



İSKENDERUN TEKNİK

ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**KADINLARIN İŞ GÜCÜNE
KATILIMI VE EKONOMİK
BÜYÜMEYE KATKISI:
KANTİL REGRESYON MODELİ**

İlkay BERBEROĞLU

**EKONOMİ VE FİNANS
ANABİLİM DALI**

MAYIS 2023



İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ



**KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMI VE EKONOMİK BÜYÜMEYE
KATKISI: KANTİL REGRESYON MODELİ**

İLKAY BERBEROĞLU

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EKONOMİ VE FİNANS ANABİLİM DALI**

**İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

MAYIS 2023

KABUL/ONAY FORMU

İlkay BERBEROĞLU tarafından hazırlanan “KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI VE EKONOMİK BÜYÜMEYE KATKISI: KANTİL REGRESYON MODELİ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ İle İskenderun Teknik Üniversitesi Ekonomi ve Finans Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Reyhan CAFRİ AÇCI

Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik ABD, İskenderun Teknik Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

.....
.....
.....

Başkan: Doç Dr. Ferhat Şirin SÖKMEN

İktisat ABD, Şırnak Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

.....
.....
.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Fatma Merve EKİZ

Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik ABD, İskenderun Teknik Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

.....
.....
.....

Tez Savunma

Tarihi:

05/05/2023

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....

Doç. Dr. Ersin BAHÇECİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

İskenderun Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- ☒ Tez üzerinde Yükseköğretim Kurulu tarafından hiçbir değişiklik yapılamayacağı için tezin bilgisayar ekranında görüntülendiğinde asıl nüsha ile aynı olması sorumluluğunun tarafıma ait olduğunu,
 - ☒ Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - ☒ Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - ☒ Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - ☒ Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - ☒ Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İlkay BERBEROĞLU
05./05/2023

KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMI VE EKONOMİK BÜYÜMEYE KATKISI:
KANTİL REGRESYON MODELİ
(Yüksek Lisans Tezi)

İlkay BERBEROĞLU

İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Mayıs 2023

ÖZET

Kadınların iş gücüne katılımının, onların ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda daha fazla etkin hale gelmesine ve bu durumun da ülkenin ekonomik büyümesine, olumlu katkı sağlamasına yardımcı olduğu düşünülmektedir. Kadınların iş gücüne dâhil olmaları ile üretkenliğin artacağı ve iş gücü piyasasının genişleyeceği vurgulanmaktadır. Böylelikle genel olarak kadınların ekonomik büyümeye katkı sağlayacağı ve bununla beraber toplumsal kalkınma için hayati bir öneme sahip olacağı ileri sürülmektedir. Ayrıca kadınların ekonomik anlamda bağımsızlığının artmasına, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azalmasına ve kadın haklarının güçlenmesine yol açacağı da var olan düşünceler arasında yer almaktadır. Ancak literatürde kadınların iş gücüne katılımı ile büyüme arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda çelişkili sonuçlar yer almaktadır. Yapılan çalışmalarda genellikle ortalamaya dayalı olan regresyon yöntemleri kullanılmaktadır. Ülkelerin gelir düzeylerinin farklı olması ve uç değerlerin bulunması ortalamaya dayalı regresyon yöntemlerinden çok, uç değerlerin dikkate alındığı kantil yönteminin kullanılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çalışmada, 35 OECD ülkesi için 2000-2020 yılları arasında kadınların iş gücüne katılımının büyümeyi arttırıp arttırmadığı panel kantil regresyon analizi ile araştırılmıştır. Sonuçta GSYH'nin daha düşük seviyelerinde kadınların iş gücüne katılımının büyümeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak daha yüksek GSYH'ye sahip ülkelerde kadınların iş gücüne katılımı ile büyüme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler : Kadın İş Gücü, Ekonomik Büyüme, Kantil Regresyon
Sayfa Adedi : 77
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Reyhan CAFRI AÇCI

WOMEN'S LABOR PARTICIPATION AND ITS CONTRIBUTION TO ECONOMIC
GROWTH: QUANTILE REGRESSION MODEL

(M. Sc. Thesis)

İlkay BERBEROĞLU

ISKENDERUN TECHNICAL UNIVERSITY
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

May 2023

ABSTRACT

It is believed that women's participation in the labor force enables them to be more effective in economic, social, and political fields and to contribute positively to the economic growth of the country. It is emphasized that with the inclusion of women in the labor force, productivity will increase and the labor market will expand. Thus, it is suggested that women, in general, will contribute to economic growth and, at the same time, will have a vital importance for social development. It is also among the existing thoughts that the economic independence of women will lead to the reduction of gender inequality and the strengthening of women's rights. However, there are conflicting results in studies investigating the relationship between female labor force participation and growth in the literature. Generally, mean-based regression methods are used in the studies. The fact that the income levels of the countries are different and the extreme values reveal the necessity of using the quantile method, which takes into account the extreme values, rather than the mean-based regression methods. In this context, in the study, whether women's labor force participation increased growth for 35 OECD countries between 2000 and 2020 was investigated by panel quantile regression analysis. As a result, it was concluded that at lower levels of GDP, female labor force participation affects growth in a statistically significant and positive way. However, in countries with higher GDP, no statistically significant relationship was found between female labor force participation and growth.

Key Words : Female Labor Force, Economic Growth, Quantile Regression

Page Number : 77

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Reyhan CAFRİ AÇCI

TEŞEKKÜR

Bu çalışma uzun süreli bir emeğin ürünüdür. Çalışmamın tüm aşamalarında desteğini esirgmeden sevgiyle yol gösteren, hayattaki disiplini ile örnek aldığım, her daim şevkle çalıştığım sevgili danışmanım Doç. Dr. Reyhan CAFRI AÇCI ve beni hep destekleyen canım aileme çok teşekkür ederim.

Her daim maneviyatıyla kuvvet bulduğum, bakış açımı şekillendiren ve bıkmadan sorularımı cevaplayan, çok kıymetli hocam Prof. Dr. Nazif ÇALIŞ' a teşekkürü borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. KADIN İŞ GÜCÜ, BÜYÜME VE TEORİK YAKLAŞIMLAR	5
2.1. İş Gücü ve İş Gücüne Katılım Kavramı.....	5
2.2. İş Gücüne Katılımı Etkileyen Faktörler	5
2.2.1. Medeni durum.....	6
2.2.2. Eğitim durumu	7
2.2.3. Yaş.....	9
2.2.4. Cinsiyet.....	10
2.2.5. Ücret	12
2.2.6. Doğurganlık	13
2.3. Kadın İş Gücü Kavramı	15
2.4. İktisadi Büyüme ve Kaynakları	23
2.4.1. İktisadi büyüme kavramı	23
2.4.2. İktisadi büyüme kaynakları	25
2.5. İktisadi Büyümede Kadın İş Gücünün Katkısı.....	31
2.6. İktisadi Büyüme Çerçevesinde Kadın İş Gücü.....	32
2.6.1. Neo-klasik büyüme modelinde kadın.....	34

	Sayfa
2.6.2. Marksist büyüme modelinde kadın	35
2.6.3. Araştırma-geliştirme faaliyetlerine dayalı içsel büyüme modelinde kadın	367
3. OECD ÜLKELERİNDE KADINLARIN İŞ GÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMU.....	379
3.1. OECD Ülkelerinde Kadın İş Gücünün Ekonomiye Etkileri	379
3.2. OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	40
3.3. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamının Rekabetçiliğe Etkisi	424
3.4. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamına Yönelik Teşvikler	434
4. KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMI VE BÜYÜME İLİŞKİSİ İÇİN BİR UYGULAMA	447
4.1. Literatür Taraması.....	457
4.2. Yöntem.....	546
4.2.1. Kantil regresyon analizi.....	546
4.3. Veri Seti	579
4.4. Bulgular	602
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	679
KAYNAKLAR.....	71

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.1. Kadınların iş gücüne katılımı ve büyüme alanında 2020'den sonra yapılan çalışmalar	524
Çizelge 4.2. Değişkenlere ilişkin tanımlar	579
Çizelge 4.3. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler	590
Çizelge 4.4. Değişkenlere ilişkin korelasyon matrisi	591
Çizelge 4.5. Kantillere göre katsayıların durumları	613
Çizelge 4.6. Kantil eğim eşitliği testi	668

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 3.1. Dünya gelişmişlik göstergeleri.....	40
Şekil 3.2. 25-54 Yaş arası kadın bireylerin iş gücüne katılım oranı	423
Şekil 3.3. Bazı OECD ülkelerinde kadınların istihdam durumu.....	445
Şekil 4.1. Bağımlı değişken LGDP için histogram.....	602
Şekil 4.2. Kantillere göre katsayı durumu	657



SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
AK	Avrupa Konseyi
AR-GE	Araştırma Geliştirme
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
EKK	En Küçük Kareler Yöntemi
GSMH	Gayrisafi Millî Hâsıla
GSYH	Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla
HDI	İnsani Gelişmişlik Endeksi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KADEM	Kadın ve Demokrasi Derneği
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
LAD	En Küçük Mutlak Sapma
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
OLS	Sabit Etki Modeli
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UN	United Nations
WDI	World Development Indicator

1. GİRİŞ

Kadınlar, toplumda ön plana çıkamayan fakat toplumun ilerlemesi ve gelişmesinde büyük etkileri olan fertlerdir. Yaşadığı toplumda kadınlar ne kadar aktif ise toplumun da o kadar geliştiğini söylemek mümkündür. Kadının çalışma hayatında yer alması toplumsal ve ekonomik kalkınmada büyük önem arz eden bir göstergedir. Kadın iş gücünün ekonomik sistemle bütünleştirilmesi, kadının sosyal hayattaki statüsünü yükseltmekte ve kadının emeğinin özgürleşmesini sağlamaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda kadın iş gücüne verilen değerin artması, kişi ve toplum açısından sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasının temel koşullarındandır (Karabıyık, 2012: 240). Gelişmişlik kriterleri arasında yer alan kadın iş gücü kavramı toplumun temel kuralları olan siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik alanlardan etkilenmektedir. Toplamların demografik yapısından da etkilenen kadın iş gücü her toplumun kendi gelenek ve göreneklerine göre farklılıklar göstermektedir (Uysal vd., 2016).

Tarihsel süreçte kadın ve kadın iş gücü ile ilgili pek çok uygulama, elde edilen bulgulara uygun politikalarla desteklenerek olumlu sonuçlara yol açmıştır. Buna rağmen günümüzde yapılan çalışmalar, kadın iş gücünden yeterli ölçüde faydalanılamadığını göstermektedir. Yapılan çalışmalar, ülkelerin kadına yönelik politikalarda kadın iş gücünden nasıl faydalanılacağı ve atıl konumdaki kadın iş gücü potansiyelinin ülke ekonomik sistemlerine adaptasyonu konularını ele almaktadır. Kalkınmada kadın iş gücünün etkilerini iyi anlamak ve kadının toplumların demografik özelliklerinden kaynaklanan dezavantajlarını ortadan kaldırmak, ülkelerin bu süreçteki temel politikası haline gelmektedir. Bu sebeple ülkelerin kadın iş gücüne yönelik yapılan politikalarda amacı, atıl konumdaki kadın iş gücü potansiyelini ekonomik sistemlere adapte ederek refah toplumu ve kalkınmış ülke imajının pozitif yansımalarının ekonomik etkilerini görmektir (Küçükşen, 2013).

Gelişmiş ülkelerde kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları gözlenmiştir. Bunun yanı sıra kadınlara verilen bu hakları sadece hukuken değil, toplumsal yaşamda da görebilmek mümkündür. Kadınlara verilen en büyük hak ise onların meslek edinmelerini sağlamaktır. Meslek sahibi olup ekonomik özgürlüğünü sağlamış olan kadınlar, toplumda daha fazla saygı görmekte ve bu durum onların her konuda hep bir adım önde olmalarını sağlamaktadır. Toplumun devam eden, çözülemeyen sorunu olan kadına yönelik şiddetin de bu sayede önüne geçilebileceği düşünülmektedir (Akdoğan, 2020).

2000 sonrası; Türkiye'de ekonomik, sosyal ve siyasal alanda köklü değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bir dönem olmaktadır. Bu değişim süreci, kamu sektörünün ekonomik sistemdeki etkinliğinin azalmasına, tarımın göreceli önemini kaybetmesine neden olmaktadır. Ekonomik, yapısal dönüşüm ve kriz nedeniyle işsizlik hızla artmış ve sosyal refah düzeyi olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu durum, toplumu kronik yoksulluğa doğru iterken toplumsal sorunlara derinlik getirmektedir. Ekonomideki yapısal sorunlar ve bunlara eşlik eden politikalar işsizliği azaltmak için yeterli olmamaktadır. Türkiye iş gücü piyasasında genişleyen istihdam ve işsizlik sorunlarından en çok etkilenen kesimin kadın iş gücü olduğu düşünülmektedir (Karabıyık, 2012). Türkiye’de kadınların 20. yy’da savaş sıralarında eşlerini orduya göndermeleriyle beraber iş gücüne katılımları başlamıştır. Kadın, erkek beraber kazanılan zaferler sonucunda biten savaşlardan sonra kadınlar tekrar ev hayatına dönmüşlerdir. Kadınlar erkek egemen anlayışa karşı çıkıp iş gücüne katkıda bulunmalarına rağmen istihdamda kadın erkek eşitliği sağlanamamıştır.

Kadınlar çalışma hayatına ilk olarak 1927 Sanayi Sayımı sonuçları ile beraber adım atmışlardır. Neredeyse sanayi kuruluşlarının hepsi sayıma katılmış olup sayıma 4 ve üstü işçi çalıştıran sanayi kuruluşları dâhil edilmiştir. Bu sonuca dayanarak 1927 yılında yaşı 14'ten büyük olan 124.444 işçi içinden 29.533 kişi kadındır (% 23,73) ve benzer işletmelerde olan 7.817 memur içinden ise 1.609 kişisi kadındır. Buna dayanarak işveren konumunda olan kadın yöneticilerin sayısının düşük olduğu gözlemlenmektedir. 10.941 işveren statüsünde olanlar arasından yalnızca 155’i kadındır. Yani, her 100 kişiden 14’üne denk gelmektedir. Kadınların iş hayatında aktif rol oynayabilmelerine dair artan sayısal veriler, 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile başlamaktadır. 1937 yılında kadın iş gücüne dair veriler %18,89 olarak gözlenirken 1943 yılında bu oran %20,70 olarak artış göstermiştir. Tabii bu oranlar yaşı 18 ve üstü olan kadınlar için geçerli olup 14 yaş ve üstü kadınlar için pek fark edilir bir oran söz konusu olmamıştır. Bu tarihler aralığında oranların yaklaşık olarak sabit olduğu görülmektedir (Makal, 2010).

Kadınların iş gücüne dâhil olup çalışmaya başlamaları sektörlerde ve bazı meslek gruplarında değişimi beraberinde getirmektedir. Kadınların en çok yer aldığı meslek grupları işin niteliği ve niceliğine göre değişiklik göstermekte olup kadınların en çok yer aldığı meslek gruplarının başında ziraat ve ormancılık, imalat sanayi, hizmetler sektörünün yer aldığı görülmektedir. Bu meslek gruplarının arkasından ticaret ve bankacılık gelmektedir. Bazı meslek gruplarında kadınların neredeyse hiç olmadığı gözlenmektedir. Bu meslek

gruplarının nakliyat, satıcılık gibi meslekler olduğu söylenebilir (Makal, 2011). Kadınların kuruluşlar için yükselmesindeki engeller, günümüze göre bakıldığında dolaysız bir sebebiyet vermektedir. Çoğu kuruluş erkekler tarafından ve erkekler için kurulmuştur. Yani erkeklerin deneyimine dayalıdır. Kariyer geliştirmede eşit olmak ve bu kapsamda yönelmek esastır. Ancak toplum; çalıştaylarda, toplantılarda ve koridorlarda cinsiyet meselelerini tartışmaya başladığında, kadınlar için bir program olarak ortaya çıkan şey bir bütün olarak şirket kültürüne etki etmeye başlamaktadır (Aslan, 2006).

Ekonomik büyümede kadınların daha fazla etkin olabilmeleri için öncelikli şart eğitimidir. Yoksullukla mücadele ederken, gelecek nesilleri yetiştirirken, yaşam standartlarını yükseltirken başka birinin merhametine, kredi kartına mecbur bırakılmamanın, cesur olabilmenin öncelikli şartı olarak görülmektedir. Kadın istihdamı arttıkça “kadın mesleği”, “erkek mesleği” gibi cinsiyete bürünmüş meslek düşüncelerinin de ortadan kalkacağı görülmektedir. Çünkü maalesef günümüzde bazı meslekler “kadın mesleği”, bazı meslekler “erkek mesleği” olarak nitelendirildiğinden kadınlar daha çok anaokulu öğretmeni olarak istihdamda yer almaktadır (Baki, 2018).

1940'larda birçok OECD ülkesinde kadın istihdamı önemli ölçüde artış göstermektedir. Bu artış, farklı bakış açılarına bağlıdır; ücret oranları ve vergi rejimleri gibi finansal faktörlerdeki veya sosyal işletme normlarındaki değişiklikler gibi farklı nedenlere dayandırılmaktadır (Gündoğdu, 2018).

Türkiye’de 1980 yılı ve sonrasında uygulanmış olan ihracata bağlı sanayileşme stratejisi ile kadın iş gücüne dayalı talep, diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi beklendiği oranda artmamıştır. Bunun nedenini, inşaat sektörüne yapılan yatırımların üretime yapılan yatırımlara göre çok daha fazla olmasına bağlamak mümkündür. Aynı şekilde kırsal alanlardan kente göçün daha fazla artış göstermesi ile ücretsiz aile işçisi konumunda görünen kadınların sayısı yükseliş göstermiş, 1950’li yıllar itibarıyla başlayıp 2004 yılına kadar kadın iş gücüne katılma sayısı devamlı bir azalışa sebep olmuştur (Önder, 2013).

Genel olarak, AB-15 ve OECD ülkelerinde iş gücüne katılım oranı artarken Türkiye’de iş gücüne katılım oranı düşüş göstermektedir. Türkiye’de iş gücüne katılım oranının kentsel ve kırsal alanlara bölünmesine bakarsak, kentsel alanlarda iş gücüne katılım oranı genellikle kırsal alanlardan daha düşük olmaktadır. Hem erkek hem de kadınların iş gücüne katılım

oranları, kırsal alanlarda kentsel alanlara göre daha yüksek olmaktadır. Burada gözden kaçırılmaması gereken nokta, kadınların kırsal iş gücüne katılımları azalırken kentsel iş gücüne katılımlarının artma eğiliminde olduğudur (Korkmaz, 2012).

Diğer OECD ülkelerinde 1983'ten bu yana sürdürülen ekonomik büyümenin 1990'dan sonra da devam edeceğine inanılmaktadır. Kuşkusuz, ülkeler genelinde para ve maliye politikalarındaki önemli değişikliklere rağmen, büyümenin sürekliliğinin sağlanması konusunda genel fikir aynı kalmaktadır. İstihdam gelişmeleri ülkeye ve bölgeye göre değişiklik göstermektedir (Ekin, 1990).

Kadınların iş gücüne katılım göstermelerinin makroekonomik ve toplumsal tesirleri; tutum eğilimi, doğurganlık, esenlik, eğitime ayrılan bütçe, masraf alışkanlıkları ve çocuk ölümlerine bağlı zincirleme tesirleri mevcut olup bu yüzden sürdürülebilir gelişme ve iktisadi kalkınmaya sağladıkları faydalar ile ifade edilmektedir (Günsoy ve Özsoy, 2012).

Bu bağlamda çalışmada kadının iş gücüne katılımının ve toplumdaki yerinin yeniden konumlandırılmasının iktisadi açıdan değerlendirilip iktisadi büyümeye katkısının incelenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadın iş gücü ve kadın iş gücüne katılım kavramını, kadın iş gücüne katılımı etkileyen faktörler, iktisadi büyüme kavramı ve kaynakları, iktisadi büyüme üzerinde kadın iş gücünün katkısı ve sonrasında neo-klasik büyüme modelinden başlayarak Marksist büyüme modeli ile içsel büyüme modellerinin kadın iş gücüne katılımı açıklanmaya çalışılmaktadır.

Tezin üçüncü bölümünde OECD ülkelerinde kadın iş gücünün ekonomiye etkileri, iş gücüne katılımı etkileyen faktörler ve kadın istihdamının rekabetçiliğe etkisi ile kadın istihdamına yönelik teşvikler ele alınmaktadır.

Tezin dördüncü bölümünde kadınların iş gücüne katılımı, büyüme ve OECD ülkeleri içinde kadınların iş gücündeki konumuna ilişkin literatür anlatılmaktadır. Çalışmada ele alınan kantil regresyon modeli tanımlanarak 35 OECD ülkesi için 2000-2020 yılları arasında kadınların iş gücüne katılımı ve büyüme arasındaki ilişkiyi belirlemek için değişkenler üzerinde kantil regresyon analizi testi uygulanmaktadır.

2. KADIN İŞ GÜCÜ, BÜYÜME VE TEORİK YAKLAŞIMLAR

Araştırmanın konusu açısından iş gücü kavramının ne olduğu, kapsamı ve içeriği ile iş gücüne katılım kavramı bu başlık altında incelenecektir. Ayrıca, kadın iş gücü açısından iş gücüne katılımı etkileyen faktörlere de yer verilecektir.

2.1. İş Gücü ve İş Gücüne Katılım Kavramı

İş gücü, çalışmaya istekli ve iş arayan yetişkinlerin sayısıdır. Evde ev işleriyle meşgul olan anneler, emekliler ve öğrenciler gibi iş aramayanlar iş gücünün bir parçası değildir. İş gücünün büyüklüğü, sadece yetişkinlerin sayısına değil; aynı zamanda iş bulma ihtimallerinin ne kadar yüksek olduğuna da bağlıdır. Bu nedenle, ekonomik durgunluk sırasında ve sonrasında iş gücü havuzu küçülür. Resmî işsizlik oranı, iş gücünde olan işsizlerin sayısını ölçerken gerçek işsizlik oranı tüm işsizleri (iş gücünde olanlar ve olmayanlar) ölçer. Bu oran, iş bulabilecekleri hâlde tam zamanlı bir iş bulamayanları da kapsamaktadır (Şahin, 2007).

İş gücü veya hâlihazırda aktif nüfus, istihdam edilenler (sivil istihdam artı silahlı kuvvetler) veya işsizler arasına dâhil olmak için gerekli şartları yerine getiren tüm kişileri kapsar. İstihdam edilenler, haftada en az bir saat ücret veya kâr karşılığı çalışan veya bir işi olan ancak hastalık, izin veya endüstriyel eylem nedeniyle geçici olarak işte olmayan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Silahlı kuvvetler ise merkezî bir bölgede veya başka bir yerde konuşlanmış olsun olmasın; söz konusu dönemde silahlı kuvvetlerde görev yapan, toplam mevcut iş gücünden alınan bölge personelini kapsamaktadır. İşsizler, işi olmayan ancak aktif olarak iş arayan ve şu anda işe başlamak için hazır olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu gösterge mevsimsellikten arındırılmıştır ve kişi cinsinden ölçülmektedir (Yenilmez ve Kılıç, 2018).

2.2. İş Gücüne Katılımı Etkileyen Faktörler

Kişilerin iş gücüne katılımında aktif olan en önemli etkenlerin başında şüphesiz kişilerin medeni durumları ve eğitim düzeyleri gelmektedir. Araştırma konusu açısından kadınların iş gücüne katılımını etkileyen en önemli etkenleri aşağıdaki şekilde belirtmek mümkündür.

2.2.1. Medeni durum

Bilindiği üzere ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği kanunda yazılı olmasına rağmen uygulanamamaktadır. Kadınların iş gücü piyasasına girmeleri için gerekli mekanizmaların olmaması, iş gücüne katılım oranlarının düşük olmasının önemli nedenlerinden birisi hâline gelmektedir. Bu nedenle Türkiye'de kadın istihdamı, temel sorun alanlarından biri olmaya devam etmektedir. Kadınların kendi kalite gelişimlerini, kariyer gelişimlerini ve kariyer ilerlemelerini sağlama noktasında karşılaştıkları sorunlardan bahsederken sadece evlilik ve aile perspektifinden değerlendirmek doğru değildir. Öte yandan evli olmayan kadınlar, iş yerinde kariyer bulma mücadelesi vermekte ve aile kurma sürecinde bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Pek çok kadın ve özellikle akademisyenler, kariyerlerine odaklanmak istiyorlarsa aile kurma arzularını ertelemek zorunda kalmaktadırlar (Gürol, 2007).

Kadın iş gücünde aktif olma oranlarına medeni durum açısından bakıldığında, genel olarak boşanan kadınların iş gücünde aktif olma oranlarının hiç evlenmemiş, evli ve eşi ölmüş kadınların iş gücünde aktif olma oranlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Boşanma, kadınlar için genellikle ekonomik açıdan olumsuz etkilere sahip bir olaydır. Kadınların eski eşlerinden yeterli nafaka alamaması, onların ekonomik olarak zorluklar yaşamasına neden olur. Bu olumsuz durum, kadınların iş gücünde aktif olma kararlarını olumlu yönde etkiler. Özellikle, hayat pahalılığının daha yüksek olduğu kentlerde bu sıkıntı daha çok hissedilir ve boşanan kadınların iş gücüne katılımları daha da artırılır (Biçerli ve Özer, 2003).

Kadınlar ve erkekler arasındaki istihdam dağılımı, bir toplumun kendine özgü özelliklerine, özellikle de kültürel yapısına göre değişmekte olduğundan kadınları ev işleri ve çocuk bakımı gibi ev içi üretken faaliyetlere yönlendiren iş bölümü, hemen hemen tüm toplumlarda genel kabul görmektedir. Bu nedenle, kadınların ev işi üretim faaliyetlerindeki emek yoğunluğu, kadınların medeni durumlarıyla yakından ilişkili olduğundan kadınların istihdama katılımı ile medeni durum arasında bağlantı kurmak özellikle önemlidir (Aksoy vd., 2019).

Günümüzde kadınlar kendi hedeflerini belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için pek çok fırsata sahipken, sosyal olarak kabul edilmeden önce eşlerinin, çocuklarının ve ebeveynlerinin ihtiyaçlarını karşılamaları gerektiği ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet

rolleri açısından kadınların ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu olduğu düşünülmekte, bu da onların iş gücü piyasasına girmelerini engellemektedir (Mercanlıoğlu, 2009).

2.2.2. Eğitim durumu

Eğitim, toplumun en küçük parçası olan bireyin geleceğini şekillendirmektedir (Karataşer, 2017). Yaşanan gelişmelerle uyumlu olarak iş gücü piyasası beklentileri de değişmektedir. Özellikle vasıflı iş gücüne artan bir talep olduğu gözlenmektedir ve bu nedenden dolayı kadınların eğitiminin artması hem iş gücüne katılımlarını hem de daha iyi koşullarda istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2018). Eğitim düzeyi ile iş gücüne katılma oranı arasında pozitif bir ilişki görülmektedir. Yüksek eğitim seviyesine sahip olan kadınların iş gücüne katılım oranı da artış göstermektedir (Bedük, 2005).

