



TC

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANA BİLİM DALI

**İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ CİNSİYET
YANLI DIŞLAMA ETKİSİNİN ANALİZİ:
TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Rümeysa TEKKELİ

Danışman

Doç. Dr. Mert TOPCU

Nevşehir
Eylül 2021

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitiminin boyunca önerileriyle yol gösteren ve bana her konuda destek olan danışmanım Doç. Dr. Mert TOPCU'ya teşekkürü borç bilirim.

Ayrıca hayatım boyunca desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve haklarını asla ödeyemeyeceğim anneme ve babama sonsuz teşekkürlerimle...

Rümeysa TEKKELİ

İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ CİNSİYET YANLI DIŞLAMA ETKİSİNİN ANALİZİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Rümeysa TEKKELİ

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Eylül 2021**

Danışman: Doç. Dr. Mert TOPCU

ÖZET

Küreselleşmenin etkisiyle kadınların ekonomik hayata daha fazla katılmaları beklense de toplumsal inanç ve değerler, toplum tarafından kadına atfedilen annelik ve eşlik rolleri, eğitimde eşitsizlik gibi birtakım engellerle Türkiye’de bu beklenti hiçbir zaman karşılanamamıştır. Bu engellerden en önemlisi cinsiyet ayrımcılığı olarak görülse de bu konuda yapılan ampirik bulguya dayalı çalışma oldukça sınırlıdır. Bu motivasyondan hareketle mevcut tez çalışması, 2014-2019 döneminde Türkiye’nin 26 bölgesinde (İBBS Düzey 2) erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda kurulan modeller Driscoll ve Kraay tarafından (1998) tarafından geliştirilen panel veri tahmincisiyle analiz edilmiştir. Tahminlerden elde edilen bulgular, erkek işgücündeki artışın kadın istihdamı üzerinde önemli bir dışlama etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Dışlama etkisinin kadınların eğitim düzeyi ile ilişkisini ölçmek üzere kurulan modellerden elde edilen bulgular ise dışlama etkisinin kadın eğitim seviyesi arttıkça kademeli olarak azaldığını; yükseköğretim mezunu kadınlarda ise ortadan kalktığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: işgücü piyasası, cinsiyet ayrımcılığı, Türkiye

AN ANALYSIS OF GENDER-BIASED DISCRIMINATION EFFECT IN THE TURKISH LABOR MARKET

Rümeysa TEKKELİ

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences
Economics, Master Thesis, September 2021**

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Mert TOPCU

ABSTRACT

Although women are expected to participate more to economic life with the effect of globalization, this expectation has never been met in Turkey due to some obstacles such as social beliefs and values, motherhood and wife roles attributed to women by society, as well as inequality in education. Given the literature addresses gender discrimination as one of the most important aforementioned obstacles, the number of empirical evidences on this issue is quite limited. Based on this motivation, this thesis aims to measure the effect of male labor force on female employment in 26 regions of Turkey (NUTS-II) over the period 2014-2019. To this end, empirical models are estimated using panel data estimator developed by Driscoll and Kraay (1998). Findings obtained from the estimates indicate that an increase in the male labor force participation has a dramatic discrimination effect on female employment. The findings obtained from the models to measure the magnitude of the discrimination indicate that discrimination gradually decreases as education level increases and tapers off for women with the degree of higher education.

Key Words: labor market, gender discrimination, Turkey

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ YAZIM KLAVUZUNA UYGUNLUK	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK YAKLAŞIMLAR İLE KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ TARİHİ SEYRİ

1.1. KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK YAKLAŞIMLAR	4
1.1.1. İkili Rol Yaklaşımı.....	4
1.1.2. Neo-Klasik Yaklaşım.....	5
1.1.2.1. Beşerî Sermaye Yaklaşımı	6
1.1.2.2. Yeni Ev Ekonomisi	7
1.1.3. Marksist Yaklaşım	7
1.1.4. Feminist Yaklaşım	9
1.2. KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ TARİHİ SEYRİ	9
1.2.1. Sanayi Devrimi Sonrası Dönemde Kadın İşgücü ve İstihdamı	10
1.2.2. Cumhuriyet Dönemi Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi Sonrası Kadın İşgücü ve İstihdamı.....	10
1.2.3. 1950- 2000 Yılları Arası Dönemde Kadın İşgücü ve İstihdamı	11
1.2.4. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü ve İstihdamı	13

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI VE KARŞILAŞTIĞI
SORUNLAR

2.1. KADIN İSTİHDAMININ İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ	16
2.1.1. Cinsiyet Durumuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı.....	17
2.1.2. Medeni Duruma ve Yaş Grubuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı.....	19
2.1.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı	20
2.2. İSTATİSTİKİ BÖLGE BİRİMLERİ SINIFLAMASI DÜZEY 2 İÇİN KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ	22
2.2.1. Cinsiyet Durumuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı.....	22
2.2.2. Medeni Duruma ve Yaş Grubuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı.....	24
2.2.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı	24
2.3. Kadın İstihdamının Karşılaştığı Sorunlar	27
2.3.1. Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar	28
2.3.1.1. Eğitim ve Ücretlendirmede Eşitsizlik	28
2.3.1.2. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı.....	30
2.3.1.3. Cinsel Taciz ve Mobbing	31
2.3.1.4. Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu.....	32
2.3.1.5. İşe Alma, Yerleştirme ve Yükselme Sürecinde Yaşanan Eşitsizlik..	33
2.3.1.6. Enformel İşlerde Çalışma.....	34
2.3.2. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar.....	35
2.3.2.1. İş-Aile Çatışması (Rol Çatışması).....	35
2.3.2.2. Ev İşleri Sorunu	35
2.3.2.3. Çocuk Bakımı	36
2.4. Literatür Taraması	37
2.4.1. Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalar	37
2.4.2. Diğer Ülkeler Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ CİNSİYET YANLI DIŞLAMA ETKİSİNİN
ANALİZİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi	48
3.2. Çalışmanın Kısıtları.....	50
3.3. Model ve Veri.....	50

3.4. Metodoloji ve Bulgular.....	52
3.4.1. Birim Kök Testi	52
3.4.2. Regresyon Tahmini.....	53
3.5. Tartışmalar ve Politika Çıkarımları	59
SONUÇ.....	66
EKLER.....	69
EK 1: Cinsiyet Durumuna Göre İş Gücüne Katılım ve İstihdamı.....	69
EK 2A: Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü	74
EK 2B: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	80
KAYNAKÇA	86
ÖZ GEÇMİŞ.....

KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AB: Avrupa Birliği

AİS: Avrupa İstihdam Stratejisi

CEDAW: Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi

CHNS: Çin Sağlık ve Beslenme Anketi

EKK: En Küçük Kareler Yöntemi

FEM: Sabit Etkiler Modeli

GSYİH: Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İBBS: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması

LBI: Baltagi-Wu'nun Yerel En İyi Değişmez Testi

LLC: Levin, Lin ve Chu

LM: Breusch - Pagan Lagrange Çarpanı Testi

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TNSA: Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması

VAR: Vectör Otoregresif

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Cinsiyet Durumlarına Göre İşgücü ve İstihdamı (%), 2014-2019.....	18
Tablo 2.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (Bin), 2014-2019	21
Tablo 2.3. Eğitim Durumuna Göre kadın İstihdam Durumu (Bin), 2014-2019	22
Tablo 2.4. Cinsiyet Durumlarına Göre İşgücü ve İstihdamı (%), 2014-2019.....	23
Tablo 2.5. Eğitim Durumuna Göre kadın İşgücü (Bin), 2014-2019	25
Tablo 2.6. Eğitim Durumuna göre Kadın İstihdamı (Bin), 2014-2019.....	26
Tablo 2.7. Türkiye Üzerine Yapılan Ampirik Çalışmalar	43
Tablo 2.8. Diğer Ülkeler Üzerine Yapılan Ampirik Çalışmalar	47
Tablo 3.1. Değişken Listesi.....	52
Tablo 3.2. Panel Birim Kök Testi	53
Tablo 3.3. Havuzlanmış model, Sabit etkiler ve Tesadüfi Etkiler Modelleri Arasında Tercih	54
Tablo 3.4. Hausman Test Sonuçları	55
Tablo 3.5. Tanısal Test Sonuçları	56
Tablo 3.6. Denklem (3.2) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu.....	56
Tablo 3.7. Denklem (3.3) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu.....	57
Tablo 3.8. Denklem (3.4) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu.....	57
Tablo 3.9. Denklem (3.5) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu.....	58
Tablo 3.10. Denklem (3.6) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu.....	58
Tablo Ek 1. Cinsiyet Durumuna Göre İşgücü Durumu (%), 2014-2019	69
Tablo Ek 2A. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (Bin), 2014-2019	74
Tablo Ek 2B. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin), 2014-2019.....	80

GİRİŞ

Kadınlar, tarihin ilk dönemlerinden itibaren çeşitli üretim biçimleriyle üretim faaliyetlerinde yer almışlardır. Kadınların üretim biçimlerindeki çeşitlilik, “çalışma” kavramına kadınlar ve erkekler açısından farklı anlam ve farklı içerik yüklemektedir. Bu bağlamda, kadının toplum içerisindeki yeri farklı dönemlerde ve farklı toplumlarda kültürel faktörlere bağlı olarak değişkenlik göstermiştir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde kadına yüklenen ana görevin ev-içi hizmetler ve çocuk/yaşlı bakımı olması, kadının ev dışına çıkmasını kısıtlamış; bu durumda kadın işgücünün ücretsiz aile işçisi olarak görülmesine neden olmuştur.

Kadının, belirli bir ücret karşılığında işgücü piyasasında yer alması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Bundan dolayı Sanayi Devrimi, kadının çalışma ve toplumsal yaşamı açısından önemli bir mihenk taşı niteliği taşımaktadır. Sanayi devrimi sonrası kadın, hane dışına çıkarak çalışma hayatında aktif rol oynamış, sosyal çevresini değiştirmiş ve farklı sosyal roller edinmeye başlamıştır. Fakat ülkemizin sosyo-kültürel yapısı, kadının geleneksel görevlerinden kurtulmasına izin vermemiş, hatta var olana yenilerini eklemiştir. Kadına yüklenen toplumsal cinsiyete dayalı roller, kadının eğitim hakkından yeteri kadar yararlanamamasına neden olmuştur. Ayrıca iş hayatında geri planda kalma, düşük ücret ve kayıt dışı çalıştırılma, işe alımlarda ve terfilerde işveren tarafından engellenme (cam tavan sendromu) gibi birtakım sorunlarla karşılaşmasına da yol açmıştır. Bundan dolayı, son yıllarda hem kadın istihdamının arttırılmasına hem de kadının sosyal ve çalışma yaşamındaki konumunun iyileştirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısında artış gözlenmektedir.

Türkiye üzerine yapılan çalışmalarda, kadınların işgücüne katılım kararı ve kadın istihdamının belirleyicileri arasında eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve çocuğun yaşı, eşin gelir düzeyi ve ücret düzeyi gibi unsurlar gösterilmektedir

(örneğin, bkz; Özar, 1994; Özbay, 1994; Tansel, 1994; Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, 1997; Yaprak, 2003; İnce, 2010; Göksel, 2013; Er, 2013; Çetin ve Sevüktekin, 2014; Dizdar, 2015; Yağcıoğlu, 2018). Yazında kadın işgücüne katılımını toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık odağında açıklayan çalışma sayısı görece azdır. Bu çalışmalardan Korkmaz ve Korkut (2012), toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadın işgücünün piyasaya girişini engellediğini vurgulamaktadır. Ayrıca bu durumun kadının eğitim hakkından yeterince yararlanamamasına neden olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Parlaktuna (2010) ve Özçatal (2011), cinsiyetçi ayrımcılığın kadınların işgücü piyasasında var olmalarını olumsuz etkilemesinin yanı sıra işte terfi ve yükselmelerini de engellediğini vurgulanmaktadır. Ancak söz konusu çalışmaların bulguları ampirik bir analize dayanmamaktadır. Bu nedenle piyasaya giren erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi ampirik olarak araştırılması gereken bir inceleme alanıdır. Buradan hareketle bu tez çalışmasında öne sürülen ilk hipotez “erkek işgücünün piyasaya girmesinin kadın istihdamını dışlayacağı”dır. Kadın istihdamının önemli belirleyicilerinden olan eğitim düzeyine göre erkek işgücünün kadın istihdam oranını dışlama etkisinin değişebileceği öngörülerek ikinci bir hipotez öne sürülmektedir: “kadın eğitim düzeyinin artmasının dışlanma etkisini azaltacağı”dır.

Yukarıdaki hipotezlerden yola çıkarak, bu tez çalışmasının amacı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) Düzey 2 verileri altında yayınlanan Türkiye'nin 26 bölgesinde erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisinin analiz edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda panel veri modellerindeki eğitim katsayılarını tahmin etmek için panel veri regresyon tahmincilerinden faydalanılacaktır. Buradan ulaşılabilecek netice, kadın istihdamının sadece kadın olduğu için mi yoksa diğer unsurların bir etkisi sonucu mu piyasadan dışlandığı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Ayrıca çalışmada ele alınan açıklayıcı değişkenlerin ölçülebilir nitelikte olması, düşük kadın istihdamı nedenlerini daha net ortaya koymaktadır.

Araştırma konusu ele alınırken iki kısıt ile karşılaşmıştır. İlki, kadın istihdamı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülen okul öncesi net okullaşma oranına ilişkin İBBS Düzey 2 kapsamında yeterli verinin bulunmaması kontrol değişken seçimini, erkek işgücüne katılım oranı, boşanma oranı, doğum oranı ve ücret düzeyi

ile sınırlandırmaktadır. İkincisi ise, Türkiye genelinde ampirik analize dahil edilecek tüm değişkenler için eş zaman dilimine ait verilere ulaşılammıştır. Bu nedenle çalışmada, Türkiye İBBS Düzey 2 için TÜİK tarafından yayınlanan 2014-2019 dönemini kapsayan veri setinden yararlanılmıştır.

Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Kavramsal çerçeveye ayrılan birinci bölümde öncelikle kadın işgücüne yönelik yaklaşımlardan bahsedilecek ardından kadın işgücü ve istihdamının tarihi seyrine değinilecektir. İzleyen bölümde öncelikle Türkiye’de kadın istihdamının genel durumu değerlendirilip ardından Türkiye genelinde kadın istihdamının istatistiksel görünümü ve dağılımına ilişkin bilgiler verilecektir. Ardından Türkiye’nin 26 bölgesini içeren İBBS Düzey 2 için kadın işgücü ve istihdamının istatistiksel görünümü ve dağılımına değinilecektir. Ayrıca bu bölümde, Türkiye’de kadın istihdamının karşılaştığı sorunlar iki boyutta detaylı bir şekilde incelendikten sonra kadın işgücüne ve kadın istihdamına ilişkin ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilecektir. Ampirik çerçeve olarak tanımlanan üçüncü ve son bölümde ise, uygulamada kullanılacak modeller, veri seti, değişkenler ve yöntemler hakkında bilgi verildikten sonra ampirik analizden elde edilen bulgular yorumlanarak politika önerileri sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK YAKLAŞIMLAR İLE KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ TARİHİ SEYRİ

1.1. KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

İktisadi kuramlar, kadınların sosyal ve çalışma hayatındaki konumlarını açıklamakta önemli bilgiler sunmaktadır. Bu bağlamda, kadın ve erkek arasındaki mevcut eşitsizlikleri açıklayabilmek adına öncelikle iktisadi kuramların kadın işgücüne bakış açısını incelemenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.1.1. İkili Rol Yaklaşımı

İkili rol yaklaşımı, işgücü piyasasında ücret karşılığı çalışan kadınların konumunu açıklamak üzere ileri sürülen ilk yaklaşımdır. Kuram, üstlenmek zorunda olduğu görev ve sorumluluğu artan kadının, hem hane işlerini aksatmayıp hem de iş gücü piyasasındaki varlığını nasıl koruyup sürdürebileceğinin cevabını aramaktadır. Ataerkil bir anlayışa sahip olan ikili rol yaklaşımı, kadının hane ekonomisine katkısını kabul etse de, birincil görevinin sadece hane ihtiyaçlarını karşılamak olduğunu kabul etmektedir (Ciner, 2003).

İkili rol yaklaşımına göre çalışma hayatı ile ev yaşamını bağdaştırmaya çalışan kadın, hem evine hem de eşine tabii olduğunu kabul ederek çalışma hayatının ikinci planda olması durumunu kanıksamaktadır. Bu çerçevede, kadın hangi niteliğe ve vasma sahip olursa olsun önceliğinin evi olduğunu kabul etmektedir (Durmaz, 2016). Yaklaşım çerçevesinde yapılan bir çalışmada, kadın ve erkek arasında işe alımlarda ve ücret düzeyinde yaşanan eşitsiz duruma odaklanılmaktadır. Çalışmada, kadınların piyasaya girişlerinde erkeklerden daha düşük ücret düzeyinde çalıştıkları için uzak mesafeli iş yerlerine gidiş-geliş maliyetlerini azaltarak, ücretlerini artırmayı

amaçladıkları ileri sürülmektedir. Aynı zamanda kadınların yarı zamanlı, mevsimsel ve aralıklı dönemsel işlerde de çalıştığı belirtilmektedir. Bu durum, kadınların ücretli bir işte çalışmasının çalışma hayatında ikincil bir rol oynadığı ve kadınlarının asıl görevi olarak nitelendirilen annelik ve ev hanımlığı arasındaki dengeyi sağlayabilmesi için kısa mesafeli işyerlerini tercih ederek kazandıkları zamanı, ev sorumluluklarına ayırdıkları ileri sürülmektedir (MacDonald, 1999).

1.1.2. Neo-Klasik Yaklaşım

Neo-klasik iktisatçılar, piyasa sistemi içerisinde optimal kaynak dağılımının nasıl sağlanabileceği ve bu süreçte tüketicilerin ve firmaların nasıl davranması gerektiğine odaklanmaktadır. Neo-klasik yaklaşım, işgücü piyasasının etkin çalıştığını ve işgücü talep eden firmalar ile işgücü arz eden tüketicilerin akılcı davrandıklarını varsaymaktadır. Yaklaşımında, işgücü arz eden tüketicilerin eğitim, tecrübe, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi kısıtlarıyla koşulu en iyi olan iş ve diğerleri arasında bir seçim yaptıkları varsayılmaktadır. Ayrıca işgücü talep eden firmaların harcamalarının minimum, üretkenliğin maksimum ve karın maksimum olacak şekilde davrandıkları kabul edilmektedir (Parlaktuna, 2010).

Rekabetçi piyasa ortamında ücret düzeyi, işgücünün marjinal ürün verimliliğine eşit olduğu noktada oluşmaktadır. Karını maksimize etmek isteyen firmaların rekabetçi bir piyasa ortamında ayakta kalabilmesi, üretkenlikleri eşit olan çalışanların rekabetçi piyasa ortamında eşit ücret almasına bağlıdır (Durmaz, 2016). Eğer piyasada kadın çalışanlar erkek çalışanlar ile eşit üretkenliğe sahip olmasına rağmen erkek çalışanlardan daha düşük ücret düzeyinde çalışıyorsa bunun sebebi, işverenin daha az masraflı olduklarını düşündüğü için kadın çalışanları tercih etmesidir. Bunun sonucunda, daha az masraflı tercih eden işverenler karını maksimize eder ve aynı zamanda serbest piyasa süreci, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığın ortadan kalkmasına destek olur. Ancak aksi durumda, yani işveren yerleşik düşünceler ile ayrımcılığa devam ederse, işverenin karı ve satışları azalır, rakipleri arasında uzun dönemde ayakta kalamaz ve sektörden ayrılır (Bektaş, 2019). Özetle, rekabetçi bir piyasanın işgücü ile ilgili normal işleyişinde, eşit verimlilik ve özelliklere sahip çalışanlar arasında uzun dönemde ücret ayrımcılığının devam edemeyeceği varsayılır.

1.1.2.1. Beşerî Sermaye Yaklaşımı

Neo-klasik mikroekonomi teorisi olan *Neo-Klasik Beşerî Sermaye Yaklaşımı*, 1960'lı yıllardan bu yana hem sosyolojide hem de ekonomide kullanılmaktadır. Bu yaklaşım, iş gücü piyasasında kadınların işgücüne katılımını ve gelir eşitsizliklerini arz yanlı açıklamada en yaygın kullanılan yaklaşımların başında yer almaktadır (Grau, 2008). Beşerî sermaye “insanın kendine yatırımı” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, kadınların istihdam davranışı eğitim, iş arama ve iş için göç etme, deneyim kazanma gibi beşerî sermayesini oluşturmaya yönelik bağımsız ve rasyonel kararları doğrultusunda belirlenmektedir (Fernandez, 2012). Yaklaşımına göre kadınların tercih ve seçimlerinde özgür oldukları, piyasadaki konumlarını bilinçli seçimleri sonucunda oluşturdukları varsayılmaktadır (Özçatal, 2009).

Beşerî Sermaye Yaklaşımı'na göre bir çalışanın eğitim düzeyi ve piyasadan edindiği iş deneyimi arttıkça, çalışanın verimliliği ve o işten elde ettiği gelir de artar (Grau, 2008). Eğitimin maliyetli bir yatırım olması nedeniyle işverenler verimliliği yüksek çalışanları yüksek ücret düzeyi ile ödüllendirmektedir. Yüksek eğitim düzeyi, yüksek ücret düzeyi ve yüksek getirisi olan statüler demektir (Biçerli, 2005). Yaklaşımına göre, kadınları düşük ücret düzeyinde çalıştırılması beşerî sermaye yetersizliğinden kaynaklanmakta ve kadınlara yüklenen toplumsal roller kadının beşerî sermayesini geliştirmesine olanak tanımamaktadır (Schultz, 1971). Bu yüzden kadınların erkekler ile karşılaştırılabilir bir beşerî sermayesi bulunmamaktadır (Hördt, 2002).

Beşerî Sermaye Yaklaşımı ile ilgili önemli bir başka noktada, piyasada kadın ve erkek çalışanların birbirini tam anlamıyla ikame edemeyeceğidir. Kadının evlenip çocuk sahibi olması halinde işten ayrılma eğilimi bulunmaktadır. Bundan dolayı çalışma hayatında erkeklere oranla daha az deneyimlidirler. Ayrıca yaklaşım, kadınların düşük statülü işleri kendilerinin tercih ettiği ve hizmet içi eğitime daha az istekli olmalarının çocuk bakımına ve aile içi sorumluluklara daha fazla vakit ayırmak istemelerinden kaynaklandığını ileri sürmektedir (Palaz, 2002). Yaklaşımında kadınların daha düşük ücret düzeyinde çalışmaları kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ölçülebilir beşerî sermaye parametreleri yardımıyla açıklanabilmektedir. Fakat kadınların beşerî sermaye yatırım kararlarını, emek piyasasındaki davranışlarını şekillendiren en önemli

etken olan aile içindeki konumlarını göz önünde bulundurarak almaları bu yaklaşımda dikkate alınmamıştır (Durmaz, 2016).

1.1.2.2. Yeni Ev Ekonomisi

Aile, hane içerisinde tüketim yapan, hanede ve piyasada üretim faaliyetine ek olarak bireylerin kişisel donanımlarına (beşerî sermayelerine) yatırım imkânı sunan ekonomik bir kurum olarak görülmektedir (Mincer ve Polachek, 1974). Yaklaşımına göre, emek hane bireyleri arasında karşılaştırmalı üstünlükler ilkesine göre paylaştırılmaktadır. Bu durumda aile bireyleri uzmanlaştıkları alanlardaki faaliyetleri neticesinde en yüksek kazancı ve faydayı elde etmektedirler. Kadın ve erkeğin hanede ve piyasa içerisinde farklı faaliyetlere yatırım yapmaları, uzmanlık alanlarının ayrılmasına ve verimliliklerinin farklılaşmasına sebep olmaktadır (Dedeoğlu, 2000).

Yeni Ev Ekonomisi yaklaşımında karşılaştırmalı üstünlükler prensiplerine göre, hane içerisindeki iş bölümünde erkeğin “evin reisi /ekmek kazananı”; kadının ise “evin hanımı/ ev-içi hizmetten sorumlu olan kişisi” olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca kadının emeğini hane dışına çıkarmasının da rasyonel olmayacağı kabul edilmektedir. Bundan dolayı erkekler birincil piyasalarda istihdam edilirken kadınların hane içinde veya deneyim ve verimlilik ihtiyacının daha az olduğu ikincil piyasalarda istihdam edilmektedirler (Alexander, 2013). Kadınların emek arzlarının –belirli bir hane geliri düzeyinde- ev sorumlulukları ve/veya çocuk bakımı masraflarıyla negatif ilişkili olduğunu, bundan dolayı daha az kazanç sağlayacakları ileri sürülmektedir. Ayrıca yaklaşım, kadınların çocuklarının büyümesi durumunda işgücüne katılım oranlarının daha fazla artacağına da vurgu yapmaktadır (Grau, 2008).

1.1.3. Marksist Yaklaşım

Marksizm, en iyi toplumun sınıflara ayrılmamış toplum olduğu görüşünü savunmakta ve cinsiyeti ayrı bir sınıf olarak ele almamaktadır. Çünkü Marksizm’in analizindeki odak nokta sınıflar ve bu sınıfların birbiriyle olan çatışmalarıdır. Marksist kuram “emeğin metalaştırılmasına” karşı çıkmakta ve emeğin talep edilme suretiyle oluştuğunu ileri sürmektedir (Ergüder, 2006).

Marksist kuram, üretim ve tüketim alanını ev-içi ve ev-dışı alan olmak üzere ikiye ayırmakta ve ev-içi alanda üretimin yeniden yapıldığını kabul etmektedir. Marx’ın

yeniden üretim terimi, kadın emeğinin göz ardı edilmesi ve sömürülmesi hususlarında önem arz etmektedir. Marksist kurama katkıda bulunan Engels; *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni* adlı eserinde, kadının ev-içi emeğini soyun varlığının sürdürülebilmesi için yeniden üretim ağı içerisinde değerlendirmektedir. Kadının ev-içi emeğinin ekonomik anlamda üretim faaliyetinden sayılmaması “karşılıksız emek” kavramını oluşturmaktadır. Kadının karşılıksız emeği, kocasına ekonomik anlamda bağımlı olmasını zorunlu kılmaktadır. Karl Marx, “emeğin” iş gücü piyasasında emekçisi tarafından satılan bir eşya olduğunu ve kapitalist düzende işveren tarafından bu eşyanın satın alındığı görüşünü benimsemektedir. Ayrıca ücretin emek gücüne ödenen bir bedel olduğunu da kabul etmektedir (Doğan Günday, 2011).

