



Ekonomik (İktisadi) Kalkınma ve Kadın: Türkiye Örneği

Ayten Nahide KORKMAZ^{1*} , Serdar BUDAK² 

¹ PhD Student, Ondokuz Mayıs University, Graduate School of Educational Sciences,
Samsun, Türkiye

² Asst. Prof. Dr., Gaziosmanpaşa University, Turhal Faculty of Applied Sciences,
Tokat, Türkiye

Geliş Tarihi/Received: 08.03.2022
Kabul Tarihi/Accepted: 18.03.2022

Doi: 10.31200/makuubd.1084496
Derleme Makalesi/Review Article

ÖZET

Tarihin doğuşundan itibaren kadın ve erkek iki ayrı cins olarak birlikte varoluş savaşını vermektedir. Kadın ve erkeğin yaşamdaki konumlarının ne olduğu ise insanlığın başlangıcından beri tartışılan konulardan biridir. Geleneksel algı ve toplumlardaki cinsiyet farklılıkları algısı erkeği evin dışıyla kadını ise evin içiyle bağdaştırmışlardır. Her kesimde ve statüde kadın birincil görev olarak ev içi sorumlulukları ile öne çıkarılmış mesleği ve mesleki zorunlulukları ikincil plana atılmıştır. Bu fikirler ekonomide kadınları yedek işgücü olarak görülmesine buna bağlı olarak da niteliksiz işlerde ve düşük şartlarda çalışmalarına neden olmaktadır. Bir ülkenin ekonomik (iktisadi) açıdan kalkınması kadının erkekle aynı konumda ve şartlarda çalışmasıyla mümkün olacağı düşünülmektedir. Türkiye nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınların her alanda özellikle de ekonomide aktif rol oynamaları büyümenin ve onları gelişmenin lokomotif konumuna getirmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de kadın emeğinin ekonomik (iktisadi) kalkınmadaki yeri tartışılmaya çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Kalkınma, Kadın Emeği, Türkiye, Eşitlik, Hak.

Economic Development and Woman: The Case of Turkey

ABSTRACT

Since the birth of history, men and women have been fighting for existence together as two separate sexes. What the positions of men and women in life are is one of the topics discussed

since the beginning of humanity. Traditional perception and perception of gender differences in societies have reconciled the man with the outside of the house and the woman with the inside of the house. The profession and professional obligations, which are emphasized with their in-house responsibilities as the primary task of women in all walks of life and status, are put into the secondary plan. These ideas cause women to work in unqualified jobs and in low conditions in the economy. It is thought that the economic development of a country will allow women to work in the same position and conditions as men. The active role of women, who make up almost half of Turkey's population, especially in the economy, is the engine of growth and development. In this study, the place of women's labor in economic development in Turkey will be discussed.

Keywords: Development, Women's Labor, Turkey, Equality, Right.

1. GİRİŞ

İktisadi gelişmişlik seviyesi için üretim faktörlerinin en verimli ve en iyi şekilde kullanılması büyük önem arz etmektedir. Üretim faktörlerinden biri olan emek faktörü kadın ve erkeğin ekonomiye sunduğu katkılardan oluşmaktadır. Kadına tarihin başlangıcından beri atfedilen ev içindeki roller onun ekonomideki yerini ikincil konuma düşürmüştür. Kadın istihdamının dünyanın hemen hemen her yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile boğuştuğu düşünülmektedir. Dönem dönem tek bir kimlik olarak karşımıza çıksalar da özellikle Sanayi Devrimi ile kadın hem ev içi sorumlulukları yüklenmekte hem de ekonomide yer alma mücadelesi vermektedir. Kadın emeğinin her iki alanda da cinsiyet ayrımcı baskı ile hemen hemen tüm dünyada farklı ölçeklerde değerlendirildiği karşımıza çıkmaktadır.

Açıkgöz (2010, s.46)'ya göre kadınlar her ne kadar birçok fırsattan yararlansalar da çalışma yaşamında kendilerine rol biçseler de onların toplumda yerlerini sağlamlaştırılmaları onların halihazırda erkeklerle aynı haklara sahip olmalarına yol açmamıştır. Tarihten bugüne kadınların toplumdaki yerlerinin değişmediği görülmektedir. Bugün kadınlar eşitsizliği tekraren günümüz koşullarındaki halleri ile yaşamaya devam etmektedirler.

Bu çalışmada kadın emeğinin ekonomik (iktisadi) kalkınmadaki yeri tartışılmaya çalışılacaktır. Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kadın, kadın işgücünün tanımları ve kadın işgücü kuramları tanımlanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde ise ekonomik (iktisadi) kalkınma ve kadın ilişkisi yorumlanmış, üçüncü bölümde ise kadın istihdamında

karşılaşılan zorluklara değinilmiştir. Son bölümde de kadının işgücü piyasasında karşılaştığı güçlükler ele alınmıştır.

2. KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMI VE LİTERATÜRDE KADIN İŞGÜCÜ

Kadınların ekonomideki yerlerine ilişkin çalışmalar kadının ekonomi sahnesindeki yerinin desteklendiğini göstermektedir. (Biçerli, 2005, s.62). Literatür incelendiğinde çalışma yaşamında kadın ile erkeğin farklı yönlerinin kavramlaştırıldığı işgücü kuramlarına rastlanmaktadır.

2.1. İkili Rol Kuramı

Kadın çalışma yaşamında yer almaya başladıkça üstlendiği rol ev içi ve ev dışında olmak üzere ikili bir hal alır. Ataerkil toplumlarda bu durum kadının ikincil rolü gibi gözükmemektedir çünkü kadının birincil rolünün aile içindeki görevleri olduğu düşünülmektedir. Kadının ev yaşamının her zaman ilk sırada olduğu vurgulanmaktadır. Bu kuramın ortaya çıkış amacının kadının işgücü piyasasındaki yerini belirlemek olduğu düşünülmektedir. Kadının iş yaşamına katılması ile aile içindeki durumunun eskiye nazaran aynı kalıp kalmayacağını belirlemek teorinin amaçlarından diğeri olduğu görülmektedir. İkili durum içinde sıkışıp kalan kadının aile içi görevlerine göre iş yaşamını düzenlemeye çalışması onu dezavantajlı konuma getirmektedir.

Bu kuramda ortaya çıkan ikili görüşün ücretli iş ile ev işi arasındaki fark ile oluştuğu ortaya çıkmaktadır (Yağcıoğlu, 2018, s.54). İkili rol kuramı, kalifiye çalışan olarak görülmeyen kadının aile içindeki rolüne zarar vermeden iş yaşamında yer almaya entegre olabilmesi gerekliliğini ortaya koymaya çalıştığı görülmektedir.

2.2. Neoklasik Sermaye Kuramı

Klasik İktisatçılardan itibaren gelir dağılımını bölüşüm olgusuna göre emek-değer kavramı temelinde anlatmaya çabalamışlardır. Neoklasik düşünceye bakmamız gerekirse, fayda-değer kuramı ile bölüşüm kavramı üretim faktörlerinin fiyatlandırılması ile ilişkilendirilmiş, üretim faktörleri fiyat oluşumu olgusunu açıklayarak temellendirilmiş ve üretim faktörlerinin çıktıda ne kadar pay alması gerektiğini anlatılmaya çalışılmıştır (Rothbard, 1995, s. 9). Robinson'a (1984) göre klasik düşüncedeki emek değer kuramının karşılığı olarak Neoklasik öğretilerdeki fayda-değer kuramına bırakmıştır.

Neoklasik Teori incelendiğinde rekabetçi piyasa var olduğunda ücret ve marjinal verimliliğin eşitliği sağlanacağı ve aynı yetkinlikte çalışan kişilerin uzun dönemde aynı ücreti alacakları düşünüldüğü görülmektedir. Fakat ekonomik yaşam değerlendirildiğinde kadın ve erkeğin aynı verimlilikte çalışsa dahi aynı ücreti almadığına rastlanmaktadır. Bu sebeple, amacı karını maksimize etmekte olan işverenler kadın işçileri seçerek kadın-erkek işçi arasındaki ayırım nihayete ermektedir (İlkkarcan, 1998, s.287). Sonuç olarak uzun dönemde normal piyasa sürecinde eşit iş gücüne ve verimliliği olan çalışanlarda ücret ayrımcılığının sürmeyeceği vurgulanmaktadır.

2.3. Beşeri Sermaye (İnsan Kapitali) Kuramı

Arz yanlı olarak cinsiyet ayrımcılığını anlatan Beşeri Sermaye Kuramı, 1980'li yıllarda büyüme literatürüne eklenmiştir. Neoklasik İktisat Okulu tarafından geliştirilen bu kurama göre çalışanların ücret farklılıkları iş verimliliklerine bağlı olarak irdelenmektedir. Çalışan kendine ne kadar çok yatırım yaptıysa-alınan eğitim (okul, kurslar vb)- sermayesi büyür ve bu durumun da işteki verimliliğine yansıdığı düşünülmektedir. Bunun sonucu olarak da ücreti ve işten alacağı manevi tatmin artacaktır.

Ecevit'e (1997) göre İnsan Kapitali Kuramını diğer adıyla Beşeri Sermaye Kuramını savunan teorisyenler, kadının yeteri kadar para kazanamamasının nedeninin kadının ailesine ve çocuklarına olan sorumluluğunu ilk sıraya koymasına bağlamaktadırlar. Bu kurama göre kadınlar doğum izni, aile düzeni, çocuk bakımı gibi ev içi işlerden dolayı insani sermayelerine erkeklere göre daha az katkıda buldukları düşünülmektedir. Bu duruma bağlı olarak kadın düşük ücretli ve mesai saatleri belli olmayan düşük kaliteli işleri de kabul etmek durumunda kalmaktadır. Ayrıca bu kurama göre örneğin doğum iznine ayrılmış çalışan bir kadın işine geri döndüğünde artık o iş için yeterli olmayan özelliklere sahiptir çünkü bir bakıma yaptığı işten alınan verim düşmüş bir anlamda kadın çalışan körelmiş olduğu düşünülmektedir.