Teorik bir bakış açısından bakıldığında eğitim seviyeleri, iş gücüne katılımı iki şekilde etkileyebilmektedir. Bunlardan ilki; daha eğitilmiş işçiler iş gücü piyasasında daha yüksek ücretler kazanabildikçe bu durumda iş gücüne katılmamanın yani çalışmamanın maliyeti artmakta ve iş gücüne katılım artmaktadır. İkincisi, eğitim doğrudan maliyeti, dolaylı maliyeti ve psikolojik maliyeti olan bir yatırım olduğundan, yalnızca iş gücü piyasasında çalışmak yatırımın geri dönüşünü sağlayabilmekte ve maliyeti karşılayabilmektedir. Bu yönüyle, doktrinin belirlediği etkilerin ülkemiz iş gücü sektöründe geçerliliğinin olduğu görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2003). Eğitimin çift yönlü etkisiyle kadınların iş gücü piyasalarında kalma süresi değişmektedir. Bu iki etki, ikame ve gelir etkileridir. İkame etkisinde bireyin eğitim yoluyla sağlayabileceği olası gelirdeki artış, çalışmamanın maliyetini de artırmaktadır. Böylece, kadınların iş gücü piyasasında kalış sürelerini uzatarak olumlu bir etki yaratabilmektedir. Gelir etkisi, eğitim seviyesi yükseldikçe gelirin artması ve bireyin gelir beklentisine daha erken ulaşmasıdır. Bu durumda çalışma saatleri kısaltılabilmektedir. Bundan dolayı, eğitimin çalışılan saatlere etkisi, bu faktörlerden hangisinin birey için daha önemli olduğuna bağlı olmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalar, ikame etkisinin gelir etkisinden daha büyük olduğunu ve daha eğitilmiş kadınlar arasında daha yüksek iş gücü katılımına işaret ettiğini göstermektedir (Tansel, 2002).

Kız çocukların eğitimi, hane halkı gelirini ve sosyal statüyü artırmakta; kadınların daha yüksek gelir elde etmelerini sağlamak ve kariyer hareketliliği için zemin hazırlamaktadır.

Eğitim, kadının birçok alanda ilerlemesinin başlangıç noktasıdır. Bu bağlamda iş gücü ve istihdam eğitiminde cinsiyet eşitsizliğinin önündeki engellerin kaldırılması, toplumların büyümesi ve gelişmesi için son derece önemlidir (Rankin ve Aytaç, 2006). Bireylerin sahip olduğu eğitim seviyesi ile özelde kadınların çalışma hayatına katılmalarına etki eden oran arasında pozitif açıdan bir ilişki bulunmaktadır. Bakıldığında kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş gücüne katılım oranı ve çalışma hayatında devam etme sürelerinin arttığı görülmektedir (Bedük, 2005).

Eğitim durumu, kadınların sosyal statüsünü ve istihdam olanaklarını etkileyen en önemli faktördür. Ancak bu konuda yapılan araştırmalar, geleneksel kadın imgelerinin ve toplumsal baskıların var olduğu toplumsal ve kültürel alandaki yapıların üstesinden gelmek için kadınların eğitiminin her zaman yeterli olmadığını göstermektedir (Özgen ve Ufuk, 2000).

Cinsiyet eşitliğini sağlamak için kadınları eğitmenin gerekliliğine dair artan farkındalığa ve özellikle okuma yazma bilmeyen kadınlara yönelik eğitim programlarındaki artışa rağmen, bugün Türkiye’de kadınların hâlâ yeterince eğitilmiş olmadığı görülmektedir. Türkiye’deki siyasi irade eksikliği, kaynak yetersizliği, kadın eğitimindeki altyapı sorunları vb. nedenlerle bu hedefe ulaşılamamıştır (Ereş, 2006).

Yükseköğretim, ücretli istihdama başlamayı geciktirse de yaşam boyu kazancı önemli ölçüde arttırmaktadır ve hem birey hem de toplum için iyi bir yatırım olmaktadır. OECD bölgesinde çalışma çağındaki nüfus için yükseköğretim başarı oranları; Türkiye, Çek Cumhuriyeti, İtalya ve Slovak Cumhuriyeti’nde %12’nin altındayken; Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, İsveç ve Japonya’da %35’in üzerinde değişmektedir. Kadın başarı oranları; Kanada, Finlandiya, İsveç ve Yeni Zelanda’da önemli ölçüde daha yüksek oranlara sahip olmaktadır. Yükseköğrenim düzeyine ulaşan kadınların sayısındaki artışla kadınların toplumdaki rolüne ilişkin kültürel tutumların muhtemelen diğer OECD ülkelerine göre daha derin değişikliklere uğradığı düşünülmektedir. Bu durum özellikle Japonya, Kore ve İspanya’da belirginlik göstermektedir (OECD, 2023).

Genç kadınların üniversite okudukları alanlarda büyük cinsiyet farklılıkları bulunmaktadır. Kadınların sağlık ve refah konularına yönelik tercihi en çok İskandinav ülkelerinde - Finlandiya, İzlanda, Norveç, İsveç ve Danimarka- belirginlik göstermektedir. Bu ülkelerde bu alanlardaki mezunların %80’den fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Bu ülkelerde “sağlık

bilimleri” alanında mezunların en az %80'ini kadınlar oluştururken; Japonya, Belçika ve İsviçre’de ise mezunların %60'tan azını kadınlar kapsamaktadır. Cinsiyet farkı, sağlıkla ilgili konularda eşit derecede belirginlik göstermekle beraber mühendislik, imalat ve inşaat ile ilgili konularda eşit derecede belirginlik göstermemektedir. Japonya, İsviçre, Hollanda ve Avusturya’da bu konulardaki mezunların %20'den azı kadın nüfusunu oluşturmaktadır. Bu alanlardaki kadın mezunların en büyük payları Yunanistan ve Portekiz'de bulunmaktadır (OECD, 2023).

Kadınların eğitime erişiminin engellenmesi, bir ülkede eşitsiz bir gelir dağılımına da yol açmaktadır. Eğitimli insanların daha fazla gelir elde ettiği düşünüldüğünde, kadınların eşit eğitim fırsatlarından yararlanarak iş gücü piyasasına katılmaları ülke ekonomisi için de etkili olmaktadır (Kayadibi, 2003). Eğitim düzeyinin iyileştirilmesi, bilgi ve beceri düzeyinin yükseltilmesi, çalışma hayatında kadınlara daha iyi istihdam olanakları sunmaktadır. Aynı zamanda öz güveni artan kadınlar bağımsız kararlar alabilmekte ve kendilerini gerektiği gibi koruyabilmektedir. İş dünyasında bilgiye dayalı rekabetin artması, insan kaynakları eğitimlerini geliştirmeye sevk etmiştir. Bu nedenle özellikle de kadınların temel bir hak olan eğitim hakkından yararlanmalarının sağlanması en önemli unsurlar arasındadır. Kırsal kesimde yaşayan kadınların ülke içinde bölgeler arası farklılıklardan dolayı eğitimden yoksun olması ve buna karşılık kentsel kesimde yaşayan kadınların diğer kadınlara göre daha eğitimli olması gelir eşitsizliğinin nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Bölgeler arasındaki ekonomik gelişmenin, ailede erkeklerden daha fazla eğitim rolü üstlenen kadınların eğitime yapacakları yatırımların şüphesiz gelecek nesiller için farkındalık yaratmaya yardımcı olacağı görüşünde bulunmaktadır. Bu durum, kadının eğitiminin toplumsal kalkınmanın kilit noktası olduğunu açıkça göstermektedir (Kayadibi, 2003).

2.2.3. Yaş

Kadınların iş gücüne katılım oranlarının belirli yaş gruplarında daha yüksek olduğu gözlemlenirken bazı yaş gruplarında iş gücüne katılım oranında şaşırtıcı şekilde düşüş görüldüğü ifade edilmiştir. Geç evlilik, geç çocuk doğurma gibi sebeplerden dolayı kadınların iş hayatında olmaları giderek zorlaşmaktadır. Kadınlar evlilik, ev işleri, doğum gibi nedenlerle iş gücü piyasasından çekilmekte ve 30 yaşından sonra istihdam edilen kadın sayısı giderek azalmaktadır. Türk kadınının yaş grubuna göre iş gücüne katılımına bakıldığında 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında zirve yapan oranın 25 yaşından itibaren

düşmeye başladığı, 40-44 yaş grubunun ise ikinci en yüksek noktaya ulaştığı ve hemen ardından düşüşe girdiği görülmektedir. Bu nedenle kadınların iş gücüne katılımı, çok belirgin olmasa da “M” tipinde olduğu ifade edilmektedir (Biçerli ve Özer, 2003). “M-çift tepeli eğri” olarak kavramsallaştırılan bu süreçte çok sayıda kadın, genç yaşta iş gücüne aktif olarak katılmaktadır. Evlenme ve ilk çocuk sahibi olma nedeniyle iş gücünden ayrılan kadınlar, iş gücüne tekrar dönmek isteseler bile ileri yaşta (çocuklar büyüdükten sonra) iş gücüne geri dönmektedir. Bu, özellikle geleneksel kadın rollerinin egemen olduğu Japonya ve Almanya gibi ülkelerde belirgindir. M eğrisinin iki zirvesi 20’li yaşlarda (çocuk sahibi olmadan önce) ve 30’lu yaşların sonunda (en küçük çocuklar okula başladıktan sonra) ortaya çıktığı görülmektedir (Plantenga, 1997). Çocuk sahibi olması nedeniyle iş gücünden çekilen kadınlar, ileri yaşlarda yeniden piyasaya katılım göstermektedirler (Toksöz, 2007).

Kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle belli yaşlarda iş gücüne katılım faaliyetlerinden ayrılmak durumunda kalırken, erkekler için bu durum farklılık göstermekte olup yaşa göre iş gücü piyasasına katılımları süreklilik arz etmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranının en yüksek olduğu yaş grubunun; kentsel kesimde 20-34, kırsal kesimde ise 35-54 yaş aralığı olduğu görülmektedir. Kır-kent farkının en dikkat çekici yanlarından biri ise kentsel işsizliğin kırsal yerleşimlere nazaran daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Erkek iş gücü ile karşılaştırıldığında kadın bireylerin en etkin olduğu yaşlarında dahi iş gücüne katılma cesaretinin yarısını gösteremedikleri açıktır. Bu, 20-25 yaşlarındaki kadınların birçoğunun evlenerek çocuk sahibi olmasından kaynaklanmaktadır (TÜİK, 2008).

2.2.4. Cinsiyet

Cinsiyet rolleri, kadın ve erkeklerin oynadıkları rollerdeki farklılıkları göstermektedir. Toplum tarafından kavramsal olarak tanımlanan ve beklenen toplumsal cinsiyet rolleri, kadının sosyalleşme sürecinde sahip olduğu bilgi ve becerilerle donatılmakta ve bu bilgi kadınlar tarafından benimsenmektedir. Erkeklerin toplumun birçok alanında kadınların önünde olduğu görülmektedir. Kadınların aile içindeki annelik, refakatçilik ve ev hanımlığı rollerini yerine getirebilmeleri bu geri kalmışlığın temel nedenlerinden biridir. Tüm bu nedenlerden kaynaklı olarak kadın; eğitim, siyaset ve ekonomi gibi alanlarda her zaman bir eksiklik içinde kalmaktadır (Külekçi ve Canbay, 2012).

Toplumsal cinsiyet rollerini dikkate alan resmî yargılar iş hayatına da yansımış, kadınların düşük statülü işlerde çalıştıkları ve eşlerinden çalışma izni almak zorunda oldukları tespit edilmektedir. Cinsiyete dayalı kalıp yargılar sonucunda kadının erkeğe göre vasıfsız olarak değerlendirildiği, toplumsal hayatta kadınların geceleri yalnız dışarı çıkmamaları, yalnız yaşamamaları gibi durumsal yargıların ortaya çıktığı görülmektedir. Aile hayatına bakıldığında ise eğer kadınlar kocalarından şiddet görüyorlarsa yaşadıklarını kimseye anlatmamaları ve kadınların evde çocuklara bakmakları, temizlik gibi görevler yapmaları beklenmektedir. Ayrıca kadınlara, evlendikten sonra erkek çocuk sahibi olarak sosyal statülerini yükseltmek gibi roller verilmektedir. Erkeklerle ise kadınlara verilenin tam tersi roller verildiği gözlenmektedir. Sonuç olarak devlet memurluğu ve siyaset gibi işler, erkeklerle yönelik iş olarak nitelendirilirken; ev işleri ve çocukla ilgili işler, kadınların işi olarak benimsenmektedir (Vefikuluçay Yılmaz vd., ve diğerleri, 2009).

Genellikle, gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş gücüne katılma oranının erkeklerden daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak ekonomik açıdan güçlü görünen ve hızla gelişen ülkelerde (örneğin Hindistan ve Türkiye) kadınlar ve erkekler arasındaki iş gücüne katılma oranları farkının oldukça büyük olduğu görülmektedir. Bu durum, kadınların ekonomik ve toplumsal hayata daha az katılımını ve dolayısıyla erkeklerle aynı ölçüde ekonomik refahı paylaşamamalarını da beraberinde getirmektedir (BM, 2017 Raporu). Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranlarının diğer ülkelere göre oldukça geride kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, 15-64 yaş grubunu kapsayan genel iş gücüne katılım oranı sıralamasında 37 ülke içinden İsviçre %84,1 ile OECD ülkeleri arasında ilk sırada yer alırken Türkiye %54,9 ile OECD ülkeleri arasında sonuncu sırada yer almaktadır. Benzer şekilde kadınların iş gücüne katılımına göre sıralanan OECD ülkeleri arasında 2021 yılında %82,2 ile İzlanda ilk sırada yer alırken Türkiye %37,3 ile listenin sonlarında yer almaktadır (OECD, 2021).

Ayrıca 1971’de İsviçre’de Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Klaus Schwab tarafından kurulmuştur. Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu sonuçlarına göre 2016-2017-2018 birleştirildiğinde İzlanda en düşük cinsiyet eşitsizliğine sahip görülmektedir. Yemen ise eşitsizliğin en yüksek seviyeye ulaştığı ülkedir. Yemen, 2006’da 115 ülke arasında 105; 2015 ve 2016’da 144 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. 2017 yılında 0,625 puan ile 144 ülke arasında 131. sıraya gerilemesiyle cinsiyet eşitsizliğinin büyüdüğü sonucuna varılmaktadır (Şahin vd.,2020). Türkiye, 2021 yılında

Cinsiyet Uçurum Endeksi'nde 156 ülke arasında 133. sırada yer almaktadır. Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi'nde kullanılan 14 değişkenden 13'ü Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşlar tarafından "sabit veri" olarak adlandırılan kamuya açık verilerdir. Cinsiyet uçurumu endeksinin dört üst sınırı vardır: Bunlar; ekonomik katılım, sağlık ve yaşam, politik güçlenme ve eğitimsel kazanımlar olarak ele alınmaktadır. İzlanda, Finlandiya, Norveç, Yeni Zelanda ve İsveç ilk 5'i tamamlamaktadır. İzlanda üst üste 12. kez listenin zirvesine çıkmayı başarmaktadır. Aynı rapora göre Türkiye, 2006 yılında 105. sırada yer almakta ve global sıralamada listenin sonlarında kaldığı görülmektedir (Dünya Ekonomik Forumu, 2021).

2.2.5. Ücret

Toplumda anneliğe değer verilir, annelik kadınlar için benzersiz bir yüksek konuma yerleştirilir ve kadınların eğitimlerine veya çalışmalarına devam etme talepleri, çocuklarını ihmal ettiklerini düşündükleri için genellikle reddedilmektedir, bu yüzden işten ayrılmaları veya işlerini bırakmaları istenmektedir. Kültür yoluyla aktarılan ve toplum üyeleri tarafından paylaşılan bu değerler, kadınların iş gücü piyasasına katılımını sınırlandırmaktadır. İş gücü piyasasına katılsalar bile bu, onları belirli alanlarda meslek seçmeye yöneltmektedir (Anker, 1998). Kadınların çocuk bakımı ya da çalışma seçeneklerinden yalnızca birini tamamlayabilmelerinin nedeni, kamu hizmeti olarak sunulması beklenen ve uygun fiyatlı kreş, yuva, anaokulu vb. çocuk bakım kurumlarının azlığından kaynaklanmaktadır. Tipik olarak, resmî çocuk bakımı özel sektör tarafından yüksek fiyatlarla sağlanır ve tüm resmî olmayan bakım; ebeveynler (genellikle kadınlar), büyükanne ve büyükbabalar veya her ikisi tarafından sağlanmaktadır. Özel bakımı karşılayabilen aileler resmî bakım fırsatlarından yararlanabilirken bunu karşılayamayan kadınlar iş gücünün dışında kalmayı seçmek zorunda kalmaktadır (Rittersberger ve Kalaycıoğlu, 2012). Bakım hizmetlerinin mali yükü tek başına yeterli olmamaktadır ve bundan dolayı bakım hizmetlerinin kalitesi de önem arz etmektedir. Türkiye'de bakım verme zorluklarını azaltacak olan kamu ve özel kurumların artmasıyla birlikte çocuk bakımı artık aile odaklı olmaktan çıkıp profesyonelce yürütülebilecek ve kadınların iş gücüne katılımı sağlanabilecektir (Büyükçoşkun, 2014). Düşük statülü, düşük ücretli kadınların ev işlerinin bir uzantısı olarak görülen işlerde çalıştırılması, iş gücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılığa yol açmaktadır. Kadınlar, iş gücü piyasasında erkeklerle aynı meslek ve işlere sahip olsalar bile kısıtlı ilerleme fırsatlarından kaynaklı

olarak düşük ücretlere ve üst yönetimde erkeklerin yoğunlaşması nedeniyle dikey ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır (Anker, 1998).

Düşük ücretle çalışan veya kocasından yüksek miktarda kazanç bekleyen kadınlar, okullarını tamamladıktan sonra çabuk evlenirler ve bu durum iş gücü piyasasına katılım olasılıklarını azaltır ve boşanma olasılığını düşürür. Diğer yandan, yüksek miktarda kazanç elde eden kadınlar, iş gücü piyasasında birkaç yıl daha çalışma olanağına sahip olurlar ve bu nedenle evliliği daha geç yaparlar. Bu durum, ortalama boşanma olasılığının daha yüksek olmasına neden olur (Bedük, 2005).

Kadınlar sendika ve sosyal güvenlik gibi sosyal hakların kullanımında da erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu durum, sendikal faaliyetin erkek işi olarak algılanmasından, kadının evdeki yerine ilişkin toplumsal değerlerden ve kadın sendikalarının oluşumuna koca, baba ve akrabaların muhalefetinden etkilenmektedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 49). Çocuk bakımı ve doğum sorumlulukları, kadınların iş gücünün alternatif üyeleri olarak görüldüğü anlamına gelmektedir. Ataerkilliğin ve cinsiyete dayalı iş bölümünün yarattığı sosyal ve kültürel faktörler nedeniyle kadınlar, cinsiyet rolleri tarafından tanımlanan dar kalıplara hapsedilmektedir.

2.2.6. Doğurganlık

Doğurganlık çağındaki kadınların toplam doğurganlık hızı istenilen çocuk sayısı olarak ifade edilmektedir. Çalışmalar, doğurganlık oranı ile kadınların iş gücüne katılımı arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bölgelere göre değişmekle birlikte, genellikle değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar, kadınların iş gücüne katılımı ile doğurganlığın etkileşim içinde olduğunu ortaya koymaktadır (Weller, 1977). Araştırmalarda kadınların iş gücüne katılımı ile üreme tercihleri arasında bir etkileşim olabileceğine ve bu durumda iş tercihinde aile büyüklüğünün etkili olduğuna dikkat çekilmektedir (Blake, 1965). Özellikle ücretli çalışan kadınların çalışmayan kadınlara göre daha az çocuğu olduğu ve daha az çocuğu olan kadınların zamanlarının çoğunu çalışma saatlerine ayırdığı vurgulanmaktadır (Collver & Langlois, 1962).

Doğurganlık; kadınların iş gücüne katılımını azaltan etkene sahip olmakla birlikte, iş gücünde aktif olarak çalışan kadınların, elde ettikleri kazanç ve çalışma hayatındaki statülerini korumak için doğurganlık durumunu erteleme ihtiyacı duydukları görülmektedir. Çocuğun ihtiyaçları ve geleceği için doğumdan sonra yapılması gereken yatırımlar nedeniyle kadınların ekonomik ihtiyaçları doğar ve bu da onların çalışma hayatına geri dönmelerine neden olmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003).

Çocuk sahibi olmak, kadınların iş gücü piyasasındaki istihdam biçimini etkilemektedir. Evli ve küçük çocuklu kadınlar yarı zamanlı çalışmayı seçmektedir (Plantenga, 2010). Öte yandan yarı zamanlı çalışma; sosyal güvenlik, sendikal haklar, işe yükselme ve ücretler açısından elverişsiz çalışma koşulları yaratarak kadının iş gücü piyasasında ikincil konumunu pekiştirmektedir.

Bazen de çocukların varlığı, kadınların iş gücü piyasasına katılımını arttırmak için de etkin olabilmektedir. Bebek sahibi olmak ailenin masraflarını artırır. Bu durum kadınların iş gücü piyasasına katılımını artırıcı bir etkiye sahiptir (Giddens, 2002: 388). Çocuk sayısı ve çocuk sahibi olmak kadınların iş gücü piyasasına katılımını etkilemektedir (UN, 2000).

İş piyasasına katılım, kadınların daha az çocuk sahibi olma eğilimini de etkiler ve iş gücü piyasasına katılan ve istihdam edilen kadınların daha az çocuk sahibi olduğu gözlenmektedir (ILO, 2000). ILO'nun önerdiği kanıtlara göre, her ikisinin de çıktı büyümesine pozitif katkısı olmasına rağmen, ücretli kadın işçi sayısı erkeklerden çok daha düşük olarak gözlenmiştir. Tahmin sonuçlarına göre erkeklerin büyüme üzerinde daha güçlü bir etkisi olsa da, kadın ve erkeklerin işgücüne katılımı arasındaki fark çok fazla olmaktadır (Na-Chiengmai, 2018).

Çocuk sahibi olmanın ve çocuk yetiştirmenin artan maliyetleri de rol oynamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1980:177). Daha az çocuğa sahip olmak, kadınların iş gücüne katılımını arttırmakla kalmaz; aynı zamanda çocuk bakımı sorumlulukları nedeniyle iş gücünden geçici veya kalıcı olarak çekilmelerini de azaltır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde kadının yeri ev işleri ve çocuk bakımı sorumlulukları tarafından belirlenmektedir. Esasen kadın; çocuk doğurmak, kocasına bakmak ve evin idaresinden sorumlu tutulmakta olduğundan dolayı kadınların iş gücü piyasasına katılımını sınırlayan ve iş gücü piyasasındaki statülerini belirleyen aile içinde ücretsiz emeğin doğallaşmasına yol açmaktadır. Bundan dolayı kadınlar, ya ev işini genişleten mesleklerde aktif rol oynamaktadır ya da yarı zamanlı

çalışmayı seçmek zorunda kalmaktadır. Erkekler için iş gücü piyasasına katılım, kadınların iş gücü piyasasına ve istihdama katılımını etkileyen evlilik ve çocuk doğurma faktörleriyle ilişkili değildir.

Toplam doğurganlık hızı, doğurganlık çağındaki kadınların doğurması beklenen çocuk sayısıdır. Yaklaşık 2.1'lik bir oran istikrarlı bir popülasyon üretmektedir. Sadece iki OECD ülkesi bu seviyenin üzerinde doğurganlık oranlarına sahip olmaktadır: Meksika ve Türkiye. OECD ülkelerinde ortalama doğurganlık hızı 1.6'lık orana doğru düşüş göstermektedir (OECD, 2023).

Tüm OECD ülkelerinde, genç nüfusta doğurganlık oranları düşmektedir. Çünkü kadınlar aile kurmaya başlama yaşını ertelemektedir. Doğurganlık oranlarındaki değişim için birçok neden ileri sürülmektedir. En tatmin edici olanı, artık önceki kuşaklardan daha iyi eğitilmiş olan genç kadınların bir aile kurmak istemeleri kadar bir kariyer sahibi olmak istemeleridir. Doğurganlık oranlarının en düşük olduğu ülkeler, kadın istihdam oranları en yüksek olanlar olma eğilimindedir. 1970'te en yüksek doğurganlık oranlarına sahip olan ülkeler, şaşırtıcı bir şekilde müteakip yıllarda en büyük düşüşleri kaydetmektedir. Finlandiya, Danimarka ve İsveç en az düşüş kaydeden ülkeler arasında yer almaktadır (OECD, 2023).

2.3. Kadın İş Gücü Kavramı

Kadın iş gücü, çalışma çağına gelen ve istihdam edilebilen, iş arayışında olan ve iş bulduğunda çalışma potansiyeline sahip olan kadınları ifade etmektedir. Bir ülkenin ekonomik açıdan gelişme seviyesinin en önemli ölçütlerinden biri kadınların iş gücünde var olup olmadığıdır (Arat, 1996).

Bu doğrultuda kadınlar, pek çok neden ile iş gücüne katılmak ve istihdam edilmek istemektedir. Bu sebeplerden bazıları şunlardır (Yıldırım ve Doğrul, 2008):

- Kadınların geçmiş yıllardan günümüze kadar iş hayatında erkekler kadar aktif bulunmamaktadır. Günümüzde kadınların erkekler kadar aktif bir şekilde iş gücünde bulunmak istemesinin temel nedeni budur.
- Gelişen ekonomik zorluklar, kadınların iş gücü piyasasında çok daha fazla varlık göstermesine neden olmaktadır.

- Kadınların mevcut işverenlerinde kalmak için gösterdikleri en yaygın neden, işlerinin hayatlarının diğer alanlarına uygun olması, ardından yaptıkları işten zevk almaları ve işlerinin onlara fark yaratma fırsatı verdiğine inanmalarıdır.
- Birçok kadın değerleri, amaçları ve iş-yaşam dengesi ile bağlantılı kişisel olarak anlamlı bir işe sahip olmayı beklemektedir. Bu nedenle sosyal bilimcilerin "çağrı" olarak adlandırdıkları belirli bir istihdam türünü tanımlamaktadır. Çağrılar, insanların peşine düştükleri, hissettikleri işlerdir; insanlar, bu işleri özünde eğlenceli ve anlamlı bulmakta, kimliklerinin merkezî bir parçası olarak görmektedirler.

Kadınların iş gücüne katılım oranını, kadın nüfusuna kadın iş gücünün oranı olarak tanımlayabilmek mümkündür. İstihdam edilen kadın sayısı, hem ücretli hem de ödemesiz çalışanlardan oluşmaktadır. Kadın istihdamı ile ilgili bir başka kavram da pembe yakalı iş gücüdür. Pembe yakalı iş gücü, kamu sektöründe veya özel sektörde çalışan kadın iş gücü olarak tanımlanabilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199).

Belirli bir dönem işçi sınıfı statüsü içinde yer alan kadınlar, Türkiye’de II. Dünya Savaşı sonrası ve globalleşmenin ortaya çıkması ile birlikte işçi sınıfı statüsünden çıkmış ve eğitim seviyelerinde göstermiş oldukları yükselme ile mühendislik, avukatlık, öğretim üyeliği gibi meslek gruplarında yer almaya başlamışlardır. Türk toplumunun yapısından kaynaklı olarak kadınların önünde birçok engel ve kısıtlamaların var olmasına rağmen kadınlar, eğitimde başarıları ile yükselmeler yaşayarak iş gücüne katkıları artmış ve 1980’lerden sonra bulunmadıkları alanlarda yer almaya başlamıştır. Özellikle girişimcilik, reklamcılık, yöneticilik, turizm, bankacılık ve sigortacılık gibi daha önce çok aktif olmadıkları alanlara doğru yönelerek çalışmaya başlamış ve kendilerine daha fazla iş istihdamı sağlamışlardır (Yüksel ve Ören, 2018).

Tarih boyunca kadın sorunları, sürekli olarak sosyal yaşamın temel yönlerinden biri olmaktadır. Türkiye’de kadınların toplumdaki durumu ve istihdamda cinsiyete göre fırsat eşitliği gibi konular yıllardır tartışılmaktadır. Bugün modern Türkiye Cumhuriyeti, tüm yetkilileri tarafından kadın sorunlarının büyük önemle ele alındığı ülkelerden biri olmaktadır. Ülkenin kadınlarının erkeklerle aynı haklara ve ayrıcalıklara sahip olmasını ve her bakımdan eşit olmasını sağlamak için her türlü çaba gösterilmektedir (Kasa ve Alptekin, 2016).

Bazı reformlar ve bunlardan kaynaklanan gelişmeler kadın hareketi tarafından elde edilmektedir. Ama yine de kadınların istihdam edilmesi için birçok yasa ve mahkeme kararları bulunmaktadır.

