amacıyla, uygulamalı eğitim verilmesi yönünde KOSGEB ve İş Kur ortak bir protokol imzalamıştır. Bu protokolde girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasını amaçlamıştır (KOSGEB, 2011, https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2011_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf , E.T. 05.06.2021).

Türkiye’de gerçekleştirilen diğer önemli projeler ise Güneydoğu Anadolu’yu kapsayan ÇATOM ve Doğu Anadolu’yu kapsayan DAKAP projeleridir. 1995 yılında Güneydoğu Anadolu’da faaliyete geçen ÇATOM projesi ile kırsal alanlardan kentsel alanlara göç etmiş ve düşük ücretlerle çalışan kadınların yoksulluk durumlarının iyileşmesi hedeflenmiştir. Doğu Anadolu bölgesinin kalkınmasına yönelik geliştirilen DAKAP projesinde ise kadın girişimcilere destek verilerek kadınlara üretim içerisindeki kapasitelerinin artırılması hedeflenmiştir (Toksöz, 2007, s. 65).

Son olarak 2018-2023 yılları arasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından eğitim, sağlık, ekonomi alanlarından kadınların güçlendirilmesine yönelik

“Kadının Güçlenmesi Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı” uygulamaya koyulmuştur. Bu eylem planının temel amacı kadın istihdamının artırılması, kadınların okuryazar oranının %100 e ulaşmasını sağlamak, sağlık ve eğitim alanlarında erkeklerle eşit haklardan yararlanmaları ve kayıt dışı istihdamla mücadele etmek olmuştur (AÇSHB, 2018, s. 228).

Türkiye’de kadınların işgücü alanında yaşanan problemler cinsiyetçi iş bölümü zihniyetinin değiştirilmemesinden ve yine bu zihniyete bağlı olarak kadınların eğitim alanlarından mahrum bırakılmalarından kaynaklanmaktadır. Gerçekleştirilen tüm düzenleme ve politikalar kendi içlerinde bir nebze başarı sağlıyor olsalar bile ataerkil zihniyet yapısının değiştirilmemesi ve eğitime ağırlık verilmemesi istenilen üstün başarıyı engellemektedir. Öyle ki Türkiye’nin kadın istihdam oranı bakımından yapılan tüm çalışmalara rağmen hala düşük düzeylerde olması bu durumun en büyük ispatıdır.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Luci (2009), “Female labour market participation and economic growth” isimli çalışmasında ekonomik büyüme ile işgücü alanında yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasındaki etkileşimi incelemektedir. Yapılan ekonomik araştırmalara göre kadınların istihdama dâhil olmaları ekonomik büyüme açısından olumlu olduğu öne sürülürken; ekonomik büyümenin kadınların istihdama dâhil olmalarına sağladığı katkı net değildir. Ekonomik büyümenin kısa vadede kadınların istihdama katılım oranlarını azalttığını, uzun vadede ise arttırdığını varsayan bu durum U şekline benzetilerek “feminizasyon U” olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda çalışma 1965-2005 yılları 184 ülkeyi kapsayan panel veri seti ile feminizasyon U hipotezini ele almıştır. Zaman serisi ve ülke çapında birleşim ile oluşan panel veriler kadınların istihdama dâhil olma oranlarını artırmak için büyümenin kısa vadede yetersiz olduğunu göstermektedir. Ekonomik büyümeyi teşvik etmeye yönelik politikaların özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların imkân ve şartlarını iyileştirmek üzerine çalışılmalıdır. Aksi takdirde kadınlar enformel ekonomide ucuz işgücü olmaktan ileriye gidemeyecektir önerilerinde bulunulmuştur.

Toksöz (2011), “Women’s employment in Turkey in the light of different trajectories in development-different patterns in women’s employment” isimli çalışmasında Türkiye’de 1980’lerde ihracat yönelimli büyüme modeline geçilmesine rağmen kadın işgücünün ikinci planda kalmasının nedenlerini kalkınma stratejileriyle birlikte incelemiştir. Küreselleşen ve gelişen dünyada gelişmekte olan ülkeler, ihracata yönelik sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçmeleriyle birlikte kadın istihdamının arttığı da görülmüştür. Türkiye’de ise bir artış görülmemiş; imalat sanayide kadın istihdamı sınırlı düzeyde kalmıştır. Bu bağlamda Avrupa Birliği üyelik süreci akabinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik iki öneri sunulmuştur. İlki esnek istihdam yöntemlerinin geliştirilmesi olurken ikinci öneri ise kadın girişimcilerin desteklenmesi olmuştur. Fakat yapılan incelemeler neticesinde uluslararası piyasada rekabet amacıyla kadınların ucuz işgücü olarak nitelendirilmesi kapitalizm ile ataerkil zihniyetin ittifakı ile kadınların yedek işgücü konumuna dışlandığı ve yapılan politika ve uygulamaların bu durumun iyileştirmeye yönelik olmadığı görülmüştür.

Gustafsson ve Jacobsson (1985), “ Trends in female labour force participation in sweden” isimli çalışmada evli kadınların istihdama katılım oranlarının artışını incelemişlerdir. İsveç baz alınarak yapılan çalışmada katılım tahminleri kullanılmıştır. Tek tek kesit verileri kullanılan katılım denkleminde 1968-1974-1981 yılları kapsayan üç yaşam araştırmasından alınan mikro verilerde yararlanılmıştır. Çalışmada uygulanan kesit analizi sonucu ise tarihsel değişimleri tahmin etmek amacıyla kullanılmıştır. İncelemeler neticesinde kadın işgücü arzındaki artışın en önemli tetikleyicisi olarak 1963 yılından 1981 yılına kadar kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkının azalması olduğu görülmüştür.

Donovan (2014), “Feminist teori” isimli kitabında feminizmin ve feminizm çerçevesinde geliştirilen feminist teorinin tanıtımını yapmayı amaçlamıştır. Bu bağlamda çalışmada I.dalga feminist hareketinden başlayarak yeni feminist bakışa kadar feminizmin kapsamlı bir tarihçesi ele alınmıştır. Ayrıca kültürel, radikal ve aydınlanmacı liberal feminizm de çalışma içerisinde değerlendirilmiştir. Çalışma içerisinde feminist akımlarının yanı sıra M. Wollstonecraft, V. Woolf, C. MacKinnon gibi feminizm hareketinin öncü eylemcileri de incelenmiştir. “kadın” kavramının politik anlamının vurgulandığı kitap feminizmin tarihsel değişimi ve çeşitliliğini kız kardeşlik olgusuyla birleştirilerek son bulmuştur.

Evans ve Kelley (2008), “Trends in Women’s Labour force participation in Australia: 1984-2002” isimli çalışmada kadınların işgücüne katılmalarını etkileyen unsurları incelemişlerdir. Çalışmada çok değişkenli istatistiksel analizi, bileşim değişiklikleri ve kadın kohortları kullanılmıştır. Değişkenler incelendiğinde kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ve aynı zamanda doğurganlığın düşmesiyle kadınların işgücüne katılımlarının arttığı görülmüştür. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet algısının ve dini faktörlerin kadınların çalışma hayatında doğrudan negatif etkileri olduğu görülmüştür. Fakat çalışma içerisinde uygulanan politika girişimleri ile kadınların işgücüne katılımı arasında zaman etkisi ilişkilendirilememiştir.

Ferber ve Nelson (2009), “Beyond economic man: feminist theory and economics” isimli çalışmada feminist bakış açısıyla ekonominin ilkelerini incelemişlerdir. Ana-akım iktisat biliminin eril önyargılardan sıyrılarak geliştirilebileceğini savunan Ferber ve Nelson çalışmada diğer iktisatçılar, sosyologlar

ve bir filozoftan destek alarak mevcut ekonomik ilkeleri feminizmin ışığında genişletebilmek amacıyla bu kitabı yayınlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda çalışma içerisinde iktisatçıların hane-içi faaliyetleri gözardı ederek piyasaya odaklanmalarının sebepleri ve eril kaygıların sosyal tercihlere etkisi araştırılmıştır. Çalışmacılar sosyalist, kuramsal ve neo-klasik ekonominin çerçevesinin ve yöntemlerinin analizi için cinsiyet olgusunu, feminist güdü retorığının yanı sıra postmodernist teoriler ve kadın deneyimlerini kullanmışlardır. Çalışma sonucuna göre eril yaklaşım disiplinin sınırlarını, yöntemleri ve tercih edilen retorığı kadın işgücü konusunda önyargılı hale getirdiği iddia edilmiştir.

Hooks (2016), “Feminizm herkes içindir” isimli kitabında feminizm üzerine geliştirilen yanlış algıları gidermeyi amaçlamıştır. Popüler kültürde feminizme karşı “erkek düşmanlığı” olduğuna yönelik bir algı oluşturulmuştur. Bu algıya karşılık Hooks çalışmasında feminizmin erkek düşmanlığı olmadığını, cinsiyetçi baskıya karşı bir eşitlik hareketi olduğunu vurgulamıştır. Feminizmi ırk, zümre ve etnisite kapsamında tekrar ele almayı öneren Hooks çalışmasının sonucunda kadınların eşitlik dayanışmasını uygulayabilmek için iktidar ilişkilerini ve devlet politikalarını gözden geçirmiş ve eksiklikleri ifade etmiştir.

Nelson ve William (2003), “Legalizing gender Inequality: Courts, markets and unequal pay for women in america” isimli kitapta toplumsal cinsiyet eşitsizliğini incelemişlerdir. Çalışmacılar kitapta toplumsal cinsiyet eşitsizliği teorilerinin sosyo-ekonomik ve yasal çerçevede maruz kaldığı ayrımı ele almışlardır. Çalışmaya göre işveren örgütleri eril kültürel avantajlarını kadın istihdamı üzerinde uygulamaktadır. Fakat eşitsizliğin kaynağının emek piyasası olduğunu söyleyen yasal mevzuat ile bulgular çelişmektedir. Sonuç kısmında ise yazarlar karşılaştırılabilir değerin cinsiyet eşitsizliğinin sebeplerini yanlış teşhis edeceğinden uygunsuz bir çözüm olduğunu vurgulamışlardır.

Tinker (1976), “Women and World development” isimli çalışmada 1975 yılında Mexico City’de Amerikan Bilim derneğinin geliştirmekte olan kadınlar için düzenlemiş olduğu seminerin raporlarına yönelik genel bir bakış sunmuştur. Seminer kalkınma politikalarının kadınlara ulaşımını göstermek ve teori ile uygulama arasında ki boşluğu vurgulamaktadır. Bu bağlamda kitap dört bölümden oluşmuştur. Birinci

bölümde konuya hazırlamak amacıyla 12 arka plan makalesi sunulmuştur. Bu bölümde demografik ve ekonomik alanda kalkınma sürecinin dışına itilen kadınlara odaklanılmıştır. İkinci ve üçüncü bölümlerde eğitim, sağlık, aile, kentsel-kırsal yaşam ve istihdam alanlarını içeren beş çalıştayın özetleri sunulmuştur. Son bölüm olan dördüncü bölümde ise resmi ve gayri resmi kuruluşları ele alın üç ekten oluşmuştur. Çalışmanın sonuç yazısında ise kadınların özgürleşmeye ilişkin kalkınma yaklaşımıyla ilgili tartışmaya yer verilmiştir.

Walby (2005), “Gender mainstreaming productive tensions in theory and practice” isimli çalışmada cinsiyete dayalı ana hat uygulamalarının geçerliliğini arttırmayı amaçlamıştır. Aynı zamanda Walby toplumsal cinsiyete yönelik geliştirilen tanım ve uygulama farklılıklarını ele almıştır. Çalışma içerisinde toplumsal cinsiyetin ana hat analizlerinde altı ana konu olduğu vurgulanmıştır. Bunlardan ilki, cinsiyet eşitliği ile ana hat arasının yeniden konumlandırılması. İkincisi cinsiyet eşitliğinin farklılık ve dönüşüm olgularından yararlanıp yararlanmadığı. Üçüncüsü cinsiyet eşitliği vizyonunun boyutları. Dördüncüsü cinsiyet eşitliğinin sınıf, köken, din ve yaşla olan ilişkisi. Beşincisi demokrasi uygulamalarının cinsiyet eşitliğini kapsayacak şekilde yeniden ele alınması. Sonuncu konusu ise insan hakları kavramının gelişimi, küresel etkileridir. Çalışma içerisinde yer alan mini makaleler toplumsal cinsiyet eşitliği konulu birçok seminere katkıda bulunmuştur.

Önder (2013), “Türkiye’de kadın işgücünün görünümü” isimli çalışmasında Osmanlıdan küreselleşme dönemine kadar kadınların emek piyasası içerisindeki tarihsel gelişimlerini incelemiştir. Önder çalışmasında kadınların istihdam oranları, çalıştığı sektörleri ve çalışma koşullarını inceledikten sonra kadınların işgücü alanında yaşadığı problemleri açıklamıştır. Yapılan çalışmaya göre kadınların maruz kaldığı ücrette eşitsizlik, sosyal güvencesizlik, düşük eğitim düzeyi, ataerkil toplum baskısı, toplumsal cinsiyet algısı gibi konular kadınların çalışma hayatlarını engelleyici faktörler olarak belirlenmiştir.

İçin (2012), “Çalışma yaşamında kadın işgücünün karşılaşılabileceği sorunlar: Yalova örneği” isimli çalışmasında işgücü alanında kadınların maruz kalabileceği problemleri ve bu problemleri kadınların ne şekilde algıladıklarını incelemiştir. Bu doğrultuda anket uygulaması yapan İçin Yalova iline kayıtlı çalışan kadınları kapsayan

250 kişilik bir anket gerçekleştirmiştir. İşgücü alanında toplumsal cinsiyet algısının neden olduğu ayrımcı muamelelerden dolayı kadınlar sorunlar yaşamaktadır” hipotezinden yola çıkılan çalışmada yapılan araştırma sonuçları bu varsayımı doğrulamıştır. Eğitim imkanları erkeklerin gerisinde olan kadınlar işgücüne dahil olma veya meslekte ilerleme konusunda da erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Toplumsal önyargılar yıkılarak kadınların toplumsal statülerinin yükseltilmesi, eşit eğitim ve eşit kariyer imkanlarının sunulması önerileri çalışmanın sonuç kısmını oluşturmaktadır.

Yaprak (2003), “Kadın işgücünün istihdama etkileri: Eskişehir bölgesinde bir uygulama” isimli çalışmasında kadınların işgücü alanında ki durumlarını ve sorunlarını irdelemeyi amaçlamıştır. Yaprak bu amaç doğrultusunda çalışmasında Eskişehir ilinde tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan 300 kişiyi kapsayan anket uygulamıştır. Uygulanan anketin analizleri SPSS paket programı yardımıyla elde edilmiştir. Yapılan analizin sonucuna göre kadınların çalışma durumunu etkileyen sosyal ve ekonomik yönlü faktörler bulunmuş ve bu faktörlerin temelinde toplumsal cinsiyet algısının kadınlar üzerinde oluşturduğu görev ve sorumluluklar olduğuna ulaşılmıştır. Çalışmanın sonucunda kadınların aktif işgücü olmalarını sağlayacak politika ve düzenlemelerin yapılması önerilmiştir.

Öztürk (2007), “Türkiye’de kadın çalışanların iş yaşamındaki yerinin analizi: İzmir’de bir alan çalışması” isimli çalışmasında erkeklerin kadınlar üzerinde oluşturdukları baskıları ve kadınların “kadın kimliği” altında kendilerini fark etmelerini amaçlamıştır. Öztürk bu amaç doğrultusunda İzmir’de farklı sektörlerde çalışan rastlantısal seçilen 342 kişiye anket uygulamıştır. Elde edilen verilere göre kadınların emek piyasası içerisindeki konumlarına dair kadınlar ile erkekler arasında algılamada ayrımlar olduğu görülmüştür. Türkiye’de gerek işgücü piyasasına girerken gerekse piyasaya girdikten sonra işte yükselme ve kariyer konularında kadınlar büyük zorluklar yaşadıklarını düşünürken erkekler aksini savunarak eşit koşul ve fırsatlara sahip olduklarını düşünmektedirler.

Çakır (2008), “Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması” isimli çalışmasında kadınların sosyo-ekonomik konumlarını konuya yönelik yapılan araştırma sonuçları ve istatistiki bulgular ile incelemiştir. Yapılan çalışma neticesinde kadınların ekonomik hayattan dışlanmaları eğitim alanında yaşadıkları fırsat eşitsizliği

ile başlamakta ve işe girme, terfi, kazanç gibi diğer ekonomi içi ayrımcı muamelelerle devam etmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan ayrımcı uygulamaların sadece ekonomi ile sınırlı kalmadığı kadınların sosyo-kültürel ve siyasi hayatlarına da sirayet ettiği vurgulanmıştır.

Özçatal (2009) “Yerel işgücü piyasasında kadın emeği: Tokat ili araştırması” isimli çalışmada toplumsal cinsiyet algısının sosyo-kültürel ve demografik faktörlerle birleşerek kadın işgücü üzerinde oluşturduğu etkileri incelemiştir. Bu bağlamda öncelikli olarak çalışma olgusunun kadın emeği bakımından önemi ve kapsamı incelenmiş ve devamında Türkiye’de kadın işgücü oranları istatistiki verilerle ele alınmıştır. Özçatal çalışmada Tokat ilinde gıda, tekstil-konfeksiyon işletmelerinde çalışan e hane-içi çalışan kadınları kapsayan bir anket uygulamıştır. Gözlem ve yüz yüze konuşma tekniğinin uygulanmasıyla yürütülen çalışma kuramsal bölümde gerçekleştirilen tartışmalarla birlikte sentezlenerek değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda kadınların emek piyasasına katılma süreçlerinde ve daha sonraki kariyer süreçlerinde yaşadıkları toplumun sosyo-kültürel ve demografik özelliklerinin etkili olduğu görülmüştür.

Özağır (2010), “İş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların bireysel performansa etkileri: Perakendecilik sektöründe bir uygulama” isimli çalışmada kadınların işgücü alanında yaşadıkları sorunların bireysel performanslarını nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu bağlamda çalışmada öncelikli olarak kadınların işgücü piyasasında ki konumları, çalışma koşulları ve karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Özağır çalışmada Konya ilinde perakende aklanında çalışan 170 kişiyi kapsayan anket yöntemini kullanmıştır. Anket sonucu literatür kısmında incelenen istatistiki verilerle birlikte değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucuna göre kadınlar yedek işgücü olarak nitelendirilmekte ve işverenin işe alım tercihlerinde ikinci tercih olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra işgücü piyasasına dâhil olabilen kadınlar üst yöneticileri tarafından taciz ve mobbinge maruz kalmakta fakat ekonomik kaygılar nedeniyle çalışmaya devam etmektedirler. Kadınların yaşadıkları sorunlar bireysel baskı ve stres oluşturduğu için kadınların çalışma alanında bireysel performansları olumsuz etkilendiği görülmüştür.

Parlaktuna (2010), “Türkiye’de cinsiyete dayalı meslek ayrımcılığının analizi” isimli çalışmasında Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları mesleki ayrımcılık ile ilgili sorunları ve sorunların nedenlerini araştırarak kadınların çalışma hayatlarını iyileştirecek ve geliştirecek politikalara yön vermeyi amaçlamıştır. Parlaktuna yaptığı incelemeler neticesinde kadınların yaşadığı mesleki ayrımcılığın toplumsal cinsiyet algısının oluşturduğu “işgücü alanı erkeğe özgüdür” algısından kaynaklandığını ortaya koymuştur. Kadınlar ise toplum içerisinde anne ve eş olarak algılanmaktadır. Bu algı kadınları eşit eğitim ve kariyer imkânlarından mahrum bırakmaktadır. Çalışma sonucunda kadınların eğitim, ekonomi ve sosyal alanlarda erkeklerle eşit kabul edilmesi için gerekli politik uygulamaların yapılması ve toplumsal bilincin kazandırılmasına yönelik eğitimlerin verilmesi gerektiği öngörülmüştür.

Arabacı (2014), “Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları: Bursa dokuma sanayi örneği” isimli çalışmasında hareket noktasını toplumsal cinsiyet algısının işgücü alanında kadınlar üzerinde oluşturduğu ayrımcılık belirlemiştir. Ataerkil kalıpların kadınların çalışma hayatında oluşturduğu etkileri ve kadınların bu etkiler yönünde ki algılarını ortaya koymayı amaçlayan çalışmada literatür taraması yapılarak konunun teorik kısmı incelenmiştir. Daha sonra Bursa’da dokuma sanayide çalışan kadınlara anket uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda düşük eğitim düzeyine sahip kadınların çalıştığı bu alanda birçok ayrımcılığa maruz kalmalarına rağmen bu ayrımcılığın farkında olma düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Tunç (2013), “Feminist grup çalışması: temeli, kapsamı ve süreci: isimli çalışmasında feminizm kavramının sosyal hizmet uygulamaları içerisinde entegre olduğunu incelemiştir. Hem feminizm kavramı hem de sosyal hizmet uygulamaları dâhilinde eşitlik, adalet ve hakların kullanımı gibi olguların bulunduğunu savunan Tunç bu bağlamda çalışmasının teorik kısmında feminizmin kuramsal çerçevesini ele almıştır. Akabinde feminizm ile sosyal hizmet uygulamalarını entegre ederek grup çalışmaları hakkında açıklamalarda bulunmuştur. Gerçekleştirilen feminist grup çalışmasında öncelikli hedef ilişkilerin eşitliğini vurgulamaktır. Daha sonraki hedefleri ise umut aşılama, güçlendirici etkisi ve grup üyeleri arasında da eşitliği sağlayarak kadınların eşitlik algısını günlük hayatlarına taşımalarına yardımcı olmaktır. Sonuç olarak yapılan çalışma neticesinde kadınların deneyimlerini dışa vurmaları sağlanarak

yaşanılan cinsiyetçilik dinamiklerinin iyileştirici hale getirilmesi ve sosyo-politik yapı dâhilinde uygulanabilirlik hususunda yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Dikici (2016), “ Feminizmin üç ana akımı: Liberal, Marksist ve Radikal feminizm teorileri” isimli çalışmasında kadın hakları mücadelesinin sanayi devrimiyle birlikte oluşan değişimini incelemiştir. I.dalga feminizm hareketi olarak başlayan kadın-erkek hak eşitliği talebi olarak başlayan süreç II. Dalga ve III.Dalga olarak çeşitli taleplerle devam etmiştir. Gerçekleştirilen bu feminizm hareketleri zaman içerisinde değişen ve gelişen düzen dahilinde farklı feminizm akımlarından etkilenmişlerdir. Bu bağlamda Dikici çalışmasında feminist teorilerin tarihsel sıralamasını göz önünde bulundurarak liberal, Marksist ve radikal feminizm kavramlarını teoriksel çerçevede ele almıştır. Çalışmanın sonucunda her ne kadar feminist hareketlerin temelinde “kadın” olgusu var olsa da her bir teorinin savunduğu feminizmin farklılık gösterdiği ve radikal feminizm harici diğer iki teorinin ideolojik arka plana dayandığı görülmektedir.