Beşeri Sermaye (İnsan Kapitali) Yaklaşımı'nın birçok konuda geçersiz olduğu vurgulanmaktadır. Kurama göre farklı verimlilikteki kadın ve erkeklerin aldığı ücretlerin farklı olmasının nedenleri açıklanırken aynı verimlilikteki farklı cinsiyetteki iki kişinin neden aynı maaşları almadıkları açıklanamamaktadır. Maaşların ve çalışma şartlarının kötü olması kadınların ekonomik yaşama katılmalarını engellemektedir (Ecevit vd., 2008, s.178). Kuram ayrıca kadın işçilerin beşeri sermayeleri kendi tercihleri sonucunda böylesine düşük ücret almalarına neden olduğunu söylemektedir.

2.4. İşgücü Piyasası Kuramı

İşgücü Piyasası Kuramı Neoklasik Yaklaşımın açıklama getiremediği konulara çözüm bulabilmeye çalışır. Bu kurama göre piyasalar birincil ve ikincil piyasalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birincil piyasalar nitelikli işgücüne sahip elemanların çalıştığı, maaşların yüksek, terfi olanaklarının olduğu, ikincil piyasalar ise birincil piyasaların tersine daha az nitelikli elemanların çalıştığı, maaşların düşük, terfi olanaklarının olmadığı piyasalardır (Eyüpoğlu vd., 2000, s.42). Ayrıca birincil piyasalarda sendika desteği olan, süreklilik arz eden işler bulunurken ikincil piyasalarda kötü çalışma şartları barındıran, kısa zamanlı işlerin yer aldığı düşünülmektedir.

Ecevit'e (1997) göre bu kuram piyasalardaki çalışanları da işler gibi iki gruba ayırmıştır. Kadın işçiler de genellikle ikincil piyasalarda iş bulabilmektedir. Çünkü birincil piyasalarda eğitim seviyesi yüksek, beceri ve uzmanlık sahibi işçiler çalışmalıdır. Bu tip işler erkek işi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca birincil piyasada uzun süreli olarak çalışılmalı; doğum ve bu duruma bağlı olarak alınan izinler, çocuk bakımı gibi kadının sorumluluğunda olduğu düşünülen görevler kadın işçileri ikincil piyasa işlerinde çalışmaya zorunlu kılmıştır. Bu durum kuramın eleştirilere maruz kalmasına neden olmuştur. Kadınlar sınırlı iş alanlarına yoğunlaşmış, ikincil ve birincil piyasa diye tanımlanan işler iç içe geçmiştir (Ecevit, 1997, s.99).

2.5. Marksist Kuram (Yedek İşsizler Ordusu)

Temelinde kadının sosyal sınıf ayrımını cinsiyetçi açıdan yorumlama ve üretim araçlarının erkeklerin elinde olduğunu belirten Marksist Kuram (Yedek İşsizler Kuramı)'na göre ikinci sınıf ve metalaştırıldığı vurgulamaktadır. Bu düşünceye göre kadınlar iş bulmada ve piyasada kendilerine yer bulmada geri planda kalmaktadırlar. Bu durumda da kadın düşük ücretli işlerde çalışmakta, düşük statü sahibi olarak yaşamlarını idame ettirmek zorunda kalırlar.

Marksist Kuram'a göre elde edilen tüm şeyler işçinin emeği ile ortaya çıkmaktadır. Kapitalist sistemle birlikte kadın kamusal alanda ücretli olarak çalışır ama ev içi işlerde ücretsiz olarak sorumluluklarını yerine getirir. Bu halde kadınlar çalışma yaşamından soyutlanmışlardır (Aktaş, 2013, s.64). Ataerkil düşüncede de bu durum normal karşılanmaktadır.

Marksist Düşünce kadın ve çocuk emeğinin yedek işsizler ordusu içinde yer aldığını vurgulamaktadır. Kadın emeği her an hazır, piyasaya giriş-çıkışı kolay olduğundan sermaye karlılığına destek olabilme yönünden bir nevi yedekte durmaktadır. Kadınların her an en düşük

çalışma şartlarında istihdam edilebilir olması da bu kurama göre onların işe kabul edilebilirliklerinde arzu edilir hale gelmelerine olanak vermektedir.

Ecevit'e (1997) göre, Marksist yaklaşım kadının ekonomideki yerini yalnızca iktisadi açıdan ele almaktadır; eğitim, medeni hal gibi unsurlar çok fazla dikkate alınmamaktadır. Teorinin eleştirilen yönünün bu olduğu düşünülmektedir.

2.6. Feminist Kuram

Tarihin başlangıcından günümüze kadar “feminizm” terimi birçok kez tanımlanmıştır. Felix Gordon'a göre ilk feminizm terimi Alexander Dumas tarafından 1872 senesinde yazılan “L'Homme-femme” isimindeki kısa bir risalede kadın hakları hareketi tanımı ile yer almıştır (Gordon, 1970, s.107). G. Marshall'a göre feminizm, on sekizinci yüzyılda İngiltere'de doğan, cinsiyet eşitliğini kadın haklarının genişletmesiyle sağlamaya çalışan bir toplumsal harekettir (Marshall, 1999, s.270). Bu hareket 1792'de Mary Wollstonecraft'ın “A Vindication of the Rights of Woman” (1792) adlı eseriyle başlamış ve liberal klasik John Stuart Mill ve Harriet Taylor Mill'in “The Subject of Women” eserlerinde Fransız ve İngiliz devrimlerinde vurgulanan feminizm kavramı açıklanmaya çalışılmıştır (Demirbilek, 2007, s.13).

“Feminist Kuram” ise Neoklasik İktisat'ın kadını ikinci sınıf olarak konumlandırmasına itiraz edilmesiyle ortaya çıkmıştır. Feminist yazar Simone Beauvoir “İkinci Cins” adlı eserinde “kadın doğulmaz kadın olunur” diyerek kadınların yerlerinin sonradan inşa edildiğini öne sürdüğü düşünülüyordu. Feminizm onun fikrinde kadınların toplumdaki rollerini onlara sonradan eklenmek istenen baskıcı durumdan kurtulup kendileri kazanmaları adına mücadele etmeleri gerektiğine inanır.

Feminist Kuram'a göre iktisat bilimi kadının sektörel olarak çalışması, kadın işgücü-verimlilik, kadının ekonomideki yerini tüm boyutları ile anlatamamaktadır. Feminist iktisat akımı bu tip görüşleri erkek açısından hareketle temelden bireleştirir unsuru ile ortaya konmuştur. (Işık & Serdaroğlu, 2015, s.11). Ayrıca Feminist kuram'a göre kadınlar çalışma yaşamında erkeklerden farklı olarak değerlendirilmektedir. Ayrımcılık, aynı iş için farklı maaş verilebileceği gibi farklı işe aynı maaşın verilmesi durumu da olabilir (Lordoğlu & Özkaplan, 2003, s. 223).

Feminist kuram'da kadınların insani kapitalinin yetersiz oluşunun sebepleri cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde yapılır. Bu durumun ortadan kaldırılması için sadece kadınları

değil, erkekleri de içermeyen bir kadın eksenli ekonomik yapı oluşturma tezi ve niyetinde olmayıp; baskın görüşün erkek egemen olması durumuyla ilintilemektedirler (Aytekin, 2018, s.507). Feminist Kuramcılar göre kadınlar yaşamlarına yön vermek üzere alacakları kararları hiçbir baskı altında olmadan almaları gerektiğini savunmaktadırlar. Bu görüş Avrupa ülkelerinin kadınlarla ilgili fikirlerle ilgili göz ardı ettiği olumsuz durumlara dikkat çekmiş, Neoklasizmin toplum olarak kadın işgücüne yükledikleri rolleri eleştirerek her zaman itilen kadının artık ekonomide yer alması gerektiğini savunmuş ve desteklemiştir (Dalkıranoglu, 2006, s.25).

3. EKONOMİK (İKTİSADİ) KALKINMA VE KADIN

Gelişmiş ülkeler kadar gelişmekte olan ülkelerin de üzerinde durduğu ekonomik kalkınma olgusu, ekonomik büyüme kavramını da içine almaktadır. Ekonomik (İktisadi) Kalkınma, bir ülkede üretim ve gelirin artması ve bu artışın beraberinde ekonomik, sosyal, kültürel ve politik alanlarda oluşan yapısal değişim süreci olarak tanımlanabilir (Erbay & Özden, 2013, s.4). Bu tanımı destekler biçimde Berber'e göre (2006) ise de Ekonomik (İktisadi) Kalkınma; bir ülkede yaşanan tüm alanlardaki gelişmişlik seviyelerinin bir bütün olarak artmasıdır. Genelde gelişmekte olan ülkelerin gerçekleşmesini hedeflediği Ekonomik (İktisadi) Kalkınma, yurttaşların refah düzeylerini, yaşam şartlarını ve öznel iyi oluşlarını etkileyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekonomi (İktisadi) Kalkınma çok sayıda boyutu olan ve birçok belirleyen ile oluşan bir kavramdır. Bunları; iktisadi, politik, idari, hukuki ve kurumsal ile sosyo-kültürel unsurlar olarak gruplandırabiliriz (Şaşmaz & Yayla, 2018, s.51). Ekonomik (İktisadi) Kalkınma bu bileşenlerin yanısıra toplumsal refah anlayışını da içine alan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kavramı açacak olursak, insanların yaşam şartlarını ve tüm insanlığın yaşamları ile kabiliyetlerinin niteliğini çoklaştıran bir süreçtir (Todaro & Smith, 2011, s.5).

