

T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER BİLİM DALI



**2000 YILI VE SONRASI TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ
YAPISI VE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA
YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NESLİHAN DURAN

21131302003

İSTANBUL, HAZİRAN 2023

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI
SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER BİLİM DALI



2000 YILI VE SONRASI TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ
YAPISI VE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA
YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR
YÜKSEK LİSANS TEZİ

NESLİHAN DURAN
21131302003
ORCID NO: 0009-0008-7506-0469

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ PELİN YANTUR

İSTANBUL, HAZİRAN 2023



T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ETİK BEYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

__/__/2023

NESLİHAN DURAN

ÖN SÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de kadın işgücünün yapısını nicel verilerle analiz etmek, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunları, iş gücü piyasasının niteliği açısından ele almak ve 2000 yılı sonrası kadın istihdamına yönelik politikaların istihdam üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu çalışma ile uzun bir dönemi kapsayan 2000 yılı ve sonrası ele alınmış ve kadın iş gücünün çalışma hayatında yaşadığı sorunlara çözüm bulunmasına yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Tez yazım sürecim boyunca her aşamada beni bilgisiyle yönlendiren ve yol gösteren Danışman Hocam Dr.Öğr.Üyesi Pelin YANTUR’a teşekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca olduğu gibi tez sürecimde de yanımda olarak beni destekleyen aileme ve benimle çalışma hayatlarıyla ilgili deneyimleri ile fikirlerini samimiyetle paylaşan, görüşmelerimi yürüttüğüm kadın katılımcılarıma teşekkür ederim.

İSTANBUL, 2023

NESLİHAN DURAN

ÖZET

2000 YILI VE SONRASI TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI VE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR

NESLİHAN DURAN

ORC-ID: 0009-0008-7506-0469

Ülkelerin kalkınmalarının ve bu kalkınmanın devamının sağlanabilmesi için yeterli ve nitelikli iş gücüne sahip olmaları bir gerekliliktir. Türkiye’de kalkınmanın sürdürülebilir olması için tüm üretim faktörlerinin üretimde etkin şekilde yer alması gerekmektedir. Ülkenin yarısını oluşturan kadınların işgücüne dahil olması önem arz etmektedir. Son yıllarda kadın istihdamı oranları yükselmiş olsa da Türkiye’de kadın istihdamı, erkek istihdamının gerisinde kalmaktadır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de kadın iş gücünü nicel verilerle analiz etmek ve Türkiye’de çalışma hayatına katılan kadınların yaşadığı sorunları ve kadın istihdamıyla ilgili politikaları detaylı bir şekilde incelemektir. Bu çalışma ile kadın iş gücünün çalışma hayatında yaşadığı sorunlara çözüm bulunmasına yol gösterici önerilerde bulunulması amaçlanmıştır. Araştırmada Türkiye’de iş gücünün genel görünümü kadın iş gücünün yapısı ile yıllar içindeki değişimi istatiki verilerle incelenmiştir. Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın ana kitlesi İstanbul ilinde yaşayan ve iş gücüne katılan 22 kadından oluşmaktadır. Katılımcılar çeşitli yaş, medeni durum ve eğitim durumuna sahip kadınlardır. Türkiye’de kadınların en önemli neden olarak, ev işleriyle meşgul olma ve eğitim alamama nedeniyle iş gücüne katılamadıkları görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları düşük ücretler, terfi ve ücrette cinsiyete dayalı ayrımcılıklar, psikolojik baskı ve tacize maruz kalma, çalışma günleri ve saatlerle ilgili sorunlar, kadın istihdamıyla ilgili politikaların yetersiz kalması, kadınların çalışma hayatına katılmasıyla ve ev sorumluluklarıyla ilgili toplumsal algılar Türkiye’de kadın iş gücünün çalışma hayatına katılmasını zorlaştıran etkenlerdendir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İş Gücü, Kadın İstihdamı, İşsizlik, Türkiye.

ABSTRACT

THE STRUCTURE OF WOMEN’S EMPLOYMENT IN TURKEY AND THE POLICIES APPLIED TO INCREASE FEMALE EMPLOYMENT IN 2000 AND AFTER 2000

NESLIHAN DURAN

ORC-ID: 0009-0008-7506-0469

It is a necessity for countries to have sufficient and qualified workforce in order to ensure their development and the continuation of this development. In order for the development to be sustainable in Turkey, all factors of production must be actively involved in production. It is important that women, who make up half of the country, are included in the workforce. Although female employment rates have increased in recent years, female employment in Turkey lags behind male employment. The aim of this study is to analyze the female workforce in Turkey with quantitative data and to examine the problems experienced by women participating in the working life in Turkey and the policies related to women's employment in detail. With this study, it is aimed to make guiding suggestions to find solutions to the problems experienced by the female workforce in working life. In the study, the general appearance of the workforce in Turkey, the structure of the female workforce and its change over the years were examined with statistical data. In this study, in-depth interview technique, one of the qualitative research methods, was used. The main population of the research consists of 22 women living in Istanbul and participating in the labor force. Participants are women of various ages, marital status and educational backgrounds. It is seen that the most important reasons for women in Turkey are that they are not able to participate in the workforce due to being busy with housework and not being able to receive education. Low wages faced by women in working life, gender-based discrimination in promotion and wages, exposure to psychological pressure and harassment, problems related to working days and hours, inadequate policies regarding women's employment, social perceptions about women's participation in working life and household responsibilities. It is one of the factors that make it difficult to participate in the working life.

Keywords: Employment, Female Employment, Labor Force, Unemployment, Türkiye.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TEZ ONAY BELGESİ	i
ETİK BEYAN	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
GRAFİKLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
1. İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. İstihdam Kavramı	4
1.1.1. İstihdam Türleri	5
1.1.1.1. Tam İstihdam	5
1.1.1.2. Eksik İstihdam	6
1.1.1.3. Zamana Dayalı İstihdam	8
1.1.1.4. Yetersiz İstihdam	8
1.1.1.5. Kayıt Dışı İstihdam	8
1.2. İş gücü Kavramı	9
1.3. İşsizlik Kavramı	9
1.3.1. İşsizlik Türleri	11
1.3.1.1. Açık İşsizlik	11
1.3.1.2. Yapısal İşsizlik	12
1.3.1.3. Teknolojik İşsizlik	12
1.3.1.4. Konjonktürel İşsizlik	13
1.3.1.5. Mevsimlik İşsizlik	13
1.3.1.6. Friksiyonel (Arızı/Geçici) İşsizlik	13
1.3.1.7. Gizli İşsizlik	13
1.3.1.8. Doğal İşsizlik	14
1.3.1.9. İradi İşsizlik	15

1.3.1.10. Sürekli Durgunluk İşsizliği	15
1.4. İstihdama İlişkin Kuramsal Çerçeve	15
1.4.1. Klasik İktisat Teorisi	15
1.4.2. Keynesyen İktisat Teorisi	17
1.4.3. Monetarist İktisat Teorisi.....	17
1.4.4. Arz Yönlü İktisat Teorisi.....	18
1.4.5. Yeni Klasik İktisat Teorisi.....	19
1.4.6. Post-Keynesyen Teori	19
2. TÜRKİYE’DE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	21
2.1. Türkiye’de İş Gücünün Yapısı ve İşsizlik.....	21
2.1.1. Türkiye’de İş Gücünün Sektörlere Göre Dağılımı.....	27
2.1.2. Türkiye’de İş Gücünün Eğitime Göre İstihdamı.....	28
2.1.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam	29
2.1.4. İş Gücünün İşteki Durumu.....	30
3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI.....	31
3.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihsel Süreci	31
3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı.....	35
3.3. Türkiye’de Kadın İş gücünde İşsizlik	38
3.4. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler.....	39
3.4.1. Yaşa Göre Kadın İstihdamı.....	39
3.4.2. Medeni Duruma Göre Kadın İstihdamı	40
3.4.3. Eğitim Düzeyine Göre Kadın İstihdamı	41
3.4.4. Kent ve Kır Ayrımına Göre Kadın İstihdamı	45
3.4.5. İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı	46
3.4.6. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı	47
3.4.7. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olma Durumuna Göre Kadın İstihdamı	49
3.5. Kadınların İş Gücüne Dahil Olamama Nedenleri.....	50
4. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR.....	54
4.1. Türkiye’de Yasal Çerçeve de Kadın İstihdamı.....	54
4.2. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda (1982) Kadın İstihdamı	54
4.3. Türkiye’nin Kalkınma Planları’nda Kadın İş Gücü.....	55

4.3.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)	55
4.3.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972).....	55
4.3.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977).....	56
4.3.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)	57
4.3.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)	57
4.3.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)	57
4.3.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000).....	58
4.3.8. Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001- 2005).....	59
4.3.9. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)	59
4.3.10. Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018).....	60
4.3.11. On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2019-2023).....	61
4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İstihdamı	64
4.4.1. Eşit Davranma İlkesi	64
Madde 5'de,.....	64
4.4.2. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı	65
4.4.3. Gece Çalıştırma Yasağı	65
4.4.4. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni	65
4.5. Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Projeler ve Çalışmalar	67
4.5.1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.....	67
4.5.2. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023).....	68
4.5.3. Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi Çalışmaları	68
4.5.4. Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi.....	68
4.5.5. Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri.....	69
4.5.6. Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi.....	69
4.5.7. Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi	69
4.6. Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Projeler ve Çalışmalar Tamamlanan Projeler	70
4.6.1. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi (2013-2019).....	70
4.6.2. Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi (2012- 2017).....	70

4.6.3. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Amacıyla Büyükanne Projesi	71
4.6.4. Filli Kadın Ustalar Projesi	71
4.7. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Gerçekleştirilen Projeler	71
4.7.1. Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi	71
4.7.2. Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi	72
4.7.3. Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi	72
4.7.4. Mesleki Eğitim Kursları	72
4.7.5. Yarım Çalışma Ödeneği	73
4.7.6. Aktif İş Gücü Programları	73
4.7.7. İşbaşı Eğitim Programları	73
4.7.8. Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi	73
4.7.9. Kadın Çiftçiler Eğitim ve Yayın Çalışmaları	74
4.7.10. Mikro Kredi Uygulamaları	74
4.8. Uluslararası Düzenlemeler	74
5. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ZORLAŞTIRAN ETKENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA	76
5.1. İstihdam Piyasasına İlişkin Görüşler	76
5.1.1. İşsizliğe Genel Bakış	76
5.1.2. İşten Memnun Olma Durumu	77
5.1.3. İş Arama Sürecinde Cinsiyetin Etkisi	78
5.1.4. Çalışma Hayatında Eşit Haklara Sahip Olma	79
5.1.5. Alınan Ücretten Memnun Olma Durumu	80
5.1.6. Ev ve İş Sorumluluğunun Birlikte Yürütülememesi Sorunsalı	81
5.1.7. İş Görüşmelerinde Medeni Durumun Etkisi	82
5.1.8. Kreş ve Gündüz Bakımevlerine Genel Bakış	84
5.1.9. Kadın İstihdamıyla İlgili Yasalar ve Politikalara Genel Bakış	84
5.1.10. İşe Alımlarda ve Terfide Çocuk Sahibi Olmanın Etkisi	86
5.1.11. Hamilelik ve Annelik İzni Uygulamalarına Genel Bakış	88
5.1.12. Çalışma Hayatında Yönetici Tacizi ve Psikolojik Şiddet	89

5.1.13. Meslek Edindirme ve Eğitim Kurslarına Genel Bakış	91
5.1.14. Kadın İstihdamına Genel Bakış	93
5.1.15. İş Arama Sürecine Genel Bakış	96
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	97
KAYNAKÇA.....	103



TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 3.1. Türkiye’de Yıllara ve Yaşa Göre Kadın İstihdamı Oranı (%).....	40
Tablo 3.2. Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı	43
Tablo 3.3. İşteki Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı	46
Tablo 3.4. Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Dahil Olamama Nedenleri.....	51



GRAFİKLER LİSTESİ

Sayfa No.

Grafik 2.1. Türkiye’de Cinsiyete ve Yıllara Göre İş Gücüne Katılım Oranı (%)	23
Grafik 2.2. Türkiye’de Yıllara Göre İşsizlik Oranı (%).....	24
Grafik 2.3. Türkiye’de Cinsiyete ve Yıllara Göre İşsizlik Oranı (%).....	26
Grafik 2.4. Türkiye’de İş Gücünün Yıllara Göre Sektörel Dağılımı (%)	27
Grafik 2.5. Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%).....	28
Grafik 2.6. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler	29
Grafik 2.7. İşgücünün İşteki Durumuna Göre İstihdamı	30
Grafik 2.8. Yıllara Göre Kadın İş Gücüne Katılım Oranı (%).....	36
Grafik 2.9. Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (%).....	37
Grafik 2.10. Yıllara Göre Kadın İşsizlik Oranı (%)	39
Grafik 3.1. Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı Oranı (%).....	41
Grafik 3.2. Ne Eğitime Ne İstihdama Katılan Kadınların Yıllara Göre Oranı (%)....	44
Grafik 3.3. Kent ve Kır Ayrımına Göre Kadın İstihdamı (15+yaş)	45
Grafik 3.4. Yıllara Göre Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)	48
Grafik 3.5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre Kadın İstihdam (15+yaş) .	50
Grafik 3.6. Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler, 2021.....	53

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABİHA	: Avrupa Birliği İşleyişi Hakkında Antlaşma
Akt	: Aktaran
BM	: Birleşmiş Miletler
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: The Organization for Economic Cooperation and Development
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Vb	: Ve Benzeri

GİRİŞ

Sürdürülebilir bir ekonomik kalkınma ülkelerin en önemli hedeflerinden biridir ve bu hedefe ulaşılabilmesi için yeterli ve nitelikli iş gücüne sahip olmaları bir gerekliliktir. Ülkeler ekonomik kalkınma ve gelişmişlik düzeyini artırmak amacıyla diğer üretim faktörleriyle birlikte iş gücünü de etkin olarak kullanabilmelidir. Üretim sürecine dahil olan emek faktörü bir ülkedeki istihdamı oluşturur. İstihdamın en önemli etkenlerinden biri nüfustur ve Türkiye’de nüfusun yarısını yüzde 49,9 oranıyla kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK,2022 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi). Milli gelir düzeyinin yüksek seviyede olması ve kalkınmanın sürdürülebilir olması için ülkenin yarısını oluşturan kadınların iş gücüne dahil olması önem arz etmektedir. Kadınların iş gücüne etkin bir şekilde katılmamaları istihdam oranının çok düşük seviyede gerçekleşmesine ve ekonomik kalkınmanın, milli gelir düzeyinin ve üretim hacminin oldukça düşük olmasına sebep olacaktır. Diğer yandan nüfusunu yarısını oluşturan ve ekonomik özgürlüğe sahip olamayan kadın hem çalışma hayatında hem sosyal hayatta atıl kalmış olacaktır. Kadınların istihdama katılımı bir ülkenin kalkınmasının sürdürülmesinde oldukça önemlidir. Kadınların toplumsal hayatta ve çalışma hayatında etkin rol üstlenmelerinde, eğitim fırsatlarından eşit bir şekilde faydalanmaları ve nitelikli iş gücü olarak istihdama katılmaları bu anlamda son derece önemlidir. Kadın iş gücü, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatına katılmış, sonrasında 1980’li yıllarla birlikte Neo-liberal politikaların ve sanayileşmenin etkisiyle tarım sektörünün gerilemesi sonucu kırsal kesimden kente gelmiş ancak bu durumda da tarım dışı sektörlerde istihdam edilecek eğitime sahip olmayan bir durumda olması sebebiyle çalışma hayatının dışında kalmıştır. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı yıllar içinde artmış olsa da psikolojik taciz, terfi ve ücrette eşitsizlikler, politikaların yetersizliği, çalışma günleri ve saatlerindeki belirsizlik ve uzunluk, toplumsal baskı ve kadınlara yönelik toplumsal rollerin dayattığı görevler sebebiyle, hem ülkedeki erkek istihdamının hem de diğer ülkelerdeki kadın istihdamının gerisinde kalmaktadır. Araştırmada, eğitim durumunun ve medeni durumlarının kadın istihdamına etkisi, kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikaların etkisi, toplumsal rollerin kadınların çalışma hayatı üzerine etkisine yer verilecek olup, kadın istihdamını etkileyen nedenlerin neler olduğu, 2000 yılı ve sonrasında kadın istihdamına yönelik olarak uygulanan

politikaların kadın istihdamını nasıl etkilediği, Türkiye’de kadın istihdamının erkek istihdamının ve diğer ülkelerdeki kadın istihdam oranının neden gerisinde kaldığı gibi sorulara cevap aranacaktır.

Çalışmada, Türkiye’de kadın istihdamının yapısı, tarihsel süreci ve yıllara göre değişimi istatistiksel verilere dayanarak derinlemesine incelenmiş, Türkiye’nin kalkınma planlarında kadın istihdamına ilişkin bölümler ele alınmış, 2000 yılı sonrası kadınların çalışma hayatına yönelik politikalar ve yürütülen projelere yer verilmiştir. Bu araştırmada, nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılmış olup, TÜİK, OECD ve World Bank’e ait istatistiksel veriler incelenmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın ana kitlesi İstanbul ilinde yaşayan ve aktif olarak çalışma hayatına katılan 22 kadından oluşmaktadır. Katılımcılar rastgele seçilmişlerdir ve çeşitli yaş, medeni durum, eğitim durumu ve farklı sektörlerde çalışan kadınlardır.

Çalışmanın ilk bölümünde istihdam ve işsizlik kavramları bağlamında kavramsal çerçeve oluşturulmuş, istihdama yönelik kuramsal çerçeve ele alınmış, ilgili kuramlardan bahsedilmiştir.

İkinci bölüme gelindiğinde Türkiye’de iş gücü piyasası ve istihdamın genel görünümü incelenmiş, Türkiye’de istihdam ve işsizlik konularına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel süreci ele alınmış, Osmanlı Devleti’nin son yılları ile Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk yıllarından itibaren kadın istihdamının geçtiği süreçler incelenmiş, Türkiye’de kadın istihdamı ve iş gücü oranı ile kadın istihdamını etkileyen faktörler olarak, eğitim, meden, durum, yaş, iş gücünün işteki durumu, kent ve kır ayrımı, kadın emeğinin iş gücüne katılmama nedenleri şeklinde yıllara göre detaylı bir analiz ve sayısal verilerle incelenmiştir.

Dördüncü bölümde Türkiye’nin Beş Yıllık Kalkınma Planları’nda yer alan kadın istihdamına yönelik bölümler ele alınmış, 2000 yılı sonrası bu konuda yürütülen politika ve projelere yer verilmiştir.

Beşinci bölümde Türkiye’de kadın istihdamını zorlaştıran etkenler üzerine bir uygulama gerçekleştirilmiş olup, çeşitli yaş, eğitim, iş sektörü, medeni duruma sahip ve aktif olarak çalışma hayatına katılan yirmi iki kadınla derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiş, kadınların çalışma hayatıyla ilgili zorluklar, erkek çalışanlarla eşit

haklara sahip olunması, kadınların çalışma hayatına yönelik yasalarla ilgili düşünceleri çeşitli açılardan ele alınmış ve analiz edilmiştir. Son bölümde ise sonuca ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik önerilere yer verilmiştir.



1. İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde istihdama ilişkin kavramsal çerçeve ele alınmış olup istihdam, işsizlik, iş gücü kavramları detaylı bir şekilde incelenmiştir.

1.1. İstihdam Kavramı

Üretim unsurlarının aktif olarak kullanılması ve üretime dahil edilmesi ekonomik kalkınmanın en önemli şartlarından biridir. Mevcut üretim unsurlarının ve potansiyel iş gücünün etkin kullanılmaması ve atıl kalması ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilemektedir. İstihdam kavramı ücretli çalışma olgusu ile doğar ve Sanayi Devrimi yıllarında temellenir. “Kelime anlamı olarak istihdam, hizmete almak ve çalıştırmak anlamına gelmektedir” (Konya, 2009, s.2). İstihdam, emeğin üretime dahil edilmesi ve kullanılması, üretim faktörlerinin gelir elde etmek amacıyla çalışması veya çalıştırılmasıdır (Kapar, 2004, s.187; Uysal, 2007, s.55).

Bir ülkede ekonominin kalkınması ve gelişmesi noktasında önemli rol oynayan istihdam kavramı, bir ülkede mevcutta bulunan iş gücünün ekonomik faaliyetlerde çalıştırılması olarak tanımlanabilir (Yahşi, 2007, s.21). Bir diğer deyişle, bir toplumda bulunan üretim faktörlerinin işletilerek onların üretici hizmetinden faydalanma şeklinde tarif edilir (Yetkiner, 2010, s.69). Dar anlamda istihdam emeğin bir ücret karşılığında çalıştırılması, geniş anlamda istihdam ise bir üretim sürecinde emek faktörünün diğer tüm üretim unsurlarıyla birlikte kullanılmasıdır (Aksoy, 2018, s.3). Geniş anlamıyla istihdam, ülkelerin sahip olduğu emek, toprak, sermaye gibi üretim unsurlarının belirli bir dönem içindeki kullanım oranını gösterir. Toprak, emek, sermaye gibi unsurlar kullanım derecesi o unsurun istihdamı olarak kabul görülür. Dar anlamıyla istihdam ise ülkelerin ekonomik faaliyetlerine katılacak durumda olan insan gücünün çalıştırılma düzeyini ifade eder. Dar anlamda istihdam da üretim faktörlerinden yalnızca emek dikkate alınır ve emeğin üretim sürecinde kullanılma düzeyine odaklanılmaktadır (Kuvvetli, 2010:3). Bir diğer tanımla istihdam, çalışma ve belli bir seviyede gelir elde edebilmeyi hedefleyen bireylerin, hizmetlerinden faydalanabilmek üzere, isteğe bağlı ya da bazen zorunlu olarak çalıştırılmaları durumu ortaya çıkmaktadır (Yaman,1997, s.4, Özaydın,2000, s.5). İstihdam, üretimde bir artışa neden olan, istihdam edilen bireye

de üretime katılması karşılığında saygınlık ve gelir kazandıran bir unsurdur (Tiryaki, 2018, s.6).

İstihdam doğal kaynakların emek, girişimci ve sermaye gibi üretim unsurlarının en az kaynak kullanılarak sürece dahil edilmesidir. İnsan emeği dahil olmak üzere toprak, makine, fabrika gibi tüm üretim faaliyetlerini kapsamaktadır (Hançerlioğlu, 1974, s.145 akt. Ortaç, 2019).

İstihdamda emek unsuru birincil önem taşımaktadır. İstihdam kavramında genellikle emek faktörünün işleyişine dikkat edilmektedir. Diğer faktörlerin işleyişinde yaşanan durumlar iktisadi sorunlar meydana getirirken, emek faktöründe hizmet karşılığında ücret alan bireyin yaşadığı durumlar görülmektedir. Eğitim seviyesi, yaş, medeni durum, cinsiyet gibi demografik özellikler istihdam üzerinde etkilidir.

1.1.1. İstihdam Türleri

İstihdam türleri, tam istihdam, eksik istihdam, zamana dayalı istihdam, yetersiz istihdam ve kayıt dışı istihdam olarak sınıflandırılabilir.

1.1.1.1. Tam İstihdam

Tüm ekonomilerin karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardan biri, kaynakların tam kullanımının sağlanmasıdır. Bir başka deyişle, ekonomideki tüm üretim faktörlerinin (emek, toprak, sermaye ve girişim) üretime dahil edilmesi gerektirir. Tüm üretim faktörlerinin üretime dahil olması, görev alması ve dolayısıyla hiçbirinin atıl kalmamasına tam kullanım ya da tam istihdam denir. Bir ekonomide tam istihdam gerçekleştiğinde, söz konusu ekonomide üretim olanakları eğrisinde bir mal ve hizmet bileşimlerinden birine erişilmiş olduğu varsayılır. Bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin etkin bir şekilde üretim sürecinde olmasına, bir başka deyişle, hiçbir faktörün atıl kalmamasına geniş anlamda tam istihdam denilmektedir (Dinler, 2015, s.497).

Tam istihdam, bir ülke ekonomisinin mevcutta bulunan kullanılabilir tüm kaynaklarının kullanıldığını göstermektedir (Ünsal, 2004, s.13). Tam istihdam halinde ülkedeki tüm üretim faktörleri eksiksiz bir şekilde üretim sürecine dahil edilmektedir. Ülkede, çalışmak isteyen kişilerin iş bulabildiği, toplumdaki bütün

kaynakların tam çalışır durumda olduğu, atıl kalmış hiçbir kaynağın olmadığı durum tam istihdam durumudur (Orhan ve Erdoğan, 2010, s.362 akt. Aksoy, 2018). Uluslararası İş gücü Organizasyonu'nun ifade ettiği üç temel özelliğe sahip olan tam istihdam durumunda; 1) İş arayan tüm bireyler için iş imkanı bulunmaktadır. 2) İş verimliliği mümkün olan en üst seviyededir. 3) Çalışanlar iş seçme özgürlüğüne sahiptir ve her çalışan için gerektirdiği niteliği edinmeye fırsat veren alternatifler denenmektedir (ILO, 2010).

Tam istihdam, cari ücret düzeyinde, çalışma niyetinde olan, çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyidir (Konya,2009, s.3). Bir ülkenin iktisadi gelişmesinde üretim faktörlerinden biri olan emeğin tamamen üretimde kullanılabilmesini ifade eden tam istihdam durumunu kolaylıkla sağlamak zordur. Tam istihdam durumu ülke ekonomilerinin ulaşmak istediği ana hedeflerden birini oluşturmaktadır (Tiryaki, 2018, s.7).

Üretim unsurlarından biri olan emek, diğer üretim unsurlarından farklı özelliklere sahiptir. Emek işçiye bağlı bir unsur olmasından dolayı çalışılmayan günlere ait çalışma gücünün biriktirilerek daha sonra üretime dahil edilmesi mümkün olamamaktadır. Bu nedenle işçi emeğini satamazsa yani işsiz kalırsa, sosyal sorunlar baş göstermektedir. Hükümetler için, çalışabilecek yaşa gelmiş nüfusun tüm kaynakların üretime dahil edilmesinden daha fazla önemli olduğu görülmektedir. O halde geniş anlamda istihdama bakıldığında, üretim unsurlarının tamamının üretimde olmasını, dar anlamda istihdam kavramı ise, çalışmak isteği ve niyetine sahip olan tüm bireylerin iş bulabildikleri ve çalışabildikleri durumu göstermektedir (Dinler, 2015, s.498).

1.1.1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin üretime dahil olamaması, bir kısmının atıl halde kalmasını ifade etmektedir. Eksik istihdam ekonomide, çalışmak istediği halde iş bulamayan bireylerin (işsizlerin) olduğu durumu ifade etmektedir (Dinler, 2015, s.498).

Önemli bir yoksulluk sebebi olan eksik istihdam bireylerin yaptığı iş ve sahip olduğu eğitim düzeyi arasındaki uyumsuzluğun bir sonucudur (Livingstone, 1999). Özellikle istihdamın tarıma dayalı olduğu ekonomilerde bireylerin sahip oldukları

vasıf düzeyi ile yaptıkları iş ve gelirleri arasında bir uyum sorununa sebep olmaktadır (Doğan, 2015, s.29 akt. Tiryaki, 2018). Mevcut üretim faktörlerinin sadece bir kısmı üretime katılmaktadır bir kısmı atıl durumdadır. Fiili çalışma süresi gerekli çalışma süresinden daha az olanlar ve iş arayanların, işsizlerin olduğu bir ekonomik durumu göstermektedir. (Akalin, 2003, s.37 akt. Aksoy, 2018).

Bir ekonomide eksik istihdam mevcutsa üretilen mal ve hizmet miktarı, ulaşabileceği en üst düzeyin altında gerçekleşmektedir, milli gelir olması gereken seviyenin altında bir seviyededir ve mal ve hizmet tüketim miktarının düşeceği ön görülmektedir.

İş gücü daha fazla çalışabilecek güce ve isteğe sahip olduğu halde çalışmıyorsa, çalışma şartlarının iyileşmesi halinde veya daha verimli ve faydalı çalışabileceği mesleği yaptığı zaman bireyin üretkenliği ve geliri artış gösteriyorsa eksik istihdam yaşanmaktadır (Friedland ve Price, 2003, s.34 akt. Yantur, 2018). Mesleği dışında başka işlerde çalışanlar, bir işte çalışmasına rağmen işinden memnun olmayarak iş arayışında olanlar eksik istihdamın ortaya çıkmasında etkilidirler. Bu durumda eksik istihdam, daha fazlası gerekmesine rağmen bireyin tam zamanlı süreden daha kısa bir süre çalıştığı, kendi niteliklerine uygun başka bir işte çalışmak istediği ve geçimini sağlayabileceği ücretten daha az miktarda ücret kazandığı bir durum olarak tanımlanabilir. (Köhler, 2006, s.8 akt. Taşçı ve Darıcı, 2010, s.280). Dolayısıyla eksik istihdamda istihdam edilen nüfusun üretken kapasitesinden yeterince faydalanılamayan bir durum yaşanmaktadır (ILO, 2010:280).

Günümüz ekonomilerinde eksik istihdam durumu kendi geçimlik ihtiyacı amacıyla üretim yapan tarım sektöründe çalışanlarda ve kayıt dışı sektörlerde, zararda olan şirketlerde çalışan kişiler için geçelidir. Bu işlerde işverenlerin ücret ödeme kabiliyetini büyük oranda kaybetmiş olduğu görülmektedir (Taşçı ve Darıcı, 2010:280). Bu anlamda eksik istihdam, işsizlik, düşük verimlilik, bunun sonucu olarak düşük çıktı durumuna sebep olmaktadır ve sosyal refahın düşmesine yol açmaktadır (Rutkowski, 2006 akt. Taşçı ve Darıcı, 2010, s.280).

Eksik istihdamın genellikle gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde yaşandığı görülmektedir. Ülke hali hazırda bulunan işgücünü tam olarak kullansa dahi bunu zaman ve iş gücünün vasıf ve becerisi anlamında etkin kullanamıyorsa

eksik istihdam sorunu yaşanmaya devam edecektir (Dikmen, 2020, s.212). Eksik istihdam oranına bakıldığında; eksik istihdama dahil olanların toplam işgücü oranı içindeki oranı olduğu görülmektedir (TÜİK).

1.1.1.3. Zamana Dayalı İstihdam

Çalışanların fiili çalışma sürelerinin çalışmayı tercih ettikleri çalışma sürelerinden daha kısa olması durumunda ortaya çıkan bir iş gücü uyumsuzluğunu ifade etmektedir. ILO'nun tanımına göre zamana dayalı istihdamda fazla çalışma isteğinde olan bireylerin daha fazla çalışmaya hazır olmalarına rağmen daha az çalıştıkları bir durum gözlenmektedir (ILO, 2003, s.56 akt. Dikmen, 2010). Bu istihdam biçimi işsizlik kadar olmamasına rağmen yaşam memnuniyeti, gelir düzeyi ve refahı düşüren bir durumdur (Görmüş, 2019, s.70). Zamana dayalı istihdamın çalışma süresinin kısa olması nedeniyle yeni bir iş arayışını kapsadığı görülmektedir (Kuvvetli, 2010, s.5).

1.1.1.4. Yetersiz İstihdam

Yetersiz istihdam üç şekilde incelebilir: Birincisi niteliğe dayalı yetersiz istihdamdır ve bireyin kendi nitelikleri dışında dah az nitelik gerektiren bir işte çalışmasını ifade eder. İkincisi, gelire dayalı yetersiz istihdam olup, bireyin çalışma süresi içinde çalışmasına rağmen elde ettiği gelirin düşük olmasını göstermektedir. Üçüncüsü olan aşırı çalışmaya yönelik yetersiz istihdam durumunda ise bireyler gelirlerinin azalması durumuna rağmen kısa süre çalışmak istegindedirler. (Yantur, 2017, s.9). Yetersiz istihdam, işgücünün kapasitesini tam olarak kullanamaması, gelirin düşük olması ve daha kısa çalışma isteğini ifade etmektedir.

1.1.1.5. Kayıt Dışı İstihdam

“Kayıt dışı istihdam kavramı ilk olarak 1970’de ILO tarafından düzenlenen Dünya İstihdam Programı kapsamındaki Kenya Raporunda kayıtlı sektör tarafından kapsanmayan açık işsizliğin, kayıtlı olamayan sektör tarafından emilmesi şeklinde belirtilmiştir” (Güloğlu, 2005, s.2 akt. Mahioğulları, 2017, s.549). Kayıt dışı istihdam, gerçekleştirilen istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere ve kurumlara yansıtılmaması hali ya da gerçekleştirilen istihdam süresi ve alınan ücret miktarının resmi makamlara daha az, eksik bir şekilde bildirilmesidir (Mahioğulları, 2017, s.549).

Kayıt dışı istihdam, gerçekleştirilen üretim ve hizmetten elde edilen gelirden vergi kesilmemesi şeklinde ekonomik ve düşük ücretlerle çalışılması ile sosyal güvenliğe kayıtlı olmadan çalışılması gibi ekonomik ve sosyal problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kayıt dışı ekonomi kavramına bakıldığında, kavramın GSMH hesaplamalarına dahil olmayan bu sebeple ulusal hesaplamalara geçmeyerek kamu otoritesinin bilgisi dışında kar, katma değer ve diğer vergiler ile sosyal güvenlik katkılarını ödemekten, yasal düzenlemeler dışında gelir oluşturan ekonomileri ifade etmektedir (İkiz, 2000, s.6) Bu durumda kayıt dışı istihdam, çalışanların güvenli ücret ve sosyal haklardan yeterli seviye de faydalanmamasına sebep olmaktadır ve kayıt dışı çalışanların kısa ve uzun vadede hak kayıpları yaşamları sonucu doğurmaktadır. Öte yandan devletin vergi ve diğer finans kaynaklarından yeteri kadar gelir elde edememesine, kamu açıklarının oluşmasına ve sosyal güvenlik düzeninde açıkların büyümesine neden olmaktadır (Agarwala, 2006, s.1 akt. Fidan ve Genç, 2013, s.138).

1.2. İş Gücü Kavramı

İş gücü bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden açıklayan bir kavramdır. Başka bir ifade ile bir ülkedeki nüfusun üretime katılabilecek durumda bulunan yani ekonomik faaliyetlerde aktif olarak yer alan kısmıdır (Ortaç, 2019, s.15). Toplam nüfustan fiili olarak aktif olmayan nüfus çıkarıldığında elde kalan nüfus aktif olan gruptur ve bu bir ülkedeki işgücünü vermektedir. İş gücü piyasası kavramına bakıldığında ise çalışabilir durumdaki işgücü arzı ile iş gücü talebi arasındaki ilişki, etkileşimleri anlatan bu sebepten dinamik bir yapıya sahip mekanizmaların tamamını ifade etmektedir (Etöz ve Çabuk, 2000, s.29'dan akt. Ortaç, 2019, s.15).

İş gücüne katılma oranı: İstihdama dahil olan nüfus ile işsiz kalan nüfusun toplamının çalışma hayatına katılan aktif nüfusa olan oranıdır.

$$(\text{İş gücü (Çalışan+İşsizler)} / \text{Aktif Nüfus}) \times 100$$

1.3. İşsizlik Kavramı

İşsizlik “Bir ekonomide cari ücret düzeyinde çalışmak istediği halde iş bulamayan yetişkinlerin iş bulamaması” olarak tanımlanmaktadır” (Dinler, 2015, s.500).

İşsizlik, tüm ülke ekonomileri için karşılaşılan en önemli problemlerden biridir. Bir ülkedeki iş gücü çalışabilir yaşa gelmiş nüfustan, çalışmaya yetersiz durumda ve engelli olanlarla, piyasada geçerli ücretlerle ve çalışma saatlerinde çalışmak istemeyenlerin tamamı çıkartıldığında kalan 15-65 yaş arasındaki toplam nüfustan oluşmaktadır. İşsizlik, bir ekonomide, çalışmak isteyen ve çalışmaya herhangi bir engeli bulunmayan iş gücünün iş bulamaması ve çalışan bireylerin işlerini kaybetmeleri şeklinde tanımlanabilir. “Bir ülkede, işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasında, istihdam seviyesi aleyhine meydana gelen fark işsizliktir” (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2007’den akt. Tiryaki, 2018).

TÜİK (2011) tanımıyla işsizlik “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli yada ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde iş başı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler” Dünya Bankası (2011) işsizliği şöyle tanımlamaktadır: “İşi olmayan ancak çalışmaya uygun olan ve iş arayan işgücü oranına karşılık gelir”

İşsizlik tanımlamasında şunlara dikkat edilmektedir:

- Birey çalışma isteğine ve niyetine sahip değilse ya da yapacağı iş için bir engel sahibiyse, işsiz grubuna dahil değildir.
- Bireyin, piyasada belirlenen ücretin üzerinde bir ücret istemesi ve talep ettiği beklediği ücret sebebiyle iş arayıp bulamaması durumunda birey işsiz grubunda değildir.
- Bireyin, yasalarca belirlenmiş çalışma saatleri haricinde iş aradığı halinde bulamaması sonucunda birey işsiz olarak kabul edilmez (Ülgener, 1991, s.113).