İnceoğlu (2012), ”Küresel kadın hareketleri ve alternatif küreselleşme söylemlerine feminist müdahaleler” isimli çalışmasında Türkçe çevirisi sınırlı olan feminist hareketleri Avrupa’da katıldığı sosyal hareketlilikler esnasında edindiği tecrübeleri ve gözlemleriyle birlikte literatüre tanıtmayı amaçlamıştır. Bu bağlamda öncelikli olarak feminist hareketin tarihsel süreci özetlenmiştir. Ardından küreselleşme içerisinde feminizme duyulan ihtiyaç kadınların deneyimleriyle birlikte Avrupa Sosyal Forumu özelinde tartışılmıştır. Son olarak literatür analizini takiben feminizmin yalnızca kadın meselesi olmadığı vurgulanmıştır.

Örnek (2015), “ABD’de kadın haklarının gelişimi” isimli çalışmasında feminizmin tarihsel sürecini hukuki ve siyasi boyutlarıyla incelemiştir. Feminizm hareketinin anavatanlarından biri olan ABD’de feminist hareketliliğin III.dalgası analiz edilerek başlayan çalışma ABD’de ki kadınların mevcut durum ve sorunları ele alınarak devam etmiştir. Amerikalı kadınların haklarını geçmişten günümüze gelişimini incelemeyi amaçlayan Örnek çalışmasının sonucunda kadın haklarının ve sorunlarının hala ataerkillik üzerinde şekillendiğini vurgulamıştır.

Tür ve Aydın Koyuncu (2010), “Feminist uluslararası ilişkiler yaklaşımı: Temelleri, gelişimi, katkı ve sorunları” isimli çalışmada uluslararası ilişkiler

disiplinine feminizmin ne gibi katkıları ve eleştirileri olduğunu incelemişlerdir. Bu bağlamda çalışmada öncelikle ön bilgi vermek amacıyla feminizmin olgusu ve çeşitleri kuramsal açıdan ele alınmıştır. Daha sonra uluslararası ilişkiler disiplininin temelinde ataerkil bakış açısının yer aldığını ileri sürmekte ve uluslararası ilişkileri evrensel ve eşit olmamaları hususunda eleştirmiştir. Feminizmin uluslararası ilişkiler içerisindeki gelişimi ele alınmıştır. Son olarak ise feminizm türleri değerlendirilerek feminizmin uluslararası ilişkilere olan katkıları analiz edilmiştir.

Güneş (2017), “Feminist kuramda ataerkil tartışmaları üzerine eleştirel bir inceleme” isimli çalışmasında liberal feminizm, radikal feminizm ve sosyalist feminizm açısından ataerkilliğin ne ifade ettiğini eleştirel bir dille ortaya koymayı amaçlamıştır. Güney tarafından ilk olarak literatüre dayanarak feminist yaklaşımların kısa bir özeti yapılmıştır. Daha sonra ataerkilliğin tanımı yapılarak liberal, radikal ve sosyalist feminizm açısından ataerkilliğin ne ifade ettiği incelenmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında ise ataerkilliğin kadınlar üzerinde kurulan bir tahakküm ve baskı sistemi olduğu hususunda eleştirilere yer verilmiştir.

Tunç (2018), “Kalkınmada kadın ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin rolü: Ülkeler arası farklı gelir gruplarına göre yatay kesit analizi” isimli çalışmasında toplumsal cinsiyet algısını feminist iktisat kuramı dahilinde ele almıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin feminist iktisat çerçevesinde insani gelişmişliğe olan etkilerini incelemeyi amaçlayan çalışma ilk olarak kadın emeği ve kadın emeğinin uğradığı ayrımcılık üzerinde durulmuştur. Daha sonra toplumsal cinsiyet algısının kavramsal çerçevesine ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ölçülmesi ile kadın yoksulluğu konuları değerlendirilmiştir. Çalışmada Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler verilerinin yer aldığı veri setinden yararlanılmıştır. Ayrıca kadın ayrımcılığının insani gelişmişlik düzeyine etkisinin araştırılması için en küçük kareler yöntemi (EKK) ve yatay kesit analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre feminist iktisadın ileri sürdüğü kadının ülke kalkınmasında ki konumunu cinsiyetçi bakış açısının belirlediği savını destekler niteliktedir. bu bağlamda çalışmanın son kısmında ise teorik tartışmalar ve ampirik bulgular bir bütün halinde değerlendirilerek politika önerileri yapılmıştır.

Eroğlu ve İşler (2004), “İktisat düşüncesinde kadının konumu ve feminist iktisat” isimli çalışmada feminist iktisadın, iktisat bilimine dair eleştiri ve önerilerini değerlendirmişlerdir. Teorik temellerde şekillenen bu çalışma kadın bakış açısının ekonomi içerisindeki önemini vurgulamış ve ana-akım iktisat biliminin kadın deneyimlerini gözardı ederek kavramsal çerçevesini eril nitelikleri baz alarak oluşturduğu hususunda eleştirmiştir. Feminist iktisatçılar iktisat bilimine evrensellik ve nesnelliğin yanı sıra yerellik, duygu ve özneliği kapsayan, eril ve dişil pozitif niteliklerin bir arada olduğu yeni bilimsel yöntemlerin geliştirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Fakat ana-akım iktisat tartışmalarında kadınların genellikle yok sayıldığı görülmüştür. Bu bağlamda iktisatta yöntem tartışmalarıyla başlayan çalışma ana-akım iktisatta kadının sosyo-politik ve ekonomi içerisinde ki konumunun değerlendirilmesiyle devam etmiştir. Akabinde ise feminizmin tanımı ve feminizminin iktisat bilimine olan katkılarını açıklayarak teorik bilgi eksikliğinin giderilmesini amaçlamıştır. Yapılan bu çalışmanın sonucuna göre feminist analizlerin genel olarak epistemolojik bakımdan toplumsal değişimi gerçekleştirmede yetersiz olduğu kabul edilirken, feminist iktisadın savunduğu farklı ama eşit mantalitesi ön plana çıkmıştır. Feminist iktisadın ekonomiye kadın bakış açısının dahil edilmesi ile ana-akım iktisadın sınırlarının genişletilmesi ekonomik büyümenin gerekliliklerindendir savı dile getirilmiştir.

Konca (2016), “İktisatta feminist bir bakış: 2000 sonrası dönemde kadın iş gücünün ekonomideki yeri” isimli çalışmada kadın işgücü feminist iktisat çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çünkü feminist iktisat ekonomi içerisinde yer alan tüm uygulamalara eril hakimiyetin yanı sıra kadın bakış açısının da dahil edilmesini desteklemektedir. Bu açıdan öncelikle feminizmin tanımı, ortaya çıkışı ve tarihsel süreç içerisinde toplumda kadının yeri konuları açıklanarak teorik bilgisizlik giderilmek istenmiştir. Akabinde cinsiyetçi ayrımcılığı daha net açıklayabilmesi amacıyla kadın işgücü sektörel bazda istatistikler yardımıyla incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın istihdamının oranları, bu oranları engelleyen eğitim, medeni hal, toplumsal cinsiyet algısı gibi faktörlere değinilmiştir. Son olarak ise Türkiye ve OECD Ülkeleri arasında bir karşılaştırma yapılarak Türkiye’de kadın emeğinin ekonominin dışına itildiği görülmüştür. Yapılan çalışmanın teorik derlemelerine göre Türkiye’de kadın emeğinin ikinci plana

itilmesinin temel sebebini Türkiye’de uygulanan sosyo-politik ve ekonomik yöntemlerin kadın perspektifinden uzak eril bakış açısıyla oluşturulması olarak yorumlanmıştır.

İşler ve Şentürk (2016), “Feminist iktisat perspektifinden Türkiye ekonomisinde kadının rolü” isimli çalışmada kadının yeri ve tarihsel sürecini Türkiye ekonomisi çerçevesinde incelemiştir. Kadının yerini tarihsel perspektif içerisinde inceleyebilmek amacıyla öncelikle Osmanlı ve Cumhuriyet dönemlerinde kadının yeri ve rolü açıklanmıştır. Daha sonra kadınların günümüz Türkiye ekonomisi içerisindeki yerlerine değinilmiştir. Bunun için kadınların işgücüne katılma oranları Türkiye ve Dünya örnekleri verileri ile (Orta ve Güney Doğu Avrupa, Doğu Asya, Güneydoğu Asya ve Pasifik, Güney Asya, Latin Amerika ve Karayipler, Orta Doğu, Kuzey Afrika, Sahraaltı Afrika) karşılaştırmalı olarak verildikten sonra Türkiye’de 1989-2010 yılları arası kadın istihdamının sektörel dağılımı verilmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde Türk ekonomisinin dış pazarda rekabet edebilirliğini artırabilmesi için kadın işgücünün emek piyasasına dahil edilmesiyle birlikte çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Atik ve Tombak (2012), “Bilgi ekonomileri ve Türkiye’de kadın işgücünün istihdam yapısı” isimli çalışmalarında bilgi toplumları ile Türkiye’de ki kadın işgücünü karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Bilgi ekonomisine ilk geçişi ABD, İngiltere, Almanya ve Fransa’nın gerçekleştirdiği varsayılır. Bu nedenle öncelikle bu ülkelerin daha sonra diğer bilgi ekonomilerine sahip ülkelerin kadın istihdam yapılarını ele almak ve Türkiye ile kadın işgücü karşılaştırması yaparak Türkiye’nin bilgi ekonomileri içerisindeki konumunu belirlemek çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Uluslararası çalışma teşkilatının 2003 ve 2008 yıllarına ait verilerin kullanıldığı çalışmada kadın işgücü ilk olarak meslek grupları, daha sonra tarım, sanayi, hizmet ve bilgi sektörleri açısından ele alınmıştır. Kadın emeğinin istihdam yapısının hesaplanmasında R. L. Katz’ın geliştirdiği bir yöntemden yararlanılmıştır. Yapılan hesaplamalar Avrupa Birliği, Japonya, ABD ve Türkiye için yapılmıştır. Ayrıca BRICS üyelerinin de hem Türkiye ile benzerlik göstermeleri hem de hızlı bir gelişme göstermelerinden dolayı yapılan analiz ve hesaplamalara dâhil edilmişlerdir. Bu bağlamda Atik ve Tombak çalışmalarını dört bölümde sonuçlandırmışlardır. İlk iki bölümde bilgi toplumlarının istihdam yapılarına dair teorik açıklamalar ve istihdam

yapısının belirleyecek olan analiz yöntemleri hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde bilgi ekonomileri ve Türkiye’de bilgi sektörü içerisinde kadın işgücünün payı analiz edilmiştir. Sonuç kısmının yer aldığı dördüncü bölümde ise yapılan analizler neticesinde Türkiye’de kadın işgücü istihdamının yoğun olarak tarım sektöründe yer aldığı ve Türkiye’nin henüz bilgi toplumlarının gerisinde olduğu belirtilmiştir.

Karataş (2006), “Türkiye’de kadın işgücünün durumu: Denizli tekstil sektöründe kadın işgücü örneği” isimli çalışmada kadın işgücü arzının emek piyasası dâhilinde teorik altyapısını ele almıştır. Bu çerçevede çalışmada Türkiye’de kadın işgücünün niteliksel gelişimi ve mevcut konumu belirlendikten sonra kadın emeğinin piyasaya girişini gerekli kılacak oluşumların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun için Türkiye’nin kadın işgücü arzını özelde Denizli’ye indirgeyerek emek-yoğun sanayi kollarından biri olan tekstil sektöründe çalışan kadınlara yönelik bir alan çalışması yapılmıştır. Alan çalışması sonucu edinilen verilen SPSS programı ile anali edilmiş ve ilgili değişkenler arasında ilişki aranarak Ki-Kare hesaplaması yapılmıştır. Çalışma yapılan teorik incelemeler ve hesaplamalar neticesinde özelde tekstil sektöründe genelde ise Türkiye’de kadın çalışanların toplumsal cinsiyet algısından kaynaklı olumsuzluklar yaşadıkları gözlenmiş ve sosyo-ekonomik hayatta cinsiyet farketmeksizin eşit fırsatlar sunulması için ortak bir sinerji oluşturulması gerektiği hususunda öneriler verilerek sonuçlandırılmıştır.

Konak (2016), “Türkiye’de kadın işgücü istihdamının analizi: Trabzon ili üzerine bir uygulama” isimli çalışmada çalışan kadınların sosyo-ekonomik yapı içerisinde ki statülerini incelemiştir. Kadınların iş ve sosyal alanda ki konumlarını araştırmak amacıyla yapılan bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işgücü ve istihdam gibi olguların kavramsal tanımlamaları yapıldıktan sonra kadınların tarihsel süreç içerisinde değişen sosyo-kültürel ve ekonomik durumlar neticesinde toplumda ki yerleri incelenmiştir. İkinci bölümde TÜİK verilerinden yararlanılarak kadın-erkek okuma ve yazma, işgücüne katılma oranları ile sektörler arası dağılımları verilmiştir. Üçüncü bölümde örnek alan seçilen Trabzon ilinde 412 kadın çalışanı kapsayan bir alan çalışması yapılmıştır. Çalışan kadınların deneyim ve fikirlerine değinilen anket çalışmasının analizinde SPSS programından yararlanılmış; katılımcıların demografik yapılarına yönelik istatistiksel bulgular değerlendirilmiştir. Kavramsal yorumlamanın ve analiz değerlendirmesinin yer aldığı sonuç bölümünde

ise kadınların eskiye nazaran çalışma hayatında daha aktif olduğu fakat geleneksel rollerin devam etmesinden dolayı maruz kaldığı ayrımcılıklar vurgulanırken bu ayrımcılığın ortadan kalkması içinde önerilerde bulunulmuştur.

Dedeoğlu (2000), “Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği” isimli çalışmasında kadın istihdamını etkileyen unsurları ile kadınların çalışma koşullarını, işgücü alanında cinsi katmanlaşma ve kadın emeğine olan talebi veri olarak kadınların çalışma ve aile hayatı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çünkü Dedeoğlu’na göre kadınların çalışma hayatını şekillendiren kilit nokta ailedir. Bu bağlamda çalışmada ilk olarak aile ve toplumsal cinsiyet olgularına yönelik yapılan teorik tartışmalar aile ile kadın emeği arasında ki ilişki kurularak ele alınmıştır. Daha sonra ise kadın emeğine yönelik yapılan araştırmaların sanayide faaliyet gösteren kadınları kapsadığı araştırmalardan yola çıkarak ayrıntılı bir dökümü yapılmıştır. Yapılan teorik araştırma ve tartışmalar sonucunda kadınların gerek aile içi gerekse emek piyasasında ki konumlarının toplumsal cinsiyet algısı çerçevesinde şekillendiği vurgulanmıştır.

Tutar ve Şahin (2017), “Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde kadın istihdamının analizi” isimli çalışmada Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinde Türkiye’nin sağlanması gereken kriterlere ne ölçüde uyum sağladığı, özellikle kadınların ekonomiye katılımlarının ne derecede olduğunu analiz etmeye çalışmışlardır. Çalışmanın temel amacı Türkiye ile Avrupa Birliği arasında istihdam politikalarının karşılaştırmalı analizi yapılarak özellikle Avrupa Birliğinin kadın istihdam politikaları temelinde Türkiye’nin bu yöndeki eksikliklerini ortaya koymak ve kadın istihdamının ekonomiye sağladığı artıları vurgulamaktır. Bu bağlamda öncelikle Avrupa Birliği’nde istihdam politikaları incelenmiş, daha sonra Türkiye’de uygulanan politikalar ile karşılaştırmalı analizleri yapılmıştır. Daha sonra yapılan analizler ile uygulanan politikaların güçlü ve zayıf yönleri ortaya koyulmuştur. Sonuç olarak ise sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyümenin sağlanabilmesi, refah seviyesinin yükselmesi ve Avrupa Birliğine üyelik sürecinin kısılması için kadın istihdamının büyük bir rolü olduğu anlaşılmıştır. Kadın istihdamına yönelik toplumsal cinsiyet algısının var ettiği tabuların yıkılması ve öncelikle eğitim alanında daha sonra istihdam alanında fırsat eşitliği sağlanması gerektiğine dair öneriler verilmiştir.

Sayın (2008), “Avrupa Birliği’nin kadın-erkek eşitliği politikalarına feminist perspektiften bakış” isimli çalışmasında Avrupa Birliği’nin cinsiyet eşitliğine dair uyguladığı politikaları incelemiştir. Sayın teorik çerçevede ele aldığı çalışmasında eşitlik politikalarını feminist söylemin eleştirileri bağlamında fırsat eşitliği politikaları ile birlikte gözden geçirmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği’nin eşitlik politikalarına eleştirel yaklaşan Avrupa Kadın Lobisi’nin eşitliğe dair uygulamayı öngördüğü yol haritası da çalışma içerisinde ele alınmaktadır. Çalışmanın feminist perspektifle şekillenen sonuç kısmında ise Avrupa Birliği’nin uyguladığı politikaların en önemli sorununun eşitlik olgusunu sadece çalışan kadınlar üzerinden ele alması olduğu belirtilmiştir. Eşitlik olgusunun yöntem ve kuramlarının değiştirilerek eşitlik kapsamının genişletilmesine dair öneriler verilmiştir.

Göçmener (2008), “Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde Türkiye’de kadın erkek eşitliği” isimli çalışmasında Avrupa Birliği’ne kabul sürecinde Türkiye’nin gerçekleştirdiği sosyo-ekonomik ve hukuki reformları kadın istihdamı bakımından değerlendirmiştir. Hukuki olarak sağlanan kadın-erkek eşitliğinin uygulamadaki eksiklikleri Türkiye ve Avrupa Birliği politikaları dâhilinde karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde eşitlik ve ayrımcılık kavramları kadın-erkek baz alınarak incelenmiş ve ayrımcılığa sebep olan yanlış uygulamalara değinilmiştir. İkinci bölümde Avrupa Birliği’nin eşitlik mevzuatı incelenmiştir. Son bölüm olan üçüncü bölümde ise Türkiye ile Avrupa Birliği eşitlik politikası karşılaştırması yapılarak Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne kabul sürecinde eksiklikleri ve yapması gerekenler vurgulanmıştır.

Kurnaz (2015), “İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: düşük nitelikli işlerde yüksek nitelikli işgücü” isimli çalışmasında yüksek eğitilmiş kişilerin ne tür sebepler ve etkiler ile eğitim düzeylerinin altında olan işlerde çalıştığını açıklamayı amaçlamıştır. Bu bağlamda Kurnaz çalışmasında ilk olarak TÜİK verilerinden yararlanarak yaşanan nitelik uyumsuzluğunu belirlemeye çalışmıştır. Objektif yöntemle uluslararası standart meslek sınıflaması ve uluslararası standart eğitim sınıflandırması kapsamında çalışan kişilerin eğitim düzeyleri ve meslek grupları arasında ilişki kurulmuştur. Daha sonra Ankara’da bir saha çalışması yapılarak eğitim düzeyi ile meslek grupları arasındaki uyumsuz eşleşme ölçülmüştür. 159 çalışanı

kapsayan saha çalışmasına göre firmalarda nitelik ve beceri uyumsuzluğu olduğu görülmüştür.

Kuyaksil (2009), “Türk anayasalarında kadın hakları ve gelişimi” isimli çalışmasında kadın haklarının tarihsel gelişimi değerlendirilmiştir. İnsan haklarının eril ağırlıklı olması ve bu haklardan kadınların dışlanıyor olması feminizm akımının doğuşuna sebep olmuştur. Fakat Batı ülkeleri ile Türkiye’nin sosyo-kültürel ve inanç yapılarının farklı olmasından dolayı feminizmin gelişimi ve uygulaması da farklılık göstermiştir. Bu nedenle çalışmada Türk anayasalarında feminizmin etkileriyle şekillenen kadın haklarını ve bu hakların gelişiminin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle insan, insan hakları, kadın hakları gibi kavramların tanımlamalarına değinildikten sonra kadınların 19.yy’a kadar olan durumlarına yer verilmiştir. Akabinde batılı anayasal belgeler olan ıslahat fermanı, Sened-i İttifak ve Tanzimat Fermanında yer alan kadın hakları değerlendirilmesi yapıldıktan sonra 1921,1924, 1961 ve 1982 Türk anayasaları içerisinde kadının konumu incelenmiştir. Son kısımda ise teorik olarak ele alınan konunun değerlendirilmesi yapılarak gerek anayasal gerekse uygulamada toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin kazandırılması ve geliştirilmesi gerektiği vurgulanarak sonuçlandırılmıştır.