Ekonomik (İktisadi) Kalkınma kavramı ayrıca kıt olan kaynakların etkin olarak insana yatırım yapılarak kullanılması ile sağlanabilecek bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik (İktisadi) Kalkınmada insan unsuru olmazsa olmaz olduğuna göre kadınsız kalkınma imkân dahilinde değildir. Kadınların buldukları yeri sağlamlaştırmak toplumların nihai amaçlar arasında yer almalıdır (Tutar & Yetişen, 2009, s.116).

Ekonomik yapıdaki değişiklikler çeşitlilik ve gereksinimi arttırmış, kadın istihdamın yoğunlukla gerekli kılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü 1944 yılında Philadelphia Bildirisi

kabul etmiştir. Bu bildiriye göre insanlık ırk, din veya cinsiyet gibi özellikleri farkı ayırt edilmeden, özgürlük ve mevki, ekonomik ve fırsat eşitliği şartlarında hem maddi refahlarını, hem de manevi gelişmelerini gerçekleştirme hakkına sahiptir. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, kadının ekonomideki gerçek yerini analiz ederek kazandırarak kalkınma hedeflerini belirlemek gerekmektedir.

Kadın işgücünün hiçbir ayırım gözetmeksizin ekonominin her aşamasına katılarak yaşam seviyesinin artırması toplumsal refahın artmasına ve böylelikle Ekonomik (İktisadi) Kalkınma'nın gerçekleşmesine katkı sağladığı düşünülmektedir. Tutar ve Yetişen'e (2009) göre bulunduğumuz çağda erkeklerin kadınlarla yaşam şartları eşit olmadığından tüm ülkeler kadına verilen önemi artırmalı ve onların yaşam seviyesini yükseltmelidir. Çünkü dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların yaşam seviyesindeki bu fark toplumsal statülerini de etkilemektedir. Nüfusta buldukları büyük paya rağmen kadınlar ekonomik yaşamda beklenen seviyede aktif değildirlir. Görüldüğü gibi demografik olarak da yerini belli eden kadının istihdamının ekonomide yer alması gerekliliği her alanda karşımıza çıkmaktadır.

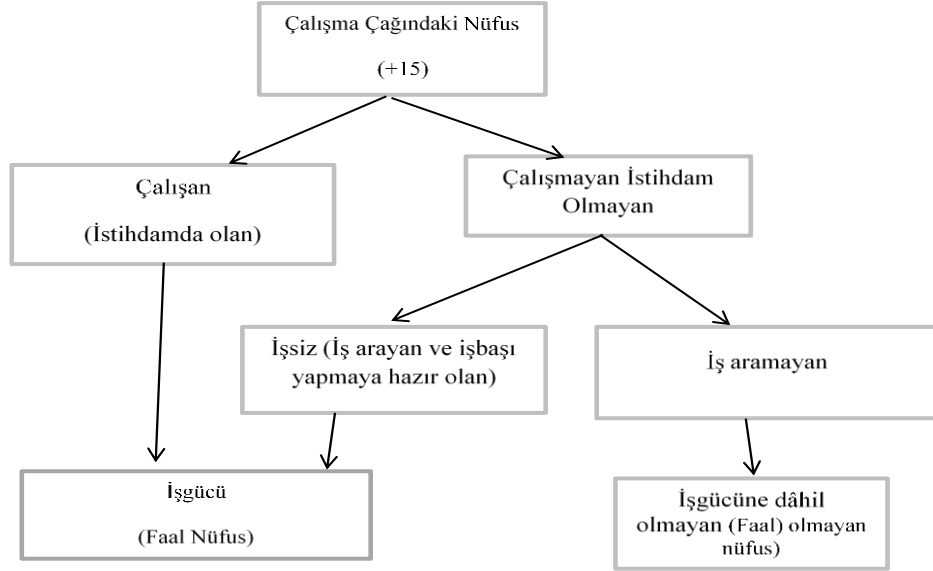
3.1. İstihdam Kavramının Tanımlanması

İstihdam kavramı dar ve geniş anlamda irdelenmektedir. Dar anlamda emeğin üretimin her aşamasında yer alması iken; geniş anlamda ise emek unsurunun yanı sıra doğal kaynaklar, sermaye, müteşebbisin (tüm üretim faktörlerinin) üretim sürecinde yer alması olarak algılanabilir. Geniş anlamda istihdama dair bir diğer tanımlamaya göre istihdama bakmak gerekirse; üretim faktörlerinin maksimum seviyede kullanımının sağlanarak ekonomin maksimum anlamda bir üretim seviyesine ulaşmasıdır. Bu sayede tam istihdam milli gelir düzeyine ulaşılmaktadır. Ama eğer üretim faktörlerinin tamamı etkin kullanılmıyorsa eksik istihdam milli gelir düzeyinde bir ekonomi vardır denilmektedir (Yıldız, 2011, s.59). Önsal'a (2011) göre üretim faktörlerinden biri olan sadece emek faktörünün üretim sürecine katılması ile dar anlamda istihdam olarak düşünülmektedir. Ayrıca istihdam kavramı çalışmak isteyen tüm bireylerin iş sahibi yapılması anlamında da kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre istihdam kavramı maaş ya da ücret karşılığı çalışmayan, maaş ya da ücret karşılığı (ücretli istihdam) ya da kendi hesabına referans dönemi dâhilinde çalışan bu üç gruptaki bireyleri içine alır (Aren, 1992, s.3).

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

1. İş başında olanları okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastane, hapisane, kışla ya da orduvinde yaşayanlar dışında kalan nüfus olarak,

2. İş başında olmayanlar ise işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayanlar, kendi hesabına çalışanlar ve işverenler istihdamdaki kişiler olarak kabul edilmektedir (www.tuik.gov.tr).



Şekil 1. İşgücü çatısı

Kaynak: TÜİK, 2007

4. KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

Tarihin başlangıcından itibaren kadın çalışma yaşamında birçok faktörle karşı karşıya kalmıştır. Patriarkal (erkek otoritesine dayalı) düşünce sistemi kadınların çalışmalarında engel teşkil etmektedir. Hem iş yaşamı hem de eviçi sorumluluklarla yüklenen kadın aile reisinin - baba veya eş olabilir- kararına göre iş yaşamı hakkında kararlar vermektedir. Bu bölümde istihdamda karşılaşılan faktör ve zorluklar ele alınacak ve açıklanacaktır.

4.1. Toplumun Kadının İstihdamına Dair Görüşleri ve Ataerkil Aile İlişkileri İçinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Önce kırsal kesimde ve sonrasında kentsel yaşamda da kendini gösteren ataerkil yapı kadının çalışmamasına yönelik bir görüş benimsemiştir (Cam, 2003, s. 3). Cam'a (2003) göre işin özüne bakıldığında aile içi iş bölümü ve bu durumdan dolayı kadının yapması gerektiği düşünülen işleri yapamayacağı düşündüğü için çalışmasına engel olduğu düşünülmektedir.

Kadın kendine toplum tarafından atfedilen uysallık, sabır, anaçlık, eviçi üretkenlik özellikleri ile evdeki sorumluluklarını gönüllü olarak üstlenegelmiştir. Bu durumu iktisadi bir kavram olan “görünmeyen emek” le açıklamak mümkündür. Böylelikle emeği görünmeyen kadın çok sayıda ekonomik karşılığı bulunmayan günlük faaliyetle uğraşmış sonuç olarak erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Oluşan bu durum kadını ikinci plana itecek ve erkeği de ekonominin başkahramanı hale getirecektir, böylelikle erkeğin ekonominin asıl unsuru olacağı düşünülmektedir (Koray, 2000, s.215).

Görünmeyen emek büyük bir özveri ile ortaya konulmaktadır. İş saatlerinin belli bir çizelgeye oturtulmaz, dinlenme zamanları bulunmaz. Çalışma ve dinlenme zamanları giriftir. Bu yüzden günde kaç saat çalışıldığı gibi sayısal ifadelerle ölçülebilen bir büyüklükten söz edilmez. Kadının emeği görünmez ve karşılığı yoktur. Kadın ücret elde etmeyerek çalıştığında evde oturan, hiçbir işe yaramayan biri olarak nitelendirilmekte ve sadece ev içindeki görevleri ile bilinmektedir. Böylelikle kadının ev içindeki görevleri karşılığında ücret elde etmesi zaten mantıklı olarak görülmemektedir (Işık & Serdaroğlu, 2015, s.8). Bunun yanısıra sosyal rol kuramı kadınların doğdukları günden beri evsel roller kazındıklarını (domestic skills), erkeklerin ise ekonomide karşılık bulacak yeteneklerle donatıldıklarını söylemektedir. Bundan dolayıdır ki kadın çocuk büyütme ve kişisel bakım gibi görevlerle tanımlanırken erkekler başına buyruk ve özgür tavırlar sergileyebilecekleri görevlere kanalize edilmektedir (Keskin & Ulusan, 2016, s. 58).