İşsizlik, emeğin, üretim sürecine aktif olarak katılamaması sonucunda üretim kaybına yol açar, öte yandan emek elde edeceği geliri elde edemediği için geliri azalır. Üretimin düşmesi ve gelirin azalması toplumda önemli problemler oluşturmaktadır. (Biçerli, 2014, s.427’den akt Yantur ve Ortay, 2021). İşsizlik farklı nedenlerle meydana gelebilir ve az gelişmiş ülkelerde, gelişmiş ülkelere göre daha büyük bir yıkıma sebep olduğu söylenebilir. İşsizlik, birey üzerinde sosyal yaşama

katılamama, toplumsal ve aile yaşantısına uyumsuzluk, güvensizlik, umutsuzluk, verimsizlik, ekonomik sıkıntılar gibi etkiler yaratabilmektedir. Kısaca, İşsizlik sadece ekonomik bir sorun değil aynı zamanda toplumsal bir sorundur ve üretim kaybı, toplumsal dışlanma, nitelik kaybı, entelektüel yeteneklerin zedelenmesi, psikolojik etkiler, ortalama ömrün kısalması, isteklilik kaybı ve mesleki çıkmaz, toplumsal ilişkilerde kopuş, aile yaşamında çözülme, toplumsal değerlerde ve sorumluluk duygusunda gerileme gibi sorunlara neden olmaktadır (Gürsel ve Ulusoy, 2002, s.14).

19. Yüzyılda işsiz kavramı kabiliyetsizliğinden dolayı bir meslek edinemeyen, geçimsizliği nedeniyle bir iş sahibi olamayan bireyler olarak tanımlanırken, bu bakış açısı değişen koşullarla beraber işsizlik, çalışma gücüne sahip ve çalışmak isteyen fakat geçerli ücret ve çalışma koşullarında iş bulamayan kimseler için kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 1919 yılındaki ilk toplantısında “işsiz, bir ücret karşılığı istihdam edilmeyi isteyen fakat yeteneklerine ve oturduğu mahalli şartları ile bağdaşabilen bir işi bulunmayan kimselerdir” (Boztepe, 2007, s.9). Bu tanım, yaşlılık, hastalık veya fiziksel sorunlar sebebi ile oluşan işsizliklerle, çalışma niyetine olmayanları kapsamamaktadır. İstihdam kapasitesi çalışma isteği ve niyetinde olup gelir sağlama kararında olan bireylerin tamamını üretime dahil edemiyorsa diğer bir deyişle iş gücü seviyesi ile bu işgücünün iş bulup çalışma hayatına katılabilen miktarını ifade eden istihdam seviyesi arasında fark varsa bu hallerde işsizliğin varlığından söz edilmektedir.

1.3.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik, nedenlerine göre farklılık gösterir ve açık işsizlik ve gizli işsizlik olmak üzere iki ana başlıkta incelenir.

1.3.1.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik çalışma gücü ve isteğinde olmasına rağmen iş bulamayanların toplamını vermektedir. Bir ekonomide işsiz oranı ölçülürken, iş arayışında olanların miktarı, dikkate alınır (Dinler, 2015, s.502). Bu işsizlik türünde iş gücü arzı vardır. Ancak iş gücü talebi yetersiz kalmaktadır. Çalışma potansiyeline sahip bireyler atıl durumda kalmaktadırlar. İktisadi bakımdan bu işsizlik türü önemlidir.

1.3.1.2. Yapısal İşsizlik

Ülke ekonomilerinin yapısal olarak artan iş gücü ölçüsünde istihdam yaratamaması anlamına gelmektedir. Ülke ekonomisinin yapısında yaşanan değişikliklerden kaynaklı işsizliktir. Ülkelerde tüketici şekli değişirken üretim yapma teknolojisinde de değişimler görülmektedir. Talep ve üretime ait yapıda ki değişimlere yapısal değişiklik denir (Dinler, 2015, s.504). Ekonomi yapısının tarımdan sanayiye geçişi, tarımda insan gücü yerine makineleşmenin başlaması buna bir örnek olarak gösterilebilir. Üretim teknolojisindeki gelişmelere bakıldığında tarım ve endüstriyel sektörde verimi artıran sermaye yoğun teknolojiler geliştirilmekte ve uygulandığı görülmektedir. Bu tür teknolojik gelişmelere tarımda traktör gibi tarımsal makinelerin üretilmesi ve kullanılmaya başlanması, endüstride el tezgahlarının yerine tam otomatik makinelerin geçmesi örnek olarak verilebilmektedir (Dinler, 2015, s.505). Bu noktada insan emeğine ihtiyacın oldukça düştüğü görülmektedir. Ekonomilerde zamanla alışkanlıklar ve tercihlerin değişmesiyle birlikte bazı sektörler piyasada gerilemek ya da tamamen ortadan kalkmak durumunda kalmışlardır. Piyasada üretilen yeni malların, bu sektörlerle yönelik talebi azaltmasıyla bu sektörlerde çalışanların işsiz kaldığı görülmektedir. “Ülkede, ortaya çıkan yeni sektörlerle, iş arayan işgücü arasında mesleki bilgi ve nitelik anlamında uyumsuzluk ve fark olmasıyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Yapısal işsizliğin nedenleri arasında ekonomik büyüme, endüstriyel ve teknolojik gelişmeler ile hükümetlerin izlediği sektörel, endüstriyel ve bölgesel politikalar vardır” (Parasız, 2006, s.436’dan akt. Konya, 2009, s.31). Bu işsizlik türündeki işsiz kalan bireylerin bir kısmı, özellikle gençlerin yeni işlere uyum sağlayabilmesini sağlayacak şekilde eğitilmesi önem arz etmektedir.

1.3.1.3. Teknolojik İşsizlik

Bir ekonomide yüksek teknolojilerin kullanılmasıyla ortaya çıkan işsizlik türüdür. Üretimde makineleşmenin artmasıyla emeğe talep azalır ve işsizliğe neden olur. Öte yandan teknolojik işsizlik kısa sürelidir. Yeni teknolojiyle ortaya çıkan yeni istihdam alanlarının ortaya çıkmasıyla işgücü istihdam edilir.

1.3.1.4. Konjonktürel İşsizlik

Ekonomide bazı dönemlerde yaşanan değişim ve dalgalanmalarda görülen işsizlik türüdür. Ekonominin tam istihdam durumuna yaklaştığı, yatırımların arttığı, sermayenin veriminin arttığı ve istikrar gösterdiği, paranın değerinin yükseldiği, tüketim hacminin genişlediği dönemlere yüksek konjonktür, buna karşılık üretim faktörlerinin daraldığı, kredi taleplerinin azalmaya başladığı, para istikrarının bozulduğu dönemlere de alçak konjonktür (depresyon) dönemleri adı verilmektedir (Konya, 2009, s.32). Başka bir deyişle ekonomilerde bazı dönemlerde dalgalanmalar olabilmektedir. Ekonomide yükselme görüldüğünde istihdam ve milli gelir seviyesi yükselişe geçer, bazı dönemlerde de durgunluk hakim olur. İşgücüne yönelik talep azalış gösterirse işsizlik artmaktadır. 1929 Buhranı sırasında bu durum yaşanmıştır (Dinler, 2015, s.507). Konjonktürel işsizlik, piyasada yeterince iş olmaması nedeniyle ortaya çıkar, geçici işsizlikten ve yapısal işsizlikten görece uzun bir zamana yayılan ve yaygın görülen bir işsizlik türüdür (Gündoğan ve Biçerli, 2003'den akt. Kuvvetli, 2010, s.13). Ekonomik olduğu kadar sosyal yönden de büyük olumsuzluklara neden olmaktadır.

1.3.1.5. Mevsimlik İşsizlik

Mevsimsel değişime bağlı olarak ekonomik faaliyetlerde, mal ve hizmet üretiminde azalma olmasıyla emeğe yönelik talep azalmaktadır ve mevsimlik işsizlik ortaya çıkmaktadır. Çoğunlukla turizm, inşaat ve tarım sektöründe görülmektedir.

1.3.1.6. Friksiyonel (Arızı/Geçici) İşsizlik

İş gücüne yeni katılan bireyler ile çeşitli nedenlerden dolayı mevcut işini bırakıp yeni iş arayanların oluşturduğu işsizlik türüdür. Piyasa işleyişinde yaşanan aksaklıklardan kaynaklanmaktadır. İş hayatına yeni başlayan genç işgücü ile mevcut işinden ayrılarak yeni iş arayanlara friksiyonel işsiz denir. Her ekonomide iş değiştirenlerin var olması nedeniyle friksiyonel/geçici işsizlik var olacaktır (Dinler, 2015, s.504).

1.3.1.7. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik durumunda çalışanların bir kısmının, işten çıkarılması veya ayrılması hiçbir değişikliğe sebep olmaz. Bu şekilde üretimde verimliliği sıfır olan,

çalışmakta olduğu görülmesine rağmen gerçekleşen üretimin artmasına hiçbir etkisi olmayan olmayan işgücüne, gizli işsiz adı verilmektedir. Genelde az gelişmiş ülkelerde görülmektedir, bu ülkelerde nüfus hızlı yükselmektedir ve yükselen nüfusu işgücü piyasasına dahil edecek istihdam potansiyeli yoktur. Yine aynı şekilde tarım sektöründe bir kişinin yapacağı işi birden fazla kişinin yapması sonucunda bir sektörde yığılma olmaktadır ancak çalışanların üretime bir etkisi yoktur (Dinler, 2015, s.502).

Gizli işsizlik üretim faaliyetlerinde yer alan işgücünün üretimden çekilmesi halinde üretim miktarında hiçbir azalma olmaması durumudur. Görünüşte işsiz olmayan ve istatistiklere yansımayan ancak üretime katkıları sıfır ya da oldukça düşük olan bireylerin üretimden çekilmesi halinde üretim hacminin azalmadığı, hatta aynı kaldığı işsizlik türüdür.

1.3.1.8. Doğal İşsizlik

Nüfus yapısı, asgari ücret, sektörel büyüme gibi faktörlerden etkilenen ekonomik politikalarla müdahale edilemeyen işsizlik türüdür. Müdahale edilebilirdir ancak yapılan müdahaleler enflasyona neden olmaktadır. Diğer bir tanımla enflasyon oranında yükseltme meydana getirmeden sürdürülebilir en düşük işsizlik oranıdır. Her ekonomide daima, friksiyonel işsizlik ve yapısal işsizlik yaşanmaktadır, bu nedenle ekonomi tam istihdamdayken bile, her zaman az da olsa bir miktar friksiyonel ve yapısal işsizlik bulunduğu kabul edilmektedir. Friksiyonel ve yapısal işsizlik oranları toplamına doğal işsizlik oranı denilmektedir. Doğal işsizlik oranı, bir ekonomide, istihdam düzeyi erişilebilmesi mümkün en yüksek düzeye eriştiği zaman, söz konusu ekonomideki işsiz oranının ne kadar olduğunu göstermektedir. Doğal işsizlik oranına “enflasyonu artırmayan işsizlik oranı” denilmesinin nedeni, eğer bir ekonomide doğal işsizlik oranına razı olunur ve bu oranı aşağı çekmek için çaba harcanmazsa, enflasyonu belirli düzeyde tutmanın mümkün olmasıdır. Doğal işsizlik oranını azaltmaya yönelik politikalar uygulanması durumunda işsizlik oranı, doğal işsizlik oranının altına düşebilir ancak bu müdahaleler uzun vadede enflasyonu yükseltmektedir ve işsizliğin yeniden doğal işsizlik düzeyine yükseldiği görülmektedir (Dinler, 2015, s.504).

1.3.1.9. İradi İşsizlik

Piyasa işleyişindeki çalışma koşullarında çalışmak istemeyenlerin meydana getirdiği işsizliktir. Bireylerin çalışma olanaklarına sahip olmalarına rağmen, bazı sebeplerle çalışmak istememesi sonucunda, işsiz duruma düşmeleri anlamına gelmektedir (Dinler, 2015, s.503).

1.3.1.10. Sürekli Durgunluk İşsizliği

Bu işsizliğin sebebi, ekonomik yapıda durgunluk yaşanıyor olmasıdır. Özellikle de gelişmiş ülkelerde ekonominin çeşitli nedenlerden dolayı durgunluk içine girmesi sonucu büyük kitleler işsiz kalabilmektedir. Rakip ülkelerin ucuz, karlı ve yüksek miktarda üretim yapması, ticaret koşullarında yaşanan değişimler, verimliliğin düşmesini ve ekonomik gerilemeyi meydana getirerek sürekli işsizliğe sebep olmaktadır (Kocaoğlu, 1997, s.159'dan akt. Bozdağlıoğlu, 2008, s.50). Gelişmiş ülkelerde sürekli durgunluk işsizliğinin en önemli nedenleri, bazı ekonomik dönemlerden sonra, ekonomik hedefler bakımından amaçsızlık ve nüfus artışının çok yavaş olması sonucu genç nüfus oranının azalmasının sonucu olarak girişimcilik azlığıdır (Kocacık, 2004, s.16'dan akt. Bozdağlıoğlu, 2008, s.50). Bu koşullar ile birlikte sürekli işsizlik, iş bulma zorluğu ile gelir azlığı sonucunda büyük kentlere yığılmalar ve sosyal patlamalar da görülmektedir (Kocaoğlu, 1997, s.159'dan akt. Bozdağlıoğlu, 2008, s.50).

1.4. İstihdama İlişkin Kuramsal Çerçeve

1.4.1. Klasik İktisat Teorisi

Fizyokratların etkisiyle 'laissez faire' ideolojisini benimseyen Klasik İktisat Teorisi 1776'da Adam Smith'in 'Ulusların Zenginliği' adlı eseriyle ortaya çıkmıştır. Klasik teoriye göre devlet müdahalesi olmadan işleyen mekanizma ekonomiyi kendiliğinden tam istihdama getirecektir. Klasik iktisatçılara göre fiyat mekanizmasının işleyişini sağlayan rekabetin, ekonomide denge sağlayan ana unsur olduğunu kabul etmişlerdir. Ekonomide rekabetin sağlanması piyasa mekanizmasının dengeyi kendiliğinden sağlamasını mümkün kılacaktır (Yasa, 2017, s.285). Adam Smith bu durumu 'görünmez el' kavramıyla açıklamış, devlet müdahalesi olmadan piyasada arz-talep dengesinin kendiliğinden sağlanacağını, devlet müdahalesinin minimum seviyede seyretmesi gerektiğini belirtmiştir. Emek piyasasına yapılacak

her türlü müdahale, ücret ve fiyatların tam esnekliğinin bozulmasına yol açacaktır bu sebeple emek piyasasına herhangi bir müdahale yapılmamalı, katılıklar ortaya çıkmamalıdır. Fiyatlar tam esnek olduğu için piyasaya para ve maliye politikaları ile müdahale edilmediği takdirde tam istihdamın kendiliğinden sağlanacağı, müdahaleler dışında eğer bir işsizlik ortaya çıkarsa bunun ancak iradi işsizlik olacağı kabul edilmektedir (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 1999'dan akt. Kuvvetli, 2010, s.6).

Düzgün işleyen piyasa mekanizması sayesinde, üretim faktörlerinin tümünün üretime koşulacağını, yani tam istihdamın gerçekleşeceğini kabul ederler. Onlara göre, ekonomiyi tam istihdamdan uzaklaştıran aksaklıklar geçicidir.

- Klasikler, piyasanın istikrarlı devam etmesi sonucunda, tam istihdamın kendiliğinden gerçekleşmesini,
- Mahreçler Kanunu (Say Kanunu): Her arzın kendi talebini yaratacağı görüşü,
- Faiz Teorisi: Faizin tasarruf arz talebine dayalı olarak belirlendiği dayanan görüş
- Ücret Teorisi: Emek arz ve taleple belirlenen ücret teorisi,
- Miktar Teorisi: Ekonomide yaşanan fiyatların genel düzeyinin paranın arzındaki artıştan kaynaklandığı görüşü ile açıklarlar (Dinler, 2015, s.499).

Klasik iktisatçılar 'bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler' anlayışını benimseyerek devlet müdahalesinin piyasadaki mevcut işleyişi bozacağını ileri sürerek devlet müdahalesine karşı çıkmışlardır. Smith, iktisadi büyümeyi sağlayacak devlet biçimi olarak, 'minimalist bekçi devleti' göstermiştir (Stewart, 1980, s.322'den akt. Yasa, 2017). Ricardo'da benzer bir görüşle serbest ticareti benimseyen ülkelerde üretim faktörlerinin daha verimli biçimde kullanıldığını ifade etmiştir (Ricardo, 2001, s.86-87).

Klasik İktisatçılara göre fiyat mekanizması emek arz ve talebi arasında yaşanacak dengesizlikleri ortadan kaldıracak ve bunun sonucunda piyasa temizlenecektir. Piyasaların sürekli temizlenmesi sonucunda reel ücret ve denge reel ücreti daima eşit olacaktır (Aydın, 2009, s.28'den akt. Kuvvetli, 2010:7).

1.4.2. Keynesyen İktisat Teorisi

1936'da John Maynard Keynes tarafından yazılan 'İstihdam, Faiz ve Paranın genel Teorisi' adlı kitapla doğmuştur ve devlet müdahalesini reddeden Klasik İstihdam teorisinin eleştirisi üzerine kurulmuştur. 1929'da yaşanan Büyük Buhran ile beraber ekonominin 'görünmez el' anlayışıyla dengede kalacağı, tam istihdama ulaşacağı ve devlet müdahalesinin en az düzeyde olması gerektiğini savunan klasik iktisat teori yıkılmıştır. Keynesyenler tarafından piyasa mekanizmasının kendiliğinden dengeyi sağlayarak tam istihdama gelmesinin mümkün olmadığı, işsizliği azaltmak için devlet müdahalesinin olması gerektiği kabul edilmiştir.

Keynesyenler, tam istihdam düzeyini, Klasik iktisatçıların iddia ettikleri gibi, düzgün işleyen piyasa mekanizmasının sağlayamayacağını, istihdam düzeyini ekonomideki toplam talep, toplam arz dengesinin belirleyeceğini öne sürmektedirler. Ekonomi dengeye geldiğinde bu tam istihdam düzeyi olabileceği gibi, eksik istihdam düzeyi de olabilmektedir. Toplam talep-toplam arz dengesi gerçekleştiğinde ekonomi tam istihdam durumuna gelmemişse, bu durumda ekonomide milli gelir açığı (tam istihdam milli gelir düzeyi ile denge milli geliri arasındaki fark kadar) görülür ve buna deflasyonist açık adı verilmektedir. Bu durumda ekonomide tam istihdam sağlayabilmek için, maliye ve para politikası izlenmesi yoluyla, toplam talebin artırılması gerekmektedir (Dinler, 2015, s.499-500).

Özetle, Keynesyenler ekonomide ortaya çıkan sorunlara karşı, maliye politikalarının etkin olarak uygulanabileceğini savunmuşlardır. Devlet müdahalesini savunan Keynesyen görüş, Büyük Buhran sonrası birçok ülkede ön plana çıkmıştır.

1.4.3. Monetarist İktisat Teorisi

Monetarist görüş, Milton Friedman ve Anna Schwartz'ın ABD'nin Parasal Tarihi adlı eserde yer alan ve ABD para politikasının 1867-1960 yılları arasındaki bulgularına dayanmaktadır. Monetarist görüşün temel ilkelerini ortaya koyan Friedman, 1976 yılında yayınlanan Paranın Miktar Teorisi Üzerine Çalışmalar adlı eserinde devletin ekonomiye hiçbir müdahale yapmaması halinde, krizlerin kendiliğinden ortadan kalkacağını savunmaktadır (Dinler, 2015, s.333). Friedman'a göre ekonomideki en önemli iktisadi araç para politikalarıdır. Bu bağlamda Keynesyen teorisinin öncelediği maliye politikasını eleştirmiş, fiyatlar ve

üretimin belirlenmesinde maliye politikalarının yeterli olmadığını belirtmiştir (Aktan, 2010, s.169).

Monetaristler hükümetlerin para arzı politikalarının konjonktürel dalgalanmalara neden olan talep şokunun oluşmasında etkili olduğunu savunmaktadırlar. Onlara göre konjonktürel dalgalanmalara para arzındaki değişiklikler neden olur. Para arzındaki artış hızının yavaşlaması, küçük krizlere, para arzındaki mutlak azalmalar ise büyük krizlere neden olmuştur. Onlara göre, 1929 Büyük Buhranı'nın en önemli nedeni, bu dönemdeki para arzında görülen daralmadır. Para miktarında azalma hem durgunluğun yoğunluğunu artırmış, hem de uzamasına neden olmuştur. Para arzı azaltıldığında, toplam talep gerilemekte, iş hacmi düşmekte, yatırımlar azalırken, işsizlik ortaya çıkmaktadır. Monetaristler'e göre, konjonktürel dalgalanmaların şiddetinin hafifletilebilmesi için, konjonktürün duraklama aşamasında, ekonomideki para arzını artırmak gerekmektedir. Hükümetler, toplam talepte, aşırı artış ve azalışları hafifletmeyi amaçlayan para politikası uygulamalıdır (Dinler, 2015, s.528-529). Monetaristlere göre, enflasyonun artmasının sebebi, para arzının haddinden fazla artırılmasıdır. İstikrarlı bir para politikası uygulanmalıdır.

Monetaristler, Klasik İktisatçılardan ekonomide her zaman tam istihdamın olamayacağını ve doğal işsizliğin her an olabileceğini kabul etmeleriyle ayrılmaktadırlar. Klasik iktisatçıların miktar teorisine yeni bir yorum getirmişlerdir. Modern Miktar Teorisi, Monetarist görüşün temelini oluşturur.

1.4.4. Arz Yönlü İktisat Teorisi

Stagflasyon kriziyle başa çıkmakta Keynesyen görüşün eksik kalmasıyla yeni arayışların başlaması sonucu, üretimi ön plana alan Arz Yönlü İktisat görüşü ileri sürülmüştür. Üretimi artırmayı hedefleyen Arz Yönlü İktisatçılar gelir ve kurum vergilerinin düşürülmesiyle üreticilerin yeni yatırımlara yönlendirilebileceğini savunmuşlardır (Dinler, 2015, s.335). Ekonomik büyümenin sağlanmasının vergi indirimleriyle olacağını savunan bir iktisat teorisidir. Talep Yönlü iktisatta 1970'lerin sonlarında yaşanan sorunlara karşı, Laffer vergi indirimlerini önermiş ve bunun sonucunda piyasada üretimin ve toplam vergi gelirlerinin artacağını savunmuştur.

‘her arz kendi talebini yaratır’ görüşünü savunan Laffer talep yönlü iktisat teorisini eleştirmiştir (Aktan, 2009, s.44).

Ronald Reagan döneminde başarıyla uygulanan teori bundan sonra İngiltere, Japonya ve Almanya’da da uygulama alanı bulmuştur.

1.4.5. Yeni Klasik İktisat Teorisi

Yeni Klasik İktisat görüşü fiyatların esnek olduğunu, piyasanın temizlenmesinin piyasalarda rekabetin tam olarak gerçekleşmesi öngörmektedir. Piyasada talep fazlası varsa, fiyatlar talep fazlası ortadan kalkana artar, arz fazlası varsa, fiyatlar arz fazlası bitene kadar geriler anlayışı kabul görmektedir. Bu durumun sonucu olarak bir ülke ekonomisinde işsiz bireylerin olmaması beklenir, eğer işsizler varsa bu kişiler gönüllü işsizler olarak kabul edilmektedir. Tıpkı Klasik İktisatçılar gibi Yeni Klasik İktisatçılar da devletin piyasaya müdahalesinin en az düzeyde olmasını öngörmektedir. Yeni Klasik İktisat yaklaşımı 2008 Küresel Finansal Krizle birlikte etkisini yitirmeye başlamıştır (Dinler, 2015, s.335).

1.4.6. Post-Keynesyen Teori

Neoklasik iktisata tepki olarak doğmuş bir teoridir. Post Keynesyen İktisat, Keynes’in yazılarının özellikle 1936 yılında yayınlanan İstihdam, Faiz ve Paranın Genel teorisinin yeniden yorumlanmasına dayanır (Yavuz ve Tokucu, 2006, s.150). 2008 yılında dünya, Büyük Buhrandan sonraki en ciddi krizle karşı karşıya kalmıştır. Bu nedenle krizle baş etmeye yönelik politikalar önem kazanmıştır. Varolan iktisat teorilerinin 2008 Küresel Kriziyle baş etmede yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu noktada Hyman Minsky’nin inşa ettiği ve Keynes’in genel teorisine dayanan Post Keynesyen Teori ön plana çıkmıştır. Bu teori dünyadaki güncel gelişmeleri takip etmiş ve bu gelişmelere güncel cevaplar vermeyi amaçlamıştır.

Teorinin temel inceleme alanında sermaye tartışmaları, firma ve fiyat teorisi kavramsallaştırmaları gibi konular yer almaktadır. 2000’ler ile birlikte teori ciddi bir önem kazanmış (Cömert, 2019, s.40).

Post Keynesyen Teori’nin 3 farklı fikrin sentezi görülebilmektedir. Bunlardan ilki J.M.Keynes’e göre makro ekonominin kendine özgü bir varlık ve niteliği vardır ve sadece bireysel davranışlardan ibaret değildir. Buna Harrod ekonominin devamlı

hareket halinde olan bir sistem olduğu görüşünü eklemiştir. Üçüncüsü ise, Kalecki'nin kapital birikimi ve büyüme ile, bir toplumda mevcut gelir bölüşümü ve fiyatlama sistemi arasında sıkı bir ilişki olduğunu öne süren görüşüdür (Konya, 2009, s.28).



2. TÜRKİYE’DE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de iş gücü piyasasının ve istihdamın genel görünümü incelenmiştir. Türkiye’de iş gücü piyasasının yıllar içindeki değişimi analiz edilmiştir. Türkiye’de hem ekonomik hem sosyal anlamda bir sorun oluşturan işsizlik oranları ele alınmıştır. Türkiye’nin iş gücü yapısı detaylı bir şekilde incelenmiş, Türkiye’de iş gücünün sektörel dağılımı, iş gücünün eğitim düzeyine göre istihdamı, iş gücünün işteki durumuna göre istihdamı ve Türkiye’de önemli bir sorun olan kayıt dışı istihdam ile nedenleri tartışılmıştır.

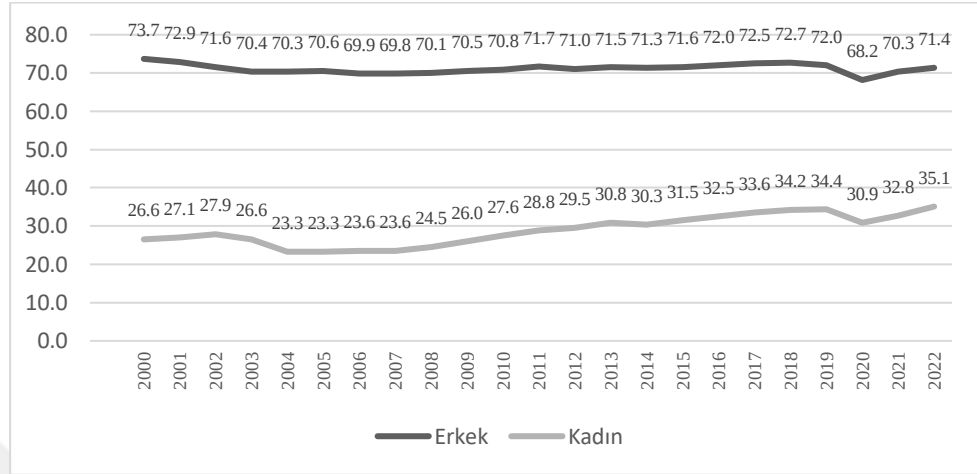
2.1. Türkiye’de İş Gücünün Yapısı ve İşsizlik

İş gücü bir ülkedeki en önemli üretim faktörlerinden olup, etkili kullanılması ekonomik gelişme ve refahın en önemli önemli şartlarındandır. İş gücü bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan, ekonomik faaliyete katılan kısmıdır. Türk Dil Kurumu iş gücünü bir insanın yararlı şeyler üretmek için harekete geçirmek zorunda olduğu fiziksel ve düşünsel yetkilerin tümü olarak tanımlarken, Mankiw’e göre işgücü; istihdam edilen ve işsizlerin oluşturduğu toplamdır (Mankiw, 2007, s.5’den akt. Gündoğan, 2016, s.26). TÜİK, iş gücünü istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfus olarak tanımlar. Ülkedeki çalışma yaşındaki nüfustan, çalışma niyeti ve kabiliyeti olmayanlar çıkarılınca kalan miktar ülkenin işgücü miktarını vermektedir. Diğer bir deyişle toplam insan grubundan aktif olmayan insan grubu çıkarıldığında ortaya çıkan aktif (faal) gruba iş gücü denir. Çalışan insan grupları 14 yaş üstü ve 65 yaş altıdır (Ortaç, 2019, s.15). İş gücü piyasası ise çalışabilir durumdaki nüfus olan işgücü arzı ile iş gücü talebi arasındaki ilişki, etkileşim ve gerilimleri anlatan, dinamik bir yapıya sahip olan mekanizmaların tamamıdır (Etöz ve Çabuk, 2000, s.29’dan akt. Ortaç, 2019, s.15). İş gücü piyasası, işgücü arzı ve işgücü talebinin karşı karşıya gelerek bir fiyat ve miktar oluşturdıkları alandır (Ergün, 2000, s.7 akt. Ortaç, 2019, s.15). İş gücü arzı ve işgücü talebi, işgücü piyasasının iki temel değişkenidir (Gündoğan, 2018, s.26). İş gücü arzının ve iş gücü talebinin uygun biçimde karşılaştırılması iş gücü piyasasının dengede olmasını sağlar, işgücü arzı ve iş gücü talebi arasındaki fark işsizlik miktarını ortaya koymaktadır. İş gücü piyasası bir ülkenin ekonomisinin gelişmesinde ve refahında

etkili olmaktadır. Bu anlamda işsizlik Türkiye'nin en önemli sorunlarından olarak ortaya çıkmakta ve Türkiye'de işsizlik daha çok genç nüfusun artması, istihdam artış hızında yaşanan durgunluk ve makroekonomik yapısal değişimlerle ilişkilendirilir (İnce, 2010, s.51). Göç ve kentleşmenin etkisi ile ortaya çıkan bireyler arasındaki eğitim düzeyi farklılığı, yatırımların yetersizliği, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklarda iş gücü piyasasını yakından etkileyen faktörlerdir (Gediz ve Yalçinkaya, 2000, s.21). İş gücü piyasası; emek arz ve talebinin karşılaştığı, emeğin fiyatı olan ücret ve çalışma koşullarının belirlendiği bir ortamı ifade eder (Gündoğan ve Bıçerli, 2004, s.3'ten akt. Gündoğdu, 2018, s.26). İş gücü piyasası, ücretlerin ve istihdamın belirlendiği, arz ve talep güçlerine bağlı olarak iş sözleşmeleri yolu ile gerçekte var olan ya da olmayan bir yer, bir buluşma noktasıdır (Mehmet ve Kılıç, 2009, s.10'dan akt. Gündoğdu, 2018, s.26). Türkiye Cumhuriyeti kurulduğu ilk yıllarda kalkınma dönemini devlet öncülüğüyle yürütürken, sonraları özel sektör aracılığıyla ilerletmeye yönelmiştir. Türkiye ekonomisi, önemli bir yapısal değişim geçirmiş, tarımdan sanayiye geçiş, tarım sektöründe makineleşme, ağır sanayi girişimleri iş gücünü şekillendirmiştir. Neo-Liberal politikaların 1980'lerde yaygınlaşması ve ekonomilerin dışa açılması, kırsal nüfusun azalmaya başlaması, kente göç, hızlı ve çarpık kentleşme, hızlı bir entegrasyon süreci büyük dönüşümlerin başlamasına neden olmuştur (Kuvvetli, 2010, s.40). İşsizlikten en çok etkilenen kesim kadınlar olup özellikle 15-24 yaş grubu genç kadınlar etkilenmiştir. Genel anlamıyla Türkiye'de işsizliğin nedenleri olarak, genç nüfusun artması ve bu artış karşısında yaratılan istihdamın yetersiz kalması, istihdam artış hızında durgunluk, yatırımların sürdürülebilir olmaması ve yetersiz kalması, iş gücü arzında fazlalık olması, tarım sektörünün gerilemesiyle tarım sektöründeki fazla iş gücünün tarım dışı diğer sektörlerle geçirilememesi ve istihdam edilememesi söylenebilmektedir. Göçün şehirlerde ucuz iş gücü ihtiyacı karşılanmış ve bununla beraber kayıt dışı istihdam hızla büyümüştür. Bu bağlamda açık işsizlikle beraber, eksik istihdam olgusu da emek piyasasında karmaşık ve yapısal bir sorun haline gelmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007'den akt. Kuvvetli, 2010, s.41). Türkiye'de yaygın olan ücretsiz aile işçiliği, sektör bazında yaşanan değişim süreçleri, hızlı kentleşme, artan göç, yüksek istihdam vergileri, sanayi sektöründe yaşanan eşitsizlikler kayıt dışı

istihdama yol açar. Kayıt dışı istihdam, iş gücü piyasası açısından önemli bir sorundur (İnce, 2010, s.51).

Türkiye’de yıllara göre iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında;



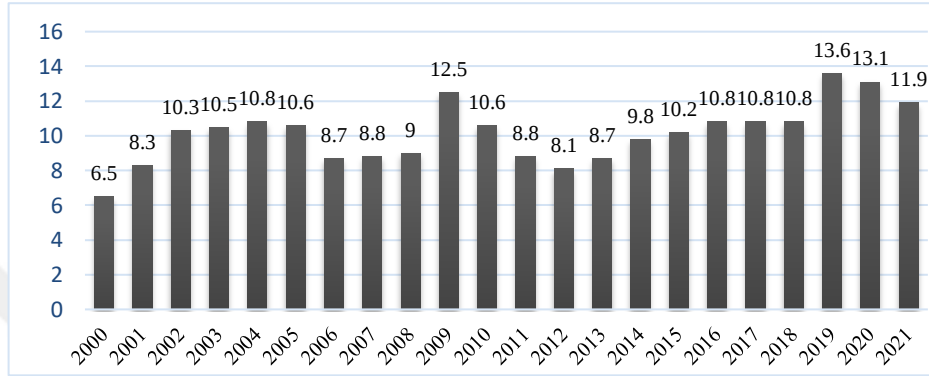
Grafik 2.1. Türkiye’de Cinsiyete ve Yıllara Göre İş gücüne Katılım Oranı (%)

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de erkek emeğinin iş gücüne katılım oranının 2000-2022 yıllarında her yıl kadınların iş gücüne katılım oranının oldukça üstünde olduğu görülmektedir. 2000 yılında erkeklerin iş gücüne katılım oranı yüzde 73,2, kadınların iş gücüne katılım oranı ise yüzde 26,6 olarak gözlemlenmektedir. 2022 yılına gelindiğinde kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 35,1 iken, erkeklerin iş gücüne katılım oranı yüzde 71,4 oranıyla kadınların iş gücüne katılım oranının üstündedir. Kadınların iş gücüne katılım oranı yıllar içinde artış göstermiş olsa da erkek iş gücüne katılım oranının oldukça gerisindedir.

İşsizlik gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaşanan önemli sorunlardandır. Teknolojik değişimlerin yaşanması, üretim biçimlerinin değişmesi, iş gücünün bu değişimlere ayak uydurmakta zorlanması, nüfus artışının karşısında işgücüne istihdam imkanları yaratmak zorlaşmaktadır (Güney, 2009, s.135’den akt. Aydemir, 2013, s.117). Türkiye’de de işsizlik tüm yaş gruplarının etkilendiği önemli bir sorun olarak görülmektedir. Türkiye’de dünyanın etkilendiği büyük ekonomik krizlerden mali açıdan etkilenmiştir. Türkiye’de iş gücü piyasasında, iş gücü arzı fazlalığı yaşanması, işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmaktadır. Temelde hızla yükselen işsizlik oranına genç nüfusun istihdam edilememesi, yatırımda istikrarın

sağlanamaması, tarım sektöründe yer alan fazla emeğin tarım dışı diğer sektörlerle geçirilerek istihdam edilememesi gibi nedenler olduğu görülmektedir (Aydemir, 2013, s.116'dan akt. Yantur, 2017, s.56). Türkiye her dönem görülen yüksek işsizlik oranlarına sahip bir ülkedir. 1980'li yıllarda küreselleşmenin artmasıyla işsizlik yüksek sayılabilecek düzeylere gelmiştir. Nüfusun hızlı yükselişi, ekonomide istikrarsızlık vb. sorunlar işsizliğin artmasına neden olmuştur (Ay, 2012).