Tüm OECD ülkelerinde kadınların istihdam oranları erkeklerin istihdam oranlarının altında kalmaktadır. 1990'ların ortasından bu yana kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farkın artış gösterdiği sadece 5 ülke bulunmaktadır: Türkiye, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya ve İsveç. Her OECD ülkesinde kadınlardan daha yüksek oranda erkek istihdam edilmektedir. Türkiye, Meksika, İtalya, Yunanistan, İspanya ve Polonya'da kadınların %50'den azı ücretli istihdam edilirken; İzlanda, Norveç, Danimarka, İsveç ve İsviçre'de %70'ten fazlası ücretli istihdam edilmektedir. Cinsiyet farkı en çok Türkiye ve Meksika'da belirgin olmakla birlikte Japonya, Kore ve İrlanda'da da yüksek olmaktadır (OECD, 2023).

OECD ülkeleri, son yıllarda eşitsizliğin üstesinden gelmek için önemli adımlar atmaktadırlar:

- Çoğu ülke, iş yerinde tacizi önlemek için mevzuat çıkarmakta veya bunları güçlendirmektedir. Konuyla ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri artmaktadır.
- Ülkelerin yaklaşık üçte ikisi, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini gidermek için yürürlüğe yeni politikalar eklemektedir. Bu kapsamda şeffaflık politikaları ön plana çıkmakta ve şirketler ücret farklılıklarını kendi bünyelerinde analiz ederek sonuçları kamuoyu ile paylaşmaktadır.
- Ücretsiz çocuk bakımı, ailelere devlet sübvansiyonları ve çocuk bakımı sağlayıcılarına doğrudan yatırım birçok ülkede artış göstermektedir.
- Birçok OECD ülkesi, kadınların siyasi katılımını artırmak için aktif ayrımcılık programları uygulamaktadır. Siyasi partilere getirilen zorunlu kontenjanlar nedeniyle siyasi görevlerde bulunan kadın sayısı artış göstermektedir.
- Ebeveynlik sorumluluklarını daha eşit bir şekilde paylaşmak için birçok ülke, babaların en az iki aylık ebeveynlik izni almalarını sağlayan mali destek sistemlerini uygulamaya koymaktadır.
- Kadın girişimcileri desteklemek ve finansmana erişimlerini artırmak amacıyla kamu alımlarında kadın girişimcilere öncelik veren kredi garanti mekanizmaları ve düzenlemeleri oluşturulmaktadır.

- Ayrıca kadın girişimcilerin iş becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programları, danışmanlık, koçluk ve iş ilişkisi geliştirme programları düzenlenmektedir.
- OECD ülkelerinin neredeyse yarısı, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme programları başlattıklarını veya başlatmayı planladıklarını açıklamaktadır. Cinsiyete duyarlı bütçeleme, cinsiyet eşitliğinin tüm kamu kurumlarındaki tüm programların bir parçası olmasını sağlamaktadır.
- Tüm OECD ülkeleri, 2030 Gündemi kapsamında BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini benimsemektedir (İş Dünyası Ve Sürdürülebilir Kalkınma, 2018)

Türkiye’de kadın istihdamının en önemli yasal çerçevesinin şu şekilde özetlendiği görülmektedir:

CEDAW (Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşme)

Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşme veya CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979’da kabul edilen ve kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını gerektiren uluslararası bir sözleşmedir. Birleşmiş Milletler’in sekiz temel insan hakları sözleşmesinden biridir. İnsan haklarının sadece erkeklere değil kadınlara da ait olduğunu vurgulamaktadır (Arslan, 2004). Uluslararası Kadın Hakları Beyannamesi olarak bilinen düzenleme, uygulamada ve kanun önünde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasını öngörmektedir. Taraf devletler, kadınlara karşı ayrımcılığın tüm alanlarını ve biçimlerini belirlemeyi, onlara karşı önlemler geliştirmeyi, mağdurlara yardım etmeyi ve failleri cezalandırmayı taahhüt etmektedir (Belek Erşen, 2006).

1985 yılında Türkiye tarafından 15 ve 16. maddelerin çeşitli paragraflarındaki çekincelerle imzalanan bu sözleşme;

- Kadına yönelik ayrımcılık, eşit haklar ile insan onuru ve haysiyetine saygı ilkelerini ihlal ederek, kadınların ülkenin siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamına erkeklerle eşitlik temelinde katılmalarını engelleyerek, toplumun mükemmel bir şekilde var olmasına engel olarak ve aileler ve kadınların ulusal ve insani hizmette kullanabilecekleri fırsatlara sınırlı erişimini sağlayarak,

- Yoksulluk dönemlerinde kadınların gıdaya, sağlık hizmetlerine, eğitime, istihdama ve diğer ihtiyaçlara en az erişimi olduğundan endişe duyarak,
- Hak ve adalete dayalı yeni bir uluslararası ekonomik düzenin kurulmasının kadın-erkek eşitliğinin gerçekleşmesi yolunda önemli bir adım olacağına inanarak,
- Bir ülkenin kapsamlı ve eksiksiz kalkınması, dünya refah ve barışının gerçekleşmesi için her alanda erkeklerin katkısı kadar kadınların da en büyük katkıya sahip olması gerektiğine inanarak,
- Kadınların aile refahına ve sosyal gelişime olan muazzam katkısının tam olarak anlaşılamadığı düşünüldüğünde, annelerin toplumsal önemi ailede ve çocuk yetiştirmede ebeveynlerin rolü ve ayrımcılığın önemli rolü dikkate alındığında, çocuk yetiştiren kadın ve erkeklerin sorumluluğunun bir bütün olarak toplumla paylaşması gerektiğinin bilincinde olarak,
- Kadın ve erkek arasında tam eşitliği sağlamak için toplumdaki kadın ve erkeklerin geleneksel rollerini değiştirme gereğini kabul eder (Birleşmiş Milletler ve UNICEF, 2004).

İmzası bulunan ülkelerin hem özel hem de kamusal alanda kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi uluslararası sözleşmesinde yer alan ilkeleri uygulamaya ve bu amaçla bu tür ayrımcılığın her şekli ve oluşumunun ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri almaya kararlı olarak oluşturulan önemli bir belgedir (Acar, 1998).

Nairobi ileriye dönük stratejiler

1985 yılında kadınların dünya on yılını takiben Türkiye'nin imzaladığı ve istihdam, sağlık, eğitim alanlarında kadınların statüsünü iyileştirmeyi bununla ilgili eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşmayı amaçlayan bir başka uluslararası belge olarak ifade edilmektedir (Çelikel, 1996: 187). III. Dünya Kadın Konferansı'nda ise kadınların ilerlemesi amacı hedeflenerek bunlar "Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri" olarak kabul edilmektedir (Kadın ve Demokrasi Derneği, [KADEM], 2015).

Avrupa sosyal şartı

Kadın haklarının güvence altına alınmasına ilişkin hükümler içeren uluslararası bir anlaşma olarak tanımlanmaktadır. Örneğin anne izni sırasında kadın hizmet sözleşmelerinin sürdürülmesinin güvenliğini sağlamak, endüstride ve ağır emek altında kadınların çalışma koşullarını düzenlemek şeklinde ifade edilmektedir. Türkiye'nin bu uluslararası anlaşmayı 1989 yılında onayladığı görülmektedir (Tezcan, 1997). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) anlaşmaları "taş ocaklarında ve yeraltı işlerinde kadın işçilerin istihdamının yasaklanması, eşit iş için eşit ücret, iş mesleği açısından ayrımcılık ve istihdam politikası" ile ilgili bu anlaşmalar Türkiye tarafından imzalanmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti anayasası kadın-erkek eşitliğinin temel dayanağıdır

Anayasanın 10. maddesi; dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi fikirler, felsefi inançlar, din, mezhep veya benzeri düşüncelerden bağımsız olarak herkesin kamusal alanda eşit olduğunu belirtmektedir. Hiçbir birey, aile, grup veya sınıfa ayrıcalık tanınmayacağı ifade edilmektedir. Devlet organları ve idari makamlar, tüm işlemlerinde yasa önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmektedir.

Türkiye'de mevzuat, genel olarak biçimsel eşitlik ilkesine dayalı olarak formüle edilmektedir ancak bazı hükümler kadınların istihdamını engelleyebilecek koruyucu nitelikte olmaktadır. Kamu politikalarının belirlenmesi, sosyal diyalog ve mali kaynakların dağıtımı da biçimsel eşitlik anlayışına göre yapılmaktadır. Bu nedenle, Anayasa'da güvence altına alınan çalışma hakkı, kadınlar tarafından kullanılamamaktadır. Türkiye, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri arasında en düşük kadın istihdam oranına sahiptir ve çalışma çağındaki kadınların sadece %20'si para karşılığı çalışmaktadır. Bununla birlikte Türkiye; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyi (AK) tarafından belirlenen kadın-erkek eşitliği hedeflerine uymaya söz vermektedir. Türkiye, Avrupa Birliği'ne (AB) girdiğinde cinsiyetler arası eşitliği gerçekleştirme konusunda taahhütlerde bulunmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akım politikalara dâhil etmeyi ve cinsiyete dayalı bakış açısını bütün hukuki düzenlemelerine, politikalarına ve programlarına yansıtmayı kabul etmektedir. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve usulüne uygun olarak onaylanan sözleşmeler, Türkiye anayasasının 90. maddesinin son fıkrasına göre "kanun hükmündedir ve Anayasa Mahkemesine aykırılık iddiasıyla başvurulamaz". Bu sözleşmeler, kanunlar arasında aynı

konuda olabilecek çelişkileri çözmek için esas alınmakta ve yasama, yürütme ve yargı organlarını, idari makamları ve diğer kurum ve kişileri bağlamaktadır (Anayasa, md.90/5).

Anayasa'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesi uyarınca, bireyler cinsiyet, yaş ve gücünün kaldıramayacağı işlerde çalıştırılmaz. Bedeni yetersizliği ve bununla birlikte küçük çocuklar ve kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaktadırlar. Ancak bu madde, kadınları fiil ehliyeti olmayan küçükler ve ruhi yetersizliği olanlarla aynı düzenlemeye tabi kılarak eşit bireyler olarak değil; kısıtlı, çaresiz, zayıf ve korunmaya muhtaç varlıklar olarak göstermektedir. Bu nedenle, bu maddeye eklenecek bir fıkra ile çalışan kadınlara karşı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yasak olduğu, işin niteliğinin gerektirdiği hâllerde yapılan ayrımcılığın ayrımcılık sayılmayacağı, kadınların yalnızca biyolojik nedenlerin zorunlu kıldığı hâllerde korunacakları düzenlenmelidir.

Beş Yıllık Kalkınma Planları

İlk kez, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1990) kadın meselelerini bağımsız bir endişe alanı olarak kabul etmiş ve formüle edilecek politikaları ve bu konularda alınması gereken önlemleri belirtmiştir. Toplumsal cinsiyet sorunları, takip eden altıncı ve yedinci Beş Yıllık Kalkınma planlarının ayrılmaz bir parçası hâline gelmektedir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, kadınların eğitim seviyesinin artması, kadınların daha çok mesleki eğitim fırsatlarından yararlanan tarım dışı sektörlerde istihdamı artırmaya ve meslek hayatında karşılaştıkları güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler alınması konularına vurgu yapmaktadır.

İş Hukuku

İş mevzuatında kadınlarla ilgili iki tür düzenleme vardır. İlk düzenlemeler, kadınların tehlikeli işler yapmasını engellerken ikinci düzenleme kadınların maternal işlevlerinin koruyucu önlemleri ile ilgilidir. Bununla birlikte, iş hukukunda iş hayatını ve sosyal güvenliği düzenleyen bazı ayrımcı maddeler de vardır. Örneğin, İş Kanunu'nun 81. maddesi, 100'den fazla kadını istihdam eden iş yerlerinin hemşirelik odalarına sahip olması gerektiğini ve 150'den fazla kişiye kreş sağlaması gerektiğini belirtmektedir. Bununla birlikte

uygulamada işverenler kadın çalışan sayısını bu sınırların altında tutmakta ve böylece kadınlar için iş fırsatlarını sınırlamaktadır.

Türkiye'de kadın ve erkek istihdamı arasındaki devasa uçurumu sadece mevzuata yasaklayıcı hükümler getirerek ortadan kaldırmak mümkün görünmemektedir. AB-Lizbon Avrupa Konseyi, sosyal politika alanında önemli taahhütlerin verildiği ve uzun vadeli bir vizyonun sunulduğu bir platform oluşturmak için Mart 2000'de toplanmıştır. Lizbon'da AB, 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgiye dayalı ekonomisi olmayı, daha fazla istihdam ve sosyal uyum sağlamayı, sürdürülebilir ekonomik büyüme sağlamayı hedeflemektedir. Hedefler, 2010 yılına kadar genel ortalama istihdam oranını yüzde 70, kadın istihdam oranını yüzde 60 ve 55-64 yaş arası nüfus istihdam oranını yüzde 50 olarak içermektedir. Türkiye'nin 2010 yılına kadar yüzde 60 kadın istihdam oranı hedefine ulaşması için, kadın istihdam oranını neredeyse üç katına çıkarması gerekmektedir. Bu nedenle istihdamda kadın erkek eşitliği denk gelene kadar kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvik edici, geçici, bir başka deyişle pozitif ayrımcılık oluşturan önlemlere gereksinim vardır.

Türkiye'de ulusal mekanizmanın ilk adımı, 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde kurulan Kadın Politikaları Komitesi'dir. 1989 yılında Çalışma Bakanlığı tesislerinde kadın birimleri kurulmaktadır. 1989 yılında İstanbul Üniversitesinde Kadın Sorunları Araştırma Merkezi kurulmuştur. Hâlen ülke çapında yaklaşık 13 merkez bulunmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003).

Kalkınmada kadının önemi uzun süre göz ardı edildikten sonra Danimarkalı araştırmacı Esther Boserup'un "Kadınların Ekonomik Kalkınmadaki Rolü" adlı çalışmasında ilk kez kalkınma ekonomisinde kadının rolü tartışılmaktadır. Boserup; modernleşmeyle birlikte tarımda ve diğer alanlarda verimlilik arttığını, bu süreçte teknolojinin ve makinelerin erkek kontrolünde kullanılmasıyla kadınların arka plana itildiği geleneksel bir iş bölümünün geliştiğini öne sürmektedir. Bu çalışma sayesinde literatürde "kadınların kalkınmada" kavramı ön plana çıkmaktadır. 1970'lerde "kadınların tüm kalkınma çabalarına tam olarak dâhil edilmesi" en sık bahsedilen ifade olmaktadır. Kalkınmada kadın kavramı, fırsat eşitliği, kadınların üretim sektöründeki dezavantajının azaltılması ve bu sürece dâhil edilmesi için geliştirme stratejileri benimsenmektedir (Yılmaz vd., 2021).

Kadın sorunları, 1990 yılından bu yana ulusal kalkınma planları ve programları çerçevesinde bireysel ve ayrı bir sektörde gerçekleştirilmektedir. 1990 yılında büyük belediyelerde de kadın bürosu kurulduğu görülmektedir (KSGM, 2006). Türk kadınlarının eğitim seviyesi yükseltilir; tarım, sanayi ve hizmetler kesiminde ekonomik hayata katılımı artırılır; sağlık, sosyal ve hukuki güvenlikleri sağlanır ve böylece kadının statüsü genel olarak geliştirilerek eşitlik içinde sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlarda hak ettiği statüyü kazanması amaçlanmaktadır. Bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde 20 Nisan 1990'da bir birim kurulmuştur (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

2.4. İktisadi Büyüme ve Kaynakları

İktisadi büyüme, bir ülkenin mal ve hizmet üretebilme kapasitesinin bir dönemden diğerine göre arttığı durumdur. Bu, nominal veya reel olarak enflasyonun etkisi göz önünde bulundurularak ölçülebilir. Geleneksel olarak ekonomik büyüme, gayrisafi millî hâsıla (GSMH) veya gayrisafi yurt içi hâsıla (GSYH) yardımıyla ölçülür ancak bazen alternatif ölçütler de kullanılmaktadır (Teletar ve Terzi, 2010).

2.4.1. İktisadi büyüme kavramı

İstikrarlı bir ekonomik yaşamı sürdürmek için ülkelerin uyguladıkları stratejiler son dönemde giderek önem kazanmaya başlamış ve bu konudaki araştırmalar hız kazanmıştır. Ekonomik büyüme (basitçe artan üretim), başarılı bir hükümet programının ana hedeflerinden biri olsa da içeriği ve faktörleri dikkatlice tanımlanmalı ve analiz edilmelidir. Bir ekonomide ekonomik büyümenin gerçekleşebilmesi, üretim faktörlerinin arzına ve üretim faktörlerinin kullanım etkinliğine bağlı olmaktadır.

Ekonomik büyüme, belirli bir dönem boyunca mal ve hizmet üretiminin artmasıdır. En doğrusu, ölçüm enflasyonun etkilerini ortadan kaldırmalıdır. Diğer bir deyişle, üretim teknolojisinde ve kurumsal çerçevede yapılan değişikliklerle daha yüksek bir üretim düzeyine ulaşılması ekonomik büyüme olarak adlandırılabilir. Ayrıca ekonomik büyüme, üretim faktörlerinin sürekli artması ve böylece kişi başına düşen reel millî gelirin artması olarak da kendini gösterebilir (Aktuğ, 2010). Ekonomik büyüme işletmeler için daha fazla kâr yaratır. Sonuç olarak hisse senedi fiyatları yükselir. Bu, şirketlere daha fazla çalışan yatırımı ve işe alım için sermaye vermektedir. Daha fazla iş yaratıldıkça gelirler artış göstermektedir. Satın alımların daha yüksek olması ekonomik büyümeyi sağlamaktadır. Bu

nedenle tüm ülkeler, pozitif ekonomik büyüme istemektedir. Bu da ekonomik büyümeyi en çok izlenen ekonomik gösterge yapmaktadır.

İktisadi büyüme, ülkeler için ekonomik gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklardan kaynaklanan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Savaş sonrası ekonomileri gerileyen ülkelerin tekrardan eski seviyelerine dönme çabalarında ya da bağımsızlığını yeni kazanmış ülkeler için kalkınma çabalarında sosyalist sistemleri benimseyen ekonomilerin ve kapitalist sistemleri benimseyen ilerici ekonomilerin rahatsız edici ekonomik gelişme ve büyümeye hazırlanma çabalarına tanık olunduğu gözlenmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki kişi başına düşen gelir farklılıklarının büyük olması da belirtilen dönemde büyümeye olan duyarlılığı arttırmaktadır. İktisadi büyüme çalışması, neden bazı ülkelerin diğerlerinden daha zengin olduğunu veya neden bazı ekonomilerin diğerlerinden daha hızlı büyüdüğünü sorgulamaktadır. İktisadi büyüme; ekonomideki iş gücü, sermaye malları, doğal kaynaklar, teknoloji ve bilgi gibi kıt kaynakların belirli bir dönemde (genellikle yılda bir) kişi başına düşen reel geliri artırmak için sürekli olarak yükseltilmesi anlamına gelmektedir (Ülgener, 1974). İktisadi büyüme, temelde bir ülkenin kapasitesinin veya üretim potansiyelinin artması ve bu artışların sonuçları ile ilgili bir kavram olarak ifade edilmektedir.

Gayrisafi yurt içi hâsıla (GSYH), ekonomik büyümeyi ölçmek için en yaygın olarak kullanılan ölçümdür. GSYH, bir ülkenin tüm ekonomik çıktısını hesaba katarak ülkedeki işletmelerin satış için ürettikleri tüm mal ve hizmetlerin değerini içermektedir. Bu, yurt içinde mi yoksa yurt dışında mı satılacaklarına bakılmaksızın tüm üretimleri kapsamaktadır. Sağlıklı büyüme faktörlerine dayalı büyümeye sürdürülebilir ekonomik büyüme denir. Sürdürülebilir büyüme, uzun vadeli büyüme olup büyüme iki temele dayanmaktadır. Bunlardan biri üretim kaynaklarının miktarının artması, diğeri ise kalitenin artması yani verim ve kalitenin artması olarak ifade edilmektedir. Sürdürülebilir büyüme gerçekleşikçe millî gelirde de artış yaşanacağı görülmektedir. Gerçek hayatı yansıtacak şekilde, ekonomik büyüme verilerinin geliştirilmesi giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Yani yıllık büyüme oranı arttikça ortalama yaşam standardı katlanarak artmaktadır. Fiyat istikrarının bozulmadığı, ekonomik göstergelerin ve makroekonomik dengenin uyumlu olduğu ve kalıcı büyüme oranlarının potansiyel büyüme seviyelerine yakın olduğu sürdürülebilir büyüme üç nedene dayandırılmaktadır. İlk neden, sermayenin marjinal getirisinin uzun dönemde artması ve böylece yeni yatırımı teşvik etmesidir. İkincisi, teknolojik ilerlemenin getirdiği dışsal bir eğilim olmasıdır. Üçüncü neden, üretim verimliliğini artıran bir dış faktör olan

teknolojik ilerlemeyi üretim fonksiyonuna dâhil etmesidir. GSYH'yi ve dolayısıyla ekonominin hedefi olan kişi başına düşen geliri arttırmak için nüfus ve işsizlik gibi konuların iyi ele alınması gerekmektedir (Bal, 2017).

2.4.2. İktisadi büyüme kaynakları

Ekonominin uzun dönemde büyümesi konusunda aktif rol oynayan temel unsurlar; ülkenin sahip olduğu beşeri sermaye faktörü, nüfus, fiziki sermaye faktörü ve doğal kaynaklardaki artışlar ile teknolojik gelişmelerden meydana gelmektedir.

Beşeri sermaye faktörü

Beşeri sermaye, üretim sürecine katılan ve diğer üretim faktörlerini daha etkin kullanabilen iş gücüne ait bilgi, beceri, deneyim ve canlılık gibi pozitif değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu değerler; inovasyonu, yeni teknolojilerin verimli kullanımını ve benimsenmesini teşvik ederek ekonomik büyümeyi destekleyen bir faktördür. Yani bu değerler ülkenin ekonomik kalkınmasının hızlanmasına katkı sağlamaktadır (Kadir ve Gökmen, 2009).

Bir üretim üzerinde fiziki sermayenin etkisi ne kadar fazla ise eş değer üretim üzerinde bulunduğu konum ve sağladığı etki ile bu durum insana daha fazla sermaye özelliği eklemektedir. Bunun sebebi ise bireylerin üretim süresince nitelikli veya niteliksiz emek olarak ekonomiye sağladıkları katkıdır ve bu katkı sonunda insan bir sermaye unsuru olarak görülmektedir (Tunç, 1998).

Beşeri sermaye daha geniş ifadeyle emek anlamına gelmektedir. Emek, her dönemde en önemli üretim faktörü olma özelliğini korumaktadır. Çünkü toprağın kullanılabilir hâle getirilmesinde ve sermaye mallarının üretilmesinde bir faktör olarak yer almaktadır. İster kafa gücü ister el gücü, vasıflı veya sıradan emek olsun; eğitim veya doğuştan gelen yetenek ve beceriklilik yoluyla elde edilmiş olsun; ekonomistler genellikle insan kaynakları adını, üretimde yer alan her türlü emeği ifade etmek için kullanmaktadırlar. Günümüzde eğitilmiş bir iş gücünün sağtığı bilgi ve beceriler; insan sermayesi, sosyal sermaye veya entelektüel sermaye olarak da bilinmekte olup bunun makinelerle yatırım yapmak gibi olacağını, insana yatırımın daha yüksek getiri sağlayacağını göstermektedir (Özsağır, 2007;203).

Beşeri sermaye kavramının, daha fazla emek ile üretim elde ederek geçimini sağlayan ve bu şekilde hayatlarını sürdürebilen ülkeler için çok daha fazla önem kazandığı görülmektedir. Beşeri sermaye, emek üretkenliğini arttırdıkça fiziki sermayenin optimal kullanımını sağlayan iş ve istihdam talebi de artış göstermektedir. Ekonomide artan beşeri sermaye, artan fiziki sermayeyi çekici hâle getirecek ve çıktının artmasına yol açacaktır. Beşeri sermaye, ekonomik büyümeyi fiziki sermayenin etkin olmasıyla, teknolojik gelişmelerle, istihdam alanları yaratma gibi diğer faktörler ile beraber dikkat çekmektedir. Fiziki sermaye unsurunun miktarında yaşanan artışın büyüme üzerinde olumlu yönde etkisi olup fiziki sermayenin daha fazla etkin hâlde kullanılması, artan hâliyle beşeri sermaye birikimini kapsamaktadır (Çakmak ve Gümüş, 2005).

Adam Smith, yazılarında beşeri ve fiziki sermaye arasında ayrım yapmasa da daha sonra birçok iktisatçının kabul edeceği gibi üretkenlik kazanımlarına vurgu yaparken yetenek ve yeteneklerinden dolayı bireyler arasındaki farklılıkların üretkenliğe yapılan bir yatırım gibi olduğuna işaret etmektedir. Eserinde bir makine ve insana yatırımın daha yüksek getiri sağladığına dikkat çekmektedir. Burada bireylerin kendi gelişimleri için yaptıkları yatırımın bireylerde sabit sermaye olarak var olacağına işaret etmektedir (Kiker, 1966). Adam Smith, vasıfsız emek ile beşeri sermayeyi birbirinden ayırmış; yetenekli bireylerin sadece gelir elde etmediğini, aynı zamanda topluma da fayda sağladığını ifade etmiştir (Awan, 2012).

Beşeri sermaye, yalnızca belirli bir değer üretmenin araçsal kavramını değil; bununla birlikte kendini yenilemeyi ifade etmenin içsel anlamını da içermektedir. Bu çerçevede beşeri sermaye, ekonomik değerin yaratılması için gerekli olan yetenek, bilgi ve kişisel özelliklerin toplamı olarak görülmektedir. Başka bir ifadeyle beşeri sermaye, iş gücünün kalitesini belirleyen eğitim, öğretim ve deneyim yoluyla kazanılan özelliklerin bütünü olarak ifade edilmektedir. Modern teoriye göre bakıldığında, beşeri sermayenin ekonomik büyümeye önemli bir katkı sağladığı savunulmaktadır (Awan, 2012).

Nüfus

Kişi başına düşen reel gelir oranında meydana gelen sürekli artış, ekonomik büyüme üzerinde gelir bakımından direkt olarak etki göstermektedir ve ülkede üretimi gerçekleştirilen mal ve hizmetler için ülkenin artan nüfusuna oranla daha az olması beklenir.

İktisadi büyüme süresince faktörlerin arasından iş gücü (emek) en önemli etken olarak görülmektedir. Sorumluluk sahibi olan bireyler, çalışıp ürettiği müddetçe iktisadi büyüme için insan gücü kaçınılmaz bir faktördür. İktisadi büyüme insan gücü etkisiyle gelişirken aynı zamanda nüfusun artması iktisadi büyümeyi olumsuz etkileyebilir. Plansız bir şekilde artan nüfusun yanında istihdam olanağı o ülkede yoksa işsizliğin ortaya çıkması kaçınılmaz olur.

Sanayinin gelişmiş olduğu ülkelerde yaşam kalitesinin yüksek olması ile birlikte toplumsal faktörün değişkenlik göstermesinin sonunda doğum oranlarında azalma meydana gelmiştir. Bunun sonucunda genç nüfusta azalma söz konusu olmuştur. Sanayi bakımından gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde genç nüfus azalıp yaşlı nüfus artışı oluştuğundan ülkenin verimliliğinde bir azalma gerçekleşip gelişmişlik seviyesinde negatif yöne doğru gidiş ve gelişmişlik düzeyini koruyamama gözlenebilir (Teletar ve Terzi, 2010).