Kişilerin toplumdaki cinsiyet rollerini incelerken sosyalleşme sürecinde eğitimin ailede çok önemli olduğu düşünüldüğünde;

- Kadın ve erkeğin evlenmeden önce eşit birer birey olarak ilişkilerini kurmaları gerektiği benimsenmelidir.
- Eğitim düzeyleri ne olursa olsun ana-babaların eşit oldukları bilincine vararak bu duyarlılık ile ebeveyn olmalarının önemli olduğu yansıtılmalıdır.
- Çocuk sahibi olan ebeveynlerin çocukların toplumdaki eşitlik olgusunu içselleştirerek bu konudaki bilgilendirmenin yapılması ve bu konuda seminer ve konferansların vb eğitim programlarının hazırlanmalıdır.
- İlaveten ilkokullardan başlayarak eğitimin tüm aşamalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ders içerikleri eklenmelidir.
- Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili görüşün yerleşmesinde kişilerin yaşamını çoğunlukla geçirdiği yerin etkisi de gözlenmektedir. Bundan dolayı da kırsal

yerleşim yerlerindeki halka yönelik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ile ilgili eğitimler verilmesi sağlanmalı ve bu yönde çalışmalar hızlandırılmalıdır (Çiçek & Çopur, 2018, s.18).

Kadının eviçi faaliyeti maddi anlamda değersizdir. Erkek ise evden bağımsız olarak para kazanabileceği üretimde bulunduğu için kadın-erkek rolleri belirginleşmiş ve böylece toplumsal cinsiyetçi anlayış öne çıkmaktadır (Işık & Serdaroğlu, 2015, s.6). Özkaplan'a (2009) göre ekonomide bir ürün haline gelmiş emek ürün veya hizmet üretmenin yanısıra kadın-erkek ayrımına dayalı bir fikir de üretir. Bu fikir hemen hemen her sektörde karşımıza çıkar ve para ve statü anlamında güçlü taraf erkek çalışan olur 1960 ve 1970'li yıllarda kendine zihinlerde yer edinen ikinci feminizm dalgası toplumda oluşmuş olan bu toplumsal cinsiyet kavramına eleştiri oklarını çevirmiştir.

Çakır'a (2007) göre kadının ekonomideki yerini toplumun biçtiği roller doğrultusunda kazanmakta bu durum da kadını eşit olmayan bir konuma getirmektedir. Ekonomideki payı çok düşük olan kadın istihdamın azalmasına sebep olmaktadır. Kadınların çocuk yaşta eğitimlerinin engellenmesi, aile yaşamlarına atılmaları adına zorlanmaları, meslek tercihlerinin kendilerine bırakılmaması vb. gibi nedenlerin azaltılması veya yok edilmesi adına yapılacak eğitim ve sosyal politika çalışmaları kadının istihdamdaki payını artırır diyebiliriz.

4.2. Eğitim

Eğitim ve alındığı her düzey kadının istihdamında çok önemli rol oynamaktadır. Eğitim toplumun en temel parçasından başlayarak ülkenin ilerleyişinde rol oynamaktadır (Karataşer, 2017, s.424). Pekel'e (2009) göre kadın eğitim olmadan hiçbir alanda kendini gösteremez. Birey olarak kadının yeri ve ekonomideki ağırlığı eğitim sayesinde şekillenir ve kuvvetlenir.

Teknolojinin her geçen gün gelişmesi ve değişmesi, globalleşmeyle sınırların yok olmasıyla birlikte dev bir köy haline gelen dünyada metanın ve hizmetlerin devamlı şekil değiştirmesi eğitimi her geçen gün daha da zorunlu kılmaktadır. Bir ömür boyu süren eğitim ile kazanılan özellikler ile kadın piyasa için tercih edilebilir hale gelebilir. Bedük'e (2205) göre kadınların eğitim düzeyleri ile istihdama katılmaları arasında doğru orantılı bir seyir gözlenmektedir.

Tablo 1. Okuma-yazma- cinsiyete göre nüfusun durumu (6+ yaş)

Türkiye Okuma-Yazma Durumu	Kadın	Erkek	Toplam
Okuma-Yazma Bilmeyen	1.738.389	286.590	2.024.979
Okuma-Yazma Bilen	34.920.568	36.464.762	71.385.330
Ulaşlamayan	323.636	297.224	620.860
Toplam	36.982.593	37.048.576	74.031.169

Kaynak: TÜİK ulusal eğitim istatistikleri veri tabanı 2019 sonuçları (Yabancılar kapsama alınmamıştır)

Türkiye'deki kadın istihdamını analiz edebilmek için eğitim ile yaş ve kadın istihdamı arasındaki ilişki de incelenmelidir. Kadınların yaş bilgisine bakıldığında 50 yaş ve üzeri yaş grupta oldukları görülmektedir. Yine okuma-yazma bilmeyen 6-24 yaş grubunda 9.566 kadın bulunduğu görülmektedir (TÜİK, 2019).

Tablo 2. Cinsiyete göre seçilen göstergeler

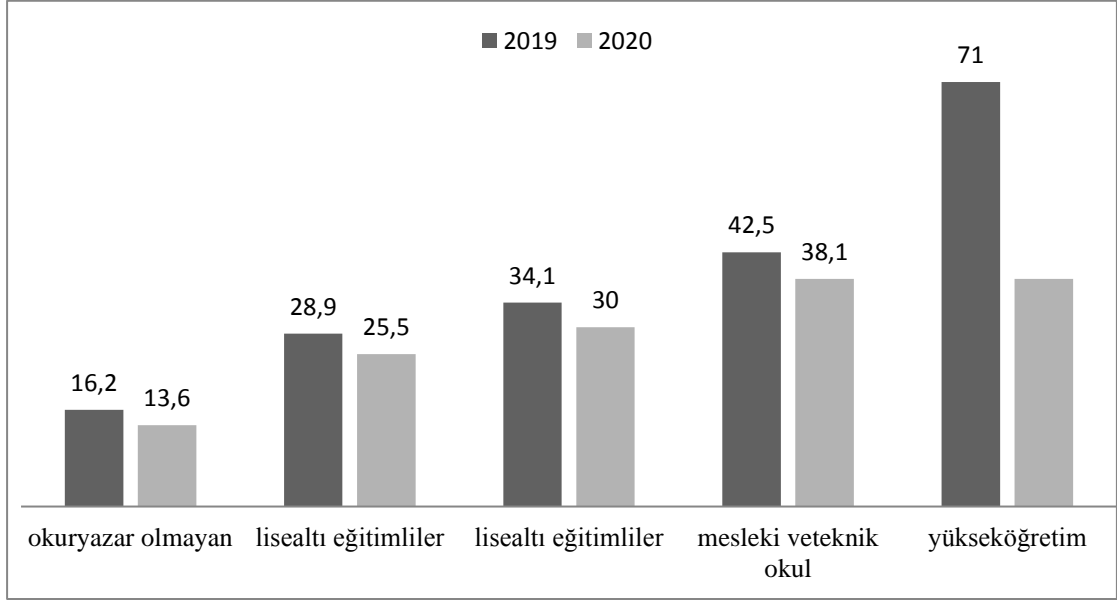
	Toplam	Erkek	Kadın (%)
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	4,1	1,2	6,9
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	20,8	23,1	18,5
İstihdam oranı (15+ yaş)	45,7	63,1	28,7
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	53,0	72,0	34,4
İşsizlik oranı (15+ yaş)	13,7	12,4	16,5

Kaynak: TÜİK ulusal eğitim veri tabanı, 2019; hanehalkı işgücü araştırması, 2019

05 Mart 2021'de yayınlanan TÜİK verilerine göre bahsettiğimiz durumu özetlememiz gerekirse, kadınların istihdam oranının erkeklerin yüzde ellisinden daha az olduğunu görmekteyiz. Yine aynı verilere göre 2 milyon 877 bin kadın okuma yazma bilmediği, 3 milyon 85 bin kadın ise herhangi bir diplomaya sahip olmadığı bilgisine erişilmektedir.

Öğrenim süresinin ve düzeyinin artması da diğer önemli husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Erkeklerin kadınlara göre aldıkları öğrenim sürelerinin çok daha uzun olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç eldeki sınırlı ekonomik fırsatların kız çocuk için kullanılmaması, ataerkil yapı, süregelen göç hareketleri sebepleri ile oluşabilir diyebiliriz (Güçlü, 2016, s.19). Ayrıca önceki bölümde de bahsettiğimiz üzere kadına toplumun biçtiği rollerden dolayı kadının erken yaşta evlendirilmesi ve hemen ardından çocuk sahibi olması beklentisi ve bunların sonucunda üstlendiği aile içi sorumluluklardan dolayı da kadının eğitim görmesi engellenmekte veya kısa zamanlı eğitim düzeylerinde kalmalarına neden olmaktadır.

Öğrenim süreleri belirli bir seviyenin üzerinde olan kadınların köyden kente göç ettiklerinde öğrenim süreleri kısa olanlara nazaran kente çok daha hızlı adapte olduğu düşünülmektedir. Kızılgöl'a (2012) göre kadının ekonomik hareketlerinin genelde ücret karşılığı olmayan ve tarım sektöründe olduğu gözlenerek eğitimin kadın üzerinde etkili olmadığı düşünülebilir.



Şekil 2. Eğitim durumuna göre kadının işgücüne katılma durumu (Ağustos.2019-Ağustos-2020)

Kaynak: TÜİK işgücü istatistikleri, Ağustos 2020

TÜİK Ağustos-2020 eğitime göre işgücü istatistikleri tablosuna göz atıldığında, kadının 2019 yılından 2020 yılına oranla eğitim yüzdelerinin her seviyede düştüğünü görmekteyiz. Bu duruma bağlı olarak da istihdam oranları da yüzdesel olarak düşmektedir denilebilir.