Grafik 2.2. Türkiye’de Yıllara Göre İşsizlik Oranı (%)

Kaynak: World Bank verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

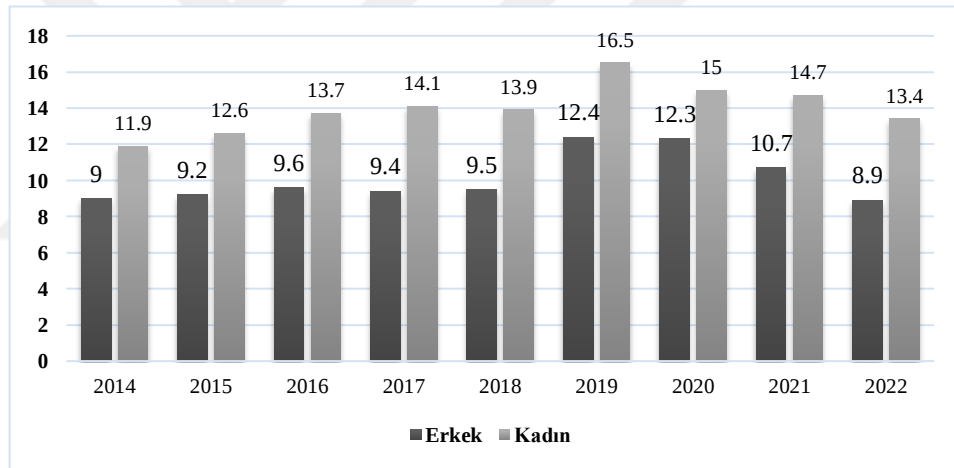
Türkiye’de 2000-2021 yılları arasında işsizlik oranlarına bakıldığında 2001 ve 2005 yılları arasında yüksek bir işsizlik oranı olduğu görülmektedir. Ortalama olarak yüzde 10,5 oranında bir seviyede seyreden işsizlik oranı 2008 yılında Amerika’da başlayan ve dünya ekonomilerini de etkileyen kriz birçok sektörün gerilemesine ve mevcut işsizliğin artmasına neden olmuş, ülkelerin büyüme oranlarını olumsuz yönde etkilemiştir. 2011 yılında tekrardan yüzde 8,8 oranı ile ortalama yüzde 8 oranına gerilemiştir ancak yine 2014 yılında yükselen işsizlik oranı 2019’da yaşanan Covid-19 salgınıyla birlikte tabloda verilen yirmi bir yılın en yüksek işsizlik oranına yükselmiştir ve yüzde 13,6’yı görmüştür. Türkiye, genç nüfus anlamında zengin bir ülkedir. Genç nüfus dinamik olması açısından bir ülke için oldukça önemli bir güçtür. Her ülkede belli oranlarda yaşanan işsizlik düzeyinin yüksek olması ülkenin kalkınmasına engel olan, ülkedeki işgücünü atıl bırakan ve ekonomik anlamda oldukça zayıflatan bir etkidir. İstikrarlı bir istihdam yapısı ekonomik anlamda tüm durumlara karşı daha hazır durumdadır. Üretim seviyelerinin düşük olması, işsizliğin yüksek olması bir ülke ekonomisini daha kırılgan hale getirmektedir.

Türkiye’de yaşa göre işsizlik oranlarına bakıldığında tüm yıllarda 15-19 ve 20-24 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre işsizlik oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir. 2000 yılında 15-19 yaş grubunda işsizlik oranı yüzde 10,7, 20-24 yaş grubunda işsizlik oranı 14,8, 25-29 yaş grubunda ise işsizlik oranı yüzde 7,2 olarak görülürken 30-34 yaş grubunda işsizlik oranı yüzde 5, 35-39 yaş grubunda ise işsizlik oranının 4,5 olduğu görülmektedir. Orta yaş grubunda ise oranın düştüğü 40-44 yaş aralığında yüzde 3,5 olduğu incelenmiştir. Yine 2009 yılına bakıldığında 15-19 yaş grubunda işsizlik oranı yüzde 23,6, 20-24 yaş grubu 26,3’e yükselmiş. Tüm yaş gruplarında işsizlik oranı artmış olsa da yine genç işsizlik oranına göre orta yaş gruplarında işsizlik oranının daha düşük olduğu görülmüştür. 30-34 yaş grubunda işsizlik oranı yüzde 12,6 ve 35-39 yaş aralığında işsizlik oranının 11,2 olduğu görülmüştür. Yine aynı yılda daha büyük yaş gruplarında örneğin 40-44 yaş aralığında işsizlik oranının yüzde 10,2 ve 50-54 yaş aralığında işsizlik oranının yüzde 9,2 olduğu görülmektedir. 20022 yılında da yine genç işsizlik oranının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 20-24 yaş grubunda işsizlik oranı 21,1, 25-29 yaş grubunda işsizlik oranı yüzde 14,9 ve 35-39 ile 40-44 yaş gruplarında sırasıyla işsizlik oranı yüzde 8,4 ile yüzde 7,5 olarak görülmektedir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri). Bu sonuçlara bakıldığında iş gücü piyasasına yeni giren yaş gruplarının iş bulma konusunda daha fazla zorlandıkları görülmektedir. Genç iş gücünün iş gücü piyasasında yer edinip tutunamaması ülkenin ekonomik gelişmişliğini olumsuz etkilemektedir. Genç işsizliğin nedenleri World Bank tarafından şu şekilde belirlenmiştir;

- Nüfusta gençlerin sayısı arttıkça iş gücü piyasalarında arz artış göstermektedir,
- İşgücü piyasasıyla arz ve talep arasında bilgi eksikliği olması sonucunda genç iş gücü iş fırsatlarından habersiz kalmaktadır,
- Firmalar nitelikli iş gücü bulamamaları sonucunda yatırım yapmamaktadırlar (World Bank, 2013). Türkiye’de yaşanan işsizlik sebeplerinden birisi nüfusu yüksek olan genç işsizlerin iş gücüne dahil edilerek istihdama katılamaması, yatırımların miktarının az olması, yatırımlarda sürekliliğin sağlanamaması, tarım sektöründe iş gücü fazlasının tarım dışı sektörlerde istihdam edilememesidir. Türkiye’de

ekonomik büyümede istikrarsızlıkların yaşanması sonucunda devamlı bir istihdam sağlanamadığı görülmektedir. Dünya Bankası Türkiye için büyüyen ancak istihdam sağlayamayan ülke ifadesini kullanmıştır (Özdemir vd, 2006, s.113-144). Gençler ve kadınlar Türkiye’de işsizlikten en çok etkilenen gruplardır. İşsizlikle karşı karşıya kalan pek çok genç, çalışmayı düşünmedikleri sektörlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar.

Dünyanın birçok yerinde nüfusun yarısını hatta çoğunluğunu oluşturan kadınların emek piyasasında kadın iş gücünün erkek iş gücünün gerisinde kaldığı görülmektedir. Sanayi devrimiyle birlikte emek piyasası dışında üretimin etkin bir unsuru olan kadınlar ücret karşılığında çalışmaya başlamışlardır ve ucuz emek gücü olarak görülmüştür.



Grafik 2.3. Türkiye’de Cinsiyete ve Yıllara Göre İşsizlik Oranı (%)

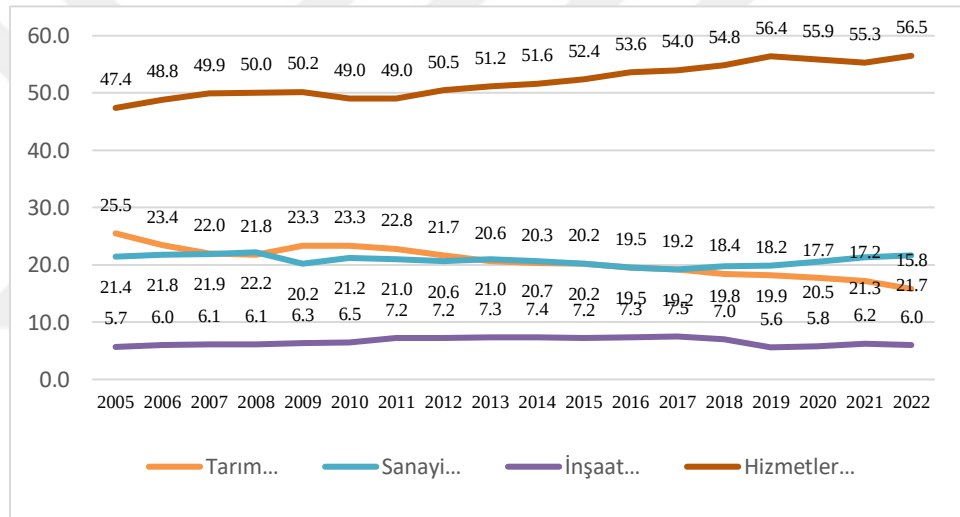
Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

2014-2022 yılları arasına bakıldığında, kadınların işsizlik oranının erkeklerin işsizlik oranından çok daha fazla olduğu görülmektedir. Tüm yıllarda kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranının üstünde olduğu görülmektedir. 2015 senesinde erkek işsizlik oranı yüzde 9,2 oranındayken kadın işsizlik oranının yüzde 12,6 olduğu görülmektedir. Erkek işsizlik oranlarında yıllara göre düşük oranlarda artış olurken kadın işsizlik oranlarında daha fazla oranda artış yaşandığı görülmektedir. 2019 yılında tüm ülke ekonomilerinin etkilendiği Covid-19 salgını sırasında Türkiye’de işsizlik oranı yüzde 13,6’dır. Bu yılda işsizlik oranlarına cinsiyete göre bakıldığında

kadın işsizlik oranının yüzde 16,5 oranıyla yüzde 12,4 olan erkek işsizlik oranının üstünde olduğu görülmektedir. 2022 yılına bakıldığında yine kadın işsizliği yüzde 13,4 oranıyla, yüzde 8,9 olan erkek işsizlik oranının oldukça üstündedir.

2.1.1. Türkiye’de İş Gücünün Sektörlere Göre Dağılımı

İstihdam yapısını belirleyen önemli etkenlerden birisi de iş gücünün sektörel dağılımıdır. Gelişmiş ülkelerde hizmet ve sanayi sektöründe istihdam edilen kişi sayısı yüksek olurken, tarım sektöründeki istihdam oranının az miktarda olduğu görülmektedir. Tarım sektörünün istihdamda payının yüksek olması ücretsiz aile işçisi oranının ve kayıt dışı istihdam oranının artmasına sebep olmaktadır. Türkiye’de iş gücünün sektörel dağılımına bakıldığında



Grafik 2.4. Türkiye’de İşgücünün Yıllara Göre Sektörel Dağılımı (%)

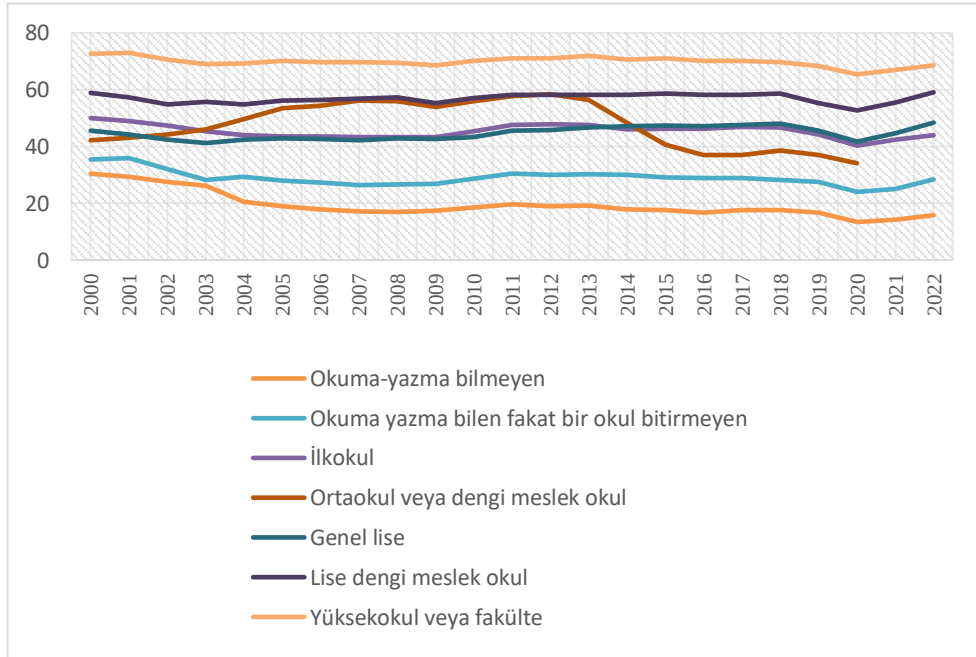
Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de iş gücünün sektörel dağılımına bakıldığında, 2005 yılında yüzde 25,5 olan tarım sektörünün yıllar içerisinde gerilediği ve sürekli azalarak 2022 yılında yüzde 15,8 e düştüğü görülmektedir. Sanayi sektörü yıllara göre yakın oranları korumuş ve 2005 yılında yüzde 21,4 olan oranı 2022 yılında da yüzde 21,7 olarak devam etmiştir. Türkiye’de iş gücünün en az katıldığı sektörün inşaat sektörü olduğu görülmektedir, 2005 yılında yüzde 5,7 olan inşaat sektörü oranı, en yüksek oranını 2017 yılında yüzde 7,5 ile görmüş, 2022 yılında yüzde 6,0 oranına sahip olmuştur. Türkiye’de iş gücünün katılım oranının en yüksek olduğu sektör hizmet

sektörüdür. Hizmet sektörüne işgücünün katılım oranı yıllar içerisinde sürekli olarak artmıştır, 2005 yılında yüzde 47,4 olan oran 2022 yılında 56,5 oranıyla en yüksek orana sahip olmuştur.

2.1.2. Türkiye’de İş Gücünün Eğitime Göre İstihdamı

İş gücünün nitelikleri istihdamda oldukça önem arz etmektedir. Eğitim bir ülkede kalkınmanın, ilerlemenin ve refah düzeyinin artırılmasında rol alan en önemli faktörlerdendir. Eğitim arttıkça işgücü kapasitesinin yapılan işin niteliğinin arttığı söylenebilmektedir. Bir diğer deyişle istihdamın nitelikli olması doğrudan eğitimle ilgilidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücünün üretim kapasitesi artmaktadır. Ekonomik ve kültürel anlamda kalkınmanın yaşanması ve bu kalkınmanın devamlı olabilmesi için iş gücünün eğitim seviyesi yüksek olmalıdır. Eğitim bir ülkede kalkınmanın, ilerlemenin ve refah düzeyinin artırılmasında rol alan en önemli faktörlerdendir. Eğitim arttıkça iş gücü kapasitesinin yapılan işin niteliğinin arttığı söylenebilmektedir. Türkiye’de vasıfsız iş gücünün yüksek olması sebebiyle yapılan işin niteliği, üretim gücü olumsuz etkilenebilmektedir. Türkiye’de eğitim durumlarına göre istihdam edilme oranları yükselmiş olsa da OECD ülkelerinin gerisinde kaldığı görülmektedir (World Bank, 2014).



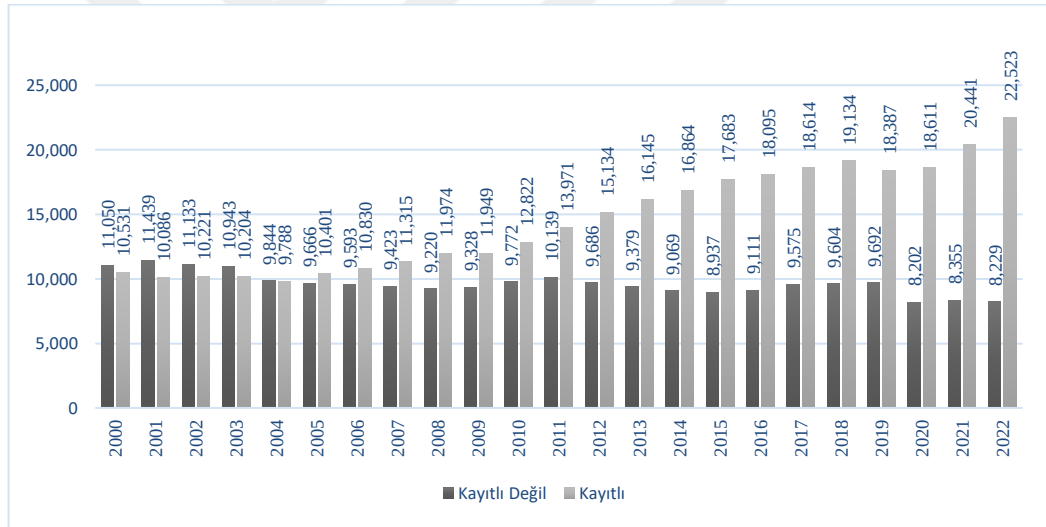
Grafik 2.5. Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%)

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de 2000-2022 yılları arasında iş gücüne katılanların eğitim durumlarına bakıldığında, 2000 yılında işgücüne katılanların yüzde 30,4’ünün okuma yazma bilmeyen, yüzde 35,4’ünün okuma yazma bilen ancak bir okul bitirmeyen, yüzde 50 oranında çalışanın ilkokul mezunu, yüzde 42,1 oranının ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu, yüzde 45,6 oranının genel lise mezunu, yüzde 58,9’unun lise dengi meslek okulu mezunu ve yüzde 72 olduğu görülmektedir.

2.1.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın görüldüğü sektör çoğunlukla tarım sektörüdür. Kayıt dışı istihdam özellikle kadın istihdamında yüksek oranlarda görülmektedir, kadın istihdamında kayıt dışı istihdam oranı erkek istihdamında görülen kayıt dışı istihdam oranının üzerindedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdam yıllara göre azalma gösterse de hala yüksek oranlarda devam etmektedir.



Grafik 2.6. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler

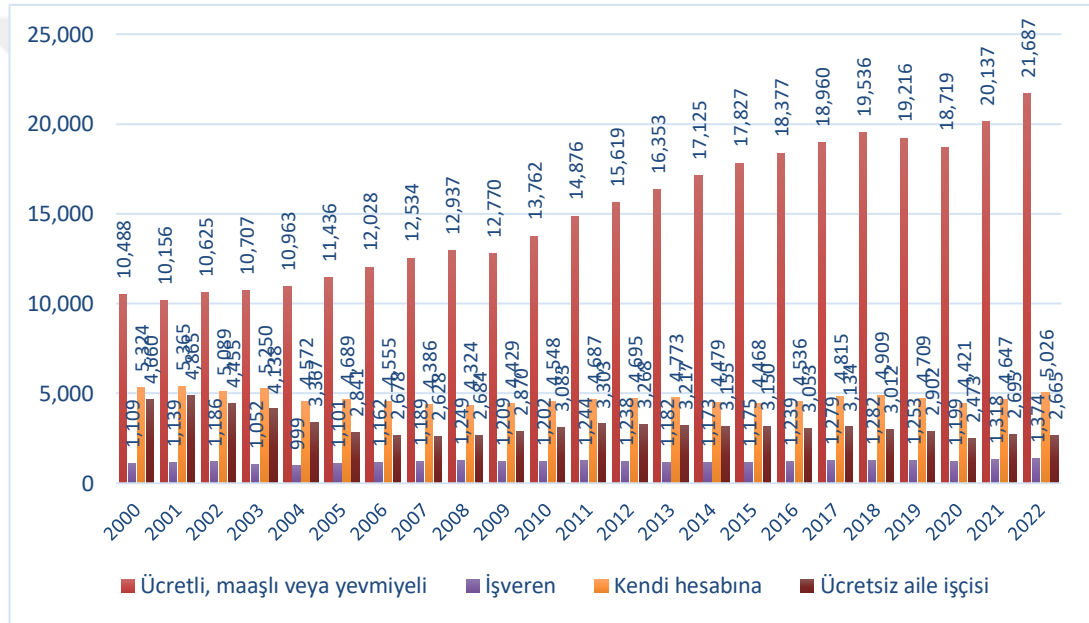
Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de 2000 yılında istihdama katılan 11 milyon 50 bin kişinin kayıtlı olmadığı görülmektedir. Kayıt dışılık bu sayıyla, istihdam da olan kayıtlı kişilerden fazla bir sayıya sahiptir. 2001 yılında da yine 11 milyon 439 bin ile kayıt dışı çalışan sayısı yine 10 milyon 86 bin kayıtlı çalışan sayısının üstündedir. 2004 yılına kadar yine kayıt dışı çalışan sayısı kayıtlı çalışan sayısının üstündedir. 2005 yılından itibaren kayıt dışı çalışan sayısında ciddi bir azalma olmamakla birlikte, yükselişte olmamıştır. Kayıtlı çalışan sayısı yıllara göre artmıştır 2010 yılında 12 milyon 822

bin olan kayıtlı çalışan sayısı 2015 senesinde 17 milyon 683 bine yükselmiştir. Tarım sektörünün gerilemesiyle kayıt dışı istihdam azalmış olmasına rağmen halen yüksek sayıda çalışan kayıt dışı çalışmaktadır ve bu ekonomik anlamda olumsuz bir durum ortaya koymaktadır. 2022 senesinde istihdama katılanlardan 22 milyon 523 bini kayıtlı çalışan, 8 milyon 229 bin kayıtlı olmayan çalışan olduğu görülmektedir.

2.1.4. İş Gücünün İşteki Durumu

Gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye’de ücretli / yevmiyeli çalışan sayısında bir artış görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan oranı düşükken, ücretli çalışan oranı yüksektir.



Grafik 2.7. İşgücünün İşteki Durumuna Göre İstihdamı

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de iş gücünün işteki durumuna bakıldığında 2000-2022 yılları arasında tüm yıllarda ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan sayısının işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan sayısından fazla olduğu görülmektedir. Yıllar içerisinde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli sayısı artış gösterirken, ücretsiz aile işçilerinin sayısında düşüş olduğu görülmektedir. Bunun en önemli sebebinin tarım sektörünün gerilemesi olduğu söylenebilir. Ancak yine de ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranının 2000-2022 yılları arasında tüm yıllarda işveren olarak çalışan sayısının üstünde olduğu görülmektedir.

3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel süreci, yıllar içinde değişimi ve genel yapısı incelenmiştir. Türkiye’de kadın istihdamında etkili olan yaş, eğitim, medeni durum, işteki durum ve sektörel dağılım gibi etkenler üzerinde durulmuş, yıllara göre kadın istihdamının analizi yapılmıştır. Türkiye’de önemli sorunlardan olan işsizlik ve kayıt dışı istihdamın kadın istihdamının üzerindeki etkisi ele alınmış kadınların iş gücüne dahil olamama nedenleri tartışılmıştır.

3.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihsel Süreci

Ekonomik kalkınmayı ve refah seviyesini yükseltmek amacıyla emek faktörünün etkin bir şekilde kullanılması gereklidir ve bu da dünya nüfusunun yarısını oluşturan ve tarih boyunca üretime katılmayı sürdüren kadınların işgücü piyasasında etkin rolüyle yakından ilişkilidir. Çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan kadınların emek piyasasında ücret karşılığında çalışmaları Sanayi Devrimiyle başlamıştır. Türk kadının çalışma hayatına bakıldığında, Osmanlı Devleti döneminde kadınların çalışma alanının çoğunlukla tarım olduğu görülmektedir. Kırsal alanda yaşayan kadınların aile içi ihtiyaçları karşılamaya yönelik faaliyetler olarak tarlada üretici durumunda çalışmak, kumaş vb dokumak olarak yer aldığı belirtilebilir (Özbay, 2003, s.35-36’dan akt. Bektaş, 2019, s.15). Bu dönemde kentte yaşayan kadınların ise üretim sürecine katılamadığı görülmekle birlikte kentli kadınlardan Osmanlı ticaret şehirlerinde ekonomik ve ticari faaliyetlerde bulunmuşlardır (Bektaş, 2019, s.16). Dokumacılık, mum imalatçılığı gibi faaliyetler bu dönemde kadınların katıldığı ekonomik faaliyetlerdir. Dokuma tezgahları zamanla evlerden küçük işletmelere taşınmıştır ve kadınlar dokumacılık / tekstil işlerinde yer almaya başlamışlardır. 1860’larda Türk kadınlarının da Ermeni, Arap, Rum ve Hristiyan kadınlarla beraber Bursa İpek Fabrikalarında çalışmaya başladığı görülmektedir (Makal, 2010’dan akt. Bektaş, 2019, s.16). Küçük atölyelerde çalışan kadınların yanında halı imalatında parça başına ücret karşılığı evlerinde halı dokuyan bir kesim bulunmaktaydı. Kapitalist sistemin yaygınlaşması ve Osmanlı Devleti’nin bu sistemden etkilenmesiyle kırsal kesimdeki kadınlar dahil, kadınların işgücüne katıldığı görülmektedir. Kentli kadınlar, gayrimüslim okullarda aldıkları eğitimlerle

işgücüne katılmaya başlamışlardır. Atölyelerde çalışmaya başlayan kadınlarda 1880’lü yılların sonlarında hemşirelik, öğretmenlik, ebelik gibi meslekler yapmaya başlamışlardır (Aslan, 2006, s.120-126’dan akt. Bektaş, 2019, s.16). 1900’lü yılların başlarında, kadınların iş gücüne katılması, kadınların ekonomik faaliyetlerinin desteklenmesi, kadın eğitiminin artırılması gibi amaçlar edinmiş dernekler kurulmaya başlanmıştır. Osmanlı Devleti döneminde kadınların bölgesel tarım ürünlerinin üretiminde aktif olarak yer aldıkları, pamuk, tütün işletmelerinde, ham ipek imalatında, tarıma dayalı sanayi işletmelerinde, istihdam edildikleri görülmektedir. Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde değişen koşullar ile birlikte yeni iş olanakları var olmaya başlamıştır.

Sanayileşmeyle birlikte fabrika niteliği taşıyan kuruluşlarda çok sayıda kadın işçi istihdam edilmekteydi. 1913-1915 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, 1913’te bu kuruluşlarda 5.863 kadın çalışmaktaydı ve bu sayı çalışanların yüzde 34.44’ünü oluşturmaktaydı (Ökçün, 1970’den akt. Makal, 2001, s.120). Bu dönemde çeşitli milletlerden kadınların da çalıştığı Osmanlı Bankası’nda Türk kadınlarının da istihdam edildiği görülmektedir. Kadınların burada tercüme yapma, gişe görevlisi, sekreterlik, daktilo kullanımı gibi işlerde görev aldığı görülmektedir (Ammour, Baruh, 1999, s.144’den akt. Bektaş, 2019, s.17). 1900’lü yılların başlarında kadın istihdamında artış olduğu görülmüştür. Birinci Dünya Savaşı’nda erkeklerin savaşa katılmalarıyla erkek işgücü azalmış, bu da kadınların iş gücüne katılmasını mecburi bir hale getirmiştir. Kadınların bu dönemde birçok farklı iş alanında iş hayatına aktif olarak katılması, tecrübe edinmelerinin yolunu açmıştır. Tanzimat döneminde kadın eğitimiyle ilgili düzenlemelerle kadınların toplum hayatına katılımının artırılması üzerine çalışılmıştır (Özlemez ve Aslanel, 2011, s.2). Kız çocuklarına meslek edindirmeye yönelik girişimler yapılmıştır. 1969’da Maarif-i Umumiye Nizamnamesi açılmıştır sonrasında Osmanlı Devleti’nde kız çocuklarına yönelik olarak öğretmen okulu açılmış ve rüştiyelerin artırılması kararı alınmıştır. 1843’de Kadınlara ebelik eğitimi verilmeye başlanmıştır. Kadın öğretmen yetiştirmek üzere 1870 senesinde Kız Öğretmen Okulu açılmış, ıslahhanelerde sanat eğitimi dikimhane niteliğinde Kız Sanayi Mektebi’nde eğitim verilmeye başlanmıştır (Yantur, 2017, s.72). Cumhuriyet dönemine geçişle birlikte ülkede tarımda sanayileşmeye geçiş süreci hızlandırılmış, kadınların tarım dışı işlerde yer alamaması sonucu kadın

istihdamı oranında düşüş yaşanmıştır. Kentleşmeyle kadınların işgücüne katılım oranları arasında zıt yönlü bir ilişki vardır, kadınlar çoğunlukla tarımda istihdam edildiği için kentli kadınların tarım dışı işlere nitelik olarak yetersiz kalmasıyla iş gücüne katılma oranlarının düştüğü görülmektedir. Köyden kente yaşanan göçler sonucunda tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük bölümünün kentte işgücü piyasasının dışında kaldığı görülmektedir (Makal, 2001, s.122). 1980’lerde ev hayatına uygun mesleklerde görülen kadınlar 1990’lardan itibaren tarım dışı sektörlerde istihdam edilmesi gerektiği vurgulanmış ve buna yönelik politikalara yer verilmeye başlanmıştır (Yantur, 2017, s.76).

Cumhuriyet Dönemi Türk kadını; cumhuriyetin ilanıyla beraber kadınların çalışma hayatında aktif olmaları amacıyla çeşitli köklü değişiklikler ve düzenlemeler yapılmıştır. Quataert’e göre kadın emeği 19.yy Osmanlı imalatçılığının ayrılmaz bir parçasıydı. Olağanüstü veya alışılmadık bir kurum değil, tersine merkezi bir yer tutan, her zaman rastlanan ve günlük bir olguydu (Quataert, 1999, s.304). Evlerde kurulu tezgahlarla birlikte dokumacılık, halıcılık gibi işlerde daha sonraları da küçük atölyelerde faaliyetlerine devam eden kadınlar, savaş döneminde çalışma hayatına katılmaya başlamışlardır. Sanayi dışında hizmet sektöründe de kadınların istihdam edildiği bilinmektedir (Makal, 2010, s.18). Savaşın devam etmesiyle erkek nüfus cepheye götürülmüş ve emek arzı sınırlı kalmıştır. Kentlerde ve kırsalda erkek işgücü bulunmaması sonucu Osmanlı kadını çalışma hayatına çekilmiştir. Fabrikalardan atölyelere, sokak temizliğinden, yol yapımından devlet dairelerinde kadın memur çalıştırılmasına savaş döneminde başlamıştır (Toprak, 1995, s.132-134’den akt. Makal, 2010, s.19). 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarında, 14 yaşından büyüklerde toplam 124.444 işçiden 29.533’ü (yüzde 23,23) kadındır. 14 yaşından küçüklerde ise toplam 22.684 işçiden 8.107’si (yüzde 35,74) kızdır. Aynı kurumlarda çalışan 7.817 memurdan 1.609’ü (yüzde 20,58). Statü itibarıyla yapılan değerlendirmelerde işveren statüsündeki kadınların oranının çok düşük olduğu görülmektedir. 10.941 işverenden sadece 155’i (0,14) kadındır (Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1932, s.216’dan akt. Makal, 2010, s.21).

Başbakanlık istatistik genel müdürlüğü 1932 verilerine göre İş Kanunu kapsamına giren ücretliler içinde kadın çalışan sayısı 1937’de yüzde 18,29 oranıyla 50.131, 1943’te yüzde 20,70 oranıyla 56. 937, 1947’de yüzde 17,59 oranıyla 50,851

olduğu görülmektedir. 1943'te kadın çalışma oranındaki yüzde 12'lik artışı İkinci Dünya Savaşıyla açıklanabilir. Türkiye savaşa girmemiş olsa da seferberlik nedeniyle erkek iş gücü önemli bir kısmı silah altına alınmıştı (Makal, 2010, s.24). Cumhuriyetin ilk yıllarında da kadınların yine tarım ürünleri işleyen sanayilerde, dokumacılıkta, tütün ve gıda gibi alanlarda, yani geleneksel olarak kadın işçiliğinin yoğun olduğu faaliyet alanları ön plandaydı.

Erken Cumhuriyet Döneminde gelişmelerin, Osmanlı Devleti'nde 19.yy sonlarında yapılan gelişmelerle bağlantılı olduğu görülür. Kadın iş gücünün piyasaya girmesi, kadınların atölyelerde, fabrikalarda istihdam edilmesi bu dönemlerde başlar ve devam eder. Kadın işçilerin, ülkenin sanayi açısından daha gelişmiş olan büyük kentlerde yoğunlaştığı görülür. Kadınlar için olumsuz çalışma şartlarına yönelik Osmanlı Devleti döneminde kadın işçileri korumaya yönelik sosyal politikalar söz konusu değilken, Cumhuriyet döneminde kadın işçileri korumaya yönelik önlemler almaya başlanmıştır. Devletin resmi raporlarında yer almasına rağmen ciddi adımlar atılamamış, bir yandan kadın istihdamı artmış ancak bir yandan kadın istihdamı artarken bir yandan olumsuz çalışma koşulları devam etmiştir (Makal, 2010, s.36).

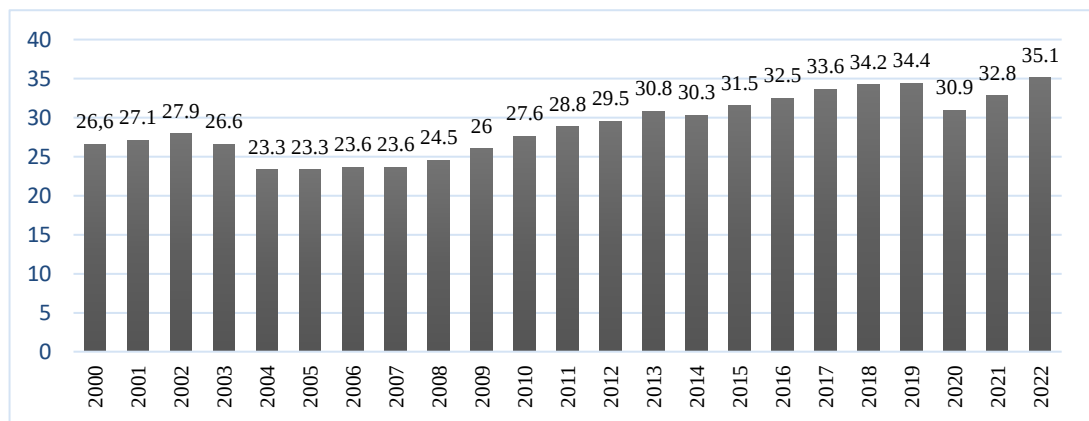
1950'lerden itibaren kırsal kesimden kentlere doğru başlayan hareket sonucu hızlı bir şehirleşme yaşanmış ve bunlarla birlikte tarım dışı işgücü piyasasının gelişmesiyle, kadınlarda tarım sektöründen tarım dışı sektöre geçmeye başlamıştır. Kadınların kentlere yerleşmesiyle birlikte toplumsal statülerinde değişiklikler olmuş hem de emekleri karşılığında ücret almaya başlamışlardır. Yeni anayasayla birlikte 1475 sayılı iş kanunu 1971'de uygulamaya konmuş ve 10 Haziran 2003'te kadın erkek eşitlik ilkesine dayanan 4857 sayılı yeni iş kanunun yürürlüğe girmesine kadar yürürlükte kalmıştı (Atıl Yörü, 2009:354 akt. Bektaş, 2019:22). Gebelik süreci ve sonrası hakkında ücretli izin verilmesi gibi yeni düzenlemeler, dünyada kadın haklarına yönelik sözleşmelerle ilgili yeni gelişmeler görülmüştür. Kentlerde yaşanan göç sonucunda eğitim seviyesi düşük ve ekonomik açıdan sorun yaşayan kadınlar konfeksiyon gibi küçük işletmelerde ücretli işler yapmaya başlamışlardır. Bu dönemde, kentlerde bulunan az sayıda eğitim seviyesi yüksek kadınlar tarım ve sanayi sektörü yerine hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. 1975'de işgücüne katılan kadınların yüzde 3,9'u sanayide ve yüzde 7,7'si ise hizmet sektöründe çalıştığı görülmektedir (İşler ve Şentürk, 2016, s.615 akt. Bektaş, 2019, s.23).

Kadınların iş gücüne katılım oranlarının 1990’larda 50’li yıllara göre düştüğü, iş gücündeki katılımın düşmesine paralel olarak ev kadınlarının oranı 1975’te yüzde 78 iken, 1990’da yüzde 82’ye yükseldiği görülmektedir. 1950’li yollardan sonra kadın istihdamının düşmeye başlamasının nedenleri; kırdan kente göç oranının artmasıyla beraber, kadınların tarım dışı faaliyetlerde işgücüne katılabilecek niteliklere sahip olmaması ve sanayi sektörünün tarımdan ayrılan emek arzını olabilecek kadar istihdam yaratamaması olarak değerlendirilmektedir (Dedeoğlu, 2000, s.159). 1980 kararları ile pazar ekonomisine geçen Türkiye’de istihdam alanlarında yaşanan artışla, kadınların tarım dışı istihdam oranı artmıştır (Gürol, 2007, s.145 akt. Bektaş, 2019, s.24).