“Yedek İşgücü Ordusu” terimi, kapitalist sistem içerisinde emek arz ve talebi arasındaki dengesizliğin sistemin kendi çıkarları tarafından yönlendirilmesiyle oluşan halini ifade etmektedir ve terim ilk kez Marx tarafından kullanılmıştır. Kapitalist sistem, yedek işgücü ordusu aracılığıyla işveren tarafından işçileri işleri ile tehdit ederek canlı tutmayı amaçlamaktadır. İşgücü piyasasında düzenli olarak bir miktar işsizliğin olması, yani emek talebinin fazla olması işveren tarafından işçilerin sömürülmesine yol açar. İşçiler kendi yerlerinin her an doldurulabileceğinin farkındadır ve bu durum işçilerde bir baskı yaratır. Bu durum işverenlere ücret düzeyini ve üretim maliyetlerini düşürme imkânı sunmaktadır. Dolayısıyla kapitalist sistem içerisinde yedek işgücü ordusu işçilerin işsizlik korkusunu manipüle ettiği bir araçtır (Omay, 2011).

Marksist Yaklaşımda kadın çalışanlar piyasada daha çok yedek işgücü olarak değerlendirilmekte ve sadece ihtiyaç duyulması durumunda kullanılmaktadırlar (Kağnıcıoğlu, 2015). Özellikle konjonktürel dalgalanma dönemlerinde kadınlar ikincil konumda çalıştıkları ve yedek işgücü ordusunun birer üyesi olarak görüldüklerinden ilk işten çıkarılacak kişiler olacaklardır. Dolayısıyla kapitalist sistemde kadınlar (özellikle evli kadınlar) itaatkâr olmak zorunda kalırlar ve düşük ücrete razı olurlar (Erbay ve Tuncay, 2006). Bu bakış açısına göre, kadınların ücretsiz emeklerini yaşamları için değiş tokuş etmeleri ataerkillikten kaynaklanmaktadır.

1.1.4. Feminist Yaklaşım

Toplumdaki erkek fertlere tanınan ekonomik, politik, sosyal ve kültürel hakların, kadın fertlere tanınmaması cinsiyet ayrımcılığına sebep olmakta ve doğal cinsiyet farkından ziyade bizzat toplum tarafından yapılandırılmaktadır. Toplumsal cinsiyet terimi, toplumsal değerlere göre tanımlanan cinsel kimlik olarak ifade edilmektedir (Demirbilek, 2007). 1980’li yıllara kadar olan dönemde kadının ekonomik hayata katkısı ile ilgili birçok çalışma yapılmış ve kadın bakış açısıyla ekonomideki kadın incelenmiştir. Feminist yaklaşım, var olan modellere toplumsal cinsiyet terimini ekleyerek işgücü piyasası ve işgücü piyasasındaki kadının konumunu değerlendiren ikili sistem teorisinin gelişmesine katkı sunmuştur.

Feminist yaklaşım, diğer tüm yaklaşımların işgücü piyasasında kadına atfedilen görev ve rolleri reddederek kadın ile ilgili alanlarda göz ardı edilen olumsuzluklar üzerinde durmaktadır. Neo-klasik yaklaşımın kadını ikincil piyasada değerlendirmesini eleştirerek kadının gerçek benliğini bulması adına çalışmalar yapmıştır (Dalkıranoglu, 2006). Yaklaşımına göre ataerkillik teorisi yani erkek egemen sistem kadının hem hane içerisinde hem de işgücü piyasasında ikincil konumda olmasının nedenini açıklamaktadır. Ataerkilliğin ve sonuçta ortaya çıkan erkek egemenliğinin, toplumsal cinsiyet ayrımcılığını koşullandıran kapitalizmin ürünleri olduğu varsayılmaktadır. Hemen hemen tüm toplumlarda, erkeğin evin ekmek kazananı ve kadının ev-içi işler ve/veya çocuk bakımının temel sorumlusu olduğuna dair görüş kabul görmektedir. Ancak bu inanç ve değerler birçok kadın ve erkeğin günlük yaşantısı ile uyuşmamaktadır (Anker, 1997). Bu bağlamda feminist iktisat, hane içerisindeki iş bölüşümünün ve hane içerisindeki her bir bireye yüklenen görev ve rollerin yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

1.2. KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ TARİHİ SEYRİ

Kadının çalışma hayatına katılımı kronolojik olarak incelendiğinde Sanayi Devrimi önemli değişimlere ön ayak olmuştur. Bu yüzden, kadın işgücünün işgücü piyasasına girişinin tarihsel seyrini Sanayi devriminden itibaren incelemenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.2.1. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü ve İstihdamı

Ücretli kadın işgücü olgusunun ortaya çıkmasında en önemli tarihsel oluşum Sanayi Devrimi'dir. 18. yüzyılda Batı Avrupa'da görülmeye başlayan Sanayi Devrimi kadınların, işgücü piyasasındaki yerinin ve niceliğinin belirlenmesinde bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Sanayileşmeyle tarımdan imalata geçilmesi, tarım sektöründe çalışan kadın işçilerin büyük bir çoğunluğunun işsiz kalmasına yol açmıştır. Bu durumda kadınlar, köyden kente göçle birlikte belirli bir ücret karşılığında şehirdeki evlerde ev-içi işleri ve çocuk bakımını üstlenmişlerdir (Özer ve Biçerli, 2003). Bu sayede kadın, işgücünü ücret karşılığında ev-dışında sunmaya başlamıştır.

Birinci ve İkinci Dünya Savaşı yıllarında askeri yetersizlikler nedeniyle erkek işgücü orduya çağrılmıştır. Bu durumda oluşan işgücü arz yetersizliği kadınların çalışmasını kaçınılmaz kılmamanın yanı sıra kadınlara yeni çalışma alanları sunmuştur. Kadınlar sadece kendilerine atfedilen işlerde değil erkeklere atfedilen fabrikalarda çalışmak, yollar yapmak, sokakları temizlemek gibi işlerde çalışmışlardır. Yine bu dönemde kadınların ilk kez görev aldıkları bir başka meslek grubu da hemşirelik olmuş ve kadınların bu mesleğe ilgisini arttırmak için eğitim hizmetleri düzenlenmiştir. Ayrıca devlet dairelerinde çalışan erkeklerin pozisyonlarının boşalması kadınların bu pozisyonlarda istihdam edilmelerine de olanak sağlamış, kadınlar birçok sanayi, ticaret ve hizmet sektöründe çalışması için de teşvik edilmiştir (Atıl Yörü, 2009; Kaymaz 2010). Kadının cephedeki erkeğe işgücüyle destek olması, siyasal ortamda cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara hız kazandırmış, kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır (İzgi ve Akdeniz, 2011).

1.2.2. Cumhuriyet Dönemi Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi Sonrası Kadın İşgücü ve İstihdamı

1923 yılında Cumhuriyet'in ilan edilmesiyle Mustafa Kemal Atatürk öncülüğünde kadınların çalışma hayatında daha aktif olabilmesi ve modernleşme sürecinde ekonomik, hukuki ve kültürel alanlarda kadınların var olan konumlarının bir üst düzeye çıkarılması amacıyla birtakım çalışmalara başlanmıştır.

Cumhuriyet döneminde kadın işgücüne ait ilk önemli veriler 1927 Sanayi sayımına aittir. Sayım sonuçlarına göre her dört çalışandan biri kadındır. Bu sonucun

oluşmasında öncelikle savaş döneminde erkek işgücünün azalmasının ve eşi savaşta vefat eden kadınların işgücü piyasasında yer almak zorunda olmasının etkisi vardır. 1927-1942 dönemini kapsayan Teşvik-i Sanayi Yasası kapsamında yine kadın işgücü verileri bulunmaktadır. İstatistiklere göre, 1932-1934 döneminde çalışan kadınların oranı % 25 civarındadır.

1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi, Türkiye'nin İktisadi bakış açısını şekillendirerek kadınların maden işçisi olarak çalıştırılması engellenmiştir. Aynı dönemde henüz diğer ülkelerde kadınlara doğum öncesi ve sonrasında herhangi bir izin hakkı tanınmamışken Türk kadınına doğum öncesi ve sonrası olmak üzere toplam 8 haftalık ücretli izin verilmesine ve her ayın üç günü izinli sayılması gerektiğine yönelik yeni kararlar alınmıştır (Önder, 2003).

1924 yılında yapılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğrenim Birliği Yasası) ve Teşkilatı Esasiye Kanunuyla çağdaşlaşma yolunda ilk düzenlemeler yapılarak kadın ve erkeğe eşit şartlarla öğrenim görme zorunluluğu getirilmiştir (Çakmak, 2001). 1925 yılında yürürlüğe giren 394 Sayılı Kanun ve 1935 yılında yürürlüğe giren 2739 Sayılı Kanun özellikle kadın işçilerin haklarının korunmasını sağlamıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005). 1936 yılında onaylanan 3008 Sayılı İş Kanunu, kadınların çalışma hayatına yönelik yapılan en önemli kanun sayılmaktadır. Söz konusu kanun ile erkek, kadın ve çocukların çalışma şartları yeniden düzenlenmiştir (Yaşar, 2007). 1945 yılında yürürlüğe giren "İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu" ile kadın çalışanlar sosyal güvence altına alınmıştır (Atıl Yörü, 2009).

1.2.3. 1950- 2000 Yılları Arası Dönemde Kadın İşgücü ve İstihdamı

Türkiye, Cumhuriyetin ilk otuz yılı geleneksel toplum yapısından dolayı bir tarım ülkesi konumundaydı. Bu dönemde kadınlar ya tarım işçisi ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktaydı. Fakat 1950'lerden itibaren kırdan kente göçün kentleşmeyi hızlandırmasıyla Türkiye'de kadın işgücü tam anlamıyla tarım dışı alanlara yönelmiştir. Göçle gelen toplumsal değişim ve dönüşüm, kadına yeni ve farklı roller yüklemiştir. Kadın bir taraftan kent yaşamına bir taraftan da inanç ve değerlerdeki değişikliklere adapte olmaya çalışmıştır. Bu durum kadının hem toplumsal hem de çalışma hayatındaki konumunu etkilemiştir (Berber ve Eser, 2008). Göçün getirdiği

imkânlar doğrultusunda kadın eğitim düzeyini arttırmış, böylelikle mevcut konumuna kıyasla daha iyi bir statü imkânı elde etmiştir (Şenol ve Mazman, 2013).

1960'lı yıllarda kentleşmeye bağlı olarak sanayi ve hizmet sektöründe işgücü açığı oluşmasının yanı sıra yaşanan gelişmeler kadınların çalışma hayatında yer almasını sağlamıştır. Bu durumda kadın, zorunluluk olmaksızın çalışmayı tercih ederek hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. 1961 Anayasası ile kadın işçilerin korunmasına ilişkin mevzuat geliştirilmiştir. 1475 Sayılı İş Kanunu 1971 yılında uygulamaya konmuş ve 10 Haziran 2003 tarihinde kadın-erkek eşitlik ilkesine dayanılarak 4857 Sayılı yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar uzun yıllar yürürlükte kalmıştır (Atıl Yörü, 2009). Bunun sonucunda "eşit iş-eşit ücret" ilkesi bahsi geçen kanun neticesinde yasallaştırılmıştır (Önder, 2013). Planlı kalkınma dönemi 1963 yılında başlamıştır. Fakat 1990-1994 dönemini kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planına kadar asıl hedefi kadın olan ve kadın-erkek arasındaki eşitliğini amaçlayan düzenlemelere çok fazla rastlanmamaktadır. Altıncı ve Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarında asıl hedef, milli değerler ve manevi değerlerin güçlendirilmesidir. Kadına yönelik düzenlemeler aile, kadın ve çocuk ekseninde verilmektedir. İlerleyen dönemlerdeki kalkınma planlarında kadın eğitim düzeyi, işgücüne katılımı ve kadın istihdamının iyileştirilmesini amaçlayan düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca kadınların hem sosyal hayata hem de çalışma hayatına daha fazla girmelerine yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır (<https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>).

1960 ve 1970'li yıllardan itibaren sanayileşme, kentleşme ve ekonomik kalkınmanın bir sonucu olarak kayıt dışı sektör giderek büyümüş ve 1980'li yıllarda düşük eğitimli kadınlar enformel sektörde yoğunlaşmıştır. Bu dönemde kente göç eden düşük eğitimli kadın işgücü, tarım sektöründe istihdam edilemediğinden hane bütçesine destek olabilmek için evde küçük parçalar halinde dikim yaparak her bir parça için ücret karşılığında emeklerini icra etmişlerdir (Dedeoğlu, 2002).

24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar neticesinde, ihracata dayalı sanayileşme politikasını uygulayan birçok gelişmekte olan ülkede, düşük ücretli kadın çalışanın sanayi sektöründe istihdamıyla kadın istihdam oranları artmış "işgücünün kadınlaşması" adlı bir dönüşüm yaşanmıştır. Fakat Türkiye'de durum diğer ülkedeki gibi olmamış, kadın işgücü bu dönüşümden etkilenmemiştir (Dörtyol Tıh, 2019). 1980

yılında Türkiye’de işçi çıkarma yasağının kaldırılması sonucunda işsizlik sayısında artış yaşanmış ve 1980-1985 yılları arasında işini kaybeden kadınların oranı %25 olmuştur. Bu durumda, Türkiye işgücü piyasasında “erkekleşme” süreci daha fazla hissedilir bir hal almıştır. 19 Ocak 1986 tarihinde uygulamaya konulan “Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” ile kadınlara mesleki eğitim, sosyal güvenlik, erkeklerle eşit ücrette ve eşit şartlarda çalışma hakları tanınmıştır. Benzer şekilde kadın haklarını koruma amacıyla ülkemizde 1990 yılında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Mercanlıoğlu, 2009). Dünya Kadın Konferans Kararları’nda aile biriminin güçlendirilmesi gerektiği ve kadınların aile içinde çok önemli rol oynadıkları belirtilmiştir. 15 Eylül 1995’de Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda kabul gören “Pekin Deklarasyonu” ile “Eylem Platformu” hükümleriyle kadın ile erkeğin istihdam güvencesine sahip anne-babalık izninin verilmesine ve çocuk bakım desteklerinin artmasına yönelik uygulamalar getirilmiştir. Ayrıca erkek ve kadının ailevi yükümlülükleri orantılı bir şekilde bölüşmelerine yönelik de sorumluluklar belirlenmiştir. Bu sayede kadının toplum içindeki rolünü güçlendirmek amacıyla iş-aile dengesinin sağlanmasına yönelik adımlar atılmıştır (Hüseyinli, 2015).

Türkiye’de 2000 yılı ve sonrası dönemde politik ve iktisadi alanlarda radikal değişim ve dönüşüm yaşanması işsizliği hızla arttırmış ve izlenen politikalar bu sorunu çözmeye yeterli olmamıştır. Büyüyen işsizlik ve istihdam sorunu, işgücü piyasasında en çok kadın işgücünü etkilemiştir (Karabıyık, 2012). Türkiye’de işgücü piyasasına 1990 yılında her üç kadından biri dâhil olurken 2000’li yıllarda her dört kadından birinin dâhil olmaktadır (Erdoğan ve Yaşar, 2018).

1.2.4. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü ve İstihdamı

18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi, yeni buluşların ve üretimin artmasını sağlamanın yanı sıra kapitalizmin kurumlaşması sağlanmıştır. 19. yüzyılda sanayinin gelişmesiyle kapitalizm hızla ilerlemiş, 20. yüzyılda dünya ekonomisinde hiç görülmemiş değişim yaşanmıştır (Önder, 2013). I. ve II. Dünya Savaşları, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ve 1973’de yaşanan petrol fiyatlarının aşırı yükselmesiyle ekonomik büyüme yavaşlamış, vergi yükü ve işsizlik artmış, verimlilik ve kar oranlarının düşmesiyle enflasyon oranları artmıştır. Ekonomik krizle birlikte devlet

müdahalesine dayanan iktisat politikaları uygulanamaz olmuş, küresel ekonomi için gerekli yapısal uyum politikalarını içeren Neo-Liberal Ekonominin şekillendirdiği esnek ve fordist üretim sistemleri bu süreçte ülkelerin hem ekonomik krizden çıkışı hem de ekonomik gelişimleri için tek yol olarak gösterilmiştir. Yapısal uyum politikaları, serbest ticaret ve fiyat aracılığıyla bütçe denkleştirmeyle rekabet artışını amaçlamaktadır. Ayrıca özel sektörün büyümesini, sosyal hizmetlerin özelleştirilmesini, kamu sektöründeki ücretlerin azaltılmasını, yabancı yatırımların teşvik edilmesini ve ihracat için malların esnek iş süreçleriyle üretilmesini de içermektedir (Moghadam, 1999). Bu durumda iş gücü piyasasında aile geçiminin sağlanabilmesi için uyum politikaları gerekli bir hal almıştır.

Küreselleşme terimi bilginin, kültürel etkileşimin, sermayenin ulusal sınırları aştığı ve ekonomi, ticaret, siyaset vb. alanlarda ülkeler arasındaki bağımlılığın artması olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2018). Küreselleşme süreci ilk olarak ABD’de ortaya çıkmıştır. Küreselleşme, gelişen teknoloji ile üretimi ülke dışına taşımayı mümkün kılarken bu üretim ağında oluşan sermaye ise, istenilen nitelikteki ve maliyetteki iş gücüne ulaşabilmeyi sağlamaktadır. Ayrıca bu süreç, ulusal ekonomiler için teknolojik gelişme, ticaret ve sermaye akımları, iş gücü piyasasına yönelik düzenleme, istihdamın iyileştirilmesi ve eğitim olanaklarının artırılması amacıyla yeni üretim sistemleri ve ekonomik politikaları zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda malların küçük parçalar halinde üretimini ve ürün çeşitliliğini esas alan “Esnek Üretim” sistemi benimsenmiş ve sistem rekabeti zorunlu kıldığı için yapılanma sürecini yeniden başlatmıştır. Küreselleşmeyle emek yoğun çalışma yerini bilgi yoğun çalışmaya bırakmış, hem toplumsal hem de iktisadi bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu değişim “İkinci Sanayi Devrimi” olarak ele alınmıştır.

1980’li yıllarda gelişmekte olan ülkelerde, ihracata yönelik büyüme modeline geçişle birlikte işletmelerin uluslararası piyasalarda rekabet edebilmesi için maliyetlerinin düşük olması gerekmektedir. Bu nedenle daha düşük maliyetli olan kadın işgücüne talep artmıştır (Toksöz, 2012). Ayrıca küreselleşmeyle esnek üretim sisteminin benimsenmesi çalışma saatlerinde esnekliği beraberinde getirmiş, hem eş hem de anne rolleri bulunan kadının işgücüne katılım oranında artış sağlanmıştır (Sağlık ve Çelik, 2018). Buna ilaveten yazına beyaz ve mavi yakalı işgücü kavramına pembe yakalı işgücü kavramı da dâhil edilmiştir. Ancak küreselleşme ülkelerin gelişmişliklerine

bağlı olarak farklı etkiler meydana getirmiştir. Bazı Őlkelerde kadın işgücüne katılım oranları artarken bazı Őlkelerde kadınlaşmış yoksulluğun artmasının yanı sıra alışma Őartlarının bozulması, enformel sektörun büyümesi ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının daha çok hissedilmesi gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Gelişmekte olan Őlkelerde kadın- erkek arasında “eşit iş-eşit ücret” ilkesinin uygulanamamasına ve beşeri sermayesi görece düşük kadınların niteliksiz işlerde düşük ücret karşılığında çalışmasına neden olmuştur (Alexander, 2013). Bu durumda da kadın işgücü, ekonomide işler rayında gitmediğinde ilk işten çıkarılan kesim olmuştur.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Türkiye'de Cumhuriyet dönemiyle birlikte kadınlar işgücü piyasasında yer almaya başlamışlardır. Köyden kente göçle birlikte piyasa içerisinde varlıkları daha fazla hissedilmiştir (Yağcıoğlu, 2018). Kadınlar, günümüze değin toplum tarafından biçilen rollerinin yanı sıra hane dışında emeğini sunarak bir kazanç elde etmek isteseler de iş ve aile arasında hep bir tercih yapmak zorunda kalmışlardır. Bu durumda geleneksel kadınlık rollerinden kurtulamayan kadın, çalışma isteğini ikinci plana atmıştır (Susam, 2013). Yazında yer alan çalışmalar neticesinde kadının işgücü piyasasına girmesinde etkili olan sosyo-kültürel faktörlerin yanı sıra cinsiyet, medeni durum ve eğitim gibi faktörlerinde etkili olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde kadınların işgücü piyasasındaki durumunu anlamak adına kadın istihdamının istatistiksel görünümü ve dağılımının incelenmesinin ardından kadınların hem aile içerisinde karşılaştıkları sorunlara hem de çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara değinilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

2.1. KADIN İSTİHDAMININ İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye diğer ülkeler ile kıyaslandığında düşük kadın işgücüne katılım oranına ve kadın istihdam oranına sahiptir. Kadın istihdam oranının düşüklüğü, kadınların istihdam olanaklarının gerisinde kaldığının göstergesidir. Oysa istihdam, Türkiye ve diğer ülkeler için toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesinde önemli bir araç niteliği taşımaktadır (Konca, 2016). Türkiye'de kadınların sosyal konumlarını ve rollerini güçlendirmeye yönelik devlet politikaları yaygınlaştırılsa da fiili olarak

uygulanmasında sorun yaşanması, kadınların çalışma hayatında birtakım engellerle karşılaşmasına neden olmaktadır.

Türkiye’de ekonomik özgürlüğünü elinde bulunduran kadın sayısının, anne/eş olan kadın sayısından oldukça az olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak Türkiye’nin toplumsal yapısı gösterilmektedir (Talaş ve Çakmak, 2013). Kadın işgücüne katılımını etkileyen birçok unsurun bulunmasının yanı sıra en belirgin işgücü arzını etkileyen sosyokültürel unsurlardır. Sosyokültürel unsurlar, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu iş bölümüyle şekillenen toplumsal cinsiyet rolleridir. Bu çerçevede kadına ev-içi işler ve çocuk bakım rolleri atfedilirken erkeğe ise evin geçimini sağlama rolü atfedilmiştir. Kadının ev-içi işlerle ilgilenmesi toplum tarafından takdir edilmeyen, yani karşılıksız işgücü olarak görülmektedir. Sunulan işgücünün karşılıksız olması, kadının hem toplum tarafından hem de eşi tarafından değersizleştirilmesine neden olmaktadır. Ayrıca erkeğin geçimini üstlendiği hanedeki konumunun ve ağırlığının önünde bir tehdit olacağı düşüncesiyle kadının eğitilmiş olmasına, ev-içi ve ev-dışı alanlarda herhangi bir ücret karşılığında çalışmasına izin vermemesi de bir diğer önemli engeli oluşturmaktadır (Toksöz, 2007).

Günümüzde kadınlar “kadının yeri evidir” gibi geleneksel düşünce anlayışına katılmamaktadır. Çalışma hayatında bulunmanın getirdiği faydalar nedeniyle ve haneye destek olabilmek amacıyla daha fazla çalışma hayatında yer almak istemektedir. Ayrıca günümüz koşullarında hane içerisinde tek bir bireyin (erkeğin) çalışmasının hane geçiminin sağlanabilmesi için yeterli olmadığı da açıkça görülmektedir. Özellikle düşük eğitim düzeyine sahip eşin getirisinin düşük olacağı varsayılırsa kadının hangi eğitim düzeyinde olduğu önemsiz olmakla birlikte çalışması zorunlu hale gelecektir (Kumaş ve Çağlar, 2011).

2.1.1. Cinsiyet Durumuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı

Tablo 2.1.’de 2014-2019 periyodunu kapsayan Türkiye geneli kadın istihdam oranı ve işgücüne katılım oranı yer almaktadır. Tablodaki veriler incelendiğinde cinsiyet durumuna göre işgücüne katılım oranının istihdam oranına kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Yıllar içerisinde işgücüne katılım oranı ile istihdam oranının arttığı gözlenirse de burada asıl dikkat çeken husus işgücüne katılım oranı ile istihdam oranı arasındaki farkın her geçen yıl bir önceki yıldan daha fazla olduğudur. Bunun

temel sebeplerinden birisi kadınların işgücü piyasasında olmaları gereken yeri alamamalarıdır. İstihdam oranının kadınlarda ortalama %26 civarlarında erkeklerde ise bu oranın ortalama %64’lerde gerçekleştiği görülmektedir. Kadın istidam oranının düşük seyri, Türkiye’nin geleneksel toplum yapısından kaynaklanmakta ve bu durum ülkemizde işgücü piyasasının erkekleşmesine neden olmaktadır.

Tablo 2. 1. Cinsiyet Durumlarına Göre İşgücü ve İstihdamı (%), 2014-2019

Yıllar	Kadın		Erkek	
	İKO	İstihdam Oranı	İKO	İstihdam Oranı
2014	30,3	26,7	71,3	64,8
2015	31,5	27,5	71,6	65
2016	32,5	28	72	65,1
2017	33,6	28,9	72,5	65,6
2018	34,2	29,4	72,7	65,7
2019	34,4	28,7	72	63,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2021

2014 yılı kadın işgücüne katılım oranı %30.3 iken, 2019 yılında 1,1’lik bir artış yaşanmış ve oran %34,4’e yükselmiştir. Erkeklerde ise 2014’te %71.3’ten 2019 yılında 0.8’lik bir artışla %72’ye yükselmiştir. Kadın işgücüne katılım oranı yıllar içerisinde her ne kadar yükselmiş olsa da erkek işgücü katılım oranı ile arasında önemli bir fark bulunmaktadır. İşgücü piyasasında, piyasanın etkinliğini ve cinsiyet eşitliğini temsil eden kadın istihdam oranının düşük olması, geleneksel toplum yapısı içerisinde kadınların maruz kaldığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ve piyasa işleyişindeki aksaklıkları gözler önüne sermektedir.

Ülkemizde ve gelişmekte olan diğer ülkelerde, cinsiyet durumuna göre işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı arasında farklılıklar görülmektedir. Bu durumun ardında sosyolojik, hukuki, ekonomik ve politik gibi birçok neden bulunmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014). Gelişmiş ülkeler, işgücünü ve istihdamı arttırmaya yönelik gerekli politikaları aktif bir şekilde uygulayarak kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasındaki farkın azalmasını sağlamaktadır. Tablo 2.1’de görüldüğü üzere Türkiye’de kadın istihdam oranı ve erkek istihdam oranı arasındaki farklılıklar çok nettir. Bu bağlamda Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin sorunları çözmek için kadınlara yönelik daha etkin devlet politikalarının uygulamaya geçirilmesi önem arz etmektedir.