4.3. Medeni Durum

Her toplumun kültürel yapısına göre farklılaşan kadın ve erkek arasındaki iş bölümü tarihsel oluşuma göre şekillenmektedir. Genel görüşe göre kadın eviçi üretim ve çocuk bakımı ve bunlar gibi ev işleri kadının sorumluluğundadır. Kadının medeni durumunun evli, evli olmama veya boşanmış olma, evli olma, kırdan veya kentte yaşam sürme gibi durumlarına göre başka sonuçlar ortaya çıkardığı düşünülmektedir.

Evli kadının çalışmasını engelleyebilecek bazı faktörler bulunmaktadır. Toplumun beklentileri doğrultusunda yapması gerekenleri eksiksiz olarak yerine getirmesi gerektiği varsayılmaktadır. Çocuklu kadın için bu durum daha da zorlaşmaktadır. Sahip olunan çocuk

sayısına göre zorlukların arttığı görülmektedir. Evde bulunan yaşlı akrabaların bakımı, evin düzeninin büyük ölçüde kadının sorumluluğunda olması da kadını çalışma yaşamından geri çekmektedir. Çocuk sahibi olup bakımını üstlenmek isteyen kadınlar işinden vazgeçebilmektedirler. Gündoğdu'na (2018) göre kadın çalışırken çocuklarına yeteri kadar zaman ayırmadığını düşünerek üzüntü duyabilir. Çocuk bakım ücretlerinin aile bütçesini aştığı düşüncesi de kadının iş yaşamını olumsuz etkilediği görülmektedir. Güçlü'ye (2016) göre ise evli kadının çalışma kararı vermesinde eşinin aldığı eğitimin yüksek olması ve aldığı maaşın da uygun ekonomik koşulları sağlamada yeterli olması gibi unsurlar etkin olmaktadır. Bu durumdaki kadın çalışmama kararı almaktadır veya bu durumun tam tersi de gözlemlenmektedir.

Evli olmayan kadın ise kariyer yapmak hedefiyle üst düzey eğitimler almak üzere aile kurma fikrini geri plana almıştır. Bu gruptaki kadınların da aile içi sorumlulukları var olmakta işgücü piyasasında da daha geç zamanlarda yer almaktadırlar. Boşanan kadınların ekonomilerine zarar veren bir olaydır bu yüzden de bu olay kadınların işgücüne katılımlarını olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Gündoğdu, 2018, s.45).

Tablo 3. Medeni duruma göre kadın istihdamı oranı (%)

	Hiç Evlenmeyen		Evli		Eşi Ölen		Boşanan	
	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>
2014	30,7	53,1	27,6	72,1	7,8	16,4	37,7	53,1
2015	32,1	53,6	28,6	72,1	7,4	15,9	39,7	63,2
2016	32,5	53,5	29,2	72,4	7,5	15,2	39,5	63,6
2017	33,0	54,3	30,3	72,8	7,5	17,9	41,7	63,0
2018	33,5	55,0	30,7	72,5	8,1	18,2	43,4	64,1
2019	33,3	52,7	29,8	69,6	7,2	17,2	41,4	61,7

Kaynak: TÜİK kadın istihdam verileri (2014-2019)

Tablo 4.3 incelendiğinde 2014 yılından 2019 yılları arasında istihdam oranı en yüksek grup evli erkeklerin olduğu görülmektedir. Eşi ölen evli kadınların bekar kadınlara kıyasla istihdam oranları daha düşük olduğu görülmektedir. Evli erkeklerin istihdam oranlarının (yüzdesel) hiç evlenmeyen ve eşi ölen erkeklere oranla daha fazla olduğunu görmekteyiz.

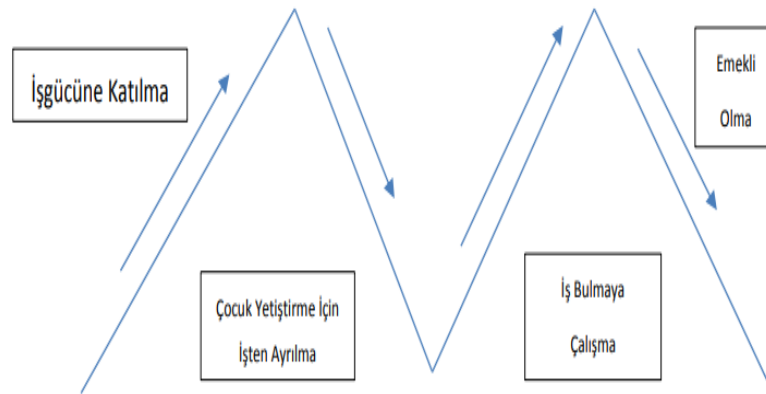
Kırda ve kentte yaşamlarını idame ettirmesi yine kadının istihdamını etkileyen unsurlardan biridir. Bir tarafta ücret almadan çalışan işçi konumundaki kırsaldaki çocuğuyla istediği her zaman ilgilenebilen kadın diğer yanda ise bu durumu baskı unsur olarak gören

şehirde ücretle çalışan kadın bulunmaktadır (Güçlü, 2016, s.18). Kentte yaşayan kadının bakım için ayrı bir bütçe ayırması gerekmektedir.

Aile ve iş yaşamının dengeli olması için kadın ile erkeğin aile içi sorumlulukları bölüşmesi ve bu duruma da devletin destek olması çok önemlidir (TCEUEP, 2008). Kadınlar ekonomideki yerlerinin sağlamlaşması ve geleceğe umutla bakıyor hale gelmeleri ile istihdam artacak bunun sonucunda da kadının kendine olan saygısı ve özgüvenin artmasına dolayısıyla eviçi veriminin de yükselmesine sebep olmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2009). Tüm alanlarda kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi, ataerkil toplum yapısının dikte ettiği kadının aile içi işlerinin birincil sırada olması fikrini savunma halini engelleyeceği düşünülmektedir.

4.4. Yaş Faktörü

Çoğu ülkede kadının işgücüne katılımını yaş grupları baz alınarak incelendiğinde, birçok ülkede bunun aslında “M” harfine benzer bir eğilime haiz olduğunu gözlenmektedir. Oranın 20-24 yaş gruplarında en yükseğe ulaştığını görürken 30’lu yaşların başından itibaren düştüğünü 40’lı yaşların başlarında tekrar arttığını ve 40-54 yaşları arasında yeniden en yükseğe ulaştığını görmekteyiz (Biçerli & Özer, 2003, s.68). Kadın istihdamının yaş faktörü açısından incelendiğinde bazı yaş gruplarında azalış ve artış açısından yığılmanın olduğu gözlemlenmektedir.



Şekil 3. Kadının işgücüne katılımı

Kaynak: Wirth, 2001, s.4

Hayghe ve Bianchi (1994, s.25)’e göre, grafikte 30 ve 30 türevi yaşlardaki istihdamın düşüşünü görmemizin temel nedeni kadınların bu yaş grubunda yakından ilgilenmeleri gereken

0-6 yaş grubu çocuklarını büyütme amacıyla işlerini bırakmalarıdır. Örneğin 1992 yılında ABD’de okul çağına gelen (6-17 yaş) çocuğu olan annelerin yaklaşık olarak %78 oranında mesleklerini icra etmeye devam ettiği görülürken, 6 yaşın altında çocuğu bulunan annelerin %67’sinin emek piyasalarında buldukları gözlemlenmiştir (Chase, 1995, s.7).

Yaş ilerledikçe, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi unsurlar kadının çalışması yaşamına katılmasını olumsuz yönden etkilemektedir. M şeklinin üçüncü aşamasında ise kadının çocuğun bakımını üstlenmesini gerektiren belli bir yaştan sonra kadın özellikle tekrar ekonomiye dâhil olmak için istekli olup iş bulup tekrar başlamaktadır. M şeklinde grafikte son kısımda kadınların emekli olarak işgücü piyasasından çekildiklerini gözlemlendiği düşünülmektedir.

Tablo 4. Yıllara ve yaş gruplarına göre kadın işgücü katılım oranı (%), 2010-2019

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-45	46-49	50-54	55-59
	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22,0	18,8
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,3	35,1	30,6	24,0	19,8
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6
2013	13,7	30,0	34,3	36,4	37,9	38,5	33,1	25,6	20,1
2014	14,4	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,4	24,5	19,6
2015	15,0	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,2	25,8	20,3
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35,0	26,1	20,5
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,5	28,3	20,9
2018	14,2	33,0	39,0	39,6	42,4	42,6	38,9	29,5	21,9
2019	14,0	31,6	39,0	39,5	40,9	41,7	37,9	29,1	21,7

Kaynak: TÜİK kadın işgücü verileri (2010-2019)

Türkiye’de kadın istihdamını yaş faktörü açısından değerlendirmek gerekirse, TÜİK 2010-2019 yılları arasındaki işgücü istatistiklerini incelediğimizde, 15- 19 yaş aralığı ile 40-44 yaş aralığına kadar kadın istihdam oranının arttığını, 40-44 yaş aralığından sonra da oranın düştüğünü görmekteyiz. Veriler grafiğe döküldüğünde ters U şeklinde olduğu görülmektedir. 40-44 yaş aralığında istihdamın sona erme sebebi olarak emekli olma hali düşünülebilir.

4.5. İş Bulmada Ayrımcılık-İşteki Durum

Sanayi Devrimi öncesi kadının çalıştığı alanlar arasında dokumacılık, halıcılık, kumaşçılık yer almaktaydı. Sanayileşme ile ekonomide kendine yer edinemeyen veya daha az yer edinen bu alanlar kadınların işgücü piyasasında bu alanlardan uzaklaşıp erkeklerle birlikte

çalışmalarına neden olmuştur. İşgücü piyasasında kendine yer bulan kadın erkeklerle birlikte çalışmaya başlamıştır. Fakat kadınlar bu kez de ücretsiz aile işçisi olma sorunundan emeğini karşılığının altında sunan bireylere dönüşmüştür. Böylelikle kadınlar daha işe alınma sürecindeyken bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar (Yüksel, 2020, s.39).