Gündoğdu (2018), “kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Türkiye uygulaması” isimli çalışmasında Türkiye’de kadınların istihdama dâhil olmalarını etkileyen faktörleri incelemiştir. Kadınların sosyo-ekonomik hayat içerisinde aktif bir şekilde yer almaları ülkelerin sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyümeleri açısından oldukça önemli kabul edilmektedir. Bu nedenle Türkiye ekonomisi içerisinde kadınların durumunun değerlendirilmesi ve işgücü piyasasında aktif olarak yer almalarını engelleyen faktörlerin tespit edilerek engellemeye yönelik tedbirlerin alınması çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde kadın işgücünün Dünya’da ve Türkiye’de ki tarihsel süreci incelenmiştir. İkinci bölümde işgücü, işgücüne katılım oranı, işsizlik gibi kavramlar açıklandıktan sonra kadınların istihdamlarını etkileyen faktörler teorik çerçevede ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise belirlenen bağımsız değişkenlerin kadınların istihdam oranlarını ne ölçüde etkilediği değişkenler arasında kısa-uzun dönem ilişkiler gecikmesi dağıtılmış otoregresif model yöntemi (ARDL) kullanılarak incelenmiştir. TÜİK ve T.C. Merkez Bankası 2005-2017 dönemlerine ait

aylık veriler kullanılmıştır. Teorik değerlendirmeler ve yapılan analiz sonuçlarına göre ücretlerin düşüklüğü ve çalışma hayatında mobbinge maruz kalması kadınların istihdama dâhil olmalarını olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak belirlenmiştir. Ayrıca kısa dönemde işsizlik oranları ve büyüme kadınların istihdam oranlarını negatif yönde; uzun dönemde ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Sayar Özkan ve Özkan (2010), “Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma” isimli çalışmada ücretlerin belirleyicilerinde cinsiyetin ayrımcı bir etken olup olmadığını test etmeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda Gaziantep ili sınırlarında 257 yönetici ile tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak yüz yüze görüşülmüştür. Görüşmeye konu olan verileri incelemek için faktör analizi uygulanmış ve analiz sonuçları SPSS (15.0) programı kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın neticesinde elde edilen bulgulara göre ücretlerin belirlenmesinde cinsiyetin ayrımcı bir etken olduğu belirlenmiştir. Ayrıca cinsiyetin yanı sıra siyasi, dini, sosyo-kültürel faktörlerinde kadın-erkek ücretlerinin belirlenmesinde ayrımcı rol oynadığı görülmüştür.

Yılmaz ve Zoğal (2015), “Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler Türkiye ve Avrupa örneği” isimli çalışmada kadınların istihdama dâhil olması hangi faktörlere bağlıdır sorusunu cevaplamayı amaçlamışlardır. Teorik çerçevede hazırlanan bu çalışmada 2000-2014 yıllarına ait TÜİK ve EUROSTAT verilerinden yararlanılmıştır. Çalışmada öncelikli olarak kadın istihdamının Avrupa ve Türkiye’de ki tarihsel süreci incelenmiştir. Daha sonra kadınların istihdama dâhil olmalarını belirleyen sosyo-ekonomik etkenlerin neler olduğu belirtilmiştir. Çalışmanın son kısmında ise kadınların istihdama daha fazla dâhil olmalarına katkı sağlayacak düzenleme ve önerilere yer verilmiştir.

Çınar ve Emsen (2001), “Eğitim ve iktisadi gelişme: Atatürk Üniversitesi’nin Erzurum il ekonomisi ve sosyal yapı üzerindeki etkileri” isimli çalışmada iktisadi gelişme içerisinde eğitimin rolü şehir ekonomisi çerçevesinde üniversite örneğiyle somutlaştırmayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda öncelikle eğitimin ekonomiye etkileri kavramsal açıdan ele alınmıştır. Daha sonra Atatürk üniversitesinin Erzurum iline sosyo-ekonomik katkıları verilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın verisel bazda bilgilendirilmesinde Atatürk üniversitesinin kayıtlarından yararlanılmıştır. Teorik

değerlendirmeler sonucunda üniversitelerin ekonomik personel, idari personel ve öğrencileriyle doğrudan ve dolaylı olarak bulundukları illerin ekonomileri üzerinde olumlu etkiler yarattığı görülmüştür.

Özer ve Biçerli (2003-2004), “Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi” isimli çalışmada kadınların istihdam oranlarını etkileyen faktörleri tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu bağlamda çalışmanın ilk iki bölümünde işgücünün tarihsel gelişimi ve kadın işgücünü etkileyen faktörler incelenmiştir. Daha sonraki bölümde ise Türkiye’de kadınların istihdama katılımları hem istatistikler hem de konuya ilişkin geçmiş dönemlerde yapılan çalışmaların verilerinden faydalanılarak analiz edilmiştir. Türkiye geneli 1988-2001 yıllarını kapsayan kırsal-kentsel alanlara yönelik panel veri analizi kullanılan çalışmada sabit-rassal etkiler ve en küçük kareler regresyonu modelleri kullanılarak tahminleme yapılmıştır. Yapılan tahminlemeler sonucunda makro değişkenlerden (işsizlik, ücret, enflasyon oranı vb.) anlamlı bir sonuç bulunamazken tahminlerin aksine mikro özellikteki değişkenlerin kadınların istihdamlarını etkilediği bulgusuna varılmıştır. Bir başka değişle kadın nüfusunun aktif oranı içerisinde ev kadınlarının oranı, istihdama dâhil olan kadınların içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı ve 12 yaş üzeri nüfus içerisinde toplam emeklilerin oranı değişkenleri anlamlı sonuçlar vermiştir.

III.BÖLÜM

İKTİSAT BİLİMİNDE FEMİNİZM: KADIN İSTİHDAMINDA EĞİTİM VE CİNSİYET AYRIMININ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Kadın istihdamı üzerinde eğitim ve cinsiyet ayrımının etkileri, feminizm misyonu çerçevesinde incelemeye yönelik gerçekleştirilen çalışmanın yöntem ve analizleri bu bölümde verilmiştir.

1. ÇALIŞMANIN AMACI, KAPSAMI ve ÖNEMİ

Kadın istihdamı diğer birçok ülkenin ekonomik, sosyo-kültürel ve siyasi alanlarında olduğu gibi Türkiye açısından da büyük önem arz etmektedir. Fakat anaakım iktisat teorileri temelinde kadın deneyiminden yoksun, kadını ötekileştiren bir eril hâkimiyet içermektedir. Buradan hareketle yapılan bu çalışma feminist iktisadın temel misyonunu oluşturan toplumsal cinsiyet eşitliğini savunarak iktisat biliminin sadece erkeği ya da sadece kadını baz alarak değil, kadının da dahil edildiği çoklu bakış açısı kazandırmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma kapsamında kadın istihdamında eğitim ve cinsiyet ayrımının etkileri araştırılmış olup kadınların istihdam alanına girememeye nedenleri bulgulara göre yorumlanmıştır. Yaş ve meslek grubu fark etmeksizin çalışmaya katılmaya gönüllü olan her kadın ve erkek araştırmanın kapsamını oluşturmuştur.

Tarih boyunca ataerkil zihniyet yapısının etkisi altında kadınlar başta eğitim fırsatları olmak üzere istihdam alanı, sosyokültürel alanlar, sağlık ve siyasi alanlarda ikinci plana itilmiştir. Kadınlara sadece eş-çocuk bakımı ve ev işleri sorumluluk olarak yüklenerek hane-içi görevlerin oluşturduğu görünmez bir sınır çizilmiştir. Verilen roller ve çizilen sınırlar kadınları öncelikle eğitimden uzaklaştırmıştır. Bir hane içerisinde eğitim fırsatı ve imkânları eğer varsa evin erkek çocuğuna tanınmıştır. Kız çocuğu ise geri plana itilerek eğitim imkânlarından ya hiç yararlanamamış ya da az oranda yararlanmıştır. Gerekli eğitim düzeyine ulaşamayan kadınlar işgücü piyasasına dâhil olamamışlardır. İşgücü piyasasına dâhil olmayı başaran kadınlar ise yedek işgücü

veya ucuz işgücü olarak konumlandırılmıştır. Ayrıca çalışma hayatında eşit işe eşit ücret sorunu, kariyer ve terfi eşitsizliği, cam tavan sorunu gibi birçok soruna maruz kalmıştır. Kadın istihdam verileri ve kadınların çalışma koşulları incelendiğinde kadın istihdamını iyileştirmeye yönelik yapılan politika ve uygulamaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu çalışma gerek ekonomik gerekse sosyokültürel alanda kadınların yaşam kalitesini artırmak adına kadın istihdamında eğitim ve cinsiyet ayrımının etkilerini belirleyerek gerçekleştirilecek olan iyileştirici uygulamalara katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

2. ÇALIŞMANIN TİPİ ve MODELİ

Araştırma türleri, sonuca bağlayıcı araştırmalar ve keşifsel araştırmalar olarak ayrılmaktadır. Keşifsel araştırmalar bir durumu veya olguyu keşfetmek amacıyla yapılmaktadır. Bu araştırma türünde araştırmacının öngörude bulunması veya hipotezler öne sürmesi mümkün değildir. Sonuca bağlayıcı araştırmalar, araştırmacıya yol göstererek onun karar vermesini sağlayan sonuçlar elde etmek amacıyla yapılmaktadır. Bu araştırma türünde araştırmacı bir tahminin veya hipotezin geçerliliğini test etmektedir (İslamoğlu ve Alınacı, 2016, s. 39).

Yapılan bu çalışmanın türü, sonuca bağlayıcı araştırma türü olarak belirlenmiş ve araştırmanın tipi olarak sonuca bağlayıcı araştırma türünün alt türleri olan tanımlayıcı ve nedensel araştırma tipi olarak belirlenmiştir. Çalışmanın modeli olarak, nicel araştırma modelinin nedensel karşılaştırma türü olan ilişkisel tarama deseni belirlenmiştir.

3. ÇALIŞMANIN SORU ve HİPOTEZLERİ

Çalışmanın temel araştırma sorusu: Kadınların istihdam alanına dâhil olmalarında eğitim ve cinsiyet ayrımının etkileri var mıdır? Temel araştırma sorusu, devamında dört ayrı alt araştırma sorusuna ayrılmaktadır. Bunlar ise kendi içerisinde farklı hipotezleri meydana getirmektedir. Alt araştırma soruları ve hipotezleri aşağıda verilmektedir:

1. Alt araştırma sorusu: Cinsler arası ayrımcılık var mıdır?

H1: Ataerkil zihniyet yapısının oluşturduğu toplumsal cinsiyet algısı kadının istihdama katılımını olumsuz etkilemektedir.

2. Alt araştırma sorusu: Eğitim ve liyakat alanında kadınlara yönelik bir eşitsizlik yaşanmakta mıdır?

H2: Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar ya istihdama dâhil olamazlar ya da düşük ücretlere alt pozisyonlarda çalışmak durumunda kalır.

H3: Kadınların istihdam oranlarının düşük olmasının sebebi düşük eğitim düzeyleridir.

H4: İstihdam alanında işe alım, işbaşı eğitimi, yükselme ve ücret konularında çalışanlar arasında ayırım yapılmaktadır.

3. Alt araştırma sorusu: Eğitimde cinsler arası fırsat eşitliği var mıdır?

H5: Eğitime ulaşma imkânları kadınlar ve erkekler arasında farklılık göstermektedir.

4. Alt araştırma sorusu: Kadın istihdamını iyileştirmeye yönelik yapılan eğitim ve istihdam politikaları yeterli midir?

H6: Eğitim politikaları eğitim alanında cinsler arası yaşanan eşitsizlikleri azaltmıştır.

H7: Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik yapılan istihdam politikaları kadınların işgücü piyasasına katılımları açısından yeterlidir.

4. ÇALIŞMANIN KISITLILIKLARI

Çalışmanın kendine özgü bir takım kısıtlılıkları bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bulguları bu bağlamda değerlendirilmelidir. Çalışmanın kısıtlılıkları şu şekildedir:

- Çalışma sadece Türkiye içerisindeki katılımcıları kapsamaktadır. Bu nedenle diğer ülke bireylerinin düşüncelerini değerlendirme durumu yoktur.
- Bu çalışmanın en önemli kısıtlılığı katılımcılara ulaşma problemi. Tüm dünyanın içinde bulunduğu covid-19 hastalığı sebebiyle bir takım önlemlerin alınması katılımcılara birebir ulaşmayı engellemiştir. Anket uzaktan (çevrimiçi) olarak gerçekleştirilmiştir.
- Ulaşılabilir evren dâhilinde bazı katılımcıların ankete katılmayı reddetmesi çalışmanın bir diğer kısıtlılığını oluşturmuştur.

- Çalışma bulgularında 65+ yaş grubunda sadece üç katılımcının olması bu grubun analize dâhil edilememesine neden olmuş ve bir diğer kısıtlılığı oluşturmuştur.
- Feminizm lehine tutarlı bir sonuç vermesi amacıyla 12. ve 20. maddelerde ters kodlama yapılmıştır.

5. ÇALIŞMANIN EVREN ve ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın evreni; feminizmin eşitlik savusunu gereği erkekleri dışlamadan, Türkiye’de yaşayan, işgücü piyasası hakkında fikir beyan etmek isteyen kadınlar ve erkeklerdir. Bu çalışmanın evreni aynı zamanda kurumsal olmayan sivil nüfusu oluşturmaktadır. Kurumsal olmayan sivil nüfusta kışla, hapishane ve hastane gibi yerde ikamet edenler dışında 15 yaş üzerindeki nüfusu kapsamaktadır. Bu çalışma aynı zamanda çalışma yaş aralığını temel aldığı kurumsal sivil nüfusu 15-65 yaş arası nüfus olarak belirlemiştir. Tanım gereği, çalışanlar, işsizler ve işsiz olup iş aramayanlar bu çalışmanın evrenini oluşturduğu söylenebilir. Anket sayısı belirlenirken evrendeki birey sayısını belirlemek için Türkiye nüfusunun 15-65 yaş arasındaki nüfus sayısı temel alınmıştır. Resmi rakamlara göre 2021 yılında Türkiye nüfusu 84.360.000 kişiden oluşmaktadır. 15 yaş ile 64 yaş da dâhil nüfus içindeki oran TÜİK’e göre %67,9’dur (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2021-45636> E.T. 19.05.2022).

Çalışma evreni 57.280.440 kişiden oluşmaktadır. Tüm evrene ulaşma imkânı olmadığından evrendeki kişi sayısı biliniyorsa ulaşılması gerekli olan örneklem büyüklüğü formülü şu şekildedir (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2013, s. 66);

$$n=(Nt^2 pq)/(d^2 (N-1)+t^2 pq)$$

Formüldeki ifadeler (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2013, s. 67);

n: Örneklem dahil edilecek kişi sayısı

N: Evrendeki kişi sayısı

p: İncelenen durumun gerçekleşme olasılığı (görülüş sıklığı)

q: İncelenen durumun gerçekleşmeme olasılığı (görülme sıklığı)

t: Belirli serbestlik düzeyinde ve saptanan yanılma derecesinde t tablosunda var olan teorik değerdir

d: Durumun gerçekleşme sıklığına göre elde edilmek istenen $\pm$ sapmayı göstermektedir

Örneklem büyüklüğü yukarıda verilen formül kullanılarak hesaplanmıştır. Hesaplama neticesinde araştırmadan elde edilen bulguların %95 güven aralığında %5 hata payı elde edilebilmesi¹ için örneklem büyüklüğünün $n=384$ olması gerektiği saptanmıştır. Maliyet kısıtı, zaman kısıtı ve herkesin çalışmaya katılmayı kabul etmemesi nedeniyle örneklem yöntemlerinden kolay örnekleme yöntemi seçilmiştir. Çalışma, katılmayı kabul eden 404 kişilik bir örneklem ile yürütülmüştür.

“Kadın İstihdamı Ölçeği” oluşturulurken kullanılan ölçeğin geçtiği makale/tezin sorumlu yazarından e-mail yolu ile gerekli izin alınmıştır. Bazı soruların güncellendiği belirtilmiştir. Bu alanda anketin ölçeği için iki uzman görüşün onayı alınmıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’nun 25.05.2021 tarihli ve 107/20 sayılı kararı ile uygun bulunmuş ve anket yapılmadan önce izin alınmıştır. Katılım sağlayan herkes bilgilendirilerek onan alınmıştır.

Bu çalışmada kadın istihdamında eğitim ve cinsiyet ayrımının etkilerini anlamaya yönelik veri toplama yöntemi olarak alan araştırması yapılmıştır. Anket içerisinde yer alan sorular feminist iktisat ve kadın istihdamına yönelik yapılan tez ve makale çalışmalarından derlenmiştir. Ankete katılım sırasında gönüllülük esası gözetilmiştir. Anket ek 1’de verilmiştir. İki bölüm ve toplam otuz sorudan oluşan anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini ortaya koymayı amaçlayan sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise kadın istihdamına, eğitimde fırsat eşitliğine ve cinsiyetler arası ayrıma yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümün verileri 5’li likert ölçeği ile elde edilmiştir. Ölçek içerisindeki puanlama 1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Kısmen katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Kısmen katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum. Anket sonucunda elde edilen bulgular SPSS paket programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Covid-19 tedbirleri neticesinde bireylerle doğrudan irtibatın yasak olması nedeniyle anket uzaktan (çevrimiçi) gerçekleştirilmiştir.

¹ Evrenin hata payı ve güven aralığı oranları çalışmanın ek kısmında detaylı olarak verilmiştir.

6. ÇALIŞMA BULGULARININ ANALİZLERİ

Çalışmanın tüm istatistiksel analizleri “SPSS Paket Programı” ile değerlendirilmiştir. Öncelikle çalışmaya katılmayı kabul eden bireylerin demografik özellikleriyle ilgili tanımlayıcı bulgularını ortaya koymak için yüzde ve frekanslardan yararlanılmıştır. Hemen sonra araştırmadaki demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Pearson Korelasyon Analizi ile kadın istihdamında eğitim ve cinsiyet ayrımının değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Kadın istihdamında eğitim ve cinsiyet ayrımının etkileri demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) uygulanmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılıklar olması durumunda hangi grubun anlamlı olduğunu saptamak amacıyla Post-hoc² testi yapılmıştır. “Kadın İstihdamı Ölçeği” SPSS Paket Programı kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ve AMOS Paket Programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

6.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ait betimleyici istatistikleri aşağıda sunulmuştur.

Tablo 26. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	265	65,6
Erkek	139	34,4
Toplam	404	100

Tablo 27’de ankete katılan bireylerin cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Özellikle kadın istihdamına yönelik bir çalışma olduğundan kadınların görüşlerinin fazlalığı amaçlanmıştır. Feminizmin hak eşitliği savunusundan hareketle erkelere de katılım hakkı tanınmış ve kadınlar ile erkekler arasında görüş farklılıkları karşılaştırılmıştır. Bu bağlamda 404 katılımcının 265 tanesini kadınlar, 139 tanesini ise erkekler oluşturmaktadır.

² Yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür.

Tablo 27. Katılımcıların Yaş Dağılımı

Yaş	N	%
15-19	16	4,0
20-29	226	55,9
30-49	129	31,9
50-64	30	7,4
65+	3	0,7
Toplam	404	100

Tablo 28’de ankete katılan bireylerin yaş gruplarına göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında katılım çoğunluğunu 20-29 ve 30-49 yaş aralığının oluşturduğu görülmektedir. 20-29 yaş aralığında %55,9, 30-49 yaş aralığında %31,9 oranında katılım sağlanmıştır. Geriye kalan katılımcıların yaş dağılımları ve katılım oranları ise 15-19 yaş aralığında %4,0, 50-64 yaş aralığında %7,4, 65+ yaş grubunda ise %0,7 olduğu görülmektedir.

Tablo 28. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılım

Medeni Hal	N	%
Evli	194	48,0
Bekâr	210	52,0
Toplam	404	100

Katılımcıların medeni hallerine göre dağılımı tablo 29’da verilmiştir. Tablo 29 incelendiğinde %52,0’lık bir oranla bekâr katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Büyük bir oransal fark olmamakla birlikte evli katılımcıların oranı da %48,0’dır.

Tablo 29. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim	14	3,5
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul	25	6,2
Lise veya Mesleki Lise	97	24,0
Yükseköğretim	268	66,3
Toplam	404	100

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları tablo 30’da verilmiştir. Tablo incelendiğinde %66,3’lük bir oranla yükseköğretim mezunu katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Anket çalışmasının %3,5’ini ilköğretim; %6,2’sini ortaokul veya mesleki ortaokul; %24,0’ını ise lise veya mesleki lise mezunu katılımcılar oluşturmaktadır.

Tablo 30. Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı

Kurum	N	%
Kamu Kurumu	113	28,0
Özel Kurum	191	47,3
Diğer	100	24,8
Toplam	404	100

Tablo 31’de katılımcıların çalıştıkları kurumlara göre dağılımları verilmiştir. Tablo 31’e göre katılımcılar ağırlıklı olarak özel kurumda çalışmaktadır. Geriye kalan katılımcıların %28,0’ı kamu kurumunda; %24,8’lik kesimi ise diğer alanlarda çalışmaktadır.

Tablo 31. Katılımcıların Çalıştığı Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör	N	%
Tarım	24	5,9
Sanayi	63	15,6
Hizmet	270	66,8
Çalışmıyor	31	7,7
Ev Hanımı	9	2,2
Emekli	7	1,7
Toplam	404	100

Tablo 32’de verilen katılımcıların çalıştıkları sektörler göre dağılımı incelendiğinde hizmet sektörünün %66,8’lik bir oranla ağırlıkta olduğu görülmektedir. Katılımcıların %15,6’sı sanayi sektöründe; %5,9’u ise tarım sektöründe çalışmaktadır. Ayrıca ankete katılan bireylerin %7,7’sinin çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 32. Katılımcıların Çalıştığı Yerdeki Durumlarına Göre Dağılımı

Durum	N	%
Ücretli veya Yevmiyeli	292	72,3
Kendi Hesabına Çalışan	30	7,4
İşveren	25	6,2
Ücretsiz Aile İşçisi	57	14,1
Toplam	404	100

Ankete katılan bireylerin çalıştıkları yerdeki durumlarına göre dağılımları tablo 33'te verilmiştir. Katılımcıların %72,3'ü ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. %7,4'ü kendi hesabına çalışırken %6,2'si işveren konumundadır. Katılımcıların %14,1'lik ciddi bir kısmı ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Tablo 33. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	N	%
1	54	13,4
2	82	20,3
3	24	5,9
3+	4	1,0
Çocuğum Yok	240	59,4
Toplam	404	100

Tablo 34'te katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımları verilmiştir. Tablo incelendiğinde %59,4'lük bir oranla katılımcıların büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Oranlar arası diğer bir ağırlık ise %20,3 ile iki çocuk sahibi olanlarda toplanmıştır. Tablo 34'e göre bir çocuk sahibi olan katılımcılar %13,4 ; üç çocuk sahibi olan katılımcılar %5,9 ; üçten fazla çocuğa sahip olan katılımcılar ise %1,0 oranındadır.