2.1.2. Medeni Duruma ve Yaş Grubuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı

Kadınların, işgücüne katılım kararlarında medeni durum etkin bir rol oynamaktadır. Geleneksel toplum yapısı içerisinde kadınların görev ve rollerinin ev-içi üretimde yoğunlaşmasının yanı sıra doğurganlık oranı da kadınların işgücü piyasasında bulunma kararlarını etkilemektedir (Bozkaya, 2013). Bu bağlamda medeni durum ile işgücüne katılım kararı arasında güçlü bir bağlantının olduğu söylenebilir. Kadının, toplum tarafından kendisine atfedilen görev ve rolleri benimseyerek tam anlamıyla yerine getirmesi zamanının çoğunu almaktadır. Bu durumda kadın çalışma hayatına girmek istese dahi girememektedir. Kadın işgücüne katılım kararı ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen Yaprak (2003), Korkmaz ve Korkut (2012) ve Yağcıoğlu (2018), cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle eğitim hakkından tam anlamıyla yararlanamayan kadının evlenmesiyle ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra çocuk sayısı ve çocuğun yaşı nedeniyle piyasaya girmede birtakım engellerle karşılaştığı da ifade edilmiştir. Ayrıca işverenin, evli kadınların mazeret iznini daha fazla kullanacağına yönelik bir önyargıya sahip olması nedeniyle de bekâr kadınların istihdam edilmelerinin daha olası olduğu vurgulanmıştır.

Kadınların işgücüne katılım kararlarını etkileyen bir başka unsur ise yaş faktörüdür. Yazında kadın işgücüne katılımını yaş gruplarına göre inceleyen çalışmalara bakıldığında “M” harfi şeklinde bir grafik ortaya çıkardığı ileri sürülmektedir (örneğin, bkz; Erdoğan ve Yaşar, 2018). Kadınların 20-24 yaş aralığında işgücüne katılımı artarak en yüksek noktaya ulaşmaktadır. 30’lu yaşlardan itibaren özellikle anne-baba bakımına ihtiyaç duyan 0-6 yaş aralığında çocuk sahibi olmalarıyla birlikte işgücüne katılımı azalmakta ve 40’lı yaşların başında tekrar yükselmeye başlayarak 40-54 yaş aralığında işgücüne katılımı tekrar en yüksek noktaya ulaşmaktadır. 54+ yaş gurubunda tekrar düşüşe geçerek “M” harfi şeklinde bir grafik ortaya çıkmaktadır. Çocuk sahibi olmak, haneye ek bir masraf yaratmaktadır. Bu durumda çalışan kadın kreş ya da evde çocuk bakımı arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Özellikle düşük eğitilmiş kadının düşük gelirinin olduğu varsayımı altında, kreş gibi hizmetlerin pahalı olması, kadının çocuğuna kendi bakmayı tercih ederek işgücü piyasasından bir süre uzaklaşmasına neden olmaktadır (Özer ve Biçerli 2003a; 2004b). Bu durum “kesikli kariyer” olarak adlandırılmaktadır. Kesikli kariyer modeli, kadınların ev-içi sorumluluklarının arttığı dönemlerde çalışma hayatını bırakması ve sorumluluklarının

azalmasını izleyen bir dönemde yeniden işgücü piyasasına dönmesini ifade etmektedir. Bu durumun kadın açısından birtakım avantajının olmasına karşılık dezavantajı da vardır. İşgücü piyasasından uzaklaşan kadının bir süre sonra iş hayatına dönmesi işveren tarafından iş hayatına yeni girecek bir bireye kıyasla daha fazla tercih edilmesine neden olmaktadır. Bunun nedeni ise kadının bu süreçte daha fazla deneyim kazanmış olması ve ailevi sorumluluklarının azaldığı için daha az mazeret izni kullanacağına yönelik varsayımların bulunmasıdır. Ancak kadının iş hayatından uzaklaşması onun, gelişmelerden ve yeniliklerden uzak kalmasına da yol açabilmektedir. Özellikle yüksek nitelik ve beceri isteyen işlere adapte olmada zorlanabilir ve bu durum özgüveninin kırılmasına neden olabilir. Kadının tekrar işin gerektirdiği yetenek ve becerilere erişebilmesi için eğitim kurumları, işletmeler, devlet kurumları ve diğer kuruluşlar tarafından düzenlenen yüksek maliyetli eğitim ve kurslara katılması gerekmektedir (Doğan Günday, 2011). Bu maliyeti karşılayamayan kadın işgücü ise piyasadaki tamamen çekilmek zorunda kalmaktadır.

2.1.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı

İşgücüne katılım kararıyla eğitim düzeyi arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır (örneğin, bkz; Del Boca,2002; Chen vd., 2014; Sabir, 2015; Erdoğan ve Yaşar, 2018). Eğitim düzeyi, işgücüne katılım oranını iki yönden etkilemektedir ve bu etki fırsat maliyeti hipotezi ve aspirasyon hipotezi ile açıklanmaktadır. Fırsat maliyeti hipotezi, eğitime yapılan yatırımların işgücü piyasasında daha fazla gelir sağlayacağını yani eğitim yatırımları ile gelir arasında doğru yönlü bir ilişkinin olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca eğitimin, maliyetli bir yatırım olması işgücü piyasası dışında kalmanın maliyetini arttırdığından bu durumun bireyleri pozitif etkilediği de vurgulanmaktadır. Aspirasyon hipotezi ise insan sermayesine dayanan bir hipotezdir. Hipotez, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesiyle işgücüne katılımlarının artacağını savunmaktadır. Buna göre, bireylerin gelir beklentilerinin büyük oranda eğitim seviyelerine göre belirlendiği daha eğitilmiş kadınların daha az eğitilmiş meslektaşlarına göre daha yüksek gelir beklentilerine sahip oldukları ileri sürülmektedir. Bu nedenle kadınların iş gücü piyasasında daha aktif olma eğiliminde olmaları beklenmektedir (Olowa ve Adeoti, 2014).

Tablo 2.2., kadın işgücünün ne kadarının hangi eğitim düzeyine ait olduğunu göstermektedir. Tabloda yer alan veriler incelendiğinde eğitim düzeyi arttıkça kadının

işgücüne katılımının arttığı görülmektedir. 2014 yılı verileri, kadın işgücünün en yoğun olduğu eğitim düzeyinin ilköğretim mezunu olduğunu göstermektedir. Ayrıca kadın işgücünün ikinci en yoğun eğitim düzeyinin ise 2,193 bin kişi ile yükseköğretim veya fakülte mezunu olduğu da görülmektedir. Her geçen yıl artan ilköğretim mezunu kadın işgücünün 2019 yılında azaldığı da dikkat çekmektedir.

Tablo 2. 2. Eğitim durumuna Göre Kadın İşgücü (Bin), 2014-2019

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Orta Okul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul veya Fakülte
2014	809	476	2647	775	370	795	664	2193
2015	800	474	2698	771	467	810	728	2477
2016	730	488	2738	716	571	855	784	2754
2017	758	502	2837	650	651	899	842	3020
2018	750	511	2829	606	776	940	889	3172
2019	705	498	2742	574	840	990	941	3397

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2021

Eğitim, kadınların hem toplum içerisindeki hem de istihdam içerisindeki konumunu belirleyebilmek için gerekli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bir toplumun gelişmişlik düzeyi kadınların aldıkları eğitimin kalitesi ve o toplum içerisinde kadına verilen değerle de paralel olarak gelişmektedir (Bostan Budak ve Demir, 2017). Bu bağlamda toplumların gelişmişlik düzeyleri, nitelikli iş gücü ve nitelikli yaşam kültürüyle ölçülmektedir. Ülkemizde özellikle gelişmemiş kırsal kesimlerde kız çocuklarının okutulmaması, ataerkil düşünce yapısının ve toplum baskısının varlığı eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranının düşük seyir izlemesine neden olmaktadır. Bu durum eğitimsiz ve/veya düşük eğitimli kadınların işgücü piyasasına girmek istemeleri halinde uzmanlaşma gerektirmeyen işlerde düşük ücret karşılığında çalışmasına yol açmaktadır. İş güvenliği ve niteliksiz işler ise kadınları kolayca işgücü piyasasından vazgeçirebilmektedir. Fakat bu durum kadının eğitim düzeyinin artmasıyla değişmektedir. Kadının bir gelirin olması, çocuk bakımı ve/veya yaşlı bakımı ile ev-içi işler için belirli bir ücret karşılığında kendisine yardım edecek birini bulmasına olanak sağlamanın yanı sıra kadının çalışma hayatında bulunma süresini de uzatmaktadır. İşgücü piyasasının ilerleyebilmesi için eğitim gereklidir (Sadi, 2020). Bu nedenle kadın işgücünün istihdam edilebilmesi için eğitim imkânlarının iyileştirilmesi ve eğitilmiş kadın işgücü sayısının artırılması kaçınılmazdır. Ülkemizde

kadın istihdamının artırılması için bazı alanlarda teşviklere ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu konuda, kadınlara yönelik eğitim desteği, mesleki eğitim için burs desteği veya bazı alanlarında pozitif ayrımcılık gözetilerek kadınlara yönelik teşvikler uygulanabilir. Bu durum kadın istihdamı artacak, ülkenin kalkınmasına destek sağlamanın yanı sıra sosyal, kültürel ve siyasal kalkınma dinamikleri de harekete geçirecektir (Türkonfed, 2018).

Tablo 2. 3. Eğitim Durumuna Göre kadın İstihdam Durumu (Bin), 2014-2019

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Orta Okul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul veya Fakülte
2014	785	442	2445	671	314	643	535	1854
2015	777	437	2486	654	389	645	596	2074
2016	707	445	2489	600	485	675	623	2289
2017	731	458	2586	550	560	708	669	2466
2018	724	465	2573	507	664	751	704	2629
2019	664	438	2456	457	678	763	698	2769

Kaynak: TÜİK. İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2021

Tablo 2.3'te 2014-2019 yılları arası eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların sayısı gösterilmektedir. Kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde 2014 yılında en yüksek istihdam payının ilkokul mezunu kadına ait olduğu görülmektedir. 2019 yılı verilerinde en yüksek payın yüksekokul veya fakülte mezunlarında olduğu görülmektedir. Fakat yıllar itibariyle baktığımızda ilkokul mezunu kadın istihdam sayısının artan seyrini koruduğu da dikkat çekmektedir. Bu durumun başlıca sebebi ise kadınların yeterince eğitim hakkından yararlanamaması ve özellikle Türkiye'nin kırsal alanlarında görülen eğitim oranındaki düşük seyrin genel istihdam oranını etkilemesidir.

2.2. İSTATİSTİKİ BÖLGE BİRİMLERİ SINIFLAMASI DÜZEY 2 İÇİN KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ

2.2.1. Cinsiyet Durumuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı

Çalışmak, bireye maddi bir kazanç sağlamanın yanında statü sahibi olma, düzenli bir yaşam biçimi elde etme, hem sosyal hem bireysel sorumluluk üstlenebilme yetisi kazanma ve psikolojik doygunluk sağlama gibi birtakım fayda sağlamaktadır. Bu çerçevede, kadının çalışma hayatında yer alması bireysel, toplumsal ve ekonomik

yönden bir tür kazanım olarak değerlendirilmektedir (Yalçın vd., 2019). Fakat kadınlar, çalışma hayatına girmede ve/veya piyasa içerisinde varlıklarını sürdürme sürecinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar.

Tablo 2. 4. Cinsiyet Durumlarına Göre İşgücü ve İstihdamı (%), 2014-2019

Bölgeler	İKO (Erkek)	İKO (Kadın)	İstidam Oranı (Erkek)	İstidam Oranı (Kadın)
Adana, Mersin-TR62	69,73	30,58	63,21	26,3
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan-TRA2	68,56	33,65	64,55	32,18
Ankara-TR51	73	32,85	66,26	27,33
Antalya, Isparta, Burdur-TR61	73,53	39,41	66,9	33,56
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	70,28	40,03	65,95	36,33
Balıkesir, Çanakkale-TR22	65,85	31,68	62,53	28,93
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	70,61	31,58	65,31	27,8
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	69,66	29,96	64,18	28,4
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	70,53	20,12	62,05	17,83
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	68,3	25,33	59,25	20,41
İstanbul-TR10	76,4	35,6	67,65	29,46
İzmir-TR31	73,03	37,36	64,58	29,95
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	69,23	41,86	65,8	38,6
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	60,54	27,04	63,9	22,7
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	71,55	31,31	65,08	26,36
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	74,53	34,46	67,75	29,38
Konya, Karaman-TR52	73,26	28,36	69,15	26,05
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	69,5	31,21	64,55	27,91
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	71,71	34,63	68,01	31,93
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	65,5	15,58	49,16	10,31
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	69,36	36,33	64,91	33,35
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	69,98	22,46	56,48	19,3
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	77,12	38,71	72,6	33,83
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	68,46	40,71	64,06	38,18
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	69,53	25,45	57,75	22,36
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	67,63	35,6	63,25	32,05

Kaynak: TÜİK. İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, 2021

Tablo 2.4.'te, İBBS Düzey 2 için cinsiyet durumuna göre kadın işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı 2014-2019 yıllarına ait değerlerin ortalaması alınarak verilmiştir. Veriler incelendiğinde, cinsiyete durumuna göre işgücüne katılım oranının istihdam

oranına kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların erkeklerle kıyaslanamayacak kadar düşük işgücüne katılım oranı ve istihdam oranına sahip olduğu da dikkat çekmektedir. 2014 yılı ortalama en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahip bölge %15,58 ile TRC3 bölgesidir. Bölge yıllar içerisinde azalan kadın işgücü ve istihdam oranına sahiptir (bknz; Ek 1). TRC3 bölgesi Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt illerini içermektedir. Bölgenin işgücüne katılım oranı ve istihdam oranının düşük seyir izlemesi, bölgenin içerdiği illerin gelişmişlik düzeyiyle yakından ilgilidir. Ayrıca bölgenin kayıt dışı istihdam oranı da yüksektir. Buna ilaveten TRC3 bölgesinin yüksek doğum oranına sahip olması, cinsiyet bazlı rollerin varlığına, baskın ataerkil düşünce yapısına ve yetersiz beşeri sermaye gibi unsurlara işaret etmektedir. Bu unsurlar nedeniyle kadınlar işgücü piyasasına girmede birtakım sorun yaşamaktadır.

2.2.2. Medeni Duruma ve Yaş Grubuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı

Kadınların işgücüne katılım kararlarında, özellikle Türkiye gibi kentsel alan ile kırsal alan arasındaki ayrımının keskin olduğu ülkelerde medeni durum önemli bir belirleyicidir. Kırsal alanlarda ataerkil düşünce yapısının baskınlığı, kız çocukları ve kadınların eğitim hakkından yararlanmada yaşadıkları ayrımcılık da işgücü piyasasına girmelerini zorlaştırmaktadır. Kırsal alanlardaki kadınların eğitim hakkından yeteri kadar yararlanamamaları erken yaşta evlenmelerine neden olmaktadır. Ayrıca kırsal kesimlerdeki artan doğurganlık oranı da kadınların işgücü piyasasına katılım kararlarını etkilemektedir. Bu durum kadınların işgücünü kırsal kesimde tarım işçisi veya ücretsiz aile işçisi olarak icra etmesine yol açmaktadır. Böylelikle kadınlar en verimli dönemlerinde piyasa dışında kalmaktadır.

2.2.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü ve İstihdamı

Türkiye’de, eğitim seviyesine bağlı işgücündeki artış aktif bir işgücü piyasası için yeterli olmadığı, eğitim düzeyinin istenilen düzeye ulaşmadığı ve mezunlara yeterli istihdamın sağlanamadığı bilinmektedir. Eğitimsiz ve/veya düşük eğitimli kadınların işgücü piyasasına girmek istemeleri halinde uzmanlaşma gerektirmeyen düşük ücretli işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durumun getirdiği zorluklar ise kadınları kolayca işgücü piyasasından caydırmaktadır. Tablo 2.5.’te İBBS Düzey 2 için eğitim durumuna göre kadın işgücü verileri yer almaktadır.

Tablo 2. 5. Eğitim Durumuna Göre kadın İşgücü (Bin), 2014-2019

Bölgeler	Okuma Yazma Bilmeyen	Lise Altı Eğitimli	Lise veya Dengi Meslek Okulu	Yüksek Öğretim
Adana, Mersin-TR62	31,5	212	89,1	122,3
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan-TRA2	38,6	62,83	8,5	12,8
Ankara-TR51	10	201,6	143,6	327,6
Antalya, Isparta, Burdur-TR61	17,83	226,3	81,5	127
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	21,6	260,83	75,6	110,16
Balıkesir, Çanakkale-TR22	8,3	118,8	33,6	58,16
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	13	222,83	101,16	148,83
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	19,83	64,5	9,3	21,6
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	21,5	83	29	59,6
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	36,3	144,1	44	66
İstanbul-TR10	49,6	765,3	434,5	792,6
İzmir-TR31	20,83	257,5	130,5	224,5
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	16,5	79,83	13,5	19,3
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	26,6	121,83	33,16	60
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	16	100,1	24,6	41,3
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	19,5	236,83	93,5	130,16
Konya, Karaman-TR52	15	150,16	31,16	53,83
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	36,3	89,16	28,83	50
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	27,3	249,6	56,16	81,6
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	23,16	46,5	15,83	26
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	56,16	216,16	43,8	70,5
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	80,16	110,5	26,3	43,8
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	8,83	134,6	53	60
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	58	223,5	55,5	79,16
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	63,83	74,83	13,3	19,3
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	18,3	80,6	19,5	27,5

Kaynak: TÜİK. İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, 2021

Tablo 2.5., İBBS Düzey 2'ye göre kadın işgücünün ne kadarının hangi eğitim düzeyine ait olduğunu ortaya koymaktadır. Tabloda yer alan veriler incelendiğinde okuma yazma bilmeyen kadın işgücünün en düşük olduğu bölgeler sırasıyla TR22 ve TR21'dir. TR22 ve TR21 için lise altı mezunu kadın sayısı ise en yüksek paya sahip

olduğu gibi her bölgede en yüksek işgücüne katılımın lise altı eğitilmiş kadına ait olduğu da dikkat çekmektedir. Ayrıca yükseköğretim mezunu kadın işgücünün en yüksek olduğu il İstanbul iken en düşük olduğu bölge ise TRA2 (Ağrı- Kars- Iğdır- Ardahan)'dir. Bu durumun bölgenin gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgili olmasının yanı sıra baskın ataerkil düşünce yapısıyla ve kadınların eğitim hakkından tam anlamıyla yararlanamamalarıyla da ilgilidir.

Elhorst ve Zeilstra (2007)'e göre, aynı ülke sınırları içerisindeki bölgelerin birbirinden bağımsız olduğu varsayılmaz. Söz konusu bölgeler aynı kurumsal yapıyı paylaşmaktadır. Bu bağlamda, ülkenin işgücüne katılımlarının iyileştirilmesi düşük işgücü katılımına sahip bölgelerin iyileştirilmesiyle sağlanabilmektedir. Bu değerlendirmeler neticesinde de kadın istihdamının artırılması için eğitim imkânlarının iyileştirilmesi ve kadınların eğitim düzeyinin artırılması kaçınılmazdır.

Tablo 2. 6. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin), 2014-2019

Bölgeler	Okuma Yazma Bilmeyen	Lise Altı Eğitilmiş	Lise veya Dengi Meslek Okulu	Yüksek Öğretim
Adana, Mersin-TR62	30,5	192,1	70	98,5
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan-TRA2	38,5	61,3	7,83	7,83
Ankara-TR51	9	167,16	113,16	278,6
Antalya, Isparta, Burdur-TR61	16,83	199,83	63,3	105,83
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	20,83	246	64	93,83
Balıkesir, Çanakkale-TR22	8,33	112,83	28,3	50,3
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	12,16	201,16	86,5	127,83
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	19,83	63	8	18,83
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	20,6	73,6	22,6	47,5
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	34,16	121,16	30,5	48,8
İstanbul-TR10	44,6	637,16	342,5	666,6
İzmir-TR31	18,1	209,3	97,5	183
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	16,3	75,3	10,66	16,5
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	26	109,16	22,83	46
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	15,83	88,16	17,83	31,66
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	18,6	208,16	77,3	105,6
Konya, Karaman-TR52	15	142,6	26,16	45,83
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	35,5	82,16	23,6	40,6
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	26,6	238,3	47	69,6

Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	19,16	30,5	8,6	15,5
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	56,16	205	35,16	59
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	77,3	98,5	16,3	31,6
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	8	121,6	43,3	51,16
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	61,1	215,5	48,5	67,
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	62,6	66,3	8,3	13,5
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	18,3	76	15,3	22

Kaynak: TÜİK. İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, 2021

Tablo 2.6.'da 2014-2019 yıllarına ait verilerin ortalaması alınarak İBBS Düzey 2 için eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların sayısı verilmektedir. Kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde her bir bölge için en yüksek ortalama istihdam payının lise altı eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca özellikle az gelişmiş bölgelerde yüksekokul mezunu kadın istihdam sayısının ciddi oranda düşük olduğu da dikkat çekmektedir. TRB2 bölgesinde okuma yazma bilmeyen kadın istihdam oranının diğer eğitim düzeylerinden yüksektir ve söz konusu bölge görece düşük yükseköğretim mezunu kadın istihdamına sahiptir. Bu durum Türkiye'nin kent-kırsal ayrımı yapıldığında kadın istihdam ve işgücüne katılım oranının kırsal kesimlerde daha az olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

2.3. KADIN İSTİHDAMININ KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Hemen hemen her toplumda erkek ve kadın olmaya yönelik algılar birbirinden farklıdır. Kadın olmaya yönelik genel kabul görmüş algı, “analık” durumuyken erkek olmaya yönelik algı ise “ekmek kazanan, evin reisi” olma durumudur. Kadın hangi düzeyde eğitim almış olursa olsun sosyal hayatta ve çalışma hayatında öncelikle “anne” olarak algılanmaktadır. Küreselleşme sürecinin yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle kadınlar daha fazla işgücü piyasasında yer alsalar da “anne” olarak algılanmaları, iş-aile dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca kadınların daha fazla sorunla karşı karşıya kalmalarına da neden olmaktadır (Işık Erol, 2015). Kadınların çalışma hayatında ve aile yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar hukuki olmaktan ziyade çoğunlukla sosyal ve ekonomiktir (Erkek ve Karagöz, 2009). Bu bağlamda kadın istihdamının artırılması için kadınların karşılaştığı sorunların detaylı bir şekilde incelemenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.3.1. Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Potansiyel kadın işgücünü gerekli kılan nedenlere karşılık çalışma hayatına girmesini engelleyen nedenlerde bulunmaktadır (Eser, 1997). Kadının çalışmasını zorunlu kılan nedenlerin başında ekonomik faktörler gösterilmektedir. Kadın işgücünün çalışma yaşamına girmesini engelleyen nedenler arasında ise medeni durum, çocuk sahibi olma ve çocuklar arasındaki yaş farkı, eğitim düzeyi, meslek, statü ve statülerini yükseltmek istemelerinin önündeki işveren engeli gibi unsurlar gösterilmektedir. Burada potansiyel kadın işgücüne yönelik dikkat çeken esas konu, çalışma yaşamlarına yönelik sorunlardır. Kadınların çalışma hayatında üretken, verimli ve disiplinli olmaları beklenmektedir. Fakat eş ve anne olarak bazı sorumluluklarının olması, çalışma hayatında erkek meslektaşlarına kıyasla ilerleme şanslarının ve ücret düzeylerinin daha az olmasına neden olmaktadır. Erkekler de çalışma hayatında benzer problemlerle karşılaşmaktadırlar. Fakat kadınların aile yaşamına yönelik sorunları, çalışma hayatındaki sorunlara karşı daha savunmasız olmalarına neden olmaktadır.

2.3.1.1. Eğitim ve Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınların eğitim ile ilgili karşılaştıkları sorunlar demokratikleşme ve kalkınmayı da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle hem kadınların çalışma hayatında ilerleyebilmesi hem de toplumsal ilerleme için eğitim bir başlangıçtır. Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar geçen süreçte kadınların konumunu iyileştirmek amacıyla çeşitli düzenleme yapılmasına rağmen günümüz Türkiye'sinde kadınların eğitim seviyesi istenilen düzeye ulaşmamıştır. Bu durum kadın istihdamı üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Aydın ve Gürbüz, 2018). Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, eğitim imkânlarından tam anlamıyla yararlanamamış olmalarından kaynaklanmaktadır. Geleneksel toplum yapısı içerisinde belirli bir kadın figürünün olması ve bu figürün birtakım rollerinin bulunması sosyal ve toplumsal baskılarla birleşince kadınların eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik yaşamalarına neden olmaktadır (Özağır, 2010).

Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, kişilerin sadece cinsiyetleri nedeniyle eğitim imkânlarından yoksun kalmalarıyla ortaya çıkmaktadır. Geleneksel aile ve toplum yapısı içerisinde tüm kaynaklar erkek çocuklarına aktarılmıştır. Bu da kız çocuklarının erkek çocuklarına kıyasla yeterli düzeyde eğitim alamamalarına neden olmuştur

(Demirbilek, 2007). Sosyalleşme süreci içerisinde eğitim alanında yasal olarak cinsiyet ayrımı bulunmasa da uygulamada durum pek de öyle değildir. Kentlerde yaşayan ve eğitim masraflarını karşılayabilecek aileler açısından cinsiyet ayrımı bulunmazken kırsal kesimlerde yaşayan ailelerin ekonomik durumları ve yaşam koşullarıyla bağlantılı olarak eğitim imkânlarından yararlanmada cinsiyet ayrımı bulunmaktadır.

Zaman içerisinde toplumsal yapı ve kültürel beklentilerin değişmesiyle yasal düzenlemelerin fiili olarak uygulanması, toplumsal hayatta ve çalışma hayatında kadınların önündeki birtakım engelleri ortadan kaldırmış olsa da ayrımcılık sadece tür değiştirmiştir. Kadın eğitim hakkından yararlanma imkânını elde etmiş fakat bu sefer de meslek seçiminde bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmıştır. Meslek seçimini, kadın mesleği olarak nitelendirilen hemşirelik ve öğretmenlik gibi mesleklerden yana yapması dayatılmıştır. Kadının özel sektörde çalışmayı tercih etmesi halinde “kadın fonksiyonel alanı” olarak adlandırılan şirket iletişimi, pazarlama, insan kaynakları ve halkla ilişkiler gibi staff (kurmay) pozisyonlarda yetkisiz sorumluluklar verilmiştir. Dolayısıyla söz konusu durum, bir taraftan kadınlar için olumsuz çalışma ortamı yaratırken bir taraftan da kadınların maskülen olarak görülmesine neden olmuştur (Sadi, 2020).