3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı

Kadın iş gücünün iş gücü piyasalarına dahil edilmesi, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın en önemli faktördür. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların atıl kalması ve iş gücüne katılmaması, verimli ve sürekli bir büyümenin önündeki engellerdendir. Kadınların iş gücüne etkin şekilde katılması, hem ekonomik hem toplumsal olumlu sonuçlar vermektedir. Kadınların eğitim seviyesinin yetersizliği nüfus artış oranının yüksek olması, tarım sektöründe istihdam edilenlerin düşüş halinde olması, kayıt dışı istihdam, köylerden kente göç ve iş hayatıyla ilgili yasalardaki yetersizlikler gibi sebeplerden dolayı kadınların istihdam edilme oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Toplumsal kalkınmanın en önemli unsurlarından biri eğitimidir. Eğitimli bir toplum aynı zamanda nitelikli iş gücü anlamına gelmektedir. Sürdürülebilir bir kalkınmanın ve bir ülkenin gelişebilmesi noktasında ise kadınların istihdama katılması görülmektedir. Kadınların eğitim almaları ve eğitim seviyelerinin yükselmesi de kadın istihdamının artmasında oldukça önemlidir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça çalışma hayatına katılma oranlarının da arttığı görülmektedir. Tarımın ekonomik faaliyet de çok az yer almaya başlaması, sanayileşmenin, tarımda makineleşmenin artmasıyla birlikte tarım sektörü özellikle 1980’li yıllardan sonra hızla gerilemeye başlamıştır. Bununla birlikte bu yıllarda kırsal kesimden kente göç artmış, sanayileşmenin yaşandığı, tarımın gerilemesiyle birlikte iş arayışına giren kırsal kesim nüfusu kente yönelmeye başlamıştır. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışan kadınlar, şehirde eğitimsizlik ve iş hayatında deneyimsizlik ile karşı karşıya kalmışlardır.

Türkiye'nin demografik bir özelliği olarak, çalışmaya hazır genç erkek nüfusunun var olması, iş verenlerin, doğum izni, annelik izni, belli bir sayı üzerinde kadın çalışan olması sonucunda kreş açma zorunluluğu gibi kadınların iş hayatını koruyan yasalar tarafından bağlı olmamak için, kadınlar yerine erkek çalışan almayı tercih ettikleri görülmektedir (Toksöz, 2017, s.111 akt. Güdek, 2019, s.37). Neoliberal politikaların beşeri sermayeyi bir değer olarak görmesiyle beraber gençlerin öğrenimde geçirdikleri zaman artmış, 2000'li yıllarla birlikte okullaşma oranı artmıştır. Eğitimin yaygınlaşmasıyla genç nüfus çalışma hayatına daha geç yaşta katılmaya başlamıştır, Erkek emeğinden farklı olarak kadın emeği doğrudan eğitimle ilgilidir. Çalışan kadınların büyük çoğunluğu eğitim düzeyi yüksek kadınların oluşturduğu görülmektedir (Güdek, 2019, s.138). Ataerkil yapı cinsiyete dayalı ayrımcılık sonucunda, kadının ev sorumlulukları, çocuk bakımından oluşan ev hizmetleri, erkeğin ise evi geçindirmesi gibi görülmektedir. Kadın ev sorumluluklarıyla özdeşleştirilerek aslında evde ücretsiz bir şekilde çalışmaya devam etmektedir. Türkiye'de toplam nüfusun yüzde 49,9'unu kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2022 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi). Nüfusun yarısını oluşturan kadınların çeşitli sebeplerden istihdama katılamaması, nüfusun yarısının atıl kalması anlamına gelmektedir. İstihdamın bir ülkenin en önemli kalkınmışlık göstergelerinden birisi olduğu düşünüldüğünde Türkiye'de kadın istihdamı oranlarının önemi anlaşılmaktadır.

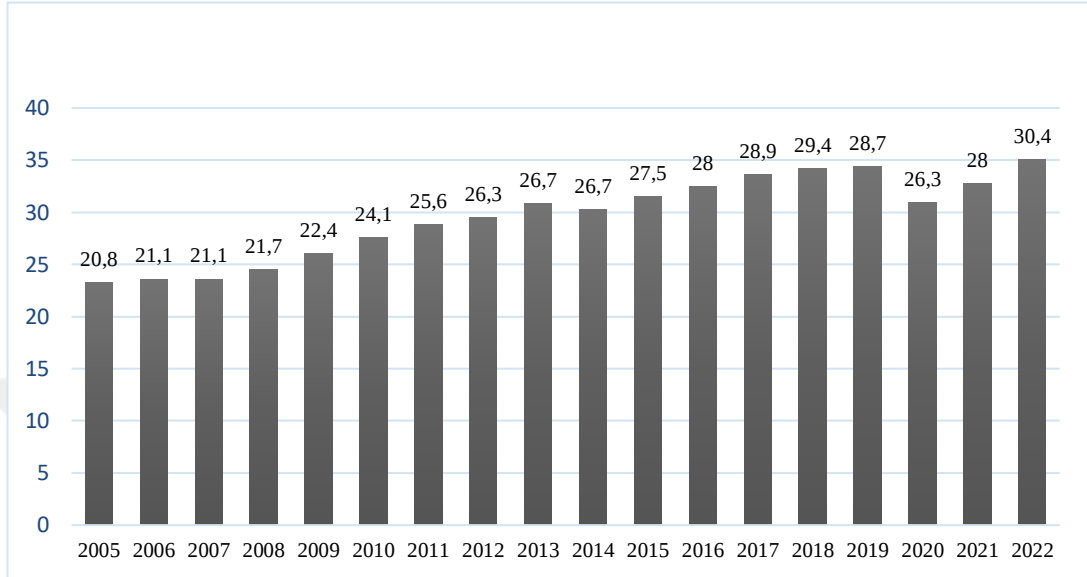


Grafik 2.8. Yıllara Göre Kadın İş Gücüne Katılım Oranı (%)

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Yıllara göre kadınların iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında bir artış olduğu görülmektedir. 2008'de yaşanan ekonomik kriz ve 2019 yılında yaşanan

Covid-19 pandemisi dönemlerinde kadınların iş gücüne katılım oranlarında bir düşüş olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranı artmış olsa da bunun yavaş bir yükseliş olduğu ve halen düşük bir oranda gerçekleştiği söylenebilir.



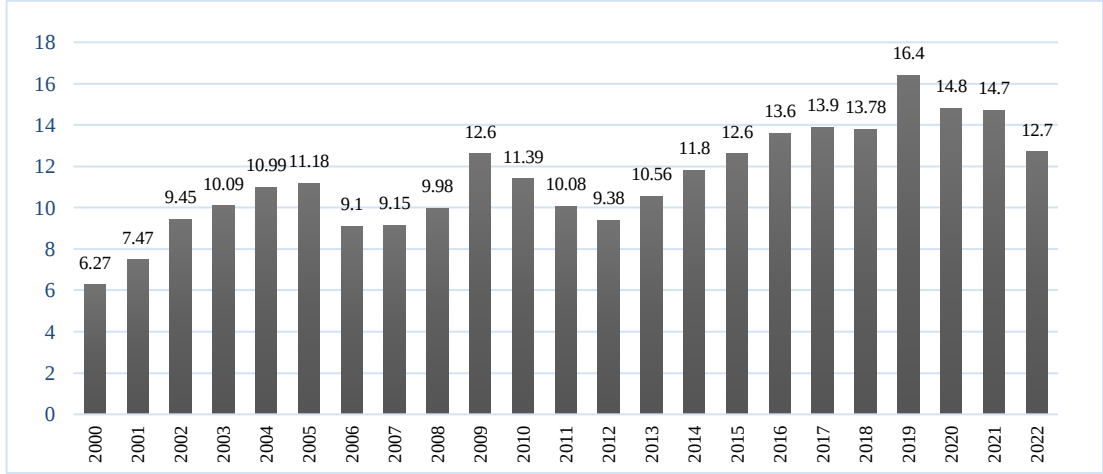
Grafik 2.9. Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (%)

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de kadın istihdamı oranı yıllara göre artış göstermektedir, 2005 yılında yüzde 20,8 olan kadın istihdam oranı nın 2008 Krizinin de etkisiyle yavaş bir artışla da olsa yükseldiği ve 2009 senesinde yüzde 22,4 seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. 2010 senesinde yüzde 24,1’e yükselmiştir. 2014 senesinde yüzde 26,7 olan kadın istihdam oranı 2015 yılında yüzde 27,5, 2016 yılında yüzde 28, 2018 yılında yüzde 29,4 oranına gelerek yükseliş göstermiştir. 2017 ve 2018 yıllarında da artışgösteren kadın istihdamı oranları, 2017 senesinde yüzde 28,9’a ve 2018 senesinde de yüzde 28,7’ye yükselmiştir. Ancak 2019 ve 2020’de bir düşüş göstermeye başlamıştır. Bu düşüşte ülke ekonomilerini etkileyen Covid-19 salgınının da etkisi görülmektedir. Covid-19 salgınıyla birlikte ülkede işsizlik oranları yükselmiş istihdam oranlarında düşüş olduğu görülmektedir ancak bu durumdan kadınların erkeklerden daha fazla etkilendiği incelenmiştir. 2021 yılında yüzde 28 olarak görülen kadın istihdam oranı 2022 yılında yüzde 30,4 e yükselmiştir.

3.3. Türkiye’de Kadın İş Gücünde İşsizlik

İşsizlik Türkiye’nin hem sosyal hem de ekonomik anlamda etkilendiği önemli bir sorundur. İşsizlikten en fazla etkilenen gruplardan biri olan kadınlardır. Ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde işsizlik oranının arttığı görülür bu dönemler incelendiğinde kadın işsizliğinin bu durumdan daha fazla etkilendiği görülmektedir. Hem iş arama sürecinde hem de çalışma hayatında birçok sorunla karşılaşmaktadır. Cinsiyetler arası fırsat eşitliğinin olmaması, toplum içerisinde kadına yönelik algılar ve toplumsal rollerin kadın üzerindeki baskısı, kadın işgücünün iş gücü piyasasında, çalışma hayatında kabul edilmesi, işe alım sürecinde ikinci planda kalması ve tercih edilmemesi, işten çıkarılma sürecinde işten ilk çıkarılan grup olması, ev içi sorumlulukların kadına ait olduğu algısıyla kadının işgücü piyasası dışında tutulmaya çalışılması, kayıt dışı istihdam edilmesi, ücretsiz aile işçisi olarak çalışması kadın işsizliğinde etkili olmaktadır (Bolcan, 2006, s.42). Kadın işsizliğinde etkili olan bir diğer durum ise işverenlerin kadınların çalışmaya ara vermesine sebep olabilecek evlilik ve çocuk sahibi olma gibi durumlar sebebiyle, işe alımlarda kadınları tercih etmemeleridir. Yine cinsiyete dayalı bir ayrım olarak, işten çıkarmalarda kadınların evi geçindiren kişi olmadığı algısıyla kadınların işten çıkarılan ilk grup olması da kadın işsizliğinde önemli bir etkidir. Bu sebepten ücretlendirmede de eşitsizlikler olduğu görülmektedir. Kadınların ev işlerini çalışma hayatıyla beraber götürebilme kaygısı yaşamaları sonucunda iş arama alanlarını daraltmaları da işsizliğe neden olabilmektedir (Bolcan, 2006, s.42). Türkiye’de kadınların işgücüne dahil olamama nedenlerinden en önemlilerinden birisi eğitimidir. Eğitim seviyesinin düşük olması sonucunda, çalışma ortamının da niteliğinin düşmesi, yine eğitim seviyesinin düşük olması sonucunda ücretin az olmasıyla çalışan kadının çocuk bakımı için bütçe ayıramaması ve çocuğa kendisinin bakması kararını alması da kadının işgücü piyasası dışında kalmasında etkili olmaktadır. Genç işsizliğinde, niteliğine ve eğitimlerine uygun olmayan işlerde çalışmak durumunda kalan gençlerin işlerini sık değiştirmesi, nitelikli işlere deneyimlerinin yeterli olmaması gibi nedenler de etkili olmaktadır. Bu durum genç kadın işsizliğinde de görülmektedir. Türkiye’de kadın işsizlik oranlarının yüksek seviyelerde gerçekleştiği görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi özellikle kriz dönemlerinde kadın işsizlik oranlarının yükseldiği tespit edilmiştir.



Grafik 2.10. Yıllara Göre Kadın İşsizlik Oranı (%)

Kaynak: World Bank, 2021 verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Yıllara göre kadın işsizlik oranına bakıldığında Türkiye’de kadın işsizlik oranının OECD ülkelerindeki kadın işsizlik oranının üstünde olduğu görülmektedir. 2014 yılında Türkiye’de kadın işsizlik oranı yüzde 11,8 oranında gerçekleşirken OECD ülkelerinde bu oranin yüzde 7,59 olduğu görülmektedir. 2016 yılında da Türkiye’de kadın işsizlik oranı yüzde 13,6 oranındayken OECD ülkelerinde yüzde 6,6 oranında gerçekleşmiştir. 2019 yılında Türkiye’de kadın işsizlik oranı yüzde 16,4’e yükselirken OECD ülkelerinde işsizlik oranı yüzde 5,56 oranında gerçekleşmiştir. Covid-19 salgınının etkili olmaya devam ettiği 2020 yılında da Türkiye’de kadın işsizlik oranı yüzde 14,8 oranındayken OECD ülkelerinde işsizlik oranının 7,35 oranında olduğu görülmektedir. 2022 yılında ise OECD ülkelerinde kadın işsizlik oranı 5,14 oranına sahipken Türkiye’de kadın işsizlik oranı OECD ülkelerindeki kadın işsizlik oranının iki katının da üstünde gerçekleşerek yüzde 12,7 oranında gerçekleşmiştir (World Bank, 2022).

3.4. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Türkiye’de kadın istihdamı, yaş, eğitim, medeni durum, kent ve kırdaki yaşama durumu, işteki durumu, sektörel dağılım gibi unsurlardan etkilenmektedir.

3.4.1. Yaşa Göre Kadın İstihdamı

Türkiye’de yaşa göre kadın istihdamına bakıldığında istihdam oranlarının değiştiği görülmektedir.

Tablo 3.1. Türkiye’de Yıllara ve Yaşa Göre Kadın İstihdamı oranı (%)

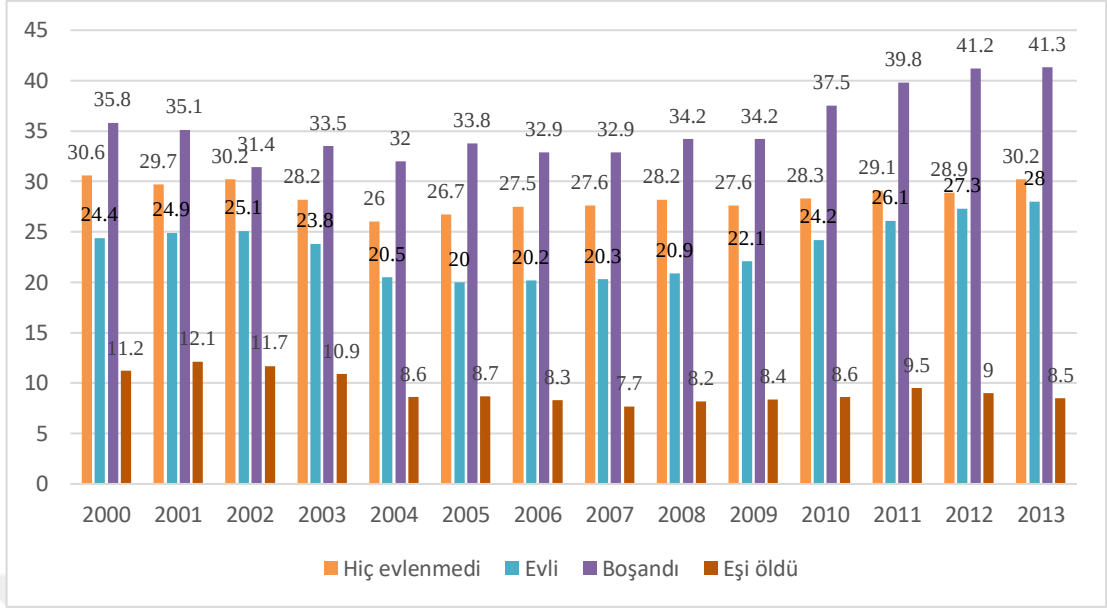
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2000	22	27,4	29,3	27,9	28,4	27,6	25,1	24,9	24,2	18,5	11,3
2001	19,9	28,6	28	29	28,9	28,4	26,6	25,8	22,9	19,7	12,4
2002	19,6	28,2	28,6	29,5	29,2	28,4	27,8	25	22,8	22,5	11,5
2003	17,4	25,7	27,9	28	29	28	26,1	23,1	22,9	19,2	10,4
2004	14,7	24,8	26	25,3	27	24,6	22	18,6	17,9	14,9	7,3
2005	14,1	24,7	26,5	25,3	27,1	25,7	22,7	18,9	15,9	13,1	6,5
2006	14,2	24,4	27,2	26,4	28,2	26,4	22,1	19,4	16,3	12,8	5,7
2007	13,5	25,1	27,3	27,3	28,2	26,4	22,1	18,9	15,7	13,2	5,8
2008	13,9	25,7	28,3	28	29,6	26,8	23,3	19,6	16,2	13	5,7
2009	13,5	25,3	28,8	30	30,1	29	23,9	20,7	17,4	14,3	5,9
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22	18,8	14,9	5,9
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35	30,6	24	19,8	15,6	6,5
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4
2013	13,7	30	34,3	36,4	38	38,5	33,1	25,6	20,1	15,9	6,2
2014	14,3	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,5	24,5	19,6	14,9	5,3
2015	15,1	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,3	25,8	20,3	14,6	5,8
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35	26,1	20,5	15,4	5,4
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,4	28,3	20,9	16,1	5,5
2018	14,2	33	39	39,6	42,4	42,5	38,9	29,5	21,9	16,9	5,8
2019	14	31,6	39	39,5	40,9	41,7	37,9	29,1	21,7	15,3	5,5
2020	10,5	28	36,3	36,1	39,2	39,5	35,7	27,9	19,5	13,3	4,6
2021	11,3	31,1	39	38,7	40,4	41,3	38,3	30,6	20,9	14,3	5,4
2022	12,4	34	42,8	42,8	43,6	44,6	41,8	33	22,9	15,2	5,8

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Yaş gruplarına bakıldığında özellikle genç gruplar olan 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında istihdam oranının orta yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Deneyim sahibi olan ve ev geçindirme sorumluluğuna sahip olan orta yaş grubunda istihdama katılma oranı yüksektir, buna karşın, üniversitelerde eğitim alan kişilerin artmasıyla genç işgücünün daha geç yaşlarda çalışma hayatına girmesi ve iş bulmanın zorlaşmasıyla genç kadın işgücünün istihdama katılma oranının düşük olduğu görülmektedir.

3.4.2. Medeni Duruma Göre Kadın İstihdamı

Medeni durum kadın iş gücünün çalışma hayatına katılmasında etkili olan faktörlerdendir. Kadın istihdamında kadınların medeni durumuna göre farklılıklar olduğu görülmektedir. Türkiye’de medeni duruma göre kadın istihdamına bakıldığında hiç evlenmeyen ve boşanmış kadınların istihdam oranlarının eşi ölen ve evli kadınların istihdam oranından yüksek olduğu görülmektedir.



Grafik 3.1. Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı oranı (%)

Kaynak: TÜİK- verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

2000 ve 2013 yılları arasında hiç evlenmeyen kadınların istihdam oranlarıyla evli, boşanmış ve eşi ölen kadınların istihdam oranına göre farklılık göstermektedir. Türkiye’de 2000 yılında hiç evlenmemiş kadınların istihdam oranının yüzde 30,6, evli kadınların istihdam oranının yüzde 24,4, eşi ölen kadınların istihdam oranının yüzde 11,2 olduğu görülmektedir. İstihdam oranı en yüksek olan kadın grubunun yüzde 35,8 oranıyla boşanmış kadınlar olduğu görülmektedir. Boşanmış kadınlar istihdam oranında en yüksek orana sahiplerken ikinci sırada hiç evlenmemiş kadınlar gelmektedir. Tüm yıllara bakıldığında, her yılda boşanmış kadınların istihdam oranlarının en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir. Yine tüm yıllarda ikinci sırada hiç evlenmeyen kadınların istihdam oranı yer almaktadır.

3.4.3. Eğitim Düzeyine Göre Kadın İstihdamı

Toplumsal kalkınmanın en önemli unsurlarından birisi olan eğitim bir toplumda nitelikli işgücü anlamına da gelmektedir. eğitim, ekonomik büyümenin başlıca temel ilkelerindendir. İş gücüne katılım oranlarını, iş gücü arzını, ekonomik büyümeyi, gelişmişlik düzeyini pozitif etkileyen bir olgudur. Eğitimin artmasıyla yapılan işin kalitesinin veriminin ve niteliğinin arttığı görülmektedir. Eğitim seviyesi düşük olan emeğin iş gücü piyasasında yüksek oranda yer alması ülke istihdamının yapısını olumsuz etkilemektedir. Eğitim, kadın istihdamında oldukça önemli bir role

sahiptir. Eğitim düzeyi düştükçe iş gücüne katılımda isteksiz hale gelen kadınlar, yalnızca kriz koşullarında ya da erkeklerin iş gücüne katılamayacağı durumlarda iş gücüne katılma eğilimi göstermişlerdir (Günaydın ve Cavlak 2015, s.7 akt. Bektaş, 2019, s.34). Eğitim seviyesi düşük olan nüfusun toplam iş gücündeki oranının artması ülke istihdamının yapısını olumsuz etkilemektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın ve bir ülkenin gelişebilmesi noktasında ise kadınların istihdama katılması önem arz etmektedir. Kadınların eğitim almaları ve eğitim seviyelerinin yükselmesi de kadın istihdamının artmasında oldukça önemlidir.

Tarımın ekonomik faaliyetlerde daha az yer almaya başlaması, kapitalist sistemin 1980’li yıllar sonrası güçlenmesiyle makineleşmenin ve sanayileşmenin artmasıyla Türkiye’de bu sürece girmiştir, bunun sonucunda Türkiye’de 1980’lerden itibaren kırsal kesimden kentlere göç artmıştır. Kırsal kesimde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın şehirde, eğitimsizlik, iş hayatında deneyimsizlik, sanayiye ve geldiği yeni kültüre yabancılık ile karşı karşıya kalmıştır. Kadınların yaşamlarını ekonomik anlamda özgürce sürdürebilmeleri istihdama katılmalarına bağlıdır, eğitim düzeyi arttıkça kadınların istihdam oranlarının arttığı da görülmektedir. Türkiye’de işverenlerin, doğum izni, belli bir sayı üzerinde kadın çalışan olması halinde kreş açma zorunluluğu gibi yasaların kadınları koruyucu hükümlerine bağlı olmamak için sürekli olarak çalışmaya hazır olan genç erkek nüfusunun da var olması sonucunda kadın çalışan yerine erkek istihdam ettikleri görülmektedir (Toksöz, 2017, s.111’den akt. Güdek-Gölçek, 2019,s.37). Neo Liberal politikaların yaygınlaşmasıyla beraber gençlerin öğrenimde geçirdikleri zaman artmış, 2000’li yıllardan itibaren de okullaşma oranının artmasıyla, genç nüfus çalışma hayatına daha geç yaşlarda katılmaya başlamışlardır (Tansel, 2002’den akt. Güdek-Gölçek, 2019, s.137). Erkek iş gücünden farklı olarak kadın işgücünün istihdam edilmesi eğitimle doğru orantılıdır. Çalışan kadınların büyük çoğunluğunun eğitim düzeyi yüksek kadınlar olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi çalışma ortamını da belirleyen faktörlerden biridir. Çalışma ortamının kaliteli olmaması kadın iş gücünün iş gücü piyasasından çekilmesine neden olabilmektedir. Diğer yandan eğitim düzeyi geliri de etkilemektedir. Düşük ücretlerle çalışılan ailelerde çocuk bakımı için gerekli olan çocuk bakıcısıyla çalışmak ve çocuğun kreş, anaokulu, gündüz bakımevleri gibi kurumlara gönderilebilmesi için gerekli ücretin kazanılamaması halinde kadının

çocuk bakımını kendisinin üstlenmesi amacıyla çalışma hayatından ayrıldığı görülebilmektedir.

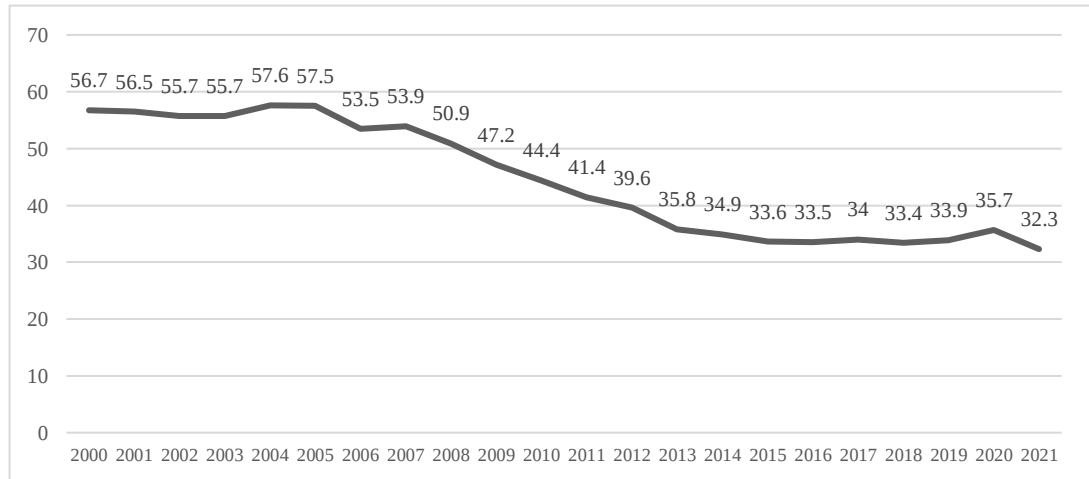
Tablo 3.2. Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı (%)

Yıl	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
2000	24,7	21,2	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8
2001	24,5	23,6	24,7	12,6	21,8	32	63,8
2002	23,8	21,7	25,2	14,9	21,7	29,7	60,9
2003	22,4	19,8	23,1	16,7	20,1	28,9	58,9
2004	16,3	17,4	20,1	17,1	20,1	28,9	58,3
2005	15,3	17,4	19,4	19,1	20,6	28	59,4
2006	14,5	17,2	19,5	19,2	21,5	28,6	59,9
2007	14,2	16,6	19,1	19,4	22,1	28,8	59,8
2008	14,2	17,4	19,5	17,8	23,1	30,4	60
2009	14,5	17,5	21,1	18,2	22,4	29	59,3
2010	15,9	19	23,5	20	22,8	30,8	59,7
2011	16,8	20	25,6	21,4	23,8	31,3	60,1
2012	16,5	19,7	26,5	23,6	24,8	30,7	60,4
2013	17	19,4	27,3	23,4	25,6	31,3	61,3
2014	15,5	19,7	25,9	19,2	25,8	32,1	60,3
2015	15,6	19,9	26,6	17	26	33,4	59,9
2016	14,7	19,8	26,9	16,6	26,6	32,9	59,3
2017	15,4	20,2	28	16,9	27	33,8	59,3
2018	15,5	19,1	28,5	19	27,7	33,8	59,4
2019	14,5	18,6	27,1	19,1	26,3	31,3	58,3
2020	11,7	15,7	24,1	16,7	23,8	28,3	54,6
2021	12,1	15,7	25,5		26	30,1	56,2
2022	13,4	18,9	27,3		29,2	34,8	58,3

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

2000 yılında istihdam edilen kadınların yüzde 24,7'sinin okuma yazma bilmeyen kadınların oluşturduğu, yine aynı sene okuma yazma bilmekte olan ama bir okul bitirmeyen kadınların istihdam edilen kadınlar arasında yüzde 21,2 olduğu, ilkokul mezunlarının ise yüzde 23,6 oranında olduğu, ortaokul veya dengi meslek okullarından mezun olan kadınların bu yılda istihdam edilen kadınlar arasındaki oranının yüzde 13,3 olduğu, genel lise mezunlarının yüzde 23,5, lise dengi meslek okulu mezunu olanların yüzde 35,6 ve yüksekokul veya fakülte yani üniversite

mezunu olanların yüzde 63,8 oranında istihdama katıldığı görülmektedir. Seneler içinde bu oranlar incelendiğinde 2005 senesinde istihdama katılan kadınlardan okuma-yazma bilmeyen kadınların oranının yüzde 15,3'e, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadın oranının yüzde 17,4'e, ilkokul mezunu olan kadın oranının yüzde 19,4'e gerilediği görülmektedir. Yıllar içerisinde küçük oynamalara rağmen, eğitim seviyesi düşük olan kadınların istihdama katılma oranının düştüğü, üniversite eğitimi alan kadınların istihdama katılma oranının diğer eğitim seviyelerine göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 2022 senesinde istihdama katılan kadınların, yüzde 13,4'ünü okuma yazma bilmeyen kadınların, yüzde 18,9'unu okuma yazma bilen ancak bir okul bitirmeyen kadınların, yüzde 27,3'ünü ilkokul mezunu olan kadınların, yüzde 29,2 oranıyla lise mezunu kadınların, yüzde 34,8 oranıyla lise dengi meslek okulu mezunu kadınların ve yüzde 58,3 oranıyla yüksek okul veya fakülte mezunu kadınların oluşturduğu görülmektedir. Bu verilere bakılarak, Yıllar içerisinde küçük değişimler yaşanmış olsa da her sene, çalışan kadınlar içerisinde büyük bir kesimi eğitim lise ve üniversite eğitimi almış kadınların oluşturduğu ve sonuç olarak çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunu her yıl, eğitim düzeyi yüksek olan kadınların oluşturduğu görülmektedir.



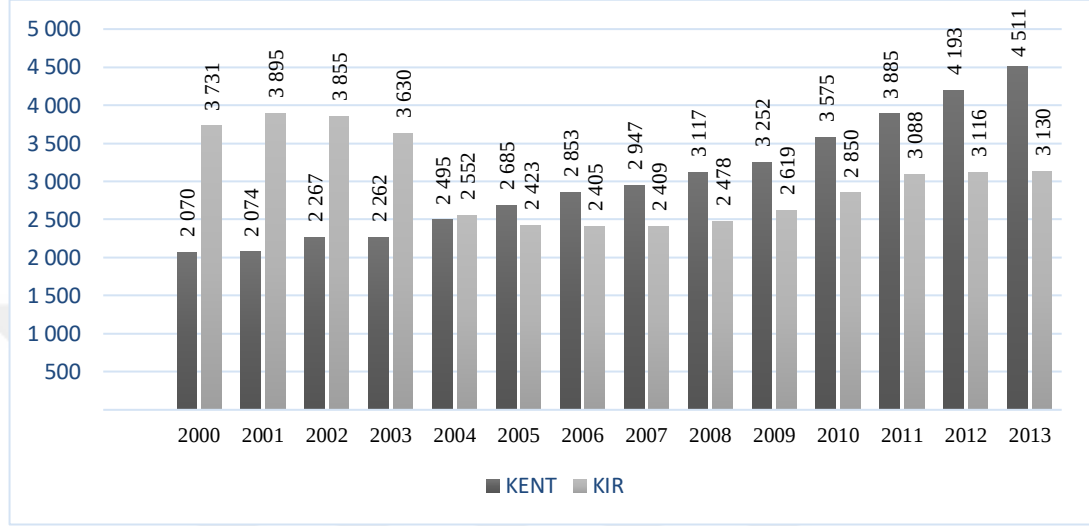
Grafik 3.2. Ne Eğitime Ne İstihdama Katılan Kadınların Yıllara göre Oranı (%)

Kaynak: World Bank 2021 verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

World Bank verilerine göre ne eğitime ne de istihdama dahil olmayan kadın sayısı da yıllar içinde düşüş göstermiştir. 2021 yılında ise ne eğitime ne istihdama katılan kadınların oranı yüzde 32,3'e düşmekle birlikte yüksek bir orana sahiptir.

3.4.4. Kent ve Kır Ayrımına Göre Kadın İstihdamı

Kadınların yer aldığı sektörün belirlenmesi açısından kent ve kır ayrımına göre işgücüne katılım önem arz etmektedir. 1980’li yıllarla birlikte kırsal kesimden kente göç edilmesi kadın istihdam oranlarında etkili olmuştur.



* 2014 yılından itibaren ise yeni idari bölünüş yapısı nedeniyle (yeni idari bölünüşten dolayı) kent ve kır ayrımında işgücü ile ilgili herhangi bir gösterge verilememektedir.

Grafik 3.3. Kent ve Kır Ayrımına Göre Kadın İstihdamı (15+yaş)

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

2000-2013 yılları arasında kadınların kırsal ve kentsel bölgelerde istihdam oranlarına bakıldığında, 2000 yılında kırsal alanda istihdam edilen kadın sayısının 3 milyon 731 bin olduğu görülmektedir. Yine aynı yıl içerisinde kent de istihdama katılan kadın sayısı kırsal alanda istihdama katılan kadın sayısının gerisinde olup 2 milyon 70 bindir. 2004 yılına kadar kırsal alanda istihdam edilen kadın sayısının kentte istihdamda olan kadın sayısından fazla olduğu görülmektedir. Kadın işgücü çoğunlukla tarım sektöründe kırsal alanda çalışma hayatına katılmaktaydı. Bunun sonucunda kırsal alanda yaşayan kadınların kentte yaşayan kadınlardan daha fazla çalışma hayatına katıldığı görülmektedir. Sanayileşme ve kentleşmenin sonucu olarak kırsal alandan kente büyük bir göç yaşanmaya başlamış, bu göç ile birlikte kırsal alanda tarım sektöründe çalışma hayatına katılan kadın iş gücü kentte tarım dışı sektördeki işlerde yer almaya başlamışlardır. Ancak tarım dışı sektörlerdeki işlerde yer almak için uygun niteliklere ve eğitime sahip olmayan kadın iş gücü istihdamın dışında kalmıştır.

3.4.5. İŖteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Kadınların işteki durumları, ücretsiz aile işçisi, işveren olarak kadın iş gücü, kendi hesabına çalışan, ücretli/yevmiyeli halinde sınıflandırılabilir. İş gücünün işteki durumu bir ülkenin gelişmişlik düzeyine işaret etmektedir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan işgücü oranı yüksek seviyelerde görülmektedir. Ücretli/Yevmiyeli olarak çalışan oranının yüksek olması ülkenin gelişmişlik düzeyi açısından önem arz etmektedir (Karabıyık, 2012, s.244).