Doğal Kaynaklar

İnsandan başka doğada kendiliğinden meydana gelmiş ve tüm canlıların ihtiyaçlarını sağlayabilmek için kullanılan kaynaklara verilen addır. Bir ekonomide doğal kaynakların bol olmasının, iktisadi büyümeyi olumlu yönde etkilediği görülmekte olsa dahi doğal kaynaklar tek başına büyümeyi gerçekleştirememektedir. Doğal kaynaklar ve iktisadi büyüme ilişkisini ele aldığımız zaman genellikle gelişmiş ülkeler, doğal kaynaklar bakımından oldukça zenginlik göstermekte aynı zamanda bunları etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmektedirler. Fakat gelişmiş ülkelerden bazıları gelişmekte olan ülkelere göre kıyaslandığında doğal kaynaklar bakımından pek gelişmemiş olmalarına rağmen, gelişmişlik seviyeleri oldukça yüksek görülmektedir. Nedeni ise bu ülkelerin doğal kaynakları etkin kullanabilmeleri yanında bilgiyi ve insan gücünü de pek fazla görülmeyen bir başarı ile harman ederek verimli bir şekilde kullanmalarıdır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ortak özelliği, kalkınmalarının kendilerine sunulan doğal kaynakları etkilememesi, üçüncü dünya ülkelerinin doğal kaynaklarına dayanmasını ifade etmektedir. İçinde bulunduğumuz çağda gelişmekte olan ülkeler, ekonomik ve sosyal kalkınmada doğal

kaynakların öneminin farkındadır. Nüfusla birlikte var olan doğal kaynaklar, bu ülkelerin temel ekonomik varlıklarını oluşturmaktadır (Başol ve diğerleri, 2005). Gelişmek ve istikrarlı bir büyüme elde etmek için doğal kaynakları kullanmak gereklidir ancak bunlara sahip olunmak zorunlu değildir. Birçok sanayileşmiş ülkede durum bu şekilde ifade edilmektedir. Doğal kaynaklar açısından zengin, gelişmekte olan ülkeler için doğal kaynaklar; ekonomik kalkınmanın sağlanmasında, refahın artırılmasında ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanmasında önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Çınar S. , 2015).

Kalkınmanın ekonomik büyüme ve sanayileşme ile ilişkili görülmesi gerektiğine yaygın olarak inanılmaktadır. Tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine doğru sanayileşme sürecinde ekonomik yapı değişmiş; yaşam biçimi kırsal yaşamdan kent yaşamına, teknoloji ilkel ve eski teknolojiden yeni ve ileri üretim teknolojilerine doğru değişmektedir ve geliştirme süreci genellikle bu standart sırayı takip etmektedir. Önce demir ve bununla ilgili sanayiler gelişim gösterdikten sonra sırasıyla kömür endüstrisi, kimya endüstrisi (petrol ürünleri ve gübreler), mühendislik gerektiren endüstriler (makine ve motorlu araçlar) ve elektronik sanayi yer almaktadır. Bu gelişme dikkate alındığında elektronik sanayileşme aşamasına gelebilmek için ülkenin yer altı ve yer üstü doğal kaynaklarının listenin başında olması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle doğal kaynaklar, kalkınma ve kalkınma stratejileri için yadsınamaz bir öneme sahiptir (Özsabuncuoğlu, 1999).

Fiziki Sermaye Faktörü

Sermaye stoku, ekonominin belirli bir sürecinde üretilen mal ve hizmet yeterliliği olarak tanımlanmaktadır. Buna sermaye birikimi de denebilir. Fiziki sermaye ve beşeri sermaye olarak 2 grupta incelenmektedir. Fiziki sermaye, ülkenin üretimin artmasında katkısı olma esnasında kullandıkları ulaşım sistemleri ve araçları, alet, sanayi gereçleri, fabrika ve donanım, makine, teçhizat gibi gereçler ya da kullanım ömrü uzun sürebilecek olan araçlar mevcut olmaktadır. Bir ülkenin büyük bir iş gücü arzı varsa ve fiziksel sermayesi yetersizse, iş gücü çıktısında bir artış beklemek gerçekçi olmamaktadır. Dolayısıyla sermaye, büyüme mücadelesi veren bir ekonomide en önemli kaynaktır. Birçok ülkenin ekonomik geri kalmışlığının ana nedeni, yetersiz sermaye birikimidir. Bununla beraber yollar, barajlar, binalar da fiziki sermaye konusunu oluştururken üretimde ele alınan fiziki değerler olarak ifade göstermesine karşın; sağlıkta da, eğitimde de, araştırma geliştirmede de fiziksel değer göstermeyen faktörlerin direkt olmasa da etkilerini dolaylı olarak kapsamaktadır. Bu yüzden

iktisadi büyüme ve gelişme için beşeri sermaye ve diğer faktörlerin yanında fiziki sermaye de önemli bir temeli inşa etmektedir. İçsel büyümenin meydana gelmesi ile birlikte eğitim, sağlık, araştırma geliştirme gibi fiziksel değer ifade etmeyen yatırımların beraberinde, aramalı geliştiren endüstriler ile altyapıya gösterilen yatırımlar gibi fiziksel değerler iktisadi büyüme esnasında öncelikli konuları ele almaktadır (Amable, 1994).

Fiziki sermayenin ekonomik büyüme ile ilişkisi incelendiğinde fiziki sermayenin yani yatırımların ekonomik büyüme üzerindeki önemli etkileri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yatırım veya fiziki sermaye, ölçek ekonomilerinin ve artan getirilerin temelini oluşturmaktadır.
- Yeni teknolojilerin ortaya çıkması ve kullanılması, fiziki sermaye birikimi ve yatırımı yoluyla gerçekleşmektedir.
- Fiziki sermaye ve yatırımlar sayesinde işbaşı deneyim, uzmanlaşma ve eğitim imkânlarında artış gözlenmektedir.
- Fiziki sermaye ve yatırımın, iş gücü verimliliğini arttırdığı görülmektedir.
- Fiziki sermaye ve yatırımların, çeşitli dış faktörlerin temelini oluşturduğu ifade edilmektedir.

Bir ekonomide yüksek fiziki sermaye birikimi, üretken kapasiteyi ve yatırımı arttırmaktadır. Fiziki sermayenin hızla birikmesi; yatırımcıların risk alması, yatırım ve üretimi arttırması için bir teşvik unsuru oluşturmaktadır (Boskin and Lau, 1992: 17-55).

Teknolojik Gelişme Düzeyi

Mal ve hizmetin üretimi gerçekleşirken gereksinim oluşturan bilgi ve tekniklerin bir arada kullanımı teknolojiyi oluşturur. Yani teknoloji; bir malın üretimi, üretim aşamasında üretimin takibi, pazarlanması, ekonomik boyutun ele alınması ve edinilen bilgi, beceri ve tecrübeleri ortaya koyabilmektir (Kibritçioğlu, 1993). Solow'a göre teknolojik gelişmeler, çalışan başına çıktıyı sürekli olarak arttırmaktadır. Ekonomi durgunken emek başına çıktıdaki büyümenin yalnızca teknolojik ilerlemeye bağlı olduğu görülmektedir. Yaşam standartlarında teknolojik ilerleme, istikrarlı bir şekilde artmaya devam etmektedir (Parasız, 1997, 80-101).

Teknolojik gelişme, günümüz ekonomisinin tartışılmaz gerçeklerinden biri olup üretimin ve gelirdeki hızlı büyümenin temel belirleyicilerinden biri olmaktadır. Teknoloji, yeni ürünlerin yaratılmasına veya mevcut ürünlerin daha ucuz ve kaliteli bir şekilde üretilmesine olanak sağlayan her türlü bilgi, beceri ve süreçleri vurgulamaktadır. Teknoloji, sadece üretilen ürünlerin dokusuna hitap eden bir araç değildir. Üretimi artırmaya, kaliteyi iyileştirmeye, şekil ve kaliteyi dönüştürmeye yani insan ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamaya yardımcı olan bir bilgi topluluğu olarak ifade edilmektedir (Eren, 1982; 8).

Teknolojik gelişmeler, envanter yöntemi yenilikleri gibi sadece yeni donanım ve yazılımları içermektedir. Bu yenilikler, üretimin artışına büyük katkı sağlamaktadır. Üretimdeki uzun vadeli artışın ana kaynağı teknolojik gelişme olsa da sürekli teknolojik ilerleme olmadan uzun vadeli ekonomik kalkınmanın engellenebileceğinin imkânlı hale getirildiği görülmektedir (Krugman, 2001, 58).

Üretilen ürün ve hizmetlerin miktarı, kalitesi ve çeşitliliği ile iş yapmanın önündeki fiziksel ve teknik engellerin azaltılması teknolojik gelişmenin bir sonucudur. Yeni ürünlerin ortaya çıkmasını ve üretim süreçlerine karar verme durumlarını sağlayan teknolojik gelişmeler, beşeri ve ekonomik gelişmeyi arttırmaktadır. Gelişen teknolojiyi ekonomik sürece dâhil etmek ve bu süreçte yapılacak yeniliğin kâr ve zararlarını firmanın göz önünde bulundurup üretime dâhil etmesi gerekmektedir (Kibritçioğlu, 1993).

Teknik beceriler, yeni teknolojilerin geliştirilmesini sağlamada ve ithal teknolojileri iyi kullanmada etkili olmaktadır. Teknik yetenek, yenilikçi araştırma ve geliştirme uygulamaları dışında ithal teknolojilerin dönüştürülmesi ve geliştirilmesinde araştırma ve geliştirme faaliyetlerini içermektedir (Soyak, 2002).

Teknoloji yönünden gelişmiş ülkelerin hızlıca gelişip büyümelerinin en önemli sebebi teknolojiye yatırım yapmalarıdır. Gün geçtikçe hızlıca büyüyen, gelişen bir yapıda olmalarının en önemli nedeni, yenilik üzerine yapılan yatırımlardır. Bu yüzden, gelişmekte olan ülkelerin amaçları gelişmiş ülkeler seviyesine doğru yükselebilmek ise teknolojiyi daha fazla benimseyip teknolojiye ait yeniliklere açık olmaları ve teknoloji alanında yatırımlarını arttırmaları önem taşımaktadır (Yıldız, 2018).

Teknolojik ve endüstriyel gelişmeler, toplum üzerinde de etkisini göstermektedir. Üretim sürecinde ileri teknoloji kullanımı ancak kalifiye eleman kullanımı ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle günümüzde vasıfsız işçilerin yerini alacak nitelikli, yetkin ve teknik olarak donanımlı eğitime artan bir ihtiyaç vardır. Teknolojik değişim süreci, yeni ürünlerin geliştirilmesi, ürün tasarımının geliştirilmesi, üretim sürecinin üretkenliğinin ve esnekliğinin iyileştirilmesi ve yeni üretim organizasyonlarının geliştirilmesi gibi üretim sürecindeki çeşitli iyileştirmeler üzerinde etkin rol oynamaktadır. Teknolojik değişim, Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) gibi yeni teknolojiler geliştirmeye yönelik sistemsal ve kurumsal faaliyetlerin veya yaparak öğrenme, birlikte öğrenme ve öğrenerek öğrenme gibi süreçlerin sonucunu oluşturmaktadır (Taymaz, 1993).

2.5. İktisadi Büyümede Kadın İş Gücünün Katkısı

Tüm dünyada çeşitli dayanışma ekonomilerinin eşi görülmemiş gelişimi, kadınların girişimlerine ve yaratıcılığına büyük bir minnettarlık borçludur. Dayanışma ekonomisinin ticari, ticari olmayan ve ev içi tüm sektörlerinde önemli bir varlığa sahip olan kadınlar, günlük ekonomik hayatın temelini oluşturmaktadır (Er, 2013).

Kadın ve ekonomi teması altındaki belge türleri oldukça çeşitlidir. Bu belgeleri; teorik, kavramsal, deneysel ve ayrıca eylem ve girişimlerin açıklamaları şeklinde sınıflandırmak mümkündür. Ekonomiye feminist yaklaşımları belgelemeyi, egemen paradigmayı kınayan yaklaşımları belgelemeyi ve dayanışma ekonomisi içinde toplumsal cinsiyet ve kadınların konumunu tam olarak hesaba katan bakış açıları ve analizler önermeyi amaçlamaktadır (Zeren ve Savrul Kılınç, 2017).

Kadınları iş gücüne dâhil etmek, finansal bağımsızlık kazanarak öz güvenlerini artırmaktadır. Böylece toplumdaki karar alma süreci aktif hâle gelmektedir. İş gücündeki kadınların yaşam standartlarının iyileştirilmesi, böylece yoksulluğun azaltılması, hayat pahalılığı ve işsizlik gibi temel sorunları olan bir ekonomide, kadınların ücretli işçi olarak iş gücüne katılması ve hane bütçesinin bir parçası olması gerekmektedir. Kadın iş gücü, çalışan kadın nüfusu ve iş arayan tüm işsiz kadınları içermektedir. Öte yandan kadın istihdam oranı, kadın iş gücünün toplam kadın nüfusu içindeki oranını açıklamaktadır. İstihdam edilen nüfus içinde kadın iş gücünün oranını artırmak için eğitim faktörü önem arz etmektedir. Ancak eğitim faktörleri kadınların çalışma günlerini artırmak için tek başına yeterli olmamaktadır.

Nedeni toplumdaki cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır. Erkekler daha yüksek pozisyonlarda çalıştırılıp yüksek maaş alırken kadınlar daha düşük ücretle ve daha az sorumluluk gerektiren işlerde çalıştırılmaktadır (Dilber, 2019).

Tzannatos (1999), kadın iş gücü piyasasındaki sürekli gelişmeleri savunmaktadır. Cinsiyet farkını daraltmak, erkeklerin ve kadınların çıktısını ve refahını artırabilir. Ekonomik büyümenin tüm işçilere, özellikle de kısa vadede kadın işçilere fayda sağlayacağı görüşündedir ancak çoğunlukla kadınlar ekonomik büyümeden yararlanacaktır. Dollar ve Gatti (1999), beşeri sermaye olarak kadınlara daha az yatırım yapmanın gelişmekte olan ülkeler için etkili bir tercih olmadığını ve eğitim, ücret ve istihdamdaki eşitsizliklerin olumsuz sonuçlar doğuracağını ifade etmektedir. Klasen ve Lamanna'ya (2009) göre eğitim ve istihdamdaki eşitsizlikler, ekonomik büyümeyi önemli ölçüde azaltacaktır. İstihdamdaki ayrımcılık; Kuzey Afrika, Güney Asya ve Orta Doğu aralarındaki ekonomik büyüme farklılıklarının artan bir etkisini göstermektedir. Bu etkinin kaynağının, kadın istihdamında yavaş bir artış olduğuna dair kanıtlar mevcuttur.

2.6. İktisadi Büyüme Çerçevesinde Kadın İş Gücü

Kadınlar, yüzyıllar boyunca çeşitli kültürlerde ve toplumlarda çalışma hayatı içerisinde yer almaktadır. Bu doğrultuda kadın istihdamının genel olarak kadınların faaliyet gösterdiği her türlü iş alanındaki iş gücüne katılmaları olarak tanımlamak mümkündür (Yıldırım ve Doğrul, 2008). İş yerinde kadının öneminin farkında olmayan kuruluşlar eksik kalmaktadır. Yetenek havuzunuzu ikiye katlamanın yanı sıra daha fazla kadın da şirketinizin performansını artırabilir. Bu konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar, cinsiyet çeşitliliğinin kuruluşların alt satırları için anahtar olduğunu göstermektedir.

Kadınları yönetim kurullarında en yüksek temsil eden Fortune 500 şirketleri, yönetim kurullarında kadınları en düşük temsil eden şirketlerden daha iyi performans göstermektedir. Cinsiyet açısından farklı takımlar, erkek egemen takımlara kıyasla daha yüksek satışlara ve kârlara sahiptir (Yıldırım ve Doğrul, 2008).

Yakın tarihli bir Gallup araştırması, cinsiyet açısından farklı iş birimlerinin daha az çeşitli iş birimlerinden daha yüksek ortalama gelire sahip olduğu sonucuna varmıştır. Ancak iş yerinde daha fazla kadının olmasının faydaları sadece maddi kazançlarla sınırlı değildir.

Yapılan araştırmalara göre iş yerinde daha fazla kadının olması, bir örgütü her cinsiyetten insanın çalışması için daha iyi bir yer hâline getirmektedir. Büyük bir anket çalışmasında yüzlerce katılımcıdan iş yerlerindeki bireylerin yüzde kaçının kadın olduğunu tahmin etmeleri istenmiştir. Yanıtlar %0-100 arasında değişmekte olup ortalama %45 olduğu kanıtına varılmaktadır. Daha sonra onlara iş yeri ortamları hakkında birkaç soru sorulmuştur. Sonuçlar, bir organizasyonda daha yüksek bir kadın yüzdesine sahip olmanın aşağıdakileri öngördüğünü göstermektedir:

- Daha fazla iş tatmini,
- Daha fazla örgütsel özveri,
- Daha anlamlı çalışma,
- Daha az tükenmişlik.

İş yerinde daha fazla kadının olmasının da çalışan bağlılığı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Spesifik olarak neden mevcut işverenlerinde kaldıkları sorulduğunda, kadınların oranı yüksek olan kuruluşlardan kişilerin, aşağıdakilere sahip olmak da dâhil olmak üzere, olumlu ve anlamlı kurumsal kültürden alıntı yapma olasılıkları daha yüksektir.

Kadınlardan iş yeri avantajlarının ve faydalarının önemini derecelendirmeleri istendiğinde esneklik endişeleri listenin en üstüne çıkmaktadır. Ücretli izin en önemli avantaj olarak, değerlendirilmekte olup ardından sağlık hizmetleri, ücretli liderlik gelişimi, esnek programlar ve organizasyonda yükselme fırsatları gelmektedir.

Erkeklerden oluşan bir kontrol grubuna kıyasla kadınlar ücretli izinleri ve evden çalışmayı daha yüksek öncelikler olarak değerlendirmektedir. Yine de araştırmalar, kadınların bu kadar çok ihtiyaç duyulan esnekliğe sahip olma olasılıklarının erkeklerden daha az olduğunu göstermektedir (Küçükşen, 2013).

Sanayileşme ile hem sanayide hem de tarımda büyük gelişmeler yaşanmış, tarımda çalışan kadınlar şehirlere göç etmiş ve iş gücü piyasalarına tedarik sağlamış ancak hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışarak iş gücünü tedarik etmişlerdir (Özer ve Biçerli, 2003). Sektördeki gelişmenin bir sonucu olarak firma sayısı ve ölçeği zamanla artmıştır ve kadınlar hizmet sektöründe satış, sekreterlik ve muhasebe gibi iş fırsatları elde etmişlerdir.

2.6.1. Neo-klasik büyüme modelinde kadın

Neo-klasik istihdam teorisinin temeli, parasal makro istihdam teorisini ifade etmektedir. 1970'lerde istihdam kazanan teorisi kendi bakış açısından sapmış olsa da enflasyon analizinin bakış açısı kazanan teori ile tutarlı olmaktadır. Neo-klasik teorisinin en önemli varsayımı rasyonel beklentiler hipotezidir. Rasyonel beklentiler hipotezi, bu kararların gelecekle ilgili kararlar alınırken verildiğini belirtmektedir. Günümüz davranışını şekillendiren en önemli faktörün bu olduğunu kabul etmek gerekir. Örneğin, istihdam oranını belirlemede en önemli faktörün emek arzındaki artış veya azalış olduğunu varsayarsak istihdam oranına ilişkin mevcut tüm bilgiler, gelecekteki istihdam oranlarının tahmininde etkin bir şekilde kullanılması gerektiğini öne sürmektedir. Neo-klasik istihdam teorisini, iş gücü piyasasındaki oynaklığı ekonomik karar alma birimlerindeki hatalara bağlamaktadır. Yapılmış olan bu hataların, temelinde var olan bilginin yetersizliğinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir (Bocutcuoğlu, 2013: 231).

Marshall'a göre piyasalarda arz ve talep hareketlerine bakarak iş gücüne etki eden en önemli unsurun iş gücünün oluşturduğu net ürün olduğu gözlenmektedir. Bu yüzden iş gücünün maksimum düzeyde verimli olması ve marjinal kullanımının takibi doğrultusunda iş gücü talep cephesi bakımından yeterlilik göstermektedir (Marshall, 2013).

Marshall'a göre işçilerin ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili olan en önemli faktör, üretimi yapılan ürünün arz ve talep meselesidir. Marshall, iş gücü ücreti için arz ve talep meselesinden bahsederken diğer taraftan ücretler için alt bir sınırdan da bahsetmiştir. Bu alt sınır, üretimi yapılan ürün için gereken iş gücü ve kullanılan maliyetlerin toplamı olarak tanımlanabilmektedir (Pujol, 1992). İş gücü konusunda cinsiyetçi bir yaklaşım sergilediği kadınların iş sahasında olmamaları gerektiğini vurgulamış; kadınların daha çok ev içindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerini dile getirerek, geleceğin işçileri olarak adlandırılan erkek çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayıp, geleceğe daha nitelikli bir eleman olarak yetiştirilmek üzere görevlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kadınların iş gücüne katılmaları durumunda ise erkeklere oranla daha az asgari ücrete çalıştırılmaları gerektiğini belirtmiştir. Bunun sebebi ise yüksek ücretle çalıştırılan kadınların iş hayatına katılmakta daha istekli olup bunun sonucunda ev içinde olan sorumluluklarını yerine getirmemeleri olarak ortaya çıkar. Toplumda istenen kapitalizm için kadınların aile içinde çalışması

gerektiği belirtilmiş, aksi hâlde topluma karşı tehdit olarak görülüp kadınlara yönelik eğitiminde bu bilinçle verilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Pujol, 1992).

2.6.2. Marksist büyüme modelinde kadın

Kadınların iş gücü piyasasındaki yeri ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler hakkındaki Marksist analitik perspektifin çoğu, işçi sınıfı ile burjuvazi arasındaki çatışmanın gölgesinde kalmaktadır ya da onun tarafından şekillendirilmektedir. Emek piyasasındaki kadınlara ilişkin ilk Marksist analizler, genellikle Marx'ın kapitalist ekonomi analizine ve Friedrich Engels'in Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni'ne dayanmaktadır. Bu durumda toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik, özel mülkiyet ilişkilerine ve kapitalist üretim tarzının yaygınlaşmasına dayanmaktadır. Erkek emeğinin kapitalist üretim biçiminde kazandığı güç, bu üretim biçiminden kopup evde çalışan kadınların ezilmesine yol açmaktadır. Çünkü kapitalizm altındaki güç, ekonomik güçten ve mülk sahipliğinden kaynaklanır. Bu noktada öngörülen çözüm, kadınların işçi sınıfının yürüttüğü mücadeleye katılabilmesi için özel mülkiyetin tasfiyesi ve ev içi emeğin kolektifleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Donovan, 2016: 146-150). Diğer bir deyişle, kadının statüsünün ve dolayısıyla eşitsizliğin iyileştirilmesi, sınıfsal mücadelesinin başarısıyla yakından ilişkilidir.

Makineleşmenin gelmesi ile iş gücü giderek azalmış ve makineleşme iş gücü karşısında gerçek güçlü bir rakip olarak, ortaya çıkıp işçilerin yoksulluklarını da etkilemiştir. Sömürülmek için hazır hâlde bekleyen iş gücü, yedek sanayi ordusunun yönüne doğru şekillenmektedir. Yedek sanayi ordusunun var olması ile iş gücünde olan işçilerin üzerlerinde artan baskıları yumuşatmaktadır. Kadın işçiler ve çocuk işçiler yedek sanayi ordusunun en önemli parçasını kapsamaktadır. Marks'a göre makinelerin üretim şeklinde kullanımından dolayı meydana gelen, kadın ve çocuk işçiler iş gücünde ilk etki olarak görülmektedir. Marks, makineleşmenin kas gücünün önemini düşürerek üretimde daha fazla kadın ve çocuk işçilerin iş gücüne dâhil olması gerektiğini düşünmesine sebep olmaktadır. Bu sayede kapitalist sömürü daha fazla aile kurumuna işleyerek erkek iş gücünün direncinin zayıflık göstermesine sebebiyet vermektedir. Kadın ve çocuk işçiler gittikçe iş gücüne katılımlarını arttırarak, hane reisinin son sözü söyleyip karar verici konumunu azaltmaktadır (Marks, 2011).

Marksist analizlerinin sermaye yatırımları ve sınıfsal sömürülere karşı sergiledikleri tutum, etkilerini diğer analizlerde de devam ettirmektedir. Kapitalist sistemde kadınları ötekileştirmenin, kadınların hak ettikleri değeri bulamamalarının nedeni kadınların iş gücüne dâhil edilmemesidir. Kapitalizm; hem değerin oluşumunu ücretli işle bir görerek, eşleştirip diğer yandan sistemin gereksinim gördüğü iş gücünün tekrardan üretimi için kadınların evlerinde göstermiş oldukları emeklere de gereksinim duymaktadır. Yani kadınların ev içinde ve sosyal çevrede göstermiş oldukları emek kapitalist sermaye yatırımdan kaynaklanmaktadır. Kapitalist sisteme karşı savaştıkça kadınların emeklerinin sömürülmesinin önüne geçilmiş olmaktadır (Hartman, 1992).

2.6.3. Araştırma-geliştirme faaliyetlerine dayalı içsel büyüme modelinde kadın

Paul M. Romer (1990), G.N. Grossman ve E. Helpman (1991) ve Philippe Aghion ve Peter Howitt (1992), Ar-Ge faaliyetine dayalı bir dâhili büyüme modelinin ana faydasını eklediler. Romer'in araştırma projesi 3 temel varsayıma dayanmaktadır:

1. Bilim ve teknolojinin gelişmesi ekonomik büyümenin temel gücüdür.
2. Teknolojik değişim içsel bir modeldir.
3. Ham maddelerin işlenme açıklamaları niteliksel olarak diğer ekonomik mallardan farklıdır. Yeni bir sipariş oluşturulduktan sonra hiçbir ek ücret ödmeden tekrar kullanılabilir. Güncellenen bilgilerin oluşturulması yalnızca genel sabit maliyetlere eklenir.

İlk varsayıma göre büyüme, esas olarak rakipsiz girdilerin birikiminden kaynaklanmaktadır ancak kısmen dışlayıcıdır. İkinci varsayıma göre teknolojik değişim, içseldir ve bireyler kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğinden teknik nedenler en azından kısmen göz ardı edilmektedir.

Diğer varsayıma göre ise teknolojinin rakip olmayan bir girdi olduğu görülmektedir. Romer, bu konuda bazı temel tanımlamalarda bulunmuştur. Ona göre rakiplik, bir malın saf teknolojik niteliğidir ve saf bir rakip malın kullanım hakkı, bir firma veya kişiye özgüdür ancak başkalarının kullanımında bir engel söz konusudur. Saf bir rakip olmayan malın kullanım hakkında ise herhangi bir sınırlama yoktur. Dışlanabilirlik ise bir malın teknolojik ve yasal sistemler tarafından korunup korunamayacağına bağlıdır. Eğer sahibi başkalarının kullanımını engelliyorsa o mal dışlanabilir denilmektedir. Romer'in İçsel Büyüme Modeli

ise, bir ekonominin daha yüksek insan sermayesi stoğu ile daha hızlı büyüyebileceğini öngörmektedir. Bu modele göre, piyasa genişledikçe Ar-Ge çalışmaları ve büyüme de artmaktadır (Güreşçi vd., 2015).

Romer (1990), beşeri sermaye stoğunu belirleyebilmek için nüfus okuryazarlık oranını ve kişi başına düşen gazete ve radyo sayısını ele almıştır. Beşeri sermaye birikimini bulmak için nüfustaki okuryazarlık oranının değişimleri dikkate alınmaktadır. Barro ve Lee (1993), 25 yaş üstü için iş gücünü, okuryazarlık oranından daha yakın bir beşeri sermaye oranı olarak kullanmaktadır. İş gücüne 25 yaş üstünde olan tüm yetişkinleri de eklemiş olmasına rağmen 15-25 yaş arasını orana eklemeyerek gelişmekte olan bölgeler için bahsedilen yaş aralığının önemini göz ardı etmiş bulunmaktadır. Barro ve Lee (1993)'ye göre, lise eğitimi tamamlamış erkeklerin ekonomik büyüme üzerinde sağlamış olduğu etki kanıtlanmasına rağmen stoktaki büyüme için fayda güçlü bulunmuş olmamaktadır. Çalışmada tam karşıt olarak kadın iş gücü için ekonomik büyümeye katkılarının olmadığı sonuçlarına varılmaktadır (Kuyubaşı, 2009).