Kadınların çalışma hayatına ilişkin önemli sorunlardan bir diğeri de ücretlendirmedeki eşitsizliktir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan ve Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşmede yer alan “eşit işe eşit ücret” ilkesi gereğince sadece cinsiyet baz alınarak yapılan ücretlendirmeler yasaklanmıştır. Yasal düzenlemeler bakımından Türkiye’de işgücü piyasasında kadın ve erkek eşit haklara sahip olmasına rağmen uygulamada kadın erkeğe kıyasla dezavantajlı durumdadır. Kadınların, erkeklerle aynı niteliklere sahip olmaları ve aynı işi icra etmeleri halinde dahi eşit ücret almadıkları görülmektedir (Sadi, 2020). İşveren tarafından bu durumun sebebi kadınların genellikle geçici işlerde çalışmayı tercih etmeleri ve erkeklere oranla daha kısa süreli odakta kalabilmeleridir. Kadınlar tarafından bu durumun nedeni ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir uzantısı olarak kendilerine atfedilen rol ve sorumlulukların fazla olması ve bu sorumlulukların zamanının çoğunluğunu almasıdır. Ayrıca hamilelik gibi biyolojik özellikler kadınların terfi etmeleri ve/veya işte yükselmelerinin önünde bir

engel niteliği taşımasının yanı sıra erkeklere kıyasla daha düşük ücretle çalışmaya razı olmalarını da zorunlu kılmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010).

2.3.1.2. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet (sex), kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklardır. Cinsiyet doğuştan gelen bir kavramdır ve evrensel niteliktedir (Mert, 2018). Biyolojik olarak kadın ve erkek cinsiyeti, toplumun değer yargıları ve inanışları aracılığıyla şekillenmektedir. Toplumun değer yargıları ve inanışları doğrultusunda normlar oluşmakta, oluşan norm kadın ve erkek cinsiyetine yönelik algı, tutum ve davranışlara yön vermektedir. Bu noktada, kadın ve erkek için toplum tarafından oluşturulmuş ve öğrenilmiş davranış ile beklentileri ifade eden toplumsal cinsiyet terimi, erkek ve kadın için hangi davranışların uygun olduğunu, hangi niteliklere, haklara ve güce sahip olduklarına yönelik ayrımın yapılabilmesi için kullanılmaktadır. Başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet, sosyal ortam içerisinde bireylerin biçilmiş rol ve sorumluluklara sahip olduklarını, biyolojik özelliklerinden ziyade kadın ve erkek arasındaki farklılıklara uygun olarak davranışları gerektiğini ifade eden bir terimdir (Durmaz, 2016). Bu tür sosyo-kültürel dayatmalar kadının yerinin “evi” ve öncelikli görevinin “eşi ve çocuklarıyla ilgilenmek” olduğuna yönelik düşünce biçimini oluşturmaktadır. Ayrıca bu düşünce biçimi gelecek nesillere aktarılarak toplum içerisindeki “kadın” algısı da yaratılmaktadır. Bu durumda, kadınlar kendilerine uygun görülen davranışlarda bulunmadıkları ve kendilerine atfedilen rolleri yerine getirmediklerinde toplum tarafından ötekileştirilmektedir.

Erkeklerin sosyal konumları, yaptıkları iş ile bağlantılı olarak belirlenirken kadınların sosyal konumları istihdam içerisindeki konumlarından ziyade, toplumsal cinsiyet rolleriyle belirlenmektedir. Kadınların işgücü piyasasına girmeleri halinde, kendilerine atfedilen role uygun alanlardaki işleri yapmaları daha uygun görüldüğü için özellikle bu alanlarda istihdam edilmektedirler. Bu bağlamda meslek ve sektör bazlı kadın ile erkek arasındaki farklılıklar dikkat çekmektedir. Erkeklerin yaptıkları meslekler daha prestijli, yüksek gelir sağlayan işlerken kadınların icra ettikleri işler ise daha düşük ücretli ve emek yoğun işlerdir. Çünkü kadınlar geçmişten günümüze değin erkeklere kıyasla kendilerine tanınan haklardan daha az yararlanmış veya hiç yararlanamamışlardır. Bundan dolayı da toplumsal cinsiyet ayrımcılığı denildiğinde, ilk olarak kadınlara yöneltilen ayrımcılık karşımıza çıkmaktadır. Bu durum her ne

kadar yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılsa da bu durumun yasalardan çok uygulama sorunu olduğu görülmektedir.

2.3.1.3. Cinsel Taciz ve Mobbing

Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları bir diğer sorun işyerinde cinsel taciz ve mobbing'dir. Cinsel taciz; çalışma ortamında bir kişinin başka bir kişiyi cinsel amaçlı olarak rahatsız etmesi, hakaret etmesi veya küçümsemesidir. Aşağılayıcı cinsel konuşmalar, cinsel ayırım hissi veren cümleler iş güvenliğini ortadan kaldırmanın yanı sıra iş performansını etkileyerek caydırıcı bir çalışma ortamına sebep olmaktadır (Yağcıoğlu, 2018). Cinsel taciz, 1970'li yıllardan itibaren çalışma ortamında hem kadınların hem de erkeklerin karşılaştığı bir sorundur. Fakat yapılan çalışmalar doğrultusunda kadınların böyle bir durumla erkeklere oranla çok daha fazla karşılaştıkları görülmektedir (Işık Erol, 2015). Kadınların çalıştıkları ortamda rahatsız edici davranışları "cinsel taciz" olarak adlandırmaları çok zordur. Bundan dolayı kadınların büyük bir bölümü böyle bir problemle karşılaşmaları halinde sessiz kalmaktadır. Bu durumda kişinin hem fiziksel sağlığı hem de ruh sağlığı bozulabilmekte ve kişi çalışma ortamında kendini stresli, gergin hatta tedirgin hissetmektedir. Ayrıca bu durum kişinin işteki performansını da etkileyerek iş verimliliğini düşürmektedir (Bolcan, 2006).

Cinsel taciz, ülkemizde birçok davanın konusu iken buna mobbing de eklenmiştir. Yazında mobbing; duygusal istismar, mağduriyet, kötü davranış, taciz, zorbalık gibi terimlere karşılık gelmekle birlikte fiziksel baskıdan ziyade psikolojik baskıyı içermektedir (Atman, 2012). Bu terim hangi kelimeyle ifade edilirse edilsin aslında meslektaş arasındaki psikolojik baskıyı ifade etmektedir. Böyle bir durumla karşılaşan erkekler, kendilerini daha rahat koruyabilmektedir. Fakat kadınlar böyle bir durum karşısında bazen profesyonel yardım alarak kendilerini olayın olumsuzluklarından korumaya çalışıyor bazen de karşı cins gibi davranmak zorunda kalabiliyor veya sessiz kalabiliyorlar (Şalvarcı Türel ve Dolmacı, 2013). Kadınların sessiz kalmalarının ardında birçok neden vardır. Ancak en temel nedeni çalışma hayatında yer almalarının toplum tarafından taciz ya da mobbing sebebi olarak görülmesinin önüne geçme isteğidir. Böyle bir durum, kadınların çalışma hayatına katılımlarının gerilemesine ve toplumsal yaşama katılımı gerektiren diğer ortamlardan da uzaklaşmasına sebep olmaktadır (Çakır, 2008).

2.3.1.4. Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu

1986 yılında ilk defa kullanılan “Cam Tavan (Glass Ceiling)” kavramı eğitim kurumlarında, devlet ve şirketlerde veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda üst düzey pozisyonlara erişmek isteyen kadın çalışanların karşılaştıkları bir sorun olarak tanımlanmaktadır. Cam tavan, bu ifadeden anlaşılacağı üzere çalışan kadınların ve üst pozisyonda yer alan kadınların hem çalışma hayatındaki başarısını hem de ilerlemesini engelleyen, görülmeyen ya da aşılamayan problemleri ifade etmektedir.

Kadın çalışanların terfi etmelerinde, işteki beceri ve vasıflarından ziyade biyolojik vasıfları ön plana çıkmaktadır. Çalışan kadının “anne” ve “eş” olduğunda işgücü piyasasından çekileceği, bu yüzden mesleki eğitim ve seyahatlere katılamayacağı yönündeki kalıplaşmış düşünceler hak ettikleri konuma yükselmelerini geciktirmekte veya engellemektedir (Aparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik düşünce ve tutumlar kadınların çalışma hayatında bulunmasını etkilediği gibi terfi etme sürecini de olumsuz etkilemektedir (Çaha, Çaha ve Yılmaz, 2016). Ayrıca kadınların niteliksiz, ikincil piyasalarda istihdam edilmeleri ve eğitim seviyelerinin düşük olması gibi faktörler de terfi süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Bundan dolayı, kadınlar erkek meslektaşlarına kıyasla terfi alabilmek için hem daha uzun süre işgücü piyasasında yer almalı hem de daha çok çalışmak zorundadır (Aparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015). Ayrıca çalışma hayatının erkek egemen bir bakış açısıyla şekillendirilmesi ve karar alma süreçlerinde yeterince kadının olmaması cam tavan sendromunun oluşumuna daha çok zemin hazırlamaktadır. Bundan dolayı kadınların karar alma süreçlerinde yer almasına yönelik düzenlemelerin yapılması, bu durumun oluşumunu engelleyecektir (Özkan ve Özkan, 2010).

Çalışan kadınların cam tavan sendromu ile karşılaşmalarının bir başka sebebi ise hem cinsleridir. “Kraliçe Arı Sendromu” ya da “tek kadın” olma isteği, yönetici pozisyonunda çalışan bir kadının, başka bir kadın tarafından kendisinin referans alınması yanılığısıyla ortaya çıkan bir durumdur. Yönetici pozisyonundaki kişinin “ben bu noktaya nasıl gelmeyi başardıysam herkes başarabilir” gibi bir yanılığ içerisinde olması ve bunu bir ayrıcalık olarak görmesi halinde ortaya çıkmaktadır (Gökkaya, 2014).

2.3.1.5. İŖe Alma, YerleŖtirme ve Yükselme Sürecinde YaŖanan EŖitsizlik

Örgütler, toplumun değer ve inançlarından bağımsız yapılar değillerdir. Aksine bulunduğu toplumun değer ve inançlarından etkilenmekte, onunla birlikte Ŗekillenmektedir. Bu bağlamda iŖgücü piyasasında yer alan kadın alıŖanlar da toplumun değer ve inançlarından oldukça etkilenmektedir. Böyle bir sistem içerisinde kadınların atfedilen rollerin dıŖına çıkması bir hayli zorlaŖmaktadır. Bu nedenle toplumsal bakıŖ açısı, kadınların iŖe girme ve kariyer süreçlerinde karŖılarına çıkan önemli bir engeli oluŖturmaktadır.

Kariyer, insanların alıŖma hayatı boyunca yer aldığı basamaksal statüleri, yaptıkları iŖleri ve buldukları statü ile ilgili tutum ve davranıŖları kapsayan bir süreçtir. DeęiŖen ve geliŖen dünya kadınların iŖgücü piyasasına katılımına olanak tanırken kadınların geleneksel konumlarının deęiŖmesine neden olmuŖtur. Böylelikle kadınlar, ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla rol alabilmiŖlerdir (Sadi, 2020). Fakat kadınların istenilen tüm niteliklere sahip olmaları, alıŖma hayatında üst pozisyona ulaŖmalarında yeterli olmamıŖtır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Kadın alıŖanların terfi etmelerinde, iŖteki beceri ve vasıflarından ziyade biyolojik vasıfları ön plana çıkmaktadır. Bazı alıŖan kadının “anne” ve “eŖ” olduğunda iŖgücü piyasasından çıkacağı, bu yüzden mesleki eğitim ve seyahatlere katılamayacağı yönündeki kalıplaŖmıŖ düŖünceler hak ettikleri konuma yükselmelerini geciktirmekte veya engellemektedir (Aparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015). Bazı iŖverenler, örgüt içerisinde kadınların yükselmelerini engelleyecek görünen ve/veya görünmeyen engellerin bulunmadığını, kadınların evlenmeleri ve/veya ocuk sahibi olmaları nedeniyle yükselmek istemediklerini ileri sürmektedir. Bu durum aslında, bazı kuruluŖların yönetici pozisyonunda birkaç kadın alıŖan bulundurarak eleŖtiriden uzak kalmak adına ileri sundukları bir savunmadır. Gerçekte olan ise kadınların daha ilk aŖama olan iŖe alımda önlerinin kesildiğidir.

Yazında yer alan alıŖmalar neticesinde, kadınların alıŖma hayatında yer almasıyla birlikte artan ekonomik ve sosyal sorumluluklarını dengede tutma çabasına rağmen erkek alıŖanların, kadınlarla eŖit pozisyonda bulunmaktan ziyade onlardan güçlü olmak istedikleri tespit edilmiŖtir. Bu bağlamda erkek iŖgücü, terfi sürecini olumsuz etkileyen bir unsur olarak karŖımıza çıkmaktadır. Ayrıca kadınların niteliksiz, ikincil

piyasalarda istihdam edilmeleri ve eğitim seviyelerinin düşük olması da terfi sürecini olumsuz etkilemektedir.

2.3.1.6. Enformel İşlerde Çalışma

Kentsel bölgelerde ticaret, endüstri ve hizmetler sektöründe sürekli veya geçici çalışan kesim ile kamu alanında çalışanları kapsayan işgücü piyasası, formel işgücü piyasası olarak adlandırılmaktadır. Buna karşın 1972 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Kenya raporu ile iktisadi kalkınma ekonomisine giren enformel kavramı yani “gayri resmi” diğer adıyla “ikincil piyasa” göç alan kentsel bölgelerde daimi bir iş bulunamamasından kaynaklı geçici veya gündelik olarak niteliksiz işgücünün çok küçük bir sermaye ile bağımsız çalışarak gelir sağlayanların oluşturduğu grup olarak tanımlanmaktadır (Erdut, 2005). Enformel sektördeki istihdam yerine kurumsallaşmamış sektör ve kayıtsız ekonomi istihdamı gibi terimler yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu sektörün özellikleri arasında, iş güvenliğinin olmayışı, gruplaşma, esneklik ve en önemlisi eşitsizlik bulunmaktadır. Başlangıçta gelişmekte olan ülkeler için geçici bir durum olarak kabul edilen enformel sektör, formel sektöre geçişte bir basamak olarak kullanılmasıyla kalıcı olmaya başlamış ve 1980’li yıllarda ekonomi politikasının değişmesiyle birlikte formel sektörden enformel sektöre kayma yaşanmıştır (Yağcıoğlu, 2018).

Küresel etkinin artması, yüksek enflasyon oranı, nüfus artışı ve formel sektördeki istihdamın yeterince artmaması gibi etkenler enformel sektörün büyümesini hızlandırmıştır. Kadınların ucuz ve esnek işgücü olmaları enformel sektördeki istihdamın büyük bir kısmını oluşturmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009). Kadınların enformel sektörde istihdam edilmesindeki bir başka husus ise yaşamlarını sürdürebilecekleri maddi gelirlerinin olmaması ve çalışabilecekleri alternatif alanların bulunmamasıdır. Ayrıca ev eksenli veya enformel sektörde çalışan kadınların çoğunun özlük hakları ve sigortaları bulunmamaktadır. Kadınların gerekli tüm niteliklere sahip olması, formel sektörde çalışması için yeterli değildir. Çünkü ayrımcılık ve eşitsiz dağılım, kadınları enformel sektöre yöneltmektedir. Enformelleşme sadece kadınları yoksullaştırmamış, ülkeler arası çıkar ilişkilerinin ortaya çıkmasına, güç ve yetkinlik yarışlarının yaşanmasına neden olmuştur (Uyanık, 2008).

2.3.2. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar

2.3.2.1. İş-Aile Çatışması (Rol Çatışması)

Bireylerin mekânsal rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiri ile uyumsuz olması durumunda rol çatışması olarak da adlandırılan iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Bireylerin hangi statüde oldukları önemsiz olmakla birlikte bireyler, sürekli olarak iş-aile yaşamlarını dengeleme uğraşı içindedir. Çalışan kadın ve erkek, iş-aile dengesini sağlamada benzer çatışmalar yaşamaktadır. Fakat kadınlar, erkeklere kıyasla çalışma hayatında daha fazla sorun ile karşılaşmaktadır. Çalışma hayatındaki sorunların çok olması ise iş-aile dengesinin sağlanmasını zorlaştırmaktır (Sadi, 2020).

Kadının toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde, kendisine atfedilen rollerini ve çocuk sahibi olması halinde öncelikle “annelik” rolünü yerine getirmesi beklenmektedir. Bu durum kadının hem çalışma hayatındaki rollerini hem de ev-içi rollerini aynı anda gerçekleştirmesini gerektirmektedir. İki rolün sorumluluğu aynı anda yüklendiği için kadın bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Susam, 2013). Terazinin bir tarafında aile hayatının sorumlulukları diğer tarafında çalışma hayatının sorumluluklarının yer aldığı düşünülürse kadın, hayatının her anında bu büyük teraziyi dengeleme çabası içerisindedir. Bir kefedeki dengenin bozulması tüm dengeyi bozmaktadır. Bu ise kadını hem fiziksel olarak hem psikolojik olarak yormaktadır. Bu durum kadının ikincil piyasada çalışmasının nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Ayrıca kadının ev-içi sorunlarının çalışma hayatına yansması da verimliliği düşürmektedir. Bu bağlamda iş-aile çatışması bireysel, toplumsal ve örgütsel boyutları nedeniyle çözümlenmesi gereken bir sosyal politika sorunudur. Bu kapsamda belirli dönemlerde kadınlara esnek çalışma veya evden çalışma imkânı sunulmalıdır. Ayrıca kadınların sadece biyolojik özelliklerine vurgu yapmayan, daha kapsamlı ve insanî değerlere sahip olan iş-aile dengesinin oluşmasına yardımcı olacak düzenlemeler yapılmalıdır.

2.3.2.2. Ev İşleri Sorunu

Kadın gerek ekonomik nedenlerle gerekse de kendine kazandırdığı kimlikle ücretli çalışanlar arasında yer almıştır. İş ve aile içerisinde farklı rolleri bulunan kadın, rollerin gerektirdiklerini yerine getirirken zorlanmaktadır. Ataerkil toplum yapısı, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır. Bu bağlamda kadına yüklenen rol ve görevler kadının, toplum içerisindeki eşitsiz konumunu yeniden üretmektedir (Sadi, 2020). Bu

durum kadınların çifte sömürüye maruz kalmalarına yol açarak kadınların “emekçinin emekçisi” olarak görülmesine neden olmaktadır. Ayrıca mekânsal olarak aileye yüklenen anlam ve bu çerçevede oluşan görevler kadının çalışma hayatına yüklediği anlam ve rolü de etkilemektedir.

Kadınların eğitim düzeyiyle paralel gelir düzeyine sahip olduğu varsayılırsa, belirli bir ücret karşılığında ev-içi işleri ücret karşılığında yapabilecek birisini bulması kolaylaşmaktadır. Ayrıca gelişen teknoloji kadınların ev-içi işlere ayırdıkları vaktin azalmasına yardımcı olmaktadır. Fakat düşük eğitilmiş kadının kazancının düşük olduğu varsayımı altında kadının ev-içi rolünü organize edebilmek için daha fazla çaba göstermesi gerekecektir. Bu durum ise kadının düşük ücretli kısmi zamanlı işlerde çalışmasına veya piyasadan çekilmesine neden olmaktadır.

2.3.2.3. Çocuk Bakımı

Anne olmak, kadın açısından önemli olmakla birlikte kadın işgücü açısından da büyük bir öneme sahiptir. Kadının, bekâr olması durumunda tam zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmesine karşın evli ve çocuk sahibi olması kısmi işleri veya bir süre işgücü piyasasından uzak kalmasına neden olmaktadır (Özağır, 2010). Eğitilmiş kadının nitelikli işlerde çalışması neticesinde elde ettiği geliriyle çocuğunun bakımını üstlenebilecek ücretli hizmet satın alabilmektedir. Ancak kadının vasıfsız işlerde çalışması halinde yeterli ücret düzeyine sahip olmaması çalışma hayatından bir süre uzaklaşmasına yol açmaktadır. Yuva ve kreşlerin sayısındaki yetersizlik, yüksek ücret talepleri, kurumlar arası saatlerin uyuşmaması ve en önemlisi çocuğa en iyi annenin bakabileceğine yönelik tutum ve düşünceler de kadınların çalışma hayatına ara vermelerine neden olmaktadır (Durmaz, 2016). Bu çerçevede yapılan bir çalışmada, kadınların %55’inin çocuk sahibi oldukları için veya ailevi nedenlerden dolayı işe ara verdikleri ifade edilmiştir. Ayrıca kadınların %77’sinin ise çocuk sahibi olduktan sonra bakımını üstlenebilecek bir yer bulmada zorlandıkları için işten ayrılmak zorunda kaldıkları da belirtilmiştir (Sadi, 2020).

Çalışan kadınlara tanınan doğum öncesi ve doğum sonrası yasal izin sürelerinin kısmen yetersiz olması ise kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen başka bir etkidir. Özellikle çocuğun sağlıklı büyüebilmesi için ilk altı ay anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişimi için ise anne sevgisine ihtiyaç duyması da bu süreyi

yetersiz kılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Bu yüzden, kadınlar çocuk bakımında ailelerinin yardımına ihtiyaç duymaktadır. Bu durum ise kadınların iş-aile dengesini sağlaması açısından önem arz etmektedir. Bu kapsamda kadınların çalışma hayatında aktif olarak yer alabilmesi ve geleneksel roller nedeniyle çalışma hayatına ara vermemesi için uygulanabilecek bazı destek mekanizmaları kadın işgücüne katılımını arttırmaya destek olacaktır. Kreş ve gündüz bakım evlerinin düşük ücretli ya da ücretsiz olarak kadın çalışanlara sunulması yaygınlaştırılmalıdır. Bu durumda kadınlar işlerine gereken enerjiyi sağlayabileceklerdir. Ayrıca bu teşvikler kadınların hem maddi hem de manevi anlamda rahatlamalarına da yardımcı olacaktır.

2.4. LİTERATÜR TARAMASI

Kadın işgücüne katılımı ve kadın işgücüne katılımının belirleyicilerine yönelik yazında birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak bahsi geçen konu ile ilgili ampirik olarak inceleme sayısı nispeten daha azdır. Bu nedenle söz konusu çalışmalardan ekonomik ve sosyolojik boyutta olanlara odaklanılmıştır.

2.4.1. Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalar

Kadınların, işgücü piyasasında yer almaları çevresel, sosyo-ekonomik ve siyasi başta olmak üzere birçok açıdan önem arz etmektedir. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranının düşük olması ve kadınlarının piyasa içerisinde hedeflenen konuma gelememiş olması, son yıllarda kadınların sosyo-ekonomik konumlarının iyileştirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısının artmasına yol açmıştır.

Konuya ilişkin çalışmalardan bazıları azalan kadın işgücüne katılımını toplumsal cinsiyete dayalı unsurlar odağında açıklamaya çalışmaktadır (örneğin, bknz; Özar, 1994; Özbay, 1994; Pınarcıoğlu, 2006; Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008 ve Parlaktuna, 2010). Sosyal yapı içerisinde şekillenen toplumsal cinsiyete dayalı iş bölüşümü içerisinde erkeğe “evin geçimini üstlenen kişi” rolü kadına ise “ev-iç işlerle ve çocuk ve/veya yaşlı bakımıyla ilgilenen” rolü atfedilmiştir. Cinsiyete dayalı görev ve roller, birçok alanda kadın ile erkek arasındaki ayrımcılığı da meydana getirmiştir. Kadınların “iyi bir eş” ve “iyi bir anne” olma gibi görev ve rolleri, çalışma hayatında yer almalarını engellemektedir. Ayrıca ekonomik özgürlüğünü kazanmış bir kadın dahi olsa söz konusu roller iş ve aile yaşamında ikili çatışmaya (Rol Çatışması) neden

olmaktadır. Bu durum kadının piyasa dışına itilmesine sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Buna ilaveten Parlaktuna (2010), cinsiyetçi ayrımcılığın kadınların işgücü piyasasında var olmalarını olumsuz etkilemesinin yanı sıra işte terfi ve yükselmelerini de engellediğini vurgulanmaktadır. Özçatal (2011), Tokat ili ve ilçelerinde 1 Ağustos–18 Ekim 2007 döneminde 120 gıda ve 178 tekstil-konfeksiyon işletmelerinde işçi konumunda çalışan 298 kadına anket uygulayarak kadınların çalışma hayatını incelemiştir. Çalışan kadınların eğitim düzeyinin ilkökul ve/veya daha düşük eğitim düzeyinde yoğunlaşmakta olduğunu ve kadınlar arasında evli kesimin eşlerinin eğitim düzeyinin ilkökul düzeyinde ve işçi statüsünde çalıştığını belirtmiştir. Çalışmada, evli kadınların hem ev-içi işler hem de iş sorumlulukları arasına sıkışıp kalmalarının yanı sıra kadınların çalışmalarına yönelik toplumsal önyargılar ve iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmalarının da kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz etkilediğini raporlamaktadır. Benzer şekilde Yağcıoğlu (2018), 400 kadın çalışandan oluşan örneklem grubuna anket uygulayarak elde ettiği veriler neticesinde kadınlardan evli olan kesimin, ev-içi işlerle ilgili sorun yaşadığı ve bu sorunların çalışma hayatına yansımalarından olumsuz etkilendiklerini ifade etmiştir. Ayrıca kadınların eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve işyerindeki konumlarına göre mesleki eğitim alma ve sosyal haklardan yararlanma konusunda da farklılıkların olduğunu vurgulamaktadır.

Yaprak (2003), evli ve bekâr kadından oluşan toplam 300 kişilik örnekleme Eskişehir Bölgesinde tekstil ve konfeksiyon sektöründeki kadın çalışanları yaş, medeni durum, eşlerinin meslekleri ve çocuk sayısına göre ayrı ayrı değerlendirmiştir. Çalışmada, %69,7 'sinin çalışma gerekçesi olarak ekonomik nedenleri sunduğu, yeterli gelire ulaşmaları halinde işi bırakacakları belirtilmektedir. Bekâr kadınlar çalışma örnekleminin üçte ikilik kısmını oluşturmaktadır ve evlenmeleri halinde işi bırakacaklarını belirtmişlerdir. Bu durum geleneksel yetiştirilme biçimi nedeniyle çalışmaya çok istekli olmadıklarını gösterse de çalışma hayatında bulunmaktan keyif alan ve hane bütçesine destek olmak amacıyla çalışma hayatında yer alan kesimin göz ardı edilemeyecek bir orana sahiptir.