Tablo 3.3. İŖteki Durumuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı

Yıl	Toplam	Ücretli/ Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2000	5 801	2 047	43	687	3 024
2001	5 969	1 983	40	769	3 179
2002	6 122	2 264	61	763	3 034
2003	5 891	2 246	42	716	2 888
2004	5 047	2 263	49	490	2 244
2005	5 108	2 468	50	667	1 923
2006	5 258	2 670	69	660	1 859
2007	5 356	2 809	75	617	1 855
2008	5 595	2 975	77	616	1 927
2009	5 870	2 999	77	749	2 045
2010	6 424	3 260	82	822	2 260
2011	6 973	3 599	87	816	2 471
2012	7 309	3 967	94	788	2 460
2013	7 641	4 322	94	821	2 404
2014	7 689	4 627	94	701	2 266
2015	8 058	4 971	95	707	2 286
2016	8 312	5 276	112	734	2 190
2017	8 729	5 536	112	823	2 258
2018	9 018	5 893	112	875	2 138
2019	8 924	5 947	129	801	2 047
2020	8 306	5 728	146	758	1 674
2021	9 005	6 217	174	803	1 812
2022	9 935	7 042	164	910	1 820

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

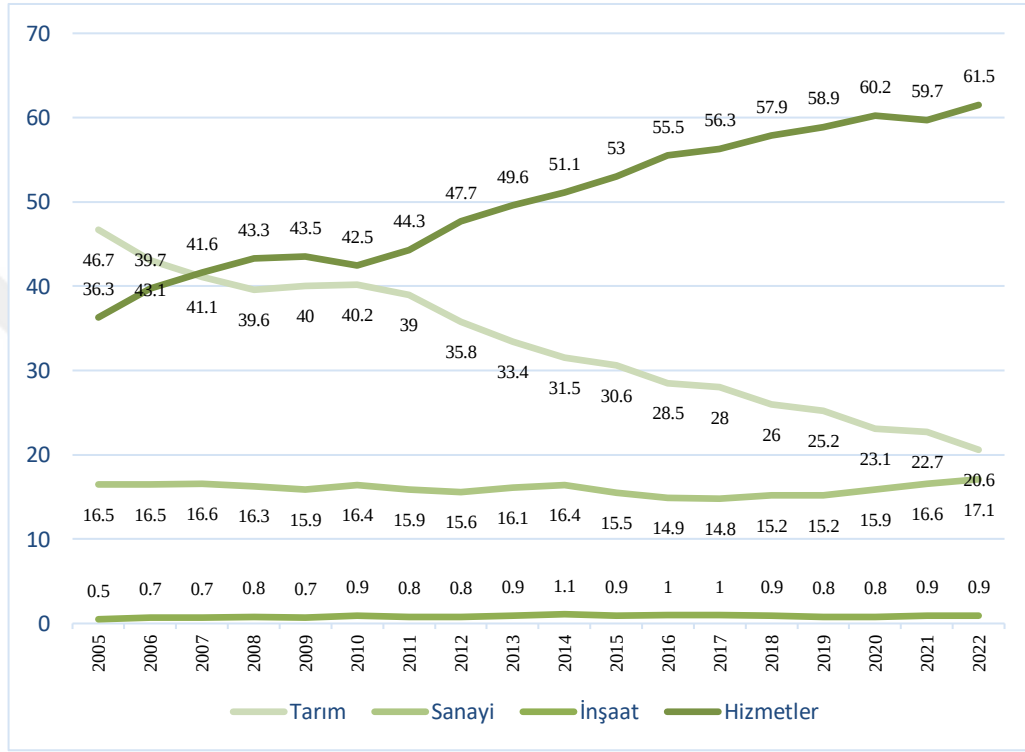
Yıllara göre işteki durumuna göre kadın istihdamına bakıldığında, 2000 senesinde 5 milyon 801 bin çalışan kadından 2 milyon 47 bin kadının ücretli/yevmiyeli, 3 milyon 24 bin kadının ise ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir. İstihdama katılan kadınların neredeyse yarısı ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir. 2000 yılında çalışan kadınlardan 687 bin kadının kendi hesabına çalışan olduğu ve yalnızca 43 bin kadının işveren olarak çalışma hayatına

katıldığı görülmektedir. 2003 senesinde istihdama katılan kadın sayısı artmış olsa da istihdam edilen kadınların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya devam ettiği ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısının ücretli/yevmiyeli, işveren ve kendi hesabına çalışan kadınlardan hala yüksek olduğu görülmektedir. 2000-2022 yılları arasında, 2004 senesinde ücretli/yevmiyeli çalışan kadınların ilk kez ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlardan çok az da olsa yüksek olduğu görülmüş, 2004 senesinde çalışan 5 milyon 47 bin kadından 2 milyon 263 bin kadının ücretli/yevmiyeli olarak çalıştığı, ancak hala yüksek bir oranda, 2 milyon 244 bin kadının çalışma hayatına ücretsiz aile işçisi olarak katıldığı görülmektedir. 2005 yılından itibaren ücretli/yevmiyeli olarak çalışan kadın sayısının sürekli olarak arttığı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısının azalmaya başladığı görülmektedir. Ancak azalma görülmüş olsa da çalışan kadınlar arasında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısı oldukça yüksektir. 2008 yılında, 5 milyon 595 bin olan çalışan kadından 1 milyon 927 bin kadının halen ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmüş, bu yılda bir önceki yıla göre ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısında bir artış olduğu gözlenmiştir. Yıllar içerisinde istihdam edilen kadın sayısı ve ücretli/yevmiyeli çalışan kadın sayısı artmış olsa da 2011 yılına kadar ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısının da tekrar artışa geçtiği görülmüştür. 2011 senesinden itibaren, tekrardan azalmaya başlayan ücretsiz aile işçisi sayısının, 2020 yılında 8 milyon 306 bin çalışan kadın içerisinde 1 milyon 674 bin ile oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Yine 2022 senesinde 9 milyon 935 bin kadın arasından 9 milyon 42 bin kadın ücretli/yevmiyeli olarak çalışırken, 910 bin kadın kendi hesabına çalışan olarak, eski yıllara göre artış gösterse de yalnızca 164 bin kadın işveren olarak, ve 1 milyon 820 bin kadın çalışma hayatına ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışmaya devam etmişlerdir. Bu noktada, kadının emeği karşılığında ekonomik olarak bir kazanım sağlayamadığı, aile hesabına çalıştığı ve ekonomik özgürlüğünü emek vermesine rağmen elde edemediği görülmektedir.

3.4.6. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Gelişmiş ülkelerde kalkınmışlık düzeyinin bir göstergesi olarak işgücünün sektörel dağılımında hizmet ve sanayi sektörünün yüksek olması önemlidir. Türkiye’de kadınların tarım sektöründe istihdam oranının son yıllarda azaldığı görülse de oldukça yüksektir. Kadınların tarım sektöründen yüksek oranda çalışıyor

olması ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı istihdam oranının da artışı da etkilemektedir. Türkiye’de 2000’li yılların başında tarım sektörünün kadın istihdam oranlarında oldukça yüksek bir paya sahip olduğu, yıllar içerisinde tarım sektörünün gerilediği, hizmet sektörünün kadın istihdamında daha yüksek paya sahip olduğu görülmektedir.



Grafik 3.4. Yıllara Göre Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

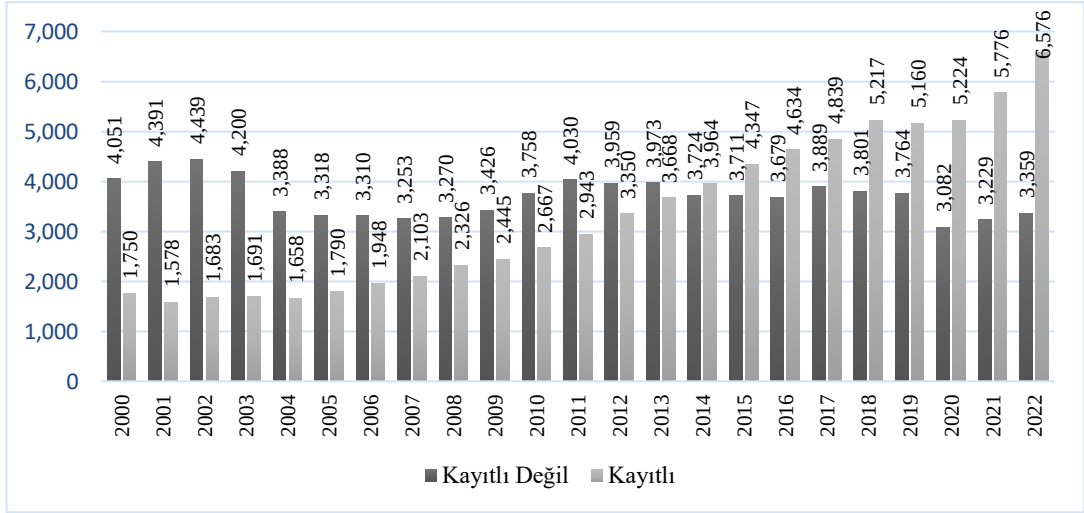
Kadın iş gücünün gelişmekte olan ülkelere bakıldığında tarım sektöründe istihdam edilme oranı yüksektir. Gelişmekte olan ülkelere bakıldığında kırsal kesimde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak görev alan kadın işgücünün gelişmiş ülkelere bakıldığında ücretli işgücü olarak çalışma hayatına katıldığı görülmektedir (Koray, 1999, s.25). Kadın işgücünün istihdama katıldığı sektörlere bakıldığında 2000 yılında istihdama katılan 5 milyon 801 bin kadından 3 milyon 508 bin kadının tarım sektöründe çalışma hayatına katıldığı, yalnızca 1 milyon 529 bin kadının hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. 2007 yılına kadar kadınların halen çoğunlukla tarım sektöründe istihdama katıldıkları görülmekte, 2007 itibariyle, az miktarda bir oranla olmakla birlikte, kadınların sanayi ve hizmet sektöründe tarım sektöründen daha

fazla yer almaya başlamasıyla birlikte, çalışan kadınların yüzde 41,1 oranında tarım, yüzde 16,6 oranında sanayi, yüzde 0,7 oranında inşaat ve yüzde 41,6 oranında hizmet sektöründe istihdama katıldıkları görülmektedir.

Yıllar içerisinde tarım sektöründe kadınların istihdam oranının düştüğü, sanayi ve hizmet sektöründe istihdam edilen kadın oranının yükseldiği görülmektedir. 2010 senesinde istihdama katılan kadınların yüzde 40,2 ile tarımda, yüzde 16,4 ile sanayide, yüzde 0,9 ile inşaat sektöründe ve yüzde 42,5 oranıyla hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir. Yıllar içerisinde tarım sektöründe çalışan kadın oranının düşmeye devam ettiği, hizmet sektöründe çalışan kadınların oranının arttığı görülmektedir. 2015 senesinde gelindiğinde tarım sektöründe yüzde 30,6, sanayi sektöründe yüzde 15,5, inşaat sektöründe yüzde 0,9 ve hizmet sektöründe yüzde 53 oranında kadınların çalışma hayatına katıldığı görülmektedir. 2020 senesinde hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı hızla artmış ve yüzde 60,2 oranına yükselmiştir, bunun yanında tarım sektöründe çalışan kadın oranı yıllar geçtikçe azalmaya devam etmiş ve 2020 senesinde yüzde 23,1 oranına gerilemiştir. 2022 senesinde ise kadınların son 22 sene içinde hizmet sektöründe istihdam edilen kadın oranları arasında en yüksek oran olan yüzde 61,5 oranıyla hizmet sektöründe yer aldığı ve 22 sene içerisinde tarım sektöründe istihdam edilen kadın oranları arasında en düşük oran olan yüzde 20,6 oranıyla tarım sektöründe istihdam edildiği görülmektedir.

3.4.7. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olma Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Ülkeleri istihdamın niteliğini ve sosyo ekonomik anlamda olumsuz etkileyen kayıt dışı istihdam Türkiye’de özellikle tarım sektöründe yüksek oranlarda gerçekleşmektedir. Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa göre kadın istihdamına bakıldığında kayıtlı olmayan kadın istihdamı sayısının özellikle 2000’li yılların başında oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu yıllarda kadınların kırsal kesimde tarım sektöründe çalışma hayatına katılmaları kadınların ücretsiz aile işçisi olarak ve kayıt dışı çalışmalarında olmuştur. Zamanla tarım sektörünün gerilemesi sonucunda kayıt dışı istihdam ve ücretsiz aile işçiliği orsanlarının da düştüğü görülmekle birlikte halen yüksek oranlarda seyretmektedir.



Grafik 3.5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre Kadın İstihdam (15+yaş)

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

2000 yılına bakıldığında istihdama katılanların kadınların 4 milyon 51 bininin kayıtlı olmadığı, istihdama katılan kadınların 1 milyon 750 bininin kayıtlı olduğu görülmektedir. 2013 yılına kadar, istihdama katılan kadınlardan kayıtlı olmayanların sayısı kayıtlı olanların sayısından fazla olduğu görülmektedir. 2014 yılında istihdama katılan kadınların 3 milyon 964 bininin kayıtlı olduğu görülmektedir. Bu sayı aynı yıl kayıtlı olmayan kadın sayısının üstünde olmasına rağmen, 2014 yılında halen yüksek bir miktarda 3 milyon 729 bin kadının kayıtlı olmadığı görülmektedir. 2020 senesinde istihdama katılan kadınlardan kayıtlı olmayanların sayısı azalmış 3 milyon 82 bine gerilediği görülmektedir. 2022 senesinde ise istihdama katılan kadınların 6 milyon 576 bininin kayıtlı olduğu görülmektedir, kayıtlı olmayanların sayısı azalmış olsa da yüksek bir miktarda olduğu gözlemlenmiştir. 2022 yılında istihdama katılan kadınlardan 3 milyon 359 bininin kayıtlı olmadığı görülmektedir.

3.5. Kadınların İş Gücüne Dahil Olamama Nedenleri

Türkiye’de kadınların iş gücüne dahil olamamasının birçok nedeni olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücüne dahil olamama nedenlerine bakıldığında, ev işleriyle meşgul olma ve eğitim/öğretim nedeniyle iş gücüne dahil olmayan kadın oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Dahil Olamama Nedenleri

Yıl	İşgücüne dahil olmayan	İş aramayıp çalışmaya hazır olan	İş aramayıp çalışmaya hazır olan	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
		İş bulma ümidi olmayanlar ⁽¹⁾	Diğer ⁽²⁾					
2000	17 108	257	510	12 339	1 144	443	1 359	1 055
2001	17 318	240	539	12 363	1 199	454	1 393	1 129
2002	17 455	218	589	12 211	1 260	541	1 505	1 132
2003	18 098	200	601	12 578	1 399	584	1 546	1 191
2004	18 624	104	708	13 042	1 417	565	1 803	984
2005	18 936	194	961	12 703	1 472	584	1 966	1 056
2006	19 165	261	1 017	12 409	1 553	651	2 096	1 179
2007	19 464	229	913	12 124	1 598	695	2 029	1 875
2008	19 526	241	1 021	12 186	1 670	682	2 144	1 582
2009	19 467	310	921	12 101	1 832	763	2 143	1 397
2010	19 357	300	884	11 914	1 912	730	2 156	1 461
2011	19 414	272	871	11 872	2 043	772	2 174	1 410
2012	19 581	212	890	11 992	2 153	836	2 182	1 316
2013	19 523	237	993	11 463	2 221	831	2 360	1 418
2014	20 112	246	1 322	11 589	2 250	824	2 512	1 368
2015	20 056	260	1 212	11 498	2 275	926	2 527	1 359
2016	20 052	252	1 241	11 098	2 320	958	2 685	1 498
2017	20 085	267	1 150	11 133	2 263	1 045	2 692	1 535
2018	20 174	236	1 212	11 061	2 324	1 130	2 696	1 515
2019	20 411	259	1 215	11 359	2 286	1 250	2 626	1 416
2020	21 855	613	1 820	10 308	2 408	1 281	3 313	2 112
2021	21 612	831	1 042	9 917	2 620	1 285	3 470	2 401
2022	21 200	878	831	9 982	2 622	1 281	3 389	2 169

*Dipnot: İşbaşı yapabilecek olup iş bulacağına inanmadığı için iş aramayan kişilerdir.

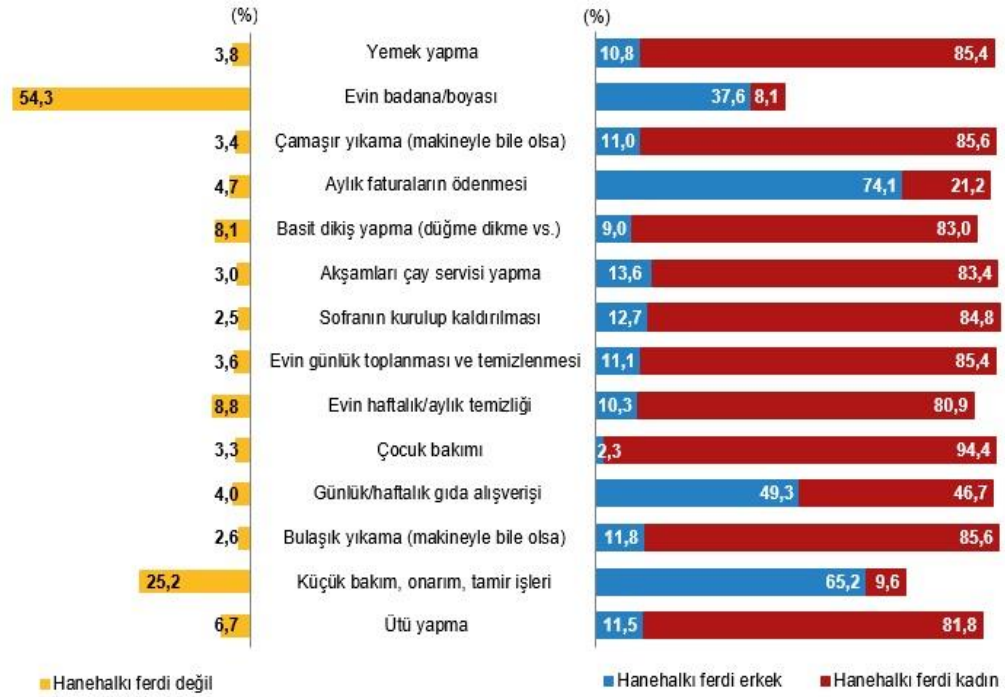
**Dipnot 2: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

2000 yılında iş gücüne dahil olmayan 17 milyon 108 bin kadından 257 bin kadın iş bulma ümidine sahip olmamak, 510 bin kadın mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olmak gibi neden sebebiyle işgücüne dahil olmazlarken, ev işleriyle meşgul olma sebebiyle iş gücüne katılmayan kadın sayısının 12 milyon 339 bin olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücüne dahil olmama nedenlerinden ikinci olarak büyük orana sahip olan neden ise eğitim/öğretim konusudur. İş gücüne dahil olmayan kadın sayısı yıllara göre artış göstermiş ve her yılda en yüksek sayıya ev işleriyle meşgul olmanın sahip olduğu

görülmektedir. 2005 yılında iş gücüne dahil olmayan 18 milyon 936 bin kadından 12 milyon 703 bin kadının ev işleriyle meşgul oldukları için iş gücüne katılmadıkları görülmekte, yine ikinci sıradaki en yüksek sayıya sahip olan neden ise 1 milyon 472 bin ile eğitim olmuştur. Yine aynı yıl iş bulma ümidine sahip olmadığı için iş gücüne dahil olmayan kadın sayısı 194 bin gibi yüksek bir noktadır. Seneler içinde ev işleriyle meşgul olmak sebebiyle iş gücüne katılmama durumu devam etmiş, işgücüne katılmayan kadınlar arasında sayısı azalsa da 2010 senesinde de 19 milyon 357 bin iş gücüne dahil olmayan kadın arasında yine en yüksek sayıyla 11 milyon 914 bin olduğu görülmektedir. 2015 senesinde işgücüne dahil olmayan kadın sayısı 20 milyon 56 bindir ve iş gücüne dahil olmayan kadınların yarısından fazlasının işgücüne dahil olmama nedeni ev işleriyle meşgul olmadır. Eğitim ve öğretim nedeniyle iş gücüne dahil olmayan kadın sayısının 2 milyon 275 bin olduğu görülürken, iş bulma ümidine sahip olmayan kadın sayısı da 260 bindir. 2020 senesinde de yine iş gücüne dahil olmayan kadın sayısı 21 milyon 855 bindir ve bu sayının yine neredeyse yarısı olan 10 milyon 308 bin kadın ev işleriyle meşgul olmaları sebebiyle iş gücüne katılmamışlardır. Eğitim öğretim konusu yine ev işleriyle meşgul olmanın hemen arkasından gelmiş ve eğitim öğretim nedeniyle, 2020 senesinde 2 milyon 408 bin kadın iş gücüne dahil olmamışlardır. 2020 senesinde bir önceki yıla göre iş gücüne dahil olmayan kadın sayısı 1 milyon 444 bin artmış ve iş bulma ümidine sahip olmayan kadın sayısı da yine aynı yıl ciddi bir yükseliş göstermiştir. Bu noktada Covid-19 salgınının da etkili olduğu görülmektedir. İşsizlik oranlarında bu dönemde ciddi artışlar yaşanmış, ülke ekonomileri dünya çapında etkilenmiş olup işe alımlar oldukça düşmüş bu da kadınlar arasında da iş bulma ümidinin düşmesine sebep olmuştur. 2021 senesinde iş gücüne dahil olmayan kadınların sayısı az miktarda bir düşüş göstermiş yine bu yılda iş gücüne dahil olmama nedenlerinden ev işleriyle meşgul olma nedeni de oldukça az sayılabilecek bir miktarda düşüş göstermiştir. Eğitim öğretim nedeninin ise bu yılda yükseliş göstererek 2 milyon 620 bine yükseldiği görülmektedir. 2022 senesinde ise işgücüne dahil olmayan 21 milyon 200 bin kadından 878 bin kadın iş bulma ümidine sahip olmamak nedeniyle, 831 bin kadın mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle, 9 milyon 982 bin kadın ev işleriyle meşgul olma nedeniyle, 2 milyon 622 bin kadın

eğitim ve öğretim nedeniyle, 1 milyon 281 bin kadın emeklilik nedeniyle, 3 milyon 389 bin kadın çalışamaz halde olma nedeniyle, 2 milyon 169 bin kadın ise diğer nedenlerle iş gücüne dahil olmamışlardır. 2000 ve 2022 seneleri arasında kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri arasında en önemli nedenin ev işleriyle meşgul olmak olduğu görülmüştür. Ataerkil yapıda cinsiyete dayalı ayrımcılık sonucunda, kadının ev sorumlulukları, çocuk bakımından oluşan ev hizmetleri ile, erkeğin ise evi geçindirmek gibi sorumluluklara sahip olduğu düşüncesi hakimdir. Kadın ev işleriyle özdeşleştirilmiş, bunun sonucunda da ücretsiz ev işçisi olarak yaşamaya devam etmesi beklenmiştir. TÜİK, Aile Yapısı Araştırması 2021 verilerine göre hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler tablosuna bakıldığında, kadınların çok yüksek bir oranda, yemek yapma, çamaşır yıkama, basit dikiş yapma, evin temizlenmesi, bulaşık yıkama, ütü yapma ve çocuk bakımı gibi ev içi görevlerde kadınların çok yüksek oranda erkeklerden daha fazla yer aldığı görülmektedir.



Grafik 3.6. Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler, 2021

Kaynak: TÜİK, Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021

4. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de yasal çerçevede kadın istihdamı ele alınmış olup, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda kadın istihdamına ilişkin maddelere, Türkiye’nin Kalkınma Planları’nda kadın istihdamına yönelik bölümlere, 4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın istihdamıyla ilgili maddelere yer verilmiştir. Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik gerçekleştirilen projeler ve çalışmalar detaylıca incelenmiştir.

4.1. Türkiye’de Yasal Çerçevede Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamına yönelik maddeler, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda, Türkiye’nin Beşer Yıllık Kalkınma Planları’nda ve çeşitli proje ve çalışmalarda yer almıştır.

4.2. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda (1982) Kadın İstihdamı

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’na bakıldığında çalışma hayatı, kanun önünde eşit olma ve çalışma şartları konularında maddelere yer verilmiştir. 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’na göre kanun önünde eşitlik madde 10’da şu şekilde ele alınmıştır; *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.”* (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, madde 10.)

Madde 49’da çalışmakla ilgili şu ifadeye yer verilmiştir:

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, madde 49.)

Bu ifadede görüldüğü üzere 1982 Anayasası’nda cinsiyet ayrımcılığı ya da herhangi bir ayırım bulunmaksızın tüm kişilerin çalışma hayatına katılmasına yer verilmiştir.

“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için

gerekli tedbirleri alır.(Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Mülga fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.)”

Maddesiyle devletin çalışma hayatını korumaya yönelik sorumluluklarına yer verilmiştir.

Madde 50’de “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*” İfadesiyle çalışma hayatında yer alan kadınların da korunmasına öncelik verildiği belirtilmiştir.

Madde 70’de “*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.*” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, madde 70.) maddesiyle, yine çalışma hayatına katılımda herhangi bir ayrımcılık gözetilmediğinden bahsedilmiştir.

4.3. Türkiye’nin Kalkınma Planları’nda Kadın İşgücü

Türkiye’nin sahip olduğu on bir kalkınma planında kadınların istihdamına yönelik bölümler yer almış bu bölümlerde kadın istihdamının desteklenmesi, istihdam oranlarının artırılması amaçlanmış, hedefler doğrultusunda çeşitli projeler ele alınmıştır.

4.3.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)

Kadın istihdamıyla doğrudan ilgili bir husus bulunmamakla beraber planın kız teknik öğretim başlığı altında kadının eğitim imkanlarından yoksun olduğu yerlere yönelik olarak öğretim tasarılarının geliştirileceğinden söz edilmektedir. Yine aynı bölümde kadınları ‘yapılarına’ uygun mesleklere hazırlamak gerektiğinin altı çizilmiştir (DPT, 1963, s.460-461).

4.3.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)

Bu planda da kadınlar bir önceki plandaki gibi istihdamdan ziyade, eğitim durumu, doğurganlık, nüfus, okuryazarlık gibi konularla incelenmiştir. Yaygın eğitim başlığında eğitim konusuna odaklanılmış, ekonomik talebe göre programlanan eğitimler, halkı okur yazar duruma getirmeyi, meslek edindirmeyi, çalışmalar yapmayı, sorunları kavramayı sağlamak amacına yönelmiştir. Eğitim konusunda kararlı bir politika sürdürüleceği belirtilmekle beraber, kadın istihdamıyla ilgili

herhangi bir madde bulunmamaktadır. Kız sanat enstitülerinin ve kız teknik öğretimin, kadın işgücünün ekonominin talebi doğrultusunda istihdam edilmek üzere yetiştirileceği programlar geliştirildiği belirtilmektedir. Kadının ev kadını ve anne olarak toplumdaki üstün değerlerinin artırılmasına yönelik eğitim programlarının uygulanmasının önemi vurgulanmış, değişik sosyal ortamlardaki kadınlara uygulanabilecek çeşitli kadın eğitimi programları ve kız teknik öğretim kurumlarının desteği ile ev kadınlığı ve annelik bilgileri geliştirilecektir. Türk kadınının toplum hayatında gereken yeri alması için okuma-yazma öğretimi gibi eğitimlere öncelik verilmesi hedeflenmiştir (DPT, 1968, s.180). Aile planlamasının 1972'ye kadar 2 milyon civarında kadına ulaştırılması hedeflenmiştir (DPT, 1968, s.227).

4.3.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı incelendiğinde çağdaşlaşma ve sanayileşmenin sonucunda, yaşam ve gelir düzeyinin iyileşmesiyle toplumsal değişmelerle yeni durumlar ortaya çıktığı, örneğin kadınların eğitiminin yaygınlaşmasıyla, kadının tarım dışı sektörlerde de çalışma yeteneğinin artmasının iş olanaklarının daha hızlı artırılmasını gerektirebileceği vurgulanmıştır (DPT, 1973, s.108). Kadınların 1960'da yüzde 80 olan evlenme oranının 1970'de yüzde 70'e düştüğü görülmüştür. Birinci beş yıllık kalkınma planında kız enstitülerinde eğitimin amacı kız öğrencileri iyi bir ev kadını olarak yetiştirmek ve kadınlar için uygun görülen mesleklere hazırlanmalarını sağlamak olmuştur. Bu amaçlar İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde de korunmuş, sınırlı başarı elde etmiş, eğitim programlarının üretim sisteminin gerekli uyum sağlayamamış olması ve nitelik yetersizliği sebebiyle kız enstitüsü öğrencileri işlevsel bir eğitim alma olanağın sınırlandığı vurgulanmıştır (DPT, 1973, s.950). Bunun sonucunda Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kız enstitülerinin ev kadınlığı ve annelik bilgileri vermek yanında öğrencilerin çağdaş mesleklere yönlendirilmesine yönelik meslek liselerine dönüştürülmesi hedeflenmiştir. Kız meslek liselerinin geleneksel meslekler yanında çağdaş meslekleri de kapsaması amaç edinilmiştir (DPT, 1973, s.759). 1960'da yüzde 24,8 olan kadın okur yazarlık oranı 1970'de yüzde 40,9'a yükselmiştir (DPT, 1973, s.773). Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde gezici köy kadın kursları ve pratik kız sanat okullarıyla kadınların eğitimine katkı sağlanması

amaçlanmıştır (DPT, 1973, s.779). Özellikle kırsaldaki kadının değişen koşullara uyumunu sağlamaya yönelmesi amaçlanmıştır.

4.3.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)

Kız meslek liselerindeki geleneksel programların üretime yönelik biçimde yeniden düzenlenerek uygulanması amaçlanmıştır. 1950-1975 yılları arasında hem kır hem de kent kesiminde erkek ve kadınların işgücüne katılım oranının düştüğü belirtilmiş ve ilk kez kadınların işgücü oranından bahsedilmiştir, buna rağmen diğer üç kalkınma planında olduğu gibi kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirlerden söz edilmemiştir.

4.3.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda işsizlik konusunda kadın işsizliği de ele alınmış olup genç işsizlere yönelik istihdam artırıcı projeler hedeflenmiştir. Sanayileşme sonucu toplumsal ve ekonomik gelişmelerle birlikte kadınların iş hayatına aktif katılımlarının arttığı ve özellikle şehir hayatında çocukların yetiştirilmeleri için kreş ve gündüz bakım evlerine olan ihtiyaç büyük ölçüde artmıştır. Planda kreşlerin ve gündüz bakım evlerinin kapasitesinin ve hizmet veriminin artırılması amaçlanmıştır (DPT, 1985, s.156).

4.3.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında Avrupa Birliği'ne tam üyelik hedefine vurgu yapılmıştır. Kadın konusu Sosyal Hedef İlke ve Politikalar başlığı altında Aile-Kadın-Çocuk maddesiyle ele alınmıştır. Kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması amacıyla mesleki eğitimlerden daha fazla yararlanmaları amaçlanmıştır. Çalışan kadınların sosyal güvenlik, mesleki eğitim, sağlık, çalışma hayatı gibi konularda karşılaştıkları sorunların giderilmesi ve çocukların bakım olanaklarının artırılması amaçlanmıştır (DPT, 1990, s.287). Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadının eğitimi, sağlığı ve istihdamı konularındaki sorunların kısmen devam ettiği vurgulanmaktadır. Kadınların statüsünün her anlamda iyileştirilmesi ve bu statünün sağladığı tüm haklardan ve imkanlardan faydalanabilmelerine yönelik tedbirler alınması amaçlanmış, kadınların ekonomik ve sosyal anlamda tüm imkanlardan faydalanması için eğitim, sağlık ve istihdam imkanlarının artırılacağı vurgulanmıştır (DPT, 1990,

s.353). Kadınların çalışma hayatına daha çok katılabilmeleri için meslek edindirme ve beceri kazandırmaya yönelik çalışmaların ve projelerin geliştirileceği belirtilmiştir.

4.3.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)

Plan'da dünyadaki çeşitli değişimlerle birlikte Türkiye'nin sosyal alandaki gelişmesinin güçlendiği ortaya koyulmaktadır. Kadın haklarının önemi ve kadınların eğitiminin kalkınmada itici bir güç olduğu vurgulanmaktadır (DPT, 1996, s.4). Kadın erkek eşitliğini engelleyen durumların düzenlenmesi, kadınların toplumsal statülerinin iyileştirilmesi, eğitim, istihdam, güvenlik ve sağlık alanlarıyla ilgili göstergelerin düzenlenmesi ve iyileştirilmesiyle kadınların kalkınmaya katılımlarının artırılması vurgulanmıştır.

- Kadınların, eşit statüde bireyler olarak toplumsal yaşamın her alanına katılımlarının sağlanması esastır,
- Eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve istihdam alanlarında kadının statüsünün iyileştirilmesi ve mevcut eşitsizliklerin giderilmesi için önlemler alınacaktır,
- Türk kadınının toplum içindeki yerini olumsuz olarak etkileyen hususların giderilmesi yönündeki çalışmalar sürdürülecektir,
- Toplumsal refahın artırılması ve kadınların da refahtan en üst düzeyde yararlanabilmesi için kız çocuklarının ve kadınların eğitime ağırlık verilecek ve kadının kalkınmaya katılımı geliştirilecektir (DPT, 1996, s.38).

Çalışma hayatını düzenleyen yasalarda kadının çalışma yaşamından kopmasının önlenmesi için gebelik ve doğum izni, çalışan annelerin çocuklarının yeterli bakım imkanına kavuşturulmasına yönelik olarak kreş ve çocuk bakım evlerinin açılmasıyla ilgili değişiklikler yapılacağı belirtilmiştir (DPT, 1996, s.40). Kentlerde kadınların işgücüne katılma oranının yüzde 17 olduğu belirtilmiştir. Kırsaldan kente yoğun bir göç olmasına karşın, toplam istihdamın yüzde 45'inin tarım sektöründe çalıştığı, tarımda çalışanların yüzde 60'ının ücretsiz aile işçilerinin de yüzde 80'inin kadın olduğu vurgulanmıştır (DPT, 1996, s.50).

4.3.8. Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadınların iş gücüne katılım oranı 1999 yılında yüzde 31,1 olarak belirtilmiştir. Bu oranın kent yaşamında yüzde 16,9, kırsal yaşamda yüzde 49,6 olduğu görülmektedir (DPT, 2001, s.93). İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından İstihdam Eğitim Projesi çerçevesinde kadınların istihdam imkanları araştırılmış ve bu konuda beceri kazanma kursları düzenlenmiştir. Kadınların gelir getirici faaliyetlere ve girişimciliğe yönlendirilmesi, el emeğinin değerlendirilmesi amacıyla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından bir merkez kurulmuştur. Kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi, eşit fırsat ve imkanlardan yararlanmalarının sağlanması için,

- Eğitim seviyesinin yükseltilmesi
- Kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımların sağlanması amaçlanmıştır.

1999 yılı itibarıyla kadınlarda okur yazarlık oranının yüzde 77,4 olduğu, kentlerde yaşayan kadınların okur yazarlık oranı yüzde 82,2, kırsalda yaşayan kadınların okur yazarlık oranı yüzde 67,8 olarak belirtilmiştir. Zorunlu temel eğitim süresinin 8 yıla çıkarılması, okur-yazarlık oranının artırılmasına yönelik okuma-yazma kurslarının düzenlenmesiyle eğitim seviyesinin yükseltilmesine katkıda bulunulmuştur (DPT, 2001, s.93-94).

4.3.9. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da istihdam politikalarına yer verilmiş, kadın girişimciliği ve istihdamın artırılması desteklenmiştir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde ülke genelinde hızlı nüfus artışından kaynaklanan sorunlar azalmasına rağmen, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılmasıyla ilgili sorunlar devam ettiği, eğitim-istihdam ilişkisinin yeterince kurulamadığı ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde Türkiye'de yaratılan istihdamın çalışma çağındaki nüfusun ve iş gücünün gerisinde kaldığı tespit edilmiştir. İş gücüne katılım ve istihdam oranlarının AB ortalamasına göre düşük seviyede olmasının sebebi olarak kadınların iş gücü ve istihdama yeterince katılamaması olduğu belirtilmiştir.

Kadın işgücüne katılım ve istihdam oranının erkeklerin işgücüne katılım ve istihdam oranının üçte biri seviyesinde olduğu vurgulanmıştır (DPT, 2007, s.37). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde istihdamın artırılması için aktif işgücü politikalarına önem verilmiş, aktif iş gücü politikalarıyla işgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilmesinin artırılması amaçlanmıştır. Aktif iş gücü politikaları, mesleki eğitim, iş gücü yetiştirme, iş arama stratejilerinin geliştirilmesinin yanı sıra, kadınlarında dahil olduğu dezavantajlı grupların iş bulmasını, istihdamı sağlayan eğitim programlarını, girişimcilik eğitimlerini kapsamaktadır (DPT, 2007, s.39).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, kadınlarda okur-yazarlık oranının 2000-2004 arasında yüzde 76,2 oranından yüzde 80,6 oranına yükselmiş olmasına karşın, erkek okur yazarlık oranının gerisinde olduğu belirtilmiştir. Kadın istihdamıyla ilgili olarak kadın istihdam oranının yüzde 22,3 oranıyla, yüzde 64,8 olan erkek istihdam oranının gerisinde olduğu vurgulanmıştır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadının, kente göçü sonucunda da buradaki işlere uygun niteliklerinin yetersiz kalması ve farklı bir sosyal ortamın getirdiği baskıyla ekonomik yaşamın dışında kaldığı belirtilmiştir. Yine Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı Avrupa Birliği ülkelerine göre yetersiz olduğu ve 2002 seçimlerine bakıldığında kadınların mecliste temsil oranının yüzde 4,4 gibi düşük bir oran olduğu gösterilmiştir (DPT, 2007, s.43). İş gücü piyasasının geliştirilmesi başlığında, iş gücü piyasasında zorluklar yaşayan kadınların istihdama ve iş gücüne katılım oranlarının artırılması amacıyla çocuk ve bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılacağı hedefler arasına alınmıştır (DPT, 2007, s.84).

4.3.10. Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018)

Kadının güçlendirilmesi bağlamında,

- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuş,
- Kadının iş gücüne katılımı ve karar alma süreçlerindeki etkinliği artmış,
- Anayasaya pozitif ayrımcılık ilkesi eklenmiştir.

Kadın erkek fırsat eşitliği konusunda istihdam ve karar alma mekanizmalarına daha aktif katılım sağlanması ve iyileştirmelerin sürdürülmesi ihtiyacının devam

ettiği belirtilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların ekonomik, kültürel ve sosyal yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi temel amaç olarak belirlenmiş, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almalarını ve kadın istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesinin sağlanması politika olarak belirlenmiştir (DPT, 2014, s.40-41). 2014-2018 yıllarını kapsayan Kalkınma Planı'nda kadın ve erkek eşitliğini hedefleyen politikalara yer verilmiş, cinsiyet eşitliğine ilişkin çeşitli amaçlardan söz edilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu'nda "sağlık, eğitim, şiddet istihdam ve siyasete katılım gibi alanlarda sorunların tespiti ve çözüm önerilerine dair bir rapor hazırlanmıştır.