3. OECD ÜLKELERİNDE KADINLARIN İŞ GÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMU

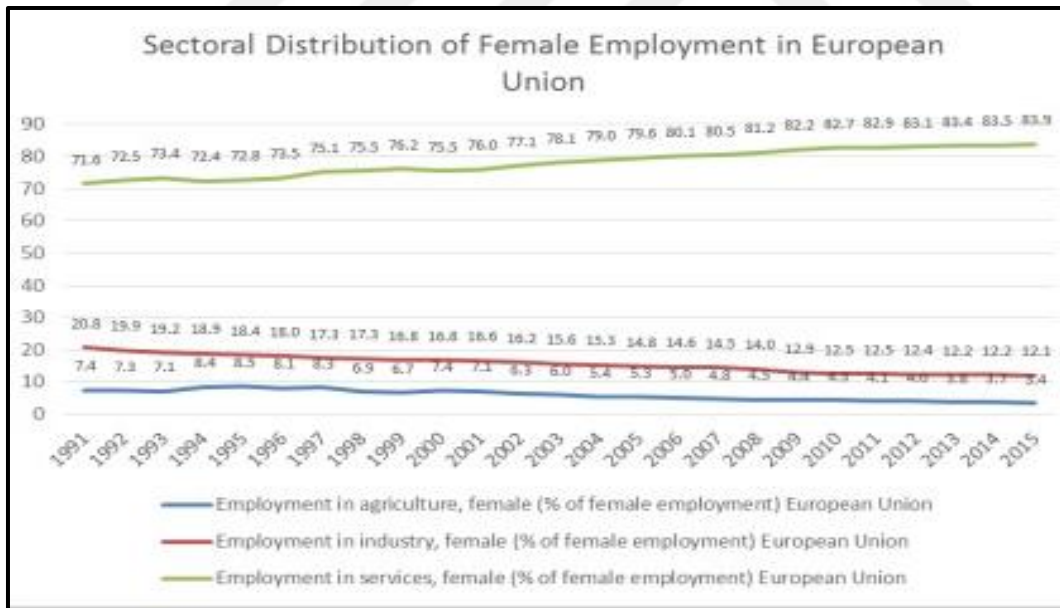
İş gücü piyasası koşulları birçok değişkenin (göstergenin) etkisiyle şekillenmektedir. Ortaya çıkan duruma bağlı olarak bireylerin ve ülkelerin sosyoekonomik durumu değişecektir. Bu nedenle her ülkedeki iş gücü piyasasının durumunu yansıtan göstergelerin belirlenmesi, sosyoekonomik politikaların belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla birçok uluslararası kuruluş, iş gücü piyasası göstergelerini incelemektedir. OECD üyesi ülkelerin misyonu, çeşitli iş gücü piyasası göstergeleri bağlamında değerlendirilerek bireylerin ekonomik ve sosyal refahını arttıran politikaları teşvik etmektedir (Akdamar, 2019).

3.1. OECD Ülkelerinde Kadın İş Gücünün Ekonomiye Etkileri

Kadınların iş gücüne katılımındaki artışın etkisinin, birçok OECD ülkesinde GSYH ile ölçülen ekonominin toplam büyüklüğünde de önemli artışlara yol açması beklenmektedir. OECD genelinde ortalama olarak erkek ve kadın katılım düzeylerinde %50'lik bir azalmanın 2030 yılına kadar GSYH'de %6'lık bir ek kazanca yol açması ve tam yakınsamanın

gerçekleşmesi hâlinde %6'lık (toplamda %12) bir kazanç daha elde edilmesi beklenmektedir. Büyüme oranlarında olduğu gibi en büyük kazanç, tam bir yakınsamanın GSYH'de %20'den fazla bir artışa yol açacağı İtalya'da beklenirken; Finlandiya, İzlanda ve İsveç'te kazançlar %5'in altında kalarak daha sınırlı olacaktır. Bu üç İskandinav ekonomisinde erkek ve kadınların iş gücüne katılımı arasındaki fark küçüktür ve bu farkın azalmasından kaynaklanan büyüme potansiyeli sınırlıdır (Gaddis and Klasen, 2011).

Avrupa Birliği ve OECD üyesi ülkelerde, hizmetler sektöründeki kadın iş gücü oranı her zaman diğer sektörlerden daha yüksektir ve bu oran Avrupa Birliği için 1991 yılında yüzde 71,6'dan 2015 yılında yüzde 83,9'a, OECD üyesi ülkeler için ise 1991 yılında yüzde 73,7'den 2015 yılında yüzde 85'e yükselmiştir. Avrupa Birliği'nde sanayide kadınların iş gücüne katılım oranı 1991'de yüzde 20,8'den 2015'te yüzde 12,1'e düşerken tarımda da benzer şekilde 1991'de yüzde 7,4'ten 2015'te yüzde 3,4'e düşmüştür. Son olarak OECD üyelerinde, sanayide kadın iş gücüne katılım oranı 1991'de yüzde 18,6'dan 2015'te yüzde 11,4'e, tarımda ise 1991'de yüzde 7,6'dan 2015'te yüzde 3,2'ye düşmüştür (Gaddis and Klasen, 2011).



Şekil 3.1. Dünya gelişmişlik göstergeleri (World Bank, 2017)

Toplum geliştikçe kadınların iş gücüne katılımı daha da artmaktadır. Kadınlar arasında ilköğretim sonrası eğitimin yaygınlaşması ve beyaz yakalı hizmet sektörünün ortaya çıkması, kadınlar için damgalanmaya maruz kalmayan (veya damgalar ve kısıtlamalar zamanla aşınan) yeni ve cazip istihdam fırsatları sunmaktadır. Ayrıca doğurganlıktaki azalma, yarı zamanlı işlerin artan mevcudiyeti ve çocuk bakım olanaklarına daha fazla

erişim, kadınların ev dışındaki işlerini çocuk yetiştirme ile birleştirebilmelerini sağlamaktadır. Kalkınmanın bu aşamasında çok daha yüksek potansiyel kadın ücretleriyle bağlantılı ikame etkisi gelir etkisine baskın gelmekte ve kadınların iş gücüne katılımı kişi başına düşen gelirle olumlu yönde ilişkili olmaktadır (Gaddis-Klasen, 2011).

3.2. OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

OECD ülkelerinde 25-54 yaş sınırındaki kadın bireylerin iş gücüne katılım oranı, 1980 yılında yüzde 54 iken 2013 yılında yüzde 61'e yükselmektedir. Bu artışın nedenleri iş gücü talebi ve arzını etkileyen faktörlere bakılarak araştırılabilir. İş gücü talebi, temel olarak üretimdeki artış, yarı zamanlı ve kamu sektörü istihdamının gelişimi tarafından belirlenmektedir.

OECD ülkeleri için iş gücüne katılım verilerine bakıldığında, OECD ülkelerindeki iş gücüne katılım oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranının erkeklerin iş gücüne katılım oranının gerisinde kaldığı görülmektedir. 1996 verilerine göre İzlanda, erkekler için %81,5 ve kadınlar için %69,6 ile OECD ülkeleri arasında en yüksek iş gücü katılım oranına sahiptir. İş gücüne katılım oranının en düşük olduğu İtalya'da (%47,7) oran; erkeklerde %62, kadınlarda ise %34'tür. Türkiye'de 1996 yılı verilerine göre erkeklerin iş gücüne katılım oranının %77,3, kadınların ise %30,6 olması; iş gücüne katılım oranında cinsiyet eşitsizliği olduğunun göstergesidir. 2017 yılında kadınların iş gücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke %72,8 ile İzlanda'dır. OECD genelinde kadınların iş gücüne katılım oranları geçmişten günümüze artış göstermektedir (Aytur, 2019).

Ekonomik büyüme ve kalkınma, iş gücünün önemli belirleyicileridir. Yüksek kadın katılımı, hem kadınların ekonomik ve sosyal konumlarının iyileşmesi hem de ekonomik kalkınma için daha yüksek bir potansiyel anlamına gelmektedir (Özsoy ve Atlama, 2010).

Dünya ekonomisinde önemli bir role sahip olan OECD ülkelerinde ekonomik büyüme ve kalkınma için yürütülen çeşitli politikalar ve uygulamalar şunlardır:

- **İstikrarlı Makroekonomik Politikalar:** OECD ülkeleri, genellikle istikrarlı bir makroekonomik ortam sağlamak için para politikası, maliye politikası ve döviz

politikaları gibi araçları kullanmaktadır. Bu politikaların amacı, enflasyonu kontrol altında tutmak, istikrarlı bir büyüme sağlamak ve finansal istikrarı korumaktır.

- Teknolojik İlerleme ve İnovasyon: OECD ülkeleri; bilim, teknoloji ve inovasyona büyük önem vermektedir. Yenilikçi şirketlerin teşvik edilmesi, Ar-Ge faaliyetlerine yatırım yapılması ve teknolojik ilerlemenin yaygınlaştırılması, büyüme ve kalkınmayı destekleyen önemli faktörlerdendir.
- Eğitim ve İnsan Sermayesi: OECD ülkeleri, yüksek kaliteli eğitim sistemlerine yatırım yaparak insan sermayesini geliştirmektedir. Nitelikli iş gücü, teknolojik yeniliklere uyum sağlama ve üretkenliği artırma açısından büyük bir avantaj sağlamaktadır.
- Serbest Ticaret ve Küreselleşme: OECD ülkeleri, genellikle dış ticareti destekleyen politikaları benimsemektedir. Serbest ticaret anlaşmaları, sınır ötesi yatırımların teşvik edilmesi ve uluslararası ekonomik entegrasyon, büyümeyi ve kalkınmayı artıran faktörlerdendir.
- Rekabet Politikaları: OECD ülkeleri, rekabeti teşvik etmek ve monopol veya kartel faaliyetlerini engellemek için rekabet politikaları uygulamaktadır. Bu politikalar, ekonomik faaliyetlerde verimliliği artırmakta ve yenilikçiliği teşvik etmektedir.
- Sosyal Politikalar: OECD ülkeleri, sosyal refahı artırmak ve sosyal eşitsizlikleri azaltmak için çeşitli sosyal politikaları uygulamaktadır. Sağlık hizmetleri, eşitlikçi gelir dağılımı, iş güvencesi ve sosyal güvenlik ağları gibi politikalar, insanların yaşam kalitesini yükseltmeyi hedeflemektedir.

OECD ülkeleri, sürdürülebilir büyümeyi teşvik etmek ve refahı artırmak için bu faktörleri dikkate almaktadır.

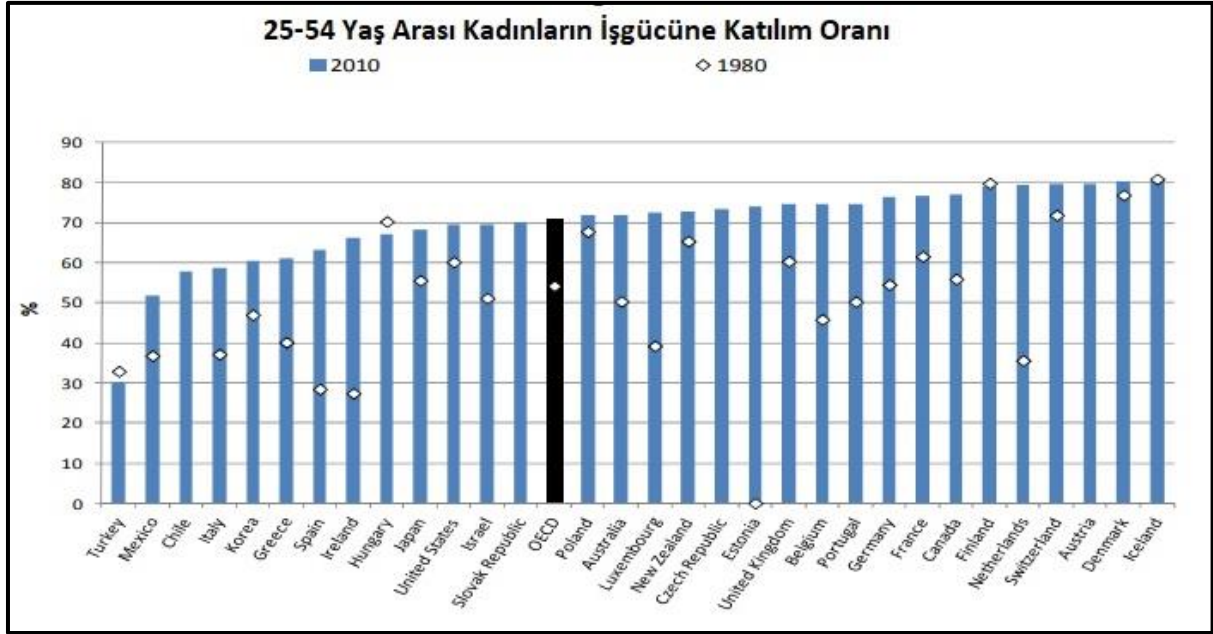
Kadınların iş gücüne katılımı arttıkça iş gücü arzı da artar ve böylece ekonomik büyüme hızlanır. Tarım dışı sektörlerde istihdam artarken tarım sektörlerinde azalmaktadır. Aynı durum kadın istihdamı için de geçerlidir. Gelişmekte olan ülkelerde kadın iş gücü tarım sektörlerinde yoğunlaşırken gelişmiş ülkelerde ağırlıklı olarak hizmet sektörlerine dayanmaktadır. İstihdamın hizmet sektörüne kayması, kadınlara birçok iş fırsatı yaratmıştır. Kadınlar, ağırlıklı olarak bankacılık ve eğitim sektörlerinde çalışmayı tercih etmektedir (Thevenon, 2013).

O'Reilly ve Fagas (1998); sağlık, eğitim, satış, otel ve catering gibi hizmet sektörlerinin çoğunlukla yarı zamanlı kadın işçiler kullandığını, bu alanların genişlemesinin kadınların iş gücüne katılımını arttırdığını aktarmıştır. Kamu sektörünün gelişmesinin kadınların iş bulmasını kolaylaştırdığını, dolayısıyla kamu sektörünün gelişmesinin kadın istihdamını desteklediğini belirtmektedirler. Gelişmiş ülkelerde ücretli olmayan aile çalışanlarının yerine ücretli kadın çalışanlar yer almaktadır (Berber ve Eser, 2008). Türkiye'de kadın iş gücünün yüzde 50'si tarım sektöründe, kalan yüzde 35'i ise hizmet sektöründe çalışmaktadır (Yenilmez ve Işıklı, 2010).

Kadınların iş gücüne katılımı ekonomik, sosyoekonomik ve sosyokültürel faktörlerle birlikte yorumlanmalıdır. Sosyal ve ekonomik faktörler, kadının çalışma tercihini etkilemektedir. Geleneksel roller ile aile içi roller ve ilişkiler, Türkiye'de iş gücü piyasasının önemli belirleyicileridir (Dünya Bankası Raporu, 2017). Sosyal ve kültürel faktörlerin yanı sıra eğitim, kentleşme, medeni durum ve ekonomik döngü de literatürde kadınların iş gücüne katılımının belirleyicileri olarak ele alınmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı ve aile yaşamına ilişkin politikalar, kadınların hem iş hem de aile yaşamıyla başa çıkmalarını sağlayan politikalar ile iş yaşamındaki iyileşme arasında bir denge olabileceğini göstermektedir (Blau and Kahn, 2013).

OECD ülkelerinde çalışma çağındaki nüfusun azalmasıyla birlikte kadınların iş gücüne katılımı artmış, iş gücündeki daralmayı telafi etmiş ve son dönemde büyümeyi desteklemiştir. Yüksek kadın istihdam oranlarına sahip Hollanda, Almanya, Avusturya, İsveç, Birleşik Krallık, Danimarka, Belçika ve Lüksemburg gibi bazı OECD ülkelerinde kadınlar arasında yarı zamanlı istihdamın payı oldukça yüksektir.

Kadınların iş gücü piyasasına katılımı, çocuklu kadınlar için önemli ölçüde azalmaktadır. Çocuk bakım olanakları, çocuk bakımının maliyeti ve aile yapısı kadın istihdamını etkileyen önemli faktörlerdir. Kadınların iş gücüne katılımı Türkiye'de yüzde 30 civarında iken İzlanda'da yüzde 78, İsviçre ve Norveç'te yüzde 74, İsveç'te yüzde 72, Danimarka ve Hollanda'da yüzde 70'tir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi kadın istihdamı ile yakından ilişkilidir.



Şekil 3.2. 25-54 yaş arası kadın bireylerin iş gücüne katılım oranı (Dünya Bankası Raporu (2017))

OECD ülkeleri içinde kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke Türkiye'dir. Bu bağlamda kadın istihdamının önemli bir belirleyicisi eğitim düzeyidir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde eğitim düzeyi yeterli değildir. Norveç, Danimarka, İsveç ve Finlandiya gibi bazı OECD ülkelerinde kadınların eğitim düzeyi ve fırsatlarının diğer ülkelere kıyasla çok daha iyi olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye'de kadınların çoğu yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. İş bulma, ücret ve sosyal haklar konusunda eşitsizlikler bulunmaktadır. Kadınlar ev işlerine ve aile yaşamına daha fazla zaman ayırabilmek için esnek saatlerde çalışmaktadır. OECD ülkelerinde iş ve aile yaşamının uzlaştırılması için politikalar geliştirilmelidir.

3.3. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamının Rekabetçiliğe Etkisi

Kadın istihdamı ve rekabetçiliğe olan etkisi araştırıldığında rekabetçilik kavramı, sadece kadın ve erkek işçiler arasındaki rekabet olarak karşılaştırılmaktadır. Ancak kadın istihdamı ile ulusal rekabetçilik arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği Komisyonu'nun tanımına göre değerlendirildiği zaman ulusal rekabet gücü, ülkelerin yüksek iş gücü yaratma yeteneğini ve zorlu rekabette üretim faktörlerinin geri dönüşünü arttırmasıdır (Sevüktekin ve Çetin, 2014). Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturduğundan yüksek iş gücü yaratmak için kadınların istihdamının artırılması

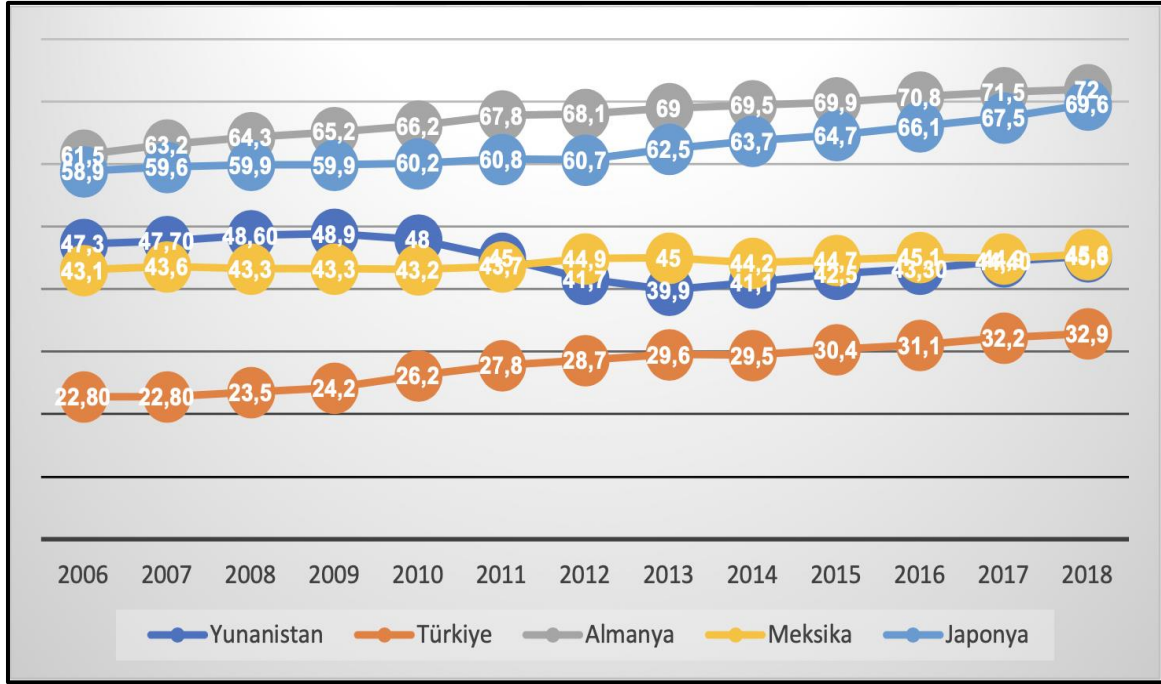
gerekmektedir. Ülkelerin rekabet gücünü ölçmek için kullanılan en iyi göstergelerden biri istihdam göstergesidir.

İstihdamda bir artış yaşanması, rekabet edebilirlikte bir artışa yol açacaktır. İstihdamı artırmanın en uygun yolu kadın istihdamını artırmaktır. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2010-2011 Küresel Rekabet Endeksi'ne göre iş gücü piyasasındaki uluslararası rekabet gücünün zayıflığında en önemli faktör, aktif iş gücü piyasasının olmamasıdır. İş gücü piyasasının etkinliğini azaltan en önemli alt değişken, kadınların iş gücüne katılım oranıdır. Bu nedenle, kadınların iş gücü piyasasındaki iş gücüne katılım oranını artırarak iş gücü piyasasının etkinliğini sağlamak ve böylece uluslararası rekabet gücünü artırmak mümkündür (Karlılar, 2019).

3.4. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamına Yönelik Teşvikler

Cinsiyet kültürleri ve yapıları kültürel veya biyolojik olarak önceden belirlenmiş değildir. Gelişimleri sosyal ve ekonomik deneyimlerle inşa edilmektedir (Aksoy, 2018). Türkiye'de istihdamda temel hedefler, kadınların iş hayatına nitelikli ve vasıflı işçi olarak girmelerini sağlamak ve gerekli eğitim programlarını geliştirmek için sosyal güvenlik ile kadın istihdamını arttırmaktır. Türk kadınlarının istihdamdaki statüsünü anlamak için istihdamda cinsiyet eşitliğine yönelik adımlara bakmak gerekir (KSGM, 1999). OECD, hükümetlere eğitim, istihdam ve girişimciliğe yönelik cinsiyet eşitsizliğini azaltmak amacıyla “Toplumsal Cinsiyet Girişimi” (Gender Initiative)’ni başlatarak üye ülkelere cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması için politika önerileri ve veri sunmaktadır (Dücan ve Polat; 2017).

Kadınlar 1897'de maaşlı işçiler ve 1913'te devlet hizmeti olarak iş gücüne girmişlerdir. Kadınlar 1914'te ticarete başlamış ve 1915'te kadın işçilerin sosyal hakları ve güvenliği için düzenleme yapılmaya başlanmıştır. 1930'da ilk düzenlemeler, genel halk sağlığı kanunu kapsamında kadın ve çocukların korunmasına yönelik olup doğum iznini düzenlemektedir. 1945'te annelik yardımı düzenlemeleri yapılarak yaşlılık aylığı ve sigorta düzenlemeleri 1949'da erkeklerle eşit hâle getirilmektedir. Eşit iş için eşit ücret ilkesi, 1971'de ağır ve tehlikeli koşullarda çalışan kadınlar için yasaya konulmaktadır. 1990 yılında Anayasa Mahkemesi, kadınların çalışma izni yasasını iptal etmektedir. Kadın girişimciliğini teşvik etmek için kadınlara yönelik düşük kredi başvuruları 1993 yılında uygulamaya konulmaktadır (Metin, 2010).



Şekil 3.3. Bazı OECD ülkelerinde kadınların istihdam durumu (OECD, 2022)

Şekil 3.1.'e göre 2006 yılından bu yana kadın istihdamı ile ilgili yapılan çeşitli teşvik çalışmaları ve yasalar kapsamında kadınların iş gücünün artırıldığını net bir şekilde belirtmek mümkündür.

Ülke bazında oranlara bakıldığında kadın istihdamında en yüksek artış yüzde 10,7 ile Japonya'da yaşanmaktadır. Yunanistan'da ise 2 puan gerilemektedir. Türkiye'de ise 10,1 puan artmaktadır. Türkiye'nin tablodaki diğer ülkeler arasında en düşük istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir.

4. KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMI VE BÜYÜME İLİŞKİSİ İÇİN BİR UYGULAMA

Kadınların iş gücüne katılımlarında bir artış oluşması arzu edilen bir olgudur. Bundan dolayı dünyada ve Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan bu çalışmalar, geçmişten günümüze incelenerek çalışmaya konu alınmaktadır. Son 3 yıla dair incelenen çalışmalar çizelge üzerinde ele alınmaktadır.

4.1. Literatür Taraması

Arat (1996), çalışmasında kadın iş gücünü ifade ederek bir ülkenin ekonomik açıdan gelişim seviyesinin en önemli ölçütlerinden birinin kadınların iş gücünde var olup olmadığı olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmaya göre kadınlar, pek çok neden ile iş gücüne katılmak ve istihdam edilmek istemektedir. Kadınların mevcut işverenlerinde kalmak için gösterdikleri en yaygın nedenin, işlerinin hayatlarının diğer alanlarına uygun olması, ardından yaptıkları işten zevk almaları ve işlerinin onlara fark yaratma fırsatı verdiğine inanmaları olduğunu belirtmektedir.

Mammen ve Paxson (2000), ekonomik kalkınma ve kadınların iş gücüne katılımı arasındaki ilişkinin izini sürmek için 1970'ten 1985'e kadar (beş yıllık aralıklarla) 90 ülkenin verilerini kullanmıştır. İlk olarak, kadınların iş gücüne katılımının kişi başına düşen GSYH'nin logu üzerine parametrik olmayan bir regresyon yoluyla kesitsel ilişkiyi yeniden değerlendirmektedirler. Sonuçlar, sunulan dört zaman diliminin her biri için U şeklinde bir modeli doğrulamaktadır. Daha sonra kadın iş gücüne katılımının log GSYH ve karesi üzerine parametrik bir regresyonunu, ülkeye özgü bir dizi sabit etki ile birlikte ve bunlar olmadan çalıştırmışlardır. Sabit etki modeli, (OLS) modelinden çok daha sönük bir U şekli oluştursa da yine de kadınlama U'sunu doğruluyor gibi görünmektedir.

Lim (2000), Doğu Asya ekonomik krizinin (Temmuz 1997-Ekim 1998) kadın istihdamı üzerindeki farklı etkisini, iş çevrimlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri açısından incelemektedir. 1980'lerin ikinci yarısında büyüme döneminin erkeklere yönelik olduğu belirlenerek kadın istihdamında artışlar olduğu görülmektedir. Ancak Doğu Asya krizinden kaynaklanan durgunluk, özellikle erkek işsizliğinin kadın işsizliğinden daha fazla arttığı kentsel alanlarda bu süreci tersine çevirdiği sonucuna varılmaktadır.

Bremmer ve Kesselring (2002), kadınların iş gücünde aktif olmalarını eş bütünleşme analizi ile incelemektedirler. Yaş ve boşanma oranları, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörler olarak belirlenmektedir. Kadınların iş gücünde aktif olmalarının boşanmaya yol açmadığını ancak boşanma oranlarının kadın iş gücüne katılımına yol açtığını göstermektedir. Evlilik akdini sonlandırmış kadınlar, evliliklerinin sona ermesinden kaynaklanan gelir ve menfaat kaybını telafi etmek için iş gücünde aktif olmaya başlamaktadır. Artan boşanma oranları, evliliği devam eden tüm kadınlara ömür boyu evli

kalma olasılıklarının daha düşük olduğuna dair bir sinyal göndermektedir. Bu nedenle kadınların, ev işleri ve çocuk bakımı gibi piyasa dışı faaliyetlerden piyasa faaliyetlerine geçiş yapmalarının daha uygun olduğu görülmektedir.