Bir başka çalışma dizininde kadın ile erkek arasındaki ücret farklılıklarına odaklanılmaktadır. Kasnakoğlu ve Dayıoğlu (1996), Dayıoğlu ve Tansel (1994), kadın ve erkek arasında oluşan ücret farklılıklarının önemli boyutlarda olduğunu tespit

etmiştir. Bu durumun nedeni olarak kadınların yetenek eksikliğinin bulunmasından ziyade erkeklerin fiziksel özelliklerinden dolayı tercih edildiği raporlanmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın doğal bir uzantısı olarak kadın işgücüne katılım kararını inceleyen bazı çalışmalar yayınlanmış verilere dayanmaktadır. Kırsal alandan kentsel alana göç, şehirleşme, kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması, medeni durum, yaş aralığı, çocuk sayısı vb. faktörler kadınların işgücüne katılım kararlarını etkileyen unsurlar arasında değerlendirilmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalardan; Korkmaz ve Korkut (2012), toplum tarafından kadına atfedilen rollerin kadınların piyasaya girişlerini engellediğine değinmektedir. Ataerkil düşünce yapısı içerisinde eğitim hakkından yeterince yararlanamayan kadının, kırdan kente göç ile işgücü piyasasına girmedi birtakım olumsuzluklar yaşadığı vurgulanmaktadır. Ayrıca çalışmada eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı ile çocukların yaş aralığı gibi unsurların da kadın işgücüne katılımı ve istihdamını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir. Kırsal alandaki kadınların, eşin yüksek eğitim düzeyi ile paralellik gösteren gelir düzeyinde çalışma hayatına girmekten vazgeçtikleri veya piyasadan çekildikleri, kentsel alanlarda ise eşin eğitim ve gelir düzeyinin yüksek olmasının kadının, işgücü piyasasına girmesini etkilemediği ileri sürülmektedir. Buna karşın, Göksel (2013), TÜİK tarafından oluşturulan 2006 Hanehalkı anket verileri aracılığıyla kadın işgücüne katılımının belirleyicilerini incelediği çalışmasında kadın işgücüne katılımında kentsel alanlarda yaş ve eğitim düzeyinin olumlu ve önemli bir etkiye, eşin gelir düzeyi, sosyal normlar ve din faktörünün ise önemli ancak olumsuz bir etkiye sahip olduğunu raporlamaktadır. Ayrıca kırsal alan için bulguların geçerli olmadığını da belirtmektedir. Dildar (2015), 2008 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmasından (TNSA) elde edilen verilerle oluşturduğu probit regresyon modeliyle hem kentsel hem de kırsal alandaki kadınların işgücüne katılımının belirleyicilerini yaş, eğitim düzeyi, doğurganlık, eşin geliri, eşin eğitim düzeyi ve hane geliriyle muhafazakârlık göstergesi olarak; dini inanç ve değerler ile sosyo-kültürel yapı değişkenleriyle incelemektedir. Kentsel alanlarda eğitim düzeyindeki artışın kadın işgücüne katılımını görece düşük bir oranla (% 3,6) arttırdığını kırsal alanlarda % 6,7 oranında arttırdığını raporlamıştır. Ayrıca 5 yaş altı çocuk sahibi olunmasının kentsel alanlarda kadın işgücüne katılımı %7,4 oranında azalttığını tespit etmiştir. Eşin eğitim düzeyindeki artış ile hane gelir düzeyindeki artışın özellikle kentsel kesimdeki kadınların işgücü arzını düşürdüğü de

bulgular arasında yer almaktadır. Ek olarak, çalışmanın önemli iki değişkeni olan ataerkillik ve dindarlık değişkenlerinin, kırsal kesimde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını raporlanmaktadır. Fakat söz konusu faktörlerin kentsel alanlardaki kadınlar için çalışma hayatında yer almalarının önündeki engellerden birisi olduğu da vurgulanmaktadır.

Aynı dizinde yer alan çalışmalardan İnce (2010), Türkiye'nin yedi bölgesinde kadın işgücünün emek piyasasına katılımını belirleyen unsurları araştırmak için 1990- 2009 yıllarını kapsayacak şekilde kadınların sosyo-demografik ve ekonomik özellikleri ile aile yapılarını dikkate alan bir çalışma ortaya koymuştur. Ampirik analiz sonucunda eğitim seviyesi, doğurganlık oranı, ücretler arası farklılıklar ve işsizlik oranı arttıkça kadınların işgücü taleplerinin arttığını tespit etmiştir. Er (2013), İBBS Düzey 2 için 2010 yılı verilerini kullanarak oluşturduğu EKK yöntemine dayanan çoklu doğrusal regresyon modeli neticesinde eğitim düzeyinin ve doğurganlık oranının, kadın işgücüne katılım oranı üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Çetin ve Sevüktekin (2014), 1988-2012 periyodunu kapsayan çalışmasında Türkiye'de kriz dönemini kapsayan 1994-2001 dönemini, yasal düzenlemeleri, yaşanan yeri, eğitim düzeyini ve medeni durumu bağımsız değişken olarak ele almıştır. Ampirik analiz neticesinde bekâr kadınların evli kadınlara oranla daha çok istihdam edildiğini, medeni durumun kadın istihdamında önemli bir belirleyici olduğunu ve kriz dönemlerinin kadın istihdamı üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. 2001 finansal krizinin, kadın işgücüne katılımını nasıl etkilediğini araştıran Doğrul (2008), 2003 yılına ait TÜİK hane halkı Bütçe Anketi verileri aracılığıyla evli kadınlar ve tüm kadınlar olmak üzere iki farklı lojistik regresyon modeli kurmuştur. Analiz neticesinde kadının hane içerisindeki pozisyonunu belirleyen yaş, medeni durum ve çocuk sayısı gibi değişkenlerin önemli bir etkiye sahip olmasının yanı sıra bekâr kadınların işgücüne katılımlarının daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca eğitim seviyesindeki bir artışın kadın işgücü katılımına pozitif etki ettiği de ileri sürülmektedir.

Günsoy ve Özsoy (2012), Türkiye için 2005- 2011 yıllarına ait verilerle iktisadi büyüme ve kadın işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada VAR modeli aracılığıyla değişkenler arasındaki etki-tepki fonksiyonları analiz edilerek eğitim düzeyine göre kadınların işgücüne katılım oranının ekonomik büyümeye olan

etkisi hesaplanmıştır. Analiz bulgularına göre meslek lisesi mezunu kadın işgücü katılım oranı, ekonomik büyüme üzerinde önemli ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Mesleki ve teknik eğitimin sanayi sektörünün gelişmesine ve teknolojik gelişmelere uyumun sağlanmasındaki en önemli unsurun eğitim seviyesi olduğu da çalışmanın bulguları arasındadır. Analiz sonucunda elde edilen diğer bir önemli bulgu ise yükseköğretim ve/veya fakülte mezunu kadın işgücüne katılım oranının ekonomik büyüme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğudur. Ekonomik büyümenin %8'ini işgücüne katılım oranının açıkladığı tespit edilmiştir.

Özer ve Biçerli (2003), 1988 ile 2001 dönemini kapsayan panel veri setiyle Türkiye’de kırsal ve kentsel alanlardaki kadın işgücüne katılımını belirleyen unsurları, Sabit Etkiler (FEM) ve Rassal (Tesadüfi) Etkiler modelleri (REM) ile açıklamaya çalışmıştır. Çalışmada, kadın işgücüne katılım oranının tahmininde enflasyon, büyüme hızı, işsizlik oranları, part-time çalışan kadınların oranları ve ücret düzeyi gibi değişkenler ele alınmıştır. Fakat bu değişkenler ile kadın işgücüne katılım oranı arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Panel veri regresyon modelleri kadın işgücüne katılım oranı, kadın aktif nüfus içinde ev kadınlarının oranı, istihdam edilen kadın işgücü içindeki ücretsiz aile işçilerinin oranı ve 12 yaş nüfus içinde toplam emeklilerin oranı gibi değişkenlerle kurulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, kadın aktif nüfus içinde ev kadınlarının oranı ile kadın işgücü katılım oranı arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ve kadın eğitim düzeyindeki düşüklüğün onları zorunlu olarak ev kadınlığı statüsüne itmekte olduğunu göstermektedir. Bu bulgu kadınların işgücü piyasasının neden dışında kaldığını açıklamaktadır. İstihdam edilen kadın işgücü içindeki ücretsiz aile işçilerinin oranı ile kadın işgücü katılım oranı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Özellikle kırsal alanlarda pozitif ilişkinin varlığı kadınların ev işlerine zaman ayırabilme ve çocuk bakımı ile ilgilenebilmeleri için beklenen yönde bir ilişkinin varlığını ifade etmektedir. Fakat çalışma kentsel bölgelerden elde edilen pozitif ilişkiyi açıklamada yeterli olmamaktadır.

Türkiye üzerine yapılan çalışmalarda, kadınların işgücüne katılım kararı ve kadın istihdamının belirleyicileri arasında eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve çocuğun yaşı, eşin gelir düzeyi, ücret düzeyi, yaşanılan bölge ve aile yapısı gibi unsurlar gösterilmektedir. Türkiye gibi inanç ve değerlerine bağlı ülkelerde toplumsal cinsiyete dayalı görev ve rollerin varlığı çok net hissedilmektedir. Sosyal yapı

içerisinde kadınlara atfedilen görev ve roller, kadınların birçok alanda erkeklerin gerisinde kalmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda literatürde kadın işgücüne katılımını toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık odağında açıklayan çalışmalar bulunmaktadır. Fakat söz konusu çalışmaların sayısı görece azdır ve bulguları ampirik bir analize dayanmamaktadır. Bu nedenle piyasaya giren erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi ampirik olarak araştırılması gereken bir inceleme alanıdır. Buradan hareketle bu tez çalışması erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisinin analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Tablo 2.7.'de Türkiye üzerine yapılan kadın işgücüne katılımı ile ilgili yazında yer alan ampirik çalışmalar yer almaktadır.



Tablo 2. 7. Türkiye Üzerine Yapılan Ampirik Çalışmalar

Yazar ve Yöntem	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Değişkenler
Mustafa özer ve Kemal Biçerli (2003) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	- Kadın işgücüne katılım oranı	-Kadın aktif nüfus içinde ev kadınlarının oranı -İstihdam edilen kadın işgücü içindeki ücretsiz aile işçilerinin oranı -12 yaş nüfus içinde toplam emeklilerin oranı
Günsel Doğrul (2008) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	-Kadınların işgücüne katılımı - Evli kadınların işgücüne katılımı	- Medeni durum - Eğitim düzeyi - Gelir düzeyi - Hanede çalışan fert sayısı - Yaşanılan coğrafi bölgeler (Ege, Doğu Marmara, İstanbul ve Batı Marmara) - Hane halkı büyüklüğü - Ev sahibi olma durumu - Kreşe devam eden çocuk sayısı - Hane halkının toplam harcaması - Eşin eğitim düzeyi - Çocukların yaş grupları
Meltem İnce (2010) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	-Kadın işgücüne katılım oranı	- Cesareti kısımlı kadın işçiler - Boşanma oranı - Doğurganlık oranı - Evlenme oranı - Emekli kadınların oranı - Ücret düzeyi - Kadın işsizlik oranı - Reel GSYİH - Erkek işgücüne katılım oranı - Siyasi temsil oranı - Okur-yazar oranı -İlkokul, lise ve yüksekokul mezunu kadın sayısı - Yaş seviyeleri (15-24, 25-34, 35-54, 55+)
İdil Göksel (2013) <i>İstatistiksel Analiz ve Yorumlama</i>	- Kadın işgücüne katılım oranı	- Yaş - Eğitim - Eşin Gelir Düzeyi - Kocanın muhafazakarlığı
Şebnem Er (2013) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	- Kadın işgücüne katılım oranı	- Tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadınların oranı - Tarımda ücretsiz aile işçisi olan erkeklerin oranı - İşgücüne katılım oranı - Kadınların tarım sektöründeki istihdam payı (%) - Doğurganlık oranı - Kızların okul öncesi eğitim düzeyi - Nüfus artış oranı - Kadınların ortaöğretimde okullaşma oranı (net)
Işın Çetin ve Mustafa Seviüktekin (2014) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	- Kadın işgücüne katılım oranı	-Yaşanılan bölge - Eğitim düzeyi - Medeni durum - Yasal düzenlemeler - Kriz değişkeni
Yasemin Dildar (2015) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	- Evli kadınların işgücüne katılım oranı	- Bireysel ve Hane halkı özellikleri (eğitim, yaş, çocuk sayısı vs.) - Ataerkillik ve Din faktörü

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

2.4.2. Diğer Ülkeler Üzerine Yapılan Çalışmalar

Çalışmada, kadın işgücüne ilişkin mevcut Türkiye ve diğer ülkeler üzerine yapılan tüm çalışmalar incelenerek kadın işgücüne katılımının ve kadın istihdamının belirleyicileri araştırılmaktadır. Bu kapsamda yapılan bir çalışma dizini, kadın istihdamının iyileşmesinin ardındaki unsurlara dikkat çekmektedir. Gustafsson ve Jacobsson (1985), 1967,1973 ve 1980 yıllarını kapsayan incelemesinde, İsveç'te kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarının giderek azalmasının kadın istihdam oranını arttırdığını ileri sürmektedir. Benzer şekilde Shimada ve Higuchi (1985), Japonya'da artan eğitim düzeyi ve ücret düzeyindeki iyileşmelerin işgücü arzını arttırdığını savunmaktadır.

Kadın işgücü arzına yönelik yapılan bir çalışmada cinsiyet ayrımcılığını logit model aracılığıyla inceleyen Sabir (2015), 2012 ve 2013 yıllarına ait mikro veri setleriyle Pakistan işgücü piyasasındaki işgücüne katılım, istihdam ve kayıtlı istihdam gibi üç ana konuya odaklanmaktadır. Çalışmada eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, hane halkı büyüklüğü ve kentsel gibi bir dizi bağımsız değişken işgücüne katılım, istihdam ve kayıt dışı istihdam cinsiyete ve eğitim düzeyine göre tahmin edilmiştir. Analiz sonucundan elde edilen bulgular, kadınların işgücü piyasasında erkeklere kıyasla dezavantajlı konumda olduklarını bu durumun ise kadınların beşeri sermayesindeki eksiklikten ziyade cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığını göstermektedir.

Birçok çalışmada doğurganlık ve medeni durum gibi demografik unsurların kadın işgücü arzına olan etkisi incelenmektedir. İtalya Bankası'ndan elde edilen panel verilerle işgücü arzı ve doğurganlığı analiz eden Del Boca (2002), birtakım katı kurumsal uygulamaların İtalya'da düşük doğurganlık ve düşük iş gücü oranlarına neden olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca yarı zamanlı (part-time) çalışma ve çocuk bakımının varlığının kadın işgücüne katılımını ve çocuk sahibi olma durumunu pozitif etkilediğini raporlamaktadır. Çalışmada, ülke için çocuk bakım teşviklerinin kadın işgücü arzını arttıracığı vurgulanmaktadır. Mishra vd. (2010), panel birim kök, panel eşbütünleşme ve Granger nedenselliği ve uzun dönemli tahminlerle 1960- 2010 yıllarını kapsayan dönemde G7 ülkeleri için kadın işgücüne katılım oranı ve toplam doğurganlık oranı arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz bulguları, kadın işgücü katılım oranı ile toplam doğurganlık oranının eşbütünleşik olduğunu ve Granger nedensellik testi sonucunda toplam doğurganlık oranında %1'lik bir artışın, kadın işgücüne katılım oranını %0.4 azalttığını göstermektedir. Kore'de medeni durumun

kadın işgücü arzı üzerindeki etkisine odaklanan Lee, Jang ve Sarkar (2008), 1963-2006 dönemini kapsayan çalışma neticesinde; bekâr kadınların işgücüne katılımlarının, evli kadınlara göre daha yüksek olduğunu, ayrıca evli kadınların anne bakımına muhtaç yaşlarda çocuk/çocuklarının olmasının kadın işgücü katılım oranını olumsuz etkilediğini ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Hoffman (2009), 1984-2004 arası döneme ait verileri kullanarak, logit model ile evliliğin ve çocuk sahibi olma durumunun kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisi araştırmaktadır. Çalışma sonucunda, bekâr ve çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılımlarının arttığı fakat çocuklu ve evli olan kadınların işgücüne katılımlarının azaldığı tespit edilmiştir.

2006 yılında evli kadınların istihdamına yönelik Çin Sağlık ve Besleme Anketi (CHNS) veri tabanından elde edilen verilerle probit model kurarak kırsal ve kentsel alanlardaki kadın işgücüne katılımı etkileyen unsurları bireyler ve aileler açısından inceleyen Chen vd. (2014), eşin iş gücüne katılımı, hanede yaşayan kişi sayısı, hane geliri, çocuk bakımı gibi aile ile ilişkili faktörlerin, eğitim ve yaş gibi bireysel faktörlerden daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun yazında, kırsal ve kentsel alanlardaki kadın işgücüne katılım oranları arasındaki farklılığı açıklamakta yetersiz kalan noktaları doldurmaya destek olacağı vurgulanmaktadır. Kentsel alanlardaki kadın işgücü katılımı için bireysel faktörler, kırsal alanlardaki kadın işgücü katılımı için ise aile faktörlerinin belirleyici faktörler olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Mahmoudian (2016), İran'da 1976 ile 1996 yılları arası dönemi kapsayan çalışma neticesinde; söz konusu yıllarda 10 yaş üzeri kadın işgücüne katılım oranının gelişmiş ülkelere nazaran daha düşük olduğu ve katılım payının kentsel- kırsal alanda ikamet, sosyo-ekonomik ve sosyo-demografik faktörler ve yaş gibi unsurlara göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada, özellikle kırsal kesimlerde kadın işgücüne katılım oranının eğitim seviyesi ve doğurganlık oranı ile ilişkili olarak daha düşük olduğu vurgulanmaktadır.

Kadın işgücü arzına yönelik yapılan bir başka çalışmada, makro düzey faktörler eklenerek bu faktörlerin kadın işgücü arzını nasıl etkilediği araştırılmaktadır. Zaheer ve Qaiser (2016), 1990-2013 yılları arasındaki veriler aracılığıyla Pakistan'da kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen unsurları incelemektedirler. Kadın nüfusu, kadın işsizlik oranı, Pakistan'ın GSYİH büyüme oranı, doğurganlık oranı ve ölüm oranı gibi makro düzey faktörler analize dâhil edilerek bu değişkenlerin kadın

işgücüne katılım oranına etkisinin ne yönde olduğunu göstermek amaçlanmıştır. Analiz bulgularına göre, kadın nüfusunun kadın işgücü katılım oranına pozitif, işsizlik oranı ve ölüm oranının negatif ve GSYİH ve doğurganlık oranının da negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Göçmen kadın işgücü arzına yönelik yapılan bir çalışmada, Chamlou vd. (2011), Dünya Bankası'ndan Ürdün için elde ettikleri verileri kullanarak kadın işgücü davranışlarını ve Orta Doğu'da doğmuş, sonradan Avrupa'ya yerleşmiş ve halen Orta Doğu'da yaşamlarını sürdüren kadın işgücü arzı arasındaki benzerlikleri incelemişlerdir. Araştırmanın bulguları, göçmenlerin gittikleri ülkenin kadın işgücüne katkısı olduğunu ancak Avrupa'daki ülkelerde göçmen kadın işgücünü artıran faktörün eğitim düzeyi olduğu, lise ve altı eğitim düzeyi kadınların işgücünü arttırmaya etkisinin olmamasına rağmen yükseköğrenim eğitim düzeyindeki kadınların işgücüne katılımı arttırdığını göstermektedir. Buna ek olarak, Ürdün'de geleneksel toplumsal yapı ile kadın işgücü arasında negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak Ürdün'ün kalkınması için mevcut politikaların iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.

Tablo 2.8'de kadın işgücü arzına yönelik diğer ülkeler üzerine yapılan ampirik çalışmalarda kullanılan değişkenler detaylı olarak verilmektedir.

Tablo 2. 8. Diğer Ülkeler Üzerine Yapılan Ampirik Çalışmalar

Yazar ve Yöntem	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken/Değişkenler
Daniela Del Boca (2002) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	- Doğurganlık - Kadın işgücü arzı	- Kişisel Özellikler (yaş, eğitim aile geliri, çocukların sayısı) - Aile Desteği (anne-babadan yaşayan birinin olup olmadığı) - Çocuk Bakım Sistemi (1991, 1993 ve 1995 yıllarında yaşanan bölgeye göre 3 yaş ve altındaki çocukların sayısı) - İşgücü Piyasası (part-time bir iş bulma oranı) - Kredi piyasası (bölge faiz oranı- ipotek)
Bun Song See, Soomyung Jang ve Jayanta Sarkar (2008) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	-Kadın işgücünün piyasaya katılma kararı	- Medeni durum - Demografik özellikler
Vinod Mishra, Ingrid Nielsen ve Russell Smyth (2010) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	-Kadınların işgücüne katılım oranı	- Toplam doğurganlık oran
Jianxian Chen, Xiaokuai Shao, Ghulam Murtaza ve Zhongxiu Zhao (2014) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	-Kadınların işgücüne katılım oranı	- Eğitim - Yaş - Çocuk bakımı - Eş mesleği - Hanedeki fert sayısı
Muhammad Sabir(2015) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	- İşgücüne katılım oranı - İstihdam oranı - Kayıt dışı istihdam	- Eğitim düzeyi - Cinsiyet - Yaş - Medeni durum - Hane halkı büyüklüğü - Kentsel göstergeler
Rummana Zaheer ve Miss Sahar Qaiser(2016) <i>İstatistiksel Veri Analizi</i>	- Kadın işgücüne katılım oranı	- Kadın nüfusu - Kadın işsizlik oranı - GSYİH büyüme oranı - Doğurganlık oranı - Ölüm oranı

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ CİNSİYET YANLI DIŞLAMA ETKİSİNİN ANALİZİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

3.1. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Kadınların işgücü piyasasında bulunması sosyo-ekonomik, çevresel ve siyasi açıdan önem arz etmektedir. Türkiye diğer dünya ülkeleri ile kıyaslandığında düşük kadın işgücü katılım oranına ve düşük kadın istihdam oranına sahiptir. Bu durum, Türkiye işgücü piyasasının en belirgin sorununu ortaya koymaktadır. Türkiye'nin makroekonomik hedeflerine ulaşabilmesi için erkek işgücünün gerisinde kalan kadın işgücüne ihtiyacı olduğu aşikârdır. Bu nedenle son yıllarda kadınların sosyo-ekonomik konumlarının iyileştirilmesi amacıyla yapılan akademik çalışma sayısında artış görülmektedir. Kadın işgücüne yönelik yapılan her teorik ve/veya ampirik çalışma politika yapıcılar ve diğer araştırmacılar açısından olumsuz göstergelerin iyileştirilmesine olanak sağlaması açısından oldukça önemli bir araç niteliği taşımaktadır.

Kadın işgücü ve kadın istihdamına ilişkin literatür, son yıllarda çalışma hayatında ve sosyal yapı içerisinde maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların yanı sıra kadın işgücüne katılım oranı fonksiyonuna demografik faktörleri içeren değişkenlerin eklenmesiyle ampirik olarak genişletilmiştir. Kadınların, sosyal ve ekonomik gelişmelerden faydalanabilmeleri işgücü piyasasında bulunmaları ile yakından ilgilidir. Çalışma yaşamı kadına özgüven ve ekonomik özgürlük sağlarken bunun yanı sıra öz saygınlıklarının ve toplumsal saygınlıklarının artmasına destek olmaktadır. Fakat kadınların çalışma hayatında ve aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar, kadınların işgücü piyasasına girişlerinde ve

piyasadaki varlıklarını sürdürmelerinde engel teşkil etmektedir. Bu kapsamda yapılan bir grup çalışmada kadınların işgücüne katılım kararı ve kadın istihdamının belirleyicileri eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve çocuğun yaşı, eşin gelir düzeyi ve ücret düzeyi gibi unsurlar odağında açıklanmaktadır (örneğin, bkz; Özer ve Biçerli, 2003; Doğrul, 2008; İnce, 2010; Göksel, 2013; Er, 2013; Dildar, 2015). Yazında yer alan bir başka grup çalışmada ise kadın işgücüne katılımı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık odağında açıklanmaktadır. Bu çalışmaların ana vurgusu toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadın işgücünün piyasaya girişini engellediğidir. Ayrıca bu durumun kadının, eğitim hakkından yeterince yararlanamamasına neden olduğu da belirtilmektedir. Ancak söz konusu çalışmaların bulguları ampirik bir analize dayanmamaktadır. Bu nedenle piyasaya giren erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi ampirik olarak araştırılması gereken bir inceleme alanıdır. Buradan hareketle bu tez çalışmasında öne sürülen ilk hipotez “erkek işgücünün piyasaya girmesinin kadın istihdamını dışlayacağı”dır. Kadın istihdamının önemli belirleyicilerinden olan eğitim düzeyine göre erkek işgücünün kadın istihdam oranını dışlama etkisinin değişebileceği öngörülerek ikinci bir hipotez öne sürülmektedir: “kadın eğitim düzeyinin artmasının dışlanma etkisini azaltacağı”dır.

Yukarıdaki hipotezlerden yola çıkarak, bu tez çalışmasının amacı, TÜİK tarafından İBBS Düzey 2 verileri altında yayınlanan Türkiye'nin 26 bölgesinde erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisinin analiz edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda panel veri modellerindeki eğitim katsayılarını tahmin etmek için panel veri regresyon tahmincilerinden faydalanılacaktır. Kadın istihdamının sadece kadın olduğu için mi yoksa diğer unsurların bir etkisi sonucu mu piyasadan dışlandığını tespit edebilmek için ampirik analize erkek işgücüne katılım oranı, boşanma oranı, doğum oranı ve ücret düzeyi eklenmiştir. Çalışmanın bu özgünlüğü ile ele alınan değişkenlerin ölçülebilir olması, kadın istihdamı önündeki engellerin daha net ortaya konulmasına olanak sunmaktadır. Ayrıca çalışmadan elde edilen bulguların, ileride bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara ve politika yapıcılar tarafından kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılacak olan düzenlemeler açısından yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

3.2. ÇALIŞMANIN KISITLARI

Bu tez çalışmasında erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Çalışmada ilk kısıtla analizin yapılacağı zaman diliminin belirlenmesi aşamasında karşılaşılmıştır. Modellerde yer alan değişkenlere ait Türkiye geneli için uygun gözlem sayısını içeren istatistiklere ulaşılamamıştır. Ayrıca, 2014 yılı öncesi değişkenlere ait bölgesel veriler de mevcut değildir. Bu nedenle çalışmada, İBBS Düzey 2 için 2014-2019 dönemine ait veri seti kullanılmıştır.

Çalışma yapılırken karşılaşılan ikinci kısıt ise kadın istihdamını belirleyen değişkenlerin seçimi ile ilgilidir. Mevcut literatürden hareketle çalışmada kullanılan kontrol doğum oranı, boşanma oranı ve reel ücret değişkenleri ile sınırlandırılmıştır. Kadın istihdamının açıklanmasında çok önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülen okul öncesi net okullaşma oranı değişkenine ait veriler ise İBBS Düzey 2 için yayınlanmadığından bu değişken analize dâhil edilememiştir. Bu iki sınırlandırmaya ek olarak yöntem açısından da bir sınırlandırma yapılmıştır. Çalışmada statik panel veri modellerindeki eğim parametrelerini tahmin etmek için kullanılan panel veri regresyon tekniklerinden faydalanılacaktır.

3.3. MODEL VE VERİ

Bu çalışmada, Türkiye’de erkek işgücüne katılım oranının kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi incelenecektir. Değişkenler arasındaki ilişki, TÜİK tarafından yayınlanan verilerden yararlanılarak panel regresyon yöntemleri ile tahmin edilecektir. Analizde kullanılan veriler 2014-2019 dönemini kapsayan ve Türkiye’nin 26 bölgesini (İBBS Düzey 2) içeren yıllık gözlemlerden oluşmaktadır.