4.3.11. On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2019-2023)

On birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2019-2023 yılları arasını kapsamaktadır ve bu kalkınma planında kadın istihdamı konusu detaylı bir biçimde ele alınmış, kadın istihdamının artırılmasına yönelik çeşitli hedefler ve stratejiler geliştirilmesi amaçlanmıştır. Kadınların eğitim seviyesinin artmasına rağmen halen kayıt dışı, düşük niteliklere sahip, ücretsiz aile işçiliği gibi alanlarda yüksek oranda kadın iş gücünün devam ettiği tespit edilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s.8). Kadın iş gücünün işgücü piyasasına katılımını kolaylaştıran ve istihdamlarını artırıcı uygulamaların geliştirilmesi, değişen işgücü piyasasındaki değişimlere uyumlu iş fırsatları sunulmasına yönelik politikalar geliştirilmesi amaçlanmıştır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s.125). Tarım sektörü hedeflerinde kadın çiftçilere yönelik olarak, üretime ait giderlerin ve maliyetlerin indirilmesi, teknolojinin kullanılışı, sağlıklı ve nitelikli ürün üretilmesi hakkında eğitimler sağlanması, bu verilen eğitim programlarıyla tarımsal becerinin geliştirilmesine yönelik kurslar verilmesi amaçlanmıştır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s.92). Kadın istihdamını artıracak şekilde kadınların kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi gibi alanlarda mesleki eğitim ve beceri gelişimine ulaşma fırsatları güçlendirilmesi, kadınların istihdamının artırılması için bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması, iş ve aile yaşamını uyumlu hale getiren uygulamaların hayata geçirilmesi hedeflenmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s.132). Kadınlara yönelik ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkanlarından eşit şekilde faydalanmalarını sağlamak temel amaç olarak belirlenmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s.139).

Bu amaç doğrultusunda politika ve tedbirler olarak;

- Kadın erkek fırsat eşitliğini güçlendirecek biçimde, kadınların karar alma mekanizmalarında aktif katılımı ve ekonomik, kültürel ve sosyal hayata katılımı yerelden başlanarak teşvik edilecektir.
- Kadınların sosyal ve ekonomik hayatta güçlenmeleri amacıyla eğitimler ve projeler yürütülmesi
- Kadınların siyasete aktif katılımları için teşvik edici çalışmalar
- Kadınların ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesi amacıyla kadın girişimcilere iş geliştirme süreçlerinde rehberlik hizmeti sunulması, bu alandaki desteklerde kadınlara öncelik verilmesi
- Kadınların kooperatif kurmalarının, eğitim, girişimcilik, danışmanlık gibi alanlarda sunulan desteklerle kolaylaştırılması
- Kadınların ekonomik hayata aktif katılımının artırılması amacıyla eğitim, staj, işbaşı gibi uygulamaların etkinleştirilmesi
- Kadınların özel sektör ve kamuda yönetim ve karar organlarında daha yüksek oranda yer almasının teşvik edilmesi
- Kırsal kesimde kadın girişimciliğinin artırılmasının desteklenmesi
- Değişen işgücü ihtiyaçları bağlamında yeni meslek alanları göz önünde bulundurularak, kız çocuklarının mühendislik, fen ve teknoloji, matematik gibi alanlardaki mesleklere yönlendirilmesi
- Kadınların ve kız çocuklarının eğitimin her kademesine tam erişim ve katılımlarının sağlanması
- Kadınlara yönelik her türlü istismar ve şiddetin, erken yaşta zorla evliliklerin önlenmesi için koruyucu ve önleyici hizmetlerin artırılması, toplumsal farkındalık çalışmalarının hızlandırılması ve bu koruyucu-önleyici önlemlerin uygulanması için gerekli çalışmaların yapılması,
- Kadına yönelik şiddet, erken yaşta zorla evliliklerin önlenmesi amacıyla farklı hedef gruplarına eğitim, seminer gibi çalışmalara devam edilmesi ve şiddetle mücadelede hizmet sunan kurumların kurumlar arası koordinasyonunun artırılması

- Kadınların medya okuryazarlığının ve dijital okuryazarlık eğitimlerine katılımının artırılması
- Lisans ve lisansüstü eğitim programlarında medyada kadın temsili gibi konulara yer verilmesi
- Medyada kadın temsiline iyileştirilmesi, medya alanında düzenleyici ve denetleyici kamu kuruluş personeli için medyada kadın temsili konusunda eğitim programları düzenlenmesi

On birinci Kalkınma Planı'nda kadınların çalışma hayatında yer alması amacıyla 2023 yılı sonuna kadar; kadın iş gücüne katılım oranının yüzde 38.5'e, kadın istihdam oranının yüzde 34'e, kendi hesabına çalışanlarda kadınların oranının yüzde 20'ye, çalışma hayatı içindeki işveren kadınlar oranının yüzde 10'a yükseltilmesi hedefleniyor.

2018-2023 yıllarını kapsayan, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda kadınların aktif şekilde çalışma hayatına katılması ve ekonomik hayatta yer alması amacıyla belirlenen stratejiler kadınların güçlenmesi amacıyla, işgücüne ilişkin mevzuatın aktif uygulama için gerekli iyileştirmelerin yapılması amacıyla yeniden değerlendirilmesi, nitelikli kadın istihdamını artırmak hedefiyle mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesi, ücretsiz aile işçiliği başta olmak üzere kayıt dışı istihdama mücadele edilmesi ve kadınların ekonomik anlamda güçlenmesi amacına yönelik politikaların geliştirilmesi, kadın erkek fırsat eşitliğine yönelik altyapının hazırlanması ve özel sektör kamu işbirliğinin geliştirilmesi, kadınların ekonomik anlamda güçlendirilmesi için girişimciliğin desteklenmesi şeklinde belirlenmiştir.

Ulusal istihdam stratejisi 2023 yılına kadar iş gücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizliğe kalıcı çözüm bulunması amacıyla uygulanacak strateji, politika ve tedbirleri içermektedir. Bu strateji belgesinde temel politika başlıkları şu şekilde belirlenmiştir:

- Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- İş gücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
- İstihdam - sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi şeklindedir.

Bu eylem planlarında kadın istihdamının artırılmasının amaçlandığı tedbirlere yer verilmiş, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı okul ve kurumlarda Kadın Usta Adaylarına meslek kursları ve Geliştirme, Uyum Kursları açılması konusunda 2019'da imza atılmıştır. Öte yandan On Birinci Kalkınma Planı'nda kadınlara yönelik ayrımcılığı engellemek, kadınların hak ve fırsatlardan eşit biçimde faydalanmalarını sağlamak hedeflenmiştir. Yine On Birinci Plan dönemine ilişkin "Politika ve Tedbirler" başlığı altında kadınların karar alma mekanizmalarında, ekonomik, sosyal, kültürel hayata katılımının teşvik edileceği, kadınların özel sektör, kamu sektörü karar organlarında daha fazla oranda yer almaları amacıyla farkındalığın artmasını sağlayıcı, teşvik edici yollar geliştirileceği belirtilmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü / Türkiye'de Kadın, Ocak 2022).

4.4. 4857 sayılı İş Kanunu'nda Kadın

Bu iş kanunun amacı, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin çalışma hayatında çalışma şartları ve iş ortamına yönelik sorumluluk ve haklarını düzenlemektir

22 Mayıs 2003 kabul tarihli İş Kanunu'nda kadınların çalıştırılması yasaklı işlere ve anne olma halinde çalışma ve süt izni kullanmalarına ilişkin kanunlara yer verilmiştir.

Kadınların çalışma hayatına yönelik olarak;

4.4.1. Eşit Davranma İlkesi

Madde 5'de,

- *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."*
- *"İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz."*
- *"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz."*

- “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” İfadelerine yer verilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, Madde 5).

4.4.2. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı

Madde 72’de maden ocakları, kablo döşeme, tünel, kanalizasyon gibi su altı ve yer altı işlerinde on sekiz yaşını tamamlamayan erkek ve her yaştan kadının çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, Madde 72).

4.4.3. Gece Çalıştırma Yasağı

Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını tamamlamamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilirken (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, madde 73). on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin esaslar Sağlık Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan bir yönetmelikle düzenlenmiştir ve kadın çalışanların gece çalışma koşulları hakkında yönetmelikte kadın çalışanların gece postasında işyerine ulaşım, sağlık, çalıştırılma süresi, gebelik ve anne olma durumunda çalıştırılma yasağı gibi durumlar düzenlenmektedir. Yönetmelikte kadın çalışanların geceleri çalışma süreleri yedi buçuk saat olarak belirlenirken, kadının gece postasında işyerine ulaşımının işveren tarafından yerine getirilme zorunluluğuna yer verilmiştir. Gece postasında çalışan kadının eşinin de gece postasında çalışması durumunda kadının isteği ön plandadır ve eğer kadının gece postası ile eşinin gece postası aynı gündeysen çalışmaya düzeni kadının isteği üzerine eşiyle aynı geceye gelmeyecek şekilde düzenlenebilmektedir. 7.maddede kadının gece çalışması konusunda gece çalışmasında yer alabilecek sağlıkta olduğunu gösterir sağlık raporunun zorunlu olduğu belirtilmektedir (28717 Sayılı Resmi Gazete, Kadınların Gece Postasında Çalıştırılması Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2003).

4.4.4. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olarak on altı hafta süre olmak üzere çalıştırılmamaları maddesi yer almaktadır. Çoğul gebelik durumunda bu süreye iki hafta daha eklenir. Sağlık durumu uygunsa doktor onayı ile kadın çalışanın istemesi durumunda doğuma üç hafta kalıncaya kadar

çalışabilmektedir. Burada kullanılmayan izinler doğum sonrası izinlere eklenebilmektedir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuk evlat edinen eşlerden birine çocuğun aileye teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık analık hali izni tanınmaktadır. Bu haklara ek olarak;

“Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, madde 74).

Gebe veya emziren kadınların çalıştırmaları şartlarına yönelik olarak 28737 sayılı Resmi Gazete’de gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve bu çalışanların hangi durumda çalıştırılmalarının yasak olduğuna yönelik maddelere ve emzirme odalarının çocuk bakım yurtlarının hani şartları taşıması gerektiğine dair şartlara yer verilmiştir. Sağlık raporu ile gerekli görülmesi halinde hamile çalışan daha hafif işlerde çalıştırılır, çalışanın sağlığının korunması amacıyla gerekli gördüğü durumlarda bağlı olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere ücretli izin kullanabilir burada kullandığı ücretli izinler için yıllık ücretli izin hakları hesabı yapılmaz. (28737 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, madde 7-3). Hamile çalışanlar, gebeliğin sağlık raporuyla tespiti sonrasında gece çalıştırılmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapman çalışanın doğumdan sonraki bir yıl içerisinde gece çalıştırılması yasaktır. (28737 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, madde 8).

Hamilelik süreci devam eden veya emzirme süreci devam eden çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Hamile çalışanların muayene izinleri için gebelik boyunca periyodik kontrol takibi için ücretli izin verilir. Emzirmeye devam etmekte olan çalışanların işe başlaması için sağlığının çalışmaya başlamaya engel olmadığı raporla belirlenmelidir. (28737 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m.9, m.10, m.11, m.12). Oda ve Yurt açma yükümlülüğüne bağlı olarak, yaşları ve medeni durumları farketmeksizin, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, çalışma alanından ayrı ve işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için emzirme odaları kurulması zorunludur.

27591 Sayılı T.C. Resmi Gazete’de yayınlanan 2010 tarihli ve Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesinde kadınların sosyo ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, erkek kadın eşitliğinin sağlanması, ekonomik büyüme ve kalkınmaya ulaşılabilmesi ve kalkınmanın sürdürülebilmesi için kadınların istihdamının artırılması amaçlanmıştır. Hem kamu hem özel sektörde işyerlerine yapılan denetimlerde 4857 sayılı İş Kanununda yer alan cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulma durumlarına denetim raporunda yer verileceği yine aynı şekilde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi durumlarının denetleneceği belirtilmiştir.

4.5. Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Projeler ve Çalışmalar

Türkiye’de devlet kurumları, vakıflar ve sivil toplum kuruluşları işbirliğiyle kadın istihdamının artırılması ve kadınların çalışma hayatının kolaylaştırılması, çalışma hayatında yaşanan sorunlara kalıcı çözümler bulunması ve şartların iyileştirilmesi amacıyla birçok projeye yer verilmiştir. Türkiye’de kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımını artırmak için birçok çalışma yapılmış olsa da kadınların iş hayatında ve toplumsal hayatta eşit haklara sahip bireyler olmaları için halen var olan engellerin aşılması ihtiyacı devam etmektedir.

4.5.1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 20 Nisan 1990’da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kadınların ekonomik hayata katılımını artırmak, hizmet, sanayi ve tarım sektöründe yer almasını sağlamak, eğitim seviyesini

yükseltmek ve sosyal hayatta eşitlik ve hukuki güvenliğe sahip bir şekilde yaşamasını sağlamak amacıyla kurulmuştur.

4.5.2. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)

Eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma süreçlerine katılma, medya olarak beş başlığa odaklanılmıştır. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın engellenmesi, kadın ve erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ve bunların tüm politikalarda yer alması amacıyla geliştirilmiştir. Belirlenen beş politika ekseninde üniversitelere, yerel yönetimlere, sivil toplum kuruluşlarına görevler vermektedir. Bu kuruluşların söz konusu strateji belgesi ve eylem planında belirtilen amaçlara ulaşmaya yönelik plan ve programlar geliştirmeleri beklenmektedir(T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).

4.5.3. Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi Çalışmaları

Cumhurbaşkanlığı I.100 Günlük İcraat Programı'nda yer almış olan kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, görünürlüklerinin artması ve kurumsal anlamda geliştirilmesi hedefine yönelik olarak T.C Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı işbirliğinde 30 Ekim 2018 tarihinde imzalanan “Kadın Kooperatifinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü” 12 Temmuz 2021 tarihi itibarıyla 2 yıl süre ile yenilenmiştir. Bakanlığın il müdürlükleri yönetiminde Kadın Kooperatifi çalışma grupları oluşturulmuştur ve yıllık olarak iş planları hazırlanmıştır. Bu çalışmalar kapsamında 410 kadın kooperatifi ziyareti, 800'ün üzerinde çalıştay bilgilendirme ile eğitim toplantıları gerçekleştirilmiş olup, 902 kadın kooperatif kurulmasına destek sağlanmıştır.

2023-2025 Orta Vadeli Program'da kadınların iş kurma ve kurulan işi geliştirme süreçlerinin desteklenmesi, finansal okuryazarlığının geliştirilmesi, e-ticarette, karar alma mercilerinde daha fazla yer alma, kadın kooperatifçiliğinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

4.5.4. Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi

Kadın kooperatiflerinin görünürlüğünün artırılması, sürdürülebilirlik ve kurumsallığın sağlanması, geliştirilmesi amacıyla yürütülmektedir. Proje uygulama

dönemi 15 Eylül 2021 tarihinde başlamıştır. 30 ay sürmesi planlanan projede, bir kooperatif bulunan ya da hiç kooperatif bulunmayan iller olmak üzere 30 ilde yürütülmektedir. Projede kooperatif kurma potansiyelinde olan ve bu çalışmanın içerisinde yer alan kadın ve erkeklerin bilgilendirilmesi, işbirliğinin geliştirilmesi, kadın kooperatif teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Projede beş ana bileşenden oluşmaktadır; Hedef gruba yönelik hizmetler ve eğitimler, kurumsal kapasite geliştirme, farkındalık artırma, bilimsel ve teknik çalışmalardır. Proje kapsamında başarılı kadın kooperatiflerinin tanıtımına önem verilmiş, çeşitli illerde kooperatif ortağı olan ve olmak isteyen kadınlara yönelik eğitimler verilmiştir.

4.5.5. Finansal Okuryazarlık ve kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri

Bu seminerler ile kadınların finansal okuryazarlık konusunda bilgi ve farkındalıklarının artırılması amaçlanmıştır. Kadınların ekonomik anlamda güçlenmesi için teşvikler ve desteklere yönelik bilgilendirmenin yanında tasarruf, yatırım ve araçları, gelir, para yönetimi, birikim gibi konularda farkındalıkların artırılması amaçlanmıştır. 2018 yılından itibaren 2545 etkinlik ile 746 bin 93 kişiye ulaşılmıştır.

4.5.6. Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi

Mühendis olmak isteyen kız öğrencilerin her alanda desteklenmesi amacıyla yürütülen proje, T.C Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma programı ve Limak Vakfı işbirliğinde yapılmıştır. Projede 2016 yılında başlamıştır. I.Faz, 31 Aralık 2021 tarihinde tamamlanırken 2022-2024 yıllarını kapsayan II.Faz çalışmaları devam etmektedir. Üniversite programı kapsamında öğrencilere burs, staj istihdam imkanı, dil eğitimi ve sertifika programları sağlanmaktadır. Projede 770 kız öğrenci desteklenmiş, 150 kız öğrenci de burs, dil eğitimi ve sertifika programlarıyla desteklenmeye devam etmektedir. 145 kız öğrenci bu programdan faydalanmış ve istihdam edilmişlerdir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).

4.5.7. Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi

Proje Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işbirliğinde Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sabancı Vakfı

tarafından yürütülmektedir. Bu projenin amacı ne eğitimde ne istihdamda olan kadınların sorunlarını ve ihtiyaçlarını görünür kılmak, ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktır. Proje 3 Aralık 2021 yılında başlamıştır ve süresi 3 senedir. Projenin hedef kitlesi pilot illerdeki 18-24 yaş grubu öncelikli olmak üzere 18-29 yaş grubunda ne istihdamda ne eğitimde olan kadınlardır. Projede pilot iller Trabzon, Van, Mardin, İzmir, Konya, Adana, Bursa, Erzurum, İstanbul, Ankara, İzmir, Diyarbakır olarak belirlenmiştir. İhtiyaçların tespit edilmesi, mevcut durumun incelenmesi amacıyla yapılan saha araştırmalarında alınan eğitim talepleri sonucunda 173 kişiye ulaşılarak eğitimler gerçekleştirilmiştir. Projenin adıyla aynı olan dijital platformda ne istihdamda ne eğitimde olan genç kadınların iş, eğitim, staj imkanı ve girişimle ilgili desteklere ulaşmasını sağlamaktır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı).

4.6. Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Projeler ve Çalışmalar Tamamlanan Projeler

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak belli bir süre yürütülen projeler yer almaktadır.

4.6.1. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi (2013-2019)

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Borusan Holding A.Ş. arasında imzalanmıştır ve organize sanayi bölgelerinde kreş açılması için hayata geçirilmiştir. Bu proje kapsamında Malatya, Adıyaman, Balıkesir, Afyonkarahisar'da organize sanayi bölgelerinde kreşlerin yapımı tamamlanmış ve hizmete sunulmuştur (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı).

4.6.2. Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi (2012-2017)

Kadınların daha iyi koşullarda iş bulmalarının sağlanması, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunların tespiti ve bunlara yönelik çözümlerin bulunması, kadınların iş gücü piyasasına girmeleri ve girişimciliğe katılmalarını artıracak yollar bulunması, amacına yönelik politikalar ve çözüm önerileri kapsamında, Türkiye'de kadın kooperatiflerinin durumu, yaşadıkları sorunlar ve engeller, bunlara yönelik çözümler ve kadın kooperatiflerine yönelik sunulan

fırsatları içeren raporlar hazırlanmış, kadın girişimciliği ile ilgili yaşanan sorunlar ele alınmıştır.

4.6.3. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Amacıyla Büyükanne Projesi

Çocuk sahibi kadınların işgücüne katılmaya devam etmelerini sağlamak amacıyla üç yaşından küçük torunlarına bakan büyükannelere yardım verilmesi amaçlanmıştır. Projenin süresi 12 ay olup, Konya, Antalya, Bursa, İzmir, Tekirdağ, Sakarya, Konya ve İstanbul'da uygulanmıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).

4.6.4. Filli Kadın Ustalar Projesi

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın İŞKUR ve Filli Boya tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu projede 2016-2017 yılları arasında sürmüş ve tamamlanmıştır. Projeye 15 ilde 250 kadına mesleki beceri edindirilmesi amaçlanmıştır.

4.7. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Gerçekleştirilen Projeler

Sosyal Güvenlik Kurumu kadın istihdamının artırılmasına yönelik çeşitli projeler yürütmüştür. Mesleki Eğitim Kursları gibi meslek edindirme projeleri yürütülmüş, kayıtlı kadın istihdamının artırılması amacına uygun çalışmalar yapılması hedeflenmiştir.

4.7.1. Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi

Bu proje ile on bini aşkın kadının kayıtlı istihdamı desteklenmiştir. Projenin amacı, çocuk bakımı sebebiyle iş gücüne katılımdan uzak kalan kadınların kreş, anaokulu, gündüz bakımevi gibi kurumsal çocuk bakımı konusunda desteklenerek kayıtlı istihdama katılmaları ve işgücü piyasasında kalmalarını sağlamaktır. İzmir, Malatya, Elazığ, İstanbul, Ankara, Bursa ve Antalya'da 2019'da uygulamaya başlanan proje 30 Eylül 2022'de sına ermiştir. Çalışan kadınlara kayıtlı istihdamda kalmaları ve kayıtlı istihdama katılmaları konusunda 29 ay boyunca her ay 100 Avro katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bir işverene bağlı olarak çalışan ve 0-60 ay aralığındaki çocuğunu MEB tarafından onaylanmış bir çocuk bakım kurumuna kayıt ettirmiş ve gönderen, okul ücretini tam yatıran ve kişisel geliri asgari ücretin brüt

tutarının iki katını geçmeyen 10 bin 250 anneye kreş desteği hedeflenmiştir. Proje kapsamında projeden faydalanan 17.955 anneye toplamda 25,5 milyon kırtasiye ve kreş desteği sağlanmıştır.

4.7.2. Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

1 Mayıs 2019 tarihinde başlayan proje İzmir, Ankara, İstanbul illerinde yürütülmüştür ve 3700 çalışan annenin ve eğitimli çocuk bakıcısının kayıtlı istihdamı sağlamıştır. Bu projeye hem eğitimli çocuk bakıcıları istihdam edilmiş hem de çocuklarının bakımını bakıcı sayesinde sağlayan anneler de kayıtlı istihdama katılmışlardır. Proje 44 ay sürmüştür ve 31 Aralık 2022’de sona ermiştir. Projede yaklaşık 6000 çocuk bakıcısına eğitimlerini tamamlamak şartıyla bir kerelik olacak şekilde 200 avroya kadar destek verilmiştir. Bununla birlikte bakıcıların eğitimli bir şekilde istihdama katılmaları sağlanması amaçlanmıştır. Bu projede işverenle çalışan, 36 aya kadar çocuğu olan ve çocuk bakımında eğitimli bakıcıyı çocuğuna baktırmak amacıyla kayıtlı olarak çalıştıran annelere ayda 325 avro miktarında destek verilmesi amaçlanmıştır. Bu projeye birlikte 5153 anne ile 6754 çocuk bakıcısı ve 7503 eğitim teşvik desteği alan çocuk bakıcısı kayıtlı olarak desteklenmiştir. Toplam olarak 23,9 milyon avro ödeme yapılmıştır.

4.7.3. Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

Bu proje ile 4 bin kadın işverene yanına aldığı 4 bin kadın işçi için destek verilmektedir. Bu proje Kahramanmaraş, İstanbul, Ankara, Denizli, Samsun, Şanlıurfa, Aydın şehirlerinde uygulanmakta olup kadın işverenlere en çok yirmi ay süreyle en fazla 320 avro destek verilecektir. Projenin ilk başvuruları Şubat 2022 tarihinde alınmaya başlamıştır.

2002 yılı ile 2021 yılının sonuna kadar arasında 3 milyon 296 bin kişi özel sektörde, 516 bin 558 kadın ise 2022 yılı sonu itibariyle İŞKUR aracılığıyla istihdama dahil edilmişlerdir.

4.7.4. Mesleki Eğitim Kursları

Bir mesleğe sahip olmayan ya da sahip olduğu mesleği geliştirmeye yönelik olarak düzenlenen kurslardan 2002-2022 yılları arasında 1 milyon 72 bin 585 kadın

yararlanmıştır. Mesleki eğitim kurslarında katılımcılardan herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Kurslara katılan kişilere kurs bitiminde yapılan sınavda başarılı olması halinde mesleki yeterlilik belgesi verilmektedir (İŞKUR, Aktif İşgücü Programları).

4.7.5. Yarım Çalışma Ödeneği

Başvuru şartlarının sağlanması durumunda kadınlar çalışmadıkları dönemlerde yarım çalışma ödeneği ile desteklenmektedirler. 2016-2022 yılları arasında doğum ve evlat edinme sebebiyle yarım çalışma ödeneğine başvuran 42 bin kişiden 39 bini yarım çalışma ödeneğinden faydalanmışlardır.

4.7.6. Aktif İş Gücü Programları

Kadınların istihdama katılması ve istihdamın sürdürülebilir olması için aktif işgücü programları yürütülmektedir. İstihdamın korunması, artırılması ve işsiz kadınların mesleki niteliklerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

4.7.7. İşbaşı Eğitim Programları

Çalışma hayatına girişi kolaylaştırmak amacıyla, teorik bilginin uygulama ile ilerletilmesi amacıyla yürütülmektedir. İŞKUR' kayıtlı işsizlerin iş edinmelerini mesleki deneyimlerini artırmaya yönelik programlardır. 2009-2022 yılları arasında 1 milyon 191 bin kadın bu eğitim programından faydalanmıştır (İŞKUR, Aktif İşgücü Programları).

4.7.8. Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi

Kadın istihdam oranının artırılması ve ulusal düzeyde geliştirici politikalara destek olmak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları ile ilgili düzenlemeler yapmak ve Türkiye’de kadının güçlendirilmesi amaç edinilmiştir. Hedef kitle İŞKUR’da kayıtlı işsiz kadınlar olup proje Bursa, Konya, İstanbul ve Ankara’da yürütülmüştür. Kadın İstihdamı Eylem Planı oluşturulmuş ve 81 ilin İŞKUR il müdürlükleri cinsiyet eşitliği temsilcilerine eğitim verilmiştir. Bu projenin II.fazında çalışma hayatında şiddet ve tacizin önüne geçilmesi, cinsiyete göre ayrımcılıkta ücret farklılıkları, kadın liderliği gibi konular ele alınmaktadır.

4.7.9. Kadın Çiftçiler Eğitim ve Yayın Çalışmaları

Bu çalışma kapsamında tarımda üretim sürecinde çalışan kadın çiftçilerin becerilerinin artırılması, tarımsal yeniliklerin öğrenilmesi, ve yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. Sürdürülebilir tarımsal faaliyetlerin yapılması ve nitelikli üretime önem verilmiştir.

4.7.10. Mikro Kredi Uygulamaları

Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi için İl Özel İdaresi kadınlara yönelik mikro kredi uygulamaları başlatılmıştır. İşsizliği, yoksulluğu ve gelir dağılımındaki eşitsizliği azaltmak amacıyla kadınların kendine gelir getiren bir faaliyete katılabilmesi için ekonomik ve sosyal faaliyetlere teşvik etmek amacıyla finans ihtiyacı karşılanması hedeflenmiştir. Bir iş fikrine sahip olan ve bir araya gelen beş kadının beyanı esas alınır ve bu iş fikrine yönelik üç günlük bir eğitim verilmesi sonucunda yapılacak işe istinaden krediden faydalanmaları sağlanmaktadır. Mikro girişimciler için teminat ve kefil istenmemektedir ve hiçbir varlığı olmayan dar gelirli kadınlar mikro kredi almak konusunda önceliklidir.

4.8. Uluslararası Düzenlemeler

Türkiye, 1985 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini, 2000 yılında da İhtiyari Protokolü imzalamıştır, protokol 2002’de yürürlüğe girmiştir. CEDAW, BM’nin temel insan hakları sözleşmeleri arasında yer alan ve kadın hakları konusunda uluslararası standartları belirleyen ilk sözleşmedir ve 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, toplumda kalıplaşmış kadın ve erkek rollerinin ortadan kaldırılmasını sağlamayı ve kadın erkek eşitliğini güçlendirmeyi amaçlamıştır. 1975 senesinde BM’nin Kadın On Yılı ilan etmesi ve bununla birlikte Dünya Kadın Konferansları sonucunda kadın hakları ve kadınların yaşamlarında var olan tüm sorunlara vurgu yapan bir belge oluşturulması ihtiyacı doğmuştur. Bunun sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem platformu belgeleri kabul edilmiştir. Kadının güçlenmesi, kadın erkek eşitliği ön plana alınarak, kadınların özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin kaldırılması amacıyla çeşitli stratejileri oluşturulması amaçlanmıştır. Kadına ilişkin olarak, yoksulluk, eğitim, sağlık, ekonomi, kadına yönelik şiddet, karar alma süreçlerinde kadın, çevre ve medya konuları üzerine stratejiler

çalışılmaktadır. Türkiye, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nu kabul etmiştir. 2000 yılında BM üye ülkeleri tarafından Bin Yıl Kalkınma Hedefleri bildirisi kabul edilmiştir, kadının güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma, çevresel sürdürülebilirlik, eğitime erişim, anne ve çocuk ölümlerinin azaltılması gibi konular ana hedef edinilmiştir. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme 16 Aralık 1966 tarihinde BM Genel Kurulu'nda onaylanmıştır. Bu sözleşmeler ikiz sözleşmeler olarak da adlandırılmaktadır. Türkiye ikiz sözleşmeleri 2000 yılında imzalamış, 2003 yılında da onaylamıştır. Üye devletlere uluslararası hukuki yükümlülüklerle bağlayıcı olan İkiz Sözleşmeler, çalışma hayatında ücretlendirmede eşit işe eşit ücreti güvenceye almış, kadınların annelik döneminde korunması, ekonomik ve sosyal hakların kullanılması gibi konulara yer verilmektedir. Avrupa Birliği'nin dayandığı en önemli ilkelerden biri olan kadın ve erkek arasında eşitliğe ilişkin düzenlemeler Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma'da yer verilmiştir. AB antlaşmasında kadın erkek eşitliği ve ayrımcılık yapılmaması ilkesi, ABİHA'da tüm faaliyetlerde kadın erkek eşitsizliğinin giderilmesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele edilmesi ele alınmıştır. AB Temel Haklar Şartında yine cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasak olduğu ve kadın erkek eşitliği maddesi vardır. Türkiye'nin kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, kadınların güçlendirilmesi amacıyla taraf olduğu ve katkıda bulunduğu, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (ILO), AK Avrupa Sosyal Şartı, Yerel yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı gibi uluslararası sözleşmeler de bulunmaktadır.

5. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ZORLAŞTIRAN ETKENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Türkiye’de kadın istihdamını zorlaştıran etkenlerin belirlenmesi ve analiz edilmesi amacıyla çalışma hayatına katılan kadınlarla bir uygulamaa gerçekleştirilmiş ve görüşmeler yürütülmüştür.

Katılımcılar rastgele seçilmiştir ve 22 kadın katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Doğrudan alıntı yapılacak bölümlerde katılımcıların gizliliği dikkate alınarak isimleri doğrudan paylaşılmamıştır, katılımcılara eğitim durumlarını, yaşlarını, medeni durumlarını ve çocuk sahibi olup olmadıklarını belirten kodlar verilmiştir. Örneğin L39E1Ç kodlu katılımcı, Lisans eğitimine sahip 39 yaşında evli ve bir çocuğu olan bir kadındır.

Tamamı aktif olarak çalışma hayatına katılan 22 katılımcıdan dokuzu bekar, on üçü evlidir. Katılımcıların sekizi lisans, dördü lisansüstü, dördü ön lisans, üçü lise, üçü ilköğretim mezunudur. On sekizi özel sektör çalışanıyken, üçü kamu çalışanıdır. Katılımcılardan dokuzu çocuk sahibi, on üçü çocuk sahibi değildir.

5.1. İstihdam Piyasasına İlişkin Görüşler

Yapılan mülakatlarda görüşmecilere istihdam piyasasına ilişkin görüşlerini almaya yönelik sorular yöneltilmiştir.

5.1.1. İşsizliğe Genel Bakış

Mülakatta görüşmecilere işsizliğe genel bakışlarını ölçümlemek üzere “Daha önce işsiz kaldınız mı? Sebebi nedir?” sorusu yöneltilmiştir.

Katılımcılardan beşi okuldan mezun olduktan sonra deneyimsiz olmaları sebebiyle işsiz kalırken, biyolog olan L25B, mesleğinin çalışma alanlarının Türkiye’de kısıtlı olması sebebiyle işsiz kaldığını belirtmiş, bu süreçte, işiyle ilgili olabilecek her alanda iş bulmaya çalıştığını belirtmiştir. Kendi işini yapan LÜ29E ise sektör değiştirmeye çalıştığı için iş görüşmelerinin olumsuz sonuçlandığını belirtmiştir. Katılımcılarda ikisi taşınma gibi kendi hayatlarıyla ilgili bir durum sebebiyle işsiz kalırken, ilköğretim mezunu olan İÖ50E1Ç, LÜ47B2Ç ve İÖ37E2Ç işsiz kalmadıklarını belirtmişlerdir. ÖL26E ise, bir markanın ürün tanıtım standında çalışırken sürekli olarak sözlü tacize uğraması ve yöneticisinin tacizine uğraması

sebebiyle bu işe ihtiyacı olmasına rağmen işten ayrılmak zorunda kaldığını ve bu durum sonucunda uzun süre işsiz kaldığını belirtmiştir. İÖ52E2Ç ise doğup büyümuş olduğu kırsal alanda ailesiyle birlikte uzun yıllar ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını ve ilköğretim eğitimini çok zor bitirdiğini şu sözlerle aktarmaktadır;

“Ailem tarım ve hayvancılıkla geçiniyordu, ben ve kardeşlerimde onlarla birlikte çalışıyorduk ancak hiçbir gelirimiz yoktu kendimize ait. Ben okula bile haftanın üç günü gidiyordum, tarlada iş olduğunda haftanın iki günü okul olmasına rağmen tarlada çalışıyordum. İstanbul’a geldiğimde de bildiğim tek iş tarımdı şehir işlerini bilmiyordum, eğitimimde yetersizdi, işsiz kaldım. Sonra iş buldum bu sefer de çocukları bırakacak kimse de yoktu yine işsiz kaldım”

ÖL38E2Ç ise üç sene çalıştığı işinden çocuğunu bırakabileceği kimse olmaması sebebiyle ayrıldığını, o yıllarda kreş ve anaokullarının yaygın olmadığını, olan kreşlere de gelirin yarısını verdiği için işten ayrılıp çocuğuna kendisinin baktığını belirtmiştir.

Görüşmecilerin işsiz kalma nedenlerine bakıldığında, çocuk sahibi olan kadınlarda çocuk bakımı sebebiyle, orta yaş grubu görüşmecilerde eğitimsizlik sebebiyle, genç yaş grubu ve üniversite mezunu kadınlarda ise deneyimsizliğin işsiz kalmada etkili olduğu görülmektedir.

5.1.2. İşten Memnun Olma Durumu

Mülakatta görüşmecilere işlerine yönelik memnuniyetlerini ölçmek üzere “İşinizden memnun musunuz? Değilseniz sebebi nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan onu şu an çalıştığı işten genel anlamda memnun olduğunu belirtirken, L26B işinden memnun olmama sebebini şu şekilde açıklıyor;

“Psikolojik baskıdan dolayı memnun değilim, üst üste yığılan işler, peş peşe emirler veriliyor ve bunlar sonucunda verim düşüyor, plan yok. Ani yoğunluklarda üst üste baskı var. Ve bir de evlenmek üzere olduğum için, işimle ilgili herhangi bir hata yaptığım anlarda yöneticim tarafından aklımın evlilik işlerinde olduğu dikkatimin evlilik yoluna girdiğimden beri dağınık olduğu olduğu vurgusu yapılıyor. Hiç böyle bir durum olmamasına rağmen bunun söylenmesi can sıkıcı.”

L25B, şu an ki işinden memnun olduğunu ancak, alanının farklı bir çalışma alanında yer almak istediğinden ileride işini değiştirmek istediğini belirtirken, İÖ50E1, Lİ30E ve LÜ26B ise çalışma saatleri ve günleri sebebiyle işlerinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. L23B, yöneticilerin tutumlarından rahatsız olduğunu söylemiş bunun yanında Lİ41E2 ücret konusunda şunları aktarmıştır;

“cret olarak memnun değilim benden sonra gelenlerle aynı parayı alıyorum. Yılların yorgunluğu da var.” Yine L37E2 de ücret sebebiyle işinden memnun olmadığını belirtmiştir.

İÖ37E2, çalıştığı yerdeki erkek iş arkadaşlarının davranışlarından rahatsız olduğunu ve çalışma ortamından memnun olmadığını söylerken, L35E1 çalıştığı kurumda erkek hegemonyası olduğunu ve kadın çalışanların geride bırakılmaya çalışıldığını belirtmiştir. Müşteri hizmetleri departmanında alışan L30E ise işinden memnun olmama sebebini şöyle açıklıyor;

“Mobbing sebebiyle memnun değilim, iş yükü artırıldı ve ücret düşük, çalışma saatleri evden çalıştığımız için belirsiz. Özel hayatımı etkiliyor. Verilen işler gün içerisinde bitmesi mümkün olmayan işler.”