Özer ve Biçerli (2003), çalışmalarında 1988-2001 dönemi verilerini ele alarak Türkiye'nin kırsal ve kentsel alanları için genellikle panel veri yöntemiyle kısıtlanmış en küçük kareler regresyonu ve birime özgü sabit terimler ile sabit etkiler ve rastgele etkiler modelleri kullanmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre teorik beklentilerin aksine işsizlik oranı, enflasyon oranı, imalatçı ücretleri gibi makroekonomik olan değişkenler ve kaba boşanma oranı gibi değişkenler anlamlılık göstermemektedir. Dolayısıyla ülkemizde kadın iş gücünün, iş gücü piyasasına katılma kararında ücretler, enflasyon, büyüme hızı, işsizlik oranı ve diğer faktörlerin doğrudan bir etkisinin olmayacağı ve kadın iş gücünün iş gücü piyasasına tam olarak entegre olamayacağı anlamına gelmektedir. Dünyanın birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerinin aksine, Türkiye'de olan kadınlar geleneksel rollerinin ve istihdam biçimlerinin dışına çıkamamaktadır. Bu durumun sebeplerinin sadece ekonomik değil sosyal olduğu da gözlemlenmektedir.

Narayan ve Smyth (2006), araştırmalarında Avustralyalı kadınların iş gücüne katılımı ile bebek ölümleri ve doğurganlık oranları arasındaki ilişkiyi analiz etmektedirler. Granger nedensellik yaklaşımını ve 1960-2000 dönemi yıllık verileri kullanarak tahminde bulunmaktadırlar. Varyans, gecikmeli değerleri ile tepki fonksiyonlarını da dikkate almaktadır. Birincisi, Granger nedenselliği kısa dönemde tek yönlüdür. Doğurganlık oranı, kadın iş gücüne katılımı etkilemede tarafsızdır. İkinci yönüyle uzun vadede Granger nedensellik yönteminin sonucu ile doğurganlık oranının kadın iş gücüne katılımını etkilediği sonucuna varılarak iki yönlü ana bulgu sonucuna varılmaktadır.

Kneip ve Bauer (2007), Avrupa'daki boşanma rejimlerinin boşanma riskini ve kadınların iş gücüne girme kararını nasıl etkilediğini makro ve mikro düzeyde analiz yoluyla açıklamaktadır. Makro düzeyde boşanmalar, arasındaki nedensel ilişkiyi analiz etmek için bir zaman serisi modeli kullanılmaktadır. Makro düzeyde analiz, 18 Avrupa ülkesi için (Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İsviçre ve Birleşik Krallık) veriler belirlenerek 1960'tan 2005'e kadar olan 45 yıllık dönemi kapsamaktadır. Boşanma sisteminin çoğu aslında bir "boşanma kültürü"nin sonucu gibi görülmektedir.

Boşanma riski arttıkça kadınların iş gücüne katılımının da artmakta olduğu görülmektedir. Medeni durum oranının kadınların iş gücüne katılımını etkilediğine ve anlamlı sonuçlara ulaşıldığına varılmaktadır.

Yıldırım ve Doğrul (2008), çalışmasında 2003 yılı verilerini ele alarak kadınların iş gücü piyasasında aktif olmama nedenlerinin arkasında olan sebepler ile 15-65 yaş arasındaki kadınlar için iki farklı “lojistik” regresyon modelini incelemektedir. Çalışma sonucunda iş yerinde daha fazla kadının olması, bir örgütü her cinsiyetten insanın çalışması için daha iyi bir yer hâline getirdiğini gözlemlemektedir.

Demirel (2009), çalışmasında kalkınmanın temel ölçütlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi ve sürdürülebilirlik olduğunu vurgulamaktadır. Çalışmada ulaşılan sonuçlar, kadın istihdamına yönelik politikaların geliştirilmesi ve çeşitli politika yapıcılara veri temelli bulguların sunulması önerilerinde bulunmaktadır.

Tutar ve Yetişen (2009), çalışmasında 2000-2007 dönemi verilerine göre hareket ederek kadın iş gücü katılımını ifade etmektedir. Ülkelerin asıl amacı; sürdürülebilir kalkınmayı sağlamaktır. İktisadi kalkınmanın sağlanabilmesi için kıt kaynakların daha etkili kullanılabilmesi, teknolojiye yenilik, sermaye tutumu ve verimlilik artışı icap etmektedir. Ama bunları elde etmek için insan kaynaklarına yapılan yatırım en önemlisidir. İnsan çok gerekli bir faktör ise o zaman kadın unsuru akla gelmeden kalkınmayı elde etmenin düşünülmesi de maalesef zordur. Kadının nitelikli eğitimi, iş gücünde aktif olması toplumların önem arz eden amaçları arasında yer almalıdır.

Doğan (2011), ekonomik gelişme ile kadının statüsü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında 130 ülkenin 1970 ve 1992 yılları arasındaki gayrisafi yurt içi gelir verilerini ele almaktadır. Yüksek refah düzeyine sahip ülkeler, yüksek gayrisafi yurt içi gelire sahip olurken; fakir ülkeler, düşük gayrisafi yurt içi gelire sahip olmaktadır. Kadınların istihdama erkeklerden daha fazla katkı sağladıkları sektörler; tarım, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler olarak incelenmektedir. 1990 ve 2008 yılları içinde kadın istihdamına en yüksek katkırı sağlayan toplum hizmetinin alt sektörü sosyal ve kişisel hizmetler olarak incelenmektedir. Sanayi sektöründeki kadın istihdamı, erkek istihdamından daha hızlı büyüme göstermektedir. Kadınlarımız açısından bakıldığında en büyük büyümeyi hizmet sektörü göstermektedir. Kadınların lehine yapılacak herhangi bir artış, ülke ekonomisinin

gelişmesine büyük katkı sağlayacak ve kadınların ekonomik, kültürel, sosyal ve politik alanlarda daha fazla rol oynamasına olanak sağlayacaktır. Böylece, kadınların üretim fırsat ve araçlarına erişiminin önündeki engeller aşıldığında kadınların üretime katılımı artacaktır.

Karabıyık (2012) çalışmasında 2000 – 2010 dönemi verilerini ele alarak kadınların medeni durumu, eğitim durumu, yaş ve cinsiyetlerine göre kadın iş gücünün iş yaşamındaki hâlleriyle katılımlarını etkileyen faktörleri incelemektedir. İşsizlik, toplumların en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. İktisadi kalkınma bakımından işsizlik ve istihdam sorunu, çözümlenmesi gereken bir etkidir. Toplumsal kalkınma için en önemli faktör ise kadın iş gücünün çalışma hayatında olması gerekliliğidir. Çalışma sonucuna göre de kadın istihdamının iktisadi kalkınma bakımından önem arz ettiği ama yapılan politikalar sebebiyle istenilen seviyeye ulaşmasının zor olabileceği düşünülmektedir.

Er (2013), temel amacı ekonomik büyümeyi desteklemek olan ülkeler için ekonomik büyümeyi etkileyen faktörler arasında kadınların iş gücüne katılım oranının önemini görmek üzerine yapılan bu çalışmada Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranını etkileyen faktörler incelenerek bölgesel etkileşimin payı araştırılmaktadır. 2010 yılında, İBBS-2 (İstatistiksel Bölge Sınıflandırma Birimleri) düzeyine ait 26 bölge üzerine veriler analiz edilmektedir. Sonucunda ise eğitim düzeyi, erkeklerin iş gücüne katılma oranı ve kadınların tarım sektöründeki payının olumlu, doğurganlık hızının ise olumsuz bir etkiye sahip olduğu gösterilmektedir. Nüfus artış hızının etkisinin olmadığı tespit edilmektedir. Ayrıca komşu bölgelerdeki kadınların iş gücüne katılım oranının komşu bölgelerin iş gücüne katılım oranından etkilendiği yani mekânsal bir etkisinin olduğu gözlemlerine dayandırılmaktadır.

Sevüktekin ve Çetin (2014), çalışmalarında 1988-2012 yılları arasında Türkiye'nin kentsel ve kırsal kesimlerinde yaşayan evli ve bekâr kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin kadın istihdamını nasıl etkilediğini ve kadın istihdam durumunun önümüzdeki yıllarda ne yönde öngörüldüğünü araştırmaktadırlar. Bu amaçla araştırmaya yönelik TÜİK verileri kullanılarak 1988-2012 dönemine ait her bir değişkene ilişkin veriler analiz edilmektedir. Çalışma sonucunda, evli kadınların daha az istihdam edildiği, eğitim ve medeni durumun kadın istihdamı açısından kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Kadınların nitelikli gelişimini ve iş gücü piyasasına erişimini sağlayacak gerekli mekanizmaların olmaması, bu düşüşün önemli nedenlerinden biri olarak düşünülmektedir. Kadın istihdamının artması, sürdürülebilir kişisel ve toplumsal

kalkınmanın önemli bir unsuru olmakla birlikte nüfus artış hızları ve yıllık iş gücüne katılım oranlarına uymayan ekonomilerin yeterli istihdamı sağlayamadıkları görülmektedir.

Kasa ve Alptekin (2016), yaptıkları çalışmada 2000-2013 verilerini kullanarak kadınların eğitim düzeylerine göre iktisadi büyümeye olan etkisini VAR modeli ile incelemektelerdir. Çalışma sonucunda kadınların iş gücüne katılımlarını etkileyen birçok etken olduğu fakat bunun en önemlisinin eğitim olduğu ifade edilerek sürdürülebilir büyümenin eğitimin yaygın hâle gelmesi, kadınlara vasıf sahibi olabilmeleri için imkân yaratılması, cinsiyet eşitliğinin oluşturulması, beşeri sermaye birikiminin arttırılması ile etkin olabileceğine ulaşılmaktadır.

Durmaz (2016), kadınların dünyaya ve Türkiye iş gücü piyasasına nasıl girdiğini konu alan çalışmasında kadınların iş gücüne katılımı ve kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları engeller üzerine yapılan araştırmalar gözden geçirilmektedir. Geçmişten günümüze kadınlar, çeşitli nedenlerle iş gücü piyasasına girme ve bu pazarda kalma konusunda birçok zorluk ve engelle karşılaşmaktadır. Gelişmişlik düzeyine göre farklılık gösterse de dünyadaki birçok ülke, benzer engellerle karşılaşmakta ve hangi engelin daha baskın olduğu ülkenin gelişmişlik düzeyine, sosyoekonomik yapısına ve kadınların pazara yeterince girip giremeyeceğine bağlı olduğu görülmektedir. Uluslararası düzeyde imzalanan toplumsal cinsiyet eşitliği kanunlarının etkili olabilmesi için kanunlarda gerekli değişikliklerin yapılması, kamuoyunun her düzeyde gerekli girişimlerde bulunması ve kadın çalışanlara yönelik olumsuz algıların giderilmesine yönelik politikaların uygulanmaya devam edilmesi gerekmektedir.

Zeren ve Kılınç Savrul (2017), çalışmalarında Türkiye'de kadın istihdam oranı, ekonomik büyüme, işsizlik oranı ve kentleşme oranı arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Var olan verilerin kullanılması nedeniyle 1991-2014 dönemi ele alınarak incelenmektedir. Ampirik analiz için Granger ve Yoon (2002) tarafından ortaya atılan saklı koentegrasyon yöntemi kullanılmakta; ikiden fazla değişken olduğunda, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki Johansen'in (1990) yöntemi kullanılarak incelenmektedir. Çalışmanın sonucu, bu değişkenler arasında uzun dönemli ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Ekonomik büyüme, işsizlik oranı ve kentleşmenin kadın istihdam oranını etkileyen önemli faktörler olduğu gözlenmektedir. Ekonomi bakımından gelişmiş ülkelerde büyüme ve kentleşme, kadınların iş gücüne katılımını olumlu etkilerken az gelişmiş ülkelerdeki düşük büyüme oranları ve yetersiz kentleşme sebebiyle kadınların iş gücüne katılımı olumsuz sonuç oluşturmaktadır.

Eser, Yamak ve Samut (2017), çalışmalarında kadının iş gücüne katılımı ile ekonomik büyüme ilişkisini U eğrisi hipotezi kapsamında analiz etmektedirler. Çalışmada, 1988 ile 2013 dönemi verileri yardımıyla Türk ekonomisinde kadın iş gücünün etkisi U eğrisi ile incelenmektedir. Analizler neticesinde ekonomik gelişme doğrultusunda kadının iş gücüne katılımının önce azaldığı, sonrasında ise arttığı bulguları elde edilmektedir. Ekonomik gelişmelerin ilk aşamasında ekonomide kadının etkisinin büyük olduğu sonucuna da varılmaktadır.

Bakkal ve Erdoğan (2017), çalışmalarında ülkemizde kadın istihdamına yönelik niceliksel ve niteliksel politikalar üzerinde durmakta ve bu politikaların kadın işçilere ve ekonomiye etkisini analiz etmektedir. Türkiye'de kadın istihdam oranları sadece sektöre göre değil, bölgelere göre de değişmektedir. Dünyanın birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkesinin aksine, Türkiye'de kadınlar geleneksel rollerini ve istihdam biçimlerini aşamamaktadır. Bunun nedenlerinin sadece ekonomik sebepler değil, aynı zamanda sosyal sebepler olduğu da söylenebilir. Ücret eşitsizliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma koşulları, eğitim durumu, sosyokültürel faktörler ve diğer faktörler kadının çalışma hayatındaki aktif rolünü etkilemektedir. Kadınların iş gücüne katılımını engelleyen faktörleri dikkate alarak, değişen çalışma hayatına ayak uydurabilmeleri ve çalışma hayatını kadınlar için daha çekici hâle getirebilmek amacıyla, kadınların mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik politika ve faaliyetler geliştirilmesinin daha etkili olacağı görülmektedir.

Polat ve Dücan (2017), çalışmalarında 2007-2014 dönemine ait verileri kullanılarak OECD ülkelerinde GSYH ile kadınların iş gücüne katılımı arasındaki ilişkiyi panel veri analizi ile ele almaktadır. Yapılan çalışmanın sonucunda OECD ülkelerinde artan kadın/erkek iş gücü katılımının GSYH büyümesi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Panel havuzlanabilirlik testi, değişkenler için elde edilen parametrelerin tüm ülkeler için sabit olmaması ve ülkeler arasında farklılık gösterebilmesi nedeniyle yapılmaktadır. Artan kadın/erkek iş gücü katılımının, G7 ülkelerinde diğer OECD ülkelerine göre GSYH büyümesi üzerinde daha güçlü bir olumsuz etkiye sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

Karlılar (2019), 1996 ile 2017 yılları arasında 48 yüksek gelirli, 41 düşük ve orta gelirli, 46 üst-orta gelirli ve 27 düşük gelirli ülkeden Dünya Bankası verilerini kullanarak yaptığı bu çalışmada kadınların iş gücüne katılımı ile ekonomik büyüme arasındaki U şeklinde bir ilişkiyi panel veri analizi ile tespit etmektedir. Analiz sonuçlarında sıralamanın orta ve düşük

gelir grubu ülkeler için pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ekonomik büyüme, kadınların iş gücüne katılım oranını önce artırmakta, sonra azaltmaktadır. Bu nedenle, U şeklindeki kadınlaştırma hipotezinin kurulması için gerekli koşullar karşılanmamaktadır.

Levent (2020), çalışmasında 2007-2019 dönemi verilerini kullanarak kadınların iş gücüne katılım oranının işsizlik ve istihdama ait durumunu belirten verilerden yararlanmaktadır. Yapılan çalışmanın sonucuna göre Türkiye’de kadınların iş gücünde yer almaları, günden güne artış gösterse de gelişmiş ülkelerle kıyaslandığı zaman bu, yine de istenen seviyeye geldiğini göstermemektedir. Doğu Karadeniz, kadın istihdamının en fazla olduğu bölge iken Güneydoğu Anadolu kadın iş gücünün en az olduğu bölge olarak dikkat çeker. Aynı zamanda kadın istihdamının en az olduğu bölge Kuzeydoğu Anadolu iken istihdamın en yüksek olduğu yer İstanbul olarak belirlendiği gözlemlenmektedir.

Çizelge 4.1. Kadınların iş gücüne katılımı ve büyüme alanında yapılan 2020’den sonra olan çalışmalar

YAZAR	VERİ	DEĞİŞKEN	YÖNTEM	BULGULAR
(Arslan, 2021)	TÜİK, OECD ve Data verileri ile kadın istihdamının Türkiye’deki görünümünü yansıtan Türkiye’de 1988-2019 verileri ele alınmaktadır.	Kadın istihdam oranı, birey başına düşen gelir oranı,	Granger Nedenselli Eş-tümleşme eğrisi	Çalışma sonucunda; kadınların istihdamda yer almamasıyla ekonomik büyümenin etkilenmesi ve uzun vadede kalkınma oranını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.
(AK, 2021)	2000 – 2019 dönemine ait TÜİK verileri	Eğitim durumu, yaş		Kadınların istihdamı için en olumlu unsuru eğitim oluşturmaktadır. Eğitim, toplumun refah seviyesinin artırılması için oldukça etkili olsa da toplumsal yargılardan cinsiyet ayrımcılığı kaynaklı sosyokültürel sınırlamalardan kadınların eğitim seviyeleri yetersiz kalmaktadır.
(Aydınbaş & Ünlüoğlu, 2022)	1990 – 2020 dönemine ait veriler	Kişi başı gayrisafi yurt içi hâsıla, kadın iş gücü katılım, işsizlik, kentleşme	Zaman Serisi Analizi	Kadınların emekleri karşısında kazandıkları ücret ekonomiyi tekrardan eklenerek diğer sektörler ve istihdamın sağlanması yönünde pozitif oluşumlar yaratmaktadır. Gelişen ekonomiler için iş gücünde olan bir kadın, diğer bir kadın için istihdam fırsatı sağlamaktadır.

Çizelge 4.1. (devam) Kadınların iş gücüne katılımı ve büyüme alanında yapılan 2020'den sonra olan çalışmalar

YAZAR	VERİ	DEĞİŞKEN	YÖNTEM	BULGULAR
(Döğer, 2022)	1998 – 2020 yılına ait veriler	Gayrisafi yurt içi hâsıla oranı, kadın iş gücü oranı, evli kadın oranı, boşanmış kadın oranı, evlenmemiş kadın oranı	Granger Nedensellik Analizi	Ekonomik büyüme ile kadın iş gücü arasında iki yönlü bir Granger nedenselliği mevcut olmaktadır. Diğer bir deyişle, GSYH'in nedeni kadın iş gücü olduğu gibi, GSYH de kadın iş gücü için Granger nedeni olarak gözlenmektedir. Aynı şekilde boşanmış kadınların iş gücüne katılım oranı ile GSYH arasında da iki yönlü Granger nedenselliği sonucuna varılmaktadır.
(Küçükbaş & Küçükbaş, 2023)		Kadın iş gücü katılım durumu, yaş, medeni durum, eğitim durumu, doğurganlık oranı, eşit olmayan ücret düzeyi	Eş bütünleşme testi ve Granger Nedensellik Analizi	Çalışma, literatürde yapılan çalışmalara göre aykırı sonuçlar gözlemlenerek iş gücüne katılım ile doğurganlık arasında uzun dönem için pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu sonuca göre kadınların hane gelirini artırmak istemesi, geçim sıkıntısı ve daha da önemlisi çocuklara bakan anne-babalar olarak yorumlanmaktadır.

4.2. Yöntem

Kantil regresyon, Koenker ve Bassett (1978) tarafından tanıtılmış bir yöntemdir ve sağlam tahmin yöntemlerinden birisidir. Kantil regresyon yöntemi, güçlü bir regresyon biçimidir. Basit regresyon modelleri ve ya en küçük kareler yöntemleri uç değerlere karşı esnek değildir. Kantil Regresyon yöntemi, diğer regresyon yöntemleriyle kıyaslandığında uç değerlere karşı daha esnek olduğundan dolayı Kantil Regresyon yöntemi çok çeşitli uygulama alanlarında daha yaygın olarak ele alınmaktadır. En küçük kareler (EKK) yönteminin hata varyansı hakkında bazı varsayımlar vardır. En küçük kareler yöntemi, aykırı değerlere karşı esnek olmadığı için yapılan tahmin için etkinlik göstermektedir. Bu özelliğinden dolayı yöntemine alternatif olarak niceliksel regresyon yöntemi geliştirilmektedir. Daha esnek bir yaklaşım olduğu için herhangi bir ön koşul gerektirmemektedir. Kantil regresyon, doğrusal bir modelde bağımlı değişkenin dağılımının koşullu büyüklüklerini tahmin etmenin bir yoludur. Kantil regresyonlar, veri kümelerinin koşullu dağılımındaki değişiklikleri görselleştirmek için kullanışlı olarak görülmektedir (Çınar, 2019). İstatistik literatüründe, "sağlamlık" terimi, istatistiksel prosedürlerin kuramsal modellerin varsayımlarından sapmalara karşı belirli bir esnekliği ifade eder. Kantil regresyonunda, 1. eşitlikte gösterildiği gibi bağımlı tesadüfi değişkenler ($Y_1, Y_2, \dots, Y_N$) üzerine bağımsız gözlemlerin bir örnekleminde, bilinmeyen regresyon parametrelerinin bir vektörü olan (β) tahmin edilmektedir (Koenker ve Bassett 1978).

4.2.1. Kantil regresyon analizi

Regresyon analizi, bir değişkenin (bağımlı değişken) bir veya daha fazla diğer değişkenlerin (bağımsız değişkenler) değerlerine göre nasıl değiştiğini inceleyen bir istatistik yöntemidir.

Klasik regresyon, Y'nin beklenen değerinin bir dizi X değişkeninin değerlerine bağlı olduğu koşuluna odaklanmaktadır. Başka bir deyişle, standart doğrusal regresyon teknikleri, bağımsız değişkenler kümesi ile sonuç değişkeni arasındaki ortalama ilişkiyi koşullu ortalama fonksiyonu $E(y|x)$ cinsinden özetlemektedir. Doğrusal regresyon modelleri, ortak değişkenlerdeki değişiklikler nedeniyle koşullu ortalamadaki değişiklikleri temsil ederken, niceliksel regresyon (QR) modelleri koşullu niceliklerdeki değişiklikleri temsil etmektedir. Herhangi bir nicelik, önceden belirlenmiş bir dağılım durumunu modellemek için kullanılmaktadır. Nicel regresyon, Y'nin X üzerindeki koşullu dağılımını farklı konumlarda

incelemesine izin vererek bu yaklaşımı genişletir; böylece Y ve X arasındaki ilişkinin genel bir görünümünü sağlamış olmaktadır. Regresyon problemleri için QR, dağılım parametrelerinin yerini açıklayarak miktarın anlamını ortaya çıkarmaktadır. Koenker ve Basset (1978), koşullu ortalamaı koşullu nicelik işlevi açısından klasik en küçük kareler tahmininin bir uzantısı olarak modellemektedir. Kantil $q \in (0, 1)$ niceliğı için y değişkeni q verisini, $1-q$ oranında yukarıya bölmektedir. Başka bir deyişle, açıklanan değişken ile açıklayıcı değişken arasındaki ilişkiyi ve içsel değişkenin farklı noktalardaki koşullu dağılımındaki farkı göstermektedir. İlk olarak QR regresyonunu bir analiz tipi olarak bağımlı değişkenin koşullu dağılımındaki farklı noktaların etkilerini tahmin eden bir dizi model üretmektedir. Örneğın araştırmacılar, 0,25 kantil üzerindeki etkiyi tahmin eden bir QR modeli kullandıklarında bağımlı değişkenin dağılımında gözlenen değerlerin %25'i tahmin edilen noktanın altında, %75'i tahmin edilen noktanın üzerinde olmaktadır. Model, dağılımın alt ucundan gelen etkilere duyarlı olacaktır. En ünlü QR modeli medyan regresyondur. Medyan regresyon, QR'nin yüzdalık dilim "p" nin 0,50 olduğı, yani bağımlı değişkene ait dağılımın medyanıdır. Bir değişkeni doğrusal QR modeli, (1) nolu ifadedeki gibi yazılabilir

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_i + \varepsilon_i \quad (4.1)$$

ε_i 'nin en küçük kareler yöntemindeki gibi normal dağıldığının varsayılması gerekmemektedir. QR modelinde hataların karelerinin toplamının minimizasyonu yerine medyan regresyonda hataların mutlak değerlerinin toplamının minimizasyonu gerekmektedir.

$$\min \sum_i |y_i - (\beta_0 + \beta_1 x_i)| \quad (4.2)$$

Bu sorunun çözümü için algoritma, en küçük kareler yöntemi çözümünden daha karmaşıktır. Algoritma, denklemleri (2)'yi en aza indiren β_0 ve β_1 'i bulmak için doğrusal program minimizasyonu kullanmaktadır. Medyan dışında herhangi p. persentil için QR çizgisi verileri iki kısma ayırmaktadır. Yani, verilerin p. kısmı çizginin altında bulunurken $(1-p)$. kısmı, çizginin üstünde bulunmaktadır. Ağırlıklar, p. bir persentil için bir çizginin altındaki veri noktalarının kalıntıların $1-p$ ile ağırlıklandırıldığı ve çizginin üstündeki noktaların kalıntıların p ile ağırlıklandırıldığı şekilde verilir. w_p ağırlıkları ifade etmek üzere;

$$\min \sum_i |w_p y_i - (\beta_0 + \beta_1 x_i)| \quad (4.3)$$

$\widehat{\beta}_0$ ve $\widehat{\beta}_1$ tahminleri için (3)'ün minimizasyonu ile elde edilir (Çobanoğlu. vd., 2020).

En küçük kareler yöntemi genellikle bu tür çıkarsamalar için kullanılır ancak uç değerler (aykırı değerler) bulunan verilerde bu yöntemin etkinlik ve etkililiği azalabilir. Bu nedenle, Kantil Regresyon modelleri de kullanılmaktadır. Kantil Regresyon, uç değerlerine karşı daha dirençlidir çünkü bağımlı değişkenin dağılımını parçalara bölerek sapan değerlerin etkisini azaltmaktadır. Bu yöntem ayrıca, bağımlı değişkenin dağılımında meydana gelen değişiklikleri incelemek için kullanılır ve böylece Y ve X arasındaki ilişki hakkında genel bir görüş sunmaktadır (Çağlayan ve Arıkan, 2011). Kantil Regresyon yöntemi, veri setinin dağılımına göre fonksiyonel ilişkileri belirler ve bu nedenle aykırı değerlere karşı esnektir. Bu, yanlış fonksiyonel ilişkilerin oluşturduğu hataları önlemektedir. Ayrıca araştırmacı, uç değerlerin durumuna göre modelini değiştirerek, farklı kantil değerleri için modeller kurarak sonuç modelini oluşturabilmektedir. Her bir model değişkeninin önemi incelendikten sonra başarı kriterlerine göre bir sonuç modeli oluşturulmaktadır. Bu esneklik, araştırmacıların aşırı değerlerden kaçınmasına olanak tanır. Kantil regresyon yönteminde, kantil değeri 0,5 olduğunda en küçük mutlak sapma (LAD) analizi elde edilir (Koenker ve Basett 1978). Bir kantil regresyon modelinde, regresyon katsayıları kantil cinsinden hesaplanır. Nicel değerler, modelin işlevsel yapısını değiştirir. Uç değerlerde ise homojen olmayan verilerde daha iyi tahmin değerleri üretir. Bir kantil regresyon modelinde, normal dağılan bir tablodan alınan değerler üzerinden hesaplama yapılır. Sağlam yöntemler, normallik varsayımı karşılanamadığında kullanılır. “Doğrusal Regresyonun ve EKK”nin varsayımları sebebiyle araştırmacıların çalışmalarında uç değerlerin olduğu durumda Kantil Regresyon modelleri kullanmaları faydalıdır.

Kantil Regresyon yönteminin kullanılmasının bazı avantajları vardır:

- “Yanıtın her kantil değerinde tahminlerin ve yanıtların ilişkisi tam olarak gösterilebilir.
- Klasik regresyon yöntemine göre varsayımları esnektir.
- Kantil Regresyon tahmin edicileri, asimptotik özelliklere sahiptir” (Wang ve Cook, 2017).