Ampirik analizde kullanılacak olan temel modelde; kadın istihdam oranı (w_{er}) erkek işgücüne katılım oranı (m_{lr}), kaba doğum hızı (br), kaba boşanma hızı (dr) ve reel ücretin (wg) bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştır.

$$w_{er} = f(m_{lr}, br, dr, wg) \quad (3.1)$$

Denklem (3.1) ‘in ekonomik modellemesi şu şekildedir:

$$w_{er_{it}} = \beta_0 + \beta_{1i}m_{lr_{it}} + \beta_{2i}br_{it} + \beta_{3i}dr_{it} + \beta_{4i}wg_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.2)$$

Burada i indisi bölgeleri ($i= 1,2,\dots,26$) ; t indisi zaman periyodunu ($t=2014,2015,\dots,2019$) temsil etmekte ve ϵ terimi ise hata terimi olarak modele dahil edilmiştir.

Çalışmada kadın istihdam oranı (wer), bölgesel kadın istihdamının (bin) bölgesel toplam istihdam oranına bölünmesiyle; erkek işgücü katılım oranı (mlr), bölgesel erkek işgücünün (bin) bölgesel toplam işgücüne bölünmesiyle ve bölgesel tüketici fiyat endeksinin asgari ücrete bölünmesiyle reel ücret (wg) türetilmiştir. Diğer değişkenler ise; TÜİK tarafından yayınlanan İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına göre kaba doğum hızı (br) ve kaba boşanma hızı (dr) istatistiklerinden derlenmiştir.

Ayrıca temel modeldeki bağımlı değişken, eğitim düzeylerine göre genişletilerek; 15 ve daha üzeri yaş grubundaki bölgesel okuma yazma bilmeyen kadın istihdamının (bin) bölgesel toplam kadın istihdam oranına oranlanması ile okuma yazma bilmeyen kadın istihdam oranı (diwer) bağımlı değişkeni elde edilmiştir. Model 2'nin ekonometrik modellenmesi şu şekildedir:

$$diwer_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{it} + \beta_{2i}br_{it} + \beta_{3i}dr_{it} + \beta_{4i}wg_{it} + \epsilon_{it} \quad (3.3)$$

15 ve daha üzeri yaş grubundaki bölgesel lise altı eğitilmiş kadın istihdamının bölgesel toplam kadın istihdam oranına oranlanmasıyla lise altı kadın istihdam oranı (lower) bağımlı değişkeni elde edilmiştir. Model 3'ün ekonometrik modellenmesi şu şekildedir:

$$lower_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{it} + \beta_{2i}br_{it} + \beta_{3i}dr_{it} + \beta_{4i}wg_{it} + \epsilon_{it} \quad (3.4)$$

15 ve daha üzeri yaş grubundaki bölgesel lise veya dengi meslek okulu mezunu kadın istihdamının (bin) bölgesel toplam kadın istihdam oranına bölünmesiyle lise mezunu kadın istihdam oranı (liwer) bağımlı değişkeni türetilmiştir. Model 4'ün ekonometrik modellenmesi şu şekildedir:

$$liwer_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{it} + \beta_{2i}br_{it} + \beta_{3i}dr_{it} + \beta_{4i}wg_{it} + \epsilon_{it} \quad (3.5)$$

15 ve daha üzeri yaş grubundaki bölgesel yükseköğretim veya fakülte mezunu kadın istihdamının (bin) bölgesel toplam kadın istihdam oranına bölünmesiyle üniversite

mezunu kadın istihdam oranı (uwer) bağımlı değişkeni elde edilmiştir. Model 5'in ekonometrik modellemesi şu şekildedir:

$$uwer_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1i}mlr_{it} + \beta_{2i}br_{it} + \beta_{3i}dr_{it} + \beta_{4i}wg_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.6)$$

Çalışma kapsamında yararlanılan tüm veriler TÜİK veri tabanında yer alan istatistiklerinden derlenmiştir. Ayrıca (3.2), (3.3), (3.4), (3.5) ve (3.6) numaralı modellerde yer alan tüm değişkenler logaritmaları alınarak kullanılmıştır. Modellerde ele alınan değişkenler ve ölçüm biçimleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3. 1. Değişken Listesi

Değişken	Ölçüm
Kadın İstihdam Oranı (wer)	İstihdam (%) (+15)
Okuma Yazma Bilmeyen Kadın İstihdamı Oranı (diwer)	İstihdam (%) (+15)
Lise Altı Eğitimli Kadın İstihdam Oranı (lower)	İstihdam (%) (+15)
Lise ve Dengi Meslek Okul Mezunu Kadın İstihdam Oranı (liwer)	İstihdam (%) (+15)
Yüksek Okul veya Fakülte Mezunu Kadın İstihdam Oranı (uwer)	İstihdam (%) (+15)
Lise ve Dengi Meslek Okul Düzeyi Altındaki Eğitimli Kadın İstihdam Oranı (ldwer)	İstihdam (%) (+15)
Erkek İşgücüne Katılım Oranı (mlr)	İşgücü (%) (+15)
Kaba Boşanma Hızı (dr)	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Kaba Boşanma Hızı (%)
Kaba Doğum Hızı (br)	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Kaba Doğum Hızı (%)
Reel Ücret (wg)	Asgari ücret / İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Tüketici Fiyat Endeksi

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

3.4. METODOLOJİ VE BULGULAR

3.4.1. Birim Kök Testi

Granger ve Newbold (1974), durağan olmayan değişkenlerin “sahte regresyon” sorunu doğurduğunu ve durağan olmayan seriler arasında gerçek dışı ilişkilerin söz konusu olabileceğini ileri sürmektedir. Bundan dolayı, denklemlerin tahmininden önce modeldeki her bir değişkenin durağanlık seviyesinin tespit edilmesi önem arz etmektedir.

Panel veri yazınında en sık kullanılan birim kök testi, Levin, Lin ve Chu (LLC,2002) tarafından geliştirilen testtir. Bu çalışmada da serilerin durağanlığının tespit edilmesi amacıyla LLC testinden yararlanılmıştır. Levin, Lin ve Chu (2002), panelde yer alan

birimlerin homojen katsayıya sahip olduğunu varsayarak standart normal dağılıma sahip t istatistiğini kullanmaktadır. Bu testin cebirsel ifade edilişi şu şekildedir:

$$\Delta y_{it} = \delta y_{it-1} + \sum_{j=1}^{pi} \beta_{ij} + \Delta y_{it-j} + X_{it}\gamma + \varepsilon_{it} \quad (3.7)$$

şeklinde yazılabilir. LLC Testi, durağanlığı (seri birim kök içermemektedir) temsil eden alternatif hipotezi ($H_0: \phi^* = \phi_{-1} \neq 0$) durağan dışılığı (seri birim kök içermektedir) temsil eden sıfır hipotezine ($H_0: \phi^* = \phi_{-1} = 0$) karşı sınamaktadır.

Tablo 3.2., modellere dâhil edilen her bir değişken için panel birim kök testi sonuçlarını göstermektedir. LLC birim kök testi sonuçları, ekonometrik modellerdeki boşanma oranı ve doğum oranı değişkenleri haricindeki her bir değişken için düzey değerlerinde sıfır hipotezinin reddedildiği yani değişkenlerin birim kök içermediğini göstermektedir. Durağan olmayan değişkenler birinci farkı alınarak durağan hale getirilmiştir. Birinci farklarının alınması halinde doğum oranının %5, boşanma oranının ise %10 anlamlılık düzeyinde durağan oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 3. 2. Panel Birim Kök Testi

Değişken	LLC	Değişken	LLC
wer	-8.703 [0.00]	mlr	-13.566 [0.00]
diwer	-29.111 [0.00]	br	16.089 [1.00]
lower	-15.439 [0.00]	Δbr	-1.757 [0.03]
liwer	-17.898 [0.00]	dr	6.928 [1.00]
uwer	-8.915 [0.00]	Δdr	-1.461 [0.07]
ldwer	-12.142 [0.00]	wg	-6.989 [0.00]

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Δ simgesi ilgili değişkenin birinci farkını (fark operatörü) temsil etmektedir. Tahminlerde kaba boşanma hızı, kaba doğum hızı ve reel ücret hariç diğer değişkenlerde trend kullanılmıştır. Maksimum gecikme uzunlukları Schwarz bilgi kriterine göre otomatik olarak belirlenmiştir. LLC testinde bant genişliği (bandwidth) Bartlett kernel kullanılarak Newey-West tahmincisine göre seçilmiştir. Köşeli parantez içindeki rakamlar olasılık değerlerini (p-value) göstermektedir.

3.4.2. Regresyon Tahmini

Panel regresyon tahmininde kullanılan önemli tahmin yöntemleri; havuzlanmış model (klasik model), sabit etkiler ve rassal (tesadüfi) etkiler modelleridir. Havuzlanmış regresyon, modele dâhil edilen bütün parametrelerin birim ve/veya zaman etkilerinin olmadığını varsaymaktadır. Tahmin edilen parametrelerin kesit ve/veya zaman

boyunca değiştiği varsayıldığında ise sabit veya rassal etkiler modeli tercih edilmektedir (Yerdelen Tatoğlu, 2016).

Panel regresyon analizinde, kullanılan verilerin doğru modellenenebilmesi için öncelikle havuzlanmış model ile sabit etkiler modellerinden hangisinin uygun olduğu F testi ile araştırılmaktadır. Bu testte verinin birimlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmaktadır. $H_0: \beta_i = \beta$ şeklinde kurulan temel hipotezin reddedilemediği durumda havuzlanmış model kullanılmalıdır. Eğer havuzlanmış modelin veri setine uygun olmadığına karar verilirse havuzlanmış model ile tesadüfi etkiler modeli arasında Breusch - Pagan (BP) Lagrange Çarpmanı (LM) testi kullanılarak seçim yapılır. LM testi, rassal birim etkilerin varyansının sıfır olduğu hipotezini ($H_0: \theta_\mu^2 = 0$) sınamaktadır (Yertelen Tatoğlu, 2016). Bu test sonucunda sıfır hipotezi reddedilemezse havuzlanmış regresyon modeli tercih edilmektedir. Ancak hem F hem de LM testleri sonucunda havuzlanmış model için eğer temel hipotez reddedilirse, sabit etkiler ile tesadüfi etkiler modelleri arasında seçim yapılmalıdır. Bunun için yaygın olarak kullanılan yöntem Hausman spesifikasyon testidir.

Çalışmanın bu aşamasında, öncelikle çalışma kapsamında kullanılan verilerin doğru modellenenebilmesi için ilk olarak klasik model, sabit etkiler modeline karşı F testi aracılığıyla sınanmıştır. Test sonucuna göre, çalışma kapsamına dâhil edilen (3.2), (3.3), (3.4), (3.5) ve (3.6) numaralı denklemlerde yer alan her bir model için temel hipotez reddedilerek klasik modelin uygun olmadığının tespit edilmesinin ardından, havuzlanmış model, tesadüfi etkiler modeline karşı Breusch - Pagan Lagrange Çarpmanı (LM) testi aracılığıyla sınanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, temel hipotez reddedilerek veri seti için havuzlanmış modelin uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Test sonuçları tablo 3.3'te verilmektedir.

Tablo 3. 3. Havuzlanmış model, Sabit etkiler ve Tesadüfi Etkiler Modelleri Arasında Tercih

Denklem	F Testi	LM Testi	Denklem	F Testi	LM Testi
(3.2)	25.81 [0.00]	162.86 [0.00]	(3.5)	49.88 [0.00]	191.72 [0.00]
(3.3)	132.74 [0.00]	219.06 [0.00]	(3.6)	36.81 [0.00]	186.44 [0.00]
(3.4)	52.06 [0.00]	215.18 [0.00]			

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Köşeli parantez içerisinde verilen rakamlar olasılık değerini temsil etmektedir.

Tablo 3.3.'te verilen test sonuçlarına göre veri seti, sabit etkiler ve tesadüfi etkiler barındırmaktadır. Bu durumda Hausman testine başvurulması gerekmektedir. Bu noktada Hausman testi ile her bir denklem için sabit etkiler ile tesadüfi etkiler modelleri kıyaslanmıştır. Hausman testi, “Tesadüfi (Rassal) etkiler tahmincisi geçerlidir” şeklinde kurulan sıfır hipotezini “sabit etkiler tahmincisi geçerlidir” alternatif hipotezine karşı sınımlanmaktadır.

Tablo 3. 4. Hausman Test Sonuçları

Denklem	İstatistik	Denklem	İstatistik
(3.2)	12.490 [0.01]	(3.5)	10.161 [0.03]
(3.3)	10.335 [0.03]	(3.6)	7.630 [0.10]
(3.4)	0.278 [0.99]		

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Köşeli parantez içerisinde verilen rakamlar olasılık değerini temsil etmektedir.

Tablo 3.4., her bir model için yapılan Hausman Test sonuçlarını içermektedir. Test sonucundan elde edilen bulgulara göre; (3.2), (3.3) ve (3.5) numaralı denklemler için sabit etkiler modelinin, (3.4) ile (3.6) numaralı denklemler içinse tesadüfi etkiler modelinin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Panel veri analizinde kullanılan sabit etkiler ve tesadüfi etkiler tahmincilerinin etkinliği üç varsayımdan dolayı bozulabilmektedir. Bu varsayımlar, hata terimlerinin sabit varyanslı olduğu, hata teriminin otokorelasyonsuz ve birimler arası bağımlılığın olmadığıdır (Yerdelen Tatoğlu, 2016). Bu varsayımlar çerçevesinde modelinin etkinliğinin incelenmesi gerekmektedir. Değişen varyans varsayımının sınanması amacıyla sabit etkiler modeli için Değiştirilmiş Wald testi (Green, 2000) ve tesadüfi etkiler modeli için ise Levene (1960), Brown ve Forsythe'nin (1974) testleri kullanılmıştır. Bulgulara göre; varyansların birimlere göre homoskedastistik ($H_0: \sigma_i^2 = \sigma^2$) şeklinde kurulan temel hipotez reddedilerek birimlere göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın (1982) Durbin-Watson testi ve Baltagi-Wu 'nun (1999) Yerel En İyi Değişmez (LBI) testi aracılığıyla “otokorelasyon yoktur” şeklinde kurulan temel hipotez ($H_0: \rho = 0$) alternatif hipoteze karşı sınımlanmıştır. Her iki testten elde edilen bulgulara göre, değerler 2'den küçük olduğu için otokorelasyon sorununun ciddi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak; zaman boyutunun birim boyutundan küçük olduğu durumda birimler arası bağımlılık sınanması için Pesaran (2004) tarafından önerilen CD (yatay kesit bağımlılığı, cross-

section dependence) testi kullanılmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3. 5. Tanısal Test Sonuçları

Denklem	Değişen Varyans	Otokorelasyon	Birimler Arası Korelasyon
(3.2)	1969.53 [0.00]	1.9676194 [0.00]	0.299 [0.76]
(3.3)	108.68 [0.00]	1.9676194 [0.00]	-0.455 [1.35]
(3.4)	W0: 2.993 [0.00] W50: 1.394 [0.12] W10:2.993 [0.00]	1.9384188	4.790 [0.00]
(3.5)	326.19 [0.00]	1.6997667 [0.00]	0.546 [0.58]
(3.6)	W0: 5.709 [0.00] W50: 1.892 [0.13] W10:5.709 [0.00]	1.719503	3.941 [0.00]

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Otokorelasyon sorunun sınanması için Baltagi-Wu'nun Yerel En İyi Değişmez (LBI) testi kullanılmıştır. Köşeli parantez içerisinde verilen rakamlar olasılık değerini temsil etmektedir.

Tablo 3.5.'te yer alan tanısal sonuçlarına göre; birimler arası korelasyonun olmadığını içeren sıfır hipotezi (3.2), (3.3) ve (3.5) numaralı denklemler için kabul edilmiş, (3.4) ve (3.6) numaralı denklemler için sıfır hipotezi reddedilerek birimler arası korelasyonun olduğu gözlenmiştir.

Modelin etkinliğinin sınanmasında söz konusu olan varsayımlardan birinin mevcudiyeti halinde model etkinliğini kaybetmektedir. Bu durumda bu varsayımlar altında etkin işleyen dirençli tahminciler kullanılmalıdır. Driscoll ve Kraay (1998) yaklaşımı, birim boyutunun zaman boyutundan büyük olduğu durumda etkin sonuçlar üretebilen bir tahmincidir. Ayrıca Driscoll ve Kraay (1998), hata teriminin heteroskedastik, otokorelasyonlu ve birimler arası korelasyonlu olduğu varsayımları altında dahi parametrelerin tutarlı tahmin edilebileceğini ileri sürmektedir (Yertelen Tatoğlu, 2016). Bu nedenle çalışmada Driscoll-Kraay tahmincisi kullanılmıştır.

Tablo 3. 6. Denklem (3.2) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu

Değişkenler	Katsayı
Erkeklerin işgücüne katılım oranı	-2.500 [0.00]
Doğum oranı	-0.003 [0.05]
Boşanma oranı	-0.007 [0.11]
Ücret düzeyi	-0.054 [0.00]
Sabit terim	6.102 [0.00]

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Köşeli parantez içerisinde verilen rakamlar olasılık değerini temsil etmektedir.

Tablo 3.6., seçilen bağımsız değişkenlerin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini göstermektedir. Tabloya göre, erkek işgücüne katılım oranı, doğum oranı ve ücretin kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı iken boşanma oranının kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı değildir. Ücretlerde yaşanan %1’lik artış kadın istihdamını %0.054 oranında azaltmaktadır. Tahmin sonuçları, erkeklerin işgücünün piyasasındaki %1’lik artışın kadın istihdamını %2.5 azalttığını göstermektedir. Bu bulgu, işgücü piyasasındaki cinsiyet yanlı dışlama etkisinin boyutunu göstermektedir. Ayrıca doğum oranındaki %1’lik artış kadın istihdamını oranı %0,003 azaltmaktadır.

Tablo 3. 7. Denklem (3.3) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu

Değişkenler	Katsayı
Erkeklerin işgücüne katılım oranı	-2.585 [0.00]
Doğum oranı	-0.020 [0.03]
Boşanma oranı	-0.117 [0.01]
Ücret düzeyi	-0.747 [0.00]
Sabit terim	5.638 [0.00]

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Köşeli parantez içerisinde verilen rakamlar olasılık değerini temsil etmektedir.

Tablo 3.7., bağımlı değişken olarak okuma yazma bilmeyen kadın istihdamının alındığı durumdaki regresyon sonuçlarını yansıtmaktadır. Analizden elde edilen bulgular %5 anlamlılık düzeyinde bağımsız değişkenlerin tümünün negatif ve istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Okuma yazma bilmeyen kadın istihdamı, erkek işgücüne katılım oranındaki %1’lik artış neticesinde %2.585 azalmaktadır. Ayrıca bu eğitim grubundaki kadın istihdam oranı doğum oranı, boşanma oranı ve ücret düzeyindeki %1’lik artış neticesinde sırasıyla %0.02, %0.117 ve %0,747 oranında azalmaktadır.

Tablo 3. 8. Denklem (3.4) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu

Değişkenler	Katsayı
Erkeklerin işgücüne katılım oranı	-3.681 [0.05]
Doğum oranı	0.016 [0.07]
Boşanma oranı	-0.055 [0.03]
Ücret düzeyi	-0.247 [0.01]
Sabit terim	8.102 [0.00]

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Köşeli parantez içerisinde verilen rakamlar olasılık değerini temsil etmektedir.

Tablo 3.8., lise altı eğitimli kadın istihdamının bağımlı değişken alındığı durumdaki regresyon sonuçlarını yansıtmaktadır. Tabloya göre tüm bağımsız değişkenler %10 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Tahmin sonuçları, erkek işgücüne katılım oranında yaşanan %1’lik artışın lise altı eğitimli kadın istihdamını %3.681 azalttığını göstermektedir. Buna ilaveten boşanma oranı ve reel ücrette yaşanan %1’lik artışın lise altı eğitimli kadın istihdamını sırasıyla %0.055 ve %0.247 oranında azaltırken; doğum oranında yaşanan %1’lik artışın lise altı eğitimli kadın istihdamını %0,016 artırdığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. 9. Denklem (3.5) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu

Değişkenler	Katsayı
Erkeklerin işgücüne katılım oranı	-1.836 [0.00]
Doğum oranı	-0.015 [0.53]
Boşanma oranı	0.047 [0.01]
Ücret düzeyi	0.318 [0.01]
Sabit terim	3.743 [0.00]

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Köşeli parantez içerisinde verilen rakamlar olasılık değerini temsil etmektedir.

Tablo 3.9., lise mezunu kadın istihdamının bağımlı değişken alındığı durumdaki regresyon sonuçlarını yansıtmaktadır. Tabloya göre doğum oranı hariç tüm değişkenlerin katsayısı istatistiki olarak anlamlıdır. Bulgulara göre, erkek işgücüne katılım oranındaki %1’lik artış lise mezunu kadın istihdamını %1,836 azaltmaktadır. Ayrıca bu eğitim düzeyinde boşanmanın etkileri de görülmektedir. Boşanma oranının %1 artmasıyla lise mezunu kadın istihdam oranı %0.04 oranında artmaktadır. Son olarak, ücret düzeyinin katsayısı önceki modellerin aksine pozitif ve anlamlıdır. Bu bulguya göre ücret düzeyindeki %1’lik artış, lise mezunu kadın istihdamını %0,318 artırmaktadır.

Tablo 3. 10. Denklem (3.6) Driscoll- Kraay Tahmin Sonucu

Değişkenler	Katsayı
Erkeklerin işgücüne katılım oranı	-0.205 [0.76]
Doğum oranı	0.003 [0.89]
Boşanma oranı	0.198 [0.00]
Ücret düzeyi	0.949 [0.02]
Sabit terim	0.583 [0.66]

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Not: Köşeli parantez içerisinde verilen rakamlar olasılık değerini temsil etmektedir.

Tablo 3.10., yükseköğretim mezunu kadın istihdamının bağımlı değişken alındığı durumdaki regresyon sonuçlarını yansıtmaktadır. Bir önceki modelin sonuçlarında olduğu gibi bu modelde de boşanma oranında meydana gelen artışın yükseköğretim mezunu kadın istihdamını artırdığı görülmektedir. Bu modelde erkeklerin işgücüne katılım oranı ve doğum oranı istatistiki olarak anlamsızdır. Bu bulgu, cinsiyet yanlı dışlama etkisinin yükseköğretim mezunu kadınların çalışmasında söz konusu olmadığına işaret etmektedir. Bir önceki modelde olduğu gibi ücret düzeyindeki artış yükseköğretim mezunu kadın istihdamını artırmaktadır.

3.5. TARTIŞMALAR VE POLİTİKA ÇIKARIMLARI

Çalışmada, 2014-2019 dönemini kapsayan yıllık veri seti ile Türkiye'nin 26 bölgesini içeren (İBBS Düzey 2) yerleşim yerlerinde erkek işgücüne katılım oranının, kadın istihdam oranı üzerinde ne derece ve ne yönde bir etkiye sahip olduğu araştırılmaktadır. Bu amaçla kurulan modellerden elde edilen katsayılar, erkek işgücü değişkeninin kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, “erkek işgücünün piyasaya girmesiyle kadın istihdamının dışlanacağı” hipotezinin geçerli ve tutarlı olduğunu ifade etmektedir. Kadın istihdam oranını açıklamak üzere kurulan temel modelin (denklem 3.2) bulgularına göre erkek işgücüne katılım oranında yaşanan %1'lik bir artış kadın istihdam oranını %2.50 oranında dışlamaktadır. Bunun en belirgin nedeni ise toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde kadına atfedilen ev-içi hizmet ve çocuk bakımı gibi görev ve sorumluluklar kadının ana görevini temsil ederken evi geçindirme sorumluluğu erkeğe verilmektedir. Bu ise eğitim hakkı gibi birtakım olanakların daha çok erkeğe aktarılmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, kadının yeterli beşeri sermaye ve tecrübeye sahip olamaması kadının işgücü piyasasındaki karşılaştığı ilk engeli oluştururken aynı zamanda erkek işgücü ile eşit şartlarda rekabet edemeyeceğini de göstermektedir. Ayrıca fiziksel özelliklerine uygun bir iş bulamamaları erkeklere kıyasla dezavantajlı durumda olmalarına neden olmaktadır. Bu durum, piyasada erkek işgücüne olan talebi arttırırken kadın istihdamının azalmasına ve ayrıca dışlanma etkisinin artmasına neden olmaktadır. Kadın istihdam oranının eğitim düzeyine göre genişletilmesiyle oluşturulan modellerin bulguları eğitim düzeyindeki düşüşle artan dışlanma etkisini daha net ortaya koymaktadır.

Eğitim düzeyine göre genişletilen modellerden elde edilen katsayılar, erkek işgücü değişkeninin kadın istihdam oranını üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Erkek işgücü değişkeni, düşük eğitim düzeyindeki kadın istihdam oranı üzerinde artan dışlama etkisine ve görece yüksek eğitim düzeyindeki kadın istihdam oranı üzerinde ise nispeten düşük bir dışlama etkisine sahiptir. Bu bulgu, “kadının, eğitim seviyesinin artması dışlama etkisini azaltır” hipotezinin geçerli ve tutarlı olduğunu ifade etmektedir. Erkek işgücü değişkeninde yaşanan %1’lik bir artış, okuma yazma bilmeyen kadın istihdam oranını %2.58’lik bir oranda, lise altı eğitimi kadını istihdam oranını %3.68’lik bir oranda ve lise mezunu kadın istihdam oranını %1.83’lk bir oranda dışlamaktadır. Bu bulgu ise dışlama etkisinin kadın eğitim seviyesi arttıkça kademeli olarak azaldığını; yükseköğretim mezunu kadınlarda ise ortadan kalktığını göstermektedir.