Prof.Dr. N. Abadan Unat'a (Akt. Aytaç, 1991, s.181) göre ise, kadının uğraşları,

- Eğitim görmüş vasıflı meslek kadınları,
- Yevmiyeli vasıfsız işçi kadınları,
- Çoğunluğu teşkil eden ücretsiz, güç şartlarda çalışan, olmak üzere başlıca üç kategoriye ayrılmıştır. Ülkemizde kadınların yaptıkları işlerin büyük çoğunlukla tarımsal üretimde ve ücretsiz olarak aile içi üretimde yer aldıkları görülmektedir. Ayrıca ülkemizdeki kadın istihdamını statülerine göre kategori etmemiz gerekirse,

Tablo 5. 15 yaş üstü kadınların statüye göre istihdamı (bin kişi)

İşteki durum ve ekonomik faaliyet	Kadın	
	2019	2020
İşteki Durum	8966	8401
Ücretli ve Yevmiyeli	6004	5803
İşveren	134	133
Kendi hesabına	759	740
Ücretsiz aile işçisi	2070	1725
Ekonomik faaliyetler	8966	8401
Tarım	2252	1983
Sanayi	1339	1318
İnşaat	67	64
Hizmetler	5308	5036

Kaynak: TÜİK, işgücü istatistikleri (Ekim, 2020)

Tablo 4.5'e göz atıldığında kadının istihdamı hakkında bilgi alabiliriz. Ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli statüde kadına en yüksek seviyede istihdam sağlanmıştır. Ücret almadan çalışan kadınların sayılarının 2019 yılında 2070 olduğunu görürken 2020 yılı Ekim ayı incelendiğinde 1725'e düştüğünü görmekteyiz. 2019 yılı ile 2020 Ekim ayı kıyaslandığında ücretli veya yevmiyeli statüde, ücret almadan aile işçisi statüsünde, işveren olarak çalışan kadın sayısında ve kendi için ücret alarak çalışan kadın işçilerin sayısında azalmalar görülmüştür.

Kadınların iş bulmadaki zorlukları ekonomide, siyasette, bilimde ve akla gelen tüm alanlarda baskılanan bir kısıtlanma durumu yaşamalarından dolayı oluşmaktadır. Arat'a (1986) göre bu kısıtlama ve baskılar azaldıkça kadınlar kendilerini ifade edebilen, düşünebilen, sorgulayabilen bireyler haline gelebilirler. Bu konuma gelen her kadın toplumda söz sahibi, güçlü ve sosyal-siyasi platformda adları geçen birer anne/anne adayı olarak bu niteliklere haiz çocuklar yetiştirebilirler. Güçlü durumda olduklarında da lider ve yönetici pozisyonlarında da yer alabilirler.

4.6. Sosyal Haklardan Yararlanamama

İnsan hakları olgusu insan onurunu korumayı temel amaç olarak kabul eden, insanın madden ve manen gelişmesini insan olma temelinde oluşan haklardır. Kahraman ve Kaypak'a (2016) göre insan hakları kavramı, bütün insanlığın sahip olduğu değiştirilmez hakları olduğu fikri ile temellenmektedir. Bir ülkenin gelişmişliği, insana verdiği önem o ülkedeki kadınların istihdamındaki güvenceler ve uygulamalar ile ölçülmektedir. Yüksek Seçim Kurulu, 5982 sayılı Kanuna ilişkin halk oylamasının 12 Eylül 2010 tarihinde yapılmasına karar vermiş ve bu Kanun halk oylaması sonuçlarına dair Yüksek Seçim Kurulu kararının 23 Eylül 2010 tarih ve 27708 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir. Anılan ek cümle pozitif ayrımcılığa karşılık vermektedir. Bu amaçla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (Süral, 2014, s.282). Kadın erkek eşitliğinin yasal olarak da garantiye alınmış olması kadının istihdamdaki haklarını düzenlemektedir.

Sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme hakkı, grev hakkı gibi haklar ilk sırada yer alan en önemli insan haklarıdır. 2. Dünya Savaşı ve beraberinde getirdiği yasal düzenlemeler kadın işgücü sayısı artırırken bu atmosferde kadınlar her ne kadar ilk sırada sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başlasalar da yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bunun sebebi ise sendikacılığın erkeklere özgü bir iş olduğu düşüncesidir ve böylelikle kadınlar örgütlenmede geri plana atılmıştır. Çevlik'e (2017) göre sendikaların örgütlenmesinde kadınların fark edilmemesi, toplantı, seminer gibi yapılan faaliyetlerin erkek egemen bir bakışla düzenlenmesi kadınların sendikalaşma hareketlerinden uzaklaşmasına sebep olmuştur. Sonuç olarak erkeklerin baskın olduğu bir sendikal yapı ortaya çıkmıştır.

Ayrıca sosyal güvenlik sistemine dâhil olmayan kadın çalışanlar sağlık, ücret ve diğer sosyal yardımlardan yararlanamamaktadır. Bu durumun sonucu olarak bir iş kazası

geçirdiklerinde devlet sisteme dâhil olmayan çalışanları korumamakta ve bu tip çalışanları rahatlıkla işten çıkarılabilmektedir (Yılmaz, 2010, s.272).

4.7. İş ve Aile Yaşamındaki Sorunlar

İş ve aile yaşamında bulunması gereken denge kadınlar ve erkekler için eş anlı olarak sağlanması zorunlu olan bir konudur. Karşılaşılan ekonomik güçlükler ve ekonomik konjonktür bu dengenin sağlanmasını zorlamaktadır. Bu dengenin kurulmasındaki zorluklar üç türlü gerginliği beraberinde getirmektedir. Bu gerginlik türleri zamana dayalı gerginlik, fazla uğraş sonucu ortaya çıkan gerginlik ve davranışsal beklentiler sonucu oluşan gerginliktir.

Kadının iş yaşamında karşılaştığı sorunları aile yaşamındaki sorunlar, aile-iş çatışması (rol çatışması), ev işlerinin yürütülmesinde karşılaşılan sorunlar, çocuk bakımının sorumluluğu açısından karşılaşılan sorunlar, evde çalışma sorunları olarak kategorilere ayırabiliriz.

Kadına atfedilen toplumsal görevler ve roller çalışma yaşamının sanki erkeğe özgü olduğunu düşündürmektedir. Özellikle kabullenilmiş toplumsal roller kadının üzerindeki baskıyı bir kez daha arttırmakta, kadın iş yaşamı ile ailesindeki sorumluluklar arasında seçim yapmaya zorlanmaktadır. Bu durum da kadının işine karşı olan motivasyonunu düşürmekte ve verimsiz çalışmasına neden olmaktadır (Fidan & İşçi, 2004, s.33). Her ne kadar geri plana atılmış olsa da kadın kariyer hedefleri için çalışma yaşamında boy göstermek için çabalamaktadır.

Modern dünya ile birlikte oluşan bu atmosfer, “modernist düşünce” olarak sunulunca, toplumdaki bazı normlarda değişiklikler gözlemlenmiştir. Bu durum da kadın-erkek ilişkilerinde ve aile yaşamında negatif anlamda etkileri olmuştur (Tarhan, 2010, ss.174-175). Susam’a (2013) göre ekonomide yer edinen kadının eşi bu yeni hali benimseyememiş kadının toplumdaki konumu değişmemiştir. Eşin kadına olan algısının değişmesi kadını olumsuz yönde etkilemiştir.

Çalışan kadının evi ile işi arasındaki koordinasyonu iş yaşamındaki durumunu etkiler. Ev işlerinde en büyük sorumluluk geleneksel düşünceye göre kadındır. Her ne kadar teknoloji birçok yardımcı koşul sağlasa da kadının işten sonra bir nevi ikinci mesaisi evin içinde başlamaktadır. Her iki koldan dengeyi sağlamak kadının sorumluluğundadır. Evde çalışan kadın emeğini ücrete dökmemektedir. Birçok toplumda zaman kısıtı olmayan tüm güne yayılan bu iş kadının kişisel görevi olarak kabul edilmektedir. Susam’a (2013) göre; ev

hanımlığını bir meslek olarak görülmesi gerektiğini savunan belki de en ideal olarak görülen birtakım düşünceler evde çalışan kadının işçi statüsünde değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Çalışan olarak kategorileştirilecek evdeki kadın sigortalanmalı, sosyal tüm ihtiyaçları karşılanmalı ve ekonomiye katkı sunar hale getirilmelidir.

Kadının en kutsal görevi olan anneliğinin sorumlulukları bir yandan da işine zaman ayırması gerekmesi bir de beraberinde çocuk bakımı sorununu getirmesi büyük bir stres unsuru oluşturduğu görülmektedir. Özağır'a (2016) anne olmayan evli kadınların iş yaşamında yer almalarının daha kolay olduğu düşünülmektedir. Doğum öncesi ve sonrası çocuğun özellikle ilk aylarda anne ilgi ve sevgisine çok daha fazla ihtiyacı vardır ve verilen doğum izninin yeterli olmadığı kanısına varılmıştır (Kocacık & Gökkaya, 2005, s.213). Aktif olarak çalışan kadın çocuk sahibi olmadan önce çocuğun bakımı sorununu çözmek zorunda olduğu ve doğum iznine çıkan kadının döndüğünde işteki veriminin düşük olabileceği düşüncesine bağlı olarak kadının işten çıkarılma olasılığı oldukça yüksek görülmektedir. Fakat eğer çocuğun bakımını üstlenecek kendinden başka birisi yoksa bakım, kreş, kurs vb. gibi gereklilikler için kadın çalışmak zorunda kalma durumunda kalabilir.