Kantil regresyon, özellikle koşullu nicelikler farklı olduğunda kullanışlı bir regresyon yöntemidir. Bu yöntemde regresyon katsayısı niceliğe bağlıdır ve klasik regresyon yöntemlerinin aksine hata dağılımı ve hata varyansının homojenliği gibi varsayımlar yoktur. Klasik EKK yöntemlerinin aksine, niceliksel regresyon orijinal olarak hata teriminin normal dağılım varsayımını göz ardı eden ve koşullu bir nicelik işlevine dayanan bir yöntem olarak ortaya çıkmıştır. Öte yandan, medyan regresyon, bazı nicelikler için, aykırı değerlere ve çarpıklığa EKK yaklaşımından daha az duyarlı olan genişletilmiş bir niceliksel regresyon durumudur. Bu nedenlerle kurulan modellerin kantil değerleri uç değerlerin varlığında değiştirilerek aykırı değerlerden kaçınılır (Chen and Wei, 2005).

4.3. Veri Seti

35 OECD (Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Kore, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Krallık, ABD) ülkesi için 2000-2020 yılları arasında kadınların iş gücüne katılımının büyümeyi ne yönde etkilediğinin kantil regresyon analizi ile test edildiği bu çalışmada kullanılan değişkenler ve tanımları çizelge 4.2’de yer almaktadır.

Çizelge 4.2. Değişkenlere ilişkin tanımlar

Değişken	Tanımı	Kaynak
LGSYH	Kişi başı GSYH logaritması (2015 bazlı sabit, \$ cinsinden)	Dünya Bankası
KADIN	Kadınların iş gücüne katılımı (Toplam iş gücüne katılım içerisindeki %)	Dünya Bankası
BAGIM	Yaş bağımlılık oranı (Bakmakla yükümlü olunanların çalışma çağındaki nüfusa oranı)	Dünya Bankası
EGITIM	Ortalama eğitim alınan süre (yıl)	Birleşmiş Milletler
LNUFUS	Toplam nüfusun logaritması	Dünya Bankası
LSERMAYE	Gayrisafi sabit sermaye oluşumu logaritması (2015 bazlı sabit, \$ cinsinden)	Dünya Bankası

Değişkenler, Dünya Bankası’nın Dünya Kalkınmışlık Göstergeleri (World Development Indicator) veri tabanından elde edilmiştir. EGITIM değişkeni ise Birleşmiş Milletler’in İnsani Gelişmişlik Endeksi (HDI) sayfasından elde edilmiştir. GSYH, NUFUS ve

SERMAYE değişkenlerinin logaritması dikkate alınmaktadır. Diğer değişkenler hâlihazırda oran değişkenler olduğundan seviye düzeyleri analizde yer almaktadır.

Çizelge 4.3. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	LGSYH	KADIN	BAGIM	EGITIM	LNUFUS	LSERMAYE
Aritmetik Ort.	10.29102	45.01108	50.50128	11.65939	16.33309	25.10626
Medyan	10.47000	45.95429	50.44498	12.13064	16.14667	25.12491
Maksimum	11.62998	50.75116	70.93691	14.13215	19.61914	29.07580
Minimum	8.712101	25.92196	36.47947	5.448715	12.54684	21.42287
Standart Sapma	0.659316	3.871896	5.547802	1.681848	1.551990	1.620045
Çarpıklık	-0.368429	-2.250883	0.302487	-1.265078	-0.174661	-0.051371
Basıklık	2.324242	9.658934	3.998220	4.409642	2.715716	2.576316
Jarque-Bera	30.61300	1978.599	41.72457	256.9065	6.212087	5.820704
P olasılık değ.	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.044778	0.054457
Gözlem Sayısı	735	735	735	735	735	735

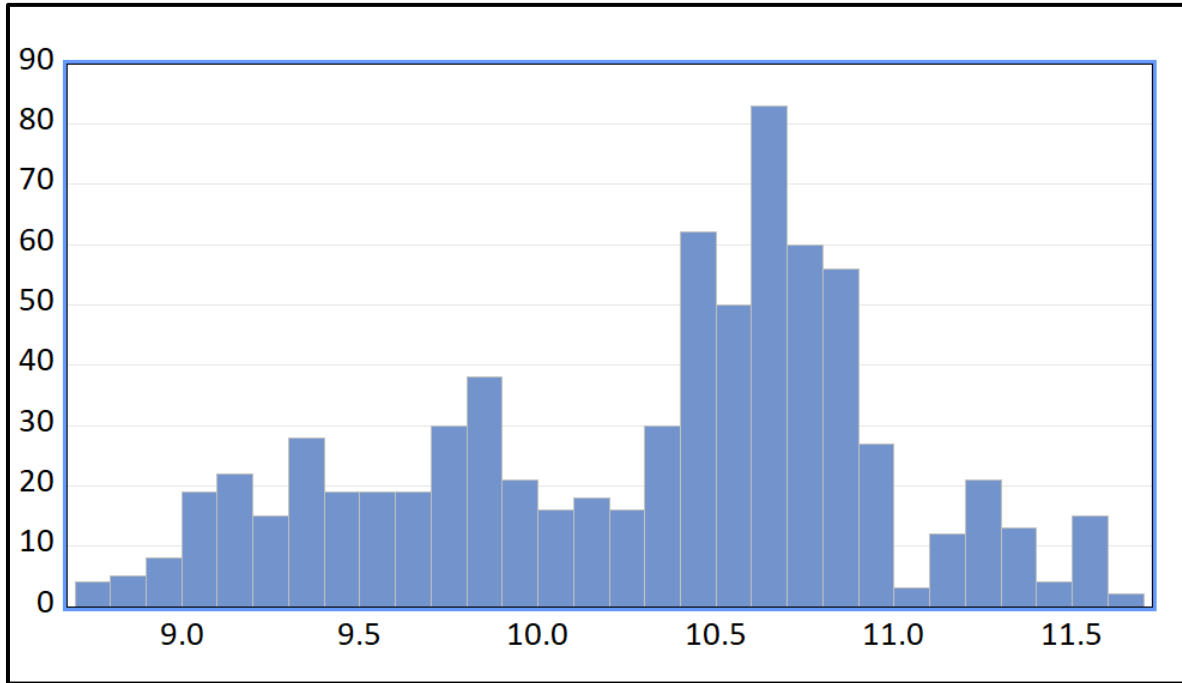
Çizelge 4.3.'te değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. LGSYH değişkeni için aritmetik ortalamanın yaklaşık 10.3 olduğu görülmektedir. En yüksek değerin yaklaşık 11.6, en düşük değerin ise 8.7 olduğu dikkat çekmektedir. Veriler incelendiğinde en yüksek değerin 2007 yılında Lüksemburg'a, en düşük değerin ise 2001 yılında Türkiye'ye ait olduğu belirlenmiştir. Değişkenin logaritmasının alındığı dikkate alındığında en yüksek değer ile en düşük değer arasındaki farkın oldukça fazla olması dikkat çekmektedir. KADIN değişkeni ele alındığında ortalamanın 45 civarında olduğu, en yüksek değerin yaklaşık 50.75, en düşük değerin ise 25.92 olduğu görülmektedir. En yüksek değer 2010 yılında Litvanya'ya, en düşük değer ise 2005 yılında Türkiye'ye ait olmaktadır. 15 yaşından genç ve 64 yaşından daha yaşlı nüfusun çalışan nüfusa bağımlılığını gösteren BAGIM değişkeninin ortalaması 50.50 civarındadır. En yüksek değer yaklaşık 70.94 ile 2020 yılında Japonya'ya en düşük değer ise yaklaşık 36.48 ile 2016 yılında Kore'ye ait olmaktadır. EGITIM değişkeni için ortalamanın 11.66 olduğu söylenebilmektedir. Maksimum değer yaklaşık 14.13, minimum değer ise 5.45 şeklindedir. Eğitim alınan yılın en fazla olduğu ülke Almanya (2016 yılı) iken en düşük olduğu ülke Türkiye (2000 yılı) şeklindedir. LNUFUS değişkeni ortalaması 16.33 civarındadır. Nüfusun logaritmasının en yüksek değeri yaklaşık 19.6, en düşük değeri ise 12.55'tir. En yüksek nüfus değeri 2020 yılında ABD'ye, en düşük nüfus değeri ise 2000 yılında İzlanda'ya aittir. LSERMAYE değişkeninin ortalaması 25.11 civarında iken en yüksek değerin yaklaşık 29.08 ile 2019 yılında ABD'ye, en düşük değerin ise 21.42 ile 2010 yılında İzlanda'ya ait olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.4. Değişkenlere ilişkin korelasyon matrisi

Korelasyon P - Olasılık Değeri	LGSYH	KADIN	BAGIM	EGITIM	LNUFUS	LSERMAYE
LGSYH	1.000000 -----					
KADIN	0.310869*** 0.0000	1.000000 -----				
BAGIM	0.165125*** 0.0000	0.080207** 0.0297	1.000000 -----			
EGITIM	0.427600*** 0.0000	0.675763*** 0.0000	0.002408 0.9480	1.000000 -----		
LNUFUS	-0.131063*** 0.0004	-0.428225*** 0.0000	0.121035*** 0.0010	-0.209859*** 0.0000	1.000000 -----	
LSERMAYE	0.281713*** 0.0000	-0.294638*** 0.0000	0.162741*** 0.0000	-0.022652 0.5398	-0.039122 0.2895	1.000000 -----

Not: *, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık seviyesini göstermektedir.

Analiz içerisinde yer alan bağımsız değişkenler için çoklu doğrusallık probleminden kaçınmak amacıyla korelasyon matrisi dikkate alınmaktadır. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonların yüksek olmadığı, dolayısıyla bağımsız değişkenlerin aynı modele dâhil edilebileceği görülmektedir. EGITIM ve LSERMAYE ile LNUFUS ve LSERMAYE arasındaki korelasyonların istatistiki açıdan anlamsız olduğu görülmektedir. Bunların dışındaki tüm korelasyonların istatistiki açıdan anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Çalışmada araştırılan konu açısından önemli olan kadınların iş gücüne katılımını gösteren bağımsız değişken KADIN ile EGITIM değişkeni arasında pozitif yönlü orta derecede güçlü (Yaklaşık %68), BAGIM değişkeni ile pozitif yönlü zayıf (yaklaşık %8), LNUFUS değişkeni ile pozitif yönlü ve orta derecede denilebilecek (yaklaşık %43), LSERMAYE ile ise negatif yönlü ve zayıf sayılabilecek (yaklaşık %30) bir ilişki olduğu görülebilmektedir. Bağımlı değişken olan LGDP ile KADIN değişkeni arasında ise %31'lik pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. LGDP bağımlı değişkeninin en yüksek korelasyonunun EGITIM değişkeni ile olduğu (pozitif yönlü ve yaklaşık %43), en düşük korelasyonunun ise LNUFUS ile olduğu dikkat çekmektedir. Nüfus değişkeninin logaritmasının (LNUFUS) kişi başı GSYH değişkeninin logaritması ile ilişkisinin negatif olduğu görülmektedir.



Şekil 4.1. Bağımlı değişken LGDP için histogram (Yazar tarafından oluşturulmuştur)

Şekilde LGDP'nin histogramı görülmektedir. Dağılımın sol kuyruğunun daha uzun olduğu yani normal dağılmadığı dikkat çekmektedir. Bu durumda ortalamaya dayalı yöntemler yerine bağımlı değişkenin dilimlerine dayalı regresyon, sonuçlar açısından önem arz etmektedir.

4.4. Bulgular

Çalışmada 35 OECD ülkesi için 2000-2020 yılları arasındaki veriler analiz edilmiştir. Kadınların iş gücüne katılımının büyümeyi nasıl etkilediğine dair yapılan bu çalışmada kantil regresyon yöntemi kullanılmıştır. 0.25 alt dilimi, 0.50 medyan değerini, 0.75 ise üst dilimi göstermektedir. KADIN değişkeninin katsayısı dikkate alındığında 0.25 ve 0.50 dilimlerinde istatistiki açıdan anlamlılık tespit edilmektedir. Ancak 0.75 diliminde KADIN değişkeninin katsayısının anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu çerçevede kişi başı GSYH'nin göreceli olarak düşük olduğu ve medyan değerinde olduğu durumda kadınların iş gücüne katılımının büyümeyi olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir. Kadınların iş gücüne katılımının büyümeye etkisinin alt dilimlerden üst dilimlere hareket ettikçe azaldığı söylenebilmektedir. Analizlerde KADIN değişkeninin yanı sıra GSYH bağımlı değişkenini önemli ölçüde etkileyeceği düşünülen diğer açıklayıcı değişkenler de dâhil edilmiştir.

BAGIM değişkeninin yine alt ve medyan diliminde istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir.

Toplumsal normların kadınların belirli işleri kabul etmesini engellediği fikri, sanayileşme sırasında kadınların iş gücüne katılımındaki düşüşlerde rol oynamaktadır. Bu durum genellikle evli kadınlarda görülebilirken birçok ülkede bekâr genç kadınların bazen üretim işçilerinin önemli bir kısmını oluşturdukları görülmektedir (Mammen ve Paxson, 2000). Bu durumda, yapılan çalışmada kadınların belirli bir bölümünün iş gücüne katkısını açıklarken diğer yandan da genellikle evli kadınların eş durumları nedeniyle iş gücüne katkı sağlayamadıkları gözlenmektedir.

Kadınlara yönelik yapılan eğitim ve istihdam ayrımcılığı sadece ilgili kadınlara zarar vermekle kalmamakta, aynı zamanda tüm toplum için bir maliyet getirmektedir. Bunun nedeni ise bir toplumun ekonomik olarak büyümesindeki en kilit rollerden birinin de kadın iş gücü olmasından kaynaklanmaktadır (Klasen ve Lamanna, 2009). Ancak EGITIM değişkeninin ise sadece alt diliminde anlamlılık gösterdiği gözlenmektedir. NUFUS ve SERMAYE değişkeninin 0.25 alt diliminde ve 0.50 medyan değerinde anlamlılık gösterdiği ve 0.75 diliminde anlamlı olmadığı sonuçları görülmektedir. Quasi-LR olasılık değerinin de istatistiki açıdan anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, kadınların iş gücüne katılımının GSYH'si daha yüksek olan ülkelerde düşük olan ülkelere nispeten büyümeye olan etkisinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Çalışma durumunda olmayan 15 yaş altı ve 64 üstü insanların çalışma durumunda olanlara oranının artışının yine pozitif olduğu görülmektedir (izelge 4.4.).

Bağımlı değişken LGSYH	Tau:0.25	Tau:0.50	Tau:0.75
KADIN	0.017717*** (0.000)	0.009298** (0.0129)	0.008209 (0.1166)
BAGIM	0.006291*** (0.000)	0.004236*** (0.0063)	0.005280 (0.1773)
EGITIM	-0.017317*** (0.000)	0.004932 (0.3814)	0.002319 (0.7786)
LNUFUS	-0.921778*** (0.000)	0.886060*** (0.000)	-0.888270 (0.000)
LSERMAYE	0.939099*** (0.000)	0.893832*** (0.000)	0.890459 (0.000)
C	0.747800 *** (0.000)	1.621067*** (0.000)	1.870962 (0.000)
Quasi-LR: p- Olasılık değeri	3646.634*** (0.000)	3452.367*** (0.000)	1911.535*** (0.000)

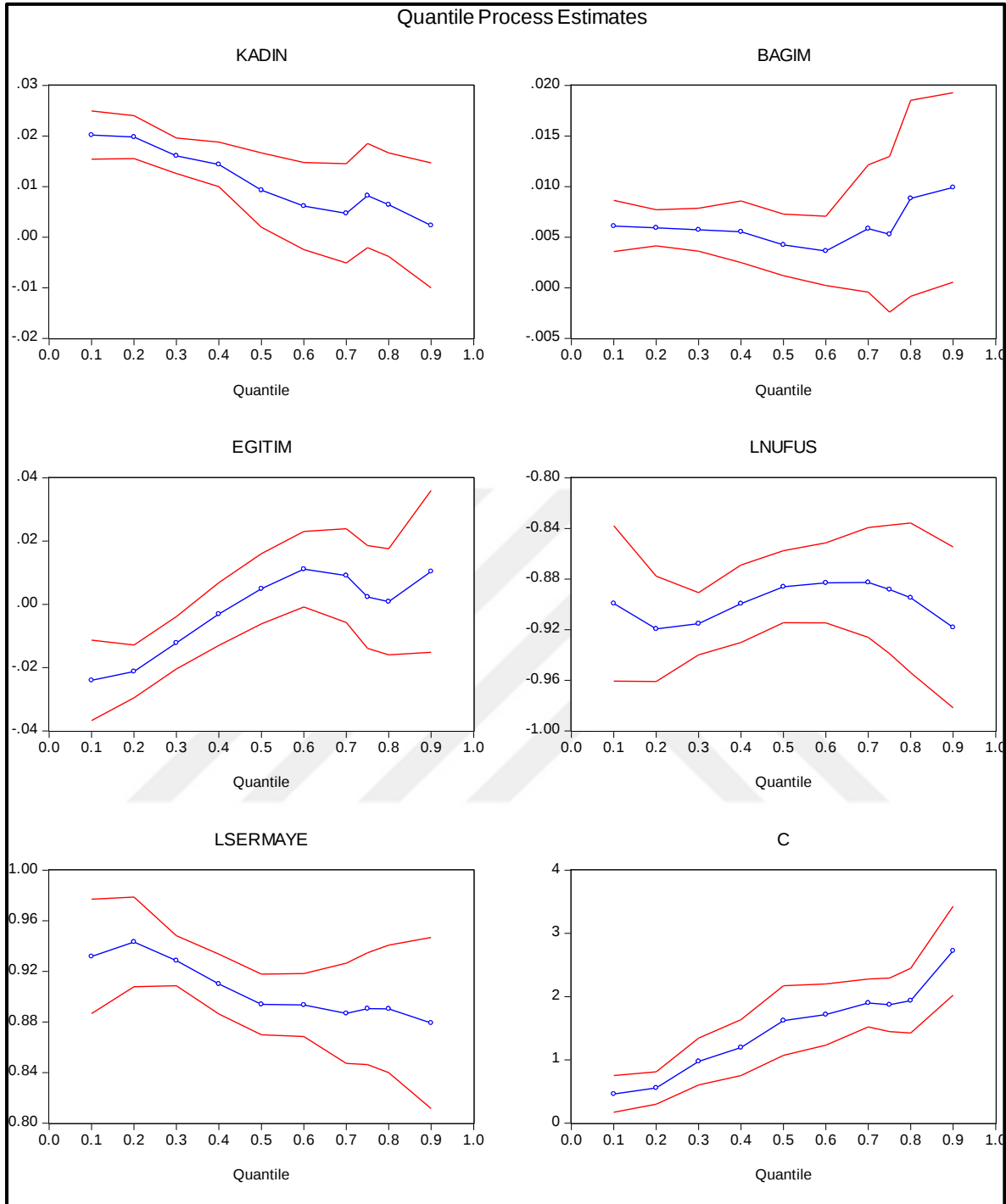
Not: *, **, *** sırasıyla 10%, 5% ve 1% anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Parantez içindeki standart hatalar bootstrap yöntemi ile elde edilmiştir.

Şekil 4.2’de kantil düzeyinde katsayı durumları grafiksel olarak gösterilmektedir. Çalışmada ele alınan temel değişken olan “KADIN” değişkenin giderek azaldığı dikkat çekmektedir. Bu, daha yüksek GSYH seviyelerine gidildikçe, kadınların iş gücüne katılımının büyüme üzerinde etkisinin giderek azaldığı anlamına gelmektedir. Sevinç, Bozkurt ve Sevinç (2016) tarafından yapılan çalışmada kadınların iş gücüne katılım oranı yüksek olan, yüksek gelirli ülkelerde ekonomik büyümeye katkı sağlarken üst orta gelirli ülkelerde aynı etkiyi gösteremediğini ve bunun nedeni de üst orta gelirli ülkelerde kadınların iş gücüne katılmalarına yönelik politikaların yetersiz olması, eğitim düzeyinin düşük olması ve kadınların çalıştırıldığı sektörlerin ekonomik büyümeyi arttırmaya yönelik olmaması olarak belirtmektedir. Yapılan başka bir araştırmada gelişmiş ülkelerde kadınların erkeklerden daha az GSYH katkısı yapmasının sebebi olarak erkeklerin eğitim düzeylerinin kadınlarınkinden daha yüksek olması gösterilirken; gelişmekte olan ülkelerde ise kadınların destek amaçlı çalıştığı görülmekte, hanehalkı dışındaki ücretli iş gücündeki kazançlarının genellikle aile gelirinin önemli bir kaynağı olduğu görülmemektedir (Mammen ve Paxson, 2000). Bu nedenle kadınların çalışmasının büyümeye etkisi fark edilememektedir. Klasen ve Lamanna

(2009) ise yaptıkları çalışmada, iş gücünün bileşimini daha fazla kadını içerecek şekilde değiştirmenin büyüme üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacağını öne sürmektedirler. “EĞİTİM” değişkenine bakıldığında eğitim alınan yıl artışı ile birlikte büyüme seviyesinin de giderek arttığı gözlenebilmektedir. Banerjee ve Ghose (2023) tarafından, kadınların eğitim düzeyinin kırsal alanlarda iş gücüne katılım oranlarında etkili olduğunu belirten çalışmalar literatürde yer almaktadır. Khidrov ve Mamadjonova (2023) yaptıkları araştırmada kadınların eğitim düzeyi arttıkça özellikle yüksek öğrenim kazanımlarında kadınların işgücüne katılım oranlarının daha yükseldiğini belirtmektedirler. Maurya (2023) tarafından yapılan çalışmada bazı ülkelerde kadınların eğitim düzeylerinin yüksek olmasına rağmen işgücüne katılım oranlarının düşük olduğunu belirtmektedir. Bunun nedenini ise eğitim düzeyi yüksek olsa bile kadınların cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmasından dolayı iş gücüne katılamadığı olarak ifade edilmektedir. Yapılan araştırmadan yola çıkarak kadınların eğitim düzeylerinin yüksek olmasına rağmen bazı ülkelerde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmalarından dolayı iş gücüne katılım oranlarının düşük olabileceğine varılmaktadır. Eğitimini tamamlamış olan kadınların iş gücüne katılımlarının, zorlaşan yaşam şartlarıyla beraber daha yüksek olduğunu ve eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının artacağı sonuçlarına varılmaktadır. Dhar ve Shaker (2023), Apostu, Panait, Gigaury ve Blessinger (2023). Bulguların yanında Özdemir (2016) çalışmasında, kadınların iş gücüne katılımında eğitimin iki farklı etkileyici yönü olarak; ilkinin, eğitim seviyesindeki artışa paralel olarak ücret artışı olacaktır ki bu durum, iş gücü açısından kadınları olumlu yönde etkilemektedir. İkincil olarak ise eğitim bir sermaye olarak görülür ve yatırım olarak nitelendirilirse de öğrenim gören kişi, öğretimin maliyetini çıkarmak amacıyla çalışmak yükümlülüğünde olacaktır. “SERMAYE” değişkeni için GSYH’nin daha üst seviyelerine çıkıldıkça, sermayenin büyüme üzerindeki etkisinin giderek azaldığı dikkat çekmektedir.

Geçmişten günümüze pek çok akademik çalışmada incelendiği üzere kadınlar, çoğunlukla dini inançlar, etnik kökenler, kültürler, toplumların normları, aile ve toplum yapısı gibi sosyal norm ve gelenekler nedeniyle her zaman düşük ücretli işgücü olarak görülmektedir. Eğitim seviyesi ve ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyi gibi diğer ölçütler de farklılaşan ücretlerin nedenleri olarak mevcut olmaktadır. İyi tasarlanmış hükümet politikaları, kadınların ücretsiz aile işçisi olarak gizli katkılarını ekonomik büyümeye katkıya dönüştüren piyasa faaliyetlerine katılımını teşvik etmek için önemli hale geldiği sonuçlarına varılmaktadır (Na-Chiangmai, 2018).

Ekonomik büyüme ve gelir eşitsizliği onlarca yıldır ampirik çalışmalarda tartışma konusu olarak kadın eğitimi ve istihdamının önemi ve hizmet sektörünün genel ekonomik büyümede oynadığı rol göz önüne alındığında, kadınların sosyal kazanımlarındaki cinsiyet eşitsizliği ile hizmet sektörü katma değer büyümesi arasındaki ilişkiyi incelemek elzem görünmektedir. Ana sonuçlarımız, hizmetlerde kadın istihdamının artmasının hizmetlerin büyümesinde bir artışa yol açtığını göstermektedir. Kadın istihdamı ve kalkınmaya ilişkin ilk teorileştirmeler, kadın istihdamı ve ekonomik kalkınma arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Buna göre, bir bölgede önemli bir ekonomik gelişme başladığında ve istihdam tarımdan fabrikalara kaydığında, kadınların işgücünden çıkma olasılığı daha yüksek olmaktadır. Daha sonra, ekonomik kalkınmanın devam etmesiyle birlikte, kadınların hizmet sektöründe ve kültürel olarak daha kabul edilebilir diğer istihdam biçimlerinde iş arayarak işgücüne geri dönme olasılığı da artış göstermektedir. Yapısal dönüşüm ve ev üretiminin piyasalaştırılmasıyla hizmetlerin yükselişinin, kadınların göreceli ücretlerini ve piyasa saatlerini arttırarak hizmet sektöründe de cinsiyete dayalı ücret farkını daraltmakta olduğu sonuçlanmaktadır. Erkeklerin eğitim seviyesini değiştirmeksizin kadınların eğitim seviyesindeki bir artış, işgücünün verimliliğini açık bir şekilde artırarak, hizmet sektörü çalışanları için daha fazla olmak üzere, daha yüksek büyümeye yol açmaktadır. Ayrıca, hizmet sektöründe sadece belirli sektörlerde cinsiyet eşitsizliği ile hizmet büyümesi arasında negatif bir ilişki varken, hizmet sektöründeki diğer sektörlerde pozitif bir ilişki olduğu sonuçlanmaktadır. Hizmet sektörü ulusal GSYH'ye ve genel ekonomik büyümeye en fazla katkıda bulunan sektör olduğundan, bu sektörlerin ve kadınların hizmet üretimine daha az katkıda bulunmasının nedenlerinin belirlenmesi hükümetler için önemli bir politika aracı olarak kullanılabilir (Giri&Thakkar, 2023).



Şekil 4.2. Kantillere göre katsayı durumu

Çizelge 4.6.'da yer alan Kantil Eğim Eşitliği Testi'ne göre 0.25 ve 0.50 dilimleri için eğimlerin dilimlerde birbirinden farklı olduğunu söylemek mümkündür. Wald testinin olasılık değeri dikkate alındığında eğim katsayılarının aynı olduğuna dair hipotezin reddedildiği görülmektedir. 0.25 ve 0.50 dilimleri kıyaslandığında BAGIM değişkeni hariç tüm değişkenlerin katsayılarının istatistiki açıdan birbirinden farklı olduğu

söylenilmektedir. 0.50 ve 0.75 dilimleri kıyaslandığında ise eğim katsayılarının istatistiki açıdan birbirinden farklı olmadığı dikkat çekmektedir.