Kadını istihdamı üzerinde önemli etkiye sahip bir başka değişken ise ücret düzeyidir. cret düzeyi ile ilgili literatür işığında oluşturulan beklenen işaret pozitifdir, ücret düzeyinin artması kişinin hem sosyal hem de ekonomik şartlarının iyileşmesine olanak sağlamakta, ayrıca boş zamanı pahalılaştırdığı için ücret düzeyindeki artışın istihdamı artırması beklenmektedir. Temel modelden elde edilen katsayılar, ücret düzeyinin kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bulgu, beklenen işaretin tersi bir sonucu temsil etmekte, ücret düzeyi arttıkça kadın istihdamı azalmaktadır. Türkiye gibi kırsal ve kentsel alan ayırımının keskin olduğu bir ülkede, bu neticenin ardında birtakım unsur bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve bunlarla ilişkili olarak kadının yeterli beşeri sermayesinin bulunmaması, kadınların düşük ücret karşılığında niteliksiz, iş sağlığı ve güvenliği olmayan işlerde çalışmasını gerekli kılmaktadır. Eğitimin maliyetli bir yatırım olması, eğitimi bireyin yüksek ücretle ödüllendirilmesine sebep olurken düşük eğitimi bireyin yeterli donanıma sahip olmadığı göz önünde bulundurulursa düşük ücret ile çalıştırılması makul olarak kabul edilmektedir. Düşük eğitimi kadın çalışanlar için ücret düzeyinin artması halinde gerekli niteliğe sahip olmamaları, istihdam oranlarını düşürmektedir. Yani düşük eğitim düzeyinde ücret düzeyi, işgücü arzını etkilerken yüksek eğitim düzeyinde işgücü talebini etkilemektedir ve maliyet artışına rağmen ücret arttıkça işgücü talebi artmaktadır. Analiz bulguları söz konusu tespit ile uyuşmaktadır. Modellerden elde

edilen katsayılar, ücret değişkeninin okuma yazma bilmeyen kadın istihdamı ve lise altı eğitilmiş kadın istihdamı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Artan eğitim seviyesiyle birlikte ücret düzeyinin kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi de pozitif dönmekle birlikte artmaktadır. Bulgu, eğitim ve ücret düzeyinin kadın istihdam oranı üzerindeki etkisinin pozitif olduğunu raporlayan Shimada ve Higuchi (1985) ile uyumaktadır.

Doğum oranı, kadın istihdamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Literatürde doğum oranının artmasıyla kadın istihdam oranının artması yönünde bir beklenti yer almaktadır. Fakat Türkiye gibi kırsal alan ve kentsel alan ayrımı net olan bir ülkede doğum oranının kadın istihdamı üzerindeki etkisi farklılaşabilmektedir. Temel model için elde edilen katsayılar, doğum oranı değişkeninin kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, literatür ışığında oluşturulan beklenen işaret ile uyumsuzken Blau ve Robins (1989) ile Cattan (1991)'in bulguları ile örtüşmektedir. Bunun nedeni ise, Türkiye'nin özellikle kırsal bölgelerinde kadınların, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölüşümü içerisinde görev ve rollerinin biçilmesi, toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla ilişkili olarak eğitim hakkında yeteri kadar yararlanamamalarıdır. Ayrıca kırdan kente göçle birlikte bu olumsuz etki kentsel bölgelerde de görülmektedir. Eğitim düzeyine göre oluşturulan modellerden elde edilen katsayılar ise, doğum oranı değişkeninin okuma yazma bilmeyen kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı, lise altı eğitilmiş kadın istihdam oranı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Fakat değişkenin, lise düzeyi eğitilmiş kadın istihdam oranı ile üniversite mezunu kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamsızdır. Kadınlar, çocuk sahibi olmanın haneye yarattığı ek maliyete destek olabilmek ve/veya karşılayabilmek amacıyla çalışmaya daha istekli hale gelmektedirler. Fakat görece düşük eğitimli bir kadının niteliksiz işlerde çalıştığı ve işin, aile ve iş dengesini kurmayı zorlaştırdığı ayrıca eğitim düzeyiyle paralel bir kazançta sahip olduğu dikkate alınır ulaşılan bulgular makuldür. Çünkü kadın hem yaşadığı ikili çatışma (iş-aile dengesi) içerisinde çok yorulmakta hem de aldığı ücret çocuk bakımını karşılamaya yetmemektedir. Ayrıca görece daha düşük eğitim düzeyindeki kadın istihdamı için çocuğa en iyi annenin bakacağına yönelik baskın toplumsal düşünce yapısının caydırıcı etkileri göz ardı edilemeyecek kadar önemli paya sahiptir. Buna ek olarak; gerek özel gerekse de

kurumda olsun çalışan kadınların karşılaştığı bir sorunda; kreş veya gündüz bakım evlerinin yetersiz ve fiyatlarının yüksek oluşudur. İş yeri ve kurumlara ait kreş ve gündüz bakım evlerinin açılmasında ve kontenjanlarının belirlenmesinde sadece kadın çalışan sayısının dikkate alınması kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. Çocuğun sorumluluğu sadece kadına değil erkeğe de aittir bu nedenle, kreş ve gündüz bakım evlerinin açılmasında eşlerin çocuk sorumluluğunu eşit bir şekilde paylaşması gerektiği göz önüne alınmalı ve kadın işçi sayısından ziyade toplam çalışan sayısı dikkate alınırsa kadın istihdam oranını lehine etki meydana gelecektir.

Benzer şekilde boşanmanın yıkıcı etkilerinden en çok etkilenen kesim yine düşük eğitim düzeyindeki kadın istihdamıdır. Boşanan kadın, hem kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek hem de çocuk sahibi ise çocuğun ve ailenin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için işgücü piyasasında yer almak durumundadır. Analiz bulguları; boşanma oranı değişkeninin kadın istihdam oranı üzerinde negatif ancak anlamsız bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyine göre elde edilen katsayılar ise; boşanma oranı değişkeninin okuma yazma bilmeyen ve lise altı eğitilmiş kadın istihdam oranı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışmanın Türkiye'nin 26 bölgesi ile sınırlı olduğu ve Türkiye için önemli bir paya sahip olan kırsal alandaki kadınların yeterli eğitimi alamadığı, bununla paralel gelişen bilinçlilik düzeyi dikkate alınırsa makul bir bulgudur. Ayrıca bölgeler arası iç kültürün ve aile yapısının farklılaşması boşanma oranları ve istihdam oranlarında dalgalanma yaratmaktadır. Ayrıca boşanma oranı değişkeninin artan eğitim düzeyindeki kadın istihdam oranı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu da bulgular arasında yer almaktadır. Bu bulgu, literatür ışığında oluşturulan beklenen işaret ile kısmen uyduğunu göstermektedir. Artan eğitim düzeyiyle birlikte gelişen bilinçlilik düzeyi, kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırmak yerine daha fazla çalışmaya teşvik etmektedir.

Kadın istihdamına ilişkin yapılan panel regresyon analizleri, kadın istihdamının artırılmasına yönelik geliştirilecek olan yasal düzenlemelerin iktisadi hedefler ile uyumu konusunda benzer alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara ve politika yapıcılara yararlı bilgiler sunmaktadır. Temel modelden elde edilen regresyon bulguları, erkek işgücüne katılımının kadın istihdamı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve dışlama hipotezinin geçerli olduğunu göstermektedir. Kadın eğitim

düzeyinde yaşanan artışla birlikte erkek işgücüne katılımının kadın istihdam oranı üzerinde azalan bir dışlama etkisine sahip olması ise azalan dışlama etkisi hipotezinin geçerli olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Türkiye işgücü piyasasının belirgin sorunlarından birini ortaya koymaktadır. Kadın istihdam sorunu, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterse de hemen hemen her ülkenin sorunu olmaya devam etmektedir. Türkiye düşük kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarına sahip bir ülkedir ve makroekonomik hedeflerine ulaşabilmesi için kadın işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Kadınların işgücü piyasasında yer alması, ekonomik faaliyetlere önemli katkılarının olması adına birtakım düzenleme ve çalışmalar yapılmıştır. Buna ilaveten kadın- erkek eşitliğine dayalı konferanslar düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenlemelerin kadın işgücüne katılımı ve istihdam oranları üzerinde önemli bir etkisinin olduğu göz ardı edilemez fakat kısmen yetersizdir. Bunun en belirgin göstergesi kadın işgücüne katılım ve istihdam oranları erkek işgücüne katılım ve istihdam oranlarının gerisinde kalmasıdır. Bu kapsamda yapılan uygulama ve projelerin temelini aslında eğitim oluşturmaktadır. Şuana kadar yapılan çalışmalardan edinilen ortak çıkarım; kadınların işgücüne katılımlarında en büyük engeli toplumsal cinsiyet anlayışı, istihdam edilmelerindeki en büyük engeli ise eğitim düzeyinin oluşturduğudur. Eğitim; ülke ekonomisinin büyümesine destek olmanın yanı sıra sosyal, kültürel ve siyasi dinamiklerin harekete geçmesine de destek olmaktadır. Bu nedenle işgücü potansiyelinin ve söz konusu dinamiklerin en etkin şekilde kullanılabilmesi için hem eğitimde hem de istihdam da kadın-erkek eşitsizliğini ortadan kaldıracak politikalar izlenmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle öncelikle toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve aile içi iş bölüşümü konularında hem toplumsal bilinçlilik hem bireysel bilinçlilik gelişimi için eğitimlerin düzenlenmesi önem arz etmektedir.

Kırdan kente göçle birlikte kadının çalışmak istemesi, düşük eğitim düzeyine sahip olmasından kaynaklı vasıfsız işçi olarak düşük ücret karşılığında niteliksiz, iş sağlığı ve güvencesiz işlerde çalışma eğilimi gerçekleşmektedir. Ayrıca Türkiye'nin özellikle daha az gelişmiş bölgelerinde ücretsiz aile işçiliğinin bulunması, istihdam oranlarının daha düşük seyretmesine neden olmaktadır, bu da ekonomide daha fazla kadın istihdam edilebilecekken edilemediğini göstermektedir. Bu kapsamda İş-Kur'un ve Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün bölgesel bazda projeleri bulunmakta ve düşük eğitim düzeyindeki kadınların, eğitim düzeylerinin artırılması ve mesleki

beceri kazanmalarına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Fakat bu projelerin, yeteri kadar tanıtımının yapılmaması kitlelere ulaşımı kısıtlamaktadır. Bütçenin gerekli kısmının tanıtımlara ayrılmasıyla toplumun her kesimine ulaşılması, kadın istihdamını olumlu etkileyecektir.

Kadınların çalışma şartlarına ve çalışma hayatındaki varlıklarını sürdürebilmelerine ilişkin gerek işyeri bazında gerekse de yasal alanda yapılacak olan iyileştirmeler, kadın istihdamını olumlu yönde etkileyecektir. Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) kadın istihdamını arttırmaya yönelik önemli hedefleri arasına yer alan ebeveyn izni, çocuk sahibi olma ve istihdam arasındaki güçlü bağı vurgulamaktadır. Çünkü kadının çocuk sahibi olması halinde piyasadaki süreliğine veya tamamen çekilmesi kadın istihdam oranlarının dalgalanmasına yol açmaktadır. AB ülkelerinde ebeveynlik izni nitelik, ücret ve süre bakımından farklılaşmakta ve anne bakımına ihtiyaç duyulan yaşta çocuğa sahip anneler tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Uygulama yüksek vasıflı ve düşük vasıflı kadınlar arasında eşitsizliğe neden olmaktadır. Bunun en belirgin örneği Fransa'dır. Fransa'da ebeveynlik izni yüksek vasıflı kadınlara tanınmakta, düşük vasıfta çalışan kadınlar işgücü piyasasından çekilmektedir. Uygulamanın birtakım sonuçlarından dolayı bazı AB ülkeleri ebeveynlik izni ile iş-yaşam dengesi politikası kapsamında esnek çalışma sistemini uygulamaya geçirmektedir. Avusturya başta olmak üzere Fransa, İsveç ve Finlandiya gibi ülkeler 1903'ten beri esnek çalışma düzenlemelerini ebeveynlik izniyle birleştirmeye çalışmaktadır. İtalya üzerine yaptığı çalışmada Del Boca (2002), esnek çalışma uygulamalarının ve çocuk bakım teşvikinin çalışan kadın sayısında artışa neden olduğunu raporlamaktadır.

Türkiye'de ise işçi ve memur kesim için farklı analık izni ve babalık izni bulunmaktadır, Genel olarak doğum yapan anneyi kapsama alan veya annenin kullanımına yönelik bir düzenlemedir. İşçi ve memur kadına doğum öncesi ve sonrası toplam 16 haftalık izin, ilk doğumda 60, ikinci doğumda 120 ve üçüncü doğumda 180 gün yarı zamanlı çalışma, kadın işçiye ücretsiz 6 ay, kadın-erkek memura 24 ay ve kısmi çalışma veya süt izni olarak verilen izin gibi çeşitli haklar tanınmaktadır. Tabii memur kadının işçi bir kadından daha avantajlı olduğunu söyleyebiliriz. Bu kapsamda tanınan haklar kadının biyolojik özelliğine vurgu yapmaktadır ve kadın-erkek eşitliği kapsamındaki düzenlemeler ile çelişmektedir. Örneğin; işyerleri ve kamusal alanlarda

alışan kadınlar açısından olumlu bir etki yaratan kreş ve gündüz bakım evinin açılmasında sadece kadın çalışanların sayısı dikkate alınmaktadır. Bu durum kreş ve gündüz bakım evi yükünün altına girmek istemeyen işverenlerin lehine kullanabileceği bir alanı yaratmaktadır. Çocuğun sorumluluğu eşler arasında eşit paylaşıma dayanmalı ve toplam çalışan sayısı göz önüne alınmalıdır. Bu kapsamda yapılacak olan teşvikler kadın istihdamını olumlu etkileyecektir.



SONUÇ

Bu çalışmada, TÜİK tarafından İBBS Düzey 2 altında yer alan 26 bölgenin verileriyle Türkiye’de erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Bu çerçevede iki hipotez öne sürülmektedir. Birincisi, “erkek işgücünün piyasaya girmesinin kadın istihdamını dışlayacağıdır”. Dışlama etkisi kadının eğitim düzeyine göre değişebileceği için öne sürülen ikinci hipotez ise “kadının eğitim düzeyinin artmasının dışlama etkisini azaltacağıdır”. Bu hipotezleri test etmek için 2014-2019 periyodunu kapsayan yıllık veriler kullanılarak panel veri tahmincilerinden yararlanılmıştır.

Bu kapsamda, erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisini analiz etmek için beş ayrı model geliştirilmiştir. Ampirik analizde ilk olarak, bölgesel düzeyde erkek işgücünün kadın istihdamı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bu amaçla, panel veri setinde birim boyutunun zaman boyutundan büyük olduğu ve hata teriminin değişen varyans (heteroskedastik), otolorelasyon ve yatay kesit bağımlılığının (birimler arası korelasyonlu) olduğu varsayımları altında dahi parametrelerin tutarlı tahmin edilebileceği Driscoll-Kraay (1998) tahmincisinden faydalanılmıştır. Bulgular, erkek işgücüne katılım oranında yaşanan bir artışla kadın istihdam oranının azaldığına işaret etmektedir. Bu ise, öne sürülen “erkek işgücünün piyasaya girmesinin kadın istihdamını dışlayacağı” hipotezini doğrulamaktadır. Buna ilaveten modelde kullanılan doğum oranı, boşanma oranı ve ücret düzeyinin kadın istihdamı üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir. Türkiye’nin kırsal ve kentsel bölgeler arasındaki ayrımın keskin olması, ülkede ataerkil düşünce yapısının baskın olması, özellikle kadınların eğitim hakkından yeteri kadar yararlanamaması ve bundan dolayı ücretsiz aile işgücü olarak işgücünü arz etmesi kadın istihdamında görülen azalışın nedenlerini ortaya koymaktadır.

İkinci olarak, bölgesel düzeyde erkek işgücünün, eğitim düzeyine göre ayrı ayrı modellenen kadın istihdamı üzerindeki etkileri tahmin edilmiştir. Modellerden elde edilen katsayılar, erkek işgücü değişkeninin düşük eğitilmiş kadın istihdamı ve görece yüksek kadın istihdamı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Erkek işgücünde yaşanan artışlar her eğitim düzeyi için kadın istihdamını azaltmaktadır. Fakat bu etki, kadının eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır. Bu bulgu, “kadının eğitim düzeyinin artması dışlama etkisini azaltır” hipotezini doğrulamaktadır. Bunlara ek olarak, kadının eğitim düzeyinin artmasıyla ücret düzeyinin ve boşanma oranının kadın istihdamı üzerindeki etkisi pozitif olarak dönmektedir. Doğum oranının ise görece düşük eğitilmiş kadın istihdam oranı üzerindeki etkisi pozitif iken yüksek eğitim düzeyindeki kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin artması bilinç düzeyini de arttıracaktır. Artan bilinç düzeyi ise “kadın çalışmaz, evde oturup çocuğa bakar” gibi toplumsal baskılara boyun eğmemesi gerektiğini öğretecek ayrıca ekonomik özgürlüğün sağladığı refahı ve özgüveni hissetmesiyle birlikte çalışma hayatında daha fazla yer almasını sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında öne sürülen hipotezlerin bulgular neticesinde doğrulanması, kadın istihdamının artırılmasına yönelik politika yapıcılara önemli bilgiler sunmaktadır. Öncelikle kalıplaşmış rollerin getirdiği yargılar ve değerler, kadınların erkekler ile aynı koşullarda rekabet etmesini oldukça zorlaştırmaktadır. Sosyal yapı içerisinde oluşan cinsiyet ayrımcılığı, eğitim hakkından yararlanma, iş bulma, ücretlendirme, çalışma koşulları ve kariyer yapma gibi her aşamada keskin bir şekilde hissedilmektedir. Bu kapsamda öncelikle toplumsal bilinç düzeyinin artırılmasına yönelik eğitimlerin düzenlenmesi gerekmektedir. Toplumsal olarak bu sorunların ortadan kaldırıldığında bireyin kendinden kaynaklanan faktörlere odaklanmak kolaylaşacaktır. Kadın istihdamının artırılmasını hedefleyen tüm çalışmalarda eğitime odaklanılması gerekmektedir. Hali hazırda kız çocuklarının temel düzeyde eğitim almasına destek olmak amacıyla “Kardelenler, Baba Beni Okula Gönder, Haydi Kızlar Okula” gibi projeler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra işgücü içerisindeki kadınların eğitim düzeylerinin artırılmasına yönelik projeler de yapılmalıdır. Türkiye’de pilot iller seçilerek özellikle görece işgücü ve istihdam oranlarının düşük olduğu illerde başta bilgisayar kursu eğitimi olmak üzere birçok alanda eğitim verilmelidir. Bununla birlikte yapılan eğitim/kurs gibi destek çalışmalarının daha geniş kitlelere ulaşması

sağlanmalı ve mesleki beceri kazanmış bireylerin istihdama dâhil edilmelerine yönelik çalışmalar revize edilmelidir. Ayrıca çalışan kadınlara ilişkin teşvik programları ve yasal düzenlemeler, kadının biyolojik özelliklerine vurgu yapmaktan ziyade ebeveynlerin sorumluluğu ortak paylaşabilmesine olanak sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Hem özel hem kamu sektöründe çalışan kadına ve kadın istihdamına odaklanan düzenlemelere uyulup uyulmadığı denetlenmeli; uymayan işyerlerine gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır.

Bunlara ilaveten çalışmanın kapsamı ve kısıtları, ileride bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara da önemli öneriler sunmaktadır. Çalışma kapsamına dâhil edilmesi planlanan okul öncesi net okullaşma oranına ilişkin İBBS Düzey 2 bazında veriye ulaşılamamıştır. Okul öncesi net okullaşma oranında yaşanan bir artışın kadın işgücünü arttırdığı yazında yer almaktadır. Kreş/gündüz bakım evi gibi çocuk bakımını üstlenebilecek kurumların sayısındaki bir artışın kadın istihdam oranını artırması ayrıca artışın ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısında azalışa neden olacağı beklenmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda araştırmacılar ve okul öncesi net okullaşma oranını dâhil ederek dışlama etkisinin büyüklüğünü yeniden test edebilirler.

EKLER

EK 1: CİNSİYET DURUMUNA GÖRE İŞ GÜCÜNE KATILIM VE İSTİHDAMI

Tablo Ek 1. Cinsiyet Durumuna Göre İşgücü Durumu (%), 2014-2019

Bölgeler	Yıllar	İKO (Erkek)	İKO (Kadın)	İstidam Oranı (Erkek)	İstidam oranı (Kadın)
Adana, Mersin-TR62	2014	70,7	28,3	64,1	24,3
Adana, Mersin-TR62	2015	71,8	29,9	65,8	25,9
Adana, Mersin-TR62	2016	70,2	30,1	63,8	26,1
Adana, Mersin-TR62	2017	69,1	31,1	62,9	26,6
Adana, Mersin-TR62	2018	69,2	31,9	62,4	27,4
Adana, Mersin-TR62	2019	67,4	32,2	60,3	27,5
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2014	70,8	38,2	67,7	37,7
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2015	71	37,1	67,9	35,9
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2016	68,5	33,5	65,4	31,6
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2017	68,5	31,9	64,5	30,3
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2018	68,8	31,1	65	29,6
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2019	63,8	30,1	56,8	28
Ankara-TR51	2014	72,1	31,6	65,5	26,3
Ankara-TR51	2015	73,4	31,9	67,3	26,4
Ankara-TR51	2016	74	32,8	67,3	27,4
Ankara-TR51	2017	74,1	33,5	67,1	28,3
Ankara-TR51	2018	72,5	32,8	66,7	28
Ankara-TR51	2019	71,9	34,5	63,7	27,6
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2014	73,6	38,9	68,7	34,4
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2015	73,7	37,8	67,8	33
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2016	74,2	39,2	67,4	33
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2017	73,9	39,3	66,5	33
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2018	72,9	40,7	66,4	34,1
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2019	72,9	40,6	64,6	33,9
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	2014	69,8	38,2	65,1	35,2
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	2015	69,6	38,5	65,4	35,4
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	2016	68,9	38,8	65	35,4
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	2017	70,8	40,1	66,8	36,3

Aydın, Denizli, Muğla-TR32	2018	71,9	42,2	68,2	38,2
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	2019	70,7	42,4	65,2	37,5
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2014	66,1	30,2	62,6	28,3
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2015	64,5	30,4	61,5	28,4
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2016	66,1	31,7	62,8	28,5
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2017	67,2	32,8	64,2	29,8
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2018	66,1	32,6	63,3	29,8
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2019	65,1	32,4	60,8	28,8
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2014	70	28,9	66,5	26,3
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2015	70,9	30,1	66,2	27
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2016	70,8	30,3	65,3	26,6
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2017	71,7	31,9	65,5	27,9
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2018	70,7	35,2	65,8	30,5
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2019	69,6	33,1	62,6	28,5
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2014	71,3	31	65,2	29,5
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2015	70,4	32,5	65,1	31,6
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2016	68,6	31,4	64,6	30,3
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2017	68,4	30,6	64,7	28,9
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2018	69,4	27,6	64,2	25,6
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2019	69,9	26,7	61,3	24,5
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2014	69	17,8	63,5	16,4
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2015	68,2	18,9	61,6	16,8
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2016	71,7	19,3	62,6	15,4
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2017	71,6	22,7	61,7	18,5
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2018	71,8	21,9	62,6	19,2
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2019	70,9	24,5	60,3	20,7
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2014	67,9	19,9	58	16,3
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2015	66,8	20,5	57,2	15,8
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2016	66,5	26,4	58,4	21,2
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2017	69,7	27	62,7	22,9
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2018	70,2	29,8	61,7	24,2
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2019	68,7	28,4	57,5	22,1

İstanbul-TR10	2014	74	31,4	66,4	26,5
İstanbul-TR10	2015	75,4	33,4	67,1	27,7
İstanbul-TR10	2016	77,4	35,5	68,3	29,3
İstanbul-TR10	2017	77,4	37,8	68,4	30,8
İstanbul-TR10	2018	77,1	37,9	68,6	32
İstanbul-TR10	2019	77,1	37,6	67,1	30,5
İzmir-TR31	2014	72	35,3	64,3	28,2
İzmir-TR31	2015	71,9	35,6	63,2	28,3
İzmir-TR31	2016	73,4	37,9	65,2	30,7
İzmir-TR31	2017	73,2	37,7	64,9	30,5
İzmir-TR31	2018	74,1	38,7	66,1	31,2
İzmir-TR31	2019	73,6	39	63,8	30,8
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2014	67,6	39,7	64	36,4
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2015	67,8	40,2	63,8	36,9
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2016	71,1	44,2	67,4	41,2
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2017	71,4	43,5	68,7	40,9
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2018	70,2	43,5	67,7	40,4
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2019	67,3	40,1	63,2	36
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	2014	70,7	25,6	64,6	22,5
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	2015	70,9	27,7	64,7	24,3
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	2016	71,2	28	66,1	24,8
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	2017	71,8	27,5	65,1	22,5
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	2018	70,4	26,4	62,8	21,4
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	2019	68,8	26,3	60,1	21,2
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2014	70,4	27,4	64,9	25,3
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2015	72,4	31,5	66,4	27,3
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2016	73,5	32,3	65,8	25,8
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2017	70,7	30,9	64,9	25,2
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2018	71,5	32,6	65,6	27,2
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2019	70,8	33,2	62,9	27,4
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2014	74,4	34,5	68,3	29,8
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2015	75,4	35,5	69	30,7
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2016	74	33,3	67,5	28,3
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2017	73,9	35	67,4	29,8
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2018	75,2	34	68,9	29,1

Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2019	74,3	34,3	65,4	28,6
Konya, Karaman-TR52	2014	73,3	25,7	69,6	23,8
Konya, Karaman-TR52	2015	73,4	29	69,4	26,3
Konya, Karaman-TR52	2016	73,3	27,4	69,6	25
Konya, Karaman-TR52	2017	73,7	27,8	69,6	25,9
Konya, Karaman-TR52	2018	72,8	29,8	69	27,7
Konya, Karaman-TR52	2019	73,1	30,5	67,7	27,6
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2014	67,6	27,1	63,2	24,5
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2015	68,3	28,3	63,1	25,8
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2016	69,3	30,2	63,9	26,7
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2017	70,7	33,4	67,3	29,6
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2018	71,7	33,8	66,6	30,4
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2019	69,4	34,5	63,2	30,5
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2014	72,5	33,4	70,1	31,7
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2015	71,6	34,4	68,8	32,8
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2016	71	34,3	68,5	31,7
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2017	71,8	34,7	68,2	31,8
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2018	72,3	35,9	68,1	32,7
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2019	71,1	35,1	64,9	30,9
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2014	64,3	12,3	49	9,2
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2015	65,9	12,2	49,8	9
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2016	65	15	47,4	10
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2017	64,4	14,8	48,6	9,4
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2018	65,7	17,8	50,8	11,9
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2019	67,7	21,4	49,4	12,4
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2014	67,8	32,7	63,7	30,5
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2015	68	35,1	64	32,4
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2016	69,4	36,1	64,5	32,6
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2017	68,9	36,3	64,9	33,2
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2018	71,2	39,9	67,2	36,8
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2019	70,9	37,9	65,2	34,6

Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2014	68,9	17,5	55,7	15,6
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2015	68,6	20,2	55,4	17,8
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2016	69,3	22,4	56,2	19,7
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2017	71,3	25,6	60,8	22,7
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2018	72	25	58,6	20,3
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2019	69,8	24,1	52,2	19,7
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2014	76	35,6	71,5	31,6
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2015	76	38	71,8	33,8
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2016	76,3	39	72,2	34,4
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2017	78,4	39,4	73,8	34,2
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2018	78,9	40	75	35
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2019	78,1	40,3	71,3	34
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2014	68,1	38,2	63,8	35,8
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2015	68,1	39,7	64,7	38
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2016	67,7	41,3	64,6	39,5
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2017	67,6	41,2	65,4	39,5
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2018	69,4	40,4	65,4	37,7
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2019	69,9	43,5	63,7	38,6
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2014	71,5	25,7	60,1	24
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2015	67,2	26,8	59,2	25,9
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2016	61,5	22,9	54,9	21,7
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2017	69,6	25,5	60	23
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2018	73	24,4	56,9	19,5
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2019	74,4	27,4	55,4	20,1
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2014	69,7	37,2	65,7	34,8
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2015	68,3	35,8	64,3	32,6
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2016	68,4	35,1	63,4	31,2
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2017	67,1	34,7	62,6	31,8
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2018	66,4	34,2	62,5	30,1
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2019	65,9	36,6	61	31,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2021

EK 2A: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜ

Tablo Ek 2 A. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (Bin), 2014-2019

Bölgeler	Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Lise Altı Eğitimli	Lise veya Dengi Meslek Okulu	Yüksek Öğretim
Adana, Mersin-TR62	2014	35	192	83	98
Adana, Mersin-TR62	2015	31	218	75	108
Adana, Mersin-TR62	2016	38	216	75	112
Adana, Mersin-TR62	2017	27	217	95	132
Adana, Mersin-TR62	2018	27	217	106	136
Adana, Mersin-TR62	2019	31	212	101	148
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2014	51	69	8	10
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2015	44	70	10	14
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2016	32	72	11	13
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2017	38	59	7	12
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2018	37	54	8	12
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2019	30	53	7	16
Ankara-TR51	2014	11	185	138	289
Ankara-TR51	2015	7	197	146	295
Ankara-TR51	2016	11	194	134	330
Ankara-TR51	2017	11	201	146	342
Ankara-TR51	2018	9	218	143	333
Ankara-TR51	2019	11	215	155	377
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2014	21	242	69	95
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2015	22	223	69	109
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2016	20	220	80	122
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2017	16	219	88	135
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2018	16	234	86	141
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2019	12	220	97	160
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2014	28	259	63	79
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2015	25	253	66	99
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2016	19	255	64	100
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2017	16	258	79	117
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2018	20	268	86	131
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2019	22	272	96	135

Balıkesir, Çanakkale-TR22	2014	7	116	29	51
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2015	7	116	31	53
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2016	9	118	31	58
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2017	11	123	34	57
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2018	9	125	38	57
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2019	7	115	39	73
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2014	12	198	89	121
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2015	13	205	95	134
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2016	9	221	97	142
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2017	13	230	99	154
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2018	16	247	114	172
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2019	15	236	113	170
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2014	30	69	7	12
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2015	26	78	8	12
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2016	18	73	9	22
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2017	17	65	10	25
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2018	15	54	11	27
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2019	13	48	11	32
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2014	25	75	21	34
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2015	21	73	26	55
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2016	18	64	29	69
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2017	21	91	31	69
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2018	22	87	33	63
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2019	22	108	34	68
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2014	32	114	29	42
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2015	28	108	37	55
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2016	35	151	42	68
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2017	41	159	45	67
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2018	46	178	54	69
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2019	36	155	57	95
İstanbul-TR10	2014	34	694	380	615
İstanbul-TR10	2015	43	738	400	697

İstanbul-TR10	2016	50	760	441	784
İstanbul-TR10	2017	63	801	449	869
İstanbul-TR10	2018	55	822	463	890
İstanbul-TR10	2019	53	777	474	901
İzmir-TR31	2014	16	253	130	183
İzmir-TR31	2015	19	253	125	194
İzmir-TR31	2016	23	266	129	217
İzmir-TR31	2017	21	260	132	234
İzmir-TR31	2018	21	255	130	263
İzmir-TR31	2019	25	258	137	256
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2014	14	81	11	14
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2015	16	78	13	14
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2016	20	85	14	15
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2017	19	84	13	19
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2018	16	81	14	25
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2019	14	70	16	29
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2014	28	119	28	50
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2015	37	130	27	54
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2016	30	132	31	53
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2017	26	119	39	64
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2018	21	118	37	67
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2019	18	113	37	72
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2014	20	89	16	30
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2015	17	101	20	39
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2016	19	100	26	36
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2017	14	96	27	43
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2018	14	107	27	47
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2019	12	108	32	53
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2014	25	247	82	105
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2015	25	246	91	117
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2016	13	223	92	125
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2017	17	239	97	137

Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2018	19	229	94	143
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2019	18	237	105	154
Konya, Karaman-TR52	2014	14	135	25	43
Konya, Karaman-TR52	2015	14	150	30	51
Konya, Karaman-TR52	2016	12	144	31	50
Konya, Karaman-TR52	2017	17	150	29	51
Konya, Karaman-TR52	2018	18	162	32	61
Konya, Karaman-TR52	2019	15	160	40	67
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2014	40	72	23	40
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2015	38	73	28	40
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2016	31	82	32	53
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2017	31	101	30	56
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2018	42	104	28	51
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2019	36	103	32	60
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2014	29	257	47	59
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2015	31	258	52	68
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2016	28	247	55	80
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2017	26	253	59	85
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2018	28	243	63	94
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2019	22	240	61	104
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2014	26	35	9	12
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2015	21	31	10	20
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2016	20	46	15	24
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2017	20	43	15	28
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2018	25	53	22	33
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2019	27	71	24	39
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2014	61	198	32	53
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2015	57	208	38	65
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2016	52	215	44	69
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2017	52	217	43	74
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2018	62	237	50	79

Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2019	53	222	56	83
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2014	78	72	19	20
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2015	77	102	17	30
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2016	73	121	24	41
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2017	86	133	29	55
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2018	88	114	36	60
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2019	79	121	33	57
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2014	9	123	47	42
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2015	8	134	50	48
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2016	6	137	55	55
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2017	8	137	53	69
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2018	9	139	55	72
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2019	13	138	58	74
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2014	62	210	48	63
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2015	72	208	47	69
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2016	64	223	49	78
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2017	60	231	56	86
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2018	52	223	62	84
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2019	58	246	71	95
Van, Muş, Bitlis, Hakkari-TRB2	2014	77	74	8	10
Van, Muş, Bitlis, Hakkari-TRB2	2015	81	77	9	11
Van, Muş, Bitlis, Hakkari-TRB2	2016	62	68	9	14
Van, Muş, Bitlis, Hakkari-TRB2	2017	69	77	13	15
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2018	47	74	20	27
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2019	47	79	21	39
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2014	23	92	18	22

Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2015	22	81	17	24
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2016	17	78	21	24
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2017	17	79	22	25
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2018	15	78	17	32
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2019	16	76	22	38

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2021



EK 2B: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İSTİHDAMI

Tablo Ek 2 B. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin), 2014-2019

Bölgeler	Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Lise Altı Eğitimli	Lise veya Dengi Meslek Okulu	Yüksek Öğretim
Adana, Mersin-TR62	2014	34	175	63	78
Adana, Mersin-TR62	2015	30	199	58	87
Adana, Mersin-TR62	2016	37	198	61	88
Adana, Mersin-TR62	2017	26	195	76	105
Adana, Mersin-TR62	2018	26	196	83	112
Adana, Mersin-TR62	2019	30	190	79	121
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2014	51	69	8	9
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2015	44	69	9	12
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2016	31	69	10	11
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2017	38	58	6	9
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2018	37	53	8	9
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan- TRA2	2019	30	50	6	13
Ankara-TR51	2014	10	149	111	248
Ankara-TR51	2015	6	158	116	251
Ankara-TR51	2016	10	160	105	284
Ankara-TR51	2017	9	176	115	292
Ankara-TR51	2018	9	190	115	286
Ankara-TR51	2019	10	170	117	311
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2014	21	220	56	83
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2015	21	200	54	94
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2016	19	191	63	100
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2017	15	195	65	110
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2018	14	204	68	114
Antalya, Isparta, Burdur- TR61	2019	11	189	74	134
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2014	27	246	54	68
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2015	25	241	56	85
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2016	18	240	56	86
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2017	16	245	67	98
Aydın, Denizli, Muğla- TR32	2018	19	253	72	112

Aydın, Denizli, Muğla-TR32	2019	20	251	79	114
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2014	7	111	26	45
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2015	7	112	28	47
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2016	9	112	25	48
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2017	11	115	28	50
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2018	9	119	31	50
Balıkesir, Çanakkale-TR22	2019	7	108	32	62
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2014	11	185	79	106
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2015	12	189	82	116
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2016	8	199	82	122
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2017	13	207	84	132
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2018	16	219	97	146
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	2019	13	208	95	145
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2014	30	66	6	11
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2015	26	78	7	11
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2016	18	72	8	19
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2017	17	64	8	22
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2018	15	52	10	23
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	2019	13	46	9	27
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2014	25	71	17	29
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2015	20	66	22	47
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2016	17	51	21	52
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2017	19	79	22	52
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2018	22	81	26	52
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	2019	21	94	28	53
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2014	30	95	22	31
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2015	25	88	25	38
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2016	33	124	30	52
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2017	40	144	31	50
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2018	44	149	37	53
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	2019	33	127	38	69

İstanbul-TR10	2014	29	587	310	528
İstanbul-TR10	2015	37	614	320	587
İstanbul-TR10	2016	45	637	344	657
İstanbul-TR10	2017	58	656	356	707
İstanbul-TR10	2018	52	694	371	768
İstanbul-TR10	2019	47	635	354	753
İzmir-TR31	2014	14	207	95	150
İzmir-TR31	2015	15	201	92	162
İzmir-TR31	2016	20	219	99	175
İzmir-TR31	2017	18	216	98	192
İzmir-TR31	2018	19	209	102	210
İzmir-TR31	2019	23	204	99	209
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2014	14	75	10	12
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2015	16	73	10	12
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2016	20	81	11	12
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2017	19	81	10	17
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2018	16	77	11	22
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2019	13	65	12	24
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2014	28	106	21	43
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2015	36	120	18	43
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2016	30	122	21	45
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2017	25	106	27	44
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2018	20	103	27	46
Kayseri, Sivas, Yozgat- TR72	2019	17	98	23	55
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2014	19	85	14	25
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2015	17	91	14	32
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2016	19	83	17	27
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2017	14	83	19	31
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2018	14	93	20	35
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	2019	12	94	23	40
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2014	24	221	65	86
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2015	23	218	77	96
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2016	13	195	77	101

Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2017	17	209	84	109
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2018	18	206	77	114
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	2019	17	200	84	128
Konya, Karaman-TR52	2014	14	129	22	37
Konya, Karaman-TR52	2015	14	141	23	44
Konya, Karaman-TR52	2016	12	135	25	43
Konya, Karaman-TR52	2017	17	144	26	43
Konya, Karaman-TR52	2018	18	155	29	51
Konya, Karaman-TR52	2019	15	152	32	57
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2014	39	67	18	33
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2015	38	67	24	34
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2016	30	74	26	44
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2017	30	94	24	44
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2018	41	97	23	40
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	2019	35	94	27	49
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2014	29	251	40	52
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2015	31	250	48	61
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2016	27	235	45	70
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2017	26	242	46	72
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2018	26	230	55	78
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	2019	21	222	48	85
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2014	22	28	5	7
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2015	19	23	7	12
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2016	18	29	8	16
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2017	16	27	8	16
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2018	20	35	12	21
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	2019	20	41	12	21
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2014	61	190	25	45
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2015	57	198	33	53
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2016	52	201	35	56
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2017	52	204	34	63

Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2018	62	226	40	66
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	2019	53	211	44	71
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2014	76	65	13	15
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2015	75	92	12	20
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2016	70	109	16	33
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2017	84	124	19	40
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2018	85	99	19	40
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	2019	74	102	19	42
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2014	8	115	38	35
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2015	8	123	43	41
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2016	6	125	45	48
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2017	7	123	43	58
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2018	8	124	45	63
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	2019	11	120	46	62
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2014	62	203	42	53
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2015	72	203	42	61
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2016	64	218	44	70
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2017	60	227	51	77
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2018	52	212	55	73
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	2019	57	230	57	73
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2014	77	69	5	7
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2015	80	75	8	10
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2016	62	65	7	12
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2017	68	69	10	11
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2018	46	60	10	18
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	2019	43	60	10	23

Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2014	23	88	15	19
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2015	22	77	14	18
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2016	17	73	16	18
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2017	17	75	18	21
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2018	15	72	13	26
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	2019	16	71	16	30

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2021



KAYNAKÇA

- Acar ÖE, Fraker A (2016) Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Belirleyicileri: Türkiye Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 30(4): 907-919.
- Adak N (2007) Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi* (17).
- Alexander ST (2013) Employment Of Women In The Service Sector In Kerala A Case Study Of Pathanamthitta And Alappuzha Districts. Doktora Tezi, Mahatma Gandhi University, Faculty of Social Sciences, Department of Economics and Research Centre, India.
- Alparslan AM, Bozkurt ÖÇ, Özgöz A (2015) İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2(1): 66-81.
- Anker R (1997) Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review* 136(3).
- Ataman M (2009) Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti. *Alternatif Politika* 1(1): 1-41.
- Atıl Yörü H (2009) Türkiye'deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü. *Türk Kütüphaneciliği* 23(2): 351-366.
- Atman Ü (2012) İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi* 3(1): 157-174.
- Aydin BO, Gürbüz S (2018) Türkiye'de Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Köprü Ağ Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6(4): 579-586.
- Aytaç S, Sevüktekin M, Işığışok Ö (2002) Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücünün konumu: Bursa örneği (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara).
- Baltagi BH, Wu PX (1999) Unequally Spaced Panel Data Regressions with AR (1) Disturbances. *Econometric Theory* 15(6): 814-823.
- Bhargava A, Franzini L, Narendranathan W (1982) Serial Correlation and The Fixed Effects Model. *The Review of Economic Studies* 49(4): 533-549.

- Berber M, Eser BY (2008) Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 10(2): 1-16.
- Breusch TS, Pagan AR (1980) The Lagrange Multiplier Test and its Applications to Model Specification in Econometrics. *The Review of Economic Studies* 47(1): 239-253.
- Bolcan AE (2006) Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bora A (2011) Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi,
- Bostan Budak D, Demir N (2017) Hazır Giyim Sanayinde Kadın İşgücünün Durumu: Ankara İli Örneği. *Verimlilik Dergisi* (3): 89-124.
- Bozkaya G (2013) Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3(5): 69-89.
- Bulut D, Kızıldağ D (2017) Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 15(2): 81-102.
- Chamlou N, Muzi S, Ahmed H (2011) Understanding the Determinants of Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region: The Role of Education and Social Norms in Amman. *Almalaurea Working Papers* 31.
- Chen, J, Shao X, Murtaza G, Zhao Z (2014) Factors that influence female labor force supply in China. *Economic Modelling* 37: 485-491.
- Ciner Ö (2003) Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı.
- Çaha H, Çaha Ö, Aydın Yılmaz ES (2016) Türkiye'de Cam Tavan Sendromu Hizmet Sektöründe Kadın. Kadem – Kadın ve Demokrasi Derneği (Piya Matbaa Sanatları Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti, İstanbul).
- Çakır Ö (2008) Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (31): 25-47.

Çakmak R (2001) Kadın İşGücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Çelik Uğuz S, Topbaş F (2016) Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 27(1): 62-78.

Dalkıranoglu T (2006) Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Eskişehir.

Dayıoğlu M, Tunalı I (2003) Falling Behind While Catching up: Changes in the Female-Male Wage Differential in Urban Turkey, 1988 to 1994. *In Annual Meeting of the Population Association of America*.

Dedeoğlu S (2000) Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim Dergisi* 86(3): 139-170.

Del Boca D (2002) Low Fertility and Labour Force Participation of Italian Women: Evidence and Interpretations. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers* 61.

Demirbilek S (2007) Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar* 44(511): 12-27.

Demirtaş G, Yayla N (2017) Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Journal Of Yaşar University* 12(48): 339-349.

Dildar Y (2015) Patriarchal norms, religion, and female labor supply: Evidence from Turkey. *World Development* 76(C): 40-61.

Doğan Günday P (2011) Ekonomik kalkınmada kadının önemi ve katkısı. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, İzmir.

Doğrul G (2008) 2001 Krizi Sonrasında Türkiye’de Kentsel Alanlarda Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 22: 245-276.

Driscoll J C, Kraay A C (1998) Consistent Covariance Matrix Estimation with Spatially Dependent Panel Data. *Review of Economics and Statistics* 80(4): 549-560.

Durmaz Ş (2016) İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2(3): 37-60.

Düzyol Tih A (2019) Kadın İşgücüne Katılımın Ekonomik Belirleyicileri. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Erzurum.

Elhorst J P, Zeilstra A S (2007) Labour force participation rates at the regional and national levels of the European Union: An integrated analysis. *Papers in Regional Science*, 86(4): 525-549.

Er Ş (2013) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. *Öneri Dergisi*, 10(40): 35-44.

Erbay E, Tuncay T (2006) Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı. *Toplum Ve Sosyal Hizmet* 17(2): 25-40.

Erdal K (2008) Halide Edib Adıvar’ın bakış açısıyla kadının çalışma hayatı. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(1): 109-123.

Erdoğan S, Yaşar S (2018) Türkiye’de kadın istihdamının gelişimi: Konya-Karaman örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 20(34): 18-28.

Erdut T (2005) İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi* (6).

Ergüder B (2006) Türkiye’de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Erkek S, Karagöz H (2009) Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar. *Konya Ticaret Odası*, Konya.

Eser Ş (1997) *Part-time çalışmanın Türkiye’de kadın istihdamına etkisi*. (TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı).

Fernández E O (2012) Erwerbstätig oder Hausfrau? Einflussfaktoren für den Übergang erwerbstätiger Frauen in die Hausfrauentätigkeit: Drei Länder im Vergleich: Westdeutschland, Italien und Spanien. Doktora Tezi, Göttingen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Almanya.

Granger C W, Newbold P (1974). Spurious Regressions in Econometrics. *Journal of Econometrics Review* 2(2): 111-120.

Grau S (2008) Geschlechtsspezifische Arbeitszeitmuster im internationalen Vergleich. Postdam Üniversitesi, İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi.

Greene W H (2000) Econometric analysis 4th edition. *International edition, New Jersey: Prentice Hall* 201-215.

Gökkaya Ö (2014) Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi “Kocaeli Belediyeleri Örneği”. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi* 2(3): 1-18.

Gustafsson S, Jacobsson R (1985) Trends in female labor force participation in Sweden. *Journal of Labor Economics* 3(1,Part 2): 256-S274.

Günay G, Bener Ö (2011) Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırma Dergisi* 15(3): 157-171.

Günsoy G, Özsoy C (2012) Türkiye’de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisinin VAR analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi* 49(568): 23-42.

Haşit G, Yaşar O (2015) Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği. *Sakarya İktisat Dergisi* 4(4): 1-30.

Hoffman S D (2009) The changing impact of marriage and children on women's labor force participation. *Monthly Lab* 132(3).

Hördt O (2013) *Frauen in der Unternehmensberatung: empirische Analyse zur geschlechtsspezifischen Segregation* (Springer-Verlag).

Işık Erol S (2015) Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2(3): 1-22.

İlalan İ (2017) OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne Katılımı: Ekonomik Kalkınma ve Vergi Yükü Açısından Analizi. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Ana Bilim Dalı, Ankara.

İnce M (2010) Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Afyon.

İzgi B B, Akdeniz S (2011) Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor. *In Anadolu International Conference in Economics* 15(17): 1-26.

Kağnıcıoğlu D (2015). Endüstri İlişkileri Disiplininin Kayıp Halkası Olarak Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum* 45(2).

Karabıyık İ (2012) Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 32(1): 231-260.

Karlılar S, Kırıl G (2019) Kadın İşgücüne Katılımı Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Ülke Grupları İçin Panel Veri Analizi. *Third Sector Social Economic Review* 54(2): 935-948.

Kasnakoğlu Z, Dayıoğlu M (1997). Female labor force participation and earnings differentials between genders in Turkey. *Economic dimensions of gender inequality: A global perspective*, 95-117.

Kaymaz İ Ş (2010) Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu. *Atatürk Yolu Dergisi* 12(46): 333-366.

Khaliq A, Khan D, Akbar S, Hamayun M, Ullah B (2017) Female Labor Market Participation and Economic Growth: The Case of Pakistan. *Journal of Social Science Studies* 4(2): 217-230.

Kırıl G, Karlılar S (2017) Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 26(3): 272-286.

Killingsworth M R, Heckman J J (1986) Female labor supply: A survey. *Handbook of labor economics* 1:103-204.

Kocacık F, Gökçaya V B (2005) Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6(1): 195-289.

Konca B (2016) İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İş Gücünün Ekonomideki Yeri. Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Bilecik.

Korkmaz Ö (2016) Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği. *TİSK Akademi*, 11: 301-328.

Korkmaz Birtane S Y (2011) Türkiye’de kadın işgücünün gelişimi ve AB ülkeleri ile karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, İktisat Politikası Bilim Dalı, İstanbul.

Korkmaz A, Korkut G (2012) Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2): 41-65.

Krishnan V (1992) Family life cycle and labour force behaviour of married women. *International journal of sociology of the family* 119-135.

Kumaş H, Çağlar A (2011) Türkiye'de kadın eksik istihdamını belirleyen faktörler TÜİK 2009 hane halkı işgücü anketi ham verileri ile cinsiyete dayalı bir karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum* (2): 249-289.

Lee B S, Jang S, Sarkar J (2008) Women's labor force participation and marriage: The case of Korea. *Journal of Asian Economics* 19(2): 138-154.

Levin A, Lin C, Chu C J (2002) Unit root tests in panel data: asymptotic and finite-sample properties. *Journal of Econometrics Elsevier* 108(1): 1-24.

MacDonald H I (1999) Women’s employment and commuting: explaining the links. *Journal of Planning Literature* 13(3): 267-283.

Makal A (2010) Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum* 2(25): 13-40.

Mercanlıoğlu  (2009) Cinsiyete Dayalı Eğitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri. *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi* (s.35).

Mert A K (2018) Türkiye Ekonomisinde Çalışan Kadınların Konumu ve Kars İlinde Çalışan Kadınların Girişimcilik Algısı. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Kars.

Mincer J, Polachek S (1974) Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy* 82(2):76-S108.

Mishra V, Nielsen I, Smyth R (2010) On The Relationship Between Female Labour Force Participation and Fertility in G-7 Countries: Evidence From Panel Cointegration and Granger Causality. *Empirical Economics* 38(2): 361-372.

Moghadam V M (1999) Gender and Globalization: Female Labor and W Mobilization'. *Journal of World Systems Research* 5(2): 367-388.

Olowa O A, Adeoti A I (2014) Effect of education status of women on their labour market participation in rural Nigeria. *American Journal of Economics* 4(1): 72-81.

Omay U (2011) Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar. *Çalışma ve Toplum* (30): 137-165.

Öğüt A (2006) Türkiye'de Kadın Girişimciliğın ve Yöneticiliğın Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 1(1): 56-78.

Önder N (2013) Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi* 1(1).

Özağır A (2010) İş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların bireysel performansa etkileri: Perakendecilik sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

Özar S (1994) Some Observations on the Position of Women in the Labor Market in the Development Process of Turkey. *Boğaziçi Journal* 8 (1/2): 21-43.

Özbay F (1994) Women's Labor in Rural and Urban Setting. *Boğaziçi Journal* 8(1/2): 5-19.

Özçatal E Ö (2011) Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1(1): 21-39.

Özer M, Biçerli K (2003) Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (3): 55-86.

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.

Parlaktuna İ (2010) Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış* 10(4): 1217-1230.

Pesaran M H (2021) General diagnostic tests for cross-sectional dependence in panels. *Empirical Economics* 60: 13-50.

Pınarcıoğlu N Ş (2006) Kentlerde kadınların iş gücü ve istihdama katılım sorunları: İzmit örneği. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim dalı, Kentleşme ve Çevre Sorunları Bilim Dalı, Kocaeli.

Sabir M (2015) Gender inequality in labour force participation: An empirical investigation. *The Pakistan Development Review* 54(4): 551-564.

Sadi B (2020) Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü Ve Kadın İstihdamının Sorunlarının Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları ve Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Sağlık B, Çelik Y H (2018) Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2(2): 95-120.

Schultz T W (1961) Investment in human capital. *The American economic review* 51(1): 1-17.

Sevüktekin M, Çetin I (2014) Türkiye'de Kadın İstihdamının Geleceği. *Paradoks Ekonomi ve Sosyoloji Dergisi* 10(2): 52-83

Shimada H, Higuchi Y (1985) An Analysis of Trends in Female Labor-Force Participation in Japan. *Journal of Labor Economics* 3(1): 355-S374.

Susam R T (2013) Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Erzurum.

Şenol D, Mazman İ (2013) Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın. *Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı. Kırıkkale, Türkiye, Mayıs-16:151-162.*

Talaş E, Çakmak F (2013) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi. *Ekonometri Ve İstatistik E-Dergisi* (18): 18-34.

Tansel A (1994) Wage-employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey. *Economics of Education Review* 13(4): 305-320.

Toksöz G (2009) Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları. *Ankara: ILO.*

Toksöz G (2012) *Kalkınmada Kadın Emeği* (Varlık Yayınevi, İstanbul).

Topgül S (2016) İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23(1): 218-231.

Türel N Ş, Dolmacı N (2013) İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2(2): 83-104.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), www.tuik.gov.tr (10 Ocak 2021)

Türkonfed (2018). *İş Dünyasında Kadın* (Bilnet Matbacılık ve Yayıncılık A.Ş. (3), İstanbul).

Uyanık Y (2008) Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10(2): 209-224.

Yağcıoğlu S (2018) Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Isparta. Yalçın E C, Bayram Arlı N, Aytaç S, Başol O, Aydemir M (2019)

Türkiye'de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: İBBS Düzey 1'e Göre Farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2(38): 293-314.

Yaprak Ş (2003) Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Yaşar O (2007) Türkiye’de kadın eğitimi, kadınlara ait diğer göstergeler ve Çanakkale ili örneği. *International Journal of Human Sciences* 4(1): 1-35.

Yerdelen Tatoğlu F (2016) Panel Veri Ekonometrisi (Beta Yayınevi, İstanbul).

Yıldırım K, Doğrul G (2008) Çalışmak Ya Da Çalışmamak”: Türkiye’de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi* 8(1): 239–262.

Yılmaz A, Bozkurt Y, İzci F (2008) Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9(2): 89-114.

Yumusak I G, Bilen M, Ates H (2013) The impacts of gender inequality in education on economic growth in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 103: 1093-1103.

Yüksel M (2018) Kadın Çalışanların Elektronik Ticaret Eğilimleri Üzerine Bir Alan Araştırması: Çankırı Meb Personeli Örneği. Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Ana Bilim Dalı, Isparta.

Zaheer R, Qaiser M (2016) Factors That Affect the Participation of Female in Labor Force: A Macro Level Study of Pakistan. *IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)* 7(2): 20-24.