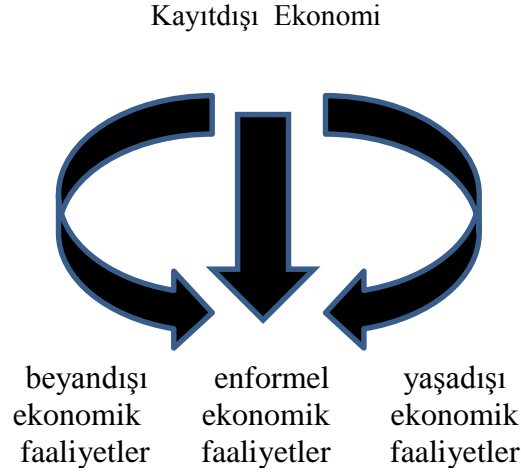
Her ne kadar teknolojinin ilerlemesi ile kadın evde kısmen de olsa çalışabilir konuma aşama aşama gelebilse de işsizlik sorunu halihazırda var olmaya devam etmektedir. Kadının evde çalışmama sorununa neden olan unsurlar arasında; çocuk bakımını üstlenecek kimsenin olmayışı, eşin izin vermemesi, aile ve çevre baskısı, kadının işe kabul alacak kadar donanımının bulunmaması, donanımı olsa bile evine yakın iş bulamaması sayılabilir.

4.8. Kayıt dışı Kadın İstihdamı (Enformel Sektörün Genişliği) ve Kayıt dışı İstihdamla Mücadelede Yapılan Çalışmalar

1960'lı yıllardan itibaren anılmaya başlanılan "kayıt dışı ekonomi" kavramı batıdaki ülkeler başta olmak üzere literatürde yerini almıştır. 1970 yılında ilk defa kayıt dışı istihdam kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün düzenlediği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) Kenya Raporunda "enformel sektör" olarak yer almaktadır. Kenya Raporu'nda açık işsizlik kayıtlı sektör tarafından karşılandığını ve enformel kayıt dışı sektör tarafından yok edildiğini ve kırsal alandan şehirlere göçün beklenen miktarda açık işsizliğe neden olmadığı düşünülmektedir (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği [TOBB], 1994).

Ayrıca bu kavramın gizli ekonomi (hidden economy), el altı ekonomisi (clandestine economy), paralel ekonomi (parallel economy) veya görünmez ekonomi (invisible economy) gibi farklı terimle benzer biçimde tanımlandığı düşünülmektedir.

Kayıt dışı ekonomi kavramının üçlü bir kategoriye tabi tutulduğu düşünülmektedir (Önder, 2001, s.241).

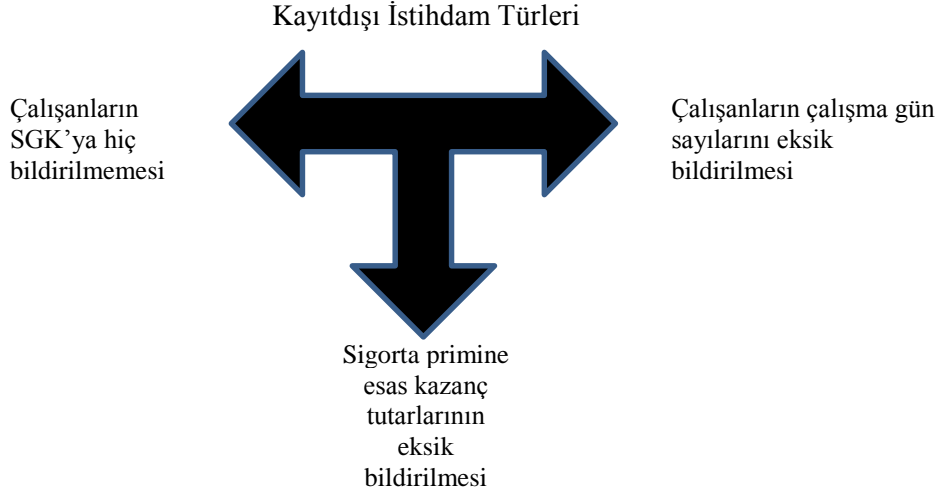


Şekil 4. Kayıt dışı ekonominin sınıflandırılması

Kaynak: Feige,1989, s.3

Bu kavramın birçok tanımı bulunmaktadır; çoğu zaman bu kavram devletin hakimiyeti dışındaki tüm istihdam hareketleri olarak açıklanabilir. Ayrıca Altuğ'a (1999) göre resmi makamların bilgisi dışında işçi çalıştırması, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'e (2000) göre ise ülkenin çalışan nüfusunun resmi toplam istihdam rakamları içinde kapsamaması olarak da kavramı açıklayabilmekteyiz. Gündoğdu'ya (2018) göre; kayıt dışı istihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmî belgelere dayandırılmaması ve bu durumun sebebi olarak istihdamın resmi kayıtlara girmemesidir. Bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkmaktadır. Ilgın'a (1999) göre ise kayıt dışı istihdam; çalışan kişilerin yeteri kadar çalışma standartlarını sağlamadan, asgari ücret hakkı, işyeri çalışma standartları, asgari yaş haddi ve fazla mesai ücreti gibi konulardaki düzene uyulmadan vergi, sosyal güvenlik ve başka fonların eksik ödendiği veya hiç ödeme yapılmadığı birçok hakkın gözardı edildiği istihdam türü olmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre, kayıt dışı istihdam tanımı sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal olarak çalışan kişilerin çalışmalarını gün veya ücret bakımından ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına eksik bildirmesi veya hiç bildirilmemesi olarak tanımlanabilir.

Bu duruma göre üç türlü kayıt dışı çalışma söz konusudur:



Şekil 5. Kayıt dışı istihdam türleri

Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam

Kayıt dışı ekonominin önemini iki boyutta değerlendirmek gerekir. İlk önce ekonominin gerçek değerlerini ekonomik sonuçların bir kısmı kaydedilmedikçe hesaplamak mümkün değildir. Örneğin kayıt dışı ekonominin doğru olarak hesaplanabilmesi için kayıt dışsızlık oranı, kamu kesiminin büyüklüğü gibi oranlar bilinmelidir. Kayıt dışılığın var olması halinde sorunlara doğru açılardan eğilmek ve uygulanacak politikaların etkin biçimde uygulanması mümkün değildir. Mali açıdan da değerlendirdiğimiz zaman kayıt dışı ekonominin önemini kamu kesiminin kaybı olarak da gözlenebilir (Önder, 2001, s.242).

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olmak üç biçimde gerçekleşmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu yürürlüğe girmeden önce hizmet akdine dair ücretli çalışanlar 506 sayılı Sosyal Sigortalar (SSK) Kanununa tabi 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununa tabi kendi hesabına bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olarak çalışmaktaydı. 2008 yılı Ekim ayı başında yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSS Kanununa göre eski SSK’lılar için 4/a, eski Bağ-Kur’lular için 4/b, eski Emekli Sandığı için 4/c ifadeleri kullanılmaktadır. Bu kanunlara bağlı olmama durumu kayıtdışılık oluşturmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın devlete olan zararlarını ele almamız gerekirse; en elzem zararı prim kaybı ve sosyal güvenlik açıklarının artmasıdır. Bu açıklar arttıkça ilerdeki nesiller, bu sisteminden kaynaklanan ağır sorumlulukları taşımak zorunda kalabilir ve sosyal güvenlik sisteminden istenilen seviyede yararlanamayabilirler. Bunun sonucunda da gelirdağılımında adil olmayan ahlaki çöküntünün olduğu bir hale sebep olabilir (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam).

4.9. Kırdan Kente Göç (İç Göç)

Göç teriminin temelini bir yerden bir yere hareket eylemi oluşturmaktadır. Bu sebeple göç sosyal, ekonomik, kültürel, siyasî, coğrafi ve diğer birçok açıdan ele alınmak zorundadır. Kavramsal olarak göç, belirli zaman veya mekândaki hareketlilik anlamına gelse aslında özüne inilirse belirli bir ekonomik, sosyal, siyasî, kültürel, ailevî ve diğer sebeplerin de ürünü olduğu görülmektedir (Çağlayan & Kemik, 2017, ss.145-164).

Keleş'e (1998) göre iç göç kavramı ise belli bir ülke içinde herhangi bir yerleşim yerinden -bunlar kent, kasaba, köy vb. olabilir- bir diğerine yerleşmek amacıyla yapılan bir hareket biçiminde tanımlanmaktadır.

Göç hareketlerinin istihdam iki ana koldan etkilemektedir. Birincisi işgücünün köyden kente gelmesi ve kentlerdeki piyasaların bu durumu kaldıramamasıdır. Böylece merdiven altı işler çoğalmakta bu durum da kayıt dışılığı arttırmaktadır. İkincisi ise işgücü piyasasında meydana gelen değişimlerdir. Fakat bu durum genellikle çocuklar, gençler, kadınlar ve erkekler üzerinde farklı çeşitlerde ortaya çıkmaktadır. Örneğin; göç ile kırdan kente göç etmiş olan erkek ekonomiye ücret alarak katılırken ailenin diğer üyelerini de çalışma hayatına dahil etmektedir. Bu yönden iç göç hareketi ile birlikte kadın emeği genellikle kırsal alanlarda 'ücretsiz aile işçisi' olarak kullanılan kadın emeğinin çalışma hayatından çekilmesi olarak gözlenmektedir. (Başel, 2006, ss.308-309).