Çizelge 4.6. Kantil eğim eşitliği testi

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Wald Test	37.34344	10	0.0000

Restriction Detail: $b(\tau_h) - b(\tau_k) = 0$

Quantiles	Variable	Restr. Value	Std. Error	Prob.
0.25, 0.5	KADIN	0.008418	0.003157	0.0077
	BAGIM	0.002054	0.001291	0.1115
	EGITIM	-0.022249	0.004993	0.0000
	LNUFUS	-0.035718	0.013179	0.0067
	LSERMAYE	0.045267	0.012165	0.0002
0.5, 0.75	KADIN	0.001089	0.004438	0.8061
	BAGIM	-0.001043	0.003384	0.7578
	EGITIM	0.002613	0.007608	0.7312
	LNUFUS	0.002211	0.021699	0.9189
	LSERMAYE	0.003374	0.019958	0.8658

Çalışmanın sonuçlarına genel hatlarıyla bakıldığında literatürde ele alınan çalışmalarda eğitim durumunun artış göstermesiyle beraber, kadınların kazandıkları ücretlerin de artış göstermesi, istihdam edebilirlik seviyelerinin genişlemesi, aile içinde ve toplumda statülerinin yükselmesi ve bu yüzden de iş gücünde aktif olma durumlarının artış göstermesi sonucuna varılmaktadır. Bu durumu destekleyici olan birçok çalışma literatürde de mevcuttur (Er, 2013; Kasa ve Alptekin, 2016). Kadınların işgücüne katılımı ile kalkınma arasındaki ilişki karmaşıktır çünkü ekonomik faaliyet, eğitim düzeyi, sosyal normlar ve diğer faktörler değişiklikleri yansıtan sonuçlar doğursa da istihdam kalitesinde kazanımlar elde etmek için politikaların hem işgücü talebi hem de arz boyutlarına odaklanması gerektiği bulgularına varılarak orta ve yüksek öğrenime erişimin genişletilmesinin önem arz ettiği ifade edilmektedir (Verick, 2014). Bu çalışmada da literatür ile paralel bir sonuca ulaşılmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadın iş gücüne katılımın artması, üretkenliği ve üretim kapasitesini arttırmaktadır. Kadınların yeteneklerinden, bilgi ve becerilerinden yararlanma; ekonomik büyümeyi teşvik etmekte ve verimliliklerine katkı sağlamaktadır. Kadınların eğitim güvencelerinin artması ve iş deneyimi kazanmaları, toplumun genelinde daha yüksek bir insan sermayesine sahip olunmasını sağlar. Kadınların iş gücüne katılımı, aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğini ve yoksulluğu azaltmak yönünden önem arz etmektedir. Kadınların ekonomik olarak bağımsız olmaları, aile ekonomisine yatırımları ve kendi işletimlerini sağlamaları yoksulluk riskini azaltmaktadır. Bu da toplumun genel refahını arttırmakta ve ekonomik çeşitlilik sağlamaktadır. Farklı bakış açıları, deneyimler, iş farklılıkları ve ekonomiye farklı bir perspektif getirir. Bu da inovasyonu teşvik eder, rekabet gücünü artırır ve ekonomik büyümeyi gerçekleştirir. Kadınların ekonomik olarak bağımsız olmaları, aile ekonomisine yatırımları ailelerin gelir pencerelerini yükseltmektedir. Bu da yoksulluk riskini azaltmayı ve ailelerin daha iyi bir yaşam standardı elde etmelerini sağlar ve toplumsal kalkınmayı yönlendirir. Kadınlar lider rollerinde ve karar alma sürecinde yer alırken sonuçları daha adil ve eşitlikçi bir yapı oluşturmaktadır.

İş gücüne katılım, ülkelerin çoğu için önemli ekonomik göstergelerden biridir. İşsizlerin iş gücüne katılımını ifade eden bu oran, ülkemizde ve diğer bazı OECD ülkelerine göre düşük olmaktadır. Bunun en bariz nedenlerinden biri, kadınların iş gücü piyasasında henüz bir konum elde edememiş olmalarıdır. İskandinav ülkeleri olarak bilinen Danimarka, Finlandiya, İsveç, Norveç ve İzlanda gibi ülkelerdeki kadınlar daha fazla etkin olmaktadır. Bu ülkelerdeki kadınlar, eğitim ve kariyere erişim konusunda desteklenmekte ve çalışma, cinsiyet tüketimini sağlamak için politika ve hedeflerini sürdürmektedir. Ancak her ne kadar İskandinav ülkelerinde kadın davranışlarına artış genellikle yüksek olsa da bu ülkelerde de bazı cinsiyet eşitsizlikleri ve çalışma zorlukları devam etmektedir. Bu nedenle, kadınların iş gücüne katılımını daha da artırmak ve cinsiyet tüketimini elde etmek için çabalar yürütmektedir. Kadınların istihdam edilebilmesi için önünde birçok engel var olmaktadır. Bu engellerin başında kadınların medeni durumu, eğitim düzeyi, doğurganlık, çocuk bakma sorumluluğu, kadın istihdamına yönelik toplumsal tutumlar, kadın istihdamını artırmaya yönelik yasal kısıtlamalar, eksiklikler gibi faktörler gelmektedir.

Çalışmada kadınların iş gücüne katılımının büyümeye etkisi, 35 OECD ülkesi için 2000-2020 yılları arasında araştırılmıştır. Bağımlı değişkenin dağılımının sola çarpık ve uç değerlerin var olması, yöntem olarak kantil regresyonun tercih edilmesine yol açmıştır. Kadınların iş gücüne katılımını temsil eden KADIN değişkeninin katsayısının 0.25 ve 0.50 dilimleri için istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir. 0.75 diliminde ise anlamlılık bulunmamaktadır. Bu durumda kişi başı GSYH'nin göreceli olarak düşük olduğu ülkelerde kadınların iş gücüne katılımının büyümeyi arttırdığı söylenebilmektedir.

Kadınların düşük istihdam oranı, kadınların kapasite geliştirmesinin önünde önemli bir engel hâline gelmiş; toplumsal gelişmeden söz etmeyi imkânsız hale getirmiştir. Kadın bir toplumun üyesidir, ön planda değildir ama toplumun ilerlemesinde önemli bir etkiye sahiptir. Kadın toplumda ne kadar aktif ve üretken olursa toplum o kadar müreffeh olacaktır. İstikrarlı bir ekonomik yaşamı sürdürmek için ülkelerin uyguladıkları stratejiler son dönemde giderek önem kazanmaya başlamış ve bu konudaki araştırmalar hız kazanmıştır. Ekonomik büyüme, başarılı bir hükümet programının ana hedeflerinden biri olsa da içeriği ve faktörleri dikkatlice tanımlanmalı ve analiz edilmelidir. Bir ekonominin büyümesinin gerçekleşmesi, üretim faktörlerinin arzına ve kullanım etkinliğine bağlı olmaktadır.

Sonuç olarak kadınların iş gücüne katılım oranının düşük olması, kadınların üretkenliğinin önünde ciddi bir engel ifade etmekte ve toplumsal gelişmeyi olanaksız hâle getirmektedir. Kadın toplumda ne kadar aktif ve üretken olursa toplumun da o kadar gelişme gösterdiğini söylemek mümkün olacaktır. Ve kadınların iş gücü ile istihdama katılımını artırmak için kaynakların etkin kullanılması, üretim faktörlerinin seferber edilmesi, yatırım yapılması, yeni istihdam alanları yaratılması, iş gücünün kalitesinin yükseltilmesi ve kamu hizmeti kapsamında ev hizmetlerinin sunulmasına yönelik politikaların uygulanması gereklidir. Bunun için örgün ve yaygın eğitim olanaklarından yararlanılarak kadın iş gücünün eğitim düzeyinin yükseltilmesine özen gösterilmeli ve böylece istihdam edilebilirlik arttırılmalıdır. Aktif iş gücü politikaları aracılığıyla iş gücü piyasasına erişim kolaylaştırılmalı ve teşvik edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Akdamar, E. (2019). OECD Ülkelerinin Bazı İş Gücü Piyasası Göstergeleri Kullanılarak Kümeleme Analizi ve Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile İrdelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*.
- Ak, B. (2021). Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi: Seçilmiş OECD ülkeleri ve Türkiye arasında karşılaştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(4)
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., & Çeviş, İ. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Management and Economics Research*, 17(3), 146-163.
- Aktuğ, S. (2010). Kavramsal Açıdan Ekonomik Büyüme Ekonomik Kalkınma ve Bölüşüm İlişkileri. *Sosyal Politika*, 10(04), 2013.
- Amable, B. (1994). Endogenous growth theory, convergence and divergence. *The Economics of Growth and Technical Change–Technologies, Nations, Agents*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Organization.
- Apostu, S. A., Panait, M., Gigauri, I. ve Blessinger, P. (2023). Exploring the relationship between the urbanization, higher education and female labor force with sustainable development. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Arat, N. (1996). Türkiye’de Kadın Olmak (Being a Woman in Turkey). *Istanbul: Say*.
- Arslan, G. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller). *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 62(1-2), 3-43.
- Aslan, L. (2006). Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler İş Yaşamında Kadınlar. İstanbul.
- Atay Polat, M., & Dücan, E. (2017). Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi: OECD Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi. *Ç.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Aydınbaş, G., & Ünlüoğlu, M. Yapısal Kırılma Durumunda Kadınların İşgücüne Katılımındaki Belirleyiciler Üzerine Bir Zaman Serisi Analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,
- Aytur, G. (2019). Kadınların çalışma yaşamında yerini belirleyen faktörler: Türkiye ve OECD ülkeleri üzerine bir analiz (*Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Awan, A. G. (2012). Diverging trends of human capital in BRIC countries. *International Journal of Asian Social Science*, 2(12), 2195-2219.

- Bakanlığı, T. A. (2022, 10 18). *T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*. Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: <https://www.aile.gov.tr/> adresinden alındı
- Bakkal, M., & Erdoğan, Ç. (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik İktisadi Politikalar. *Cataloging-In-Publication Data*, 509.
- Bal, O. (2017). Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme Kavramına Teorik Bakış. In *International Conference On Eurasian Economies* (pp. 348-355).
- Banerjee, K. ve Ghose, A. (2023). Investigating the Role of Air Quality and the Nexus Between Female Health Status and Their Labor Force Participation Rate: Evidence From Rural India. In *Gender Inequality and its Implications on Education and Health: A Global Perspective* (pp. 125-137).
- Başol, K., Durman, M., & Çelik, M. Y. (2005). Kalkınma sürecinin lokomotifi; doğal kaynaklar. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 61-71.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (elektronik)*, 3(12), 106-117.
- Belek Erşen, U. (2006). *Birleşmiş Milletler kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi ve denetim mekanizması* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Berber, M., & ESER, B. Y. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Milletler, B., & UNICEF. (2004). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi-CEDAW.
- Blake, J. (1965). Demographic science and redirection of population policy. *Journal of Chronic Diseases* 18, 1181-1200.
- Bremmer, Dale, ve Randy, Kesselring, “Divorce and female labor force participation: Evidence from times-series data and cointegration”, *Atlantic Economic Journal*, 32.3, 2004.
- Bocutcuoğlu, E. (2013). Karşılaştırmalı Makro iktisat. E. Bocutcuoğlu içinde, *Karşılaştırmalı Makro iktisat Teoriler ve Politikalar* (s. 231). Ekin Yayınevi.
- Boskin, M. J., & Lau, L. J. (1992). Capital technology and economic growth. N. ROSENBERG, R. LANDAU, & D. C. MOWERY içinde, *Technology and the Wealth of Nations* (s. 17-55).
- Büyükçoşkun, S. (2014). Kadın İstihdamının Doğurduğu Sosyal Politika Sorunları: Anne-Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikası . *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doctoral dissertation, Doktora Tezi)*.

- Çakmak, E., & Gümüş, S. (2005). Türkiye'de beşeri sermaye ve ekonomik büyüme: ekonometrik bir analiz (1960-2002). *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(01), 59-72.
- Çınar, S. (2015). Doğal kaynaklar ve ekonomik büyüme ilişkisi: Gelişmekte olan ülkeler örneği. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 37(2), 171-190.
- Çınar, U. K. En Küçük Kareler Regresyonuna Alternatif Bir Yöntem: Kantil Regresyon. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 57-71.
- Çobanoğlu, F., & Yılmaz, H. İ. (2020). Türkiye'de hanehalkı sorumlusunun toplam gelirine etki eden belirleyicilerin kantil regresyon yöntemi ile analizi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(47), 313-338.
- Collver, A. & Langlois, E. (1962). The female labor force in metropolitan areas: an international comparison. *Economic Development and Cultural Change*, 10(4), pp. 367-385.
- Dhar, S. ve Sarker, T. (2023). The Impact of Female Secondary Education on Economic Growth in Bangladesh: An ARDL Approach.
- Demirel, G. E. Türkiye'nin ekonomik kalkınmışlık düzeyi üzerinde kadın istihdamının rolü ve önemi.
- Dilber, T. (2019). Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki-Türkiye örneği (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Doğan Günday, P. (2011). Ekonomik kalkınmada kadının önemi ve katkısı (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Donovan, J. (2016). Feminist Teori. F. Sayılan, M. Ağduk Gevrek, & A. Bora içinde, *Feminist Teori: Entelektüel Gelenekler* (s. 146-150). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Döğer, N. (2022). Ekonomik Büyüme ve Kadın İşgücü Arasındaki İlişki: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz (Doctoral dissertation, Bursa Uludag University (Turkey)).
- Duramaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Dünya Ekonomik Forumu. (2021). Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, (10.06.2021).
- Dücan, E., & Polat, M. A. (2017). Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi: OECD ülkeleri için panel veri analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 155-170.
- Ekin, N. (1990). OECD ülkelerinde kadın işgücü ve istihdam sorunları. İİ BK Konferansı, (s 55).
- Er, Ş. (2013). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. *Öneri*.

- Eren, E. (1982). İşletmelerde yenilik politikası. E. Eren içinde, *Kuram ve uygulamada yenilik* (s. 8).
- Ereş, F. (2006). Türkiye de Kadının Statüsü ve Yansımaları. *Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Eser, B., Yamak, N., & Samut, S. (2017). Türkiye’de Ekonomik Gelişme ve Kadınların İşgücüne Katılım Oranı: U-Eğrisi Hipotezinin Testi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 5 / 2.
- Eser, K., & Ekiz Gökmen, Ç. (2009). Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*.
- Giddens, A. (2002). Sociology. h. özel içinde, *sosyoloji* (s. 388). Ankara: ayraç.
- Giri, J. & Thakkar, N. (2023) " The Impact of Female Education and Employment on Service Sector Value Added Growth: Evidence From Panel Data" *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 25(2).
- Günsoy, G., & Özsoy, C. (2012). Türkiye’de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisinin VAR analizi.
- Güreşçi Pehlivan, G., & Utkulu, U. (2015). Ekonomik Entegrasyon Ve Büyüme. G. Güreşçi Pehlivan, & U. Utkulu içinde, *Ekonomik Entegrasyon Ve Büyüme* (s. 241). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hartman, H. (1992). *Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği*. Derleyen: Gülnur Acar Savran, Nesrin Tura Demiryontan. Kadının Görünmeyen Emeği.
- İnternet: Akdoğan, F. (2020). *BilgiUstam*. Kadınlarda Ekonomik Özgürlüğün önemi: <https://www.bilgiustam.com/kadinlarda-ekonomik-ozgurlugun-onemi/> Son Erişim Tarihi: 01.12.2022
- İnternet: Baki, E. (2022, Mayıs 15). *TEDx Talks*. TEDxBahcesehirUniversity: <https://www.youtube.com/watch?v=BDssH3NUSMc> Son Erişim Tarihi: 01.12.2022
- İnternet: OECD (2005), Bir Bakışta Sağlık - OECD Göstergeleri 2005, OECD, Paris; OECD (2006), OECD Health Data 2006, OECD: <https://www.oecd.org/sdd/37962502.pdf> Son Erişim Tarihi: 10.12.2022
- İnternet: <https://www.youtube.com/watch?v=BDssH3NUSMc> Son Erişim Tarihi: 01.12.2022
- İnternet: İş Dünyası Ve Kalkınma Derneği (2018, Mayıs 25). *Eşit Adımlar*. OECD Cinsiyet Eşitliği Raporu: (<https://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/oecd-toplumsal-cinsiyet-esitligi-raporu>) Son Erişim Tarihi: 10.12.2022
- Kadem, K. V. (2015). *Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu*. İstanbul.
- Kadir, E., & Gökmen, Ç. E. (2009). Beşeri sermayenin ekonomik gelişme üzerindeki etkileri: Dünya deneyimi ve Türkiye üzerine gözlemler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*.

- Kağıtçıbaşı, Ç. (1980). Türkiye'de Değerler ve Doğurganlık. Ç. Kağıtçıbaşı içinde, *Türkiye'de Değerler ve Doğurganlık* (s. 177). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi.
- Karabiyik, I. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karacan, E. (2011). Çalışma yaşamında kadın: Kocaeli ilinde bir araştırma. Umuttepe Yayınları.
- Karadeniz, O., & Yılmaz, H. H. (2018). İş dünyasında kadın. *Türk girişim ve iş dünyası konfederasyonu*.
- Karataşer, B. (2017). Sultan II. Abdülhamid dönemi eğitim politikası hakkında bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*.
- Karlılar, S. (2019). Kadın İşgücüne Katılımı Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Ülke Grupları İçin Panel Veri Analizi. *Third Sector Social Economic Review*.
- Kasa, H., & Alptekin, V. (2016). Türkiye’de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*.
- Kayadibi, F. (2003). Kadın Eğitiminin Önemi ve Kalkınmadaki Rolü. *Sosyoloji Konferansları*.
- Khidirov, N. ve Mamadjonova, S. (2023). The impact of women’s labor resources on economic growth in Uzbekistan. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 402, p. 09030). EDP Sciences.
- Kibritçioğlu, A. (1993). İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*.
- Kiker, B. F. (1966). The Historical Roots of the Concept of Human Capital. *The Journal of Political*.
- Klasen, S. ve Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries. *Feminist economics*, 15(3), 91-132.
- Kneip, Thorsten, ve Gerrit Bauer, “Effects Of Different Divorce Probabilities On Female Labor Force Participation And Fertility.” Social Science Open Access Repository, 2007.
- Kocabaş, İ. Ü., & Küçükbay, F. (2023). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 29-51.
- Korkmaz, A. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 41-65
- Krugman, P. (2001). Politika Taşeronları ve Önemsizleşen Refah. Çeviren: Domaniç, N., *Literatür Yayıncılık, İstanbul*.

- KSGM, (2006a). *Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün rolü. Ankara: KSGM Yayınları.*
- Kuyubaşı, U. (2009). *Beşeri sermayeye dayalı ekonomik büyüme modelleri ve Gemmell'in beşeri sermaye modeline yönelik bir uygulama* (Master's thesis, ESOGÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Küçükşen, O. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımı ve İktisadi Kalkınma: U Şekli Kadın İşgücüne Katılım Hipotezinin Heterojen Ülke Grupları İçin İncelemesi.
- Külekcı, C., & Canbay, T. (2012). Kadına haklarının kazandırılmasıyla birlikte cinsiyete duyarlı bütçeleme. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*.
- Levent, C. (2020). Türkiye’de Kadınların İşgücündeki Görünümü: Düzey-1 Bölgelerinde Bir Araştırma. *Uygulamalı Ekonomi Ve Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Lim, Joseph “The Effects Of The East Asian Crisis On The Employment Of Women And Men: The Philippine Case”, *World Development*, Cilt 28(7), 2000.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. *Çalışma ve Toplum*.
- Makal, A. (2011). Feminist iktisat perspektifinden Türkiye ekonomisinde kadının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.
- Mammen, K. ve Paxson, C. (2000). Women's work and economic development. *Journal of economic perspectives*, 14(4), 141-164.
- Marks, K. (2011). *Ekonomi Politüğın Eleştirisı. Türkiye: Yordam Kitap*.
- Marshall, A. (2013). *Principles of Economics*. Birleşik Krallık: Macmillan.
- Maurya, G. (2023). Gendered laws, participation of women in labor force, and its impact on economic complexity.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete dayalı eşitsizlik; kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri. *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*.
- Na-Chiangmai, Deuntenduang, (2018) “Female Labor Force Contribution to Economic Growth” *Chiang Mai University Journal of Economics* 22/3.
- Narayan, Paresh Kumar; SMYTH, Russell. (2006). Female labour force participation, fertility and infant mortality in Australia: some empirical evidence from Granger causality tests. *Applied Economics*, 38.5, 2006
- Nations, U. (2000). *The World's Women 2000: Trends and Statistics*. New York: United Nations.
- OECD. (2022, 04 12). *OECD Data*. OECD Data: <https://data.oecd.org> adresinden alındı

- organization, I. I. (2000). *Income Security and Social Protection in a Changing World*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- OECD. https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en, (10.06.2021).
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Calisma Dünyasi Dergisi*, 1(1).
- Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi.
- Özgen, Ö., & Ufuk, H. (2000). Kırsal kesimde kadın eğitimi. *Türkiye Ziraat Mühendisliği V. Teknik Kongresi*.
- Özsabuncuoğlu, İ. (1999). The Economics of natural resources. *University of Gaziantep Press*.
- Özsağır, A. (2007). Bilgi Ekonomisi. A. ÖZSAĞIR içinde, *Bilgi Ekonomisi* (s. 203). Nobel Yayınları.
- Parasız, İ. (1997). Modern Büyüme Teorileri. İ. Parasız içinde, *Modern Büyüme Teorileri Dinamik Makro Ekonomiye Giriş* (s. 80-101). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Plantenga, J. (1997). European constants and national particularities: the position of women in the EU labour market. *na*.
- Plantenga, J. (2010). Hollanda’da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Kısmi Zamanlı Çalışma Stratejisinin Faydaları ve Maliyeti. İ. İlkaracan içinde, *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştıma Politikaları* (s. 177-200). İstanbul: İTÜBMTKAUM.
- Pujol, M. (1992). *Feminism and Anti-Feminism in Early Economic Thought*.
- Rankin, B., & Aytac, I. (2006). Gender inequality in schooling. *The case of Turkey. Sociology of Education*.
- Rittersberger, H. İ., & Kalaycıoğlu, H. S. (2012). Çocuk ve yaşlı bakıcıları: enformel sektördeki kadınlar . *In Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*.
- Rittersberger, H. T., & Kalaycıoğlu, S. (2012). Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları. S. DEDEOĞLU, & A. Y. ELVEREN içinde, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın* (s. 301-327). İletişim Yayınları.
- Salkım, E. (2016). İş Hayatında Kadın Olmak. s360.
- Özdemir, B. S. (2016). Kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi: Türkiye örneği (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özkan, G. S., & Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.

- Serel, H., & Özdemir, B. S. (2017). Türkiye’de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi.
- Sevinç, H., Bozkurt, E. ve Sevinç, D. E. (2016). Ekonomik büyümede kadın istihdamının rolü? Yakınsama temelli kanıtlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 57-69.
- Sevüktekin, M., & Çetin, I. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği. *Paradoks: The Journal of Economics, Sociology & Politics*.
- Soyak, A. (2002). Küreselleşme, Teknoloji Politikası, Türkiye: Sınai Mülkiyet Hakları ve Ar-Ge Destekleri Açısından Bir Değerlendirme. *Küreselleşme: İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar*.
- Şahin, B. Y., & Cemile, A. L. P. (2020). Kadınların İşgücüne Katılımının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(45), 186-202.
- Şaşmaz, M. Ü., & Yayla, Y. E. (2018). Ekonomik Kalkınmanın Belirleyicilerinin Değerlendirilmesi:Ekonomik Faktörler. *International Journal of Public Finance*.
- Şener, Ü. (2012). Kadın Yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi*.
- Tansel, A. (2002). İktisadi kalkınma ve kadınların işgücüne katılımı: Türkiye’den zaman-serisi kanıtları ve illere göre yatay kesit kestirimleri. *Kadın İstihdamı, Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları*, Ankara.
- Taymaz, E. (1993). Sanayi ve teknoloji politikaları: amaçlar ve araçlar. *ODTÜ Gelişme Dergisi*.
- T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, D. (2009). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı: eğilimler, belirleyici faktörler ve politika çerçevesi.
- Teletar, O. M., & Terzi, H. (2010). Nüfus ve Eğitimin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Üzerine Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 199.
- Toksöz, G. (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu. *Ankara: ILO Yayınları*.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. Varlık Yayınları.
- Toksöz, G., & Erdoğan, S. (1998). Sendikacı Kadın Kimliği. G. Toksöz, & S. Erdoğan içinde, *Sendikacı Kadın Kimliği* (s. 47). Ankara: İmge.
- Tunç, M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi:İç Getiri Oranı Yaklaşımı Ve Türkiye Uygulaması. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 83-106.
- Tutar, F., & Yetişen, H. (2009). Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*.
- TÜİK. (2022, 07 25). *İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri*. T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr> adresinden alındı

- Uysal, D., Keskin, R., & Sertkaya, Y. (2016). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler üzerine ekonometrik bir analiz. *İktisadi Yenilik Dergisi*, 3(2), 73-92.
- Ülgener, S. (1974). Milli gelir, istihdam ve iktisadi büyüme. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları*.
- Vefikuluçay Yılmaz, D., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L., & Eroğlu, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.
- Verick, S. (2014). *Female labor force participation in developing countries*. IZA World of Labor.
- Weller, R. H. (1977). Wife's employment and cumulative family size in the United States, 1970 and 1960. *Demography*, 14(1), 43-65.
- Yıldırım, K., & Doğrul, G. (2008). Çalışmak ya da Çalışmamak”: Türkiye’de Kentsel Alanlarda Yasayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Yıldız, G. (2018). Teknolojik İnovasyonun Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye-AB (15) Ülkeleri Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 41-58.
- Yılmaz, M., Şimşek, M., & Gözde, K. O. C. A. (2021). OECD Ülkelerinde Kadınların Sosyo-Ekonomik Statüsünün Entropi-Aras Bütünleşik Yöntemiyle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 43(1), 100-122.
- Yüksel, M., & Ören, K. (2018). Kadın çalışanların elektronik ticarete ilişkin algı düzeylerini ölçümlemeye yönelik bir alan araştırması. *Social Sciences Studies Journals*, 4(16), 1249-1269.
- Zeren, F., & Savrul, B. K. (2017). Kadınların işgücüne katılım oranı, ekonomik büyüme, işsizlik oranı ve kentleşme oranı arasındaki saklı koentegrasyon ilişkisinin araştırılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 87-103.

DİZİNLER

B

Beşeri sermaye · 26, 27, 28, 39
büyüme · iv, vii, viii, ix, 4, 5, 15, 23, 24, 25, 26, 27, 28,
29, 30, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 47, 48, 50, 52,
53, 54, 56, 66, 68, 72, 75, 76, 78, 80, 81

C

Cinsiyet · vii, 9, 10, 11, 13, 18, 33, 34, 45, 75, 76, 79

D

doğurganlık · 4, 14, 15, 16, 48, 50, 56, 71

E

eğitim · 6, 8, 9, 10, 12, 17, 19, 21, 22, 24, 27, 28, 30, 31,
33, 42, 43, 44, 45, 50, 51, 52, 54, 56, 61, 65, 66, 68,
70, 71, 72, 76, 77
EKK · xi, 58, 60, 61
Ekonomik Büyüme · iv, 73, 74, 75, 77, 80, 81

G

GDP · v
GSYH · iv, xi, 24, 25, 39, 47, 53, 56, 61, 62, 63, 64, 65,
66, 68, 72

i

iş gücü · iv, 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17,
25, 28, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 45,
48, 49, 51, 53, 54, 56, 65, 67, 71, 72

K

Kadın İş Gücü · iv, vii, 16, 34
Kadınlar · 1, 2, 7, 11, 14, 34, 40, 43, 44, 45, 71, 73
Kantil regresyon · viii, 58, 60

N

nüfus · 6, 9, 23, 26, 28, 33, 38, 51, 62

O

OECD · iv, v, viii, x, xi, 3, 4, 5, 9, 10, 12, 16, 18, 19, 22,
39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 53, 54, 61, 64, 71, 72,
73, 75, 76, 79, 81

S

sermaye · 25, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 37, 38, 49, 51, 61,
67, 75, 78
sosyal · iv, 1, 2, 3, 7, 9, 12, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 23,
24, 27, 29, 37, 39, 41, 42, 44, 45, 48, 50, 52, 67, 68,
70

Y

yaş · 2, 10, 11, 12, 22, 23, 39, 41, 44, 49, 50, 54, 56, 65



TEKNOVERSİTE



teknoversite **AYRICALIĞINDASINIZ**

İSTE