Tablo 34. Katılımcıların Çocuklarına Kimin Baktığına Göre Dağılımı

Çocuğa Bakan	N	%
Veri yok (Çocuk Yok)	241	59,7
Aile Büyükleri	65	16,1
Bakıcı	11	2,7
Çocuk Okul Çağında	53	13,1

Kendisi	34	8,4
Toplam	404	100

Tablo 35’de katılımcıların çalışma durumunda çocuklarına kimin baktığına yönelik dağılım verilmiştir. Katılımcıların büyük bir oranının çocuğu olmamakla birlikte çocuğu olan katılımcıların ise %16,1’lik kısmının çocuğuna aile büyükleri bakmaktadır. %13,1’lik kısım okul çağında iken %2,7’lik kısma bakıcı; %8,4’lük kısma ise katılımcı kendisi bakmaktadır.

Tablo 35. Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı

Aylık Gelir	N	%
1000 ve Altı	13	3,2
1000-1400	7	1,7
1500-2500	23	5,7
2500-2900	61	15,1
3000 ve Üzeri	247	61,1
Geliri Yok	53	13,
Toplam	404	100

Ankete katılan bireylerin aylık gelir durumlarına göre dağılımları tablo 36’da verilmiştir. Tablo incelendiğinde en büyük grubu %61,1’lik bir oran ile aylık 3000 TL ve üzeri gelire sahip katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. En düşük oranı ise %1,7’lik bir oranla aylık 1000-1400 TL aralığında olan grup oluşturmaktadır. Ayrıca %13,1’lik önemli bir kesimin hiç geliri olmadığı görülmektedir.

6.2. Güvenilirlik Sonuçları

Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach alpha katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılır. Cronbach alpha katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiği yorumu yapılır. Cronbach alpha likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır (Yıldız ve Uzunsakal 2018, s. 14-17).

Tablo 36. Güvenilirlik Analiz Değerleri

Cronbach's alpha	Güvenilirlik
$\alpha \geq .9$	Mükemmel
$.9 > \alpha \geq .8$	İyi
$.8 > \alpha \geq .7$	Kabul edilebilir
$.7 > \alpha \geq .6$	Şüpheli
$.6 > \alpha \geq .5$	Kötü
$.5 > \alpha$	Güvenilmez

Tablo 37. Kadın İstihdamında Eğitim ve Cinsiyet Ayrımı Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach's Alpha	Değişken Sayısı
0,738	20

Tablo 38'de elde edilen sonuçlar, Kadın İstihdamında Eğitim ve Cinsiyet Ayrımının etkileri değişkenlerine ait güvenilirlik analizi sonuçlarını göstermektedir. Güvenilirlik analizine ilişkin Cronbach's Alpha değerine bakıldığında $.8 > \alpha \geq .7$ aralığında olduğu ve güvenilirliğinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

6.3. Sürekli Değişkenler İçin Normallik Testi

Normallik testi için bakılacak olan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması faktörlerin normal dağıldığını göstermektedir (Pallant, 2016, s. 113).

Tablo 38. Ölçeğin Faktör Analizine İlişkin Normallik Varsayımı Değerleri

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. hata	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)		
Faktör1	404	8,00	40,00	18,1337	7,72717	,638	,121	-,301	,242
Faktör2	404	4,00	20,00	14,5272	4,03050	-,435	,121	-,538	,242
Faktör3	404	5,00	25,00	19,0223	4,25980	-,490	,121	-,269	,242
Faktör4	404	2,00	10,00	8,1832	1,80188	-,972	,121	,502	,242

Tablo 39 incelendiğinde tüm faktörlerin normallik değerleri için bakılan basıklık ve çarpıklık değerleri kabul edilen -1,5 ile +1,5 arasında olduğu dolayısı ile faktörlerin normal dağıldığı görülmektedir.

6.4. Bağımsız Örneklem T Testi

T testi, iki grup arasındaki istatistiksel farkı incelemek için kullanılır. Birbirinden bağımsız iki grubun arasındaki istatistiksel farkı incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testinden yararlanılmıştır. Varyansların eşitliğini saptamak için Levene testi yürütülmüştür. Analiz neticesinde $p < 0,05$ ise değişkene göre anlamlı düzeyde farklılık vardır (Akdağ, 2011, s. 5). Çalışmada iki örneklem grubu olan cinsiyet ve medeni hal grubunun değerlendirilmesi için Bağımsız Örneklem T Testi kullanılmıştır. “Kadın İstihdamı Ölçeği”nin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar:

I.Faktör: Cinsler arası ayrımcılık faktörü

II.Faktör: Kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktörü

III.Faktör: Eğitimde fırsat eşitsizliği faktörü

IV.Faktör: Kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktörü

Tablo 39. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS.	T.	Sd.	P.
I.Faktör	Kadın	265	16,59	6,653	-5,751	402	,000
	Erkek	139	21,07	8,742			
II.Faktör	Kadın	265	14,97	4,117	3,106	402	,002
	Erkek	139	13,67	3,726			
III.Faktör	Kadın	265	20,15	3,824	7,954	402	,000
	Erkek	139	16,85	4,219			
IV.Faktör	Kadın	265	8,15	1,856	-,496	402	,620
	Erkek	139	8,24	1,697			

$p < 0.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Bulguları incelediğimizde cinsiyet bazında ele alınan T Testi sonucuna göre kadın ile erkek arasında ilk üç faktör anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Ancak dördüncü faktörde istatistiksel olarak bir fark bulunmamaktadır.

Cinsler arası ayrımcılık faktörü olan I. faktör ($t(402) = -5,751$; $p < 0,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. I. Faktörde erkek ortalaması ($\bar{X}=21,07$), kadın ortalamasından ($\bar{X}=16,59$) daha yüksek olduğu için

erkeklerde feminizm karşıtlığı yüksektir. Erkekler cinsler arası ayrımcılık olduğu kanısına katılmamaktadır.

Kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktörü olan II. faktör ($t(402)= 3,106$; $p<0,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. II. Faktörde kadın ortalaması ($\bar{X}=14,97$), erkek ortalamasından ($\bar{X}=13,67$) daha yüksek olduğu için kadınlarda feminizm yanlılığı daha yüksektir. Kadınlar, kadınlara yönelik eğitim ve liyakat eşitsizliği olduğu kanısını desteklemektedir.

Eğitimde fırsat eşitsizliği faktörü olan III. faktör ($t(402)= 7,954$; $p<0,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Kadın ortalaması ($\bar{X}=20,15$), erkek ortalamasından ($\bar{X}=16,85$) daha yüksek olduğu için kadınların erkeklere göre daha feminist bir yaklaşımda bulunduğu tespit edilmiştir. Kadınlar eğitimde fırsat eşitsizliği hususunda bir ayrım olduğu kanısını desteklemektedir.

Kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktörü olan IV. faktör ($t(402)= -,496$; $p>0,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Tablo 40. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Medeni Hale Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS.	T.	Sd.	P.
I.Faktör	Evli	194	19,13	7,884	2,531	402	,012
	Bekâr	210	17,20	7,478			
II.Faktör	Evli	194	14,56	3,941	,190	402	,849
	Bekâr	210	14,49	4,120			
III.Faktör	Evli	194	18,16	4,441	-3,958	402	,000
	Bekâr	210	19,81	3,932			
IV.Faktör	Evli	194	8,273	1,766	,965	402	,335
	Bekâr	210	8,100	1,833			

$p<0.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Bulguları incelediğimizde medeni hal bazında ele alınan t-testi sonucuna göre evli ile bekâr arasında eğitimde fırsat eşitsizliği faktörü olan III. faktör ($t(402)= -3,958$; $p<0,05$) anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Evlilerin ortalaması ($\bar{X}=18,16$), bekârların ortalamasından ($\bar{X}=19,8143$) daha düşük olduğu için bekârlar evlilere kıyasla daha feminist yaklaşımdadır. Cinsler arası ayrımcılık faktörü ($t(402)= 2,531$; $p>0,05$), kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktörü ($t(402)= ,190$; $p>0,05$), ve

kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktörü ($t(402) = ,965$; $p > 0,05$) anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

6.5. One-Way ANOVA Testi

İkiden fazla bağımsız grupların istatistiksel ortalamalarını ölçmek için One-Way ANOVA testinden faydalanılır. Yapılan analiz sonucunda $p < 0,05$ ise gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (Akdağ, 2011, s. 10). Bu çalışmada yaş, eğitim, çalışılan kurum, çalışılan sektör, çalışma yerindeki durum, çocuk bilgisi ve aylık gelir gibi ikiden fazla bağımsız grupların istatistiksel durumlarını ölçmek amacıyla One-Way ANOVA testi kullanılmıştır.

Tablo 41. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

Yaş	N.
15-19	16
20-29	226
30-49	129
50-64	33
Toplam	404

Tablo 44.1. Cinsler Arası Ayrımcılık Faktörünün Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
15-19	20-29	2,243	1,958	Gruplar arası	1134,699	3	378,233	6,599	,000
	30-49	-,201	2,006	Grup içi	22928,084	400	57,320		
	50-64	-3,210	2,306	Toplam	24062,782	403			
20-29	15-19	-2,243	1,958						
	30-49	-2,444*	,835						
	50-64	-5,454*	1,410						
30-49	15-19	,201	2,006						
	20-29	2,444*	,835						
	50-64	-3,009	1,476						
50-64	15-19	3,210	2,306						
	20-29	5,454*	1,410						
	30-49	3,009	1,476						

Tablo 44.2. Kadınlara Yönelik Eğitim ve Liyakat Faktörünün Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
15-19	20-29	,512	1,045	Gruplar arası	11,184	3	3,728	,228	,877
	30-49	,224	1,071	Grup içi	6535,516	400	16,339		
	50-64	,634	1,231	Toplam	6546,700	403			
20-29	15-19	-,512	1,045						
	30-49	-,288	,446						
	50-64	,121	,753						
30-49	15-19	-,224	1,071						
	20-29	,288	,446						
	50-64	,410	,788						
50-64	15-19	-,634	1,231						
	20-29	-,121	,753						
	30-49	-,410	,788						

Tablo 44.3. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Faktörünün Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
15-19	20-29	-,776	1,090	Gruplar arası	208,838	3	69,613	3,920	,009
	30-49	,308	1,116	Grup içi	7103,961	400	17,760		
	50-64	1,539	1,283	Toplam	7312,800	403			
20-29	15-19	,776	1,090						
	30-49	1,084	,465						
	50-64	2,315*	,785						
30-49	15-19	-,308	1,116						
	20-29	-1,084	,465						
	50-64	1,231	,822						
50-64	15-19	-1,539	1,283						
	20-29	-2,315*	,785						
	30-49	-1,231	,822						

Tablo 44.4. Kadın İstihdamına Yönelik Eğitim Politikası Faktörünün Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
15-19	20-29	-,355	,466	Gruplar arası	7,345	3	2,448	,753	,521
	30-49	-,513	,478	Grup içi	1301,101	400	3,253		

	50-64	-,096	,549	Toplam	1308,446	403
20-29	15-19	,355	,466			
	30-49	-,157	,199			
	50-64	,259	,336			
30-49	15-19	,513	,478			
	20-29	,157	,199			
	50-64	,416	,351			
50-64	15-19	,096	,549			
	20-29	-,259	,336			
	30-49	-,416	,351			

Yapılan anova testi sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktörü ($F = 6,599$, $p < 0.05$) ve eğitimde fırsat eşitsizliği faktöründe ($F = 3,920$, $p < 0.05$) yaşa göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi yapılmıştır. Yapılan testten Tukey HSD sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktörü 30-49 yaş grubu ile 20-29 yaş grubu arasında ve 50-64 yaş grubu ile 20-29 yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. 30-49 yaş grubunun ve 50-64 yaş grubunun cinsler arası ayrımcılık kanısına yaklaşımları 20-29 yaş grubuna göre daha anlamlıdır. Eğitimde fırsat eşitsizliği faktöründe 20-29 yaş grubu ile 50-64 yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. 20-29 yaş grubunun eğitimde fırsat eşitsizliği hususunda bir ayırım olduğu kanısına yaklaşımları 50-64 yaş grubuna göre daha anlamlıdır. Kadınlara yönelik eğitim ve liyakat eşitsizliği faktörü ($F = ,228$, $p > 0.05$) ve kadın istihdamına yönelik eğitim politikası yetersizliği faktöründe ($F = ,753$, $p > 0.05$) yaşa göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 42. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Eğitime Göre Anova Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N.
İlköğretim	14
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul	25
Lise veya Mesleki Lise	97
Yükseköğretim	268
Toplam	404

Tablo 45.1. Cinsler Arası Ayrımcılık Faktörünün Eğitime Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O.	F.	P.
İlköğretim	Ortaokul veya mesleki ortaokul	-4,051	2,496	Grup lar Arası	1685,822	3	561,941	10,045	,000
	Lise veya Mesleki lise	,861	2,138	Grup İçi	22376,961	400	55,942		
	Yükseköğretim	3,525	2,050	Toplam	24062,782	403			
Ortaokul	İlköğretim	4,051	2,496						
	Lise veya Mesleki lise	4,912*	1,677						
	Yükseköğretim	7,577*	1,564						
Lise	İlköğretim	-,861	2,138						
	Ortaokul veya mesleki ortaokul	-4,912*	1,677						
	Yükseköğretim	2,664*	,886						
Yükseköğretim	İlköğretim	-3,525	2,050						
	Ortaokul veya mesleki ortaokul	-7,577*	1,564						
	Lise veya Mesleki lise	-2,664*	,886						

Tablo 45.2. Kadınlara Yönelik Eğitim ve Liyakat Faktörünün Eğitime Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T	Sd.	K.O.	F.	P.
İlköğretim	Ortaokul veya mesleki ortaokul	-,405	1,341	Gruplar Arası	88,022	3	29,341	1,817	,143
	Lise veya Mesleki lise	-,533	1,148	Grup İçi	6458,678	400	16,147		
	Yükseköğretim	,512	1,101	Toplam	6546,700	403			
Ortaokul	İlköğretim	,405	1,341						
	Lise veya Mesleki lise	-,127	,901						
	Yükseköğretim	,918	,840						
Lise	İlköğretim	,533	1,148						
	Ortaokul veya mesleki ortaokul	,127	,901						
	Yükseköğretim	1,045	,476						

Yükseköğretim	İlköğretim	-,512	1,101
	Ortaokul veya mesleki ortaokul	-,918	,840
	Lise veya Mesleki lise	-1,045	,476

Tablo 45.3. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Faktörünün Eğitime Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T	Sd.	K.O.	F.	P.
İlköğretim	Ortaokul veya mesleki ortaokul	,608	1,417	Gruplar Arası	98,456	3	32,819	1,820	,143
	Lise veya Mesleki lise	-1,226	1,214	Grup İçi	7214,344	400	18,036		
	Yükseköğretim	-1,261	1,164	Toplam	7312,800	403			
Ortaokul	İlköğretim	-,608	1,417						
	Lise veya Mesleki lise	-1,834	,952						
	Yükseköğretim	-1,870	,888						
Lise	İlköğretim	1,226	1,214						
	Ortaokul veya mesleki ortaokul	1,834	,952						
	Yükseköğretim	-,035	,503						
Yükseköğretim	İlköğretim	1,261	1,164						
	Ortaokul veya mesleki ortaokul	1,870	,888						
	Lise veya Mesleki lise	,035	,503						

Tablo 45.4. Kadın İstihdamına Yönelik Eğitim Politikası Faktörünün Eğitime Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T	Sd.	K.O.	F.	P.
İlköğretim	Ortaokul veya mesleki ortaokul	1,414	,589	Gruplar Arası	59,701	3	19,900	6,374	,000
	Lise veya Mesleki lise	,193	,505	Grup İçi	1248,745	400	3,122		
	Yükseköğretim	-,155	,484	Toplam	1308,446	403			
Ortaokul	İlköğretim	-1,414	,589						
	Lise veya Mesleki lise	-	,396						
	Yükseköğretim	-	,369						

Lise	İlköğretim	-,193	,505
	Ortaokul veya mesleki ortaokul	1,220*	,396
	Yükseköğretim	-,348	,209
Yükseköğretim	İlköğretim	,155	,484
	Ortaokul veya mesleki ortaokul	1,569*	,369
	Lise veya Mesleki lise	,348	,209

Yapılan anova testi sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktörü ($F = 10,045$, $p < 0.05$) ve kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktöründe ($F = 6,374$, $p < 0.05$) eğitime göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi yapılmıştır. Yapılan testten Tukey HSD sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktöründe ortaokul veya mesleki ortaokul grubu ile yükseköğretim grubu arasında ve lise grubu ile yükseköğretim grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Ortaokul veya mesleki ortaokul grubunda ve lise grubunda cinsler arası ayrımcılık yükseköğretim grubuna göre daha anlamlıdır. Elde edilen sonuçlara göre kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktöründe lise grubu ile ortaokul veya mesleki ortaokul grubu arasında ve yükseköğretim grubu ile ortaokul veya mesleki ortaokul grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Lise grubunda ve yükseköğretim grubunda kadın istihdamına yönelik eğitim politikası hususu ortaokul veya mesleki ortaokul grubuna göre daha anlamlıdır.

Tablo 43. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Anova Testi Sonuçları

Çalıştığınız Kurum	N.
Kamu Kurumu	113
Özel Sektör	191
Diğer	100
Toplam	404

Tablo 46.1. Cinsler Arası Ayrımcılık Faktörünün Çalışılan Kuruma Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Kamu Kurumu	Özel Sektör	4,660*	,889	Gruplar Arası	1554,026	2	777,013	13,843	,000
	Diğer	2,534*	1,028	Grup İçi	22508,756	401	56,132		
Özel Sektör	Kamu Kurumu	-4,660*	,889	Toplam	24062,782	403			
	Diğer	-2,126	,924						
Diğer	Kamu Kurumu	-2,534*	1,028						
	Özel Sektör	2,126	,924						

Tablo 46.2. Kadınlara Yönelik Eğitim ve Liyakat Faktörünün Çalışılan Kuruma Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Kamu Kurumu	Özel Sektör	-,419	,474	Gruplar Arası	131,735	2	65,868	4,117	,017
	Diğer	,995	,549	Grup İçi	6414,965	401	15,997		
Özel Sektör	Kamu Kurumu	,419	,474	Toplam	6546,700	403			
	Diğer	1,414*	,493						
Diğer	Kamu Kurumu	-,995	,549						
	Özel Sektör	-1,414*	,493						

Tablo 46.3. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Faktörünün Çalışılan Kuruma Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Kamu Kurumu	Özel Sektör	-2,460*	,490	Gruplar Arası	458,283	2	229,142	13,405	,000
	Diğer	-,931	,567	Grup İçi	6854,516	401	17,094		
Özel Sektör	Kamu Kurumu	2,460*	,490	Toplam	7312,800	403			
	Diğer	1,529*	,510						
Diğer	Kamu Kurumu	,931	,567						
	Özel Sektör	-1,529*	,510						

Tablo 46.4. Kadın İstihdamına Yönelik Eğitim Politikası Faktörünün Çalışılan Kuruma Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Kamu Kurumu	Özel Sektör	,130	,213	Gruplar Arası	9,067	2	4,533	1,399	,248
	Diğer	,405	,247	Grup İçi	1299,379	401	3,240		
Özel Sektör	Kamu Kurumu	-,130	,213	Toplam	1308,446	403			
	Diğer	,274	,222						
Diğer	Kamu Kurumu	-,405	,247						
	Özel Sektör	-,274	,222						

Yapılan anova testi sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktöründe ($F = 13,843$, $p < 0.05$) ve eğitimde fırsat eşitsizliği faktöründe ($F = 13,405$, $p < 0.05$) çalışılan kuruma göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi yapılmıştır. Yapılan testten Tukey HSD sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktöründe kamu kurumu grubu ile özel kurum grubu arasında ve kamu kurumu grubu ile diğer grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Kamu kurumu grubunun cinsler arası ayrımcılık kanısına yaklaşımları özel kurum grubu ve diğer grubuna göre daha anlamlıdır. Eğitimde fırsat eşitsizliği faktöründe özel kurum grubu ile kamu kurumu arasında ve özel kurum grubu ile diğer grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Özel kurum grubunun eğitimde fırsat eşitsizliği hususunda bir ayrım olduğu kanısına yaklaşımları kamu kurumu grubuna ve diğer grubuna göre daha anlamlıdır.