Görüşmecilerin işinden memnun olmama sebepleri, çalışma saatleri günleri, çalışma ortamından memnuniyetsizlik, psikolojik baskı, ücret ve terfi konusu ve yönetici tutumları olduğu görülmektedir.

5.1.3. İş Arama Sürecinde Cinsiyetin Etkisi

Mülakatta görüşmecilere, iş arama sürecinde cinsiyetin etkisini ölçmek üzere “İş bulma konusunda cinsiyetiniz sebebiyle zorlandınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan on yedisi iş bulma konusunda cinsiyetleri sebebiyle zorlanmadıklarını belirtmiştir. LÜ29E, bu konuda şunları söylemiştir;

“Evet zorlandım. Pazarlama alanı için bir şirkete özgeçmiş bırakmak istediğimde bu departmana sadece erkek çalışan aldıklarını belirterek özgeçmişimi kabul etmediler.”

L26E ise cinsiyetinin iş görüşmelerinde etkili olmadığını ancak daha önce sözlü tacize maruz kaldığı için bazı sektörlere iş başvurusu yapmaktan kaçındığını belirtmiştir. Bu alanların, ürün tanıtımı üzerine olduğunu paylaşmıştır.

L27B bir iş görüşmesinde yaşadığı durumu şöyle anlatmıştır;

“Evet, bir firmada operasyon bölümünde erkek yöneticiler evli olup olmadığımı evlenmeyi düşünüp düşünmediğimi sordular sürekli, bir de ikna kabiliyetimin iyi olduğunu söylediğimde “neden bir erkeği ikna edip evlenemedin” gibi bir ifade kullandı. Direkt olarak kadın olmamla ilgili bir yorum. Bir de zorlu işler için kadınları tercih etmiyorlar, duygusal olarak zayıf olduğumuzu düşünüyorlar, daha doğrusu dayanıksız.” L27B bu durumun bir lojistik firmasında yaşandığını paylaşmıştır.

ÖL29E ise bir kimya fabrikasındaki iş görüşmesinde donanımları ve eğitimleri yeterli olmasına rağmen laboratuvarı kaldırılacak ağır şeylerin olduğu, kadınlara uygun olmayacağı gerekçesiyle başvurusu reddedilmiştir.

Antrenör olan LÜ26B, *“Fitness salonunda çalışırken kadın antrenör olduğum için salona gelen erkekler flört etmeye çalışıyorlardı, bundan çok rahatsız olduğum için spor salonlarında ki işlere başvurmaktan kaçınıyordum hem de alanım olmasına rağmen”* şeklinde yaşadığı durumu anlatmıştır.

Görüşmecilerden 5’i iş arama sürecinde cinsiyetinin etkili olduğunu belirtmiştir. İş ortamı, kadınlara verilen toplumsal rolleri sebebiyle çeşitli eğitim düzeylerinden kadınlar bu durumla karşı karşıya kalmıştır.

5.1.4. Çalışma Hayatında Eşit Haklara Sahip Olma

Mülakatta katılımcılara, çalışma hayatında erkek çalışanlarla eşit haklara sahip olup olmamaları hakkında “İş yerinde erkek çalışanlarla eşit haklara sahip misiniz?” sorusu sorulmuştur.

Katılımcıların on altısı çalıştıkları yerde erkek çalışanlarla eşit haklara sahip olduğunu belirtmiştir. İÖ50E1Ç, çalıştığı iş yerinde kendisinden daha sonra işe başlayan erkek çalışanların hemen terfi ettirildiğini ve daha fazla ücret aldıklarını belirtirken, LÜ29E, ÖL35E1Ç ücret konusunda erkek çalışanlarla eşit olmadıklarını hatta erkeklerin ev geçindiren kişi olarak görüldükleri için maaşlarının fazla olduğunu söylediğini belirtmiştir. Yine Lİ41E2Ç ‘de aynı şekilde terfi ve ücret konularında erkek çalışanların daha fazla ücrete sahip olduklarını ve daha kolay bir

şekilde terfi ettirildiklerini belirtmiştir. L30E ise bu konuda yaşadığı durumu şöyle ifade etmiştir;

“Hepimiz eşit görünüyoruz daha fazla maaş almıyorlar erkek çalışanlar ama terfi konusunda yönetim kadrosuna başvurduğumuzda erkekler öncelikli, takım yönetmek erkeklere göre bir özellik gibi görülüyor ve erkek çalışanlar tercih ediliyor. Örneğin tüm ekipte ben tek kadını, erkek ağırlıklı oluyor. Duygusal olarak yönetim kadrosunda erkekler olmalı gibi bir bakış açısına sahipler ve bunu hissettiriyorlar.”

22 görüşmeciden 6’sı erkek çalışanlarla eşit haklara sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Yine lisans, ön lisans, yüksek lisans, lise gibi farklı eğitim seviyelerine sahip kadınların bu durumu yaşadığı görülmektedir.

5.1.5. Alınan Ücretten Memnun Olma Durumu

Mülakatta görüşmecilere aldıkları ücrete genel bakışlarını ölçümlemek üzere *“İşinizde yeterli ücreti alıyor musunuz? Yeterli ücreti almadığınızı düşünüyorsanız bunun sebebi sizce nedir?”* sorusu yöneltilmiştir.

L23B, L29B, L27B, L39E1Ç, LÜ25B, ve Lİ30E yeterli ücret almadıklarını ve bunun sebebinin Türkiye’de yaşanan ekonomik sebepler olabileceğini söylerken, L25B ve ÖL26E ücretinin yetersiz olduğunu düşündüğünü ve bunun sebebinin deneyimlerinin ve eğitimlerinin az olmasına bağladığını söylemişlerdir.

L25B, eski iş yerinde ücret konusunda yaşadığı olumsuz bir durumu şöyle ifade etmiştir;

“Eski iş yerimde, sırf ücreti az vermek için deneyimli kişi olması gereken pozisyonlarda bile sürekli deneyimsiz kişileri tercih ediyorlardı. Ayrılma sebeplerimden biri de buydu. Deneyimli olmayan pozisyona tek başına deneyimsiz birini alıyorlardı korkunç bir psikolojik baskı oluyor. İşi bilmeyen olarak yalnız kalıyorsunuz.”

İÖ50E1Ç, ücretinden memnun olmadığını ve bunun sebebinin özel sektör şartlarına bağlı olduğunu düşündüğünü söylemiştir. Lİ41E2Ç ve L30E ise ücretlerinin yeterli olmama sebebinin şirket politikası olduğunu düşündüklerini ve şirketlerinin fazla iş bekleyip az ücret verdiğini belirtmişlerdir. ÖL35E1Ç bu konuda, çok fazla mezunun olduğunu ve deneyim edinebilmek için gençlerin verilen düşük

ücretleri bile kabul ettiğini, kurumlarında çok iyi gelirleri olsa da bunu çalışana yansıtmadıklarını belirtmiştir. Lİ32B1Ç ise gelirin düşük olduğunu ve bu gelirle ailesinden bağımsız ayrı bir evde yaşayamayacağını belirtmiş, ücretinin düşük olmasının sebebinin de hem ülke ekonomisi hem de şirketin yeterli ücret vermemesi olduğunu düşünmektedir. L26B, LÜ29E, L37E2Ç, LÜ26B, İÖ52E2Ç ve ÖL38E2Ç ise aldıkları ücretlerden memnun olduklarını belirtmişlerdir.

5.1.6. Ev ve İş Sorumluluğunun Birlikte Yürütülememesi Sorunsalı

Mülakatta görüşmecilere ev ve iş sorumluluğunun birlikte yürütülememesi konusunda görüşlerini almak üzere ‘‘Ev ve iş sorumluluğunun birlikte yürütülememesi sorunsalı sizin için ne ifade ediyor?’’ sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların tamamı ev ve iş sorumluluklarının beraber yürütülmesinde cinsiyete dayalı bir ayrım olduğunu düşünmektedir. Katılımcılar, toplumdaki kadın rolünden, ev sorumluluklarının kadınlara ait bir görevmiş davranıldığından, son yıllarda bu algı değişmeye başlasa da halen tam olarak aşılamadığını ve bu sorumlulukların tamamen kadınlar tarafından yürütülmesinin kadınların iş hayatına odaklanamamalarına ve verimlerinin olumsuz etkilendiğinden bahsetmişlerdir.

L26B, yakında evlenmek üzere olduğu için bu iki sorumluluğu nasıl yürüteceğini düşündüğünden, erkeklerin bu sorumluluklarda sadece yardımcı konumunda kaldığından tam anlamıyla bir bölüşme olmadığından bahsetmiştir. LÜ29E, ev sorumluluklarının toplum olarak kadınların üstünde görüldüğünden eşi yardımcı olsa da bu konuda çok zorlandığını söylemiştir. L39E1Ç bu konuda şunları söylemektedir;

‘‘Toplum olarak hala bunu aşamadık, çalışan kadın evde de çalışıyor, işlerin eşle ya da babayla abiyle yürütülme durumu yok maalesef. Bir de şu baskı var, örneğin ev dağınık ya da yemek yok, erkeğin pantolonu ütüsüz, gömleği yıkanmamışsa bunların hepsinin tek bir sorumlusu var diye bakılıyor dışarıdan: evin kadını. Çekip çevirmesi bekleniyor, eminim birçok kadın bu baskıdan etkileniyor, işten sonra eve gelip tüm bunların tamamını kendisi yapmak için az uyuyor, kişisel bakımından feragat ediyor, çocuğuyla geçireceği zamandan feragat ediyor, dizisini izlemiyor. Gerçi genç nesilde değişti bence bu biraz, ev işlerini beraber yürüten çiftler var.’’

LÜ25B, “Kesinlikle cinsiyet ayrımcılığı bu, kadınların evdeki sorumluluğu daha fazla, sanki kadının asıl işi evmiş ev işleriymiş, onu daha iyi yapmalıymış, kendi işi de hobisiymiş gibi davranılıyor. Örneğin kadınlar kariyer yapmak için evliliği erteliyor, erkeklerde böyle bir durum söz konusu değil. Kadınlar belli bir noktaya gelene kadar özel hayatını ertelemek zorunda kalınıyor.”

ÖL35E1Ç, ise bu konuda şunları söylemiştir;

“Rutin günlük işleri kadının yapması gerektiği görülüyor. Kadın algısı bu şekilde maalesef, şöyle görülüyor; çalışmak kadının tercihiyse bunun bedelini ödemeli, ev işini de yapabilmeli. Erkek daha fazla çalışıyor, onun işlerini de sen de yapıyorsun. Örneğin film izlerken çamaşır katlıyorum. Toplumun temelinde erkek çalışır, kadın ev işine bakar, erkekler bu şekilde yetiştiriliyor.”

Evden çalışan L30E ise bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir;

“Ben evden çalışıyorum, mesai içinde fasulye ayıklıyordum mesela. Dışarıda olsaydım çok daha zor olurdu. Erkek çalışma arkadaşlarım evde ki sorumluluklardan bihaber. Eşim anlayışlı bu yönden şanslıyım.”

Çeşitli yaş, eğitim ve medeni duruma sahip katılımcıların tamamı ev ve iş sorumluluğunun birlikte yürütememesi sorunsalının cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Bu durumda medeni durum etkili bir faktördür ve evli görüşmeciler iş hayatı ev hayatını birlikte yürütürken zorlandıklarını belirtmişlerdir.

5.1.7. İş Görüşmelerinde Medeni Durumun Etkisi

Mülakatta görüşmecilere iş görüşmelerinde medeni durumlarının etkisinin ölçülmesi ve bu konudaki görüşlerini almak üzere “Medeni durumunuz iş görüşmelerinde etkili oldu mu? Hangi iş kollarında bu durumla karşılaştınız?” sorusu yöneltilmiş olup katılımcılardan onu, L23B, L29B, İÖ50E1Ç, İÖ37E2Ç, LÜ25B, Lİ41E2Ç, Lİ32B1Ç, LÜ26B, İÖ52E2Ç, ÖL38E2Ç medeni durumlarının iş görüşmelerinde etkili olmadığını söylemişlerdir. L25B, bu konuda şu ifadeleri kullanmıştır; “Çalıştığım yerde evlenmemem gerektiği bunun kariyerimi kötü etkileyeceği potansiyelimi kısıtlayacağı, geride bırakılacağım sürekli vurgulanıyor.”

L26B, hem kendisinin iş görüşmelerinde medeni durumun etkili olduğunu hem de çevresinden bu durumu yaşayan kadınların olduğunu belirtmiştir;

“İş görüşmelerinde evlenmeyi düşünüp düşünmediğimi sordular, bekar olmam olumlu bir etki etmişti. Bir arkadaşıma da erkek yönetici çok lakayt bir tutumla “hemen evleneceksen, çocuk yapacaksan..” gibi cümlelerle böyle bir planı varsa işe alınmayacağını söylemişti.”

LÜ29E ise iş görüşmelerinde medeni durumunun etkili olmasıyla ilgili şu cümleleri kullanmıştır;

“Kesinlikle etkili olduğunu düşünüyorum. Kurumsal iletişim bölümü için gittiğim bir iş görüşmesinde aradıkları tüm şartları sağlamama rağmen görüşmeyi yaptığım kişi o dönem evlenmek üzere olduğumu öğrendikten sonra görüşme olumsuz bir hal aldı. Sonuçta tabi ki olumsuz oldu. Bunun dışında bir başka görüşmede ise eşimin çalışmak istemem hakkında ne düşündüğü, çalışacak olmama nasıl baktığı soruldu. Siz hiç bir erkeğe bir iş görüşmesinde “eşiniz çalışacak olmanız hakkında ne düşünüyor?” Diye bir soru sorulabileceğini hayal edebiliyor musunuz? Nedenini ise hayır maalesef hiç sormadım.”

ÖL35E1Ç’de medeni durumunun iş görüşmelerinde etkili olduğunu belirterek şunları söylemiştir;

“İstanbul da bir kurumda bir iş görüşmemde medeni durumum soruldu, uzun vadede ve yakın zamanda çocuk yapıp yapmayacağımı sordular. Yönetici “Ben seni 9 da da gece 11 de de arayabilmeliyim, işin ailenin önünde gelmeli. Eğer evliysen çocuk düşünüyorsan olumlu olmaz” demişti.”

L30E, Malta’da bir iş bulduğunu ancak şirketin yeterli deneyimleri olmasına rağmen evli olmasını sorun ettiğini, Lİ30E ise bir iş görüşmesinde nişanlı olmasının sorun olduğunu yakında evlenecek olması sebebiyle görüşmenin olumsuz sonuçlandığını belirtmiştir, L39E1Ç çalıştığı kurumda nişanlı adayların görüşmelerinden sonra evlenecek üzere olmaları sebebiyle olumsuz karar verdiklerini, L37E2Ç ise çalıştığı kurumda yeni evli fizyoterapistlerin işe alınmadığını, yakın zamanda hamile kalacaklarının düşünüldüğünü söylemiştir. ÖL29E, iş görüşmelerinde etkili olmasa da iş görüşmelerinde evlenip evlenmeyeceğim soruluyordu demiştir ve L27B şu an ki işine girerken yakın zamanda evlenme planı olmayan bir aday aradıklarını belirttiklerini söylemiştir. Akademisyen olan LÜ47B2Ç ise bu konuda, akademide kendisine bu alanda kariyer

yapmak istiyorsan evlilik ve çocuğu ertelemelisin gibi bir tutumla yaklaşıldığını, bu alandaki erkeklere ise bir an önce evlenmeleri gerektiği söylendiğinden bahsetmiştir.

22 görüşmeciden 11'i medeni durumun iş görüşmelerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun eğitim seviyesi farketmeksizin gerçekleştiği görülmektedir. Bu sorunun özellikle genç yaş grubunda etkili olduğu incelenmiştir. Orta yaş grubu bu duruma çalıştıkları yerde şahit olurken, genç grubu iş görüşmelerinde medeni durumun etkili olduğundan bahsetmişlerdir.

5.1.8. Kreş ve Gündüz Bakımevlerine Genel Bakış

Mülakatta katılımcılara kreş ve gündüz bakımevlerine yönelik genel bakışlarını ölçümlemek için “Kreş ve gündüz bakım evleri gibi uygulamaların kadın istihdamını olumlu etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların tamamı kreş ve gündüz bakımevleri gibi uygulamaların kadın istihdamını olumlu etkilediğini düşündüğünü belirtmiştir. Katılımcıların çoğu çevrelerinde bu hizmetlerden yararlanan aileler olduğunu, kendilerinin de bu hizmeti almaya devam ettiklerini belirten katılımcılar olmuştur. Kreşlerin, gündüz bakım evlerinin ve anaokullarının eğitici aktiviteler sunduğunu, çalışan annelerin işlerinde daha verimli olabildiklerini, çocuklarında akıllarının kalmadığını, aile büyüklerinin zor durumda kalmadığını, aile büyükleri yakınlarında olmayan kadınların çocuklarına bakabilmek için işten ayrılmak durumunda kalmadıklarını belirtmişlerdir. LÜ29E, bu konuda “*Kreşlerin iyileştirilmesi, ulaşılabilir olması ve annelere güven vermesi kararsızlık yaşayan kadınları da işe başlama konusunda motive edebilir.*” derken, İÖ50E1Ç ise “*Çocuğunu bırakacak kimse yok diye çalışamayan arkadaşlarım vardı. Bende gençken, kızım küçükken yaşadım bu durumu. Hatta çalışırken aklım kaldığı için, sürekli evde yalnız kaldığı için gözüm hep geride kalıyordu. Bunun için onu yazları 3 ay ailemin yanına gönderiyordum. İkimiz içinde çok zor oluyordu.*” demiştir.

Katılımcılardan ÖL35E1Ç ve LÜ26B bu tür uygulamaların arttırılması gerektiğini, özel kurum ücretlerinin denetim altında olması gerektiğini belirtmiştir.

5.1.9. Kadın İstihdamıyla İlgili Yasalar ve Politikalara Genel Bakış

Mülakatta görüşmecilerin kadın istihdamına yönelik politikalara genel bakışını ölçümlemek üzere “Kadın istihdamıyla ilgili yasalar ve politikaların

kadınların çalışma hayatını koruduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Çalışma hayatına aktif olarak devam eden yirmi bir katılımcıdan dokuzu, kadın istihdamıyla ilgili yasalar politikaların eskiye göre geliştiğini, politikalarında kadınların çalışma hayatını koruduğunu ve kolaylaştırdığını, girişimci kadınların desteklendiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. L29B, bu konuda şöyle söylemiştir; *“Yeterli düzeyde olduğunu düşünmüyorum ama yine de koruyor, işverenleri caydırıcı kurallar var. Bir tanıdığımız hamile kalınca kadını işten çıkarmaya kalktılar ve dava sonucunda kendisi haklı bulundu. Bu hakların korunduğuna dair bir örnek açıkçası.”*

ÖL26E ise yine benzer bir şekilde *“Koruduğunu düşünüyorum eski çalıştığım yerde bir anne çalışan fabrika kreş desteği vermeyince dava açıp tazminat alabilmişlerdi.”* demiştir. İÖ37E2Ç ve Lİ30E ise bu konudaki politikaların kadınların eğitimlerini desteklediğini ve iş hayatlarını koruduğunu evlilik tazminatı, hamilelik izinleri, doğum sonrası annelik izinleri gibi uygulamaların işverene karşı kadınları koruduğunu iş hayatıyla aile hayatını daha kolay yürütebildiklerini düşündüklerini belirtmişlerdir.

L30E, uygulanan yasaların ve politikaların faydalı olduğunu ama denetimin zayıf olduğunu düşündüğünü söylemiştir. LÜ47B2Ç, *“Hayır düşünmüyorum, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık olmalı, çocuktan sonra kadınlar daha verimli çalışmakta ve yönetimde yer almaktan geri çekiliyorlar. Kadınlar yönetimde yok, algı değişmedi hala, devlet bunları yenecek politikalar geliştirmeli, kota (kadın yönetici kotası) uygulamaları gibi uygulamalarla, teşvik politikaları ile desteklemeli. Kendiliğinden eşitliğin ve adaletin olması için uzun bir süre geçmesi lazım. Fırsat eşitliği varmış gibi görünse de bunu kullanmada erişimde engeller var.”*

Özel sektörde iş sahibi olan L23B, L26B LÜ29E, L27B LÜ25B, ÖL29E, LÜ26B, ise kadın istihdamıyla ilgili yasa ve politikaların kadınların çalışma hayatını korumakta yetersiz kaldığını düşünmekte bunun sebebi olarak da, özel sektörde kuralların kolayca esnetilebildiğini, psikolojik baskı ile kadınların hakkı olan haklarından bile faydalanamadığını belirtmişler ve denetimlerin arttırılması ve caydırıcı olması gerektiğini belirtmişlerdir. ÖL35E1Ç, doğum yaptığı dönemde çok az ücretli izinden faydalanabildiğini, ücretsiz izinde ise ekonomik anlamda zorlandığını, sigortasının yarım yattığını ve doğumdan 7 ay sonra tam zamanlı olarak

işe başlamak zorunda bırakıldığını belirtmiştir. yine ÖL35E1Ç ve Lİ41E2Ç ‘de çocukların bakımını üstlenen aile büyüklerine maddi destek yapılacağı gibi bir uygulama vardı ancak devamı getirilemediğini, bu tür uygulamaların devamının getirilmesinin kadınların çalışma hayatına daha faydalı olacağını belirtmişlerdir.

Özel sektörde çalışmaya devam eden görüşmecilerin kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların denetlenmesi gerektiğini düşündüğü görülmektedir. Özeel sektör çalışan kadınlar, özel sektör şartlarında kuralların esnetilebildiğini, haklarını tam anlamıyla kullanamadıklarını söylemişlerdir.

5.1.10. İşe Alımlarda ve Terfide Çocuk Sahibi Olmanın Etkisi

Mülakatta katılımcılara işe alımlarda ve işte yükselme konusunda genel bakışlarını ölçümlemek üzere “Çocuk sahibi olmanız işe alımlarda ve işinizde yükselmenizde engel olarak görülüyor mu? Çevrenizde bu durumu yaşayan kadınlar var mı?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların neredeyse tamamı kendisinin ve çevresindeki kadınların, çocuk sahibi olmanın, çocuk sahibi olma planında olmanın iş bulmakta ve işlerinde yükselmelerinde engel olarak görüldüğünü belirtmişlerdir.

LÜ29E, bu konudaki deneyimini şöyle ifade ediyor;

“Anne adayı olarak görülmek bile işe alımlarda etkili oluyor bence. Maalesef görüşmelerde hamile kalmayı düşünüyor musunuz? Gibi sorulara maruz kaldım. Çevremde bu soruları duyan bir çok kadın var. Yani anne olacak olmak iş hayatında bir engel olarak görülüyor. Yeni evli biri olduğum için potansiyel hamile olarak görüldüm ve bu durum görüşmelerin olumsuz sonuçlanmasında bence büyük rol oynadı.”

ÖL26E, “Son iş görüşmem de çocuk düşünüyorsan olmaz dediler direkt olarak. Çok motivasyon düşürücü oluyor. İstemsiz olarak iş görüşmelerinde işe odaklanacağınızı kanıtlamak zorunda kalıyorsunuz.” demiştir.

L27B, bu konuda “Evet. Özellikle yeni evli kadınlara fazlasıyla yapılıyor bu, bir de özel ve hassas bir konuda bu. Direkt özel hayat, belki çocuk isteyen ama olmayan birine sürekli çocuk düşünüyor musun diye soruyorlar. Tamamen psikolojik bir baskı. Erkekler çocuk olacak mı sorusu hiçbir zaman yok çünkü erkek bakıma

ortak olmayacak ve hiçbir şartta onların hayatı değişmeyecek diye düşünülüyor.” demiştir.

Bir kurumda öğretmen olarak çalışan L39E1Ç, çalıştığı kurumda şahit olduğu durumu *“Ben yaşamadım ama bir öğretmen alımında yeni evlenen bir aday için kesin çocuğu olur, başka alternatif varsa değerlendirelim gibi bir tutum olmuştu.”* şeklinde aktarmıştır.

ÖL35E1Ç, *“Yükselmeye kesinlikle etki ediyor, anne çalışan hiçbir zaman işe dört elle sarılamadığı düşünülüyor. Performans düşürülüyor gibi bakılıyor çocuğu küçük olan hiçbir kadını terfi ettirmeye asla yanaşmıyor yöneticiler.”* demiştir ve Lİ41E2Ç ise çalıştığı kurumda yöneticisinin kesinlikle çocuk sahibi olmayı düşünen adayların görüşmelerini değerlendirmedeğini belirtmiştir. Bu konuda şunları söylemiştir;

“Çalıştığım marketten marketin genel merkezine geçerken bile soruldu bana çocuk yapıp yapmayacağım. Zaten sonra da annelik izinlerimi kullanmak istediğimde de çok kötü bir muameleye maruz kalmıştım.”

Lİ30E, kadın bir çalışma arkadaşının müşteri hizmetleri alanında ekip lideriyken, hamile kalınca pozisyonunun değiştirildiğini ve daha düşük bir pozisyonda görev verildiğini belirtirken, L25B yine hamile bir çalışma arkadaşına *“yakında gidecek”* zaten gözüyle bakılarak yeni projeler verilmediğini iletmiştir. Yine L30E de hamile bir arkadaşıyla ilgili şunu paylaşmıştır; *“Benim pozisyonuma bir aday daha alınacaktı hamile bir arkadaşımız yeni hamileydi aday olarak onu gösterdiğimde zaten onunla çalışamayız gibi bir dönüş yaptılar.”*

LÜ47B2Ç, bu konuda *“Ben yaşamadım ama bu zaten içeriden bir engel, dışarıdan herhangi bir engel konulmasa da çocukları bırakacak bir yer olmazsa, kişisel olarak bunu zaten kendime engel olarak koyuyorum. Toplumsal rolleri öğrendiğimiz için bunun görevini tek başımıza üstleniyoruz zaten. Eğitimli kadın da eğitimsiz kadında böyle. Ya çocuk yapmayacaksınız, ya da iş hayatından çekileceksiniz gibi oluyor. Hele bir de işkolikseniz toplum kınıyor ve kötü hissetmenize sebep oluyor, kötü anne muamelesi yapılıyor. Kariyerine odaklanan bir babaya kimse bu muameleyi yapmıyor.”* demiştir.

ÖL35E1Ç, hamile kaldığını bir süre çalıştığı yerden sakladığını çünkü tepkilerinden çekindiğini, ÖL38E2Ç hamile olduğunu iş yeriyle paylaştığında “ne acelen vardı” gibi bir tepki aldığını, ÖL29E, çocuk sahibi olmayı henüz düşünmediğini belirtmesine rağmen iş görüşmesinde buna inanılmadığını, LÜ26B ise çalıştığı kurumda kadının aklının çocukta olacağı gerekçesiyle yeni evli, hamile, yeni anne olmuş kadınlarla görüşmeler yapılmadığını belirtmiştir.

Evli ve genç kadınların iş görüşmelerinde ve terfi alma durumlarında çocuk sahibi olmanın oldukça etkili olduğu görülmektedir. Tüm eğitim seviyelerinde bu durumla karşılaşmakla birlikte özellikle yeni evlenen kadınların karşılaştığı bir durum olduğu incelenmiştir.

5.1.11. Hamilelik ve Annelik İzni Uygulamalarına Genel Bakış

Mülakatta görüşmecilere hamilelik ve annelik izni gibi uygulamalara yönelik genel bakışlarını ölçümlemek üzere “Hamilelik ve doğum sonrası annelik izni gibi uygulamaların kadınların çalışma hayatına katılımlarını artırdığını düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir.

Katılımcıların tamamı hamilelik ve doğum izni gibi uygulamaların kadınların iş hayatına katılmasını olumlu etkilediğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Yöneticilerin hamilelik durumunu sebep göstererek ya da bu sebepten başka bir yolla kadın çalışanı işten çıkarmasına engel olduğunu, çocuk sahibi olmak isteyen ve çalışmaya devam etmek isteyen kadınlar için büyük bir koruyucu hak olduğunu düşündüklerini söylemişlerdir. LÜ29E, bu konuda şunları söylemiştir; “Evet kesinlikle olumlu etkiliyor, zaten çocuk düşünmeye başladığınız an iş hayatınız olumsuz etkilenecek gözüyle bakılıyor, aile büyüklerinden yardım almaya çalışmak o dengeyi korumak yorucu bir süreç. Ama çocuğun yaşlılarıyla vakit geçirdiğini bilmek, güvende olduğunu bilmek kadınların iş hayatından çekilmesine engel oluyordur.”

LÜ47B2Ç, “Ben 24 sene önce doğum yaptığımda doğum yaptığımda sadece 40 gün vardı. Kırk gün sonra çocuğu bırakıp daha kendimi toparlayamadan işe dönmek zorunda kalmıştım. Çok yetersizdi, işi bırakmak zorunda kalıyorduk. Şimdi bayağı iyileştirildi ama hala yetersiz, 6 ay ücretli izin, 6 ay sonrası kısmi ücretli olabilir çocuk 2 yaşına gelene kadar aile desteklenmeli. 2 yaşına kadar esnek

çalışma modelleri getirilebilir, kadınlar evden çalışabilir, teşvik edici yollar düşünülebilir. Ücretsiz izinler aileleri çok zorluyor.” demiştir.

ÖL35E1Ç ise bu hakların özel sektörde tam anlamıyla kullanılmadığı, bu konuda psikolojik baskıya maruz kaldıklarından bahsetmiştir. Lİ41E2Ç de benzer şekilde şu ifadeleri kullanmıştır; *“Tam anlamıyla korumuyor, olmuyor. Her iki çocuğumda da ücretsiz izin alırken psikolojik baskı gördüm. Yöneticim beni ağlatana kadar baskı yapmıştı hem de 3 ay ücretli izin için. İkinci oğlumda da 1 ay izin alabildim. Yokuşa sürüyorlar. Hakkım var ama kullanamıyorum.”*

L30E, L25B, L26B ise bu hakların kadınların çalışmasına katkı sağladığına, çocuk sahibi olmak için iş hayatından çekilmek zorunda kalmalarına engel olduğuna değinmişler ancak bu hakların yetersiz olduğundan, ücretli iznin çok az olduğundan, bununda ekonomik olarak olumsuz etkilediğinden, süt izinlerinin de saatlerinin kısıtlı olduğundan bahsetmişlerdir.

5.1.12. Çalışma Hayatında Yönetici Tacizi ve Psikolojik Şiddet

Mülakatta görüşmecilere çalışma hayatında yönetici tacizi ve psikolojik şiddet konusunda genel bakışlarını almak üzere ‘‘ Çalışma hayatında yönetici tacizi ve psikolojik şiddetin kadınların çalışma hayatında rol oynadığını düşünüyor musunuz? Siz yaşadınız mı?’’ sorusu yöneltmiştir.

Katılımcı kadınlar yönetici tacizini ve psikolojik şiddeti çalıştıkları kurumlarda ve gittikleri iş görüşmelerinde hem kendilerinin yaşadığını hem de tanıdıkları birçok kadının yaşadığını belirtmişlerdir.

LÜ29E, *“Kesinlikle düşünüyorum. Daha önce bir iş görüşmesinde görüşme için görüşmeyi yapacak kişinin yanına girdiğim anda görselimle ilgili övücü yorumlarda bulundu. Beni işe almaya karar vermelerine rağmen, o işe ihtiyacım olmasına rağmen o davranıştan dolayı işi kabul edememişim. Psikolojik şiddet noktasında da kesinlikle erkeklere göre kadınlara daha kolay bir şekilde yöneticiler baskı kurabiliyor. Eski iş yerimde çok gözlemlediğim bir olaydı. Çevremden bir kadın arkadaşımın da iş vereni tarafından uğradığı tacizler nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kaldığını biliyorum.”* demiştir.

LÜ47B2Ç, “Yönetici tacizi ve psikolojik baskı maalesef her yerde var, kadınları daha zayıf gördükleri için daha kolay yüklenebiliyorlar, aynı durumda kadınla erkeğe karşı yapılan tavır farklı. Henüz akademiye girmediğimde, hemşirelik yaparken çok ciddi psikolojik baskıya maruz kalıyordum. Hem kadın hem erkek yöneticiler bunu yapıyorlar.”

ÖL26E, hem yaşamış olduğu yönetici tacizini hem de psikolojik baskıyı şu şekilde ifade etmiştir; “Markette çalışırken, tanıtım ürünleri bölümünde sürekli sözlü tacize uğruyordum. Yine bir tanıtım standında erkek yöneticinin sürekli flört etmeye çalışır tavırlarıyla karşılaşıyordum, sözlü tacize uğruyordum ve bu sebepten işten ayrılmak durumunda kalmıştım. Bir de özel sektörde yasal çalışma saatlerine hiç uyulmuyor, fabrikada dediğim gibi 15 saat çalıştığım oldu. Ve inanılmaz bir baskı vardı. Hem fiziken hem özel hayat anlamında berbat bir dönemdi.”

L27B, “Eski çalıştığım yerde genel müdür sürekli ortalıkta açıkça küfür ediyordu, aşağılayıcı tavırlar sergiliyordu, çok para vereceğim sabaha kadar çalışın diye sanki köleymişiz gibi davranıyordu. Bir diğer erkek yöneticimde görev tanımım dışında olan görevleri yapmamı bekliyordu, örneğin kahve yapmak getirmek, suyunu doldurmak gibi.. ve bunları yapmak için erkek çalışan istemezdi, çünkü bunları kadın işi olarak görüyordu bir kadın yapar bunları, erkek yapmazdı. Bir de başka bir iş yerimde insan kaynaklarında görüşmelerde yönetici, kadın adaylara ısrarla çocuk düşünüp düşünmediğini soruyordu düşünüyorsa olumsuz sonuçlanıyordu. Yine aynı yerde işe hazırlanarak gelen makyajını yapan bir kadın arkadaşımız hakkında maalesef kötü yorumlar yapıyordu.” demiştir.

L25B eskiden çalıştığı iş yerinde yaşadığı bir durum için şu ifadeleri kullanmıştır: “Eski iş yerimde erkek yöneticinin, stajyer kadını sırf onu güzel bulduğu için işe almayı planladığını, iş tanıtımında görsel anlamda dikkat çekici olacağını düşündüğünü bize söylemişti. Bu benim için çok rahatsız ediciydi, tedirgin etmişti. Ona karşı mesafe koymuştum.”

Bir müzede çalışan L23B kurumda şahit olduğu bir durumu şu sözlerle ifade etmiştir;

“Büyük bir rol oynuyor tabi, daha yakın zamanda iş yerimde çalışan bir kadın arkadaşım tamamen yöneticisinin kendi gerginliği sebebiyle eğitimleri ve kendi

bilgi yeterliliği küçümsenerek uyarıldı ve yöneticinin odasından kovulduğunu söyledi, durum sonrasında düzeltilmesine rağmen iş motivasyonunu tamamen kaybetmiş durumda ve bu tabi bize de yansıdı. İkinci bir durum ise, şirketin üst yönetici grubundan erkek bir yöneticinin bir kadın arkadaşım için, “bu kız güzel onu burada tutalım” gibi bir ifade kullandığını duydum, kızın kendisinin işinde başarılı olması emek vermesi göz ardı ediliyor, sadece “güzel” olması vurgulanıyor.”

ÖL35E1Ç ise kendisinin böyle bir durum yaşamadığını ancak çalıştığı eski kurumunda, kadın bir çalışanın yöneticinin tacizine uğradığını ancak bunun üstünü örttüğünü çünkü durulursa kendine inanılmayacağını ve suçlanacağını düşündüğünden bahsetmiştir. Yine aynı şekilde, L30E de çalıştığı yerde bir kadın stajyerin yönetici tacizine maruz kaldığını ama kendisine inanılmayacağı ve zor durumda kalacağından korkması sebebiyle kimseye bildirmediğinden bahsetmiştir.

ÖL38E2Ç, eskiden temizlik görevlisi olarak görev aldığı anaokulunda yöneticinin onların çocuklara dokunmasını istemediğini, temizlik kıyafetiyle etrafta dolaşmamalarını ve arka kapıdan giriş çıkış yapmalarını istediğini söylemiştir.

Lİ41E2Ç, çok uzun süredir çalıştığı yerde, psikolojik baskı sonucu istifa eden kadın çalışanlar olduğundan, kendisinin de ücretli doğum iznini kullanmak istediğinde yöneticisi tarafından baskıya uğradığından bahsetmiştir. L26B ise, bir arkadaşının erkek yöneticisinin sürekli cinsel hayatından bahsetmesi sonucu işten ayrıldığından bahsetmiştir. L37E2Ç, iş yerinde statülerine göre ayırım yapıldığını ve bundan olumsuz etkilendiğinden bahsetmiştir.

Farklı sektörlerde çalışan farklı eğitim seviyelerinde çalışan tüm kadınların psikolojik baskıya ve yönetici tacizine maruz kaldıkları ya da çevrelerinden şahit oldukları görülmektedir.

5.1.13. Meslek Edindirme ve Eğitim Kurslarına Genel Bakış

Mülakatta katılımcıların meslek edinirme ve eğitim kurslarına genel bakışını ölçümlemek üzere “Meslek edindirme ve eğitim kurslarının kadın istihdamında etkili olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuştur.