Kırdan kente göç hareketlerinin sonuçlarından biri de kadının istihdamı üzerindeki etkileridir. Bu sonuçları sıralamak istersek göçmen kadının ücretli iş gücüne katılmasının aile yapısında pek çok değişikliğin ortaya koyabilecek itici gücü kendine dahil etmektedir. Bunların en önemlilerini saymak istersek; aile içinde ev işlerine eşlerin dahil olmalarını söyleyebiliriz. Ekonomik olarak gelir sahibi olan kadının aile bütçesine olan katkısı ve kırdaki geleneksel aile işçisi olarak çalışan aynı zamanda tüm o ev işlerinin yapımını da üstlenmiştir. Kadının bu konumda kırdan kente iç göç ile ücretli iş gücünde çalışmaya başlaması ile bu durum meydana gelmektedir (Çağlayan & Kemik, 2018, s.1). Bu durumun tam tersinin olması da mümkündür. Kırdaki çoğu zaman ücretsiz olarak çalışan kadın kentte artık maaş karşılığı çalışmaya başlaması ile kadının daha özgür bir birey haline geldiği görülmektedir. Fakat bu kez de eviçi sorumlulukları ile iş yaşamını da ayakta tutması gereken kadının gün içinde yapması gereken işler iki katına çıkmaktadır.

Köyden kente gelmesiyle yeni yaşam tarzlarıyla tanışmasıyla kadın işgücü piyasasından uzaklaşmaktadır. Genel anlamda hizmet ve imalat sektörlerinde daha cezbedici fırsatlarla karşılaşan kırsalda kendi çiftliklerinde çalışan kadın için artık tarım ve hayvancılık cezbedici halini yitirmiştir (Güçlü, 2016, s.21). Tarım işçisi olarak çalışan kadınlar başkaca vasıfları olmadığından kentte çoğu zaman işsiz kalıp birer ev hanımı haline gelmiş oldukları gözlenmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Tarihin ilk çağlarında insanların avcı toplayıcılıkla yaşamlarını idame ettirdiği dönemlerde erkek ile kadın eşit rollerle karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal, sosyal ve ekonomik yaşamda kadın en üst görevlere kadar yükselmiştir. Tarıma geçilmeden önce kadın ve erkek eşit şartlarda, eşit haklarla yaşıyor ve çalışıyorlardı.

Sanayi Devrimi ile oluşan açık işgücü kadınlara ekonomide bir alan yaratmış sonrasında da İkinci Dünya Savaşı ile kadına istihdamda ihtiyaç duyulması ile çalışma hayatında yoğunluk göstermişlerdir. Fakat savaşın bitmesi ile kadın eski konumuna geri dönmüş eskiye nazaran artık ekonomide daha fazla söz sahibi olmaya başlamıştır.

Tarımsal devrimin gerçekleşmesiyle kadınlar daha çok dokumacılık, terzilik, çömlekçilik gibi mesleklerle ilgilenirken erkekler ekip biçme işleri ile uğraşmaya başlamışlardır. Bu dönemden sonra kadın ve erkeğin iş bölümü ve görev algılarının değiştiğini görmekteyiz. At üstünde erkekle savaşa katılan kadın artık yavaş yavaş geri plana itilmiş emeğinin ekonomik değeri düşmeye ve anlam kaybetmeye başlamıştır.

İnsanlığın doğuşundan itibaren kadın ve emeği göz ardı edilmiştir. Kadına atfedilen eviçindeki işler kayıtdışı sayılmıştır. Oysaki ülke nüfusunun nerdeyse yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasasında yer almaları ile ülkenin üretkenliği ve buna bağlı olarak da kalkınmaya katkıları oldukça önem arz etmektedir. Kadının ekonomideki etkinliğinin artırılması kadına verilen eğitimin temelden ve en yetkin biçimde olması ile mümkündür. Kendine güvenen, erkekle her alanda eşit olduğunu hisseden kadın üretimde söz sahibi olacak böylelikle insani farkındalığı olan nesiller yetiştirecektir.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI

Araştırmacıların çalışmaya katkı oranları eşittir.

ÇATIŞMA BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

REFERENCES / KAYNAKLAR

- Aktaş, G. (2013). Feminist söylemler bağlamında kadın kimliği: Erkek egemen bir toplumda kadın olmak. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Arat, N. (1986). *Kadın sorunu*. İstanbul: Say Yayınları.
- Aren, S. (1992). *İstihdam para ve iktisadi politika*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Aytaç, S. (1991). Çalışma yerinde kadın erkek eşitsizliği. *Tekstil ve Mühendis Dergisi*, 5(27), 181-187.
- Aytekin, S. (2018). İktisat politikaları ve kadın emeği. *Social and Human Scientific*, 1(3), 503-510.
- Başel, H. (2006). İç göçün sonuçları ve işgücüne etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 287-321.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Berber, M. (2006). *İktisadi büyüme ve kalkınma*. Trabzon: Derya Kitabevi.
- Biçerli, M. K. (2005). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Beta.
- Cam, E. (2003). Türk istihdam politikasında çalışan kadınlar ve uygulanan politikalar: İstihdam politikaları. *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 3(13), 1-8.
- Chase, R. S. (1995). Womens labor force participation during and after communism: A study of the czech republic and slovakia. *Yale University Economic Growth Center Discussion Paper*.
- Çağlayan, S., & Kemik, A. (2017). Kırdan kente iç göç süreciyle kadınların iş yaşamına katılımları ve sonuçları. *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 143-157.
- Çakır, H. E. (2011). Kadın istihdamında yerel yönetimlerin rolü, görevleri ve sorun alanları. *Tepav, Kadın Emeği Konferansı, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları*, Ankara.
- Çiçek, B., & Çopur, Z. (2018). Bireylerin kadınların çalışmasına ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları. *International Journal of Eurasian*, 3(4), 1-21.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44, 12-27.
- Ecevit, Y., Derneği, T. K. G., & Derneği, İ. (2008). *Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri*. İstanbul: Tüsiad & Kagider.
- Erbay, E., & Özden, M. (2013). İktisadi kalkınmalarına uygun koşullar. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 1, 81-27.
- Gordon, T. (1970). *Parent effectiveness training*. New York: Peter H. Wyden. Inc., Publishers.

Güçlü, E. (2016). *Türkiye’de kadın işgücünün sorunları, Gaziantep halı kilim imalat sektöründe kadın işgücü örneği* (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların işgücüne katılımının etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Türkiye örneği* (Yüksek lisans tezi). Tekirdağ Üniversitesi, Tekirdağ.

İlgın, Y. (1999). *Kayıtdışı ekonomi ve Türkiye’deki boyutları* (Uzmanlık tezi). Devlet Planlama Teşkilatı, İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Ankara.

Işık, E., & Serdaroğlu, U. (2015). Kadın emeği, feminist iktisadın yol haritası üzerine bir okuma. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6, 14.

İlkkarcan, İ. (1998). *Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Kalkınma Bakanlığı. (2009). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*, Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No: 48508-TR.

Karataşer, B. (2017). Sultan II. Abdülhamid dönemi eğitim politikası hakkında bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 57, 423-434.

Keskin, F., & Ulusan, A. (2016). Kadının toplumsal inşasına yönelik kuramsal yaklaşımlara dair bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26), 47-68.

Kızılgöl, A. Ö. (2012). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri: Ekonometrik bir analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.

Kocacık, F., & Gökkaya, B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2003). *Çalışma iktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.

Önder, İ. (2011). Kayıt dışı ekonomi ve vergileme. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (23-24), 241-254.

Özağır, A. (2010). *İş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların bireysel performansa etkileri: Perakendecilik sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Pekel, E. (2019). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.

Robinsın, J. (1984). *İktisat felsefesi* (V. Savaş, Çev). İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası.

Rothbard, N. M. (1995). *Classical economics: An Austrian perspective on the history of economic thought*. Edward Elgar Publishing Company: Brookfield.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (SGK). Erişim tarihi: 21.06.2021, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam

Susam, R. T. (2013). *Özel sektörde çalışan kadınların sorunları: Erzurum ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Süral, N. (2013). Türkiye’de kadın istihdamı: Fırsatlar, engeller ve hukuki çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 279-310.

Şaşmaz, M. Ü., & Yayla, Y. E. (2018). Ekonomik kalkınmanın belirleyicilerinin değerlendirilmesi: Ekonomik faktörler. *International Journal of Public Finance*, 3(2), 249-268.

Tarhan, N. (2010). *Kadın psikolojisi*. İstanbul: Nesil Yayınları.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (TCEUEP). (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021). Erişim tarihi: 26.08.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak---Mart,-2021-37545>

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). (2000). *Avrupa Birliğinde kayıtdışı çalışma*. TİSK Yayını: Ankara.

TÜİK. (2016). İşgücü İstatistikleri (Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar), Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Economic development*. Boston: Eleven Edition.

Tutar, F. & Yetişen, H. (2009). Türkiye’de kadının ekonomik kalkınmadaki rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 116-131.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB). (1994). Ekonomik Rapor 1993. Ankara.

Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva, Switzerland: International Labor Office.

Yağcıoğlu, S. (2018). *Kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Konya örneği* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Yıldız, Z. (2011). Turizm sektörünün gelişimi ve istihdam üzerindeki etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.

Yılmaz, F. (2010). Türkiye’de kadın çalışanların mesleki sağlık ve güvenlik koşulları. *The Journal of International Social Research*, 3(13), 268-284.

Yüksel, N. (2020). *Ekonomik büyüme ve kadın işgücü ilişkisi: Türkiye örneği* (Yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.