Tablo 44. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Sektöre Göre Anova Testi Sonuçları

Çalıştığınız Sektör	N
Tarım Sektörü	24
Sanayi Sektörü	63
Hizmet Sektörü	270
Çalışmıyor	31
Emekli	7
Ev Hanımı	9
Toplam	404

Tablo 47.1. Cinsler Arası Ayrımcılık Faktörünün Çalışılan Sektöre Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü	1,182	1,855	Gruplar Arası	260,736	5	52,147	,872	,500
	Hizmet Sektörü	1,396	1,647	Grup İçi	23802,047	398	59,804		
	Çalışmıyor	3,564	2,102	Toplam	24062,782	403			
	Ev Hanımı	-,500	3,022						
	Emekli	-,785	3,321						
Sanayi Sektörü	Tarım Sektörü	-1,182	1,855						
	Hizmet Sektörü	,213	1,082						
	Çalışmıyor	2,381	1,696						
	Ev Hanımı	-1,682	2,755						
	Emekli	-1,968	3,081						
Hizmet Sektörü	Tarım Sektörü	-1,396	1,647						
	Sanayi Sektörü	-,213	1,082						
	Çalışmıyor	2,168	1,466						
	Ev Hanımı	-1,896	2,620						
	Emekli	-2,182	2,960						
Çalışmıyor	Tarım Sektörü	-3,564	2,102						
	Sanayi Sektörü	-2,381	1,696						
	Hizmet Sektörü	-2,168	1,466						
	Ev Hanımı	-4,064	2,928						
	Emekli	-4,350	3,236						
Ev Hanımı	Tarım Sektörü	,500	3,022						
	Sanayi Sektörü	1,682	2,755						
	Hizmet Sektörü	1,896	2,620						
	Çalışmıyor	4,064	2,928						
	Emekli	-,285	3,897						
Emekli	Tarım Sektörü	,785	3,321						
	Sanayi Sektörü	1,968	3,081						
	Hizmet Sektörü	2,182	2,960						
	Çalışmıyor	4,350	3,236						
	Ev Hanımı	,285	3,897						

Tablo 47.2. Kadınlara Yönelik Eğitim ve Liyakat Faktörünün Çalışılan Sektöre Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü	-2,003	,963	Gruplar Arası	128,516	5	25,703	1,594	,161
	Hizmet Sektörü	-,824	,855	Grup İçi	6418,185	398	16,126		
	Çalışmıyor	-,287	1,091	Toplam	6546,700	403			
	Ev Hanımı	-,638	1,569						
	Emekli	-2,559	1,725						
Sanayi Sektörü	Tarım Sektörü	2,003	,963						
	Hizmet Sektörü	1,179	,561						
	Çalışmıyor	1,716	,881						
	Ev Hanımı	1,365	1,431						
	Emekli	-,555	1,599						
Hizmet Sektörü	Tarım Sektörü	,824	,855						
	Sanayi Sektörü	-1,179	,561						
	Çalışmıyor	,536	,761						
	Ev Hanımı	,185	1,360						
	Emekli	-1,735	1,537						
Çalışmıyor	Tarım Sektörü	,287	1,091						
	Sanayi Sektörü	-1,716	,881						
	Hizmet Sektörü	-,536	,761						
	Ev Hanımı	-,351	1,520						
	Emekli	-2,271	1,680						
Ev Hanımı	Tarım Sektörü	,638	1,569						
	Sanayi Sektörü	-1,365	1,431						
	Hizmet Sektörü	-,185	1,360						
	Çalışmıyor	,351	1,520						
	Emekli	-1,920	2,023						
Emekli	Tarım Sektörü	2,559	1,725						
	Sanayi Sektörü	,555	1,599						
	Hizmet Sektörü	1,735	1,537						
	Çalışmıyor	2,271	1,680						
	Ev Hanımı	1,920	2,023						

Tablo 47.3. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Faktörünün Çalışılan Sektöre Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü	-1,119	1,022	Gruplar Arası	84,994	5	16,999	,936	,457
	Hizmet Sektörü	-,807	,907	Grup İçi	7227,806	398	18,160		
	Çalışmıyor	-1,994	1,158	Toplam	7312,800	403			
	Ev Hanımı	,055	1,665						
	Emekli	,595	1,830						
Sanayi Sektörü	Tarım Sektörü	1,119	1,022						
	Hizmet Sektörü	,311	,596						
	Çalışmıyor	-,875	,934						
	Ev Hanımı	1,174	1,518						
	Emekli	1,714	1,697						
Hizmet Sektörü	Tarım Sektörü	,807	,907						
	Sanayi Sektörü	-,311	,596						
	Çalışmıyor	-1,187	,808						
	Ev Hanımı	,862	1,443						
	Emekli	1,402	1,631						
Çalışmıyor	Tarım Sektörü	1,994	1,158						
	Sanayi Sektörü	,875	,934						
	Hizmet Sektörü	1,187	,808						
	Ev Hanımı	2,050	1,613						
	Emekli	2,589	1,783						
Ev Hanımı	Tarım Sektörü	-,055	1,665						
	Sanayi Sektörü	-1,174	1,518						
	Hizmet Sektörü	-,862	1,443						
	Çalışmıyor	-2,050	1,613						
	Emekli	,539	2,147						
Emekli	Tarım Sektörü	-,595	1,830						
	Sanayi Sektörü	-1,714	1,697						
	Hizmet Sektörü	-1,402	1,631						
	Çalışmıyor	-2,589	1,783						
	Ev Hanımı	-,539	2,147						

Tablo 47.4. Kadın İstihdamına Yönelik Eğitim Politikası Faktörünün Çalışılan Sektöre Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü	-,178	,430	Gruplar Arası	26,628	5	5,326	1,654	,145
	Hizmet Sektörü	-,724	,382	Grup İçi	1281,817	398	3,221		
	Çalışmıyor	-,642	,487	Toplam	1308,446	403			
	Ev Hanımı	-,861	,701						
	Emekli	-1,130	,770						
Sanayi Sektörü	Tarım Sektörü	,178	,430						
	Hizmet Sektörü	-,545	,251						
	Çalışmıyor	-,463	,393						
	Ev Hanımı	-,682	,639						
	Emekli	-,952	,714						
Çalışmıyor	Tarım Sektörü	,724	,382						
	Sanayi Sektörü	,545	,251						
	Çalışmıyor	,081	,340						
	Ev Hanımı	-,137	,608						
	Emekli	-,406	,687						
Ev Hanımı	Tarım Sektörü	,642	,487						
	Sanayi Sektörü	,463	,393						
	Hizmet Sektörü	-,081	,340						
	Ev Hanımı	-,218	,679						
	Emekli	-,488	,750						
Emekli	Tarım Sektörü	,861	,701						
	Sanayi Sektörü	,682	,639						
	Hizmet Sektörü	,137	,608						
	Çalışmıyor	,218	,679						
	Ev Hanımı	-,269	,904						

Yapılan anova testi sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktöründe ($F = 0,872$, $p > 0.05$), kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktöründe ($F = 1,594$, $p > 0.05$), eğitimde fırsat eşitsizliği faktöründe ($F = 0,936$, $p > 0.05$) ve kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktöründe ($F = 1,654$, $p > 0.05$) olduğu için çalışılan sektörlere göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 45. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Yerdeki Duruma Göre Anova Testi Sonuçları

Çalıştığınız Yerdeki Durumunuz	N.
Ücretli veya Yevmiyeli	292
Kendi Hesabına Çalışan	30
İşveren	25
Ücretsiz Aile İşçisi	57
Toplam	404

Tablo 48.1. Cinsler Arası Ayrımcılık Faktörünün Çalışılan Yerdeki Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd	K.O.	F	P.
Ücretli veya Yevmiyeli	Kendi Hesabına Çalışan	-3,855*	1,472	Gruplar Arası	467,325	3	155,775	2,641	,049
	İşveren	-,649	1,600	Grup İçi	23595,457	400	58,989		
	Ücretsiz Aile İşçisi	,735	1,112	Toplam	24062,782	403			
Kendi Hesabına Çalışan	Ücretli veya Yevmiyeli	3,855*	1,472						
	İşveren	3,206	2,079						
	Ücretsiz Aile İşçisi	4,591*	1,732						
İşveren	Ücretli veya Yevmiyeli	,649	1,600						
	Kendi Hesabına Çalışan	-3,206	2,079						
	Ücretsiz Aile İşçisi	1,384	1,842						
Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli veya Yevmiyeli	-,735	1,112						
	Kendi Hesabına Çalışan	-4,591*	1,732						
	İşveren	-1,384	1,842						

Tablo 48.2. Kadınlara Yönelik Eğitim ve Liyakat Faktörünün Çalışılan Yerdeki Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd	K.O.	F	P.
Ücretli veya Yevmiyeli	Kendi Hesabına Çalışan	-,239	,769	Gruplar Arası	108,613	3	36,204	2,249	,082
	İşveren	,920	,836	Grup İçi	6438,088	400	16,095		
	Ücretsiz Aile İşçisi	1,374	,580	Toplam	6546,700	403			
Kendi Hesabına Çalışan	Ücretli veya Yevmiyeli	,239	,769						
	İşveren	1,160	1,086						
	Ücretsiz Aile İşçisi	1,614	,9049						
İşveren	Ücretli veya Yevmiyeli	-,920	,836						
	Kendi Hesabına Çalışan	-1,160	1,086						
	Ücretsiz Aile İşçisi	,454	,962						
Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli veya Yevmiyeli	-1,374	,580						
	Kendi Hesabına Çalışan	-1,614	,904						
	İşveren	-,454	,962						

Tablo 48.3. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Faktörünün Çalışılan Yerdeki Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd	K.O.	F	P.
Ücretli veya Yevmiyeli	Kendi Hesabına Çalışan	,758	,814	Gruplar Arası	85,927	3	28,642	1,585	,192
	İşveren	1,791	,885	Grup İçi	7226,873	400	18,067		
	Ücretsiz Aile İşçisi	,016	,615	Toplam	7312,800	403			
Kendi Hesabına Çalışan	Ücretli veya Yevmiyeli	-,758	,814						
	İşveren	1,033	1,151						
	Ücretsiz Aile İşçisi	-,742	,958						
İşveren	Ücretli veya Yevmiyeli	-1,791	,885						
	Kendi Hesabına Çalışan	-1,033	1,151						
	Ücretsiz Aile İşçisi	-,742	,958						

	Ücretsiz Aile İşçisi	-1,775	1,019
Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli veya Yevmiyeli	-,016	,615
	Kendi Hesabına Çalışan	,7421	,958
	İşveren	1,775	1,019

Tablo 48.4. Kadın İstihdamına Yönelik Eğitim Politikasının Faktörünün Çalışılan Yerdeki Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd	K.O.	F	P.
Ücretli veya Yevmiyeli	Kendi Hesabına Çalışan	,757	,344	Gruplar Arası	20,721	3	6,907	2,145	,094
	İşveren	-,028	,373	Grup İçi	1287,725	400	3,219		
	Ücretsiz Aile İşçisi	,378	,259	Toplam	1308,446	403			
Kendi Hesabına Çalışan	Ücretli veya Yevmiyeli	-,757	,344						
	İşveren	-,786	,485						
	Ücretsiz Aile İşçisi	-,378	,404						
İşveren	Ücretli veya Yevmiyeli	,028	,373						
	Kendi Hesabına Çalışan	,786	,485						
	Ücretsiz Aile İşçisi	,407	,430						
Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli veya Yevmiyeli	-,378	,259						
	Kendi Hesabına Çalışan	,378	,404						
	İşveren	-,407	,430						

Yapılan anova testi sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktöründe ($F = 2,641$, $p > 0.05$), kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktöründe ($F = 2,249$, $p > 0.05$), eğitimde fırsat eşitsizliği faktöründe ($F = 1,585$, $p > 0.05$), kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktöründe ($F = 2,145$, $p > 0.05$) olduğu için çalışılan yerdeki duruma göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 46. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çocuk Duruma Göre Anova Testi Sonuçları

Çocuğunuz Var Mı?	N.
1	54
2	82
3	24
3+	4
Çocuğum Yok	240
Toplam	404

Tablo 49.1. Cinsler Arası Ayrımcılık Faktörünün Çocuk Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
1	2	-,823	1,340	Gruplar Arası	725,330	4	181,333	3,100	,016
	3	-2,180	1,876	Grup İçi	23337,452	399	58,490		
	3+	1,444	3,963	Toplam	24062,782	403			
	Çocuğum Yok	1,840	1,151						
2	1	,823	1,340						
	3	-1,356	1,774						
	3+	2,268	3,916						
	Çocuğum Yok	2,664	,978						
3	1	2,180	1,876						
	2	1,356	1,774						
	3+	3,625	4,130						
	Çocuğum Yok	4,020	1,637						
3+	1	-1,444	3,963						
	2	-2,268	3,916						
	3	-3,625	4,130						
	Çocuğum Yok	,395	3,855						
Çocuğum Yok	1	-1,840	1,151						
	2	-2,664	,978						
	3	-4,020	1,637						
	3+	-,395	3,855						

Tablo 49.2. Kadınlara Yönelik Eğitim ve Liyakat Faktörünün Çocuk Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
1	2	-1,927*	,699	Gruplar Arası	188,061	4	47,015	2,950	,020
	3	-,615	,979	Grup İçi	6358,639	399	15,936		
	>3	-,074	2,068	Toplam	6546,700	403			
	Çocuğum Yok	-,290	,601						
2	1	1,927*	,699						
	3	1,311	,926						
	>3	1,853	2,044						
	Çocuğum Yok	1,636*	,510						
3	1	,615	,979						
	2	-1,311	,926						
	>3	,541	2,155						
	Çocuğum Yok	,325	,854						
>3	1	,074	2,068						
	2	-1,853	2,044						
	3	-,541	2,155						
	Çocuğum Yok	-,216	2,012						
Çocuğum Yok	1	,290	,601						
	2	-1,636*	,510						
	3	-,325	,854						
	>3	,216	2,012						

Tablo 49.3. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Faktörünün Çocuk Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
1	2	-,722	,742	Gruplar Arası	145,987	4	36,497	2,032	,089
	3	,861	1,039	Grup İçi	7166,813	399	17,962		
	>3	1,527	2,196	Toplam	7312,800	403			
	Çocuğum Yok	-1,118	,638						
2	1	,722	,742						
	3	1,583	,983						
	>3	2,250	2,170						
	Çocuğum Yok	-,395	,542						
3	1	-,861	1,039						

	2	-1,583	,983
	>3	,666	2,288
	Çocuğum Yok	-1,979	,907
>3	1	-1,527	2,196
	2	-2,250	2,170
	3	-,666	2,288
	Çocuğum Yok	-2,645	2,136
Çocuğum Yok	1	1,118	,638
	2	,395	,542
	3	1,979	,907
	>3	2,645	2,136

Tablo 49.4. Kadın İstihdamına Yönelik Eğitim Politikası Faktörünün Çocuk Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
1	2	,012	,312	Gruplar Arası	39,641	4	9,910	3,116	,015
	3	1,333*	,437	Grup İçi	1268,804	399	3,180		
	>3	,750	,924	Toplam	1308,446	403			
	Çocuğum Yok	,383	,268						
2	1	-,012	,312						
	3	1,321*	,413						
	>3	,737	,913						
	Çocuğum Yok	,371	,228						
3	1	-1,333*	,437						
	2	-1,321*	,413						
	>3	-,583	,963						
	Çocuğum Yok	-,950	,381						
>3	1	-,750	,924						
	2	-,737	,913						
	3	,583	,963						
	Çocuğum Yok	-,366	,899						
Çocuğum Yok	1	-,383	,268						
	2	-,371	,228						
	3	,950	,381						
	>3	,366	,899						

Yapılan anova testi sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktöründe ($F = 3,100$, $p > 0.05$), kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktöründe ($F = 2,950$, $p > 0.05$), eğitimde fırsat eşitsizliği faktöründe ($F = 2,032$, $p > 0.05$), kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktöründe ($F = 3,116$, $p > 0.05$) olduğu için çalışılan yerdeki duruma göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 47. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Çocuk Bakım Duruma Göre Anova Testi Sonuçları

Siz Çalışırken Çocuğunuza Kim Bakıyor?	N.
Veri Yok	241
Aile Büyükleri	65
Bakıcı	11
Çocuğum Okul Çağında	53
Kendim	34
Toplam	404

Tablo 50.1. Cinsler Arası Ayrımcılık Faktörünün Çocuk Bakım Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Veri Yok	Aile Büyükleri	-2,246	1,061	Gruplar Arası	1063,894	4	265,973	4,614	,001
	Bakıcı	-,880	2,340	Grup İçi	22998,889	399	57,641		
	Çocuğum Okul Çağında	-4,496*	1,151	Toplam	24062,782	403			
	Kendim	-2,621	1,390						
Aile Büyükleri	Veri Yok	2,246	1,061						
	Bakıcı	1,366	2,475						
	Çocuğum Okul Çağında	-2,249	1,405						
	Kendim	-,374	1,606						
Bakıcı	Veri Yok	,880	2,340						
	Aile Büyükleri	-1,366	2,475						
	Çocuğum Okul Çağında	-3,615	2,515						
	Kendim	-1,740	2,633						
Çocuğum Okul Çağında	Veri Yok	4,496*	1,151						
	Aile Büyükleri	2,249	1,405						
	Bakıcı	3,615	2,515						

	Kendim	1,875	1,668
Kendim	Veri Yok	2,621	1,390
	Aile Büyükleri	,374	1,606
	Bakıcı	1,740	2,633
	Çocuğum Okul Çağında	-1,875	1,668

Tablo 50.2. Kadınlara Yönelik Eğitim ve Liyakat Faktörünün Çocuk Bakım Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Veri Yok	Aile Büyükleri	-,458	,559	Gruplar Arası	160,485	4	40,121	2,507	,042
	Bakıcı	-2,069	1,233	Grup İçi	6386,215	399	16,006		
	Çocuğum Okul Çağında	-1,626	,606	Toplam	6546,700	403			
	Kendim	,232	,732						
Aile Büyükleri	Veri Yok	,458	,559						
	Bakıcı	-1,611	1,304						
	Çocuğum Okul Çağında	-1,168	,740						
	Kendim	,690	,846						
Bakıcı	Veri Yok	2,069	1,233						
	Aile Büyükleri	1,611	1,304						
	Çocuğum Okul Çağında	,442	1,325						
	Kendim	2,302	1,387						
Çocuğum Okul Çağında	Veri Yok	1,626	,606						
	Aile Büyükleri	1,168	,740						
	Bakıcı	-,442	1,325						
	Kendim	1,859	,879						
Kendim	Veri Yok	-,232	,732						
	Aile Büyükleri	-,690	,846						
	Bakıcı	-2,302	1,387						
	Çocuğum Okul Çağında	-1,859	,879						

Tablo 50.3. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Faktörünün Çocuk Bakım Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Veri Yok	Aile Büyükleri	,895	,595	Gruplar Arası	73,445	4	18,361	1,012	,401
	Bakıcı	,084	1,313	Grup İçi	7239,354	399	18,144		
	Çocuğum Okul Çağında	,885	,646	Toplam	7312,800	403			
	Kendim	,856	,780						
Aile Büyükleri	Veri Yok	-,895	,595						
	Bakıcı	-,811	1,388						
	Çocuğum Okul Çağında	-,010	,788						
	Kendim	-,038	,901						
Bakıcı	Veri Yok	-,084	1,313						
	Aile Büyükleri	,811	1,388						
	Çocuğum Okul Çağında	,801	1,411						
	Kendim	,772	1,477						
Çocuğum Okul Çağında	Veri Yok	-,885	,646						
	Aile Büyükleri	,010	,788						
	Bakıcı	-,801	1,411						
	Kendim	-,028	,935						
Kendim	Veri Yok	-,856	,780						
	Aile Büyükleri	,038	,901						
	Bakıcı	-,772	1,477						
	Çocuğum Okul Çağında	,028	,935						

Tablo 50.4. Kadın İstihdamına Yönelik Eğitim Politikası Faktörünün Çocuk Bakım Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
Veri Yok	Aile Büyükleri	-,271	,252	Gruplar Arası	4,544	4	1,136	,348	,846
	Bakıcı	,037	,557	Grup İçi	1303,901	399	3,268		
	Çocuğum Okul Çağında	,015	,274	Toplam	1308,446	403			
	Kendim	-,165	,331						
	Veri Yok	,271	,252						

Aile Büyükleri	Bakıcı	,309	,589
	Çocuğum Okul Çağında	,286	,334
	Kendim	,105	,382
Bakıcı	Veri Yok	-,037	,557
	Aile Büyükleri	-,309	,589
	Çocuğum Okul Çağında	-,022	,598
	Kendim	-,203	,627
Çocuğum Okul Çağında	Veri Yok	-,015	,274
	Aile Büyükleri	-,286	,334
	Bakıcı	,022	,598
	Kendim	-,180	,397
Kendim	Veri Yok	,165	,331
	Aile Büyükleri	-,105	,382
	Bakıcı	,203	,627
	Çocuğum Okul Çağında	,180	,397

Yapılan anova testi sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktöründe ($F=4,614$, $p<0.05$) çocuk bakım durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi yapılmıştır. Yapılan testten Tukey HSD sonuçlarına göre cinsler arası ayrımcılık faktöründe çocuğum okul çağında grubu ile veri yok grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Çocuğum okul çağında grubunun cinsler arası ayrımcılık kanısına yaklaşımları veri yok grubuna göre daha anlamlıdır.