LÜ29E, bu uygulamalarla ilgili “Kesinlikle düşünüyorum. Özellikle maalesef eğitimini yarım bırakmak zorunda kalmış tamamlayamamış ya da herhangi bir

sebeple hiç eğitim hayatı olmamış kadınların o kurslarda kendilerine yeni bir yol açabileceklerini ve bir meslek edinerek istihdam olabileceklerini düşünüyorum.” derken, L27B, “Evet, eski çalıştığım yerde çalışan ararken istihdam ofislerinden bu tür meslek edindirme ve eğitim kurumlarından özgeçmiş isteyip değerlendiriyorduk. Kadınlarda bu kurumlara özgeçmiş bırakmayı ve buralardan gelen işlere görüşmeye gitmeyi daha güvenilir buluyordu, aynı şekilde bizde bu kurslardan eğitim ve sertifika almış kadınlarla çalışmayı güvenli buluyorduk. Yani hem eğitim alıyorlar hem de iş bulma konusunda da bazı avantajları var.” demiştir.

L39E1Ç, bu uygulamalar için “Okur yazarlık kursları bu anlamda çok faydalı oldu, hatta kurumlar arası diploma sertifika gibi belgeler de sağlanıyor, bunun getirdiği özgüven bambaşka. Eğitimini tamamlayamamış, belki köyde büyümüş belki babası okula yollamamış, bundan kurtulmak istiyor, ve böyle bir imkanla bir eğitim alıyor. El işleri kursları sonucunda ürettikleri ürünleri satıyor kadınlar, hayata atılmış oldular, hatta deprem bölgesine kazançlarını gönderdiler, sosyallik açısından da çok iyi oldu bu eğitimler kurslar, ev dışında bir hayat olduğunu deneyimlediler, bakış açıları değişti. Çocuklarını yetiştirme şekli değişiyor, hayata bakışı, tarzı tavrı değişiyor, ekonomik olarak güçleniyorlar. Bu tür eğitimlerin, kursların arttırılmasını çok isterdim. Çünkü direkt meslek edindiren kurumlar var, kuaförlük gibi örneğin.. çünkü ev hanımlığının kadına bir faydası yok, bu eğitimlerden daha fazla yararlanmalarını çok isterim.” şeklinde düşündüğünü belirtmiştir.

Lİ32B1Ç, “Kesinlikle evet, akrabam ilkokul mezunuydu ve bu tür kurslardan İngilizce, bilgisayar kurslarına gitti ve kendine muhasebeyle ilgili bir iş buldu.” demiştir.

Diğer yandan ÖL26E, bu uygulamaları yetersiz bulduğunu şu şekilde ifade etmiştir; “Düşünmüyorum çünkü bu tür kurslara çok katıldım ancak iş bulmam da fayda sağlamadı açıkçası, özgeçmişime katkısı oldu ama deneyimsiz olduğum için yine işsiz kaldım.”

LÜ25B ise bu kursların eğitimlerin faydalı olduğunu ama istihdam kısmının biraz daha geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. ÖL35E1Ç, bu eğitimlerin ve benzeri kursların saat olarak ve içerik olarak kısıtlı olduğunu düşündüğünü ve

kadınların istihdam edilmesini sağlayacak kadar kapsamlı hale getirilirse verimli olabileceğini düşündüğünü söylemiştir. Yine Lİ41E2Ç ve Lİ37E2Ç de bu uygulamaların biraz daha güncellenebileceğini, içeriklerin istihdam edilmeye daha yatkın iş hayatına daha uygun içerikler olarak dönüştürülebileceğini belirtmiştir.

5.1.14. Kadın İstihdamına Genel Bakış

Mülakatta görüşmecilerin kadın istihdamına genel bakışı üzerine görüşlerini almak üzere “Kadın istihdamının önündeki en önemli engel nedir?” sorusu yöneltilmiştir.

L23B, “*Kadınların aile ve iş hayatı arasında bölünmesi en önemlisi olabilir. Ev sorumlulukları kadının kariyerinden daha önemli görülüyor bunlara daha fazla zaman harcaması bekleniyor özellikle bazı kesimlerde. Bu etkili oluyordur gibi geliyor.*” demiştir.

L25B, “*Ataerkil yapı diyebilirim, son yıllarda değişmekle birlikte hala sürüyor.*” demiştir.

L26B, “*Çocuk sahibi kadınlar için, kreş saatlerinin iş saatlerinden kısa olması sonucu kadın yine zor durumda kalıyor. Bu kariyerinin arka plana atılmasına sebep oluyor. Yani kadınlar erkekler gibi sadece kariyerinin peşinden koşamıyor, bu aile rolleri ikiye bölünse o zaman herkes alanında ve aile hayatında daha verimli olurdu.*” demiştir.

LÜ29E, “*Ülkemizdeki tutum diyebilirim, bir de eğitim var tabi. Eskiye göre şimdi daha fazla eğitim alan, eğitimini ileri seviyeye taşıyan kadın var ama daha alınması gereken çok yol var gibi.*” demiştir.

L29B, “*Cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünüyorum kesinlikle. Kadınların toplumdaki yeri, erkeklerin kadın algısı, anne olmalı.. eve odaklı olmalı..*” demiştir.

ÖL26E, “*Erkeklerin iş hayatında rahatsız edici tavırları beni hep olumsuz etkiledi. Erkeklerle iş görüşmelerinde sadece askerlik sorulurken, kadınlara evlenecek misin çocuk yapacak mısın gibi birçok soru yöneltiliyor. Eğitim ve donanımlarımız toplumdaki aile içi sorumlulukların gölgesinde kalıyor. Bu yüzden kadına bakış açısı diyebiliriz.*” demiştir.

İÖ50E1Ç, ‘‘Eğitim herhalde, eğitimim olsaydı daha iyi yerlerde çalışırdım, mecbur kalmasam bu işe bunca yıl vermezdim ama işte elimden de başka bir iş gelmiyor, matbaa da çalışıyorum. Evlenmeden önce de iş yapsak da para almıyorduk ki ailenin hesabına çalışıyordu herkes.’’ demiştir.

L27B, ‘‘Kadın zerindeki aile görevleri, yeterli eğitimimi alamamaları, cinsellikle bağlantılı sığ bakış açısı. şirketlerin evlilik tazminatı gibi uygulamaların suiistimal edilmesinden korkmaları ve genç kadınlara yönelik baskıları diyebilirim.’’ demiştir.

İÖ37E2Ç, ‘‘Kadın zerindeki aile görevleri. Erkeklerin tutumları da çok etkili oluyor. Ben çekiniyorum, dikkat etmeye çalışıyorum.’’ demiştir.

LÜ25B, ‘‘Eğitim. Kesinlikle eğitim, eğitimsiz bir toplumda bakış açısı da sığ. Mesela kadına daha az maaş verme fikri de eğitimsizlikten kaynaklanıyor, bu bakış açısının kaynağı eğitim eksikliği. Kadına verilen maaş ltfediliyor gibi davranılıyor, kadına bakış açısı en önemli engel. Kadın olarak yaşamanın bile önündeki en önemli engel eğitim. Bir arkadaşım aynı işi yaptığı halde erkek çalışandan daha az maaş aldığını bunun sebebinin de erkeklerin ev geçindirdiği kadınların eve destek olan çalışan gibi grlmesiymiş.’’ demiştir.

L39E1Ç, ‘‘Bence ev sorumluluğu. Karşılığı olmayan, maddi getirisi olmayan, başkaları tarafından sürekli baskılanan bir süreç bu. Anne olmakta buna dahil, işten gelince sanki ocuğumla geçireceğim zamandan alıyormuşum gibi hissediyorum. Gelince evin işlerini yapmak durumundayım çünkü. Erkek bir meslektaşım akşam çocuğuyla zaman geçiriyor istediği gibi, çünkü arka planda eşi temizliği yemeği hallediyor. Onun tek yaptığı çocukla ilgilenmek oluyor, gördüğümüz gibi cinsiyet devreye giriyor yine burada.’’ demiştir.

ÖL35E1Ç, ‘‘Devlet politikaları herkesi kapsamalı. Kadınların alışma hayatını özel sektör de yöneticinin iki dudağı arasına bırakmamalı. Devlet denetimden korkmalı. Ciddi bir politika olmalı.’’ demiştir.

Lİ41E2Ç, ‘‘Aile hayatında kadına düşen roller.’’ demiştir.

Lİ32B1Ç, ‘‘Aile kültürü, kadınların çalışmasına yönelik bakış açısı. Bu kırıldı sanılsa da maalesef aile içinde hala sorun oluyor hele kadın ev işlerine yetişemeyince..’’ demiştir.

Lİ30E, ‘‘Eğitimsizlik. Eğitimli kadınlar daha fazla çalışabiliyor.’’ demiştir.

L30E, ‘‘Ataerkil toplum, ev işi kadına bakıyor. Kadın algısı bence. Kırılmaya  alışıyor ama toplum yapısı kırılmıyor. Toplum algısı değişmeli.’’ demiştir.

 L29E, ‘‘Fiziksel güç olarak ve duygusal olarak zayıfsın gibi algılarla yaklaşıyorlar. Bu çok etkiliyor iş yerindeki tavırlarınızı.’’ demiştir.

L37E2 , ‘‘Aile hayatı, çocuklara kim bakacak? Sorusu cevapsız.  alışmazsan ekonomik olarak zorlanıyorsun.’’ demiştir.

L 26B, ‘‘Toplumdaki kadın algısı, kadın duygusal açıdan zayıftır, cinsel bakış açısı, iyi iş yapmasına gerek yok zeki olmasına gerek yok.’’ demiştir.

  52E2 , ‘‘Kesinlikle eğitimsizlik. Ben bunun acısını çok çektim. Ailem abimlerin okumasını daha çok  onemsemi, ilkokul mezunu olarak hep çalışmak istemeyeceğim işlere mecbur kaldım, okuyabilseydim çok başarılı olacağımı düşünüyorum.’’ demiştir.

 L38E2 , ‘‘Toplumdaki kadın algısı, kadın çalışmaz algısı çok yaygın.’’

L 47B2 , ‘‘Kadınlar kendi içsel güçlerini de engelliyorlar. Toplumdaki baskı sonucu, eril yapı sonucunda cam tavan sendromu ve öğrenilmiş çaresizliğin etkisiyle kadınlar sorumluluk almaktan kaçıyorlar ve bu yüzden iş hayatına, çalışmaya karşı motivasyonları çok düşük.’’ demiştir.

Görüşmecilerin yarısı kadın istihdamının önündeki engelin kadına aile ve ev hayatında verilen toplumsal roller olduğunu düşünmektedir. Toplumdaki kadın algısından kaynaklanan bir problemin halen sürdüğünü belirtmişlerdir. Ev işleriyle meşgul olma durumu, ev sorumluluklarının kadında olduğu algısının kadınların iş hayatının gerisinde kalmasına neden olduğundan bahsetmişlerdir. Kadın istihdamının önündeki ikinci engelin eğitim olduğu düşünülmektedir. 6 görüşmeci eğitimin kadın istihdamının önünde engel olduğundan bahsetmişlerdir. Özellikle ilkokul mezunu kadınlarda eğitim durumu iş hayatında oldukça etkili olmuştur. Eğitim düzeyinin düşük olması durumunun özellikle orta yaş grubu kadınlarda yaşandığı

görülmektedir. Kadın istihdamının önündeki engellerin devlet politikalarının yetersizliği, çocuk bakımı, kadınların duygusal ve fiziksel açıdan zayıf olduğu algısı olduğu görülmektedir.

5.1.15. İş Arama Sürecine Genel Bakış

Mülakatta görüşmecilerin iş arama sürecine genel bakışlarını ölçümlemek üzere “İş arayışında hangi faktörlere dikkat edersiniz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların neredeyse tamamı, iş arayışında ilk dikkat ettikleri noktanın saygılı, sakın bir çalışma ortamı, saygılı yönetici tutumlarına sahip bir kurum olduğunu belirtmişlerdir. İkinci dikkat edilen noktanın ise çalışma günleri ve çalışma saatleri olduğu, çalışma saatlerinin belli olduğu belirtilmiş, ücretin ise bunlardan sonra geldiği görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkelerin ekonomik ve sosyal anlamda kalkınmaları için istihdamın artırılması ve sürdürülebilir olması gerekmektedir. Milli gelir düzeyinin yüksek olması ve refah, iş gücünün durumuyla doğrudan bağlantılıdır. Türkiye’de iş gücü piyasasına bakıldığında, Türkiye kuruluş yıllarında devlet eliyle iktisadi eylemlerini yürüten bir ülke iken 1980’li yıllarda küreselleşme ve Neo-Liberal politikaların etkisiyle dönüşüm yaşamıştır. Tarım sektöründe gerileme görülürken sanayileşme ve kentleşme gelişmiştir. Türkiye ekonomisi bu anlamda önemli bir yapısal değişim yaşamış tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş gerçekleştirmiş ağır sanayi girişimleri ve makineleşme iş gücü piyasasını şekillendirmiştir. Türkiye’de iş gücünün dağılımında da yıllara göre değişimler olmuş ve hizmet sektöründe işgücüne katılımın arttığı görülmüştür. Yıllar içerisinde yaşanan dönüşüm ve nüfusun artmasıyla birlikte istihdam oranlarında da değişimler görülmüştür. Ekonomik kalkınmayı ve refah seviyesinin, milli gelir düzeyinin artırılmasını hedefleyen ülkeler için nüfusun istihdama katılması, iş gücünün nitelikli olması oldukça önemlidir. Bu anlamda nüfusun yarısını oluşturan kadın emeğinin işgücüne katılması oldukça önem arz etmektedir. İstihdamın bir ülkenin en önemli kalkınmışlık göstergelerinden biri olduğu düşünüldüğünde Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının önemi anlaşılabacaktır. Kadın emeğinin işgücüne katılması dünyada Sanayi Devrimi’ne rastlarken, Türkiye’de savaş dönemlerine denk gelmektedir. Kadınlar tarih boyu toplumsal cinsiyet rolleri sonucu ev sorumlulukları gibi durumlarla özdeşleştirilmiş olsa da her zaman üretimde yer almışlar ve yaşamın bütün alanlarında emeklerini sunmuşlardır. Kadınların yıllar geçtikçe istihdam oranlarının arttığı görülse de halen eşit ücret eşit terfi hakkına sahip olamadıkları, toplumsal roller sebebiyle halen iş gücüne katılımda erkeklerden geride kaldıkları görülmektedir. Kadınlar çalışma hayatında yer alırken hem ev sorumluluklarını, iş hayatındaki sorumluluklarını, iş yerinde yaşadıkları olumsuz durumları, annelik sorumluluklarını, toplumsal baskıların etkilerini beraber yürütmektedirler. Kadınların çalışma hayatı dışında kalma nedenlerine bakıldığında ev işleriyle meşgul olma ve eğitim olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, kadının çalışmasına yönelik toplumsal algılar gibi sebeplerden dolayı Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı yıllar içinde artmış olsa da psikolojik taciz, terfi ve ücrette eşitsizlikler, politikaların yetersizliği,

Çalışma günleri ve saatlerindeki belirsizlik ve uzunluk, toplumsal baskı ve kadınlara yönelik toplumsal rollerin dayattığı görevler sebebiyle, hem ülkedeki erkek istihdamının hem de diğerk ülkelerdeki kadın istihdamının gerisinde kalmaktadır.

İş gücü piyasasında kadınlar 1800’li yılların sonunda tarım sektörü, dokumacılık gibi sektörlerde yer almaktaydı. Kırsal kesimde kadınlar tarımda çalışırken kentli kadınlarda iş gücüne katılma oranı oldukça düşüktü. Savaş dönemlerinde erkeklerin silah altına alınmasıyla kadın emeğine oldukça ihtiyaç duyulmuştur ve kadınlar çeşitli sektörlerde çalışmaya başlamışlardır. 1980’li yıllarla birlikte kırsal kesimden kente yaşanan gle birlikte tarım sektöründe çalışan kadın, kentte eğitiminin ve donanımının yetmediğı tarım dışı sektörlerle ve yabancı olduğu bir ortamla karşılaşmış ve iş gücü piyasasının dışında kalmıştır. Kadınların eğitim seviyesinin yetersizliğı, nüfus artış oranının yksekliliğı, kayıt dışı istihdam gibi nedenlerle kadın işsizliğı oldukça yüksek oranlarda gerçekleşmiştir. Aynı zamanda Türkiye’de çalışmaya her zaman hazır olan genç erkek nüfusunun fazlalığı, kadınları koruyan yasalarca bağlı olmak istemeyen işverenler tarafından kadın emeğı yerine erkek istihdam etmelerine sebep olmaktadır. Kadınların işsiz kalmalarında en önemli sebeplerden birisi de eğitimidir. Eğitim seviyesinin düşük olması sonucu çalışılan iş ortamının iyi olmaması, ücretin düşük olması, bu düşük ücretlerle ocuk bakımının karşılanamaması, bu sebepten ocuk bakımının kadının kendisi tarafından üstlenilmesi kadını çalışma hayatının dışında bırakmaktadır. Türkiye’de kadınların istihdama katılmalarında etkili olan faktörlere bakıldığında; bunların medeni durum, eğitim, kent ve kırd a yaşama, sektörel dağılım, işteki duruma göre istihdam olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre istihdama bakıldığında, boşanmış ve hiç evlenmemiş kadınların evli kadınlara göre daha fazla istihdama katıldıkları görülmektedir. bu durumda, kadınl a özdeşleştirilmiş ev sorumlulukları, ocuk bakımı, toplumun kadın algısı etkili olmaktadır. Eğitim durumuna göre kadın istihdamına bakıldığında ise kadınların eğitim seviyeleri arttıkça istihdama katılma oranlarının arttığı görülmektedir. erkek emeğinin aksine kadın emeğinin işgücüne katılması eğitimle doğru orantılıdır. Kent ve kır ayırımına göre iş gücüne katılıma bakıldığında, 2000’li yılların başlarında kırsal kesimde yaşayan kadınların daha fazla oranda istihdamda olduğu görülmektedir. bunun sebebi bu yıllarda kadınların tarım sektöründe çalışıyor olmasıdır. Gelişmişliğin bir işareti olan sanayi ve hizmet

sektörünün ilerlemesi, tarım sektörünün gerilemesi, kentleşmenin ve kadınların eğitime ulaşımının artırılmasıyla kentteki kadınların istihdamı yükselmiştir. İşteki durumuna göre kadın istihdamına bakıldığında kadınların özellikle 2000’li yılların başında ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları görülmektedir. bu durumun en önemli nedeni kadınların tarım sektöründe çalışıyor olmalarıdır. Gelişmiş ülkelerde işgücü çoğunlukla ücretli/yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Halen ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısı yüksek olsa da Türkiye’de kadınların yüksek oranda ücretli olarak çalıştıkları görülmektedir. Kadın istihdamının sektörel dağılımında ise kadın işgücünün 2000’li yıllarda yukarıda da belirtildiği gibi tarım sektöründe istihdam edildiği, sanayi ve hizmet sektöründe geride kaldıkları görülürken, son yıllarda hizmet sektöründe hızlı bir yükselme olmuş ve istihdama katılan kadınların yüzde 61,5’inin 2022 yılında hizmet sektöründe olduğu görülmektedir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri). Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olamam durumuna göre kadın istihdamına bakıldığında, kayıtlı olmama durumunun Türkiye’de özellikle tarım sektöründe yaşandığı görülmektedir. Kadın işgücü ucuz işgücü olarak görülmüş ve uzun yıllar kayıt dışı istihdam edilmiştir. 2013 yılına kadar istihdama katılan ve kayıtlı olmayan kadınların kayıtlı olanların üstünde olduğu görülmüştür. Son yıllarda bu durum azalmış olsa da 2022 yılında halen 3 milyon 339 bin kadının kayıtlı olmadığı gözlemlenmektedir. Kadınların işgücüne dahil olamama nedenleri ele alındığında, TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne dahil olamamalarının en önemli nedeninin ev işleriyle meşgul olma ve eğitim/öğretim olduğu görülmektedir. bu durum daha detaylı incelendiğinde hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişilerin kadınların olduğu, çalışıyor olsun ya da olmasın kadınların ev işlerinden sorumlu olduğu algısının hala kırılmamış olduğu, kadının asıl görevinin ev işleri olduğu, çalışan kadının eve sadece katkı sağladığı algısının halen sürdüğü görülmektedir.

Türkiye’de kadın istihdamını zorlaştıran etkenler üzerine yapılan uygulama kapsamında görüşme yapılan ve aktif olarak çalışma hayatına katılan 22 kadından alınan cevaplara göre; Kadınların işsiz kalma sebeplerinin deneyimsizlik, cinsel taciz, eğitimsizlik, çocuk bakımı olduğu görülmüştür. Kadınların işlerinden memnun olmama sebeplerinin psikolojik baskı, ücretlendirme, yönetici tutumları, çalışma saatleri ve günleri, erkek çalışanların tutumları olduğu görülmüştür. Yirmi kadın

katılımcıdan beşi cinsiyeti sebebiyle iş bulmakta zorlandığını belirtmiştir. iş görüşmeleri ve çalışma süreleri sırasında kadın oldukları için çeşitli sözlü tacizlere maruz kalmaları sebebiyle bazı sektörlerden uzak durmak durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir. 22 kadın katılımcıdan altısı çalıştıkları işyerinde erkek çalışanlarla eşit haklara sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Erkek çalışanların daha hızlı terfi ettirildiğini, erkeklerin evi geçindiren kişi olarak görülmeleri sebebiyle aynı işi yapan kadından daha fazla ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle takım liderliği gibi yönetimle ilgili işlerde erkeklere daha fazla şans tanındığından söz edilmiştir. 22 katılımcıdan altısı işyerinde yeterli ücret almadığını düşünmektedir. Bunun sebebi olarak ise, deneyimsizlik, eğitimsizlik, ülkenin ekonomik durumu, özel sektör şartları olduğunu düşündüklerini paylaşmışlardır. Katılımcıların tamamı ev ve iş sorumluluklarının beraber yürütülmesinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Katılımcılar, toplumdaki kadın rolünden, ev sorumluluklarının kadınlara ait bir görevmiş davranıldığından, son yıllarda bu algı değişmeye başlasa da halen tam olarak aşılamadığını ve bu sorumlulukların tamamen kadınlar tarafından yürütülmesinin kadınların iş hayatına odaklanamamalarına ve verimlerinin olumsuz etkilendiğinden bahsetmişlerdir. Yirmi iki katılımcıdan onu medeni durumlarının iş görüşmelerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir, evli olmalarının iş görüşmelerinde olumsuz bir etki yarattığını söylemişlerdir. Bu noktada evli kadınların istihdama katılma oranlarının düşük olma sebeplerinden birinin de işverenlerin evli kadınları işe almaktan uzak durması olduğu görülmektedir. Katılımcıların tamamı kreş ve gündüz bakımevi gibi uygulamaların kadın istihdamını olumlu etkilediğini düşünmektedirler.

Katılımcılardan 9'u kadın istihdamıyla ilgili yasa ve politikaların kadınların çalışma hayatını koruduğunu düşünmektedir. Girişimci kadınların desteklendiğini, annelik ve süt izinlerinin annelerin iş hayatında çekilmesine engel olduğunu belirtmişlerdir. Ancak çoğunluğu özel sektör çalışanı olan katılımcılar politikaların özel sektör kapsamındaki iş yerlerinde tam anlamıyla uygulanmadığını, denetlemenin artırılması gerektiğini söylemişlerdir. Katılımcıların tamamı çocuk sahibi olmanın işe alımlarda etkili olduğunu düşünmektedir, kendileri ve çevrelerindeki kadınların bu durumu yaşadığını belirtmekteydiler. Bu duruma bakıldığında aile içi sorumlulukların halen kadının görevi olarak görüldüğü gözlemlenmektedir.

Hamilelik ve doğum sonrası annelik izniyle ilgili politikaların kadınların çalışma hayatına etkisi konusunda katılımcıların fikirleri olumlu olmuştur. Burada ücretli annelik izninin daha uzun bir süre olması gerektiği düşünülürken, bu uygulamaların çok faydalı olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Yönetici tacizinin kadınların iş hayatını olumsuz etkilediği görülmüştür. Uygulama sonucunda Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engel olarak, kadınların aile ve iş hayatı arasında bölünmesi, ataerkil yapı, toplumsal cinsiyet rolleri, kadının çalışmasıyla ilgili tutumlar, eğitimsizlik, devlet politikalarının uygulanması açısından işyerlerinin denetlenmemesi, işverenlerin kadınların medeni durum ve çocuk sahibi olmasıyla ilgili olarak yine cinsiyete dayalı bir ayrımcılıkla kadınları işe almaktan kaçınması gibi durumlar olduğu görülmüştür. 2023 yılı itibariyle I.Çeyrek döneminde (Ocak-Mart) döneminde, kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranının üstünde gerçekleştiği görülmüştür. Erkek işsizlik oranı 2023 yılı I.Çeyrek: Ocak-Mart döneminde yüzde 8,2 iken, aynı dönemde kadın işsizlik oranının yüzde 13,4 olduğu görülmüştür. Yine aynı dönemde erkek istihdam oranı yüzde 66,0 oranında gerçekleşirken, kadın istihdam oranının yüzde 31, 2 olduğu görülmektedir. Kadın istihdamı bir ülkenin en önemli gelişmişlik göstergelerinden biridir, ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi için nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş gücüne aktif olarak katılması oldukça önem arz etmektedir. Aynı zamanda kadınların işgücüne katılmaları, sosyal hayatta yer almaları, ekonomik özgürlüklerini sağlamada da önemlidir. Ancak Türkiye’de kadın istihdamı halen düşük seviyede gerçekleşmektedir. Kadın istihdamının artırılması, kadınların karar alma mekanizmalarında söz hakkına sahip olmaları amacıyla etkin, sürdürülebilir ve denetlenebilir politikalar yürütülmelidir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının artırılması ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklara çözüm bulunabilmesi adına öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak hükümet politikaları iş gücü piyasasındaki güncel durumlara göre revize edilmeli ve denetlenebilir olmalıdır.
- Kadın ve erkek arasında terfi ve ücretlendirme açısından eşitlik sağlanması konusunda denetimler yürütülmelidir ve cinsiyete dayalı bir ayrımcılıkla değil, performansa dayalı terfi ve ücretlendirme yapılmalıdır.

- İşyerlerinde yönetim ve karar alma mekanizmalarında kadınların artırılması amacıyla kota koyulmalı ve belirli sayıda kadın çalıştırması sağlanmalıdır.
- Kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak yürütülen süreli projelerden verimli olan projeler uzun süreli olarak tekrar başlatılmalıdır.
- Kız öğrencilerin eğitime ulaşabilmeleri için teşvikler ve bursların sürdürülebilir olmaları sağlanmalıdır ve burs miktarları da artırılmalıdır.
- Meslek edindirme kurslarında verilen eğitimler çeşitlendirilmeli, nitelik ve saat olarak geliştirilmeli ve bu kurslar sonucunda kadınlara istihdam imkanları sağlanmalıdır.
- Ev içi sorumlulukların kadınlarla özdeşleştirilmesi algısının değiştirilmesi amacıyla yönelik bilinçlendirme yapılması gerekmektedir.
- Kadınların çalışma hayatına devam edebilmeleri için kreş, anaokulu ve gündüz bakımevleri gibi kurumların yaygınlaştırılması, ulaşılabilir olması gerekmektedir.
- Eğitim kurumlarında toplumsal cinsiyet ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellenmesi konularını esas alan derslerin yaygınlaştırılması gerekmektedir.
- Çalışma saatlerinin esnetilmesi gerekmektedir.
- Yaşanan sanayi devrimi nedeniyle dijitalleşmenin ve teknolojik dönüşümün yaşandığı dünyada yeni mesleklere uygun eğitimler yaygınlaştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Agarwala, R. (2006). From work to welfare: Informal workers' organizations and the state in India [Dissertation, Princeton University].
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. <https://www.aile.gov.tr/ksgm> (10.05.2023)
- Akalın, U. (2003). Makro ekonomik modeller ve iktisat politikaları. Set Yayınları.
- Aksoy, N. ve Öztürk Çetenak, Ö. (2018). Türkiye'de kadın istihdamının belirleyicileri [Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. Journal of Management and Economics Research, 17(3), 146-163. <http://doi.org/10.11611/yead.594124>.
- Aktan, C. C. (2009). Arz-yönlü iktisat teorisi ve Haldun-Laffer etkisi. Ekonomi Bilimleri Dergisi, 1(2), 41-54.
- Aktan, C. C. (2010). Monetarizm ve rasyonel beklentiler teorisi. Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2(1), 168-182.
- Andaç, F. (1999). İşsizlik sigortası. [Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi].
- Aydemir, C. (2013). Türkiye'de işgücü yapısı, işsizlik ve kırsal alan. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(1), 115-138.
- Aydın, Y. (2009). Çağdaş İktisat Okullarının Emek Piyasalarına yaklaşımı ve Türkiye'de emek piyasasının yapısı [Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Bakkal, M., ve Erdoğan, Ç. (2017). Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik iktisadi politikalar. Cataloging-In-Publication Data, 509.
- Bektaş, S. (2019). Türkiyede kadın istihdamının tarihçesi ve kadın istihdamını artırmak için yürütülen politikalar [Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi].
- Biçerli, K. M. (2014). Çalışma ekonomisi. Beta Yayıncılık.

- Bolcan, A. E. (2006). Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de çalışma hayatında kadının yeri ve kadın işsizliği [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Bozdağlıoğlu, Y. (2008). Türkiye'de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (20), 45, 66.
- Boztepe, Y. (2007). Türkiye'de işsizlik kavramı ve işsizliğin ortadan kaldırılması ile ilgili bir model oluşturulması [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi].
- Cömert, M. (2019). Post-Keynesyen teoriyi ileri taşımak: Güncel tartışmalar ve alternatif öneriler. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 74(1), 35-55.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. Toplum ve Bilim, 86(3), 139-170.
- Dikmen, F. H. (2020). Türkiye'de genç yetişkinlerde zamana dayalı eksik istihdamın özellikleri. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 39(2), 211-222.
- Dinler, Z. (2015). İktisada giriş (21. Basım). Ekim Basım Yayın Dağıtım.
- Doğan, H. (2015). Çalışma ekonomisine giriş ve temel kavramlar. (Hüseyin M. Yücel ve Fatma Fidan, Ed.). Lisans Yayıncılık.
- Ergün, G. (1999). İşgücü piyasası bilgileri. Siyasal Yayınları.
- Etöz, Z., ve Çabuk, N. (2000). Bölgesel işgücü piyasası izleme kaynakları. Siyasal Yayıncılık.
- Fidan, H., ve Genç, S. (2014). Kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdama etki eden mikro faktörlerin analizi: Türkiye özel sektör örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(9), 137-150.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye'de zamana dayalı eksik istihdamın karakteristiği: hanehalkı işgücü anketlerinden bulgular. Sosyoekonomi, 27(40), 67-90.

- Güdek-gölçek, Ş. (2019). Neoliberal politikaların türkiye’de kadın istihdamına etkisi. *Sosyoekonomi*, 27(41), 129-150. <http://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2019.03.07>.
- Gül, E., ve Konya, S. (2009). İstihdam politikaları ve işsizliğin yapısal analizi: Türkiye örneği [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi].
- Güloğlu, T. (2005). The reality of informal employment in Turkey [International Program Visiting Fellow Working Papers, Cornell University].
- Gündoğan, N., ve Biçerli, K. (2003). Çalışma ekonomisi (2. Baskı). Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1461.
- Güney, A. (2009). İşsizlik, nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemleri. *Kamu-İş*, 10(4), 135-160.
- Gürsel, S., ve Ulusoy, V. (2002). Türkiye’de işgücü piyasası ve işsizlik. TÜSİAD Yayın No. 12-354.
- İkiz, A. (2000). Kayıtdışı ekonomi ve Türkiye’de büyüme üzerine etkileri [Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- İŞKUR. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/> (16.05.2023)
- Kakıcı, H., Emeç, H., ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de çalışan kadınların çocuk bakım tercihleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 5, 20-40.
- Kapar, R. (2004). Uygun iş bağlamında çalışan yoksullar. İstanbul Üniversitesi Yayını, Yayın No. 4531.
- Kocacık, F. (2004). Türkiye’de çalışma hayatından kesitler: işsizlik-sendikal örgütlenme-kadın emeği-işportacılık. *Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları* No: 94.
- Kocaoğlu, M., (1997). Sosyal politika. TÜMİS Yayınları.
- Korkmaz, A., ve Mahiroğulları, A. (2007). İşsizlikle mücadelede emek piyasası politikaları: Türkiye ve AB örnekleri (Genişletilmiş 2. Baskı). Ekin Yayınevi.
- Kuvvetli, H. (2010). Türkiye’de genç işsizliği ve istihdam politikalarının genç işsizliğe etkileri [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].

- Lipsey, G. R. vd. (1994). İktisat 2. (A. Çakmak, Çev.). Bilim Teknik Yayınevi.
- Livingstone, D. W. (1999). The education - job gap: Underemployment or economic democracy. Garamond Press.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., ve Törüner, M. (1999). Çalışma iktisadı (3. Baskı). Beta Basımyayım
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de kayıtdışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 547-565.
- Makal, A. (2001). Türkiye’de 1950-1965 döneminde ücretli kadın emeğine ilişkin gelişmeler. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 56(2), http://doi.org/10.1501/SBFder_0000001830.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. Çalışma ve Toplum, 2(25), 13-40.
- Makal, A. (2011). Türkiye-de 1950-1965 döneminde ücretli kadın emegine ilişkin gelişmeler. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56(02). https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001830.
- Ortaç, M. (2019). Kadın istihdamına yönelik uygulanan sosyal politikalar: 1980 sonrası Türkiye örneği [Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi].
- Özaydın, M. M. (2000). Türkiye ve avrupa birliği’nde istihdam politikalarının genel görünümü, karşılaşılan problemler ve çözüm arayışlarının mukayeseli analizi [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi].
- Parasız, İ. (2006). Makro Ekonomi (9. Baskı). Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Yantur, P. (2017). Ortadoğu Ülkelerinde Kadın İstihdamı: İran ve Türkiye Örneği [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi]
- Yantur, P. (2019). Kalkınma Planları ve Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü: Türkiye Örneği. Lectio Socialis, 3(1), 9-20.
- Ricardo, D. (2001). On the principles of political economy and taxation. Batoche Books.

- Say, J. B. (1971). Treatise on political economy or the production, distribution, and consumption of wealth. Augustus M. Kelley Publishers.
- Stewart, D. (1980). Account of the life and writings of Adam Smith. (W. P. D. Wightman Ed.), Essays on Adam Smith, Oxford University Press.
- T.C. Anayasası. <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm> (13.04.2023)
- Taşçi, H. M., ve Darici, B. (2010). Türkiye’de eksik istihdamın belirleyenleri HIA İle bir mikro veri uygulaması. Maliye Dergisi, 158(1), 278-300.
- Tiryaki, D. (2018). Türkiye’de kadın istihdamında karşılaşılan sorunları gidermeye yönelik politikalar [Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi].
- TÜİK. (2022). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49685> (15.02.2023).
- TÜİK. (2007). İşgücü, istihdam ve işsizlik istatistikleri sorularla resmi istatistikler dizisi 1. TÜİK Matbaası.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri (05.03.2023) <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu/zul> (1988-2013 yılları)
- <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (2014 ve sonrası)
- Türkiye Cumhuriyeti Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kalkınma Planları. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> (15.04.1023)
- Uysal, D. (2007). Türkiye’de istihdam, işsizlik ve istihdam politikaları, Türkiye ekonomisi makro ekonomik sorunlar ve çözüm önerileri [A. Ay]. Çizgi Kitapevi.
- Ülgener, S. F. (1991). Milli gelir, istihdam ve iktisadi büyüme [7. Basım]. Der Yayınları.
- World Bank Data. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=TR> (01.05.2023)
- Yahşi F. (2007). Küreselleşme ve istihdam [Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi].

- Yaman, B. (1997). Kalkınmakta olan ülkelerde istihdam sorunu ve çözüm yolları. Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No. 27.
- Yasa, B. D. (2017). İktisat düşüncesinde devlet müdahaleciliği kuramının evrimi. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 281-298.
- Yavaş, H. K. (2021). Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları. Çalışma ve Toplum, 1(68), 151-180.
- Yavuz, S., ve Tokucu, E. (2006). Post keynesyen iktisat ve belirsizlik. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 147-161.
- Yetkiner, İ. H. (2010). Sorularla makro iktisat. Efil Yayınevi.
- Yüceol, H. M. ve Fidan, F. (2015). Çalışma ekonomisi (1. Baskı). Lisans Yayıncılık.
- 27591 Sayılı T.C. Resmi Gazete’de yayınlanan 2010 tarihli ve Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesi <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm> (26.04.2023)
- 28717 Sayılı Resmi Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724.htm> (05.05.2023)
- 4857 Sayılı İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (10.03.2023)