Tablo 48. Kadın İstihdamı Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Duruma Göre Anova Testi Sonuçları

Aylık Gelir Durum	N.
<1000	13
1000-1400	7
1500-2500	23
2500-2900	61
>3000	247
Geliri Yok	53

Toplam	404
--------	-----

Tablo 51.1. Cinsler Arası Ayrımcılık Faktörünün Aylık Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
<1000	1000-1400	-5,703	3,617	Gruplar Arası	366,131	5	73,226	1,230	,294
	1500-2500	-1,020	2,677	Grup İçi	23696,651	398	59,539		
	2500-2900	,153	2,357	Toplam	24062,782	403			
	>3000	-,060	2,195						
	Geliri Yok	1,455	2,388						
1000-1400	<1000	5,703	3,617						
	1500-2500	4,683	3,330						
	2500-2900	5,857	3,079						
	>3000	5,642	2,957						
	Geliri Yok	7,159	3,103						
1500-2500	<1000	1,020	2,677						
	1000-1400	-4,683	3,330						
	2500-2900	1,173	1,888						
	>3000	,959	1,682						
	Geliri Yok	2,475	1,926						
2500-2900	<1000	-,153	2,357						
	1000-1400	-5,857	3,079						
	1500-2500	-1,173	1,888						
	>3000	-,214	1,103						
	Geliri Yok	1,301	1,448						
>3000	<1000	,060	2,195						
	1000-1400	-5,642	2,957						
	1500-2500	-,959	1,682						
	2500-2900	,2145	1,103						
	Geliri Yok	1,516	1,168						
Geliri Yok	<1000	-1,455	1,168						
	1000-1400	-7,159	3,103						
	1500-2500	-2,475	1,926						

2500-2900	-1,301	1,448
>3000	-1,516	1,168

Tablo 51.2. Kadınlara Yönelik Eğitim ve Liyakat Faktörünün Aylık Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
<1000	1000-1400	-1,032	1,862	Gruplar Arası	266,229	5	53,246	3,374	,005
	1500-2500	1,973	1,378	Grup İçi	6280,471	398	15,780		
	2500-2900	-1,412	1,213	Toplam	6546,700	403			
	>3000	-1,319	1,130						
	Geliri Yok	-,480	1,229						
1000-1400	<1000	1,032	1,862						
	1500-2500	3,006	1,714						
	2500-2900	-,379	1,585						
	>3000	-,286	1,522						
	Geliri Yok	,552	1,597						
1500-2500	<1000	-1,973	1,378						
	1000-1400	-3,006	1,714						
	2500-2900	-3,385*	,972						
	>3000	-3,293*	,866						
	Geliri Yok	-2,453	,9918						
2500-2900	<1000	1,412	1,213						
	1000-1400	,379	1,585						
	1500-2500	3,385*	,972						
	>3000	,092	,567						
	Geliri Yok	,931	,745						
>3000	<1000	1,319	1,130						
	1000-1400	,286	1,522						
	1500-2500	3,293*	,866						
	2500-2900	-,092	,567						
	Geliri Yok	,839	,601						
Geliri Yok	<1000	,480	1,229						
	1000-1400	-,552	1,597						

1500-2500	2,453	,991
2500-2900	-,931	,745
>3000	-,839	,601

Tablo 51.3. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği Faktörünün Aylık Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
<1000	1000-1400	,527	1,992	Gruplar Arası	121,452	5	24,290	1,344	,245
	1500-2500	-2,180	1,474	Grup İçi	7191,347	398	18,069		
	2500-2900	-1,992	1,298	Toplam	7312,800	403			
	>3000	-1,477	1,209						
	Geliri Yok	-2,426	1,315						
1000-1400	<1000	-,527	1,992						
	1500-2500	-2,708	1,834						
	2500-2900	-2,519	1,696						
	>3000	-2,005	1,629						
	Geliri Yok	-2,954	1,709						
1500-2500	<1000	2,180	1,474						
	1000-1400	2,708	1,834						
	2500-2900	,188	1,040						
	>3000	,702	,926						
	Geliri Yok	-,246	1,061						
2500-2900	<1000	1,992	1,298						
	1000-1400	2,519	1,696						
	1500-2500	-,188	1,040						
	>3000	,514	,607						
	Geliri Yok	-,434	,798						
>3000	<1000	1,477	1,209						
	1000-1400	2,005	1,629						
	1500-2500	-,702	,926						
	2500-2900	-,514	,607						
	Geliri Yok	-,948	,643						
	<1000	2,426	1,315						

Geliri Yok	1000- 1400	2,954	1,709
	1500- 2500	,246	1,061
	2500- 2900	,434	,798
	>3000	,948	,643

Tablo 51.4. Kadın İstihdamına Yönelik Eğitim Politikası Faktörünün Aylık Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

		X	Sh.	Var.K.	K.T.	Sd.	K.O.	F.	P.
<1000	1000- 1400	-,461	,846	Gruplar Arası	9,970	5	1,994	,611	,691
	1500- 2500	-,418	,626	Grup İçi	1298,476	398	3,263		
	2500- 2900	-,592	,551	Toplam	1308,446	403			
	>3000	-,668	,513						
	Geliri Yok	-,876	,559						
1000- 1400	<1000	,461	,846						
	1500- 2500	,043	,779						
	2500- 2900	-,131	,720						
	>3000	-,206	,692						
	Geliri Yok	-,415	,726						
1500- 2500	<1000	,418	,626						
	1000- 1400	-,043	,779						
	2500- 2900	-,174	,441						
	>3000	-,249	,393						
	Geliri Yok	-,458	,451						
2500- 2900	<1000	,592	,551						
	1000- 1400	,131	,720						
	1500- 2500	,174	,441						
	>3000	-,075	,258						
	Geliri Yok	-,283	,339						
>3000	<1000	,668	,513						
	1000- 1400	,206	,692						
	1500- 2500	,249	,393						
	2500- 2900	,075	,258						
	Geliri Yok	-,208	,273						

Geliri Yok	<1000	,876	,559
	1000-1400	,415	,726
	1500-2500	,458	,451
	2500-2900	,283	,339
	>3000	,208	,273

Yapılan anova testi sonuçlarına göre kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktöründe ($F = 3,374$, $p < 0.05$) aylık gelir durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi yapılmıştır. Yapılan testten Tukey HSD sonuçlarına göre kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktöründe 2500-2900 grubu ve >3000 grubu ile 1500-2500 grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. 2500-2900 grubunun ve >3000 grubunun kadınlara yönelik eğitim ve liyakat eşitsizliği kanısına yaklaşımları 1500-2500 grubuna göre daha anlamlıdır.

6.6. Açımlayıcı Faktör Analizi

“Kadın İstihdamı Ölçeği” ile elde edilen verilere öncelikle SPSS 25 Paket Programı yardımıyla Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Devamında ulaşılan alt boyutlara Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA bir ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Açımlayıcı Faktör Analizinin yürütülebilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik testinin 0,60 ve üzeri olması gerekmektedir. Ayrıca Barlett Küresellik testi sonuçları anlamlı olmalıdır (Çapar ve Çınar, 2021, s. 42).

Tablo 49. Kadın İstihdamı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

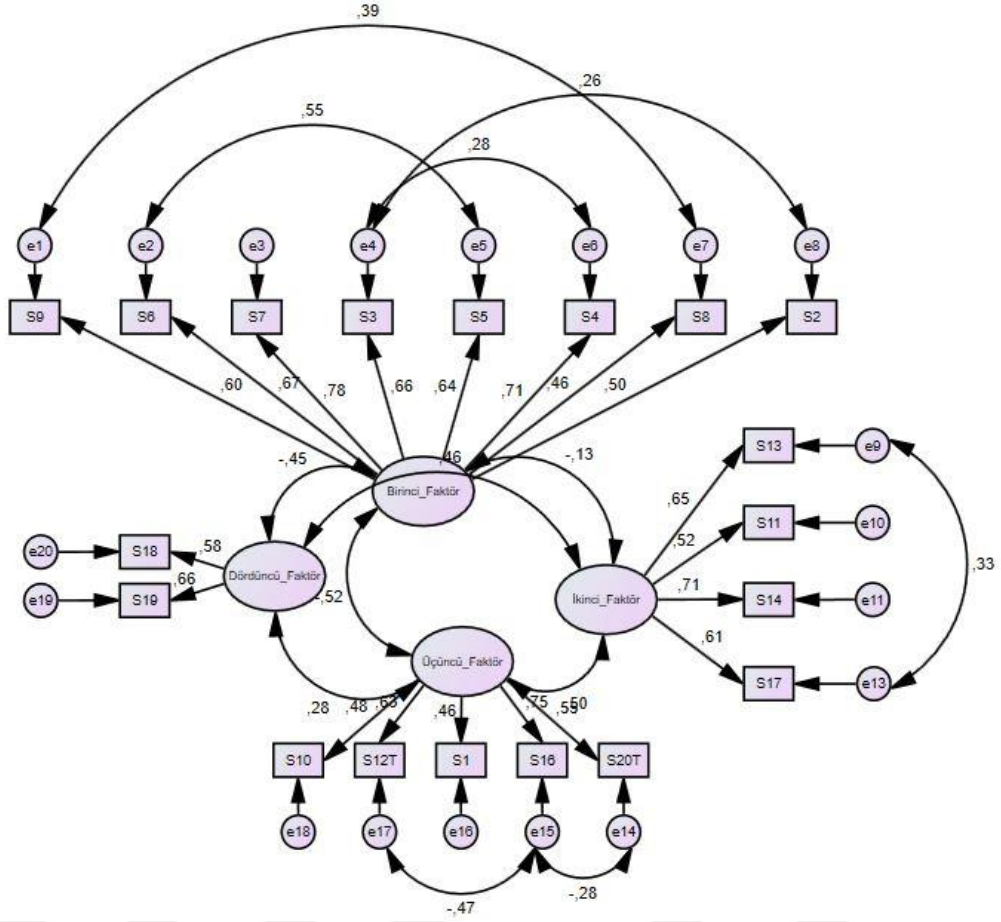
Faktörler	Madde No	Madde	Faktör Yükleri
Güven Eksikliği	M12-T	Ülkemizde eğitimde fırsat eşitliği hususunda herhangi bir ayrım yok.	,633
	M20-T	Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik yapılan istihdam politikaları kadınların işgücü piyasasına katılımları açısından yeterlidir.	,546
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi: ,849			
Barlett Küresellik Testi Ki-Kare Değeri: 2692,426			
P<0,001			
Açıklanan Toplam Varyans: 59,49			
M=Madde, T=Ters			

Tablo 52'ye göre “Kadın İstihdamı Ölçeği” için yapılan AFA Analizi neticesinde Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik testinin 0,849 ve Barlett Küresellik testinin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,001$) olduğu görülmüştür.

6.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen alt boyutlar ile birlikte bunun geçerli olup olmadığını göstermek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin uyum iyi indekslerinin geçerli düzeyde olup olmadığını (Erdoğan vd., 2007, s. 1) yani söz konusu faktörlerin geçerli bir yapıya sahip olup olmadıkları değerlendirilmektedir. AFA maddeler arasındaki yapının nasıl olduğu, yapıda kaç faktör olduğu ve hangi maddelerin hangi faktörleri ölçtüğünün kesin olarak bilinmediği durumlarda kullanılmaktadır. DFA bu yapı hakkında güçlü bir teori olması durumunda kullanılır (Orcan, 2018, s. 420).

“Kadın İstihdamı Ölçeği” yapı geçerliliği kapsamında Açımlayıcı Faktör Analizine ek olarak orijinal çalışma ile uyumunun test edilmesi için DFA analizi yürütülmüştür. AFA ile elde edilen yapının test edilmesi için AMOS 25 Paket Programı ile DFA yürütülmüştür. 20 madde ve 4 alt boyuttan oluşan kadın istihdamı ölçeği yapı geçerliliği için yürütülen DFA sonuçlarına göre modelin uyum iyiliği değerleri ve kabul edilebilir değerler tablo 53’de verilmiştir. Tablo 53 incelendiğinde; $\chi^2/sd=2.347$; değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) tespit edilmiştir. DFA sonucunda dört boyutlu bir yapı gösteren kadın istihdamı ölçeğinin birinci alt boyuttaki faktör yükleri 0.50 ile 0.78 arasında ve ikinci alt boyutun faktör yükleri ise 0.52-0.71 arasında değişmektedir. Üçüncü ve dördüncü alt boyutunun faktör yükleri ise sırasıyla 0.45-0.75 ile 0.58-0.66 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin DFA yol diyagramı ile faktör yükleri Şekil 1’de verilmiştir. Ayrıca tablodaki maddelere ilişkin t istatistiklerinin anlamlı olduğu ve faktör değerleri bakımından 0.40 altında bir madde olmadığı görülmüştür.



Şekil 1. Kadın İstihdamı Ölçeğine İlişkin DFA Yol Diagramı

Şekil 1'e göre, modele ilişkin elde edilen uyum iyiliği değerlerinin sınır değerlerinin üzerinde olduğu ve modelin oldukça iyi olduğu ifade edilebilir. Buna göre 20 maddelik 4 faktörlü Kadın İstihdamı Ölçeği DFA analizi ile de doğrulanmıştır (Erkorkmaz vd., 2013, s. 210-223).

Tablo 50. DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

Rapor Edilen Uyum İndeksleri	DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Değerler
X^2/sd	2.374	≤ 5
P	<0,001	
RMSEA	0,058	$\leq 0,10$
NFI	0,871	$\geq 0,90$
CFI	0,920	$\geq 0,90$
GFI	0,924	$\geq 0,90$
AGFI	0,896	$\geq 0,90$
IFI	0,926	$\geq 0,90$
TLI	0,901	$\geq 0,90$

RMSEA=Hata Tahminlerinin Kareköklerinin Ortalaması, GFI=Uyum İyiliği İndeksi, AGFI=Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi, CFI=Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, NFI=Normlanmış Uyum İndeksi, TLI=Tucker-Lewis İndeksi, IFI=Fazlalık Uyum İndeksi

Scermelleh-Engel (2003)'e göre, AGFİ'nin 0.85'den büyük değerler de kabul edilebilir bir uyum değeri olduğunu göstermektedir. Yukarıda verilen NFI istatistiğinin kabul edilebilir değere yakın fakat altında olduğu gözlenmiştir. Diğer uyum testleri; GFI, AGFI, IFI, TLI, CFI, RMSEA değerlerinin model uyumunun (model fit) sağlandığını göstermektedir.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

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

verilebilir. Çünkü kişinin eğitim düzeyi arttıkça çalışma koşulları ve iş imkânları da iyileşmektedir.

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

Gelişme sürecinde olan Türkiye’nin verileri incelendiğinde kadın istihdamının azlığı ve bu durumun yok sayılması ekonomik bir kayıp olarak nitelendirilmiştir. Türkiye’de 2000-2019 yılları arası kadın erkek istihdam oranlarının verildiği tablo 18’e göre 2005 yılında kadın istihdam oranı %22,3, erkek istihdam oranı %66,9’dur. 2019 yılında ise kadın istihdam oranı %32,2’ye, erkek istihdam oranı %68,3’e yükselmiştir. Tablo 18 verilerine göre kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasında ciddi bir fark görülmüştür. Türkiye’de sektörel dağılıma bakıldığında kadınların en aktif olduğu sektör tarım sektörü olmuştur. Öyle ki günümüzde bile küçük ölçekli üreticilik ve aile işçiliği kadın istihdamında yerini korumuştur. Fakat zaman içerisinde gelişen teknolojik koşullarla birlikte tarım alanından hizmet alanına kaymalar yaşanmıştır. Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, hizmet sektörünün daha az fiziksel güç istemesi, esnek çalışma saatleri kadınları bu alana yöneltmiştir. Ayrıca veriler ışığında her eğitim seviyesinde olan erkeklerin istihdam oranlarının kadın istihdam oranlarından yüksek olduğu görülmüştür. Yaşanan gelişmelere rağmen kadın

istihdam oranlarının azlığı, tarım alanı istihdamının fazlalığı Türkiye'nin henüz gelişmiş ülke statüsünde olmadığının göstergesidir.

Avrupa Birliği ülkeleri, Üçüncü Dünya ülkeleri ve Türkiye arasında kadın istihdam oranları incelenmiştir. Ele alınan verilere göre son yıllarda kadın istihdam oranlarında bir artış görünüyorsa da bu artış erkek istihdam oranlarının gerisinde kalmıştır. İşgücü piyasasında kadınların yaşadığı bu yetersiz ve dezavantajlı konumlarının en temel sebebi ataerkil zihniyet yapısının oluşturduğu toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Toplumsal cinsiyet algısı perspektifinde kadınlar ile erkekler arasında eşitlikçi tutumun geliştirilmesinde eğitimin rolü çok büyüktür. Kadının eğitim imkânlarına ulaşabilirliği, aldığı eğitimin kalitesi ve eğitim seviyesi kadınların statüsünün belirleyicisidir. Bunun yanı sıra toplumsal kültür yapısının, ekonomik refahın, geliştirilen politika ve uygulamaların önemli bir katkısı vardır. İncelenen verilere göre toplumlar arasında değişen bu kültürel, siyasi, ekonomik ve toplumsal parametreler kadının toplumlara göre konumunun da değiştiğini göstermiştir.

Kadın işgücünün yaşadığı sorunlara bakıldığında ataerkil kabulleri içeren, düşük ücretli, sosyal güvenceden uzak, ikincil konumun derinleştiği işlerin yoğunluğu dikkat çekmiştir. Bu eksende literatürde ataerkil zihniyetin kadınları yedek işgücü konumuna ittiğini ve gerek ekonomide gerekse sosyal alanda kadını ikincilleştirdiğine dair; Toksöz (2011), Hafeez ve Ahmad (2002), Sabir (2015), Joumotte (2003) ve Hooks (2016) çalışmalarında değinildiği görülmüştür. Toksöz (2011) çalışmasında ülkelerin uluslararası pazar alanında rekabet edebilmek amacıyla ataerkil zihniyetin katkısıyla kadınların ucuz işgücü olarak konumlandırıldığını ifade etmiştir. Joumotte (2003) kadın istihdamının belirleyicisi olarak toplumsal cinsiyet algısını, eğitim seviyesini ve işgücü piyasasının kadınlara uyguladığı baskıcı koşulları ele alırken, Hafeez ve Ahmad (2002) kadınlara uygulanan baskıcı koşullara eğitim seviyesinin yükseltilmesinin engelleyici olacağına vurgu yaparak literatürü zenginleştirmiştir. Hooks (2016) feminizm hareketinin kadınlara yönelik uygulanan cinsiyetçi baskıya karşı oluşturulan bir eşitlik hareketi olduğu üzerinde durmuştur. Sonuç olarak bu alanda yapılacak olan diğer çalışmaların ve istihdam politikalarının toplumsal kadın algısına karşı duyarlı bir şekilde ele alınması ihtiyacı anlaşılmıştır.

Çalışmada feminist iktisat çerçevesinde kadın istihdamında eğitimin ve cinsiyet ayrımının etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmaya katılmaya gönüllü olan 404 kişiye anket uygulanmıştır. Güvenilirlik katsayısının 0,738 olduğu tespit edilmiş ve güvenirliliğin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Uygulanan ankette elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

“Kadın İstihdamı Ölçeği” ile elde edilen veriler öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizine (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizine (DFA) tabi tutulmuştur. 20 madde için yapılan faktör analizi neticesinde KMO değeri 0.849, Bartlett Küresellik testine göre de χ^2 değeri 2692,426 ($p < .001$) olarak elde edilmiştir. Sonuç olarak 20 madde ve öz değeri 1’den daha büyük olan 4 faktörlü bir yapı meydana gelmiştir. Ayrıca ölçme aracının %59,49’luk bir oranla toplam varyansı açıkladığı ve alt faktörlerde bulunan maddelerin orijinal formda yer alan maddelerle örtüştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bunlar; I.faktör cinsler arası ayrımcılık faktörü, II.faktör kadınlara yönelik eğitim ve liyakat faktörü, III.faktör eğitimde fırsat eşitliği faktörü ve IV.faktör kadın istihdamına yönelik eğitim politikası faktörüdür. Modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri incelendiğinde DFA sonuçlarına göre χ^2 değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($\chi^2/sd=2.347$; <0.001) görülmüştür.

Çalışmada birbirinden bağımsız iki örneklem grubunu oluşturan cinsiyet ve medeni hal grubunu değerlendirmek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi yapılmıştır. Yapılan testte cinsiyet değişkenine göre cinsler arası ayrımcılık olduğu, kadınlara yönelik uygulanan eğitim ve liyakat faktöründe cinsiyete göre ayrımcılık yapıldığı ve eğitimde uygulanan fırsat eşitsizliğinde cinsiyete göre ayırım yapıldığı görülmüştür. Ayrıca erkekler cinsler arası ayrımcılık olduğu kanısına katılmamaktadır. Kadınlar ise kadınlara yönelik eğitim ve liyakat eşitsizliği olduğu kanısını ve kadınların eğitimde fırsat eşitsizliğine maruz kaldığı kanısını desteklemektedir. Medeni hal değişkenine göre bekâr ile evli bireyler ve eğitimde fırsat eşitsizliği ayrımı arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Bekâr bireyler evli bireylere kıyasla eğitimde fırsat eşitsizliği ayrımı olduğu kanısını savunmuştur.

Çalışmada birbirinden bağımsız ikiden fazla örneklem grubunu oluşturan yaş, eğitim, çalışılan kurum, çocuk bilgisi gibi grupları değerlendirmek amacıyla One-Way ANOVA Testi yapılmıştır. Yapılan teste yaş değişkenine göre gruplar arasında cinsler

arası ayrımcılık olduğu ve eğitimde fırsat eşitsizliği kanısının desteklendiği görülmüştür. 30-49 yaş grubu 20-29 yaş grubuna göre daha fazla cinsler arası ayrımcılık olduğu kanısını desteklemiştir. 20-29 yaş grubu 50-64 yaş grubuna göre daha fazla eğitimde fırsat eşitsizliği olduğu kanısını desteklemiştir. Benzer bir çalışmada, 25-31 yaş grubunun işgücü piyasasında daha fazla yer aldığı tespit edilmiştir. (Yağcıoğlu, 2018:177). Bu nedenle istihdam alanında cinsiyet ayrımını küçük yaş grubuna göre daha fazla hissetmektedir diyebiliriz.

Eğitim değişkenine göre gruplar arasında cinsler arası ayrımcılık olduğu ve kadın istihdamına yönelik eğitim politikalarının yetersiz olduğu kanısının desteklendiği görülmüştür. Ortaokul ve lise grubunda bulunan bireyler yükseköğretim grubunda bulunan bireylere kıyasla cinsler arası ayrımcılık olduğunu daha fazla desteklemiştir. Lise ve yükseköğretim grubunda bulunan bireyler ortaokul grubunda bulunan bireylere göre kadın istihdamına yönelik politikaların yetersiz olduğunu desteklemiştir. Buradan hareketle bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe farkındalıkları artmakta ve ayırım makasını kapatmaya yönelerek iyileştirici politikaların azlığından rahatsız olduğu görülmüştür.

Çalışılan kurum değişkenine göre gruplar arasında cinsler arası ayrımcılık olduğu ve eğitimde fırsat eşitsizliği olduğu kanısının desteklendiği görülmüştür. Kamu kurumunda çalışan bireyler özel sektör ve diğer grubunda çalışan bireylere göre cinsler arası ayrımcılık olduğu kanısını daha fazla desteklemiştir. Özel sektörde çalışan bireyler kamu kurumu ve diğer grubunda çalışan bireylere göre eğitimde fırsat eşitsizliği olduğu kanısını daha fazla desteklemiştir.

Çocuk bakım değişkenine göre gruplar arasında cinsler arası ayrımcılık olduğu kanısının desteklendiği görülmüştür. Çocuğu okul çağında olan bireyler çocuk sahibi olmayan bireylere göre cinsler arası ayrımcılık olduğu kanısını daha fazla desteklemiştir. Benzer bir çalışmada kadınların işgücü alanına dâhil olmalarını engelleyen unsurlardan biri olarak küçük yaştaki çocuklar gösterilmiştir. Küçük yaşta çocuğu olanlar kadınlar ya çocuklarına bakacak birini bulmak ya da çalışmayı bırakarak kendileri bakmak durumunda kalmaktadır (Büyüknalbant, 2009:109).

Kadın hareketlerinin tarihsel kronolojisi incelendiğinde eşitsizlik ve hak ihlalleri hususunda kadınların erkeklere kıyasla daha dezavantajlı oldukları

görülmüştür. Bu ayrıcalıklı durum sadece bireysel bazda kadını değil; ülke gelişmişliğini, refah düzeyini ve yaşam kalitesini etkileyen bir durum oluşturmaktadır. Bu nedenle kadınların gerek ekonomik alanda gerekse sosyal alanda maruz kaldıkları durumlar bir insanlık sorunu olarak ele alınarak evrensel çözüm yolları aranmalıdır. Kadınların istihdama dâhil olmalarını evrensel düzeyde etkileyen makro sebepler incelenmeden, sosyal ve kültürel faktörler çözümlenmeden beklenen iyileştirme sağlanamayacaktır. Bunun yolu ise kadın bakış açısının dâhil edildiği, feminist bir perspektifle oluşturulan yasal düzenlemelerden geçmektedir. Fakat günümüzde bile hala feminizm kavramı tam olarak bilinmemekte veya önyargı ile yaklaşılarak kötü olarak yorumlanmaktadır. Oysaki dünya genelinde kadınların konumlarının bir parçada olsa iyileşme sağlaması feminizm hareketlerine bağlı gelişmiştir.

Ülkeler kadın istihdamı konusunda yapısal gelişimlerini sağlayabilmeleri için kadınların eğitim imkânlarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapmalıdır. Bu noktada eğitim imkânı sağlayan fonlar ve kadın istihdamı geliştirici projeler üretilmelidir. Kadın istihdamını artırmaya yönelik hedef ve stratejiler belirlenmeli bu doğrultuda yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Yapılan düzenleme ve çalışmalar ülkenin toplumsal yapısı, sosyal, ekonomik ve siyasal koşulları göz önünde bulundurularak yapılmalıdır. Aksi takdirde kadın istihdamı çok boyutlu ve tek bir çözümü olmayan karmaşık bir olgu olduğundan dolayı yapılan düzenlemeler sosyolojik bakımdan yetersiz kalacaktır. Ayrıca gerçekleştirilen düzenlemeler kâğıt üzerinde kalmamalı, uygulamaya dökülmelidir.

Kadın istihdamı ele alınırken eğitim faktörü önemli bir etkindir. Fakat tek etken eğitim faktörü gibi düşünülmemelidir. Bunun yanı sıra toplumsal zihniyet kadın istihdamında oldukça engelleyici bir faktördür. Yerleşik zihniyetin ve eril dilin değişmesi, bireylerin bu konuda çaba göstermesi gerekmektedir.

Çalışmanın teori kısmında kadın istihdamını iyileştirmeye yönelik yapılan düzenlemelere yer verilmiştir. Burada gerçekleştirilen düzenlemeler kısa vadeli projelerdir. Fakat kalıcı bir çözüm olması için kısa vadeli çözümler yerine köklü ve uzun vadeli değişim yolları tercih edilmelidir. Makroekonomi yolları görmezden gelinmeyerek ve kadınların yaşadığı sorunları tek bir alana indirgemeyerek yapılmalıdır. Kadınların ekonomik alanda olduğu kadar siyasal ve sosyal alanda bir

bütün halinde özgürleşmesi sağlanmalıdır. Unutulmamalıdır ki kendilerini yetiştirebilen özgür ve güçlü kadınlar kendilerinden sonra gelen kuşakları da daha özgür daha bilinçli daha özgüvenli yetiştirebilecektir.



KAYNAKÇA

- Acar, M., (2005), Liberal İktisadın Yükselişi: Bireyci ve Kolektivist Okul Arasındaki Mücadelenin Son Perdesi, İslami Araştırmalar İslam ve İktisat II. Dergisi, 18(2), ss. 17.
- AÇSHB, (2018), 2018 Yılı Faaliyet Raporu, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara, <https://www.aile.gov.tr/media/81736/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf> , (05.02.2021).
- AÇSHB, (2019), Mevzuat, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011> , (05.02.2020).
- Adaçay, F., (2014), Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma, İstanbul, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Ahmad, A., (1992), Women's Access to Land and Their Working Status: A Geographical Interpretation of Female, Dependency in Rural India, IGU 27 International Geographical Congress, Technical Program Abstracts, 7.
- Akbaş, G., (2010), Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (Özet Bilgi Notu), Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ankara.
- Akdağ, M., (2011), SPSS'de İstatistiksel Analizler, <https://www.coursehero.com/file/39904729/spss-testleridoc/> (09.05.2022).
- Akıncı, E., (2018), Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aksoy, A. ve Şahin, M., (2005), Çalışan Kadınların İşyerindeki Sorunları: Erzurum Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 3(4), ss. 284.
- Alper, Y. ve Tokol, A., (2014), Sosyal Politika, Bursa, Dora Yayıncılık.
- Alptekin, D., (2008), Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın Hakları Bağlamında Feminizm, Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, (20), ss. 25-28.
- Altan, Ö.Z., (1980), Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, ss. 12-14.

- Ansal, H., (1997), Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Tekstil ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı, Ankara, Başbakanlık KSGM Yayını.
- Ansal, H., Küçükçiftçi, S., Onaran, Ö., ve Zeki Orbay, B., (2000), Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Arabacı, B., (2014), Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayii Örneği, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli.
- Arabacı, İ.B., (2008), UNESCO ve UNICEF'in Türkiye'de Gerçekleştirmiş Oldukları Eğitim Projelerinin Değerlendirilmesi, Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi, 6(2), ss. 55.
- Arat, N. (1991), Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, İstanbul.
- Arat, N., (2010), Feminizmin ABC'si, (2.Baskı), İstanbul, Say Yayınları.
- Ardıç, O., (2006), Mikro İktisat, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Aslan, O.E., (2006), Cumhuriyet ve Kadın Memurlar, Amme İdaresi Dergisi, 39(4), ss. 118-149.
- Aslanbeigui, N. ve Summerfield, G., (2000), The Asian Crisis, Gender and The International Financial Architecture, Feminist Economics, 6(3), ss. 81-103.
- Ataman, M., (2009), Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti, Alternatif Politika, 1(1), ss. 1-41.
- Atik, H. ve Tombak, F., (2012), Bilgi Ekonomileri ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı, Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi, 7(1), ss. 144-148.
- Avrupa Komisyonu, (2003), Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu, Devlet Planlama Teşkilatı Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Ankara, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf , (07.02.2020).
- Aydın, D, (2018), Yeni Feminist Dalga ve Kadın Kazanımlarına Yönelen Hınç-I, <https://www.academia.edu/43644371/> , (29.05.2020).
- Aydın, H., (2015), Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın, Current Research in Social Sciences, 1(3), ss. 84-96.

- Aytaç, S. Sevüktekin, M. ve Işığışık, Ö., (2002), Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Bursa No:219, ss. 26.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö., (2012), Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1), ss. 88-101.
- Balcı, M. ve Tuzak, M., (2017), Cumhuriyetin İlk Yıllarında Nezihe Muhiddin Özelinde Türk Kadınlarının Siyasi Hakları İçin Mücadelesi, Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, 1(1), ss. 43-51.
- Bayram, M., (2008), Fatma Bacı ve Bacıyan-ı Rum, Nüve Kültür Merkezi, ss. 65-70.
- Beauvoir, S., (1993), Kadın, Bertan Onaran (Çev.), İstanbul, Payel Yayınları.
- Bebel, A., (1975), Kadın ve Sosyalizm, Saliha Nazlı Kaya (Çev.), Ankara, Toplum Yayınları.
- Becker, G.S., (1993), Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior, Journal of Political Economy, 101(3), ss. 392.
- Bekiroğlu, C., (2010), Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Finans ve Bankacılık Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bendoson, N., (1995), Başlangıçtan Günümüze Kadın Hakları, Şirin Tekeli (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.
- Bergmann, B.R., (1996), What is Feminist Economics All About?, The Feminist Press at the City University of New York, 3/4 (18), ss. 4-7.
- Berktaş, F., (2004), Kadının İnsan Hakları Gelişimi ve Türkiye, İstanbul Bilgi Üniversitesi Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları, İstanbul, (7), ss. 8.
- Bilican Gökkaya, V., (2014), Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet, The Journal of Academic Social Science Studies, (26), ss. 377-378.
- Blank, R.M., (1993), What Should Mainstream Economists Learn From Feminist Theory?, In Beyond Economic Man University of Chicago Press.
- BMD,
<https://bmd.com.tr/upload/files/%C4%B0%C5%9Fsizlik%20ve%20%C4%B0stihdam%20Verileri%20Haziran%202020.pdf>, (03.05.2021).

- Bock, G., (2004), Avrupa Tarihinde Kadınlar, Zehra Aksu Yılmaz (Çev.), İstanbul, Literatür Yayınları.
- Bodkin, R.G., (1999), Women's Agency In Classical Economic Thought: Adam Smith, Harriet Taylor Mill and J.S. Mill, *Feminist Economics*, 5(1), ss. 55.
- Bolcan, A.E., (2006), Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Budak, C., (2018), The Past And The Present Of Feminist Movement In Turkey, *Journal Of Business In The Digital Age*, 1(1), ss. 38-49.
- Bulutay, T., (2000), Kadın İşlendirmesinin Nitelikleri, Boyutları ve Genel Eğilimler, T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi, ss. 1-62.
- Büyüknalbant, T., (2009), İktisadi Açıdan Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Conway, D., (2000), Serbest Piyasa Feminizmi, M.Bahattin Seçilmişoğlu (Çev.), Ankara, Liberte Yayınları.
- Council of Europe. (2016), <https://edoc.coe.int/en/annual-activity-report/7385-pdf-council-of-europe-highlights-2016.html> , (10.03.2021).
- Çağatay, N. ve Özler, Ş., (1995), Feminization of the Labor Force: The Effects of Long-term Development and Structural Adjustment, *World Development*, 23(11), ss. 11-13.
- Çaha, Ö., (1996), Sivil Toplum, Ankara, Vadi Yayınları.
- Çaha, Ö., (2005), Sivil Toplumun Türkiye'de ki Sorunları, Selahaddin Bakan, Adnan Küçük ve Ahmet Karadağ (Ed.), İstanbul, Aktüel Yayınları, (2).
- Çakır, Ö., (2008), Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (31), ss. 25-47.
- Çakır, S., (2007), Feminizm: Ataerkil İktidarın Eleştirisi, Birsen Örs (Ed.), 19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla Kadar Modern Siyasal İdeolojiler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Çakmak, R., (2001), Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Çapar, H. ve Çınar, F., (2021), Pandemiler Aşı Tereddüt Ölçeği: Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Gevher Nesibe Journal of Medical&Health Sciences*, 6(12), ss. 42.
- Çınar, R. ve Emsen, Ö.S., (2001), Eğitim ve İktisadi Gelişme: Atatürk Üniversitesi'nin Erzurum İl Ekonomisi ve Sosyal Yapısı Üzerindeki Etkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), ss. 91-104.
- Çiçek, A., Aydın, S. ve Yağcı, B., (2015), Modernleşme Sürecinde Kadın: Osmanlı Dönemi Üzerine Bir İnceleme, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(9), ss. 269-284.
- Çobanoğlu, Ş., (2005), *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*, İstanbul, Timaş Yayıncılık.
- Çolak, Ö.F. ve Kılınç, C., (2001), *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Dedeoğlu, S., (2000), Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeli, *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86(3), ss. 139-221.
- Demir, N.Ö., (1999), II. Meşrutiyet Dönemi Osmanlı Feminizmi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 16(2), ss. 114.
- Demir, Ö. ve Acar, M., (2005), *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, Ankara, Adres Yayınları.
- Demir, Z., (1997), *Modern ve Postmodern Feminizm*, İstanbul, İz Yayıncılık.
- Dikici, E., (2016), Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 43(1), ss. 523-532.
- Dindaş, H. (2008), Kadına Yönelik Eş Şiddetinin Sosyoekonomik Durum ve Yaşam Kalitesi ile İlişkisi, *Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, Konya.
- Dinler, Z., (2001), *İktisada Giriş (Cilt III.)*, Bursa, Ekin Yayınları.
- Dinler, Z., (2003), *İktisada Giriş, (7b)*, Bursa, Ekin Yayınları.
- Doğan, B.B. ve Kaya, M., (2014), TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri, *International Journal of Social and Economic Sciences*, 4(2), ss. 91-106.
- Donath, S., (2000), The Other Economy: A Suggestion for a Distinctively Feminist Economics, *Feminist Economics*, 6(1), ss. 115-123.

- Donovan, J., (1988), *Feminist Theory the Intellectual Traditions of American Feminism*, New York, Continuum.
- Donovan, J., (2001), *Feminist Teori*, Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek ve Fevziye Sayılan (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.
- Donovan, J., (2013), *Feminist Teori Entelektüel Gelenekler*, Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek ve Fevziye Sayılan (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.
- Donovan, J., (2014), *Feminist Teori*, Bora Aksu, Fevziye Sayılan, Meltem Ağduk Gevrek (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.
- DPT, (1963), *Kalkınma Planı (Birinci Beş Yıl)*, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/12/Birinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1963-1967.pdf, (14.04.2021).
- Dura, C. ve Atik, H., (2002), *Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*, İstanbul, Literatür Yayınları.
- Durakbaşı, A., (2002), *Halide Edip Türk Modernleşmesi ve Feminizm*, (2.Baskı), İstanbul, İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y., (1993), *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emekinin Konumu ve Değişen Biçimleri*, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y., (2010), *İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, ss. 2-87.
- Ekin, N., (2001), *Türkiye’de İstihdam Artışında Yeni Boyutlar: İş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma*, İstanbul, Mercek MESS Yayınları.
- Ekiz Gökmen, Ç., (2016), *Farklı Sosyo-Kültürel Yapılarda Evli Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımı Üzerine Bir İnceleme*, Türkiye Ekonomi Kurumu 5. Uluslararası Ekonomi Konferansı, ss. 20-22.
- Elvan, L., (2012), *Bölgesel Gelişme ve Bölgelerarası Gelişmişlik Farkı*, Discussion Paper no:2012/6, ss. 98.
- Erdem, A.R., (2011), *Atatürk’ün Eğitim Liderliğinin Başarısı: Türk Eğitim Devrimi*, Belgi Dergisi, 1(2), ss. 163-181.
- Erdem, A.R., (2015), *Atatürk’ün Kadına ve Kadın Eğitimine Verdiği Önem*, Belgi Dergisi, (9), ss. 1266-1277.

- Erdoğan, Y., Bayram, S. ve Deniz, L., (2007), Web Tabanlı Öğretim Tutum Ölçeği; Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Çalışması, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 4(2), ss. 1-14.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S.Y., (2013), Doğrulamalı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri, Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 33(1), ss. 210-223.
- Eroğlu, Ö. ve İşler, R., (2004), İktisat Düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi, İstanbul, (46), ss. 54-81.
- Erol, S.I., (2015), Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(3), ss. 6.
- Ersöz Günindi, A., (1999), Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınları Örneği), Ankara, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları/2303.
- Ertuğrul, G., (1988), Anadolu’da Türk Kadınının Statüsü, Atatürk Dergisi, 1(2), ss. 95-122.
- Eryılmaz, S., (2013), Kadın ve Toplumsal Cinsiyet (Avrupa ve Türkiye’de Kadın), Avrupa Birliği Hakkında Merak Ettikleriniz, Avrupa Birliğine Giriş, İstanbul, Hiperlink Yayınları.
- Esentürk, E., (2018), Feminist İktisat ve İktisat Teorilerinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımı, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- European Comission, (2020), Luxembourg European Council, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/turkey_report_2020.pdf , (13.03.2021).
- EUROSTAT, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (21.03.2021).
- EUROSTAT, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (22.03.2021).
- EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (21.03.2021).
- Evans, M.D.R. ve Kelley, J., (2008), Trends in Women’s Labor Force Particitation in Australia: 1984-2002, Social Science Research, 37(1), ss. 287-310.
- Eyüpoğlu, D., (2003), 2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

- Facio, A., (2013), What is Patriarchy?, Women's Human Rights Education Institute, <http://www.learnwhr.org/wp-content/uploads/D-Facio-What-is-Patriarchy.pdf>
- Ferber, M.A. ve Nelson, J.A., (2009), Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economic, University of Chicago Press.
- Flynn, E.A., (1997), Emergent Feminist Technical Communication, Technical Communication Quarterly, 6(3), ss. 314.
- Gaag, N.V., (2018), Feminizm, (1.Baskı), Beyza Sumer Aydaş (Çev.), İstanbul, Sel Yayınları.
- Giddens, A., (2000), Sosyoloji, Hüseyin Özel ve Cemal Güzel (Çev.), Ankara, Ayraç Yayınevi.
- Giddens, A., (2005), Sosyoloji, Ankara, Ayraç Yayınevi.
- Goldman, E., (2006), Dans Edemeyeceksen Bu Devrim Benim Devrimim Değildir, Necmi Bayram (Çev.), İstanbul, Agora Kitaplığı Yayınevi.
- Göçmener, S., (2008), Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gül, İ.I. ve Karan, U., (2011), Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, İstanbul, İstanbul Yayınları.
- Gündoğan, N., (2002), Hizmetler Sektöründe İstihdam, Kamu-İş Dergisi, 6(1), ss. 1.
- Gündoğdu, A., (2018), Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.
- Güneş, F., (2017), Feminist Kuramda Ataerkil Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(2), ss. 246.
- Güriz, A., (2011), Feminizm Postmodernizm ve Hukuk, Ankara, Phoenix Yayınevi.
- Gustafsson, S. ve Jacobsson, R., (1985), Trends in Female Labor Force Participation in Sweden, Journal of Labor Economics, 3(1), ss. 6.
- Hooks, B., (2016), Feminizm Herkes İçindir: Tutkulu Politika, (4.Baskı), Aysel Yıldırım, Berna Kurt, Ece Aydın, Şirin Özgün (Çev.), İstanbul, BGST Yayınları.

- Illich, I., (1996), Gender, Ahmet Fethi (Çev.), Ankara, Ayraç Yayınevi.
- ILO, (2020), Covid-19 Adil İşe Alım, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/lang--tr/index.htm> , (06.04.2021).
- ILO, <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>, (22.03.2021).
- Işığışok, Ö., (2017), İstihdam ve İşsizlik, Bursa, Dora Yayınları.
- İçin, N., (2012), Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.
- İnceoğlu, İ., (2012), Küresel Kadın Hareketleri ve Alternatif Küreselleşme Söylemlerine Feminist Müdahaleler, Fe Dergisi, 4(1), ss. 112-126.
- İslamoğlu, A.H. ve Alınayık, Ü., (2016), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, (5.Baskı), İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- İş Kanunu. (2003), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> , (12.06.2021).
- İşler, R. ve Şentürk, C., (2016), Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü, International Journal of Social Sciences and Education Research, 2(2), ss. 613-624.
- İşler, R. ve Şentürk, C., (2017), Tarihsel Açıdan Uluslararası Kurum/Kuruluşlarda “Ekonomik Kalkınım” ve “Kadın” İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(22), ss. 375-388.
- Jennings, A.L., (1993), Public or Private? Institutional Economics and Feminism, In Beyond Economic Man University of Chicago Press.
- Johnson, S.P., (2010), How Infants Learn About the Visual World, Cognitive Science, 34(7), ss. 1158-1161.
- Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP), (2001), Pekin+5: Birleşmiş Milletlerde Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri, Ela Anıl, Pınar İlkcaracan, Zülal Kılıç, Karin Ronge, Gülşah Seral, Tuluğ Ülgen (Hızl.), http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/219_1.pdf , (16.06.2021).
- Kalaycıoğlu, S. ve Rittersberger, H., (1998), İş İlişkilerine Bir Bakış: Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar, İstanbul, Tarih Yayınları.

- Karabulut, A., (2007), Türkiye’de ki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Karacan, E., (2011), Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- Karakayalı, H., (2005), Makro Ekonomi, İzmir, Emek Kitapevi.
- Karakayalı, H., (2007), Ekonomi Kuramı: Mikro ve Makro Çözümleme, Manisa, Emek Matbaası Yayını.
- Karaman, Y., (1994), Planlı Dönemde Kadın Eğitimi Politikamız, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 27(1), ss. 401-427.
- Karan, D., (2014), Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karataş, A., (2006), Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Kasnakoğlu, H., (2001), Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü, Ankara, DİE Çalışma İstatistikleri Yayını.
- Kaya, H. ve Belke, M., (2018), Feminist İktisat ve İktisadi Düşünce de Kadının Konumu, Göller Bölgesi Aylık Hakemli Ekonomi ve Kültür Dergisi, 5(60), ss. 55-58.
- Kayhan, F., (1999), Feminizm, İstanbul, BDS Yayınları.
- Kayhan, N., (2005), Türkiye’de Kadın İşgücü, İstanbul İmalat Sektöründeki Çalışma Şartları ve Kayıt Dışı İstihdam, TÜHİS Yayınları, <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753954.pdf> (04.01.2022).
- Kaypak, Ş. ve Kahraman, M., (2016), Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(33), ss. 298-315.
- KEİG Platformu, (2013), Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar, İstanbul, 32, <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/genelge-kitap-2013.pdf> (17.06.2021).
- Keskin, S., (2018), Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri, İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, 2(17), ss. 1-30.

- Kırca, S., (2007), Popüler Feminizm, İstanbul, Bağlam Yayıncılık.
- Kırkpınar, L., (1999), Türkiye’de Toplumsal Değişme ve Kadın, İzmir, Zeus Kitapevi Yayınları.
- Kocacık, F. ve Bilican Gökkaya, V., (2005), Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, 1(16), ss. 195-219.
- Koç, K., (2014), Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koçer, H.A., (1972), Türkiye’de Kadın Eğitimi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 5(1), ss. 81-124.
- Kolay, H., (2015), Kadın Hareketinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları, EMO Kadın Bülteni, 3(10), ss. 5-11.
- Konak, Ö., (2016), Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamının Analizi: Trabzon İli Üzerine Bir Uygulama, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ordu.
- Konca, B., (2016), İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İşgücünün Ekonomideki Yeri, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bilecik.
- Koray, M., (1992), Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri, Amme İdaresi Dergisi, 3(1), ss. 27-93.
- Koray, M., (2011), Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-feminist Bir Eleştiri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 29(2), ss. 16-18.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T., (2000), Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, ss. 214-215.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G., (2012), Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), ss. 51-59.
- KOSGEB, (2011), Faaliyet Raporu 2011, KOSGEB İdaresi Başkanlığı, Ankara, https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2011_Y%C4%B1%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf , (05.06.2021)
- KSGM, (2001), Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokolü, Ankara, Barok Matbaacılık.

- KSGM, (2001), Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyarı Protokol, Ankara, Barok Matbaacılık Yayınları.
- KSGM, (2003), Kadın ve Çocuk Hakları Açısından Yeni Türk Medeni Kanunu, Ankara, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınevi.
- KSGM, (2019), Türkiye’de Kadın,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf> ,
(10.03.2020).
- Kurnaz, Ş., (2015), Yenileşme Sürecinde Türk Kadını 1839-1923, (2.Baskı), Ankara, Ötüken Neşriyat Yayınları.
- Kuyaksil, A., (2009), Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(11), ss. 328-351.
- Lockwood, N., (2004), TheGlass Ceiling: Domestic and International Perspectives, Human Resource Magazine Research Quarterly, ss. 1-49.
- Longino, H.E., (1993), Economics for Whom?, In Beyond Economic Man University of Chicago Press.
- Luci, A., (2009), Female Labour Market Participation and Economic Growth, International Journal of Innovation and Sustainable Development, 4(2-3), ss. 97-108.
- MacDonald, M., (1995), The Empirical Challenges of Feminist Economics, Out of the Margin: Feminist Perspectives on Economics.
- MacKinnon, A., (2005), Women’s Lives, Men’s Law’s, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Macoş, E., (2004), Gelenekselin Ev Eksenli Üretimin Yeniden Şekillenmesindeki Rolü: İstanbul, Pendik, Kavakpınar Örneği, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Makal, A., (2010), Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2(25), ss. 23.
- Marshall, G., (1999), Sosyoloji Sözlüğü, Osman Akınhay ve Derya Kömürcü (Çev.), Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mercanlıoğlu, Ç., (2009), Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri, Sakarya Üniversitesi Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri, Sakarya.
- Michel, A., (1993), Feminizm, Şirin Tekeli (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.

- Millet, K., (1987), Cinsel Politika, Seçkin Selvi (Çev.), İstanbul, Payel Yayınları.
- Millett, K., (2000), Sexual Politics, New York, University of Illinois Press.
- Mitchel, A., (1995), Feminizm, Şirin Tekeli (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları.
- Muratoğlu, Y., (2011), Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki Asimetrik İlişki ve Türkiye’de Okun Yasasının Sınanması, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çorum.
- Mütevellioğlu, N. ve Sayım, I., (2009), Türkiye’de Neoliberal Dönüşümün Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Nelson, J.A., (1995), Feminism and Economics, The Journal of Economic Perspective, 9(2), ss. 131-148.
- Nelson, R.L. ve William, P.B., (2003), Legalizing Gender Inequality: Courts Markets and Unequal Pay for Women in America, Cambridge University Press.
- Notz, G., (2012), Feminizm, Sinem Derya Çetinkaya (Çev.), Ankara, Phonix Yayınları.
- Ongan, N.T., (2011), AB’nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 53(1), ss. 91.
- Orcan, F., (2018), Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi: İlk Hangisi Kullanılmalı, Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 9(4), ss. 413-421.
- Önder, N., (2013), Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), ss. 49-53.
- Örnek, S., (2015), ABD’de Kadın Haklarının Gelişimi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (29), ss. 112-116.
- Örs, B., (2009), Modern Siyasal İdeolojiler, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Özağır, A., (2010), İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Özçatal, Ö., (2009), Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-demografik ve Kültürel Faktörler, SÜ Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri, Konya.

- Özer, M. ve Biçerli, K., (2003-2004), Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), ss. 55-86.
- Özgüç, N., (1998), Kadınların Coğrafyası, İstanbul, Çantay Kitabevi.
- Özkurt, Z., (2014), Türkiye’nin Kadın Hakları Konusunda AB’ye Uyum Süreci, EURO Newsport, <https://www.ikv.org.tr/images/files/Turkiyenin%20kadin%20haklari%20konusunda%20ABye%20uyum%20suresi.pdf> , (06.06.2021).
- Öztürk, E., (2011), Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk Kadını, İstanbul, Bağdet Yayınları.
- Öztürk, N., (2005), İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü, Sosyo-Ekonomi Dergisi, 1(1), ss. 27-44.
- Öztürk, T., (2007), Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Panllant, (2016), SPSS Survival Manual a Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS (sixth Edition), (çev. Balcı, S. ve Ahi, B.), United Kingdom: Open University Press.
- Parasız, İ., (1998), Türkiye Ekonomisi: 1923’ten Günümüze Kadar İktisat ve İstikrar Politikaları, İstanbul, Ezgi Yayınevi.
- Parlaktuna, İ., (2010), Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, Ege Akademik Bakış Dergisi, 10(4), ss. 1221-1226.
- Peker, A.E. ve Kubar, Y., (2012), Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(2), ss. 178-186.
- Rowbotham, S., (1977), Hidden From History: 300 Yeara of Women’s Oppression and the Figh Against It, London, Pluto Press.
- Rulmann, M., (1996), Kadın Filozoflar, Tomris Mengüşoğlu (Çev.), İstanbul, Kabalcı Yayınları.
- Sabah, (2004), Kadın Yöneticiler Daha Başarılı Oluyor, <http://arsiv.sabah.com.tr/2004/05/23/gnd110.html> , (07.06.2021).
- Sarı, E. ve Çevik, A., (2009), Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi, SÜ Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri, Konya.

- Savcı, İ., (1999), Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 54(1), ss. 123-143.
- Say, J.B., (1800), Olbia, (Çev. By Ch.T.), in La Decade Philosophique, 20(8), ss. 153.
- Sayar Özkan, G. ve Özkan, B., (2010), Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma, Çalışma ve Toplum Dergisi, 1(24), ss. 91-104.
- Saygın, İ., (1998), Atatürk, Cumhuriyet ve Kadın Hakları, Erdem, 11(32), ss. 545-558.
- Sayın, A., (2008), Avrupa Birliği'nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış, Toplum ve Demokrasi Dergisi, 2(4), ss. 1-14.
- SBB, (2019-2020), T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı İşgücüne Katılım Oranları, <https://www.sbb.gov.tr/istihdam/>, (06.04.2021).
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H., (2003), Evaluating the fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures, Methods of Psychological Research Online, 8(2), ss. 23-74.
- Semerci, P.U., (2013), Avrupa Birliği Hakkında Merak Ettikleriniz, İstanbul, Hiperlink Yayınları.
- Serdaroğlu, U., (1995), İktisatta Kadın Bakış Açısını İçerecek Bir Yaklaşım Postmodernist Olabilir mi?, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 6(15), ss. 76.
- Serdaroğlu, U., (2010), Feminist İktisat'ın Bakışı, İstanbul, Sarmal Yayınevi.
- Serter, N., (1993), Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Sevindirici, İ., (1999), Azgelişmişliğin Ekonomisi, Ankara, Ayyıldız Yayınları.
- Smismans, S., (2004), EU Employment Policy: Decentralisation or Centralisation Through the Open Method of Coordination?, EUI Working Paper Law, (1), ss. 2.
- Smith, A., (1776), Ulusların Zenginliği, Aylık İnceleme (Nisan), 54(1), ss. 81.
- Solmuş, T., (2005), İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing), ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 7(2), ss. 1-14.

- Sönmez, S., (2009), Türkiye Ekonomisinde Neoliberal Dönüşüm Politikaları ve Etkileri, Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Strassmann, D.L., (1994), Feminist Thought and Economics; or, What Do the Visigoths Know?, The American Economic Review, 84(2), ss. 153-158.
- Strober, M.H., (1994), Rethinking Economics Through a Feminist Lens, The American Economic Review, 84(2), ss. 143-147.
- Sümbüloğlu, V. ve Sümbüloğlu, K., (2013), Sağlık Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri (6.Baskı), Ankara, Hatipoğlu Yayınları.
- Şahin, E., (2013), Batı’da ve Türkiye’de Kadın Hareketleri ve Feminizm, Ankara, Ürün Yayınları.
- Şenal, D., (1998), Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler, İktisat Dergisi, (377), ss. 54-61.
- Şentürk, F., (2015), Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı, Sosyal Güvence Dergisi, (7), ss. 113-143.
- Şimşek, M., (2008), Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Durumu, Bursa, Ekin Yayınları.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2012), Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Özel İhtisas Komisyonları, Ankara.
https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/10/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1_%C3%96zel_%C4%B0htisas_Komisyonlar%C4%B1_El_Kitab%C4%B1.pdf, (07.06.2021).
- Tan, M., (1978), Kadın, Ekonomik Yaşamı ve Eğitim, Ankara, Tısa Yayıncılık.
- Tansel, A., (2002), İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.
- Taş, G., (2016), Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri, Akademik Hassasiyetler Dergisi, 3(5), ss. 266.
- Taşkın, L., (2004), Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu, C.Ü. Hemşirelik Yüksekokul Dergisi, 8(2), ss. 17.
- TBMM, (2013), Her Alanda Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara, Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayını.

- TBMM, (2015), Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Alt Komisyonu Tutanak Dergisi, https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=1117 (28.03.2021).
- Tekin, S., (2010), Osmanlı'da Kadın ve Kadın Hapishaneleri, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi, 29(47), ss. 83-102.
- Tinker, I., (1976), Women and World Development, New York, Oxford University Press.
- TİSK, (2002), http://www.tisk.org.tr/yyayin/ab_istihdam.htm, (10.02.2021).
- TİSK, (2008), OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Tokman, Y., (2005), Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü, Avrupa Birliğinde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemizde Yansımaları Semineri, ss. 52-56.
- Toksöz, G., (2007), Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları.
- Toksöz, G., (2011), Kalkınmada Kadın Emeği, İstanbul, Varlık Yayınları.
- Tong, R.P., (2006), Feminist Düşünce, Zafer Cırhinlioğlu (Çev.), İstanbul, Gündoğan Yayınları.
- Tuna, S., (2009), Köy Enstitülerinde Kadın Olmak, Fe Dergisi, 1(1), ss. 20-29.
- Tunç, M., (2013), Feminist Grup Çalışması: Temeli, Kapsamı ve Süreci, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 24(2), ss. 209-230.
- Tunçsiper, B. ve Sürekçi, D., (2004), Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Ekonomik Bir Analizi, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul, ss. 95-102.
- Tutar, F. ve Şahin, H., (2017), Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2), ss. 40-57.
- TÜİK, (2021), İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf> (17.03.2021).
- TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (15.04.2021).
- TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (13.04.2021).

- TÜİK, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist>, (20.04.2021).
- TÜİK, (2021), Geçmiş Yıl Revizyonları,
https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Gecmis_Yil_Revizyonlari, (21.03.2021).
- Tür, Ö. ve Koyuncu, A.Ç., (2010), Feminist Uluslararası İlişkiler Yaklaşımı: Temelleri, Gelişimi, Katkı ve Sorunları, Uluslararası İlişkiler Dergisi, 7(26), ss. 3-24.
- Türkoğlu, E., (2015), Uluslararası İlişkiler Kuramında Feminizm, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Tütengil, C.O., (1970), Az gelişmenin Sosyolojisi, İstanbul, Belge Yayınları.
- Unay, C., (1996), Makro Ekonomi, Bursa, Ekin Kitapevi.
- UNDP, (2006), <https://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/267/hdr06-complete.pdf> , (02.04.2021).
- UNESCO, (2019), Küresel Eğitim İzleme Raporu
<https://www.raporlar.org/kuresel-egitim-izleme-raporu-2019-unesco/>, (03.04.2021).
- UNFPA, (1996), Dünya Nüfusunun Durumu,
https://turkey.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/turkce_web_son_pdf.pdf , (29.03.2021)
- UNICEF, (1998), The State of the World Children, Oxford University Press,
<https://www.unicef.org/media/84766/file/SOWC-1998.pdf> , (03.04.2021)
- Ündücü, C.A. ve Türk, F., (2012), Kamu Hayatında Türk Kadını, Türklük Bilimi Araştırmaları Dergisi, (31), ss. 31-53.
- Walby, S., (2005), Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice, Social Politics: International Studies in Gender, State&Society, 12(3), ss. 1-25.
- Walters, M., (2009), Feminizm, Hakan Gür (Çev.), Ankara, Kültür Kitaplığı Yayınevi.
- Weeks, K., (2014), Çalışma Sorunu: Feminizm, Marksizim, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyüller, Tamer Tosun (Çev.), İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- WEF ECONOMIC FORUM,
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, (12.04.2021).

- WEF ECONOMIC FORUM,
https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf, (10.04.2021).
- Weiss, M. ve Young, C., (1996), Feminist Jurisprudence: Equal Right sor Neo-Paternalism?, Cato Policy Analysis, (256), ss. 2.
- Williams, R.M., (1993), Race Deconstruction and The Emergent Agenda of Feminist Economic Theory, Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics, ss. 144-145.
- World Bank (2019), <https://data.worldbank.org/> , (01.04.2021).
- World Bank, <https://data.worldbank.org/>, (22.03.2021).
- WorldLiteracy rate, adult male (% of males ages 15 and above) UNESCO Institute for Statistics (uis.unesco.org).
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.MA.ZS?view=chart>, (03.04.2021).
- World Bank, Employment in agriculture, female (% of female employment) (modeled ILO estimate)
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?view=chart>, (01.04.2021).
- World Bank, Employment to population ratio, 15+, male (%) (modeled ILO estimate)
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.ZS?view=chart>, (01.04.2021).
- World Bank, Employment in industry, female (% of female employment) (modeled ILO estimate) - Turkiye, Germany, Netherlands, Spain, Italy, Greece, France
https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?contextual=female-employment-by-sector&locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR&name_desc=true, (21.03.2021).
- World Bank, Employment in industry, female (% of female employment) (modeled ILO estimate) - Turkiye, Germany, Netherlands, Spain, Italy, Greece, France
https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?contextual=female-employment-by-sector&locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR&name_desc=true, (21.03.2021).
- World Bank, Employment in industry, female (% of female employment) (modeled ILO estimate)
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS?view=chart>, (01.04.2021).

World Bank, Employment in services, female (% of female employment) (modeled ILO estimate) - Turkiye, Germany, Netherlands, Spain, Italy, Greece, France, European Union

https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?locations=TR-DE-NL-ES-IT-GR-FR-EU&name_desc=true, (21.03.2021).

World Bank, Employment in services, female (% of female employment) (modeled ILO estimate) 2021.

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?view=chart>, (01.04.2021).

World Bank,

<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=gender-statistics>, (03.04.2021).

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

Yaman, A., (2021), İslam Aile Hukuku, İstanbul, MÜ İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.

Yanık, L.K., (2015), Liberalizm: Bir Yazın Değerlendirilmesi, Uluslararası İlişkiler Dergisi, 12(46), ss. 35-55.

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

Yayar, R. ve Uçgunoğlu, M., (2016), Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde Kadın İstihdamının Önemi, İstanbul, ICOMEP Yayınları.

Yıldız, D. ve Uzunsakal, E., (2018), Alan Araştırmalarında Güvenirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama, Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), ss. 14-17.

Yılmaz, A., (2010), Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi, Çağdaş Tarihi Araştırmaları Dergisi, 9(20), ss. 191-212.

Yılmaz, M. ve Zoğal, Y., (2015), Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği, Uluslararası Ekonomi Kongresi-EconWorld2015-Torino.

Yirmibeşoğlu, G., (2007), Modernity and Women, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 18(64), ss. 73-91.

Yörük, A., (2009), Feminizm/ler, Sosyoloji Notları Dergisi, 7(1), ss. 63-85.

Yücecan, S., (1991), Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme, Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme Konulu Konferansa Sunulan Tebligler, ss. 69-84.



EKLER

Ek 1: ANKET FORMU

1. Cinsiyetiniz:

Kadın ()

Erkek ()

2. Yaşınız:

15-19 ()

20-29 ()

30-49 ()

50-64 ()

65+ ()

3. Medeni Haliniz:

Evli ()

Bekar ()

4. Eğitim Durumunuz:

İlköğretim ()

Ortaokul ()

Ortaokul veya Mesleki

Lise veya Mesleki Lise ()

Yükseköğretim ()

5. Çalıştığınız Kurum:

Kamu Kurumu ()

Özel Sektör ()

Diğer ()

6. Çalıştığınız Sektör:

Tarım Sektörü ()
Sektörü ()

Sanayi Sektörü ()

Hizmet

7. Çalıştığınız Yerde ki Durumunuz:

Ücretli veya Yevmiyeli ()

İşveren ()

Kendi Hesabına Çalışan ()
İşçisi ()

Ücretsiz Aile

8. Çocuğunuz Var Mı? (Varsa Kaç Tane) :

1 () 2 () 3 () 3'den Fazla () Çocuk
Yok ()

9. Siz Çalışırken Çocuklarınızla Kim İlgilenmektedir ? (Çocuğunuz Yoksa Bu Soruyu Geçiniz) :

Bakıcı () Aile Büyükleri () Okul Çağında ()
Kendim ()

10. Aylık Gelir Durumunuz:

1000 TL ve Altı () 1000-1400 TL () 1500-
2500 ()
2500-2900 () 3000 ve Daha Fazla () Gelirim
Yok ()

SORU NO		Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşgücü piyasasında işe alım- terfi- ücret- eğitim vb. konularında kadın çalışanlar ve erkek çalışanlar arasında ayrım yapılmaktadır.	()	()	()	()	()
2	Olası bir işsizlik durumunda öncelikli olarak erkekler istihdam edilmelidir.	()	()	()	()	()
3	Evin ekonomik geçimini sağlamak erkeğin görevidir.	()	()	()	()	()
4	Ev işleri ve aile bireyleri ile ilgili sorumluluklar kadınlara aittir.	()	()	()	()	()
5	Kadınlara atfedilen naif ve duygusal yapılarından dolayı kadınlar sadece bu tür özellikler gerektiren işlerde çalışmalıdır.	()	()	()	()	()
6	Erkeklerle atfedilen güçlü, bağımsız ve saygı gören yapılarından dolayı erkekler daha çok güç ve saygınlık gerektiren işlerde çalışmalıdır.	()	()	()	()	()
7	Kadınlar ekonomik koşullarından bağımsız olarak sadece hane-içi işlerde (yemek, temizlik, eş ve çocuk bakımı vb.) işlerde çalışmalıdır.	()	()	()	()	()
8	Kadınların eşlerinden daha fazla ücret kazanmaları hane-içinde sorunlara neden olmaktadır.	()	()	()	()	()
9	Kadınlar evlilik, hamilelik, çocuk bakımı vb. sebeplerden dolayı işgücü piyasasında ki konumları geçicidir.	()	()	()	()	()
10	Geleneksel toplum yapısından süregelen ataerkil zihniyet yapısının varlığı kadının işgücü piyasasına katılımını olumsuz etkilemektedir.	()	()	()	()	()
11	İstihdam oranını arttıran temel faktör bireyim eğitim durumudur.	()	()	()	()	()
12	Ülkemizde eğitimde fırsat eşitliği hususunda herhangi bir ayrım yoktur.	()	()	()	()	()
13	İşgücü piyasasında kadınların istihdam oranlarının düşük olmasının nedeni yeterli eğitim düzeyine ulaşamamış olmalarıdır.	()	()	()	()	()
14	Eğitim seviyesi düşüş olan kadınlar işgücü piyasasında ya iş bulmazlar ya da kötü şartlarda çalışmak durumunda kalırlar.	()	()	()	()	()
15	Eğitim imkanları kadınlar ve erkekler açısından farklılık göstermektedir.	()	()	()	()	()
16	Kadınlar ve erkekler arasında ki eğitim eşitsizliğinin sebebi ataerkil zihniyet yapısının oluşturduğu “kız çocuğu okumaz” algısından kaynaklanmaktadır.	()	()	()	()	()
17	İşgücü piyasasında kadınlar ve erkeklerin farklı oranlarda istihdam edilmelerinin sebebi farklı eğitim seviyeleridir.	()	()	()	()	()
18	Kadınların iyi eğitim alması ülke ekonomisini olumlu yönde etkilemektedir.	()	()	()	()	()
19	Kız çocuklarına yönelik yapılan eğitim politikaları eğitim alanında yaşanan eşitsizlikleri azaltmıştır.	()	()	()	()	()
20	Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik yapılan istihdam politikaları kadınların işgücü piyasasına katılımları açısından yeterlidir.	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Büşra AK

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi İktisat Tezli Yüksek Lisans

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi

İngilizce / A1-A2-B1 Düzeyi

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar

Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme