

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL VE BÖLGESEL ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma ATAÇ

TEMMUZ – 2020

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL VE BÖLGESEL ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma ATAÇ

TEMMUZ – 2020

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL VE BÖLGESEL ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma ATAÇ

Doç. Dr. Pınar HAYALOĞLU

TEMMUZ – 2020

GÜMÜŞHANE



BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel ve Bölgesel Analizi” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

.... / /.....

Şeyma ATAÇ

ÖNSÖZ

Türkiye’de nüfusun yarısını oluşturan kadınların, istihdam üzerindeki etkisi her geçen gün daha iyi anlaşılmaktadır. Yapılan düzenlemeler, oluşturulan politikalar ve projeler, çıkarılan yasalar ile kadınların iş hayatında aktif bir şekilde yer almalarına zemin hazırlanmaya çalışılmıştır. Tüm bunları detaylı olarak incelemek amacıyla “Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel ve Bölgesel Analizi” adlı bu çalışmada kadın istihdamının sektörel ve bölgesel analizine detaylı olarak yer verilmiştir. Bu alana ilgi duyan bütün araştırmacılara fayda sağlaması temennisiyle.

Öncelikle bugünlere gelmemde hiçbir zaman maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, tüm eğitim hayatım boyunca yanımda olan annem, babam ve kardeşlerime teşekkür etmeyi borç bilirim.

Yüksek lisans tezim olarak seçtiğim bu konunun hazırlanmasından, tezimin tamamlanmasına kadar çalışmalarımın tüm aşamalarında, zamanını, yardımlarını, hoşgörüsünü, bilgi birikimi ve tecrübelerini paylaşan, danışmanlığını ve desteğini layığıyla yerine getiren Hocam Doç. Dr. Pınar HAYALOĞLU’na teşekkür ederim.

Gümüşhane- 2020

Şeyma ATAÇ

ÖZET

ATAÇ, Şeyma. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel ve Bölgesel Analizi, Yüksek Lisans Tezi, 2020, (XVIII+143)

Bir ülkenin en önemli gelişmişlik göstergeleri arasında kadın istihdamı ve işgücü verileri yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları yüksek olurken, az gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde bu oran daha düşük düzeylerde dir. Kadınlar geçmişten günümüze sürekli çalışma hayatında yer almışlardır. Ancak gerçek anlamda ücret karşılığında işgücü piyasasında yer almaları ilk kez Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Küreselleşmeyle birlikte ekonomik gelişmelerde değişiklik yaşanması kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alması beklentisini oluşturmuştur. Ancak toplumun değersel yargıları, annelik ve ev hanımlığı rolü, eğitim düzeyindeki düşük oranlar, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi birçok sorunla karşı karşıya kalan kadınlar ağırlıklı olarak enformel sektörlerde yer almışlardır ve beklentinin aksine bir durum gerçekleşmiştir.

Kadın istihdamının Türkiye’deki durumunu belirlemek üzere yapılan bu çalışmada, kadın istihdamı öncelikli olarak tarihsel çerçevede incelenmiştir. Daha sonra Türkiye’deki on iki bölgede sektörel kadın istihdamına yer verilmiştir. Bölgesel erkek istihdamına karşılık kadın istihdamının hangi düzeyde olduğu incelenmiştir. Son olarak ise kadınların işgücü piyasasında yer almalarını etkileyen faktörlere, cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve kadın istihdamını artırmaya yönelik düzenleme ve projelere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, Kadın İstihdamı, Cinsiyet Ayrımcılığı,

ABSTRACT

ATAÇ Şeyma. Sectoral and Regional Analysis of Women's Employment in Turkey, Master, 2020, (XVIII+143)

Women's employment and labor force data are among the most important development indicators of a country. While female labor force participation rates are high in developed countries, this rate is lower in less developed countries and developing countries. Women have always been in business life from past to present. However, it was the first time that they took part in the labor market for wages with the Industrial Revolution. The change in economic developments together with globalization has created the expectation for women to take a more place in the labor market. However, women faced with many problems such as the values of the society, the role of motherhood and housewife, low levels of education, gender equality, etc., mostly took part in the informal sector and a situation contrary to expectations occurred.

Women's employment is made to determine the situation in Turkey in this study were examined in the historical context of women's employment as a priority. It is then given to the sectoral employment of women in twelve regions in Turkey. The level of female employment versus regional male employment has been examined. Finally, factors affecting women's participation in the labor market, gender-based discrimination, and regulations and projects to increase women's employment are included.

Keywords: Women Labor, Women Employment, Gender Discrimination,

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK

İÇ KAPAK

KABUL VE ONAY III

BİLDİRİMIV

ÖNSÖZ..... V

ÖZET.....VI

ABSTRACT VII

İÇİNDEKİLER VIII

TABLolar LİSTESİ XII

ŞEKİLLER LİSTESİ.....XIV

GRAFİKLER LİSTESİ..... XV

KISALTMALAR LİSTESİ.....XVIII

GİRİŞ1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM İLE İLGİLİ KAVRAMLARA GENEL BAKIŞ 3-19

1.1. Temel Kavramlar 3

1.1.1. İşgücü..... 3

1.1.2. İstihdam..... 5

1.1.3. İşsizlik.....6

1.2. İşgücü Piyasasında Kadının Yeri..... 9

1.2.1. Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi 9

1.2.1.1. Osmanlı İmparatorluğunda Kadın İstihdamının Yeri..... 10

1.2.1.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İstihdamının Yeri	12
1.2.2. Kadın İstihdamının Önemi.....	17

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ BÖLGELERDEKİ SEKTÖREL ANALİZİ..... 20-91

2.1. Bölgesel Kalkınma ve Önemi.....	20
2.2. Bölgesel Kalkınmada Kadın İstihdamı	22
2.2.1. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	28
2.2.2. Ortadoğu Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	35
2.2.3. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	40
2.2.4. Doğu Karadeniz Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	44
2.2.5. Batı Karadeniz Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	50
2.2.6. Orta Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	57
2.2.7. Akdeniz Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı.....	62
2.2.8. Batı Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	67
2.2.9. Doğu Marmara Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı.....	72
2.2.10. Ege Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	76
2.2.11. Batı Marmara Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı	81
2.2.12. İstanbul Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı.....	86

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KARŞILAŞTIĞI ENGELLER VE BU ENGELLERİ AŞMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER 92-131

3.1. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler.....	92
3.1.1. Türkiye’de Kadının Sosyal Statüsü.....	92
3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	94
3.1.3. Kadınların Eğitim Durumu.....	96
3.1.4. Kadınların Medeni Durumu.....	102
3.1.5. Kayıt Dışı Kadın İstihdamı.....	104
3.1.6. Cam Tavan (Glass Ceiling) Engeli.....	108
3.1.7. Kadınların Çalışmak İstememe Nedenleri	111
3.2. Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	113
3.2.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Kavramı.....	113
3.2.2. Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Uygulamaları.....	114
3.2.2.1. Mesleki Yönlendirme ve İşe Giriş Aşamalarında Ayrımcılık	114
3.2.2.2. İş İlişkisi Süresince Çalışma Esnasında Ayrımcılık	115
3.2.2.2.1. Ücretlendirmede Ayrımcılık	115
3.2.2.2.2. Terfi/Yükselmede Ayrımcılık	116
3.2.2.2.3. Sosyal hakları kullanmada Ayrımcılık.....	117
3.2.2.2.4. Psikolojik Taciz (Mobbing).....	118
3.2.2.3. İş İlişkisinin Sona Ermesine Neden olan Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	120

3.3. Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımında İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları.....	120
3.3.1. Doğum Sonrası İzinler	121
3.3.2. Çocuk Bakım Hizmetleri.....	121
3.3.3. Esnek Çalışma Modeli.....	122
3.4. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Düzenleme ve Politikalar.....	124
3.4.1. Ulusal ve Uluslararası Belgeler.....	125
3.4.1.1. Anayasa’nın Kadınlara Bakışı.....	125
3.4.1.2. Ulusal İstihdam Stratejisi.....	126
3.4.1.3. Pekin Deklarasyonu.....	128
3.4.1.4. ILO Sözleşmeleri.....	129
3.4.2. Diğer Düzenleme ve Projeler.....	130
3.4.2.1. Mikro Kredi Desteği.....	130
3.4.2.2. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı.....	131
3.4.2.3. İşte Eşitlik Platformu	131
3.4.2.4. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi.....	131
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	132
KAYNAKÇA	135
ÖZGEÇMİŞ.....	141

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kadınların İşgücü Piyasasındaki Durumu	16
Tablo 2. Türkiye İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS).....	23
Tablo 3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Bölgesel Gösterimi (15+/2014-2018)	25
Tablo 4. Cinsiyet ve Eğitim Durumu Bakımından İşgücüne Katılım Oranı (15+Yaş/2014-2018 Yılları)	26
Tablo 5. Bölgesel Düzeyde 2019 Yılı İşgücü Durumu	27
Tablo 6. Güneydoğu Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (Bin, 15+)	30
Tablo 7. Güneydoğu Anadolu Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin, 15+)	
.....	34
Tablo 8. Ortadoğu Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)	37
Tablo 9. Ortadoğu Anadolu Bölgesi Eğitim Durumu Kadın İstihdamı	39
Tablo 10. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)	41
Tablo 11. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Eğitim Durumu Kadın İstihdamı	44
Tablo 12. Doğu Karadeniz Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)	46
Tablo 13. Doğu Karadeniz Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	48
Tablo 14. Batı Karadeniz Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)	53
Tablo 15. Batı Karadeniz Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	56
Tablo 16. Orta Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)	58
Tablo 17. Orta Anadolu Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	61
Tablo 18. Akdeniz Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)	64
Tablo 19. Akdeniz Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	66

Tablo 20. Batı Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)	69
Tablo 21. Batı Anadolu Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....	70
Tablo 22. Doğu Marmara Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)	74
Tablo 23. Doğu Marmara Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	75
Tablo 24. Ege Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)	78
Tablo 25. Ege Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	80
Tablo 26. Batı Marmara Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)	83
Tablo 27. Batı Marmara Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	85
Tablo 28. İstanbul Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)	89
Tablo 29. İstanbul Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	90
Tablo 30. Cinsiyete Göre İş Statüsü (15+/ 2017-2018 yılı)	95
Tablo 31. Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (15+ Bin) ...	97
Tablo 32. Kayıt Dışı İstihdamın Yıllara Göre Değişimi	107

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşgücü Çatısı.....	4
Şekil 2. Türkiye İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (Düzey 1)	23



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Güneydoğu Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (%)	29
Grafik 2. Bölgesel Kadın İşsizlik Oranı (15 yaş üstü)	33
Grafik 3. Güneydoğu Anadolu Bölgesi Şehirlere Göre Sektörel İstihdam	34
Grafik 4. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin,15+)	35
Grafik 5. Ortadoğu Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15 yaş üstü, yüzde)	36
Grafik 6. Ortadoğu Anadolu Bölgesi Düzey2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin).....	38
Grafik 7. Ortadoğu Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	39
Grafik 8. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, yüzde)	41
Grafik 9. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Düzey2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin).....	43
Grafik 10. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	44
Grafik 11. Doğu Karadeniz Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, yüzde)	46
Grafik 12. Doğu Karadeniz Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin).....	48
Grafik 13. Doğu Karadeniz Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	49
Grafik 14. Batı Karadeniz Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, yüzde)	51
Grafik 15. Batı Karadeniz Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin,15+).....	54
Grafik 16. Batı Karadeniz Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	56

Grafik 17. Orta Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)	58
Grafik 18. Orta Anadolu Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin) ...	60
Grafik 19. Orta Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	61
Grafik 20. Akdeniz Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)	63
Grafik 21. Akdeniz Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin)	65
Grafik 22. Akdeniz Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	66
Grafik 23. Batı Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)	68
Grafik 24. Batı Anadolu Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin) ...	70
Grafik 25. Batı Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	71
Grafik 26. Doğu Marmara Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)	73
Grafik 27. Doğu Marmara Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin,15+)	75
Grafik 28. Doğu Marmara Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	76
Grafik 29. Ege Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)	78
Grafik 30. Ege Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin, 15+)	79
Grafik 31. Ege Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)..	81
Grafik 32. Batı Marmara Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)	82
Grafik 33. Batı Marmara Bölgesi Düzey2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin,15+)	84
Grafik 34. Batı Marmara Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	86

Grafik 35. İstanbul Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)	88
Grafik 36. İstanbul Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)	91
Grafik 37. Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Bölgesel İstihdamı (Bin,15+)	95
Grafik 38. Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranı (Yüzde)	100
Grafik 39. Türkiye’de Kadınların Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranları	101
Grafik 40. Kadınların Medeni Durumuna Göre İstihdam Oranları (Yüzde/ 15+)	103
Grafik 41. Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdamın Sektörlere Göre Değişimi	108
Grafik 42. Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, 2014-2018)	112

KISALTMALAR LİSTESİ

TÜRKÇE		İNGİLİZCE	
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı	SPO	State Planning Organization
GAP	Güneydoğu Anadolu Projesi		
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü	ILO	International Labour Organization
IBBS	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması		
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler	SMSE	Small and Medium Sized Enterprises
OSB	Organize Sanayi Bölgesi		
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu	SSI	Social Security Institution
SODES	Sosyal Destekleme Programı		
STK	Sivil Toplum Kuruluşu	CSO	Civil Society Organization
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi		
TGMP	Türkiye Grameen Mikro Finans Programı		
TİSVA	Türkiye İsrafi Önleme Vakfı		
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu	TSI	Turkish Statistical Institute
UIS	Ulusal İstihdam Stratejisi		
WEF	Dünya Ekonomik Forumu	WEF	World Economic Forum
Vd.	Ve diğerleri		

GİRİŞ

Kadınlar insanlığın başlangıcından itibaren çalışma hayatında birçok rolde yer almışlardır. Zaman zaman köle, çırak ya da yamak gibi birçok rolü üstlenmişlerdir. Modern anlamda kadının çalışma hayatına katılması ve ücretli işçi statüsünde yer alması Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Daha sonra erkek işgücünün I. ve II. Dünya Savaşları'nda silah altına alınmasıyla birlikte kadın işgücüne olan talep artmıştır. Endüstrinin yaygınlaşmasıyla birlikte kadının ekonomik ve toplumsal alanlardaki yeri genişlemeye başlamıştır. Günümüze kadar kadınlar iş gücü piyasasında sürekli kendilerine bir yer edinmeye çalışmış ancak pek çok engelle karşı karşıya kalmışlardır. Türkiye'de bölgelerin gelişmişlik düzeyine göre bu engeller farklılık göstermektedir.

Kadın istihdamı, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma açısından oldukça önemlidir. Ancak kadınların Türkiye'de işgücüne katılım oranları oldukça düşük ve işsizlik oranları ise oldukça yüksektir. Çalışan kadınların ise büyük çoğunluğu düşük ücretli, sosyal güvencesiz işlerde ve belli sektörlerde çalışmaktadırlar. Türkiye ile çoğu ülkede dezavantajlı grupların başında gelen kadınların işsizlikten kurtulmaları ve vasıflı işlerde çalışmaları sadece kadınları güçlendirmez. Aynı zamanda toplumda da bilinç artırıcı bir etki yaratır. Kadınların daha güçlü olması, aile yapılarını güçlendirir ve bu da ekonomik ve sosyal kalkınmayı beraberinde getirir.

Ayrıca kadınların tarihsel süreç boyunca işgücüne katılım oranlarında artış gözlemlenmektedir. Eğitim düzeyinde yaşanan artış, ücretlerdeki yükseliş ve doğum oranlarında azalmanın yaşanması gibi çeşitli hem ekonomik hem de sosyal etkenlerle birlikte kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alması sağlanmıştır. Özellikle kentsel bölgelerde yaşam koşullarının her geçen gün pahalılaşması kadınların işgücü piyasasında yer almalarının gerekli hale gelmesine neden olmuştur.

“Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel ve Bölgesel Analizi” adlı bu çalışmada Türkiye’de kadın istihdamını genel, sektörel ve bölgesel durumu gözden geçirilerek kadınların işgücü piyasasına dahil olurken ve olduktan sonra karşılaştıkları sorunlarla birlikte bunlara yönelik uygulanan politika ve projeler incelenmiştir. Ayrıca kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı alanlarına da yer verilmiştir.

Üç bölünden oluşan bu tez çalışmasının birinci bölümde istihdam, işgücü ve işsizlikle ilgili temel kavramlar açıklanarak Türkiye’de kadın istihdamıyla ilgili genel bilgilere ve kadın istihdamının tarihsel gelişimine yer verilmiştir.

İkinci bölümde bölgesel kalkınmada kadın istihdamının önemi ile Türkiye’de bulunan on iki bölgede sektörel kadın istihdamına yer verilmiştir. Bölgesel gelişmişlik kadın erkek işgücüne katılım oranları, sektörel istihdam, eğitim durumuna göre istihdam gibi birçok veri yardımıyla incelenmiştir. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’nin bölgeleri arasındaki gelişmişlik farkları hakkında verilerle bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, Türkiye’de kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörlere, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla birlikte kadınların çalışma hayatında hangi aşamalarda ayrımcılığa maruz kaldıklarına ve kadın istihdamını artırmaya yönelik belgeler ve projelere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İSTİHDAM İLE İLGİLİ KAVRAMLARA GENEL BAKIŞ

Bu bölümde, öncelikle çalışmada en çok yer alacak olan işgücü, istihdam ve işsizlik kavramlarının detaylı açıklamalarına yer verilecektir. Daha sonra işgücü piyasasında kadın istihdamının tarihsel olarak incelenmesine Osmanlı Dönemiyle başlanıp savaş dönemleri ve kıtlık dönemlerinde kadınların etkisi incelenmiştir. Cumhuriyet Döneminde ise kadın istihdamı için yapılan düzenlemelerle birlikte kalkınma planlarına yer verilmiştir.

1.1. Temel Kavramlar

1.1.1. İşgücü

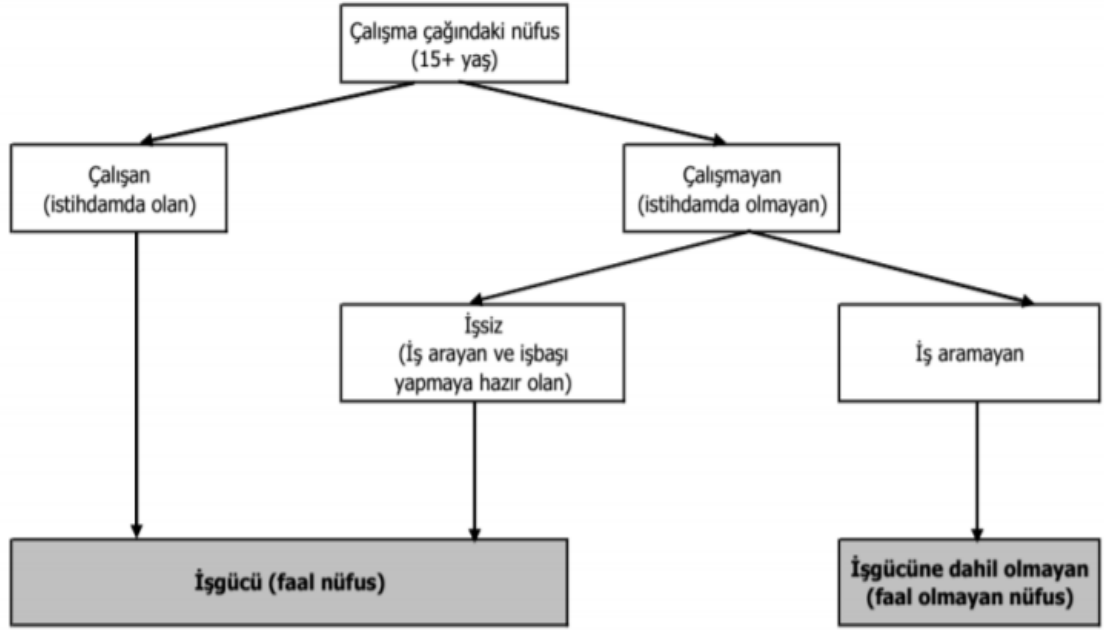
Faydalı bir mal veya hizmet üretmek için sarf edilen her türlü insan çabası işgücü olarak adlandırılır. Bu çaba, fiziki veya zihni, vasıflı veya vasıfsız, karar verici veya uygulayıcı şeklinde olabilir (Dinler, 2009: 268).

Bir ülkede var olan işgücü, o ülkenin var olan nüfusunun tamamından, çalışmayacak yaştakilerin oluşturduğu genç nüfus (0-14 yaş arası) ile yaşlı nüfusun (65 yaş üstü) çıkarılması ile elde edilir. Bunun sonucunda elde edilen nüfus aktif nüfustur.

İşgücüne dahil olmayan pasif gruplar ise, hiç çalışmayanlar ve hiç çalışamayanlar olmak üzere iki gruba ayrılır. Genel olarak ev kadınları ve cari ücret haddini yetersiz bularak emek arzında bulunmayanlar hiç çalışmayanlar grubuna örnek olarak gösterilebilir. Çocuklar, yaşlılar, yatalak hastalar, bir iş kazası dolayısıyla daimî iş göremez durumda olan işçiler gibi çalışma yetisine sahip olmayan kişiler de hiç çalışamayanlar grubuna örnektirler.

Şekil 1’de işgücü çatısına yer verilmiştir. Buna göre çalışma çağındaki nüfus çalışanlar ve çalışmayanlar olarak 2 gruba ayrılmıştır. Çalışmayanlar ise işsizler ve iş aramayanlar olarak 2 grubu oluşturur. İş aramayanlar işgücüne dahil olmayan grubu oluştururken, çalışanlar ve işsizler işgücünü oluşturur.

Şekil 1. İşgücü Çatısı



Kaynak: Dirik, 2016: 4

Her ülkenin işgücü potansiyelini, o ülkenin emek arzı gösterir. Bu yüzden bir ülkede emek arzını etkileyen en önemli faktör, nüfus ya da çalışan nüfus miktarı değil, işgücünün miktarı ve genel nüfusa oranıdır. Her ülkenin işgücüne katılımı, nüfus, yaş, cinsiyet ve iktisadi gelişmelerin farklılığına göre %30 ile %60 arasında değişmektedir. Bunun sonucunda, nüfus miktarı eşit olan ülkelerde iş piyasalarında işgücü miktarı farklılık gösterebilmektedir.

Nüfus, Türkiye’de işgücü piyasasının çözülmesinde oldukça önemli bir göstergedir. Nüfusbilim, işgücü piyasası için önemli bir araçtır ve birbirleriyle yakından ilgilidirler. Ayrıca işgücü arzını etkileyen faktörler nüfusbilim dinamikleri tarafından belirlenir. İşgücü arzını etkileyen en önemli demografik etkenlerin başında doğurganlık hızı gelmektedir ve uzun vadede işgücü arzını etkileyen en önemli etmendir. Toplam iş gücü arzı ise önceki nesillerin doğurganlık kararlarına yani kaç çocuk sahibi olacakları konusunda verdikleri kararlara bağlıdır. Önceki nesillerin doğurganlık kararları günümüz nüfusunu oluşturmaktadır. Nüfusun büyüklüğüyle, bireylerin işgücüne katılımı için verdikleri kararlar ve çalışma süreleri için verdikleri kararlar toplam işgücü arzını belirler (Tansel, 2012: s.y.).

1.1.2. İstihdam

Ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli olarak çalıştırılmasına istihdam denir. İstihdam kavramı bütün üretim faktörlerini kapsayan bir içeriğe sahip olmasına rağmen, en çok işgücünün aktif olup olmamasıyla ilgilenmektedir. Eğer işgücü istihdam ediliyorsa diğer üretim faktörleri de aktif olarak kabul edilmektedir (Yıldırım vd., 2016: 21). İşgücünün halen aktif çalışan kısmına istihdam ve geri kalan kısmına da işsiz denmektedir (Bocutoğlu, 2013: s.y.).

İstihdam; tam, eksik, aşırı ve kayıt dışı olarak sınıflandırılmıştır.

Tam istihdam, bir ekonomide var olan üretim faktörlerinin tümünün kullanıma dahil edilmesidir. Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin bütünü çalışıyor ve üretime dahil ediliyorsa, tam istihdamdan bahsedilebilir. Yani hiçbir üretim faktörünün boşta kalmadığı bir durum, tam istihdama ait teorik çerçeveyi oluşturmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 10).

Eksik istihdam, bir ekonomide var olan üretim faktörlerinin teknolojik gelişmişliğe göre tam ve etkin bir biçimde kullanılamamasıdır. Çalışabilir nüfusun bir kısmı sürekli veya geçici olarak, belirlenen geçerli ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş bulamamaktadır. Diğer yandan sermaye malları tam kapasite olarak çalışmamakta, toprak teknolojik ilerlemelere göre iyi ve etkin biçimde kullanılamamaktadır. Böylece, kaynaklar israf edilmekte ve refah düzeyi ulaşılabilecek düzeyin altında kalmaktadır. Sonuç olarak yaşam standartları bu düşük düzeyde sürdürülmektedir (Bekiroğlu, 2010: 11).

Aşırı istihdam, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tamamının aktif olmasına rağmen üretilen mal ve hizmet miktarının, toplam talep karşısında yetersiz kalması durumunu ifade eder. Böyle bir durumda istihdam hacmi artırılamayacağı için kısa dönemde toplam reel hasılanın artırılması düşüncesi de imkansızdır. Ancak üretim faktörlerinin maksimum kapasite ile çalışmasıyla üretim geçici olarak artar. Fakat bu sürekli bir durum olamayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin de altında devam edecektir (Bekiroğlu, 2010: 12).

Kayıt dışı istihdam ise sosyal güvenlik açısından nitelik olarak yasal işlerde çalışıp istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına eksik bildirilmesi ya da hiç bildirilmemesi olarak tanımlanabilir.

Ülke ekonomisinin gelişmesi üzerinde, diğer üretim faktörlerinin etkisi gibi emeğin de etkisi büyüktür. Özellikle işgücü faktörünün ekonomide tam ya da eksik şekilde kullanılması iktisadi gelişme hızını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü ekonomide yer alan daha fazla emek faktörünün üretimi artırmada olumlu etkisinin olacağı gibi, emeğin verimini artırmak şartıyla, iktisadi büyümeyi daha hızlı gerçekleştirmesi de mümkün olacaktır. Bunun sonucunda verimlilikle büyümeye başlayan ekonomide istihdam hacmi genişlemekte ve karşılıklı olarak faktörler birbirlerini tamamlayarak olumlu sonuçlar doğurmaktadırlar. Ancak bu mekanizmanın bu şekilde işleyişi her zaman kolay olmayabilir. Çünkü özellikle tarıma dayalı az gelişmiş ekonomilerde emek arzının verimliliği artırarak kısa sürede istihdam olanakları sağlaması mümkün olmayabilir.

Uzun bir dönem boyunca büyüme ve istihdam arasında iktisat teorisine göre doğrusal yönlü bir ilişki kurulmuştur. Ancak Türkiye’de son yıllarda büyümenin istenilen oranda istihdam yaratamadığı görülmektedir. Türkiye’de özellikle 1990 sonrası dönemde, istikrarlı büyüme ve yatırım olanaklarının tükenmesi, kırdan kente göç, hızlı nüfus artışı, işgücü piyasasına ait yapısal sorunlar, ekonomik büyümenin istihdam yaratma kapasitesini azaltmıştır. Bu yüzden Türkiye’de ekonomik büyümenin işsizliği azaltıp, istihdamı artıracak düşüncesi yok olmaya başlamış ve bunun yerine yüksek büyüme oranlarına rağmen işsizliğin de artarak devam edeceği düşüncesi yer almıştır. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma sağlanırken işsizliği azaltmayı ya da önlemeyi amaçlayan iktisat politikaların doğru uygulanamaması ve beşerî sermaye yatırımlarının yetersiz düzeyde olması en önemlilerindendir. (Kanca, 2012: 2).

1.1.3. İşsizlik

Çalışmak isteyen ve çalışma gücüne sahip olan, ancak geçerli ücret düzeyi ve çalışma koşullarında iş bulamayan kişilere işsiz denilmektedir ve işsizlik oranı 1 numaralı denklemdeki gibi hesaplanmaktadır (Kayatürk, 2020).

İşsizlik oranı (İşsiz sayısı/ İşgücü) *100 (1)

İşsizliğin uluslararası standart tanımını üç kriter üzerinden değerlendirilir. Bunlar:

- İş olmaması,
- İşbaşı yapmaya hazır olunması
- İş arıyor olma kriterlerine sahip olması. Kişinin işsiz sayılabilmesi için bu kriterlerin üçüne de aynı anda sahip olması gerekmektedir.

Genel olarak işsizlik türleri, meydana geliş şekline göre iradi ve gayri iradi işsizlik olarak sınıflandırılmıştır.

İradi işsizliğin başka bir adı da gönüllü işsizliktir. Çünkü piyasada belirlenen cari fiyat koşullarını kabul etmediği için çalışmayan kişilerin oluşturduğu işsizlik grubudur. Bu durumda işsiz olan kişiler, çalışmama gerekçesi olarak geri çevirmiş oldukları ücretin marjinal faydasını, boş zamanının marjinal faydasından daha düşük görmektedir. İnsanlar ilerleyen zamanlarda bunu telafi edeceği bir iş bulabileceğini düşünmektedir.

Gayri iradi işsizlik, aslında klasik anlamda işsizlik türüdür. İnsanlar, piyasada belirlenmiş olan cari ücret ve çalışma koşullarında çalışmak istemekte ve iş bulamamaktadırlar. Bu işsizlik türü de kendi içinde mevsimlik işsizlik, yapısal işsizlik, konjonktürel işsizlik, teknolojik işsizlik, arızı (frikسیونel) işsizlik ve gizli işsizlik olarak sınıflandırılmaktadır.

Mevsimlik işsizlik, genel olarak sanayisi gelişmiş ülkelerde mal talebindeki mevsimlik değişimlerden oluşur. Tarımsal yönden gelişmiş ülkelerde ise mevsim işsizliği malın talebiyle değil, malın arzıyla ilgili olarak meydana gelir. Türkiye’de mevsim işsizliğinin en üst düzeyde olduğu zaman Aralık ve Şubat ayları arasıyken; en düşük düzeyde olduğu zaman ise Temmuz ve Ağustos aylarıdır. Mevsimsel işsizliği giderici önlemler, tarımsal işgücünün ağırlıklı olduğu ülkelerde devlet tarafından alınabilir. Doğal nedenlerin yanında mevsimsel işsizlik, ulusal ve dini bayramlar gibi sosyal nedenlere bağlı olarak da meydana gelebilir.

Yapısal işsizlik, ekonomide var olan yapısal özelliklerden ve talep yapısındaki değişiklikler sonucunda meydana gelen bir işsizliktir. Emeğin makine ile ikamesinin sağlanması veya talepteki kaymanın neden olduğu işsizlik, ekonomi içi nedenlerden

meydana gelir. Bazen ise politik ve doğal ögeler gibi ekonomi dışı nedenlerle ekonomide meydana gelen dalgalanmalar işgücü arzını etkileyerek işsizliğe neden olabilir.

Konjonktürel işsizlik, dönemsel olarak ortaya çıkan ülkenin üretim kapasitesindeki dalgalanmalara bağlı olarak, daralmaların meydana gelmesiyle ortaya çıkan işsizlik türüdür. Genel olarak talep yetersizliğine bağlı olarak meydana gelmektedir. Ekonomik durgunluktan dolayı mal ve hizmetlere olan talep yetersizliği ve buna bağlı olarak işçi talebinin azalması hatta çalışanların işten çıkarılması olarak da devam etmektedir. İşçi ücretlerinin düşürülmesi, kısa çalışma süreleri gibi birtakım tedbirler alınmaya çalışılsa da yıkıcı tedbirleri yok edilememektedir (Yıldız, 2014).

Teknolojik işsizlik, yeni teknikler ve makinelerin kullanılmasıyla birlikte insan gücünün yerini makinelerin almasıdır. Yeni teknolojinin girdiği kesimlerde üretim artarken bununla birlikte işsizlikte artmaktadır. Böylece bu kesimden diğer kesimlere doğru emek geçişi başlar. Bu yüzden teknolojik işsizliğe yapısal işsizlikte denmektedir. Ancak teknolojik işsizliğin kısa vadede istihdam azaltıcı, uzun vadede ise istihdam yaratıcı etkisi bunu yapısal işsizlikten ayırmaktadır. Uzun vadede yeni çalışma kolları ortaya çıkarak işgücünün yeniden kullanılması olanakları ortaya çıkmaktadır.

Arızı (Friksiyonel) işsizlik, yer ve iş değişimleri, emek arzı ve emek talebinin aynı zamanda meydana gelmemesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Tam olarak ortadan kaldırılması mümkün değildir (Talas, 1997: 138). Emek arzı ve emek talebi arasında genel bir denge olduğu zaman bile işçilerin kısa vadeli yer değişikliğinden meydana gelmektedir. Yeni mezunlarında iş arama süresi boyunca işsiz kalmaları da bu kapsama girmektedir. Kısmi ve geçici niteliktedir. Ekonominin tamamını etkilemez ve ekonomi tam istihdam düzeyinde olsa dahi var olan bir işsizlik türüdür bu yüzden doğal işsizlikte denilmektedir.

Gizli işsizlik belli bir üretim sektöründe çalışan insanların bir kısmının işi bırakmış olmasına rağmen üretimin daralmayacağı sonucunu meydana getiren işsizlik türüdür. Buna sebep olan etken ise bu kişilerin üretim sürecine olan marjinal verimliliklerinin sıfır olmasıdır. Yani işsiz kalmaları piyasa için hiçbir etki yaratmamaktadır. Bu işsizlik türü yaygın olarak gelişmiş ülkelerde kırsal kesim tarım sektöründe görülmektedir.

Bir ülkede işsizliğin artması hem ekonomik hem de sosyal alanda ciddi sorunlar meydana getirebilir. Bu yüzden gelişmiş ve az gelişmiş neredeyse bütün ülkelerin amacı, istihdamın yükseltilmesi ya da işsizliğin ortadan kaldırılmasıdır. Milletler, hem sosyal gaye ile vatandaşların işsiz ve gelirsiz kalmasına engel olmak, hem de iktisadi kalkınmada mevcut işgücünün tamamından faydalanabilmek, işsizliği önlemek ya da azaltmak için çözümler aramışlardır. İktisadi gelişme planlarında, ülkenin çalışma politikası önemle incelenerek yer altı ve yerüstü kaynaklarıyla insan gücünün tam olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. İşsizlikle mücadele sosyal bakımdan da büyük önem arz etmektedir.

Türkiye’de ise işsizlik 1950’li yıllarla birlikte bir sorun haline gelmeye başlamıştır. 1970’li yıllarda artan şehirleşme hareketleri ve hızlı nüfus artışı nedeniyle artan işsizlik oranları günümüze kadar bulunduğu yüksek düzeyini korumuştur (Yılmaz, 2005: 43).

1.2. İşgücü Piyasasında Kadının Yeri

1.2.1. Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Çalışma ve sosyal hayatta kadının toplum karşısındaki yeri her zaman erkekten sonra yani ikincil olarak değerlendirilmiştir. Bu durumun nedeni incelendiğinde kadının “annelik” vasfından dolayı tarih boyunca hem çalışma hem de sosyal hayatında geri planda kaldığı görülmektedir. Kadınların ikincil planda var olmaları toplum genelinde yaygın olan ataerkil aile düzeninin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Ataerkil toplum anlayışı, erkeklerin kadınlar üzerinde baskın bir etkiye sahip olduğu, tamamen erkek hiyerarşisinin egemen olduğu bir aile düzenidir. Soy erkekler tarafından belirlenir ve erkekler kadınlardan daha çok saygı görür. Bu sistem sadece aile ilişkilerinde değil, üretimde ve kadının üretime geçiş aşamasında da karşımıza çıkar ve kadının mülksüzlüğü kavramının tamamen ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Cockburn, 1991: 6).

1.2.1.1. Osmanlı İmparatorluğu'nda Kadın İstihdamının Yeri

Kadınlar insanlığın başlangıcından itibaren çalışma hayatında birçok farklı rolde yer almışlardır. Zaman zaman köle, çırak ya da yamak gibi birçok rolü üstlenmişlerdir. Ama günümüzdeki anlamıyla çalışma hayatına katılmaları 18.yüzyılın sonlarını bulmuştur (Yılmaz v.d., 2008, 91). 18. yüzyıl başlarında ise kentli kadınlarda ev kültürünün yaygın olduğu görülmüştür ve kadınların uğraşısının sadece ev işleri yapmak veya yaptırmak, çocuk bakımıyla ilgilenmek ve el işleri işlemek olduğu belirtilmiştir. Ancak köylü ve kasabalı Türk kadınında bunun tam tersi görülmüştür. Yani köylü kadını erkeğiyle birlikte üretim yapmaktadır. Hem tarım işçisi olarak çalışmaktadır. Hem de ev ekonomisine büyük katkı sağlamaktadır (Önder, 2013: 37). 19. yüzyılın sonlarına doğru kadınlar sağlık ve eğitim alanlarında kamu kesiminde görev yapmaya başlamışlardır (Bozkurt, 2019: 161).

Türkiye'de kadının istihdam sorunu incelenirken genelde başlangıç olarak Osmanlı Devleti öncesi göçebe aşiretler dönemi kabul edilmektedir. Bu dönem kadınlar ağırlıklı olarak bütün toplumsal etkinliklere katılmaktadırlar. Hatta siyasi kararların alınmasında da söz hakkına sahiptirler. Ayrıca bu dönemde kadın ve erkeklerin evlilik ilişkilerinde eşit haklara sahip olduğu da belirtilmiştir (Çiftçi, 1982: 87).

Osmanlı Döneminde kadınların çalışma hayatına katılması kapitalizmin yerleşmesiyle paralel olarak başlamıştır. Önceleri ise sadece kırsal alanda ücretsiz olarak üretime katılmışlardır. Tanzimat dönemi ile kadınlar toplumda bir birey olarak kabul edilmeye başlamışlardır. Ancak bu kabul görme her kadının kendi toplumsal-sınıfsal konumuyla doğru orantılı olarak başlamıştır. Şehirli ve maddi durumu iyi olan kadınlar okullarda veya evde aldıkları eğitimle çalışma hayatında yer almaya başlarken kentlerdeki düşük gelirli kadınlarda kurulan atölye tipi sanayilerde yüksek çalışma saatıyla ve düşük ücretle çalışmak zorunda kalmışlardır. Kırsal kesimdeki kadınlar ise ya batılı şirketlere halı dokuyup ilmek başına para almakta, ya da aile içi ücretsiz tarım işçiliğine yoğun şekilde hizmet etmek zorunda kalmışlardır. İlk olarak kadınlar Batıda olduğu gibi Osmanlıda da özel sektörde çalışmışlardır (Bozkurt, 2019: 161).

Kanuni Sultan Süleyman ve III. Selim Dönemlerinde kadınların çalışma hayatına dahil olmaları için fetvalar ve fermanlar verilmiştir. Halk sınıfı kadınlarda yönetici sınıftan sonra çalışma hayatına katılmaya başlamışlardır. Örneğin, bu döneme ait

kadınların hekimlik yaptığı belgelere rastlanmıştır. Ancak kadınlara yapılan fetvalar, Kanuni Dönemi'nden sonra genelde kadınların giyimlerine ve toplum hayatına katılmalarıyla ilgilidir (Önder, 2013: 38).

1913-1915 Osmanlı sanayi istatistiklerinde İstanbul, İzmir gibi büyük Anadolu kentlerine ait veriler incelendiğinde, imalat sektöründe kadınların 1913'te %32, 1915'te %29 oranlarında bir istihdam düzeyini oluşturdukları görülmüştür. Bu oranlar dokuma sanayinde yani pamuk ve ipek dokumacılığında %90'a yükselmektedir. Tütün sektöründe ise kadınların işgücüne katılım oranı %50 civarındadır. Osmanlı sanayisinde kadın istihdamındaki temel sorun, her zaman olduğu gibi kız çocukların ve kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalıştırılmalarıdır. Ayrıca kadınların dokumacılığa benzer sanayilere yönlendirilmesi, işlerin kadın erkek arasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığa dayandırılmasıdır (Önder, 2013: 38).

Düşük ücretle çalıştırılacak işgücü ihtiyacının doğması Sanayi devriminin neden olduğu üretim örgütlenmesiyle ortaya çıkmıştır (Yılmaz vd., 2008: 91). Sanayi devrimiyle birlikte ihtiyaç duyulan işgücü talebine karşılık, kadınlar ücret karşılığı emeğini satmaya başlamışlardır. Zorlaşan ekonomik koşullar nedeniyle ezilen sınıfı yine kadınlar oluşturmuştur. Kadınları istihdam alanları zamanla ekme ve biçme dışına çıkmış özellikle üretilen ürünlerin satılmasıyla ilgili hizmetler sektöründe de var olmuşlardır. Ev yaşantısı, ücretsiz aile işçiliği ve tarımsal faaliyetlerden uzaklaşmalar da niteliksiz işgücü olmaları kadınları uzun çalışma saatlerine ve düşük ücretlere mahkûm etmiştir. Bu şekilde erkek işgücünün ikamesi olarak çalıştırılmışlardır.

Erkek işgücünün I. ve II. Dünya Savaşları'nda silahaltına alınmasıyla birlikte kadın işgücüne olan talep artmış ve endüstrinin yaygınlaşmasıyla birlikte kadının ekonomik ve toplumsal alanlardaki yeri genişlemeye başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). I. Dünya Savaşı'ndan sonra meydana gelen 1929 ekonomik buhranı büyük bir işsizlik dönemi başlamıştır. İş hayatından ev hayatına geri dönen kadınlar, erkek işgücünün II. Dünya Savaşı sonunda azalmasıyla ve artan savaş sanayi işgücü talebiyle tekrar çalışma yaşamına dönmüşlerdir. Özellikle erkek işgücünün azalmasıyla kadın işgücüne ihtiyaç duyulması, kadınların ikame işgücü olduğunu göstermektedir.

1.2.1.2. Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın İstihdamının Yeri

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte, savaş ve ekonomik buhran dönemlerinde erkeklerle birlikte mücadele eden kadınların, haklarını korunması, statülerinin yükseltilmesi ve çalışma hayatında aktif olarak var olmaları için çalışmalara başlanmıştır.

Cumhuriyet Dönemi'nde kadın istihdamına yönelik ilk sayısal veriler 1927 Sanayi Sayımı verileridir. Bu sayıma tüm sanayi kuruluşları ile 4 veya daha fazla işçi çalıştıran kurumlar dahil edilmiştir. Sonuç olarak çalışan kadın oranı %25,58'dir. Yani sanayi kuruluşlarında çalışan her dört kişiden biri kadındır. Böyle bir sonucun oluşmasındaki en temel neden savaşlarda eşlerini kaybeden kadınların çalışma hayatına girmek zorunda kalmalarıdır (Makal, 2010: 21-23).

1923 yılında hazırlanan Türkiye İktisat Kongresi'nde kadın haklarının korunmasına yönelik bazı kararlar alınmıştır. Türkiye genelinde madenlerde kadınların çalıştırılmasının yasaklanması, her ay üç gün izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrası dönemler için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi gibi maddelere yer verilmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 1930 yılında sadece yetişkin ve kadınlar için değil çocuk işçiler içinde düzenlemeler getirilmiştir. Bunlar tamamen koruyucu hükümler içermiştir. 1945 yılında yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence getirilmiştir.

1963 yılına kadarki planlı kalkınma dönemlerinde kadın erkek eşitliğiyle ve kadın haklarıyla ilgili düzenlemelere pek rastlanmamıştır. Kadın konusu ancak başlı başına bir sektör olarak yer almaya Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'yla (1990-1994) başlamıştır. 1990 yılına kadar ne kadın erkek eşitliği ne de kadınlarla ilgili politikalar ayrı bir başlık olarak incelenmemiştir. Sadece kadınların istihdam, sağlık ve eğitim gibi alanların gelişmesinden etkileneceğine yer verilmiştir. 1990 yılından sonra ise kalkınma planlarının kadınlarla ilgili bölümlerinde yapılan düzenlemelerde çocuk aile ve özürllüler ile ilgili özel ilgi gruplarından öteye gidilememiştir (DPT, 1994: s.9-117).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, (1990-1994) "Sosyal Hedef İlke ve Politikalar" başlığı altında kadının aile içerisindeki yeri ve çocuk konularında çeşitli ilke ve politikalara yer verilmiştir. Bunlar;

-Milli ve manevi değerlerin korunması ve geliştirilmesi için aile yapılarının güçlendirilmesi hedeflenirken, kalkınmayla birlikte ekonomik ve sosyal yapıdaki değişim ve gelişimlere uyum sağlayabilmesi için gerekli tedbirlerin alınması ve ailelerin sosyal refahtan aldıkları payın dengeli olarak artırılması esastır.

-Ailelerin ve özellikle kadınların, çocuk yetiştirme, dengeli ve sağlıklı beslenme konularında bilgilendirilmesi üzerinde durulacaktır.

-Kadınların eğitim seviyelerini yükseltmeleri ve mesleki eğitim imkanlarından daha fazla yararlanmaları ve tarım dışı sektörlerde istihdam edilebilmeleri için gerekli şartlar sağlanacaktır.

-Çalışan kadınların, sağlık, sosyal güvenlik, yeniden işe alım ile ilgili karşılaştıkları engellerin giderilmesi için tedbirler geliştirilerek, çocuk bakım imkanlarının geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000) insan kaynaklarının geliştirilmesi bölümüne, nüfus ve aile planlamasının alt başlığında aile ve çocuk başlıklarıyla birlikte kadın başlığı da bulunmaktadır. Bunlar;

-Kadınların toplumsal yaşamın her alanında bulunması gerektiği esastır.

-Eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda kadının statüsünün geliştirilmesi ve mevcut işsizliklerin giderilmesi için önlemler alınacaktır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005) yine insan kaynaklarının geliştirilmesi başlığı altında kadın, aile ve çocuk detaylarına yer verilmiştir.

-Kadın okur- yazar oranının artırılması için önlemler alınacaktır.

- Kadınların sağlık hizmetlerinden daha etkin faydalanabilmeleri için düzenlemeler yapılacaktır.

-Kalkınma sürecinde, çalışma hayatında ve kadınların karar alma mekanizmasında etkin olabilmeleri için alınacak önlemler belirtilmiştir.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nı (2007-2013) döneminde, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Avrupa Birliği ortalamasının altında olduğu ve

ilerleme kaydedilemediği belirtilmiştir. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam seviyeleri erkeklerin yaklaşık üçte biri seviyesindedir.

- Kadın, çocuk, yaşlı, özürlü ve kente göç eden nüfus grupları başta olmak üzere yoksulluk riskiyle karşı karşıya olanlar için kültür, eğitim ve sağlık gibi ihtiyaçların artırılması devam etmektedir.
- Kadınlarda (2000-2004) yılları arasında okur-yazarlık oranı %76,2'den %80,6'ya yükselmesine rağmen, erkek okur- yazarlık oranının gerisindedir. Kadınlarda istihdam oranı %22,3 iken, erkeklerde bu oran %64,8'dir. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan kadınlar, kente göç sonucunda, kentsel alanda yeteneklerinin yetersiz kalması ve farklı bir ortamın getirdiği sosyal ve psikolojik baskıdan ekonomik hayatın dışında kalarak yoksulluk ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunlar sonucunda kırsal kesimdeki işgücüne katılma oranı %33,7 iken kentte bu oran %19,3'e kadar düşmektedir.
- Şiddet, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de de daha çok çocukların ve kadınların maruz kaldığı bir sorundur. Bunun önlenmesi için toplumun bilinçlendirilmesine yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları devam etmektedir.
- Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için, mesleki eğitim verilerek istihdam edilebilirlik artırılacaktır.

Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2014-2018);

- Nitelikli işgücüne dönük eğitim-sanayi iş birliği politikalarını kadın işgücünün artırılmasına yönelik tedbirlerle geliştirildiği sürece, Türkiye demografik fırsatlardan en iyi şekilde yararlanma potansiyeline sahip olacaktır.
- Kadın, çocuk, engelli ve yaşlıların ekonomik ve sosyal hayatta daha etkin yer almalarına ve yaşan standartlarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Geri kalmış bölgelerimizde, Sosyal Destek Programı (SODES) başta olmak üzere bölgesel sosyal kalkınma programları uygulanmıştır. Ayrıca gelecek dönemler içinde sosyal denetimlerin artırılmasına ve destek programlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesine vatandaşları üretim sürecine daha fazla dahil edebilmek için ihtiyaç duyulmuştur.

- Anayasada yapılan değişiklikle kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik tedbirlerin ve dezavantajlı gruplar için yapılacak pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı hükmüne yer verilmiştir.
- Kadınların toplumda daha güçlü bireyler olabilmeleri adına, kadının işgücüne katılımı ve karar alma sürecindeki etkinliği artmış. Anayasa ile kadına yönelik pozitif eşitlik ilkesi getirilmiş, kadına yönelik şiddetin önlenmesi için düzenlemeler yapılmış ve TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur.
- Başta kadınlar ve gençler olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, kayıt dışı istihdamın ve iş kazalarının önlenmesi gibi maddeler önemimi korumaktadır. İşgücü piyasasında etkinliği artırmak amacıyla güvenceli esnek çalışma, kıdem tazminatı, alt işverenlik, aktif ve pasif işgücü programları ve sosyal diyalog gibi alanlarda sosyal taraflarla birlikte ilerleme kaydedilmesi hedeflenmektedir.

Onuncu Beş yıllık Kalkınma Planı ile kadınların işgücüne katılım oranının %34,9 ve istihdam oranının %31'e yükseltilmesi somut olarak belirlenmiştir.

Sonuç olarak kadının, tarım ve el sanatları dışında çalışma hayatında daha etkin varoluşu II. Dünya Savaşı ile başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hareketiyle meydana gelen iç göç dalgasıyla olmuştur. Türkiye'de eğitim seviyeleri her geçen gün artan kadınlar avukatlık, mühendislik, öğretmenlik, akademisyenlik gibi çeşitli meslek gruplarında giderek artan oranlarda yerlerini almışlardır. Türkiye'deki kadınlar, görünmez olmaktan kurtulup, kendilerinin her alanda var olabileceğini işgücüne katılımlarını artırarak göstermişlerdir. Tüm geleneksel, sosyal ve kültürel engellere rağmen, bir ülke tarihinde çok uzun sayılamayacak bir sürede önemli gelişmeler göstermişlerdir. (Önder, 2013: 41).

Tablo 1'de kadınların işgücü piyasasındaki durumu yer almaktadır. 1980'li ve 1990'lı yıllarda Türkiye'de kadın istihdamı oranı 2012 yılıyla kıyaslandığında daha yüksek oranlara ulaştığı görülmüştür. Tablo 1 incelendiğinde 1988 yılında kadın istihdamı oranı %30,6, 1999 yılında ise %27,8 olarak değişiklik göstermiştir. 2012 yılına ait verilerde ise kadının işgücüne katılım oranı %29,5 ve istihdam oranı %26,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu verilere bakıldığında aradan geçen yıllara rağmen kadın istihdamında

yapısal ve sayısal olarak bir gelişme olmadığı sonucuna varılabilir. Fakat 1980’li ve 1990’lı yıllarda tarım sektörünün çok büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktaydı ve bu sektörde istihdam edilen kadınların geneli hiçbir gelire ve sosyal güvenliğe sahip olmadan, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktaydılar. 1988 yılında kadın istihdamı oranı %30,6 iken bunun %76,8 gibi çok büyük bir kısmı tarım sektörüne aittir. Aynı yılda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı ise %70,2’dir.

2012 yılını incelediğinde kadın istihdamında genel olarak artışların yaşandığı görülmüştür. Tarımdaki istihdam oranı %76,8’den %39,3’e düşmüş, hizmetler sektöründe ise %14,4’ten %45,8’e yükselmiştir. OECD ülkelerinde genellikle kadınların %5’inin tarım sektöründe, %83’ünün ise hizmetler sektöründe yer aldığı düşünüldüğünde, Türkiye’de hala ciddi oranda tarım sektöründe kadın istihdamı olduğunu söylemek mümkündür. Ancak gelişmiş ülkelerdeki duruma benzer şekilde Türkiye’de de düşük katma değerli iş alanlarından yüksek katma değere sahip iş alanlarına kayış dikkat çekmektedir. Bunların sonucunda geçmiş yıllardaki kadın istihdamını bugünle kıyaslarken sadece rakamsal olarak değil yapısal anlamda da bir incelemede bulunmak gerekmektedir.

Tablo 1. Kadınların İşgücü Piyasasındaki Durumu (1988-2012)

	Kurum sal olmaya n nüfus (bin kişi)	15+ Nüfus (bin kişi)	İşgücü (bin kişi)	İstihdam Edilenler (bin kişi)	İstihdam Oranı (%)	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı (%)	İşgücü ne Dahil Olmay an Nüfus (bin kişi)
1988	26.636	17.085	5.855	5.232	30,6	34,3	10,6	11.230
1999	32.606	22.848	6.852	6.334	27,8	30	7,6	15.996
2000	33.129	23.295	6.188	5.801	24,9	26,6	6,3	17.108
2001	33.687	23.769	6.451	5.969	25,1	27,1	7,5	17.318
2002	34.239	24.214	6.760	6.122	25,3	27,9	9,4	17.455
2003	34.787	24.652	6.555	5.891	23,9	26,6	10,1	18.098
2004	33.483	24.293	5.669	5.047	20,8	23,3	11	18.624
2005	33.898	24.686	5.750	5.108	20,7	23,3	11,2	18.936

Tablo 1. (Devamı)

	Kurum sal olmay an nüfus (bin kişi)	15+ Nüfus (bin kişi)	İşgücü (bin kişi)	İstihdam Edilenler (bin kişi)	İstihdam Oranı (%)	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı (%)	İşgücü ne Dahil Olmay an Nüfus (bin kişi)
2006	34.309	25.080	5.916	5.258	21	23,6	11,1	19.165
2007	34.772	25.480	6.016	5.356	21	23,6	11	19.464
2008	35.134	25.855	6.329	5.595	21,6	24,5	11,6	19.526
2009	35.541	26.317	6.851	5.871	22,3	26	14,3	19.466
2010	35.941	26.740	7.383	6.425	24	27,6	13	19.357
2011	36.467	27.273	7.859	6.973	25,6	28,8	11,3	19.414
2012	37.017	27.773	8.192	7.309	26,3	29,5	10,8	19.581

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Türkiye’de kadın istihdamının istenilen düzeylerde olmadığını bilinen bir gerçektir. Ancak geçmiş yıllara ait veriler incelendiğinde özellikle son yıllarda kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör, yerel yönetim ve üniversitelerde kadın istihdamına ait verilerin ciddi oranlarda arttığını söylemek mümkündür. Buna paralel olarak kadınların işgücüne katılma oranının da her geçen yıl daha da artışı gözlemlenmektedir.

1.2.2. Kadın İstihdamının Önemi

Kadınlar, toplumda ön planda olmayan fakat bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın var olmasında etkin rol oynayan bireylerdir. Kadınların çalışma hayatındaki etkin ve üretken rolü o toplumun gelişmişlik düzeyini belirlemede önemli bir etkiye sahiptir. İşgücü piyasasında kadının var olması ekonomik ve toplumsal kalkınma sürecinde, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca toplumsal statülerin yükselmesi bakımından da kadınların çalışması önemlidir (Dirik, 2016: 10). İşgücü piyasasına dahil olarak kendilerine sosyal bir statü edinen kadınlar, bilgi ve birikimlerini artırma ve aktarma, yetenek ve becerilerini geliştirebilme ve karar alma sürecinde daha etkin olabilme fırsatı yakalamışlardır. Ayrıca kendilerine ait bir gelirlerinin olması kadınların ekonomide bir yerinin olmasını sağlamış

ve bu da onları ekonomik açıdan güçlendirerek saygınlıklarını ve kendilerine duydukları özgüveni artırmaktadır.

Türkiye’de erkeğin çalışarak evin geçimini sağladığı bir toplumsal yaşam biçimi yaygındır. Bu yaşam biçimi tek kazananlı aile modeli olarak adlandırılmıştır. Ancak ekonomide sık sık yaşanan krizler, iş kazaları, hastalık ve iş göremezlik gibi durumlar sonucunda erkeğin işsiz kalma ihtimali çok yüksektir ve bu durumda olan haneler yoksullukla karşı karşıya gelmiş olur. Tüm dünyada yoksullukla mücadele için tek kazananlı aile modeli yerine çift kazananlı aile modeli teşvik edilmeye çalışılmaktadır. Kadınların çalışma hayatına girmesiyle çift kazananlı aile modeline geçilerek, hanenin gelir düzeyi artırılacak, kadınların hane içinde söz hakkına sahip olması, yetenek ve becerilerini geliştirmeleri sağlanarak yoksulluk riski azalacaktır (Karabıyık, 2012: 240).

Diğer yandan kadınların kendilerine ait bir gelirlerinin olması ekonomik özgürlüklerinin kendi ellerinde olmasını sağlayarak ekonomik bağımlılıklarını azaltacaktır. Bunun sonucunda kadınların sık sık maruz kaldığı, ekonomik şiddet, aile içi şiddet, taciz, erken evlenme, erken doğum gibi birçok konuyla, daha güçlü olarak mücadele etmelerini sağlayacaktır. Ayrıca her gün ev içinde rutin işlerle uğraşarak durağan bir yaşama mecbur bırakılan kadınların potansiyelleri, becerileri ve üretkenlikleri de yok edilmiş hale gelir. İstihdama dahil olmalarıyla birlikte hem kendileri için hem de toplum için daha yararlı bireyler olacaklardır.

İş hayatına katılarak toplumsal hayatta daha fazla yer alan kadın, sosyal yaşamda cinslerin birlikte var olma durumunu güçlendirecektir ve kadınların daha güçlü bireyler olmasını sağlayacaktır. Aile hayatında bu şekilde var olan kadınların birliktelikleri daha demokratik daha özgürlükçü olacaktır. Bunun sonucunda birlikteliklerin, maddiyat ya da mağduriyet gereği değil, saygı ve sevgi çerçevesinde yaşanması insanları ve toplumu güçlendirecektir (Karabıyık, 2012: 240).

Türkiye’de kadın istihdamı, kadının istihdamdaki önemine rağmen oldukça düşüktür. İstihdam artış hızı her yıl işgücüne katılan nüfus artış hızı karşısında yetersiz kalmakta ve ekonomide büyüme yeteri kadar istihdam sağlayamamaktadır. Bu durum kadınların istihdama katılma oranlarının düşük gerçekleşmesine yol açabilmektedir. Kadınların istihdama katılımlarının düşük düzeyde olması hem kadınların

yapabilirliklerinin hem de sosyal kalkınmanın gerçekleşmesinin önünde önemli bir engel teşkil etmektedir.

Genel olarak kadın istihdamının önündeki engeller şöyle sıralanabilir: geleneksel aile yapısı, kadın emeği talebinin zayıflığı, toplumsal değer yargıları, kırdan kente göç hareketi, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadının doğurganlığı, analığı, ev işleri ve çocuk bakına yoğunlaşmak zorunda kalması, kadınların işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli ve yeterli mekanizmaların olmayışıdır (Uşen ve Delen, 2011: 10-11).



İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ BÖLGELERDEKİ SEKTÖREL ANALİZİ

Kadın istihdamı hem Türkiye’nin tüm bölgelerinde hem de sektörlerinde aynı ilerlemeye sahip olmayabilir. Buna bağlı olarak bu bölümde öncelikle bölgesel kalkınma ve etkilerine yer verilecek olup daha sonra Türkiye Düzey 2 bölgelerinden oluşan on iki alt bölgede sektörel istihdam verilerine yer verilecektir. Bununla birlikte kadın istihdamının artmasına ya da azalmasına etki edebilecek eğitim durumu, erkek istihdamı etkisi ve işgücüne dahil olmama nedenleri gibi birçok yan faktöre de yer verilecektir.

2.1. Bölgesel Kalkınma ve Önemi

Bölgesel kalkınmanın amacı, bir ülkenin farklı bölgeleri arasındaki kalkınmışlık farklarını gidererek kalkınma politikasını dengeli bir biçimde yürütmektir. Bunu yaparken aynı zamanda bölgeler arasındaki ekonomik, kültürel ve sosyal dengesizlikleri de yok etmeye çalışmaktır (Gündüz, 2006: 177). Bölgesel gelişmişlik farkları her ülkede görülebilir olsa da az gelişmiş ülkelerde daha fazla ortaya çıkmaktadır ve devletin ortadan kaldırmak için düzenlemeler yapması gereken öncelikli hedefler arasındadır. Ekonomik kaynakların dağılımında eşitlik ve sosyal açıdan gelir adaletsizliğinin azaltılarak dengeli bir şekilde gelir dağılımının sağlanmasının amaçlanması, bölgesel kalkınmanın hedeflerini yerine getirebilmek için izlediği politikalar arasındadır (Gündüz, 2006: 154).

Ekonomik gelişme ve sosyal kültürel ilerleme her ülkede aynı anda olmayacağı gibi, ülkenin her bölgesinde de aynı anda ve aynı hızda olmayabilir. Meydana gelen bu değişim bazı bölgelerde hızlı, bazı bölgelerde ise çeşitli faktörlere bağlı olarak daha yavaş olabilir. Bu durum ise bölgesel dengesizlikleri meydana getirmektedir. Bölgeler arasındaki gelişmişlik farklılıkları ülkenin genel yapısını etkilediği gibi, geri kalmış bölgelerde yaşayan insanların hayat standartlarını da büyük ölçüde etkilemektedir (Dinler, 2011: 113). Gelişmiş ülkeler uyguladıkları politikalarda bu durum karşısında

başarılı olup, dünya genelinde yükselerek iyi bir konuma gelmişlerdir. Bölgesel farklılıkların giderilmesine daha çok önem göstermeye başlayan gelişmekte olan ülkeler ise, geri kalmış bölgeler için plan ve projeler hazırlayarak öncelikli hedefleri olan bölgesel farklılıkları gidermeyi hedeflemişlerdir. Bölgelerde dengesizliklerin giderilmesinin hedeflenmesi ülke genelinde sürdürülebilir dengeli bir kalkınma hedefinin meydana gelmesini sağlayarak, ülkeleri bölgesel kalkınma amacına yöneltmiştir (Tural ve Demiral, 2007: 65).

Türkiye’de bölgesel kalkınmanın öncelikli hedef haline getirilmesinin nedeni bölgeler arasında bulunan farklılıklardır. Bu farklılıkların giderilmesi ve kalkınmanın ülke genelinde dengeli ve düzenli bir şekilde oluşması için politikalar geliştirilerek uygulanmaktadır (Gündüz, 2006: 100).

Türkiye’de Doğu Karadeniz, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bölgeler arası farklılıkların etkilerinin daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Bu bölgelerde yaşanan kalkınma sorunları ve bölgesel farklılık sadece o bölgelerde değil, Türkiye genelinde bölgesel kalkınmanın yapısal bir sorun olmasına zemin hazırlamaktadır (Arslan ve Ay, 2007: 412). Genel olarak hem sektörlerin ortaya çıkardığı farklı ekonomik ve iktisadi verimlilik düzeyleri hem de coğrafi şartların meydana getirdiği farklılıklar birleşince bölgesel dengesizliklerin ortadan kaldırılmasıyla ilgili çalışmalar olumsuz olarak etkilenmektedir. Türkiye genelinde bölgesel kalkınma amacının gerçekleştirilememesinde teknolojik ilerlemenin kısmi yayılımı, eğitimde fırsat eşitliğinin yaratılamaması ve işgücünün potansiyel yapısı gibi faktörlerin etkisi yüksek oranda olduğu belirtilmektedir. Türkiye’de bölgesel kalkınma hedeflerinin yerine getirilmesinde birçok kurum ve kuruluşun bir arada iş birliği içerisinde çalışması büyük önem arz etmektedir. Yerel işletmeler, yerel yönetimler, eğitim kurumları ve sivil toplum kuruluşları bunlardan bazılarıdır.

İşgücü, bölgesel kalkınma hedeflerinin yerine getirilmesi için önemli bir araçtır. Kalkınmada geri kalmış bölgelere yapılacak yatırımların şekillenmesinde mevcut işgücü yapısı önemli bir etkidir. Türkiye’de de bölgesel farklılıkların ortadan kalkması için geri kalmış bölgelerin işgücü yapısı iyi bir şekilde analiz edilerek, kalkınma politikaları işgücü ön planda tutularak şekillendirilmelidir (Cerev, 2017: 18).

Bu doğrultuda, kadınların işgücüne katılımı gelişmiş ve kalkınmada öncü ülkelerde önemli bir unsurdur. Gelişmiş ülkelerde kadın işgücünün potansiyel yapısı, en verimli olacak şekilde kullanılmaya çalışılmış ve kadınların işgücü piyasasında yer almaya çalışırken karşılaştıkları sorunlara karşı tedbirler alınarak, kadın istihdamı artırılmaya çalışılmıştır. Türkiye’de de bölgesel kalkınma öncelikli hedefler arasında tutulduğundan, kadınların işgücü piyasalarında daha çok yer almaları için genel ve bölgesel politikalara yer verilmesi önemlidir.

2.2. Bölgesel Kalkınmada Kadın İstihdamı

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye İstatistik Kurumu’ndan (TÜİK) elde edilen veriler yardımıyla kadın istihdamı bölgesel ve sektörel oranları detaylı bir şekilde incelenecektir. Bölgesel olarak yapılacak olan analiz coğrafi değil, Avrupa Birliği (AB) standartlarına uyum sağlamak için uygulamaya geçilen NUTS (İBBS: NUTS-The Nomenclature of Territorial Units for Statistics) sistemi ile Düzey 1’e göre yapılacaktır. Türkiye, Bakanlar Kurulu’nun 2002/4720 sayılı kararının 22 Eylül 2002 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanmasıyla Avrupa Birliği bölgesel politikasının önemli unsurlarından olan İstatistiki Bölge Birimler Sınıflandırması (İBBS) sistemine geçiş yapılmıştır. Düzey 1’e göre Türkiye 12 bölgeye, Düzey 2 ile de 26 alt bölgeye ayrılmıştır (Can ve Eyidiker, 2019: 847).

Türkiye’nin Düzey 1’e göre bölgesel dağılımı haritasına Şekil 2’de yer verilmiştir ve Türkiye’de yer alan 12 bölgenin hangi sınırları kapsadığı belirtilmiştir. Tablo 2’de ise Türkiye istatistiki bölge birimleri sınıflaması yer almaktadır. Düzey 2’ye göre 26 alt bölge ve bu bölgelerdeki şehirler gösterilmiştir. Bu bölümde öncelikle Düzey 1 bölgeleriyle ilgili genel bir kıyaslamaya ve daha sonra da 12 bölgeye ait sektörel kadın istihdamına yer verilecektir.

Şekil 2. Türkiye İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (Düzey 1)



Kaynak: <http://depo.sosyal-bilgiler.com/gorseller/turkiye-istatistiki-bolge-birimlerisinflandirmasi/>, Erişim tarihi: 29.03.2020.

Tablo 2. Türkiye İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS)

İBBS DÜZEY 1		İBBS DÜZEY 2	
TR	Türkiye	TR	Türkiye
TR1	İstanbul	TR10	İstanbul
TR2	Batı Marmara	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
		TR22	Balıkesir, Çanakkale
		TR31	İzmir
TR3	Ege	TR32	Aydın, Denizli, Muğla
		TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak
		TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik
TR4	Doğu Marmara	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova
		TR51	Ankara
TR5	Batı Anadolu	TR52	Konya, Karaman
		TR61	Antalya, Isparta, Burdur
TR6	Akdeniz	TR62	Adana, Mersin
		TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
TR7	Orta Anadolu	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir
		TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat
TR8	Batı Karadeniz	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın
		TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop
		TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
TR9	Doğu Karadeniz	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize Artvin, Gümüşhane
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt

Tablo 2. (Devamı)

İBBS DÜZEY 1		İBBS DÜZEY 2	
		TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
TRB	Ortadoğu Anadolu	TRB1	Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli
		TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
TRC	Güneydoğu Anadolu	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis
		TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır
		TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

Kaynak: (Dinler, 2014: 250)

Türkiye’de sağlanan ekonomik büyümeye rağmen, bölgesel gelişmişlik farklılıkları devam etmektedir. Farklı sektörel yapılar, verimlilik seviyeleri ve coğrafi koşullar Türkiye’de bölgesel dengesizliklerin başlıca belirleyicilerindendir. Geri kalmış bölgeler, kaynaklarının genelini tarım sektöründe kullandıkları için, tarımdaki verimliliğin artması bu bölgelerdeki gelirin artmasını sağlayacaktır. Kırsal kesimlerde ise, tarımsal yapıyı çağdaşlaştırmak ve alternatif sektörlerle birlikte istihdam fırsatları yaratmak için düzenlemeler yapılmalıdır. Kırdan kente göçten de bölgesel dengesizliklerin etkilenmemesi için, kırsal alanlardaki altyapı ve hayat kalitesi artırılmalıdır (Memiş vd., 2007: 139). Aynı zamanda bölge ve merkez arasındaki koordinasyon eksikliğinin de ortadan kaldırılması gerekmektedir (Loewendahl-Ertugal, 2004: 23).

Özellikle küreselleşmenin etkisiyle birlikte dünyada sanayileşmenin artmasına, yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler neden olmuştur. Bu değişimle birlikte üretimde verimlilik artışı meydana gelmiş, tüketime dayalı alışkanlıklar değişime uğramış, yaşam tarzları ve toplumun sosyal kültürel yapısı da değişmiştir. Tüm bu değişimler, kadınların toplumsal yaşam içindeki yerini farklılaştırmış ve kadın işgücünün istihdamında yükselme meydana gelmiştir. Gelişmiş ülkelerde kadın işgücüne artan önem, kadınların çalışma hayatındaki konumunun tekrar düzenlenmesine neden olmuştur (Karabıyık, 2012: 233).

Ekonomik kalkınmaya olan etkisi oldukça önemli olan kadınların istihdam oranını ve girişimciliğini artırmak son derece önemlidir. Bu nedenle kalkınma politikalarının belirlenmesinde, etkin kadın girişimcilerin yaratılması yerel ekonomilerin ve bununla birlikte ülke ekonomisinin kalkınması açısından önem arz etmektedir (Can ve Karataş, 2007: 253). Bölgesel kalkınma politikalarının amacı, bölge içindeki şehirlerin kalkınma

konusundaki farklılıklarını gidererek, dengeli ve düzenli bir kalkınma süreci oluşturmaktır. Bununla birlikte bölgesel ekonomik, sosyal ve kültürel farkları da ortadan kaldırmaktır. Ancak bu amaçlara ulaşabilmek için kaynak dağılımında etkinlik ve gelir dağılımında sosyal adaletin sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle üretilen mal ve hizmetlerden kadınlarında adil bir pay almaları oldukça önemlidir.

Kadın girişimciler hem istihdam ettikleri kişiler hem de kendileri için iş olanakları yaratmalarının yanında, toplumdaki kadın konumunu güçlendirerek gelişime katkıda bulunurlar. Bölgesel kalkınmanın en önemli etkenlerinden olan yerel aktörlerin tam olarak sürece dahil edilmesi, kadınların bu sürece daha fazla yönlendirilmesi dahil edilmesini ve yönlendirilmesini gerekmektedir (Can ve Karataş, 2007: 253).

Tablo 3'te Türkiye'de kadın istihdamının bölgesel gösterimi yer almaktadır. Kadın istihdamının en yüksek olduğu bölgeler, İstanbul, Ege ve Akdeniz'dir. 2014 ve 2018 yılları arasında bu durum değişmemiştir. Kadın istihdamının en düşük olduğu bölgeler ise Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Orta Anadolu bölgeleridir. 2014 yılından 2018 yılına kadarda bu durum değişmeden devam etmiştir.

Tablo 3. Türkiye'de Kadın İstihdamının Bölgesel Dağılımı (15+/2014- 2018)

İstihdam (Bin)					
1. (15+) ve Kadın	2014	2015	2016	2017	2018
Akdeniz-TR6	907	920	995	1052	1099
Batı Anadolu-TR5	719	754	774	822	853
Batı Karadeniz-TR8	578	582	592	612	648
Batı Marmara-TR2	385	408	418	436	450
Doğu Karadeniz-TR9	359	378	397	415	392
Doğu Marmara-TR4	777	814	798	852	893
Ege-TR3	1232	1268	1292	1336	1386
Güneydoğu Anadolu-TRC	373	416	441	507	511
İstanbul-TR1	1454	1558	1683	1776	1885
Kuzeydoğu Anadolu-TRA	249	255	239	222	206
Orta Anadolu-TR7	341	371	363	349	359
Ortadoğu Anadolu-TRB	316	335	320	350	336

Kaynak: Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 3 incelendiğinde ise bölgelerde kadın istihdamının sürekli bir artış göstermesine rağmen kadın işsizlik oranı ile erkek işsizlik oranı arasındaki farkın her yıl artarak devam ettiği görülmüştür (Özcan, 2019). Bunların başlıca nedenleri, özellikle köyden kente göç ile gelen yeterli düzeyde eğitime sahip olmayan kadınların işgücüne katılımının düşük olması, çocuk sayısındaki artışın kadınların işgücüne dahil olmalarını etkilemesi, yaşanan ekonomik krizler, ekonominin istihdam sağlayamaması, yüksek işsizlik ve erken yaşta emeklilik gibi etkenlerdir.

Tablo 4'te cinsiyet ve eğitim durumu bakımından işgücüne katılım oranı yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri de eğitim seviyesidir. Kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini artırma ve geliştirme konusunda oldukça önemlidir. Her iki durumda kadın işgücüne katılım oranı erkek işgücüne katılım oranına göre daha düşük oranlarda olsa da eğitim düzeyindeki yükselişine bağlı olarak artan oran oldukça yüksektir. Kadınlarda işgücüne katılım oranı %22,2'den %71,6'ya yükselirken, erkeklerde %58,8'den %86,1'e kadar yükselmiştir. Bu eğitimin hem erkeklerde hem kadınlarda ne kadar önemli olduğunu açıklamaktadır.

**Tablo 4. Cinsiyet ve Eğitim Durumu Bakımından İşgücüne Katılım Oranı
(15+Yaş/2014-2018 Yılları)**

İşgücüne Katılım Oranı	Kadın	Erkek
Lise altı eğitilmişlerde	%22,2	%58,8
Yükseköğretim mezunlarında	%71,6	%86,1

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 5'te ise işgücüne katılım oranı, işsizlik ve istihdam verileri hem kadın hem erkek nüfusu için bölgesel düzeyde yer almaktadır. Erkeklerde işgücüne katılım oranının en düşük olduğu bölge Kuzeydoğu Anadolu Bölgesiyken, kadınlarda Güneydoğu Anadolu Bölgesidir. Erkeklerde ve kadınlarda işsizliğin en yüksek olduğu bölge İstanbul'dur. İstihdam oranının erkeklerde ve kadınlarda en düşük olduğu bölge ise Kuzeydoğu Anadolu Bölgesidir. Tablo detaylı bir şekilde incelendiğinde bölgelerde hem istihdam hem işsizlik hem de işgücüne katılım oranları farklılıklar gösterdiği dikkat çekmektedir. Örneğin kadınlarda işgücüne katılım oranının en düşük olduğu bölge

Güneydoğu Anadolu Bölgesiye işsizlik oranının en düşük olduğu bölge Kuzeydoğu Anadolu Bölgesine aittir.

Tablo 5. Bölgesel Düzeyde 2019 Yılı İşgücü Durumu¹

2019	Erkek (15+)				Kadın (15+)			
	İşgücü (Bin)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşsiz (Bin)	İstihdam (Bin)	İşgücü (Bin)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşsiz (Bin)	İstihdam (Bin)
Akdeniz-TR6	2652	69,6	333	2319	1324	33,6	230	1094
Batı Anadolu TR5	2143	72,2	219	1924	1041	33,3	177	864
Batı Karadeniz-TR8	1196	69,1	91	1106	696	38	69	627
Batı Marmara-TR2	1016	71,8	79	937	518	36,3	71	447
Doğu Karadeniz-TR9	711	69,9	63	648	470	43,5	53	417
Doğu Marmara-TR4	2208	71,8	243	1966	1048	33,7	159	889
Ege-TR3	2936	72	305	2631	1627	38,9	253	1374
Güneydoğu Anadolu-TRC	1933	69,6	428	1505	685	23,6	158	527
İstanbul-TR1	4583	77,1	594	3989	2205	37,6	416	1789
Kuzeydoğu Anadolu-TRA	498	66,9	58	439	210	28,4	16	164
Orta Anadolu-TR7	1034	69,6	125	909	445	29,1	82	363
Ortadoğu Anadolu-TRB	954	72	171	783	417	30,9	77	341

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Türkiye gibi bölgeleri arasında ciddi dengesizlikler olan ülkelerde; bölgesel dengesizlikleri azaltmada önemli rol oynayan bölgesel dinamikleri riske girmekten ve sorumluluk almaktan çekinmeden, ekonomik bir değer yaratmak üzere üretim sürecine dahil etmesi etkili olmaktadır. Geri kalmış bölgelerin geliştirilmesi için devletten yardım beklemek kalıcı sonuçlar doğurmayacaktır. Bu nedenle bölgesel kalkınmanın

¹ Tablo 5'te yer alan bölgesel istatistikler çalışmanın ilerleyen kısımlarında bölgelerin spesifik analizlerinde de kullanılacaktır.

sağlanabilmesi için dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadın girişimciliği harekete geçirilmelidir.

Sonuç olarak ülkelerin önem verdiği konuların başında ekonomik büyüme ve kalkınma gelmektedir. Ancak genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere sosyal ve ekonomik faaliyetler belli merkezlerde toplandığı için bölgesel gelişmişlik farkları ortaya çıkmaktadır. Ülkelerin bütün bölgelerinde bu bölgesel dengesizliklerin giderilmesi ve sosyo-ekonomik açıdan bütünleşmesi gerekmektedir. Çünkü ülkelerin en büyük amacı olan kalkınmayı sağlayabilmek ve küreselleşme neden olduğu değişim sürecinden etkilenmemek için bu gereklidir.

2.2.1. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

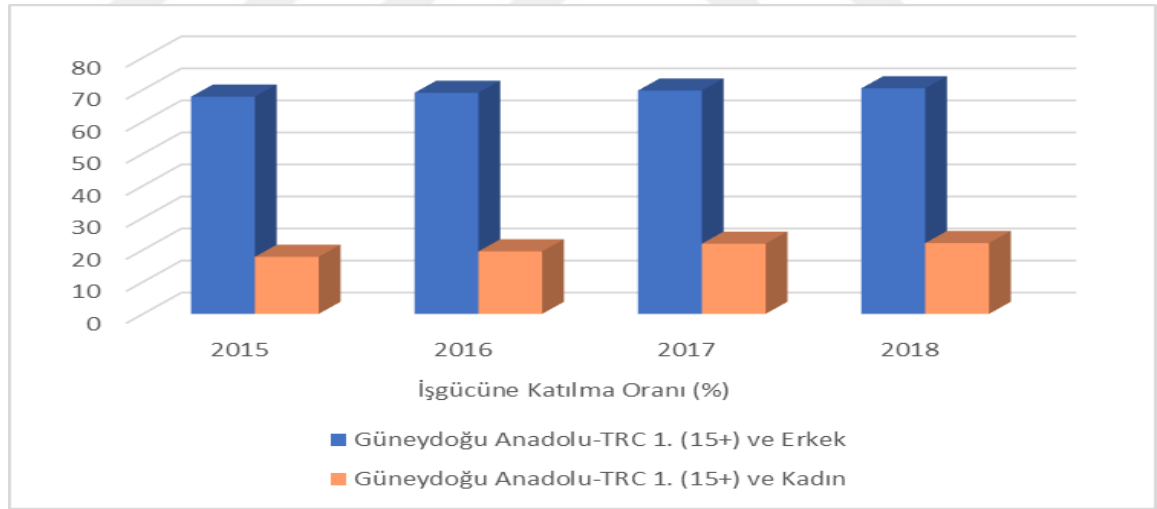
Güneydoğu Anadolu (TRC) Bölgesi, Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt illerinin bulunduğu bölgedir. 2012 yılında işgücünün toplam bölge nüfusu içindeki payının en düşük olduğu bölge Güneydoğu Anadolu Bölgesidir (Erdoğan ve Okudum, 2012: 56). Bu oranın düşük olmasındaki en büyük etken bölgede çalışan nüfusun az, bağımlı nüfusun fazla olmasıdır. Ancak bağımlılığın, yani çalışan başına düşen çalışmayan nüfusun fazlalığı, birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bunların başında işsizlik ve yoksulluk gelmektedir ve bu sorunlar başka sosyal sorunların oluşmasına da neden olmaktadır.

Bölgede işgücünün düşük olmasındaki diğer nedenler ise doğum oranlarının yüksek oluşu, çalışma çağına olmayan nüfusun fazlalığı ve kadın istihdamının az olması gibi nedenler sıralanabilir. Bunlara ek olarak bölgenin gelişmişlik düzeyinin düşük olması da işgücünü olumsuz etkilemektedir. Çalışma çağına genel genç nüfus ise sanayileşmenin daha iyi durumda olduğu Türkiye'nin diğer bölgelerine göç etmektedir (Erdoğan ve Okudum, 2012: 55). Güneydoğu Anadolu Bölgesi insanı, yer şekilleri ve özellikle kuraklığın etkisiyle günümüze kadar birçok sosyal, kültürel ve ekonomik sorunla karşı karşıya kalmıştır. Bu yüzden de insanlık tarihi boyunca, göç hareketinin yoğun olduğu nüfus hareketleri yaşanmıştır. Zorlu coğrafi koşullar nedeniyle bölgede tarımsal faaliyet dışında beşerî faaliyetler oldukça sınırlıdır. Sınırlı olanaklar kullanılarak geçimin sağlanmaya çalışılması sürekli olarak iş gücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Coğrafi koşulların geleneksel tarım yöntemlerini kullanmaya elverişli olması nedeniyle en çok insan iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Üretim faaliyetlerini gerçekleştirmek için tarım sektöründe kadınlar, küçük aile işletmelerinde ücretsiz aile işgücü olarak çalışmaktadırlar. Kadınlar aile işgücünün özelliğine uygun olarak ya işgücüne doğrudan katılırlar ya da ücretli olarak başka işletmelerde çalışıp, çalışmasının karşılığını genelde erkeğe verirler (Yıldırak, 2003: 62).

Grafik 1’de Güneydoğu Anadolu Bölgesi işgücüne katılma oranı yer almaktadır. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde 2015 yılında erkeklerde işgücüne katılma oranı %67,8 iken kadınlarda %17,8’dir. 2018 yılında ise, erkeklerde işgücüne katılma oranı 70,4, kadınlarda ise 22,1’dir. 2015 yılında işgücüne katılım oranında %50 olan fark, aradan 3 yıl geçmesine rağmen 2018 yılında sadece %48’e düşmüştür. Kadınların işgücüne katılım oranı her geçen yıl yavaş yavaş artsa da erkek işgücüne katılım oranıyla arasındaki fark oldukça fazladır.

Grafik 1. Güneydoğu Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (%)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tarımsal faaliyet olarak değerlendirilen avcılık, toplayıcılık, ormancılık, ziraat, hayvancılık, balıkçılık gibi faaliyetler, doğadan başlayıp hammadde teminine kadar birincil faaliyetlerdir. Bu faaliyetlerin sürdürülebilmesinde öncelikli faktör insandır. Güneydoğu Anadolu bölgesinde de hızlı nüfus artışı ve hane halkı büyüklüklerinin fazla

olmasının temel sebebi bu birincil faaliyetlerin yerine getirilebilmesidir. Ayrıca coğrafi özelliklerin yanı sıra bölgede 1984 yılından günümüze kadar süren terör faaliyetlerinin yarattığı güvenlik sorunları ve huzursuzluk etkisi zaten zor olan yaşam koşullarını daha da zorlaştırmaktadır (Karagel, 2010: 793).

Tablo 6’da Güneydoğu Anadolu Bölgesi sektörel kadın-erkek istihdamı yer almaktadır. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde tüm sektörlerde erkeklerin daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Hem 2015 yılında hem de 2019 yılında en fazla fark olan sektörler, hizmetler sektörü, sanayi sektörü ve tarım sektörü olarak sıralanmaktadır. 2019 yılına gelindiğinde kadın ve erkek sektörel istihdamı arasındaki fark 2015 yılına göre az da olsa düştüğü görülmektedir. Ancak tarım sektöründe faaliyet gösteren kadınlar sadece tabloda gösterildiği kadar değildir. Çünkü kadınların büyük bir bölümü ücretsiz aile işçisi olarak ya da kayıt dışı olarak tarım sektöründe çalışmaktadırlar.

Tablo 6. Güneydoğu Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (Bin, 15+)

İstihdam (Bin)	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	289	274	303	312	302
Erkek (Sanayi)	417	434	442	443	390
Erkek (Hizmet)	743	787	826	834	812
Kadın (Tarım)	187	166	213	191	203
Kadın (Sanayi)	35	41	54	54	50
Kadın (Hizmet)	194	234	241	266	273

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Sanayi sektörü için Tablo 6 verileri incelendiğinde ise kadınların genel olarak tercih edilmedikleri görülmektedir. 2015 ve 2019 yılları arasında genel olarak bir artış eğiliminde olduğu görülse de tüm sektörler arasında en az istihdam sanayi sektöründe gerçekleşmiştir. Erkek sanayi sektörü istihdamı kadın sanayi sektörü istihdamıyla kıyaslandığında ise 2019 yılında yine 390 bin ile 50 bin gibi bir farkın olduğu görülmektedir. Kadınlar genelde ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe faaliyet

gösterirken, erkekler de sanayi ve hizmetler sektöründe ağırlıklı olarak faaliyet göstermektedirler.

Hizmetler sektörü incelendiği zaman ise kadınların 2015 ve 2019 yılları arasında en fazla istihdam edildikleri sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 6’da 2015 yılında 194 bin, 2019 yılında ise 273 bin ile kadınların en fazla istihdam edildiği sektörün hizmetler sektörü olmuştur. Erkekler ile kıyaslandığında ise, yine en fazla erkek istihdamının olduğu sektörün, hizmetler sektörü olduğu görülmektedir. Hatta 2019 yılında 812 bin ile diğer sektör istihdamlarıyla arasında çok büyük fark olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında; 2019 yılında kadınların 50 bini sanayi sektöründe, 203 bini tarım sektöründe ve 273 bini ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile işçisi olarak, sanayi sektöründe gıda ve tekstil alanlarında, hizmetler sektöründe ise eğitim, sağlık, bankacılık alanlarında faaliyet göstermektedirler. Ayrıca tarım, sanayi ve hizmetler sektöründe kadınlar yoğun olarak kayıtsız çalıştırılmaktadırlar.

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde tarım ve hizmetler sektöründe istihdamların birbirlerine yakın oldukları ve sanayi sektöründe ise istihdamın çok sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum; kentleşme, kırdan kente göç ve artan kent nüfusunun hizmet ihtiyacının artmasıyla ilişkilendirmek mümkündür. Bu süreçte tarım sektöründeki kadın istihdamının hizmetler sektörüne kaydığı görülmektedir.

Ayrıca çeşitli terör örgütlerinin faaliyetlerini artırdığı ve kaçak sınır ticaretinin yapıldığı Güneydoğu Anadolu Bölgesi gibi bölgelerde, güvenlik tedbirlerini, devlet otoritesini artırmak, bölge halkının terör örgütünün yanında olmasını engellemek ve ekonomik destek sağlamak amacıyla “koruculuk sistemi” geliştirilmiştir. Bu sistemle, erkek nüfusunun büyük bir bölümü çiftçilikten devlet memuru konumuna geçmiştir. Böylece iktisadi faaliyet kolu olarak, erkek nüfusunun büyük bir bölümü tarım sektöründen hizmetler sektörüne geçiş yapmıştır. Bunun sonucunda da tarımda çalışan erkek oranlarında düşme, kadınların oranında artışlar meydana gelmiştir.

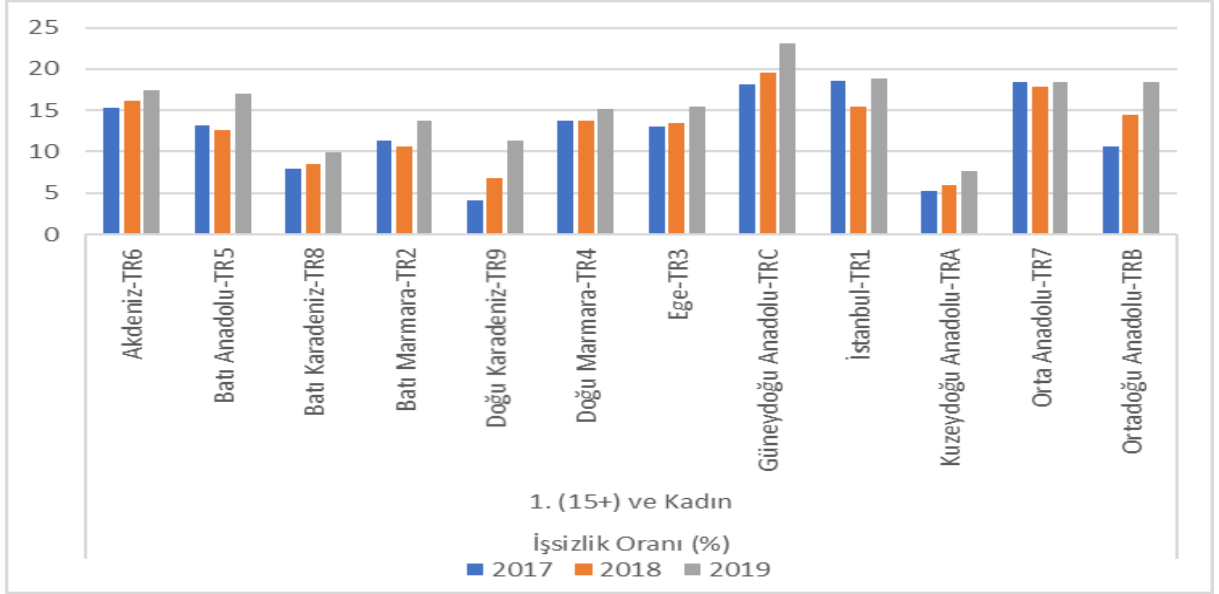
Türkiye ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi için oldukça önemli bir proje olan (GAP) Güneydoğu Anadolu Projesi de bölgenin kalkınması, su ve toprak kaynaklarının geliştirilmesi amacı taşımaktadır. Bölgesel kalkınma planına dayandırılmasıyla birlikte, bölgede yapılmakta ve yapılacak olan yatırımlardan daha iyi verim alınabileceğinin

mümkün olabileceği düşüncesiyle, bu bölgesel kalkınma planının yapılmasına karar verilmiştir. Türkiye'nin genelinin ekonomik ve sosyal yaşantısını etkileyebilecek olan GAP endüstri ve tarım sektörüyle birlikte, diğer pek çok sektörde de atılımlar gerçekleştirebilecek bir projedir (Dinler, 2014: 229).

GAP bölgesinde toplumsal gelişmişlik açısından özellikle kırdaki yaşayan kadınların, modern bir yaşam standardının çok gerisinde olduğu görülmüştür. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar hem geleneksel yaşayış tarzı hem de uğraşı biçiminin farklılığı nedeniyle kentlerdeki kadınlara göre farklılık göstermektedirler. Kırdaki yaşayan kadınlar çocuk bakımı, temizlik, yakacak temini, gıda ve beslenme ihtiyaçlarının temini gibi işler yaparken, diğer yandan da tarımsal, hayvansal ve gelir getirici faaliyetlerde bulunmaktadır (Yıldırak, 2003: 64). GAP bölgesinde kadınlar, tarımsal üretime olan destekleriyle önemli bir yere sahiptirler. Ancak toplumsal statülerine katkı sağlayacak modern araçlara ulaşmamaktadırlar. Yeniliklerden ve gelişimden uzak kalmakta ve geleneksel yaşayış şeklinden dolayı modernleşme sürecinin genel olarak dışında kalmaktadırlar. Bu durumda ise, daha çok emek yoğun ve düşük statülü işlerde çalışmaktadırlar (Gülçubuk ve Fazlıoğlu, 2003: 26).

Grafik 2'de bölgesel kadın işsizlik oranı yer almaktadır. Tüm yıllarda kadın işsizlik oranının en fazla olduğu bölgenin Güneydoğu Anadolu Bölgesi olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri yukarıda bahsedildiği gibi toplumsal önyargılar, yer şekilleri, kuraklık etkisi, erkek egemen hayat tarzı, kadınların iş aramaması ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ve bölgenin gelişmişlik düzeyi etkili olmaktadır.

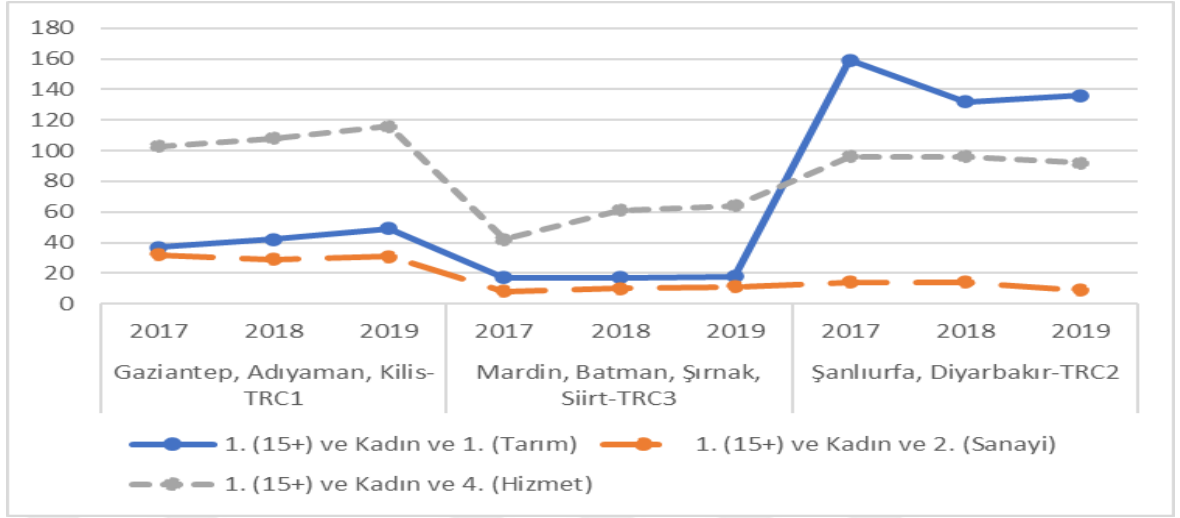
Grafik 2. Bölgesel Kadın İşsizlik Oranı (15 yaş üstü)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 3'te Güneydoğu Anadolu Bölgesi şehirlere göre sektörel istihdam verileri yer almaktadır. Türkiye'de istihdam farkının sadece bölgeler arasında olmadığını, aynı bölgedeki şehirler arasında da farklılık gösterdiğini görülmektedir. 2017-2019 yıllarında tarım, sanayi ve hizmetler sektörü incelendiğinde; tarım sektöründe kadınların en fazla istihdam edildiği illerin, Şanlıurfa ve Diyarbakır olduğu, sanayi sektöründe Gaziantep, Adıyaman ve Kilis olduğu, hizmetler sektöründe ise yine Gaziantep, Adıyaman ve Kilis'in olduğu görülmektedir. Mardin, Batman ve Şırnak tüm sektörlerde en az kadın istihdamını sağlayan illerdir.

Grafik 3. Güneydoğu Anadolu Bölgesi Şehirlere Göre Sektörel İstihdam



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 7’de Güneydoğu Anadolu Bölgesi eğitim durumuna göre kadın istihdamı yer almaktadır. Tüm yıllarda en yüksek istihdam rakamlarının lise altı eğitilmişlerde gerçekleştiği görülmektedir. Bölgede kadın işgücü genel olarak eğitimsiz ve vasıfsız kabul edilmektedir. Belirli alt sektörlerle sıkıştırılarak sadece orada faaliyet göstermelerine olanak tanınmıştır.

Tablo 7. Güneydoğu Anadolu Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin,15+)

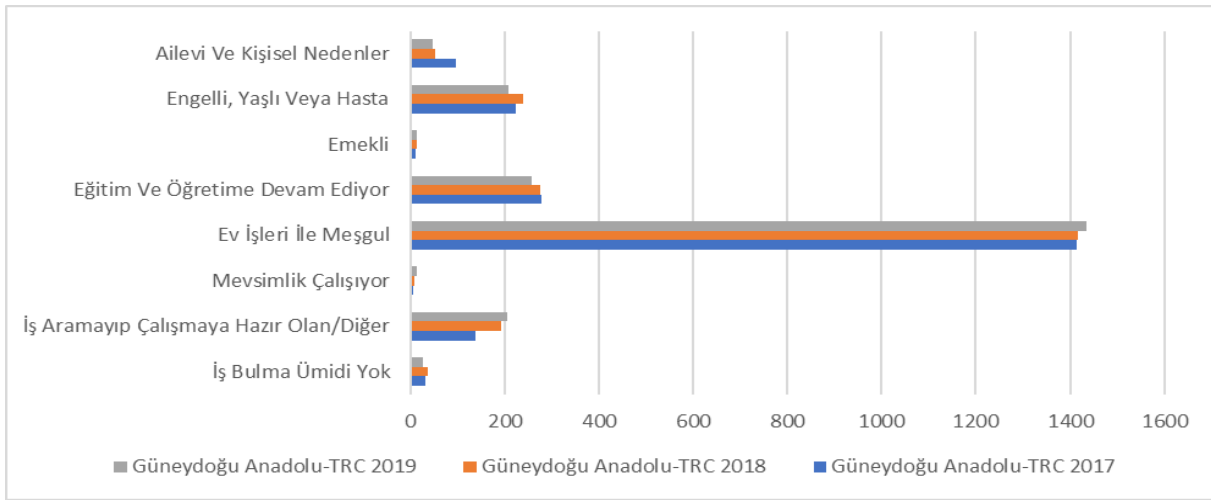
	2015	2016	2017	2018	2019
Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	114	105	120	127	116
Kadın (Lise Altı Eğitilmişler)	181	190	229	215	237
Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	42	45	50	57	58
Kadın (Yüksek Öğretim)	79	101	108	113	116

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 4’te de Güneydoğu Anadolu Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır. En yüksek rakamlar ev işleriyle meşgul olan kadınların işgücüne dahil olmamasından kaynaklanmaktadır ve diğer nedenlerle aralarında fark

oldukça fazladır. 2019 yılında ev işleriyle meşgul olan kadınlar 1.436 bin iken buna en yakın değer 256 bin ile eğitim ve öğretime devam edenlerin işgücüne dahil olmamasındadır. Arada 1.171 bin gibi oldukça yüksek bir fark bulunmaktadır. Bu durumda Güneydoğu Anadolu Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmamalarında ev işleriyle meşgul olmalarının etkisinin ne kadar yüksek olduğunu göstermektedir.

Grafik 4. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin, 15+)



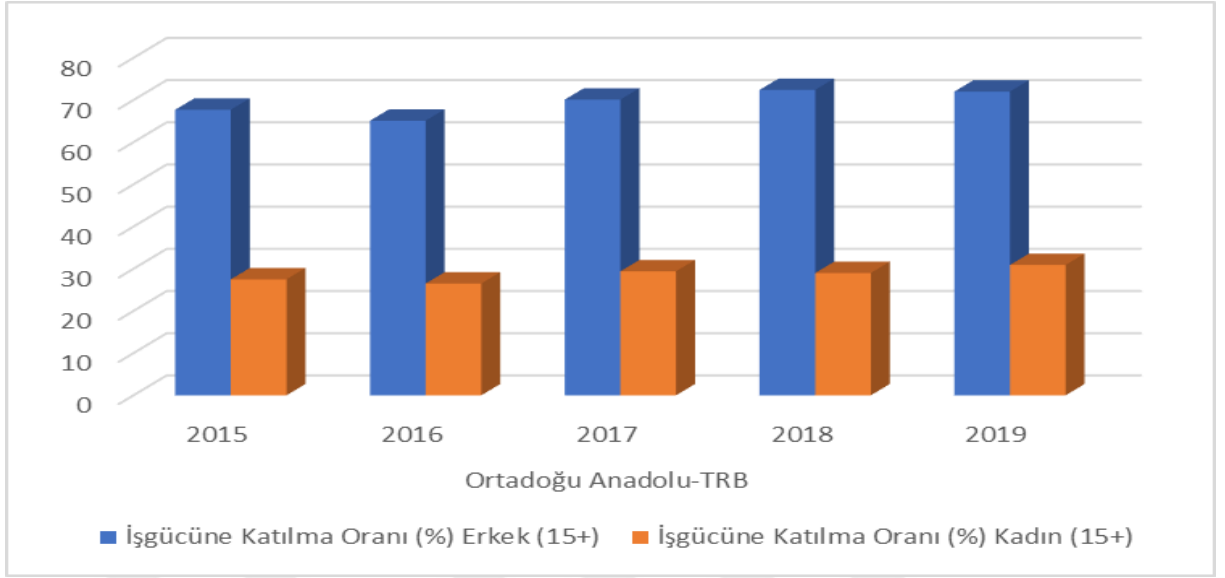
Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.2 Ortadoğu Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

Ortadoğu Anadolu (TRB) Bölgesi, içerisinde Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli, Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri illerinin bulunduğu bölgedir. Çalışmanın bu bölümünde Ortadoğu Anadolu Bölgesi, TÜİK'ten alınan veriler dahilinde; işgücüne katılım oranı, sektörel analiz ve kadınların işgücüne katılmama nedenlerine kadar birçok farklı alanda detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Grafik 5'te bölgeler arasında gelişmişlik farklarının belirlenmesinde en önemli göstergelerden biri olan işgücüne katılım oranı Ortadoğu Anadolu Bölgesi için sunulmuştur.

Grafik 5. Ortadoğu Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15 yaş üstü, yüzde)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Ortadoğu Anadolu Bölgesinde işgücüne katılım oranı daima erkeklerde kadınlardan daha yüksektir. Hem kadınların hem de erkeklerin işgücüne katılımlarında 2015 yılından itibaren artış yaşandığı ancak tüm yıllarda aradaki farkın oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 2015 yılında erkeklerin işgücüne katılımı %67,7 ve kadınların işgücüne katılımı %27,5'tir. Aradaki %40,2 fark oldukça yüksektir. 2019 yılına gelindiğinde ise erkeklerde işgücüne katılım oranı %72 ve kadınlarda %30,9'dur. Kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımında bir artış sağlanmış ancak 2015 yılında aradaki fark %40,2 iken 2019 yılında bu fark %41,1 gibi bir değere yükselmiştir.

Tablo 8'de Ortadoğu Anadolu Bölgesinde sektörel kadın ve erkek istihdamına yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde; erkeklerin en fazla istihdam edildiği sektörün 2015 ve 2019 yıllarında hizmetler sektörü, kadınlarda ise tarım sektörü olduğu görülmektedir. Kadınlarda ve erkeklerde en az istihdam sağlanan sektörün sanayi sektörü olduğu görülmektedir.

**Tablo 8. Ortadoğu Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı
(15+,bin)**

İstihdam (Bin)	Ortadoğu Anadolu-TRB				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	213	202	233	218	220
Erkek (Sanayi)	195	183	220	214	165
Erkek (Hizmet)	385	384	375	379	398
Kadın (Tarım)	217	183	211	185	185
Kadın (Sanayi)	18	17	21	22	22
Kadın (Hizmet)	100	121	118	128	133

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Ortadoğu Anadolu Bölgesinin temel geçim kaynağı faaliyet alanı tarım hayvancılıktır. Bölgenin tarımsal mevcut durumunu arazi dağılımı, sulama potansiyeli, su ürünleri üretimi, hayvansal üretim, organik tarım ve tarımda makineleşmeyle konuları altında yer almıştır. Bölge su kaynakları açısından zengin olmasına rağmen, su kaynaklarının etkin kullanılmaması sonucunda bölgenin tarım verimliliğinin düşük olmasına neden olmaktadır. Bölge genel olarak, ekilen alan açısından Türkiye ile kıyaslanınca oldukça iyi bir orana sahiptir. Ancak çiftçi sayısı ve üretim miktarı bakımından ülke seviyesinin altında yer almaktadır. Ayrıca bölgede modern tarım ve teknolojiye yeterince yararlanılmadığı ve makineleşme oranı düşük olduğu için tarım sektöründe istenilen düzeye gilememiştir (Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı, 2010).

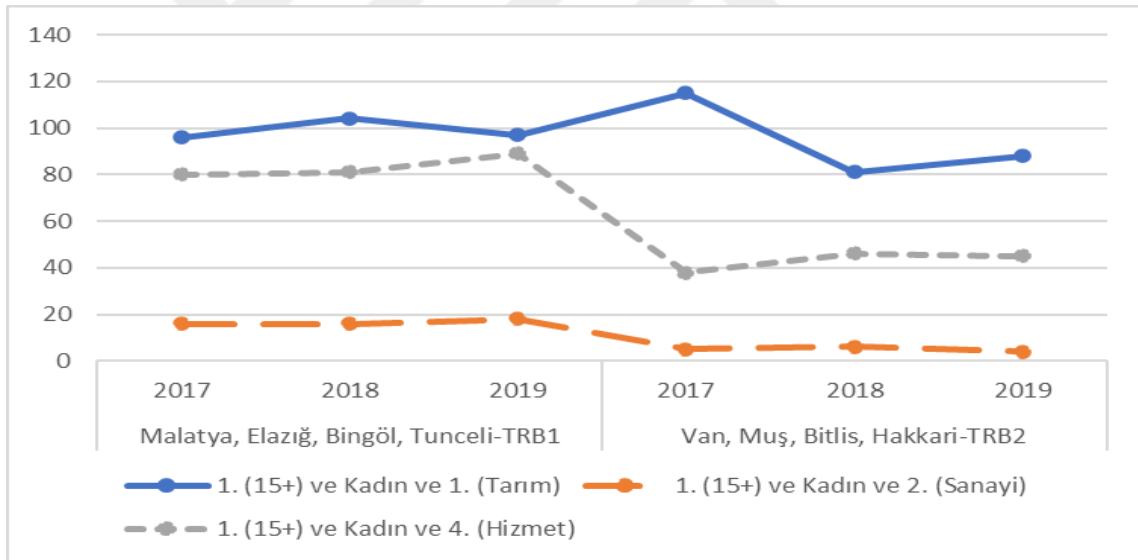
Bölgede sebze ve meyve üretimi genel olarak aile ihtiyaçlarına göre ya da il ihtiyaçlarına yönelik yapılmaktadır ve Van'da küçükbaş hayvancılık, Muş'ta büyükbaş hayvancılık, Bitlis ve Hakkari'de ise arıcılık yaygın olarak yapılmaktadır.

Bölge sanayi sektöründe endüstriyel gelişmişlik açısından geri kalmış bir bölgedir. Tablo incelendiğinde de erkek ve kadınlarda sanayi sektörü az az istihdam sağlayan sektör olarak görülmektedir. Bölgede zamanla kurulan organize sanayi bölgeleri ve cazibe merkezleriyle sanayi sektörü geliştirilmeye çalışılmıştır.

Hizmetler sektörü, erkek istihdamının en fazla istihdam edildiği sektördür. Kadın istihdamının da ise tarımdan sonra en fazla istihdam sağlanan sektördür. Tarım sektörü istihdamında yaşanan azalış ve hizmetler sektöründe yaşanan artış, kadınların tarımdan hizmetler sektörüne geçiş yaptığını göstermektedir.

Grafik 6’da Orta Anadolu Bölgesi Düzey 2 bölgelerinde kadın istihdamının sektörel dağılımı yer almaktadır. 2017-2019 yıllarında en az istihdamın yine sanayi sektöründe yaşandığı görülmektedir. Ancak TRB1 (Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli) bölgesinde TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) bölgesinde göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Hizmetler sektöründe de yine aynı şekilde TRB1 bölgesinde istihdamı 80 bin ve TRB2 bölgesinde istihdam 40 bine kadar düşmektedir.

Grafik 6. Ortadoğu Anadolu Bölgesi Düzey2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 9’da Ortadoğu Anadolu Bölgesinde eğitim düzeyine göre kadın istihdamı yer almaktadır. En fazla istihdam edilen eğitim grubu lise altı eğitimlerde yer almaktadır. En az istihdam ise lise ve meslek yüksek okulu grubunda yer almaktadır. Lise altı eğitimlilerde son yıllarda düşüş yaşanırken yüksek öğretim düzeyinde yer alan kadınların istihdamında yükseliş yaşanmaktadır. Bölge gelişmeye başladıkça vasıfsız ve eğitimsiz kadın istihdamından, vasıflı ve eğitimli kadın istihdamına geçiş yapılmaya başlanmıştır.

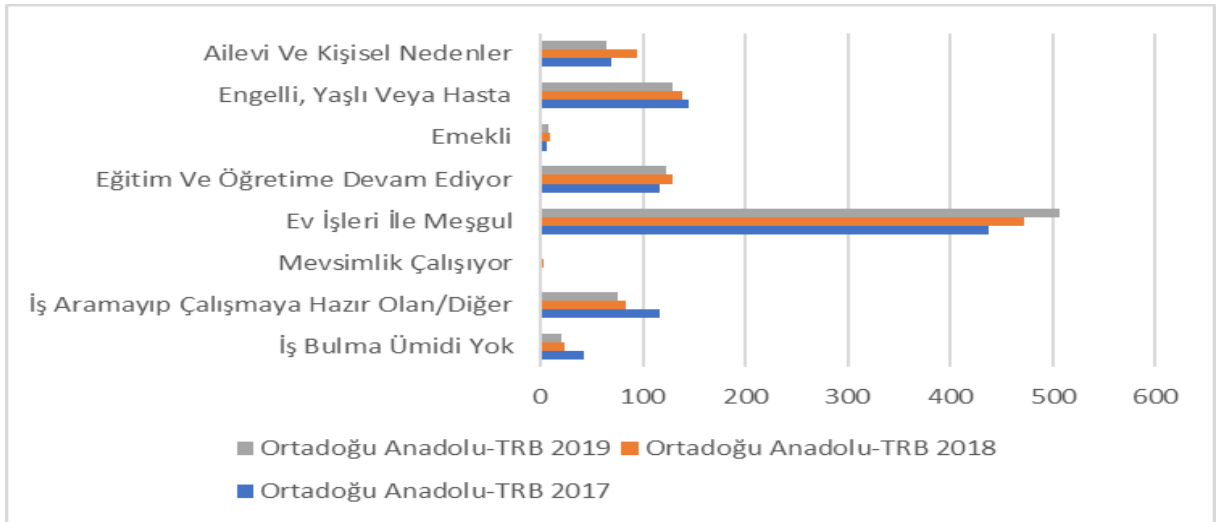
Tablo 9. Ortadoğu Anadolu Bölgesi Eğitim Durumu Kadın İstihdamı

İstihdam (Bin)	Ortadoğu Anadolu-TRB				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	118	92	98	87	78
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitimli)	142	139	163	157	154
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	32	33	34	33	36
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	44	56	55	58	72

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Son olarak Grafik 7’de Ortadoğu Anadolu Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olamama nedenleri yer almaktadır. 2017 ve 2019 yılları arasında kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinde en yüksek oranın ev işleri ile meşgul olan kadınlarda meydana geldiği görülmektedir. Daha sonra ise en yüksek oran engelli, yaşlı veya hasta olan gruptadır. En az orana ise mevsimlik olarak çalışanlar sahiptir.

Grafik 7. Ortadoğu Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

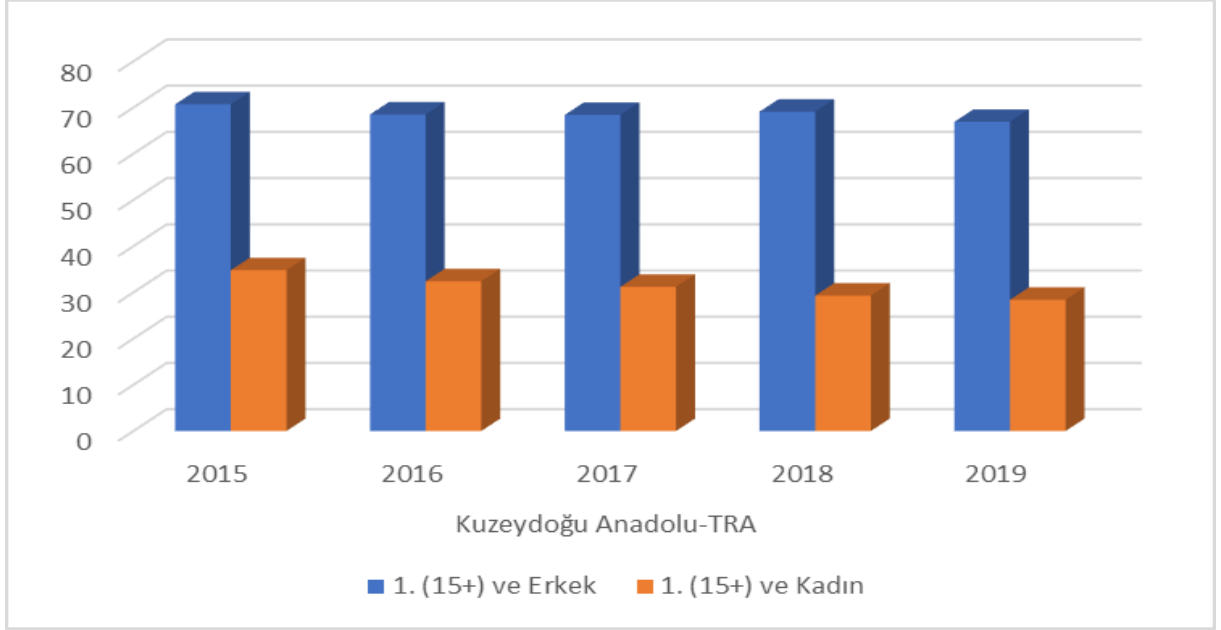
2.2.3. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi; Erzurum, Erzincan, Bayburt, (TRA1) ve Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan (TRA2) illerine sahip bölgedir. Bölge genellikle az nüfusa sahip ve düşük yoğunlukludur. Tablo 5 incelendiğinde 2019 yılı erkek nüfusunda, tüm bölgelerde işgücü, işgücüne katılım oranı ve istihdam da Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinin en düşük verilere sahip olduğu görülmektedir. Kadınlarda ise işgücü ve istihdam verilerinin yine en düşük olduğu bölgenin Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranında da Güneydoğu Anadolu Bölgesinden sonra en düşük veriler Kuzeydoğu Anadolu Bölgesine aittir.

Türkiye'nin en dağlık bölgelerinden biri Kuzeydoğu Anadolu Bölgesidir. Hem arazinin olumsuz koşulları hem de iklimin elverişsiz olması nedeniyle istihdam olanakları, bu bölgede sınırlı kalmaktadır. Ayrıca tarım ve sanayi faaliyetlerinin gelişmemiş olması ve kadın istihdamının düşük olması bölgenin gelişmişlik düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bunlarla birlikte bölge; ekonomik yönden az gelişmiş olması, kış mevsiminin sert geçmesi, bölgedeki hızlı nüfus artışı ve yörede bulunan terör olayları gibi faktörlerin etkisiyle sürekli göç veren bölge konumundadır (Gündüz, 2013: 69).

Grafik 8'de Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi işgücüne katılma oranı yer almaktadır. 2015 ve 2019 yılları arasında hem kadın işgücüne katılım oranında hem de erkek işgücüne katılım oranında genel olarak düşüş yaşanmıştır. Buna neden olan en büyük etken bölgenin sürekli vermiş olduğu göçlerdir. Aynı zamanda yine erkek işgücüne katılımı ve kadın işgücüne katılımı arasındaki fark da dikkat çekmektedir.

Grafik 8. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, yüzde)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 10'da Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi sektörel kadın-erkek istihdamı yer almaktadır. Tarım sektörü erkek istihdamı, 2015 yılında 222 bin iken 2019 yılında 156 bin düzeyine ve kadın istihdamı ise, 198 binden 118 bine kadar düşmüştür. Bununla birlikte hizmetler sektöründe de bir artış meydana gelmiştir. 2015 yılında erkeklerde 193 binden 220 bine ve kadınlarda 52 binden 71 bine kadar artış yaşanmıştır. Bölgede tarım sektöründen hizmetler sektörüne geçişler yaşanmaktadır. Sanayi sektörü ise kadınlarda en az istihdamın sağlandığı sektördür.

Tablo 10. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)

İstihdam (Bin)	Kuzeydoğu Anadolu-TRA				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	222	204	186	174	156
Erkek (Sanayi)	82	81	85	82	63
Erkek (Hizmet)	193	210	221	228	220
Kadın (Tarım)	198	168	151	134	118
Kadın (Sanayi)	6	6	6	6	5
Kadın (Hizmet)	52	64	65	67	71

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

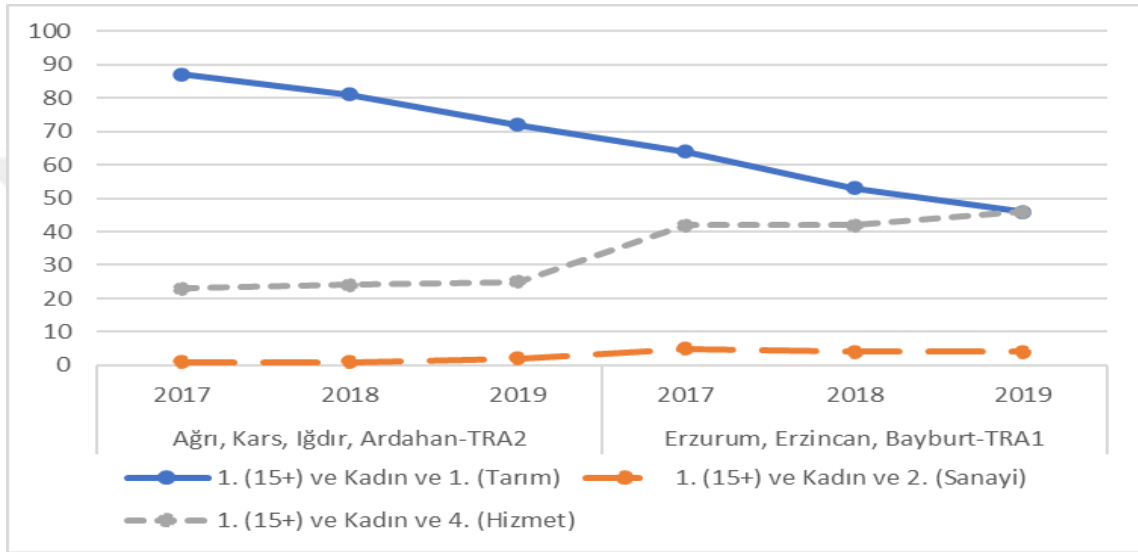
Kuzeydoğu Anadolu Bölge ekonomisinde tarım sektörü önemli bir yere sahiptir. Ancak bölgede tarım ve hayvancılıkta faaliyet gösteren işletmelerin, AB mevzuatındaki standartlara uyum sorunu ve Dünya Ticaret Örgütünün üstünde durduğu tarımsal ürünlerde ülkeler arası ticaretin serbestleşmesi durumu, bölgenin rekabet durumunun azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca bölgenin su kaynakların bakımından zengin olmasına rağmen sulama konusundaki yetersiz yatırımlar kaynakların etkinsiz kullanımına neden olmakta ve tarımsal üretimin düşmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu göstergeler sonucunda, tarımsal üretim olarak yeterli araziye sahip olan bölge yaşanan sorunlar nedeniyle potansiyelinin altında bir üretim ve katma değer oluşturmaktadır. Bölgenin İran Gürcistan ve Azerbaycan gibi ülkelerin pazarlarına ve ihraç kapılarına olan yakınlık durumu düşünülürse bölge ekonomisinin mevcut ticaret hacminin gelişmesi bakımından kırsal gelişmenin önemi artmaktadır. Bununla birlikte, üretimi yapılan tarımsal ürünlerinin batıya pazarlanması ise taşımacılık maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle mümkün görünmemektedir.

1950 yılından sonra TRA1 Düzey 2 Bölgesinde sanayileşme başlamıştır. Kurulan şeker fabrikaları, yem fabrikaları, çimento fabrikalarıyla sektör genişletilmeye çalışılmıştır. Ancak Grafik 9’da da görüldüğü gibi bölgede sanayi sektörü gelişmemiştir. Özellikle de kadın istihdamında oldukça düşük kalmıştır. Bölgede sanayi sektörünün gelişmemiş olmasının ve ekonominin tarıma dayalı olmasının birçok nedeni vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir; imalat sanayinde katma değeri düşük ürünlerin üretilmesi, ürün yelpazesinin çeşitliliğinin olmaması, eğitimsiz ve vasıfsız işgücü fazlalığı, ulusal ve uluslararası standartlara uygun kalitede üretim yapılamaması, pazarlama faaliyetlerine yeterli önemin verilmemesi, coğrafya ve iklim koşullarının olumsuzluğu, bölgenin önemli ithal ve ihraç pazarlarına olan uzaklığı, bölgedeki ham madde miktarının ve çeşitliliğinin yetersizliği, kişi başına düşen gelirin düşük olması gibi birçok nedenle bölge kendi cazibesıyla sanayi yatırımı çekememektedir. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde hizmetler sektörü, sanayi sektörüne göre daha hızlı bir gelişme ve istihdam sağlasa da kadın istihdamında gelişmiş ülkelerin standartlarına göre geride kaldığı söylenebilir.

Grafik 9’da Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Düzey 2 bölgeleri sektörel kadın istihdamı yer almaktadır. Sanayi sektörü tüm yıllarda neredeyse hiçbir gelişme göstermeden devam etmiştir. Tarım sektöründe ise TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesi yüksek istihdama sahipken, Hizmetler sektöründe ise TRA1 (Erzurum, Erzincan,

Bayburt) bölgesinin daha fazla istihdam sağladığı dikkat çekmektedir. Genel olarak da tarım sektöründe bir düşüş yaşanırken, Hizmetler sektöründe artış meydana gelmiştir. TRA2 bölgesinde 2019 yılında hizmetler sektöründe kadın istihdamı 25 bin iken TRA1 bölgesi ise 46 bin ile yaklaşık 2 katı istihdam sağlamıştır.

Grafik 9. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

TRA1 bölgesinde son yıllarda açılan 112 Acil Çağrı Merkezi, Turkcell Çağrı Merkezi ve Finansbank Çağrı Merkezi gibi hizmetler sektörü alanlarında kadın işgücü yoğun çalışma fırsatı yakalayabilmiştir. Bu merkezlerin çalışanlarının %70'e yakınının kadın işgücü olması, kadın istihdamının hizmetler sektöründe ivme kazanmasında önemli derecede etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 11'de Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi eğitim durumuna göre kadın istihdamı yer almaktadır. En fazla istihdam lise altı eğitilmişlerde en az istihdam da lise ve dengi meslek okulu grubunda yaşanmıştır. 2015-2019 yıllarında okuma yazma bilmeyen kadın istihdamında düşüş yaşandığı görülmektedir. 2015 yılında 69 bin iken 2019 yılında 43 bine kadar düşüş yaşanmıştır. Yine aynı şekilde lise altı eğitilmişler, lise ve dengi meslek okulu grubunda genel bir düşüş yaşanmaktadır. Sadece yüksek öğretim grubundaki kadın

istihdamında bir artış yaşanmıştır. 2015 yılında 23 bin olan istihdam düzeyi 2019 yılında 40 bin düzeyine kadar yükselmiştir.

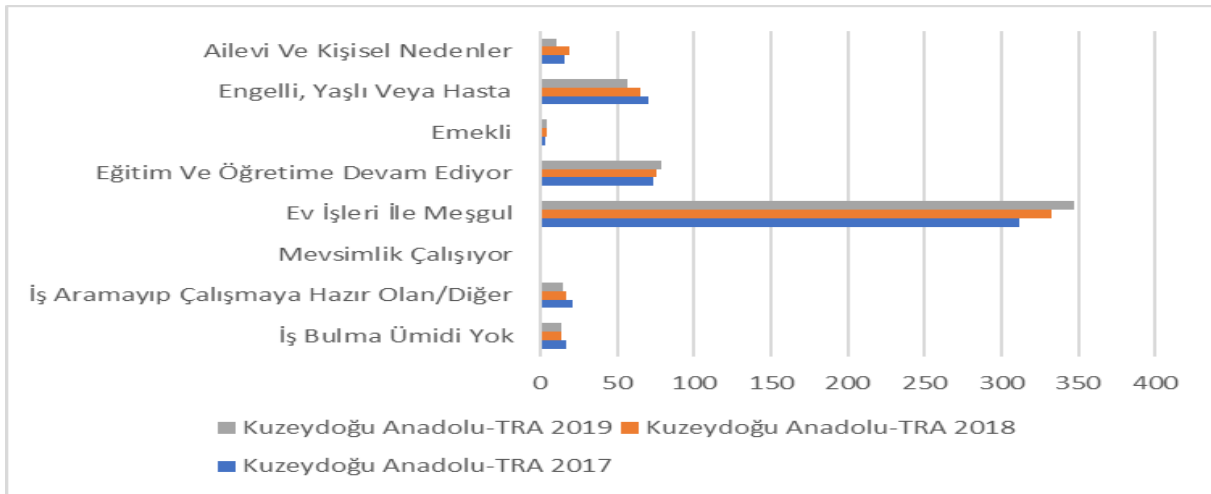
Tablo 11. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi Eğitim Durumu Kadın İstihdamı

İstihdam (Bin)	Kuzeydoğu Anadolu-TRA				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	69	49	55	52	43
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitimliler)	147	141	122	105	96
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	16	18	15	17	15
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	23	30	31	32	40

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 10’da Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır. Diğer bölgelerdeki sonuç bu bölgede de değişmemiştir. Kadınların istihdama katılmalarındaki en büyük engelin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu görülmektedir. Diğer engeller ise sırasıyla eğitim ve öğretime devam edenler, engelli, yaşlı veya hastalar, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, ailevi ve kişisel nedenler, iş bulma ümidi olmayanlar ve emekliler olarak sıralanabilir.

Grafik 10. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.4. Doğu Karadeniz Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

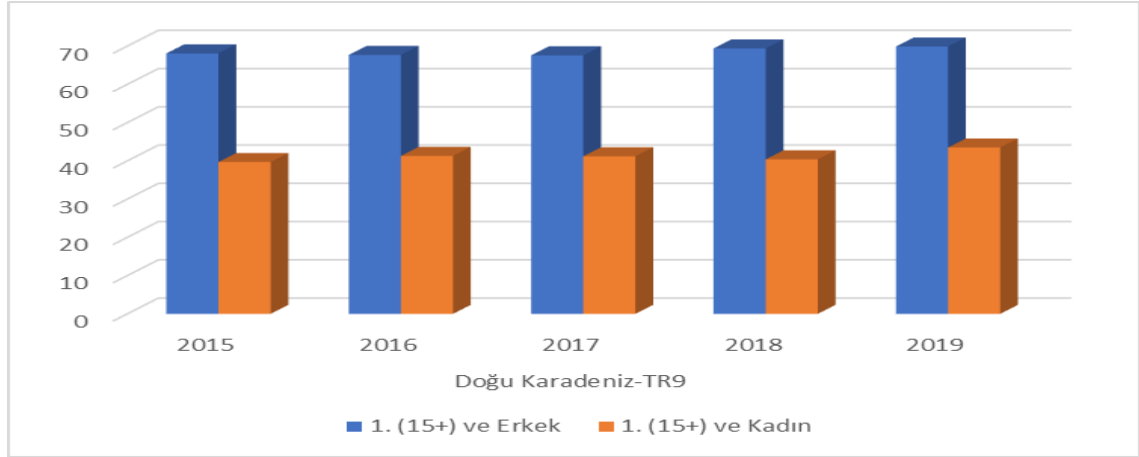
Doğu Karadeniz Bölgesi (TR9), Türkiye'nin kuzeydoğusunda bulunan TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) illerine sahip ve Türkiye yüzölçümünün yaklaşık %5'ini kapsayan bölgedir. Doğu Karadeniz Bölgesi, Karadeniz Bölgesinin en dağlık, en çok yağış alan, bulutlanmanın çok olduğu, nem oranının yüksek olduğu bölümdür. Bu bölgede halkın geçimini tarım ve balıkçılıktan sağlar. Aynı zamanda Karadeniz Bölgesinde en çok balıkçılık ve tarımcılığın olduğu ve en çok çay, fındık ve mısırın yetiştiği bölümdür. Ulaşımı zor, engebeli ve çok göç veren bir bölgedir. Tarım alanı kıyı şeridi boyunca dardır ve bölgenin engebeli olmasından dolayı makineleşme azdır. Rize, Artvin, Trabzon, Gümüşhane, Bayburt önemli yerleşim merkezlerindendir ve Trabzon, Rize bölgenin en gelişmiş illeridir.

Doğu Karadeniz Bölgesi, işgücünün toplam nüfus içindeki payının yüksek olduğu bölgelerden biridir. Bu bölgede nüfus artış hızının yavaş olması, çalışma çağındaki nüfusun fazlalığı gibi nedenlere bağlı olarak işgücü yüksek çıkmıştır. Ayrıca bölgede yüksek işgücüne katılım oranıyla birlikte, düşük işsizlik oranına sahip olması istihdamı sağlama gücü açısından önemli bir bölge olduğunu göstermektedir.

Bölgedeki işgücü durumu detaylı bir şekilde incelendiğinde görüldüğü gibi erkelerde işgücü 711 bin ile tüm bölgelerde 2019 yılında Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinden sonra 2. sıradadır. İşsizlik ve istihdamda da bölge yine 63 bin ve 648 bin ile 2. sırada yer almaktadır. Kadınlarda ise 2019 yılında işgücünde 470 bin ile 4. sırada, işsizlikte 53 bin ile 2. sırada ve istihdamda da 417 bin ile yine 4. sırada yer almaktadır.

Bölgede kadınların 2019 yılında işgücüne katılımı diğer bölgelere göre %43,5 ile en yüksek orana sahiptir. Bu oran bölgede yaşayan kadınların iş bulma olasılıklarının diğer bölgelerdeki kadınlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Grafik 11'de görüldüğü gibi 2015-2019 yıllarında erkelerin işgücüne katılımları hep daha yüksektir. 2019 yılında erkeklerin işgücü katılımı %69,9 ve kadınların işgücüne katılımı %43,5'tir.

Grafik 11. Doğu Karadeniz Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, yüzde)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 12’de Doğu Karadeniz Bölgesi sektörel kadın ve erkek istihdamı yer almaktadır. Tarım sektöründe istihdam kadınlarda erkeklere kıyasla daha fazladır. Erkeklerde 2015 yılında 202 bin, 2019 yılında 226 bin olarak yükseliş gösterirken, kadınlarda 2015 yılında 244 bin, 2019 yılında da 258 bin olarak artış göstermiştir. 2019 yılında kadınların tarım sektöründeki istihdamı erkeklerden 32 bin daha yüksektir.

Tablo 12. Doğu Karadeniz Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)

İstihdam (Bin)	Doğu Karadeniz-TR9				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	202	196	213	1950	226
Erkek (Sanayi)	153	142	144	150	122
Erkek (Hizmet)	285	306	300	308	300
Kadın (Tarım)	244	243	250	230	258
Kadın (Sanayi)	20	20	18	21	23
Kadın (Hizmet)	114	134	147	142	135

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

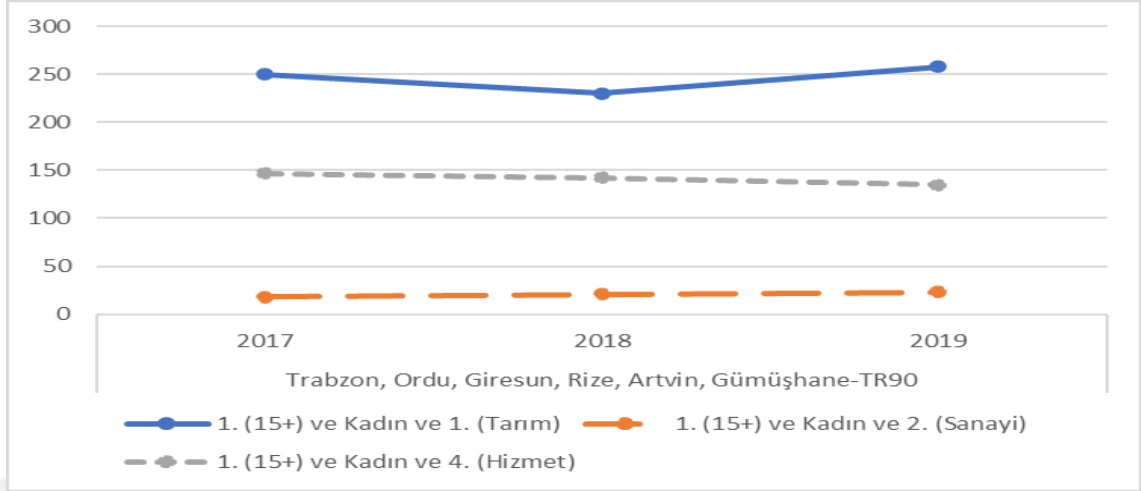
Sanayi sektöründe, erkek istihdamının oranı kadın istihdamına oranla oldukça yüksektir. Ancak erkek istihdamında da yıllar içinde genel olarak bir düşüş yaşanmıştır. 2015 yılında sanayi sektöründe erkek istihdamı 153 bin, 2019 yılında ise 122 bin olarak

gerilemiştir. Bunun nedeni Doğu Karadeniz Bölgesinde yaşanan göç hareketi olabilir. Çünkü bölgedeki diğer sektörlerde de ciddi bir artış yaşanmamıştır. Kadınların sanayi sektöründeki istihdamı incelendiğinde; 2015 yılında 20 bin olan oran 2019 yılında sadece 23 bine kadar yükselebilmiştir. Kadınlarda 3 bin artan oran erkeklerde 31 bin oranında azalmıştır. Kadın ve erkek istihdamı kıyaslandığında da 2015 yılında aralarındaki fark 133 bin olurken bu oran 2019 yılında 99 bin olarak azalmıştır.

Tablo 12’de hizmetler sektöründe erkek ve kadın istihdamı gösterilmiştir. Tabloya göre erkek istihdamının hizmetler sektöründe baskın olduğu görülmektedir. Yıllar arasındaki erkek ve kadın istihdamında dalgalanmalar olsa da 2015 ve 2019 yılları arasında genel bir artış söz konusudur. Erkeklerin hizmetler sektöründe istihdamı 2015 yılında 285 bin, 2019 yılında da 300 bin olarak bir artış göstermiştir. Kadın istihdamı ise, 2015 yılında 114 bin iken 2019 yılında 135 bin olarak bir artış göstermiştir. Erkeklerde 15 bin oranında bir artış yaşanırken, kadınlarda 21 bin oranında bir artış yaşanmıştır. Aynı zamanda kadın ve erkeklerin hizmetler sektöründeki istihdam farkı 2015 yılında 171 bin olurken 2019 yılında 165 bine kadar düşmüştür. Buna rağmen tüm yıllarda aradaki fark oldukça yüksektir. Genel olarak Doğu Karadeniz Bölgesinde erkeklerin sanayi ve hizmetler sektöründeki istihdamı yüksekken, kadınlarında tarım sektöründeki istihdamı yüksektir.

Grafik 12’de Doğu Karadeniz Bölgesi, Düzey 2 bölgelerinde sektörel olarak incelendiğinde, 2017-2019 yıllarında kadınlarda en az istihdamın yaşandığı sektörün sanayi, en yüksek istihdamın yaşandığı sektöründe tarım sektörü olduğu görülmektedir. 2017-2018’de tarım sektöründe 250 binden 230 bine kadar bir düşüş yaşanırken, 2019 yılında 258 bin gibi bir orana yükselerek 2017 yılından da fazla bir istihdam sağlamıştır. Hizmetler sektöründeki kadın istihdamı ise 2017 yılında 147 bin, 2018’de 142 bin ve 2018’de de 135 bin olarak bir düşüş sergilemiştir.

Grafik 12. Doğu Karadeniz Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Kadınların işgücüne dahil olmalarında en önemli faktörlerden biri de eğitim durumudur. Tablo 13'te kadınların eğitim durumuna göre istihdamı yer almaktadır. 2015 ve 2019 yılları arasında sadece okuma yazma bilmeyenlerin istihdamında bir düşüş yaşanırken, diğer eğitim gruplarında genel bir yükselme yaşanmıştır. Okuma yazma bilmeyenlerin istihdamı 72 binden 57 bine kadar düşmüştür. Lise altı eğitlimlilerde kadın istihdamında; 203 binden 230 bine, lise ve dengi meslek okulunda 42 binden 57 bine ve yüksek öğretim eğitim grubunda ise 61 binden 73 bine kadar yıllar arasında bir artış yaşanmıştır. İstihdamında en çok artış yaşanan eğitim grubu ise 27 bin oranıyla lise altı eğitlimliler olmuştur.

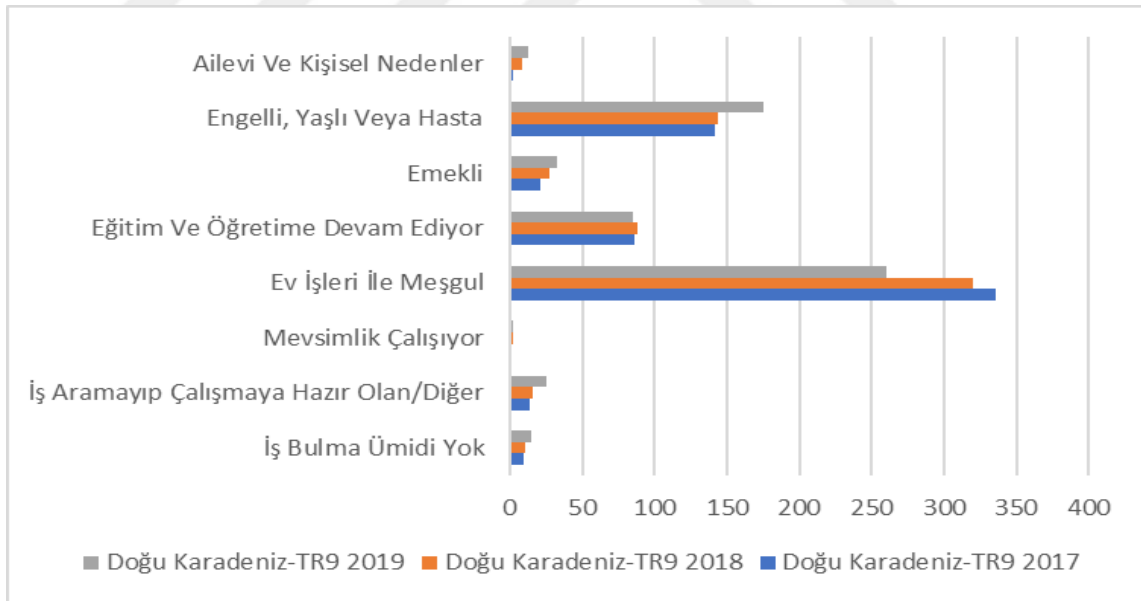
Tablo 13. Doğu Karadeniz Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

İstihdam (Bin)	Doğu Karadeniz-TR9				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	72	64	60	52	57
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitlimliler)	203	218	227	212	230
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	42	44	51	55	57
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	61	70	77	73	73

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 13'te Doğu Karadeniz Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır. Grafiğe göre kadınların istihdama dahil olmamalarındaki nedenlerin başında ev işleriyle meşgul olmaları gelmektedir ve diğer işgücüne dahil olamama nedenleriyle arasındaki fark oldukça yüksektir. 2019 yılında ev işleriyle meşgul olan kadınların işgücüne dahil olmaması 260 bin ve buna en yakın oran 175 bin ile engelli, yaşlı veya hasta insanların işgücüne dahil olamamasıdır. Ancak ev işleriyle meşgul olan kadınların oranı 2017 yılında 336 bin ve 2019 yılında 260 bin olarak düşüşe uğramıştır. Bununla birlikte engelli, yaşlı veya hasta oldukları için işgücüne dahil olmayanların oranı da 2017 yılında 145 bin iken 2019 yılında 175 bin olarak bir artış meydana gelmiştir. Üçüncü sırada ise, 2019 yılında 85 bin oranıyla eğitim ve öğretime devam edenlerin işgücüne dahil olamaması yer almaktadır.

Grafik 13. Doğu Karadeniz Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.5. Batı Karadeniz Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

Batı Karadeniz Bölgesi (TR8); Düzey 2 bölgeleri olan TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) ve TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) illerini içinde bulunduran bir bölgedir. Türkiye nüfusunun %1,25'i Batı Karadeniz bölgesinde yaşamaktadır. 2019 yılı rakamlarına göre bölgenin en fazla nüfusuna sahip ili Zonguldak ve en az nüfusa sahip ili ise Bartın'dır. Ayrıca bölge sahip olduğu taşkömürü, yer altı kaynakları ve bu kaynaklara bağlı olarak gelişmekte olan demir-çelik sanayisiyle öne çıkmaktadır. Buna rağmen göç vermeye devam etmektedir.

Bölgede Karadeniz iklim şartları hakimdir ve neredeyse her mevsim yağış almaktadır. Dağlar kıyı kesimde hâkim olan nemli havasının iç kısımlara geçmesini engeller ve kıyı ile iç kesimler arasında iklim farkı görülmektedir. Bunun sonucunda kıyıda iç kesimlere doğru gidildikçe hem yağış azalmakta hem de sıcaklıklar karasallığın etkisiyle düşmeye başlamaktadır. Batı Karadeniz'de yıllık ortalama yağış miktarının fazla olmasında, kıyının hâkim rüzgâr yönüne dik olması ve artan yükselti etkilidir. Yağış miktarının kıyılarda fazla ve düzenli oluşuna bağlı olarak, akarsuların debileri yüksektir. Bu durum hem tarımda fazla sulama gerektirmez hem de nadas tarımının çok az görülmesine neden olmaktadır. Bölge mevcut orman alalarıyla, çeşitliliğe sahip doğal bitki örtüsüyle ve iklim koşullarının uygun olmasıyla arı sektörü için uygun ortam hazırlamaktadır. Genellikle Devrek-Ereğli ilçeleri arasında kalan köylerde arıcılık ve doğal bal üretimi yaygındır.

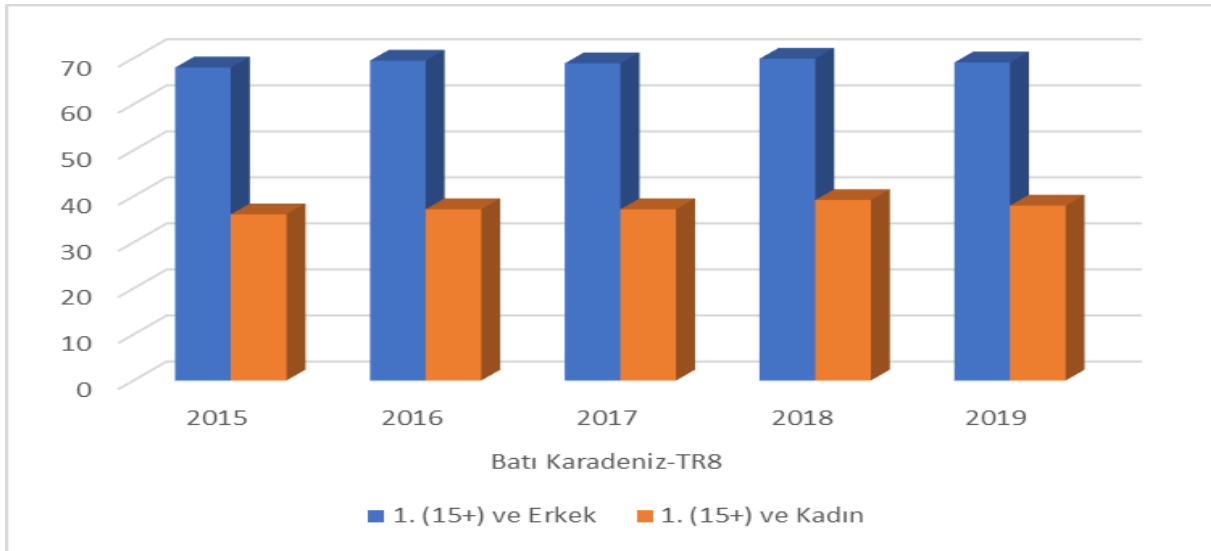
Batı Karadeniz Bölgesinde tarım faaliyetlerinin yaygın ve sanayi faaliyetlerinin de gelişmiş olması 2019 yılında kadınlarda 696 bin ve erkeklerde ise 1milyon 196 bin işgücünü sağlamıştır. Bununla birlikte madencilik faaliyetlerinin de bölgede yoğun olarak yapılması işgücü miktarını artırmaktadır. Ayrıca madenciliğin ve demir-çelik endüstrisinin gelişmiş olması, bölgede yüksek potansiyeli ve gelişmekte olan diğer yan sektörlerde de yeni istihdam sahalarının oluşturulması bakımından oldukça önemlidir.

Bölge 2019 yılı işgücü durumu Tablo 5 yardımıyla erkek nüfusu için incelenirse; işgücü 1.196 bin oranıyla 6. Sırada, işsizlikte 91 bin ile 4. sırada, istihdamda ise 1.106 bin ile tüm bölgeler içinde 6.sırada yer almaktadır. Tablo kadın nüfusu için incelenirse; işgücü 696 bin ile 7. sırada, işsizlikte 69 bin ile 3.sırada ve istihdamda ise 627 bin ile 7. sırada yer almaktadır. Sıralama olarak değil de rakamsal olarak kadın ve erkek işgücü

durumu açısından tablo incelenirse hem erkek işgücünün hem de erkek istihdamının, kadın işgücü ve istihdamından yaklaşık iki katı daha fazla olduğu görülmektedir. Sadece kadın işsizliği, erkek işsizliğinden düşüktür. Bunun nedeni de kadınların iş aramadığı için işsiz sayılmamaları, kayıtsız olarak çalıştırılmaları ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarından kaynaklanabilir.

Grafik 14'te 2015 ve 2019 yılları arasında kadın ve erkek işgücüne katılım oranları verilmiştir. Bölgede kadınların işgücüne katılma oranları oldukça düşüktür. Tüm bölgeler içerisinde 2019 yılında %38 ile 10. sırada yer almaktadır. Erkeklerde ise bu oran %69,1'dir. 2015 yılında ise erkeklerin işgücüne katılma oranları %68, kadınların da %36,1'dir. Yani 2015 yılına göre 2019 yılında bir artış yaşanmıştır ve bu artış aradan beş yıl geçmesine rağmen çok düşüktür. Hem de kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarındaki fark oldukça yüksektir. Bunun temel nedenlerinden biri kadınların eğitim düzeyinin düşük olması ve işgücü piyasasında gerekli görülen niteliklere sahip olmamalarıdır. Bölgede genel olarak kırdan kente göçler yaşanmakta ve kadınlar kentte işgücüne dahil olamamaktadırlar.

Grafik 14. Batı Karadeniz Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, yüzde)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Batı Karadeniz Bölgesinde sanayi faaliyetleri madencilik ve demir-çelik endüstrisine ağırlıklı olarak dayanmaktadır. Bununla birlikte zaman içerisinde

madencilikte yaşanan bazı sıkıntılar sonucunda, istihdam oranında düşüşler yaşanmıştır. Madencilik sektöründe yaşanan düşüşün tersine, demir çelik ve yan sanayi ürünleri sektörünün bölge içindeki ekonomik payında artışlar yaşanmıştır. Son birkaç yılda daha hızlı ilerleme gösteren bu sektör bölge açısından büyük bir umut eder hale gelmiştir. Türkiye İhracatçılar Meclisi 2017 verilerine göre, ihracatın ortalama %72'sini çelik ihracatı oluşturmakta ve bunların dışında mobilya ve orman ürünleri ile enerji sektörünün de ekonomi içindeki oranları artmaya başlamıştır.

TÜİK'ten alınan verilere göre, Batı Karadeniz'de sektörlerin GSYH (Gayri Safi Yurt içi Hasıla) oranları tarım sektöründe %6, sanayi sektöründe %38,6 ve hizmetler sektöründe ise %47,2 şeklinde belirlenmiştir. Batı Karadeniz Bölgesinde tarımsal faaliyetlerin ekonomi içindeki payı görece olarak düşüktür. Bölgenin makineli tarıma geçişine engel olan topoğrafik yapıya sahip olması, kısıtlı olan tarım arazilerinin dağınık ve parçalı bir şekilde yer almış olması tarımsal faaliyetlerin az olmasında etkisi büyüktür. Sınırlı alanlarda yapılmaya çalışılan tarım ve hayvancılık faaliyetlerinin küçük hacimli işletmeler tarafından yürütülmesi de bölgeye yeterli ekonomik desteğin sağlanamamasında etkili olmuştur.

Tablo 14'te Batı Karadeniz Bölgesi sektörel kadın ve erkek istihdamı yer almaktadır. Kadınların tarım sektöründe, erkeklerinde hizmetler sektöründe daha fazla istihdam edildikleri görülmektedir. Erkeklerde tarım ve hizmetler sektöründeki istihdamında 2019 yılına kadar genel bir artış yaşanırken, sanayi sektörü istihdamında bir azalma yaşanmıştır. 2015 yılında sanayi sektöründe erkek istihdamı 269 bin iken 2019 yılında 252 bine kadar düşmüştür. Kadınların sektörel istihdamında; tarım sektörünün baskınlığı ve sanayi sektörünün zayıflığı dikkat çekmektedir. Tarım sektörü kadın istihdamında 2015 yılı düzeyi 336 bin ve 2019 yılı oranı 306 bin olarak bir düşüş meydana gelmiştir. Sanayi sektöründe, 2015 yılında 48 bin olan düzey 2019 yılında 58 bin ve hizmetler sektöründe 2015 yılında 197 bin olan oran 2019 yılında 262 bine kadar yükselerek daha fazla istihdam sağlamışlardır. Ayrıca hizmetler sektörü kadın istihdamında 2015 ve 2019 yıllarında yaşanan 65 bin farkla, erkek istihdamında ise 42 bin farkla en fazla artış göstererek istihdam sağlayan sektör olmuştur.

Tablo 14. Batı Karadeniz Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)

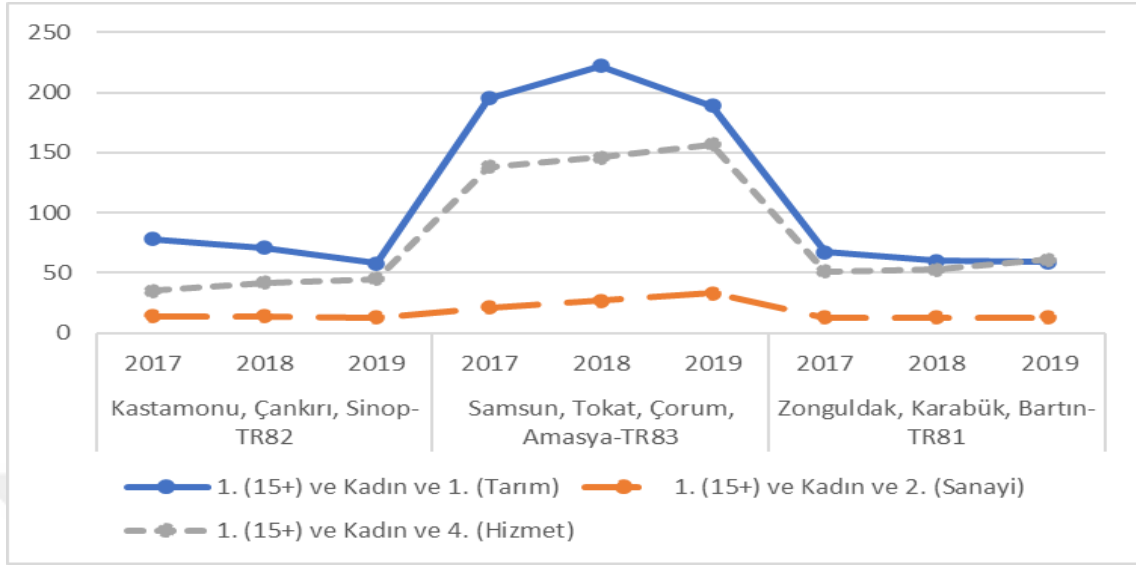
İstihdam (Bin)	Batı Karadeniz-TR8				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	318	328	351	369	333
Erkek (Sanayi)	269	265	286	273	252
Erkek (Hizmet)	479	483	484	497	521
Kadın (Tarım)	336	338	341	353	306
Kadın (Sanayi)	48	46	48	54	58
Kadın (Hizmet)	197	208	223	241	262

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 14’te görüldüğü gibi kadınların en çok istihdam edildikleri sektörün bölge ekonomisinde ağırlığını koruyan tarım sektörü olduğu ve sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Kadın emeği Batı Karadeniz Bölgesinde ağırlıklı olarak hazır giyim ve tekstil gibi emek yoğun sanayi alanlarında, özellikle de ucuz emek olarak görülmesi nedeniyle, tercih edilmektedir.

Grafik 15’te Batı Karadeniz Düzey 2 Bölgeleri sektörel kadın istihdamı yer almaktadır. TR82 Bölgesi’nde en az istihdamın sağlandığı sektörün sanayi sektörü olduğu görülmektedir. Hatta yıllar içerisinde 2018’de 14 binden 2019’da 13 bine düşmüştür. En fazla istihdam sağlanan sektör ise tarım sektörüdür. Ancak ilgili dönemde tarım sektöründe bir azalma ve hizmetler sektöründe bir artış yaşanmıştır. Tarım sektöründe 2017 yılında 78 bin düzeyinde istihdam sağlanırken 2019 yılında 58 bine düşmüştür. Hizmetler sektöründe 2017’de 35 binden 2019’da 45 bine kadar artış yaşanmıştır. TR82 Bölgesi’nde kadın istihdamının tarım sektöründen hizmetler sektörüne doğru kaydığı görülmektedir.

**Grafik 15. Batı Karadeniz Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı
(Bin,15+)**



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 15'te yer alan TR83 Bölgesinde en az kadın istihdamının sanayi sektöründe, en fazla istihdamın da tarım sektöründe sağlandığı görülmektedir. Ancak tarım sektöründe ilgili dönemde artış yaşandığı da görülmektedir. Sektörler arası istihdam farkının en fazla olduğu bölge TR83 Bölgesi'dir. 2019'da sanayi sektörü istihdamı 33 bin, hizmetler sektörü 157 bin ve tarım sektörü 189 bin olarak gerçekleşmiştir. Sanayi sektörü istihdamının, hizmetler ve tarım sektörü istihdamıyla arasındaki fark oldukça yüksektir. Hizmetler sektörü kadın istihdamında ilgili dönem boyunca sürekli bir artış meydana gelmiştir. 2017'de 138 bin olan istihdam 2019'da 157 bine kadar yükselmiştir. Tarım sektörü en fazla kadın istihdamının sağlandığı sektör olmasına rağmen son üç yıl içerisinde dalgalanmalar yaşanmıştır. 2017'de 195 bin olan istihdam düzeyi 2018'de 222 bine yükselmiş ve 2019'da da 189 bin istihdam düzeyine kadar düşmüştür.

Grafik 15, TR81 Bölgesi için incelendiğinde ise, en az istihdamın sağlandığı sektörün sanayi olduğu görülmektedir. En fazla istihdam sağlanan sektör de 2017 yılında tarım sektörüyken, 2019 yılında hizmetler sektörü olmuştur. Sanayi sektörünün istihdam düzeyi son üç yılda değişiklik göstermeyerek 13 bin düzeyinde kalmıştır. Tarım sektöründe azalma yaşanırken, hizmetler sektöründe artış yaşanmıştır. 2017 yılında tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı 67 binden 2019'da 59 bine kadar düşerken,

hizmetler sektöründe 2017’de 51 binden 2019’da 61 bine kadar yükselmiştir. Yine bu TR81 düzey 2 bölgesinde de kadın istihdamının tarım sektöründen hizmetler sektörüne kaydığı görülmektedir.

Batı Karadeniz Bölgesinde Tokat, sanayi potansiyeli en yüksek olan il olarak ön plana çıkmaktadır. Bunun temelinde yatan en büyük etken, Tokat’ta kamuya ait büyük ölçekli sanayi işletmelerinin faaliyet göstermesidir. Aynı zamanda Tokat’ta istihdama ve gelire büyük katkı sağlayan Tokat Sigara Fabrikası ve Tokat Yaprak Tütün İşletmesi gibi kurumların özelleştirilmesi ve bunun sonucunda kapatılması, ilin sanayi potansiyelini etkileyebilecek bir unsurdur. Çorum ise 1980 yılı sonrasında gelişme göstermeye başlamıştır. Bunun nedeni ise Çorum’un 1980 sonrasında önemli ölçüde teşvik alması sonucu organize sanayi bölgesinin kurulması ve ortaya çıkan sermaye birikiminin Çorum da yeni yatırımlara yönlendirilerek ilin sanayi odağı haline gelmesidir. Bölgede Samsun ve Tokat, kişi başına düşen imalat sektörü yatırımlarının en yüksek olduğu illerdir. Samsun’da Karadeniz Bakır İşletmeleri, Samsun Gübre Sanayi, Balıca ve Bafra Sigara Fabrikası ilin sanayileşme düzeyini yükseltmiştir. Ancak işletmelerin büyük bir bölümünde özelleştirmeler meydana gelmiştir ve özelleştirme sonucu işletmelerin bir kısmı da kapanmıştır (www.tarimorman.gov.tr,2007).

Tablo 15’te Batı Karadeniz Bölgesi eğitim durumuna göre kadın istihdamı yer almaktadır. Batı Karadeniz Bölgesinde en yüksek istihdamın sağlandığı eğitim düzeyinin lise altı eğitilmişlerde olduğu, en düşük istihdamında lise ve dengi meslek okulunda sağlandığı görülmektedir. Ayrıca son beş yıl içerisinde okuma yazma bilmeyen kadın istihdamında azalma görülmektedir. Lise altı eğitilmişlerde ise dalgalanmalar yaşanmış ve 2015’te istihdam düzeyi 348 bin iken 2019 ‘da 347 bin olarak değişiklik göstermiştir. 2015 ve 2019 yılları arasında en fazla istihdam artışı sağlanan eğitim grubu ise yüksek öğretimdir. 2015 yılında istihdam düzeyi 84 binden 2019’da 125 bine kadar yükselmiştir.

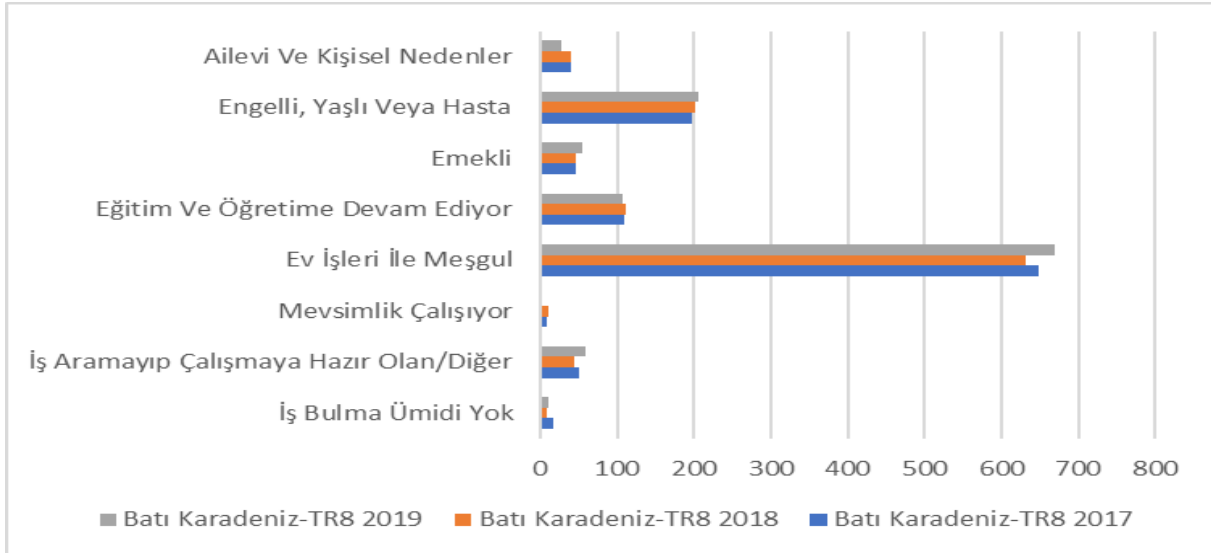
Tablo 15. Batı Karadeniz Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

İstihdam (Bin)	Batı Karadeniz-TR8				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	94	89	88	93	83
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitimliler)	348	355	360	376	347
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	56	62	63	64	72
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	84	86	101	114	125

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 16’te ise Batı Karadeniz Bölgesinde işgücünde yer almayan kadınların işgücüne katılmama nedenleri yer almaktadır. 2017 ve 2019 yılları aralığında kadınların en çok ev işleriyle meşgul oldukları için işgücüne dahil olamadıkları görülmektedir ve diğer nedenlerle arasındaki farkta oldukça yüksektir. 2019 yılında ev işleriyle meşgul olan kadınların oranı 669 bin olurken buna en yakın işgücüne dahil olmama nedeni 205 bin oranıyla engelli, yaşlı veya hasta oldukları için işgücüne dahil olamayanlardır.

Grafik 16. Batı Karadeniz Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.6. Orta Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

Orta Anadolu Bölgesi (TR7); Düzey 2 bölgeleri TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir) ve TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) illerden oluşmaktadır. 2020 yılı rakamlarına göre en düşük nüfuslu ili 222.707 ile Kırşehir, en yüksek nüfuslu ili ise 1.389.680 ile Kayseri'dir. Bölgenin ekonomisi genel olarak tarıma dayanır.

Bölgede karasal iklim hakimdir ve bu durum sonucunda yazın oluşan kuraklık tarımı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle ürün çeşitliliği azdır. Yer şekilleri sadedir. Engeli arazinin az olması kara ve demir yolu ulaşımın kolay olmasını sağlamıştır. Orta Anadolu Bölgesi Türkiye'nin tahıl ihtiyacının büyük bir bölümünü karşılamaktadır. Kayseri ve Yozgat ovalarında tahılla birlikte baklagiller, patates, soğan, şeker pancarı, sebze ve meyve de üretilebilmektedir.

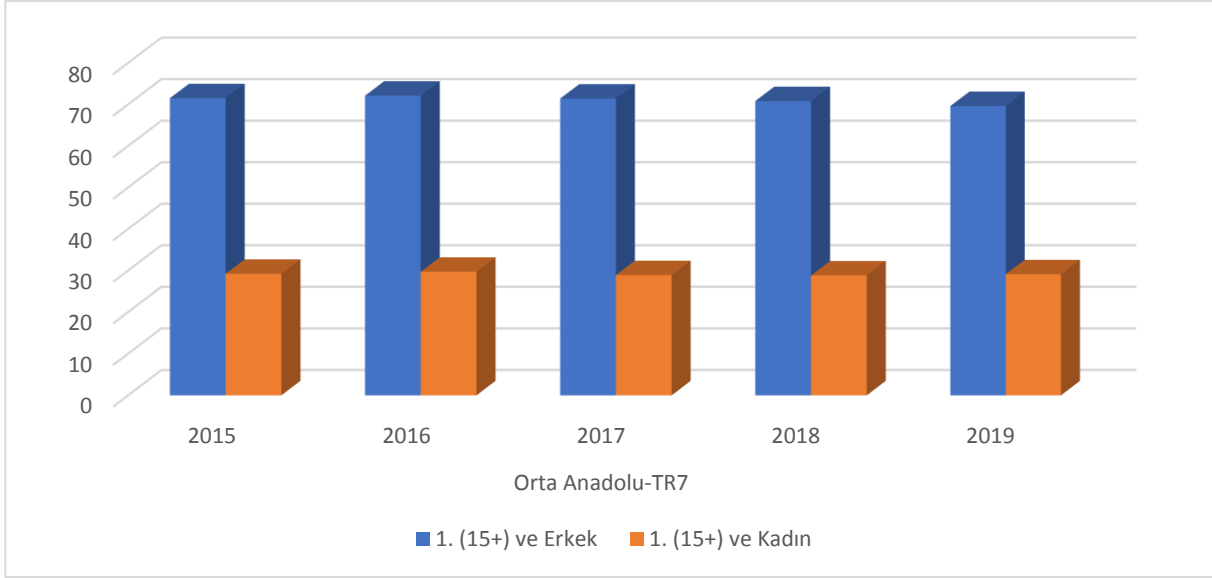
Karasal iklimde bozkırlar yaygın olduğundan, bölge küçükbaş hayvancılığın yapılmasına uygundur. Bu nedenle küçükbaş hayvancılığı önemli ekonomik faaliyetlerdendir. Büyükbaş hayvancılık ise Kayseri ve Sivas illerinde daha yaygındır ve Kayseri'de hayvancılık faaliyetlerinin yaygın olmasından dolayı et, süt ürünleri, deri ve dokuma fabrikaları kurulmuştur.

Orta Anadolu Bölgesi 2019 yılı erkek ve kadın işgücü olarak Tablo 5 yardımıyla incelenirse; erkeklerde işgücü 1034 bin iken kadınlarda 445 bin, erkeklerde işsizlik düzeyi 125 bin ve kadınlarda 82 bin, istidam ise erkeklerde 909 bin iken kadınlarda 363 bin olarak gerçekleşmiştir. Görüldüğü gibi bölgede erkek işgücü, kadın işgücünün iki katından daha fazladır. İstihdamda ise erkeklerin istihdam düzeyi kadın istihdamının iki buçuk katıdır. İşsizlikte ise erkeklerin oranı daha yüksektir.

Grafik 17'de erkek ve kadın 15 yaş üstü nüfusun Orta Anadolu Bölgesi için işgücüne katılma oranlarına yer verilmiştir. Öncelikle yine incelenen tüm bölgelerde olduğu gibi, Orta Anadolu'da da erkeklerin işgücüne katılım oranının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Hem kadın hem de erkek işgücüne katılma oranlarında 2015 ve 2019 yılları arasında dalgalanmalar yaşanmıştır. 2015 yılında erkek işgücüne katılım oranında %71,5, 2019'da %69,6 olarak düşüş meydana gelmiştir. Kadınlarda ise 2015'te %29,2 olan oran 2019'da %29,1 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca erkek ve kadın

işgücüne katılımları arasındaki fark 2015’te 42,3 iken 2019’da 40,5 olarak değişiklik göstermiştir.

Grafik 17. Orta Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 16’da Orta Anadolu Bölgesi sektörel kadın ve erkek istihdamı yer almaktadır. Erkeklerin en fazla istihdam edildikleri sektör hizmetler sektörü olurken, kadınlarında 2015 yılında tarım sektörüyken 2019 yılında hizmetler sektöründe yoğun olarak istihdam edildikleri görülmektedir.

Tablo 16. Orta Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)

İstihdam (Bin)	Orta Anadolu-TR7				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	225	225	193	184	169
Erkek (Sanayi)	267	279	302	288	269
Erkek (Hizmet)	431	435	444	452	471
Kadın (Tarım)	183	172	153	139	123
Kadın (Sanayi)	28	30	29	32	35
Kadın (Hizmet)	160	161	167	188	204

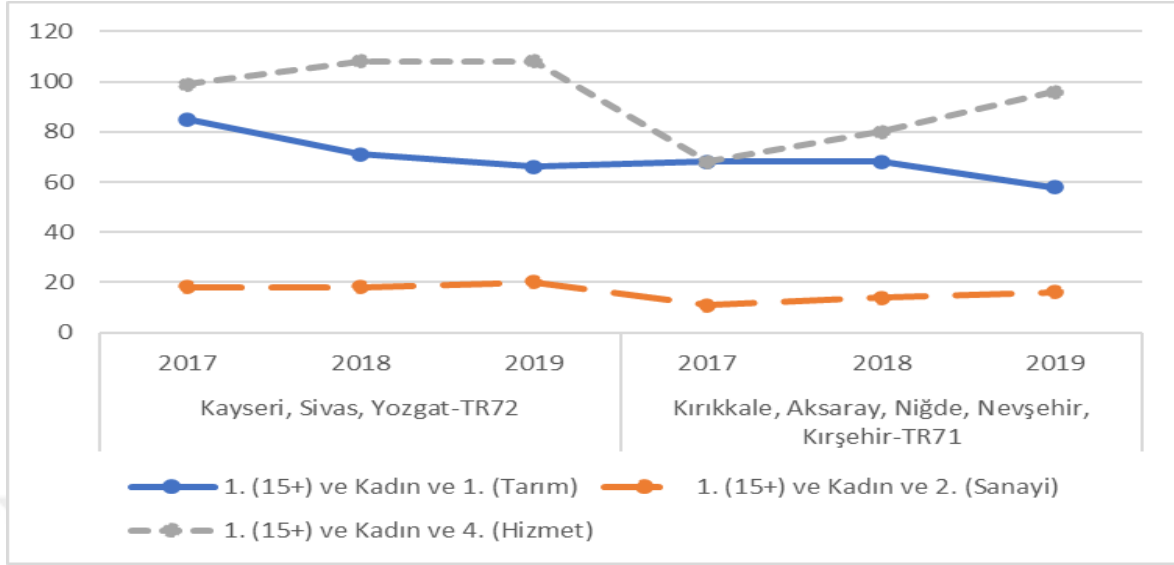
Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tarım sektöründe ilgili dönemde kadın ve erkek istihdamında sürekli düşüş yaşanmıştır. Erkeklerde tarım sektöründeki istihdam 2015'te 225 binden 2019'da 169 bine, kadınlarda ise 183 binden 123 bin düzeyine kadar düşmüştür. Sanayi sektöründe de öncelikli olarak kadın ve erkek istihdamı arasındaki fark dikkat çekmektedir. 2019 yılı verilerine göre 134 bin düzeyinde bir fark meydana geldiği görülmektedir. Erkeklerin sanayi sektöründeki istihdamı son beş yılda 2 bin, kadınlarınki ise 7 bin düzeyinde bir artış göstermiştir. Hizmetler sektöründe ise hem en fazla artış hem de en fazla istihdam sağlanmıştır. Erkek istihdamında 2015 yılında 431 binden 2019'da 417 bine kadar bir artış yaşanırken, kadınların hizmetler sektörü istihdamında ise 160 binden 204 bine kadar artış meydana gelmiştir.

Grafik 18'de Düzey 2 bölgeleri olan TR71 ve TR72 için sektörel istihdamın detaylı gösterimi yer almaktadır. Sektörlerin, özellikle de hizmetler sektörünün TR71 ve TR72 bölgelerindeki istihdamında ciddi farklılıklar yaşandığı görülmektedir. Tarım sanayi ve hizmetler sektörü istihdamı TR72 bölgesinde daha yüksektir.

TR72 bölgesinde tarım sektöründe meydana gelen azalışın; sulama şebekesinden kaynaklanan yetersizliği, sulanabilir tarım alanlarının toplam tarım alanının az bir kısmını oluşturması, tarım alanlarının hem küçük hem de çok parçalı olması, köyden kente yaşanan göç sonucunda kırsal alanda faaliyet gösteren nüfusun ortalama yaşının 50 düzeylerinde olması gibi etkenler sıralanabilir. TR71 bölgesinde tarımda yaşanan iyileşmede de Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının, Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı kapsamında son yıllarda verilen hibe ve desteğin etkisinin olduğu söylenebilir.

Grafik 18. Orta Anadolu Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Orta Anadolu Bölgesi, yetiştirdiği ürünleri işleyebilecek sanayi kuruluşlarına sahiptir. Şeker pancarı yetiştirildiği için şeker fabrikaları kurulmuştur. Kırıkkale’de TÜPRAŞ Petrol Rafinerisi, Sivas’ta vagon üretimi yapan TÜDEMSAŞ bölgeye ait bazı sanayi kuruluşlarındandır. Ancak tablo ve grafikte de görüldüğü gibi sanayisi çok da gelişmemiştir. Bunda çevre illerin sanayi sektörü potansiyelinin de etkisi vardır.

Tablo 17’de Orta Anadolu Bölgesi kadın eğitim durumu istihdamına yer verilmiştir. 2015 ve 2019 yılları arasında en fazla istihdamın lise altı eğitimlilerde, en az istihdamın 2015 yılında lise ve dengi meslek okulunda 2019’da ise okuma yazma bilmeyenlerde gerçekleştiği görülmektedir. İlgili dönem boyunca okuma yazma bilmeyen ve lise altı eğitimlilerin istihdamında azalma yaşanırken, lise ve dengi meslek okulu ve yüksek öğretim istihdamında artış yaşanmıştır. Ancak istihdamı en çok artan yüksek öğretim grubu olmuştur.

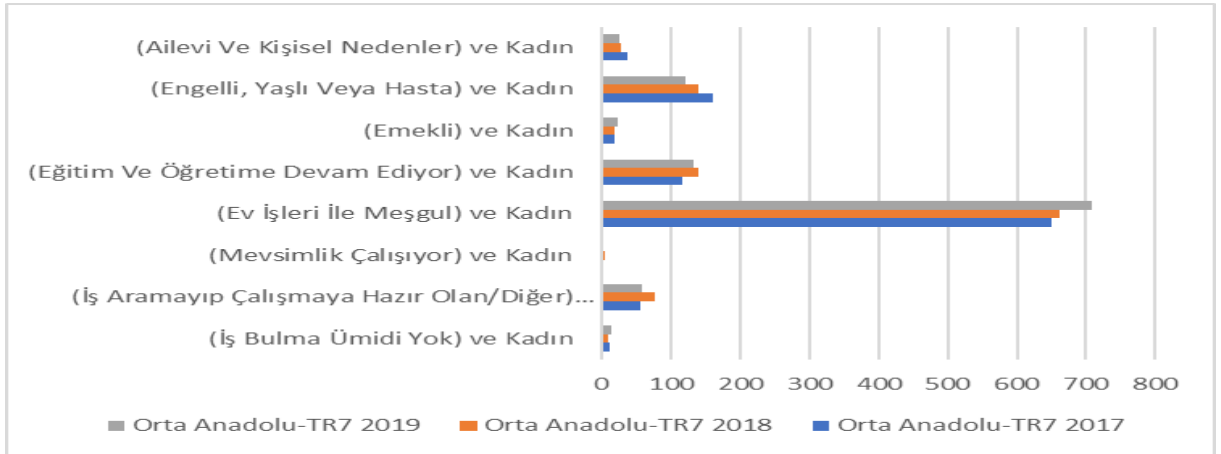
Tablo 17. Orta Anadolu Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

İstihdam (Bin)	Orta Anadolu-TR7				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	53	48	39	35	29
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitimliler)	211	205	189	197	192
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	33	38	46	47	47
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	74	72	75	81	95

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 19’da Orta Anadolu Bölgesi için kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır. Yine kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinde 2019’da en yüksek pay ev işleri ile meşgul olan kadınlardadır. Ev işleriyle meşgul oldukları için işgücüne dahil olamayan kadınların düzeyi 709 bindir ve buna en yakın düzey 132 bin ile eğitim ve öğretimine devam edenlerindir.

Grafik 19. Orta Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.7. Akdeniz Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

Akdeniz Bölgesi (TR6); TR61, TR62 ve TR63 Düzey 2 alt bölgelerinden oluşmaktadır. TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) TR62 (Adana, Mersin) ve TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye) olacak şekilde sınıflandırılmışlardır. 2019 yılı verilerine göre Akdeniz Bölgesinin en fazla nüfusa sahip ili 2.511.700 ile Antalya ve en az nüfusa sahip ili 256.898 ile Burdur olmuştur. Bölge özellikle tarım ve turizm sektörleri açısından Türkiye'nin en önemli bölgelerinden birisidir ve Türkiye topraklarının %15'ine sahiptir.

Bölge genel olarak engebeli ve dağlıktır. Bölgenin yaklaşık %80'ini kıyıya paralel Toros Dağları ve yüksek platolar meydana getirir. Ayrıca Akdeniz kıyı şeridi boyunca Akdeniz iklimi hakimdir. Kıyıda iç kesimlere doğru gidildikçe karasal iklim özelliklerine rastlanır ve kış mevsimi sıcaklıklarında düşüş yaşanır. Karadeniz Bölgesinden sonra Akdeniz Bölgesi en çok ormana sahip bölgedir ve Türkiye ormanlarının %24'üne sahiptir.

Akdeniz Bölgesi yüz ölçümü büyüklüğü olarak dördüncü bölgemiz olmasına rağmen nüfus yoğunluğu düşüktür. Ayrıca nüfus daha çok kıyı kesimlerde yer alan ova ve çevresinde birikmiştir. Kırsal kesimden şehirlere devam eden göçler nedeniyle şehirde yaşayan nüfus oranı artmaya başlamıştır.

Akdeniz Bölgesinde Türkiye'deki muz üretiminin tamamı gerçekleşmektedir. Bununla birlikte bölgede gül, turuncgiller, yer fıstığı, pamuk, soya fasulyesi ve tahıl yoğun olarak üretilmektedir. Kış sıcaklığının yüksek olması ekonomik önemi olan seracılık ve turuncgillerin üretiminin artmasını sağlamıştır. Kırsal kesimlerde küçükbaş hayvancılık yaygındır ve genel olarak kıl keçisi beslenmektedir. Ayrıca bölgede tarıma dayalı endüstri kuruluşları ağırlıklı olarak yer alırken demir çelik, krom, alüminyum, gübre, Petro kimya ve orman ürünlerine dayalı endüstri kuruluşları da mevcuttur. Bölge ticaretini geliştirmek amacıyla da Mersin'de uluslararası serbest ticaret bölgesi kurulmuştur. Aynı zamanda bölgede turizmde önemli bir ekonomi kaynağıdır. Yaz turizminin en erken başlayıp en geç bittiği bölge Akdeniz Bölgesi'dir.

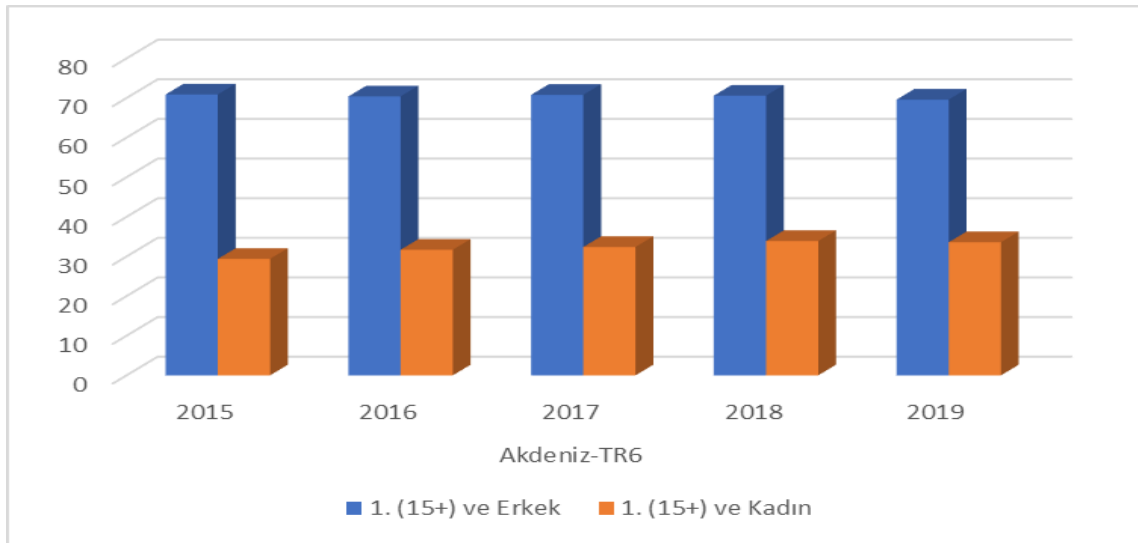
Akdeniz Bölgesi toplam nüfus içinde yer alan işgücü oranının az olduğu bölgelerden biridir. Bunun temel nedeni ise bölgede turizm sektörü faaliyetlerinin aktif olarak yapılıyor olması ve bölgeye yapılan göçlerdir. Turizm faaliyetlerinde genel olarak

mevsimlik işgücünün çalıştırılması ve bölgeye yoğun olarak doğu illerinden göç olması işgücü miktarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca bölgede tarımsal faaliyetlerin yoğun olması tarım sektöründe mevsimlik işgücü istihdamının fazla olması da işgücünü olumsuz yönde etkilemektedir (Erdoğan ve Okudum, 2012: 55).

Tablo 5 genel iş durumu için incelenirse; Akdeniz Bölgesinin, İstanbul ve Ege Bölgelerinden sonra genel olarak en fazla işgücü ve istihdamı sağlayan bölge olduğu görülmektedir. İşsizlikte ise Akdeniz Bölgesi, İstanbul ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinden sonra 3. sırada yer almaktadır. Erkek ve kadın genel işgücü durumu incelenirse, yine erkeklerin işgücü, istihdam ve işsizlikteki düzeylerinin kadınlarınkinden çok yüksek olduğu ve aralarındaki farkın iki kattan fazla olduğu görülmektedir.

Grafik 20’de Akdeniz Bölgesi işgücüne katılma oranı yer almaktadır. 2015 yılında işgücüne katılma oranı erkeklerde 70,9 bin ve kadınlarda 29,4 bin olurken 2019 yılında erkeklerde 69,6 bin ile düşüş yaşanırken, kadınlarda 33,6 bin olarak bir artış yaşanmıştır. 2015 yılında erkek ve kadın işgücüne katılma oranı arasındaki fark 2,4 bin iken 2019 yılında bu fark 2,0 olarak düşmüştür. Kadınların işgücüne katılımlarındaki bu artış hem bölge için hem de kadın işgücü için olumlu bir etkidir. Ancak Türkiye için gelişmiş bölge olarak değerlendirilebilen bir bölge için aradaki bu fark oldukça yüksektir

Grafik 20. Akdeniz Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Akdeniz Bölgesi'ndeki ekonomik faaliyetlerde hızlı bir gelişme meydana gelmektedir. Tüm bölgede seracılığın önem kazanmasıyla birlikte, tarım sektörü sanayi bitkileri üretiminde de Çukurova bölgesi uzmanlaşmıştır. Sanayi sektörünün gelişmesinde, tarıma dayalı sanayilerle birlikte demir-çelik ve Petro-kimya sanayilerinin etkisi de büyüktür. Hizmetler sektörünün gelişmesinde ise uluslararası limanlar ve serbest bölgelerin ticari faaliyetlerinin etkisi önemlidir. Turizm sektörü de ekonomik faaliyetlerde özellikle de son yıllarda etkin bir role sahiptir ve bölgenin en önemli özelliklerinden biri de bölgede tek bir ilde değil genel olarak ekonomik faaliyetlerin yaygınlaşmış olmasıdır (Eroğlu, 2012: 169).

Tablo 18'de Akdeniz Bölgesinde sektörel kadın-erkek istihdamı yer almaktadır. Genel olarak bakıldığında son beş yıllık dönemde kadın ve erkek istihdamında hizmetler sektörünün lider olduğu görünmektedir. Erkeklerde tarım ve sanayi sektöründe düşüş yaşanırken sadece hizmetler sektöründe bir artış yaşanmıştır. Kadınlarda ise tarım sektöründe düşüş sanayi sektöründe de hizmetler sektörü kadar olmasa da artış yaşanmıştır. 2019 yılı verilerine göre hizmetler sektöründe erkek istihdamı 1.360 bin ve buna en yakın istihdam sanayi sektöründe 568 bin olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda ise hizmetler sektörü verileri 2019 yılında 712 bin iken buna en yakın 284 bin ile tarım sektörü yer almıştır. Hizmetler sektörünü payının bu kadar yüksek olmasında daha önce bahsettiğimiz gibi turizm sektörünün katkısı oldukça yüksektir.

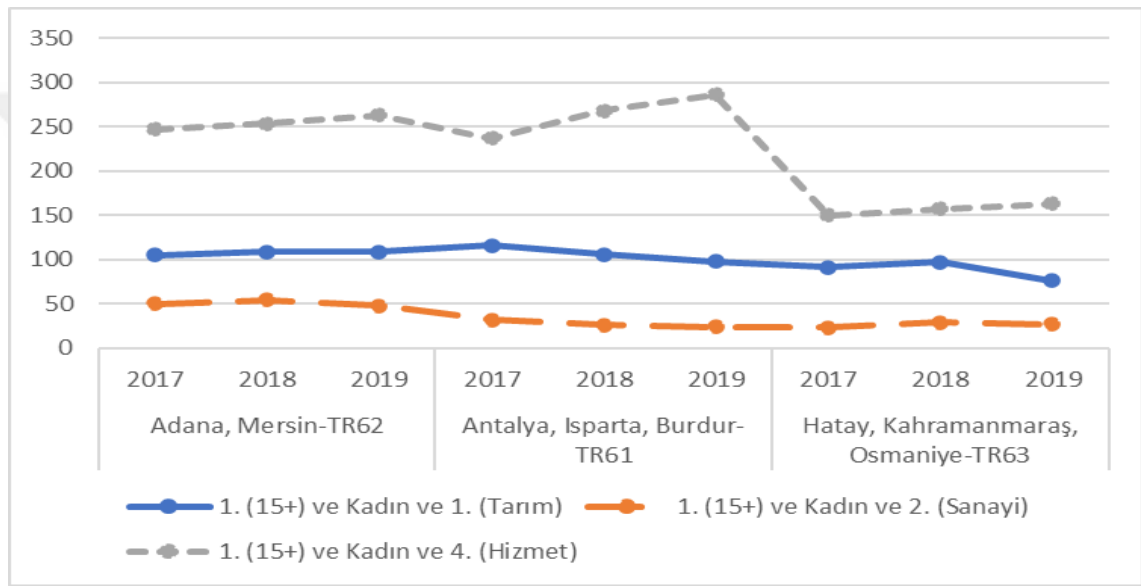
Tablo 18. Akdeniz Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)

İstihdam (Bin)	Akdeniz-TR6				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	413	453	449	406	390
Erkek (Sanayi)	606	598	607	612	568
Erkek (Hizmet)	1237	1256	1349	1360	1360
Kadın (Tarım)	302	318	312	312	284
Kadın (Sanayi)	93	97	106	109	98
Kadın (Hizmet)	525	580	635	678	712

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Akdeniz Bölgesi tarım ve hizmetler sektörleri ülke ortalamasının üstünde yer alırken, bunu sanayi sektörü için söylemek mümkün değildir. Sanayi sektörü genel olarak Hatay ve Adana illerinde yoğun olarak faaliyet göstermektedir. Aynı zamanda bölge Organize Sanayi Bölgeleri (OSB) uygulamasında diğer bölgelere kıyasla oldukça geride kalmıştır. Bunun nedeni de kıyılarda OSB kurulması için yeterli ve elverişli arazilerin bulunmamasıdır.

Grafik 21. Akdeniz Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Kalkınma Bakanlığının bölgelerin ve illerin sosyoekonomik gelişmişlik sıralaması araştırmasına göre;

Akdeniz Bölgesinde mekânsal gelişme, tek bir gelişme kutbunun baskınlığında gerçekleşmemektedir. İktisadi faaliyetler itibarıyla çeşitlilik gösteren Akdeniz’de birden çok gelişme merkezi ortaya çıkmıştır. Endeks değerleriyle ülke ortalaması altında kalan iller Kahramanmaraş ve Osmaniye olmakla birlikte, Akdeniz’de genel olarak bölge içi bir homojenleşme gözlenmektedir (DPT, 2020:90).

Grafik 21’de Düzey 2 bölgeleri sektörel olarak gösterilmiştir. Sanayi sektörü kadın istihdamında TR62 bölgesinin ve hizmetler sektöründe de TR61 bölgesinin daha fazla istihdam sağladıkları görülmektedir. TR63 bölgesi ise sektörlerde genel olarak düşük istihdam düzeylerinde kalmıştır.

Tablo 19’da 2015 yılı itibariyle Akdeniz Bölgesi’nde istihdam edilen kadınların genelinin lise altı eğitim mezunları oldukları görülmektedir. Son beş yıllık dönemde sadece okuma yazma bilmeyenlerin istihdamında bir düşüş yaşanırken, diğer eğitim gruplarında genel olarak artış meydana gelmiştir. Lise alı eğitimlilerde 19 bin, lise ve dengi meslek okulu grubunda 54 bin ve yüksek öğretim grubunda da 104 bin artış yaşanmıştır. Son beş yıllık dönemde kadın istihdamının en fazla artış gösterdiği eğitim grubu yüksek öğretim olmuştur.

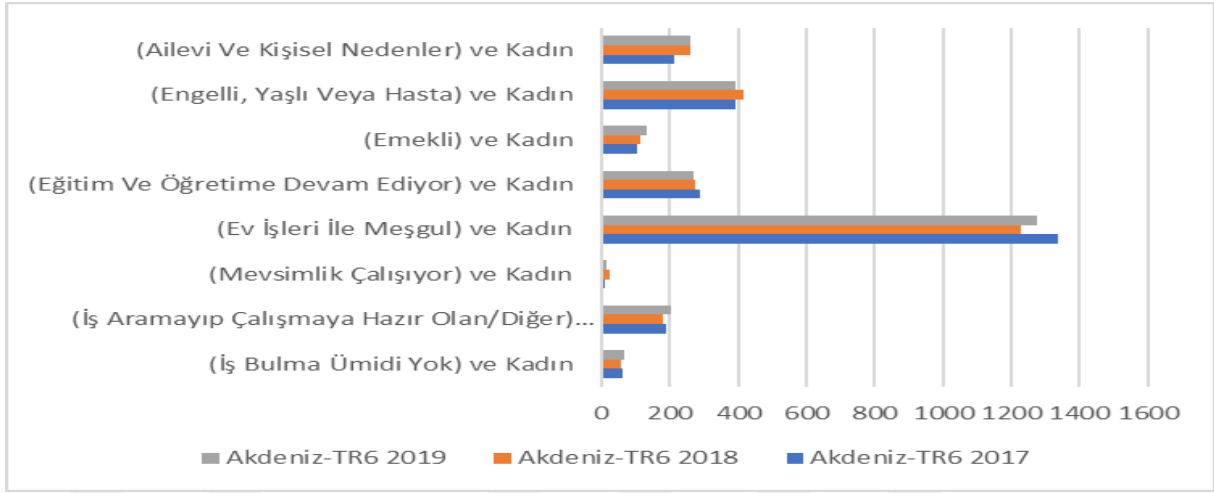
Tablo 19. Akdeniz Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

İstihdam (Bin)	Akdeniz-TR				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	76	89	81	84	74
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitimliler)	487	512	533	548	506
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	137	154	172	188	191
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	220	239	265	279	324

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 22’de Akdeniz Bölgesinde de kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri gösterilmiştir. Bölgede en fazla orana ev işleri ile meşgul olan kadınların sahip olduğu görülmektedir.

**Grafik 22. Akdeniz Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri
(15+, Bin)**



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.8. Batı Anadolu Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

Batı Anadolu Bölgesi (TR5), alt bölgelerinde bulunan TR51 (Ankara) ve TR52 (Konya, Karaman) illerini kapsamakta ve Türkiye yüzölçümünün %9,8'ini teşkil etmektedir. Bölgenin en fazla nüfusa sahip ili 5.639.076 ile Ankara, en az nüfusa sahip ili ise 240.362 ile Karaman'dır.

Bölgenin genelinde karasal iklim hâkim olmakla birlikte Ankara'nın kuzey kısımlarında Karadeniz iklimine, Konya ve Karaman'ın güney kısımlarında ise Akdeniz iklimi etkilerine rastlanmaktadır. Bitki örtüsü ise iklim ve topoğrafik özelliklere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bölgenin kuzeyinde ve güneyinde iklim özelliklerinin ılıman olması nedeniyle ormanlar sıklaşmakta ve bunun dışındaki geniş ovalarda ise bozkır bitki topluluğu hakimdir. Ovalarda yer alan tarım sahalarında ise kültür bitkileri olan tahıllar, baklagiller, meyvelikler ve şeker pancarı üretimi geniş yer tutmaktadır (www.tarimorman.gov.tr,2007).

Türkiye'nin en geniş ovalarının yer aldığı bölgede hububat, yer altı suyu ile sulanabilen alanlarında ise şekerpancarı, ayçiçeği, yem bitkisi, havuç ve baklagiller yetiştirilebilmektedir (www.tarimorman.gov.tr,2007).

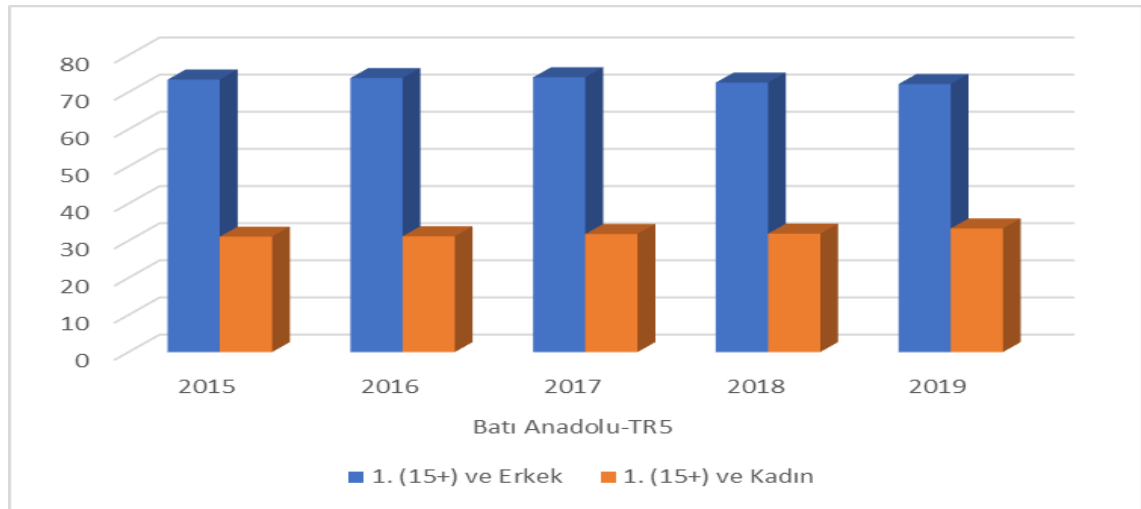
Batı Anadolu Bölgesi için yukarıda yer alan Tablo 5 incelenirse, erkeklerde işsizliğin yüksek olduğu dikkat çekmekte ve bölge Türkiye'de 7. Sırada yer almaktadır.

Bununla birlikte erkek işgücüne katılma oranının da yüksek olduğu ve İstanbul alt bölgesinden sonra Batı Anadolu 2. Sırada yer almaktadır. Kadınlarda ise işgücüne katılma oranı erkeklerin aksine oldukça düşüktür. Hatta ülke genelinde bölge kadınların işgücüne katılma oranında 8. Sırada yer almaktadır.

Grafik 23'te kadın ve erkek işgücüne katılma oranı gösterilmiştir. Erkek işgücüne katılma oranında 2015 ve 2019 yılları arasında bir düşüş, kadın işgücüne katılma oranında ise artış yaşanmıştır. Aralarındaki fark 2015'te %2,3 düzeyinde iken 2019'da 2,1 olarak değişiklik göstermiştir. Ancak genel olarak erkek işgücüne katılma oranı ülke ortalamasına göre iyi durumdayken kadın işgücüne katılma oranı ülke ortalamasının altındadır. Ayrıca bölgede erkek ve kadın işgücüne katılma oranları arasındaki yüksektir.

Türkiye'de toplam tarımsal üretimin %10'u ve toplam tarımsal alanın %11,2'si gibi çok önemli oranlar Konya ilinde yer almaktadır. Türkiye'de fazla un fabrikası, şeker üretiminin %25'i ve tuz üretiminin %65'i Konya ilinde gerçekleşmektedir. Özellikle tahıl, şekerpancarı ve baklagillerde Türkiye'nin ihtiyacının büyük bir bölümü Konya'dan karşılanmaktadır. Ankara'da ise tarım daha çok tarla ürünlerine dayanmaktadır. Konya'dan sonra ikinci büyük tahıl ambarıdır ve geniş ekim alanlarına sahiptir. Yulaf, arpa, şeker pancarı, sebze, meyve, patates oldukça çok yetiştirilir. Ankara hayvancılık bakımından da oldukça önemli bir ilimizdir. Özellikle tiftik keçisi koyun ve sığır beslenir.

Grafik 23. Batı Anadolu Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Sanayi sektörü bakımından da bölge önemli bir yere sahiptir. Sanayi, imalat ve gıda bölümlerinde gelişmiştir. Un, makarna, şeker, yağ, dokuma fabrikaları, tereyağı, süt, et kombinaları vardır. Çimento, kiremit, tuğla ve inşaat makineleri üreten fabrika sayıları ise gün geçtikçe artmaktadır. Savunma sanayisi ile ilgili önemli yatırımlarda bu bölgede gerçekleştirilmektedir. Savunma sanayisinin oluşturduğu talep sonucunda makine ve metal sanayisi de önemli bir seviyeye ulaşmıştır.

Hizmetler sektörü olarak Batı Anadolu Bölgesi, turizm sektörü çalışanı ile birlikte düşünüldüğünde tüketici potansiyeli olarak tarım sektörüne artı değer kazandıran bir etkiye sahip olurken, tarımda atıl kalan işgücünü değerlendirmek açısından önemlidir. Ancak daha sonra turizm tesislerinin bölgede yaygınlaşmasıyla gelişen hizmetler sektörü işgücü talebi, genel olarak tarım sektöründe işgücü temini ile ilgili sorunların yaşanmasına neden olmaktadır (www.tarimorman.gov.tr,2007).

Tablo 20’de Batı Anadolu Bölgesi sektörel kadın ve erkek istihdamı yer almaktadır. Kadınlarda ve erkeklerde en fazla istihdamın sağlandığı sektörün, hizmetler sektörü olduğu görülmektedir. Erkeklerde en az istihdamın sağlandığı sektör tarımken, kadınlarda sanayi sektörü olmuştur. Son beş yıllık dönemde tüm sektörlerde yer alan istihdamda artış yaşanmakta ve hizmetler sektöründeki artışın en fazla olduğu görülmektedir. Batı Anadolu Bölgesi tarım ve sanayi sektörlerinde de önemli bir yere sahip olmasına rağmen hizmetler sektöründe bariz istihdam artışı yaşanmaktadır.

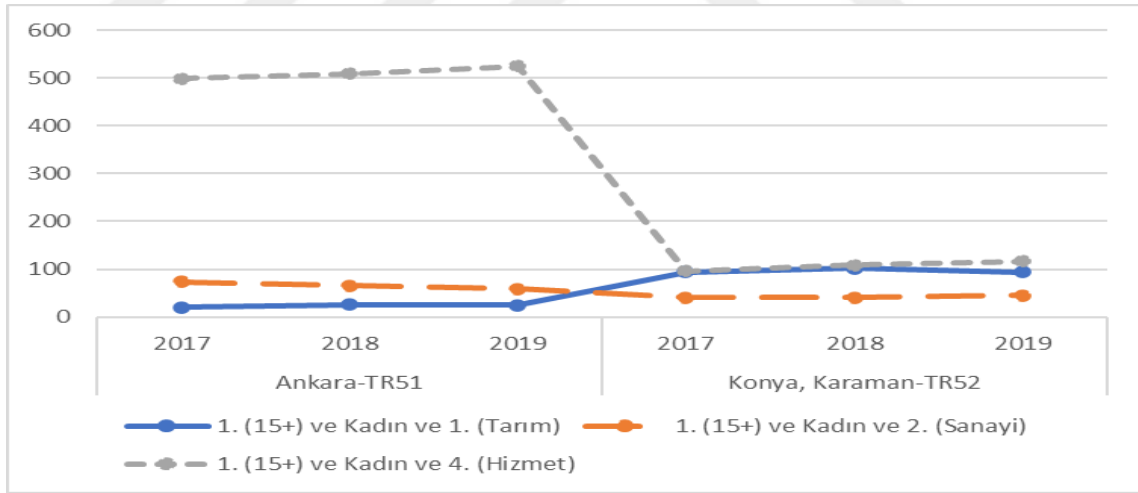
Tablo 20. Batı Anadolu Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)

İstihdam (Bin)	Batı Anadolu-TR5				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	163	163	167	166	169
Erkek (Sanayi)	578	595	589	608	536
Erkek (Hizmet)	1147	1170	1209	1221	1220
Kadın (Tarım)	112	110	115	128	118
Kadın (Sanayi)	91	98	113	107	104
Kadın (Hizmet)	551	567	595	618	642

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 24’te Batı Anadolu Bölgesi Düzey 2 bölgeleri sektörel kadın istihdamı yer almaktadır. Grafiğe göre TR51 alt bölgesinde yer alan Ankara ilinde hizmetler sektörü istihdamının yüksek olduğu ve son üç yıllık dönemde de artış gösterdiği görülmektedir. 2017 yılında 499 bin olan hizmetler sektörü kadın istihdamı 2019 yılında 525 bin olarak değişiklik göstermiştir. Buna en yakın olan istihdam düzeyi sanayi sektöründedir ve 2017’de 73 bin iken 2019’da 59 bin olarak düşmüştür. Tarım sektörü ise TR51 bölgesinde ise en az kadın istihdamı yaşanmıştır. TR52 alt bölgesinde yer alan Konya ve Karaman illerinde en fazla kadın istihdamın hizmetler sektöründe en az istihdamında sanayi sektöründe yer aldığı görülmektedir. Ancak sektörler arası istihdam farkları TR51 bölgesi kadar fazla değildir. Hizmetler sektöründen sonra en fazla istihdamın sağlandığı sektörde tarım sektörüdür. Hatta grafikte de görüldüğü gibi istihdam düzeyleri birbirine çok yakındır. 2017 ve 2019 yıllarında arım sektörü istihdam düzeyi 94 bin olurken, hizmetler sektörü 96 binden 117 bin düzeyine yükselmiştir.

Grafik 24. Batı Anadolu Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 21’de ise Batı Anadolu Bölgesi eğitim durumuna göre kadın istihdamı yer almaktadır. Genel olarak en fazla istihdam Yüksek öğretim mezunlarında en az istihdam da okuma yazma bilmeyenlerde gerçekleşmiştir. 2015’te yüksek öğretimli istihdamı 296 bin ve lise altı eğitilmişlerin istihdamı 299 bin olurken bu oranlar 2019 yılında sırasıyla

322 bin ve 368 bin olarak değişiklik göstermiştir. Ayrıca istihdamında en fazla artış istihdam olan grubu ise yüksek eğitimliler olmuştur.

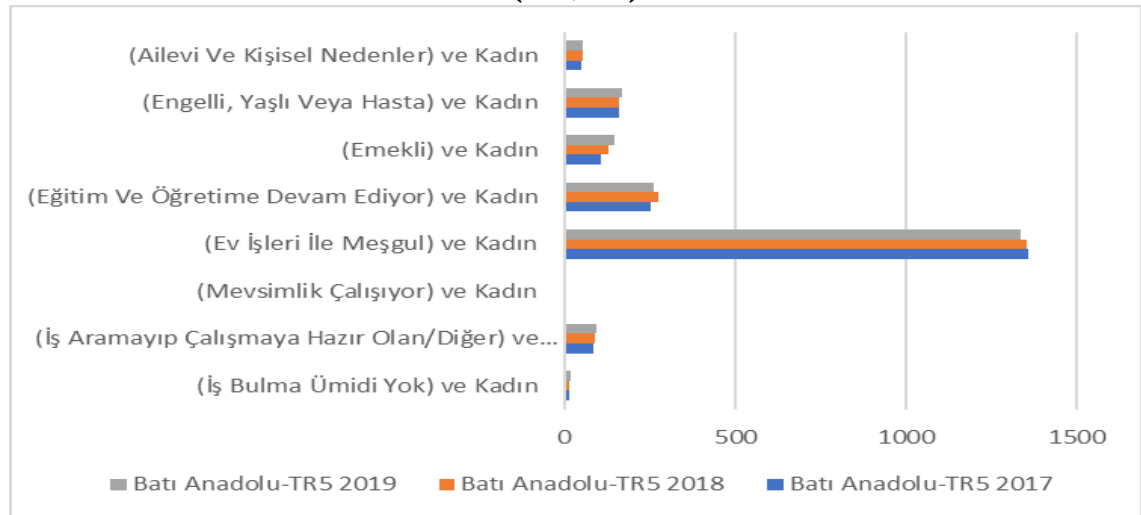
Tablo 21. Batı Anadolu Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

İstihdam (Bin)	Batı Anadolu-TR5				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	20	22	26	27	25
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitimliler)	299	295	320	346	322
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	139	130	141	144	149
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	296	327	336	336	368

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 25'te kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri belirtilmiştir. Diğer bölgelerde olduğu gibi Batı Anadolu'da da ev işleriyle meşgul olan kadınların işgücüne dahil olamama düzeyinin en yüksek olduğu görülmektedir. Ancak 2015'te ev işleriyle meşgul olan kadınların düzeyi 1.361 bin iken 2019'da 1.340 bin olarak düşmüştür. Buna en yakın olan oran ise 2019 yılında 262 bin ile eğitim ve öğretime devam edenlerdir.

Grafik 25. Batı Anadolu Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+,Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.9. Doğu Marmara Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

Doğu Marmara Belgesi (TR4), TR41 ve TR42 alt bölgelerinden oluşmaktadır. TR41; Bursa, Eskişehir, Bilecik ve TR42; Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova illerini kapsamaktadır. Bölge nüfusu Türkiye nüfusunun %4'ünü oluşturmaktadır.

Bölge genel olarak ılıman bir iklime sahiptir ve bölgelere göre iklim özellikleri çok değişiklik göstermektedir. Akdeniz, Karadeniz Karasal ve Marmara iklimi gibi birçok iklim özelliklerine sahiptir. Buna bağlı olarak bölge bitki örtüsü, tarım ürünleri ve hayvancılıkta da çeşitlilikler göstermektedir.

Doğu Marmara Bölgesi, Batı ile Doğu'yu birbirine bağlayan stratejik konumu, Türkiye'nin ekonomik merkezi olan İstanbul ve idari merkezi olan Ankara ile güçlü ulaşım ilişkileri ve Karadeniz, Marmara Denizi ile dünyaya açılan kapıları sayesinde uluslararası sanayi üssü konumunda yer almaktadır. Bu konumu; planlı sanayi yapılanması, nitelikli işgücü potansiyeli, bilimsel kurumlar ile sanayi arası iş birliği altyapısı ve AR-GE gücü ile sağlamlaştırmaktadır.

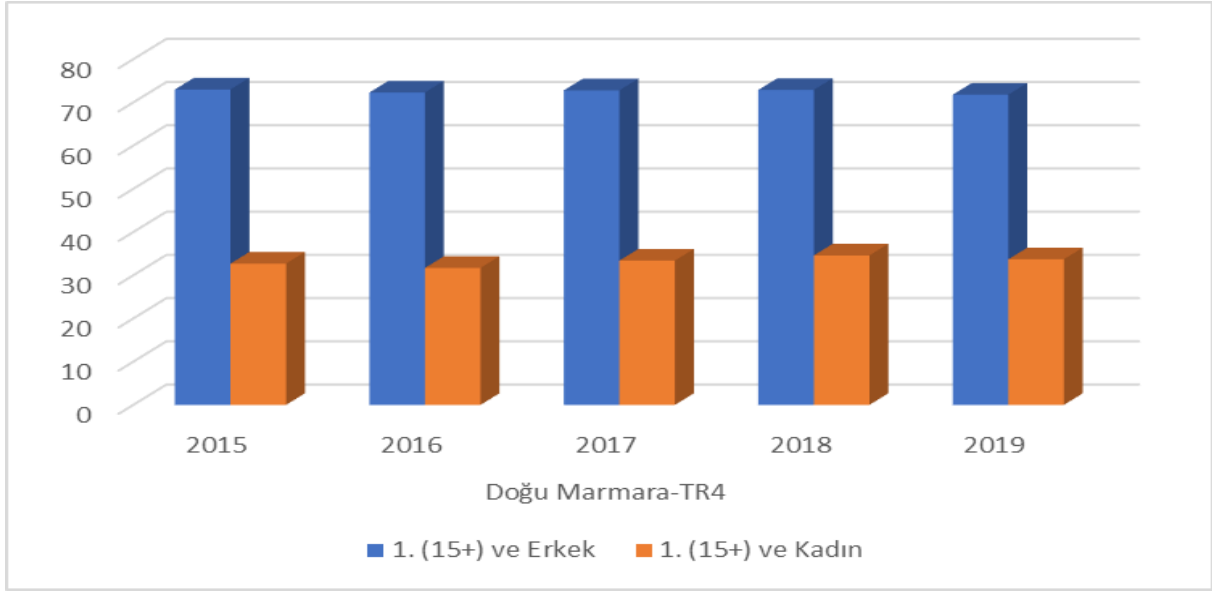
Bölgenin verimli topraklarının ve kırsal örgütlülük yapısından kaynaklanan bilinçli tarım uygulamalarının bir sonucu olarak bölgede hem kaliteli tarımsal hem de hayvansal ürün yetiştirilmektedir. Ayrıca bölgede doğal değerlere bağlı olarak turizm sektörü de gelişmektedir. Tarımsal işletmelerin bitkisel üretim, ormancılık, hayvansal üretim ve su ürünleri yetiştiriciliği gibi çeşitlenmesi sonucu bölge tarımsal ekonomi açısından çekiciliğini artırmaktadır.

Türkiye'de üretilen elektrik enerjisinin %9'u Doğu Marmara Bölgesi'nde üretilmektedir. Hem yenilenebilir enerji kapasitesi hem de doğa dostu enerjisi ile bölge önemli bir yere sahiptir. Sanayi yoğunluğu da yüksek olan bu bölgede, işletmelerin çevresel konulara karşı olan hassasiyetlerinin artıyor olması hem bölge hem ülke için önemli bir gelişmedir.

Grafik 26'da Doğu Marmara Bölgesi işgücüne katılma oranı yer almaktadır. Son beş yıllık dönemde kadın ve erkek işgücüne katılma oranında fazla bir değişiklik olmadığı görülmektedir. 2015 yılında erkeklerde %73, 2019'da ise %71,8 olarak kadınlarda 2015'te 32,7 olan oran 2019'da %33,7 olarak değişiklik göstermiştir. Erkeklerin işgücüne

katılım olanlarında azalma kadınlarinkinde ise yükselme görülmektedir. Ancak aralarındaki fark yine iki kattan fazladır.

Grafik 26. Doğu Marmara Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Bölge sektörlerle ilgili olarak detaylı olarak incelenirse; tarım sektöründe, iklim ve bitki örtüsüne bağlı olarak ürün çeşitliliği ve verimlilik yüksektir. Katma değeri yüksek olan meyve ve sebze ürünlerinin üretiminin yoğun olarak yapılmasıyla birlikte süs bitkileri üretiminde de özellikle Sakarya ve Yalova Türkiye’de ilk beş il içerisinde yer alması bölgenin tarım sektörü açısından oldukça önemlidir. Bölge hayvansal üretim olarak da güçlü bir potansiyele sahiptir ve bulunan hayvan çeşidinin önemli bir bölümü kültür ve kültür melezi ırklarından oluşmaktadır.

Bölge sanayi sektöründe, Türkiye’nin toplam katma değerine İstanbul’dan sonra en çok katkı sağlayan bölgedir. Türkiye’nin toplam katma değeri içindeki payları sektörel olarak göz önüne alındığında Doğu Marmara Bölgesi “Sanayi Bölgesi” olarak ifade edilebilir. Bölgede öne çıkan sanayi sektörleri; otomotiv, gemi, kimya ve Petro-kimya, makine, gıda ürünleri, madencilik ve taş ocakçılığı, dokuma-giyim ve deri sanayi sektörü gibi birçok alana yayılan sektörlerdir.

Tablo 22’de Doğu Marmara Bölgesi sektörel kadın ve erkek istihdamı yer almaktadır. Doğu Marmara Bölgesi’nde erkek ve kadın istihdamında hizmetler sektörünün baskınlığı görülmektedir. Tarım sektörü ise en az istihdam sağlayan sektör olmuştur. Ancak en önemlisi kadının sanayi sektöründe en fazla istihdam edildiği bölgelerden biri olduğu dikkat çekmektedir. Bölgede sanayi sektörü kadın istihdamı ülke ortalamasının üstündedir. Ancak kadınlarda en fazla istihdam hizmetler sektöründe yaşanmıştır. Sadece tarım sektöründeki istihdamlar düşerken diğer sektörlerde genel olarak bir artış yaşanmıştır. Erkeklerde en fazla istihdam hizmetler, sonra sanayi ve tarım sektörlerinde yaşanmıştır.

Tablo 22. Doğu Marmara Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)

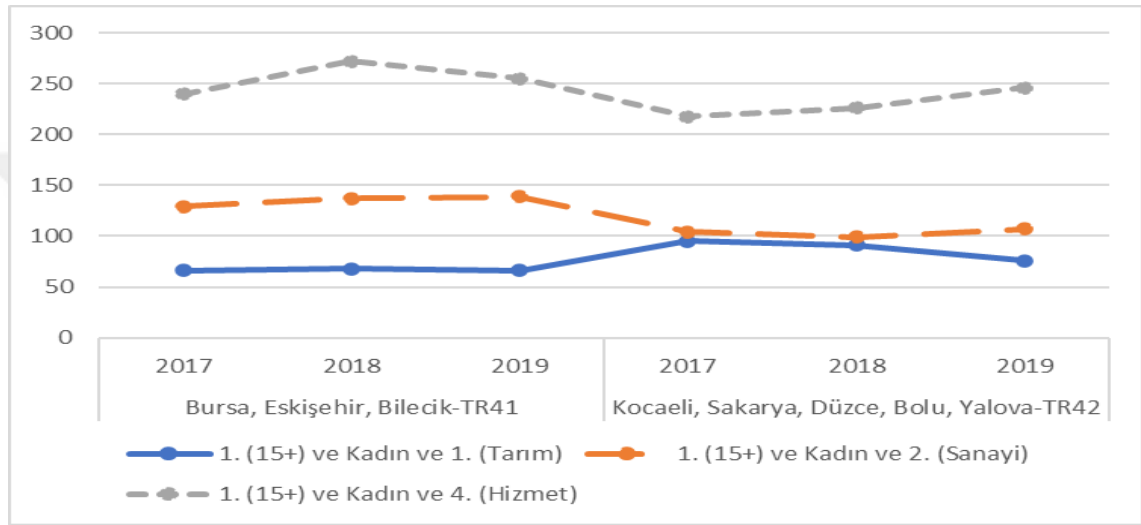
İstihdam (Bin)	Doğu Marmara-TR4				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	222	189	202	226	207
Erkek (Sanayi)	800	829	884	892	824
Erkek (Hizmet)	865	868	899	929	934
Kadın (Tarım)	177	132	161	159	141
Kadın (Sanayi)	209	220	233	236	247
Kadın (Hizmet)	428	447	458	498	501

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 27’de Doğu Marmara Düzey 2 bölgeleri sektörel kadın istihdamı yer almaktadır. Bölge ekonomisi sektörel olarak analiz edildiğinde son beş yıllık dönemde istihdama en çok katkının hizmetler sektörü tarafından verildiği görülmektedir. Genel olarak bakıldığında örneğin; Bursa ili Türkiye’de yer alan sanayide öncü şehirlerden biridir. Otomotiv ve tekstil sektörlerinin de önemli bir yerinin olduğu Bursa sanayisi hem üretim hem istihdam olarak bölgede önemli bir yere sahiptir. Eskişehir ise coğrafi konumunun yarattığı avantaj ile Anadolu’nun batıya açılan kapısı konumundadır. Demiryolu ve karayollarının kavşağında olması, tarımda ve sanayide gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Ayrıca yer altı kaynaklarının zenginliği de ekonomik olarak önemli katkı sağlamıştır. Doğu Marmara Bölgesi TR41 alt bölgesinde yer alan bu şehirlerin grafik 27’de görüldüğü gibi sanayi ve hizmetler sektöründe yer alan kadın

istihdamının yüksek olmasında etkileri büyüktür. TR41 bölgesi sanayi ve hizmetler sektöründe, TR42 bölgesi ise tarım sektöründe daha fazla kadın istihdamı sağladığı görülmektedir. TR41 ve TR42 bölgelerinde genel olarak hizmetler sektörü istihdamı baskınlığı söz konusudur.

Grafik 27. Doğu Marmara Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin,15+)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 23'te Doğu Marmara Bölgesi eğitim durumuna göre kadın istihdamı yer almaktadır. Son beş yıllık dönemde en fazla istihdamın lise altı eğitilmişlerde ve en az istihdamında okuma yazma bilmeyenlerde gerçekleştiği görülmektedir. Ancak ilgili dönemde en fazla artış yüksek öğretilimlerde yaşanmıştır. 2015 yılında 212 bin olan istihdam düzeyi 2019 da 272 bine kadar yükselmiştir. Sanayi sektörünün de gelişmiş olduğu ve istihdam sağladığı bölgede, hizmetler sektöründe en fazla istihdam sağlanması lise altı eğitilmişlerin istihdamının yüksek olmasına neden olmuş olabilir.

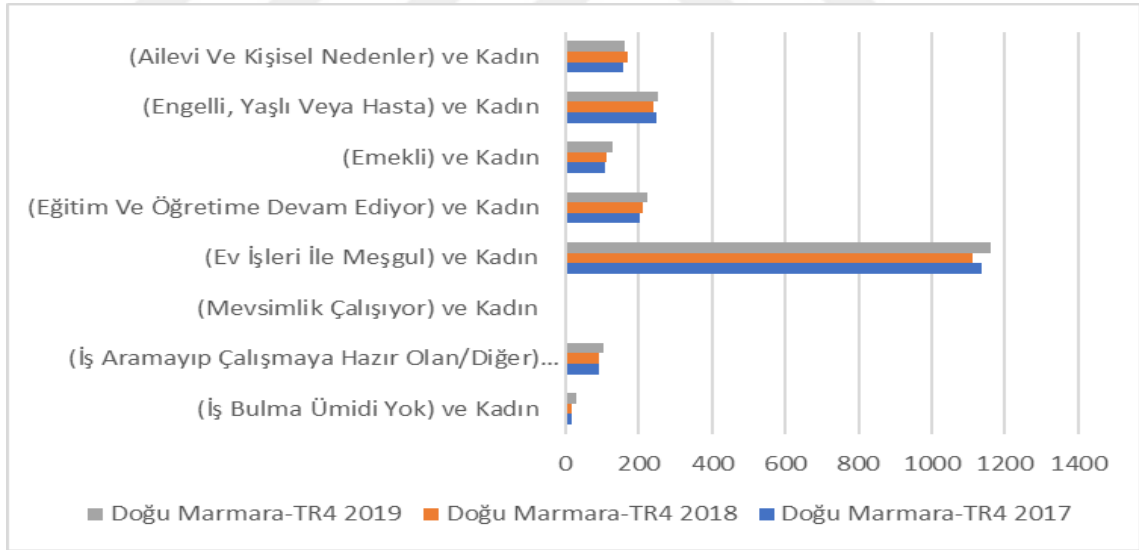
Tablo 23. Doğu Marmara Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

İstihdam (Bin)	Doğu Marmara-TR4				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	36	21	30	34	30
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitimliler)	407	394	415	426	408
(15+) Kadın (Lise Ve Dengi Meslek Okulu)	159	160	167	174	179
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	212	223	240	260	272

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 28’de Doğu Marmara Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır. En yüksek orana ev işleriyle meşgul olan kadınların sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 28. Doğu Marmara Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.10. Ege Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

Ege Bölgesi (TR3); İzmir (TR31), Aydın, Denizli, Muğla (TR32) ve Manisa, Kütahya, Afyon, Uşak (TR33) alt bölgelerinden oluşmaktadır. Bölge Türkiye

topraklarının %10,1'ini kaplar ve alan olarak 5. Büyük bölgemizdir. Bölgede en fazla nüfusa sahip ilimiz 4.367.251 ile İzmir ve en az nüfusa sahip ilimiz 252.044 ile Uşak'tır.

Ege Bölgesi'nde genel olarak Akdeniz iklimi ve iç kesimlerde ise karasal iklim özellikleri etkisini göstermektedir. Kış mevsimi özellikleri kıyılarda ılık ve iç kesimlerde karasallığın etkisiyle daha sert ve kar yağışlı geçer. Yaz mevsimi ise bölgenin genelinde sıcak ve kuraktır. Bitki örtüsü ise kıyı şeridinde maki, yüksek kesimlerde ise geniş ve iğne yapraklı ormanlar ve iç kesimlerde ise bozkırdır.

Bölgede tarım oldukça gelişmiştir. Tarımda teknik imkanlar yaygın olarak kullanılmaktadır. Kıyı kesimlerde zeytin, pamuk, turunçgiller, incir ve tütün gibi ürünlerle birlikte çeşitli sebzeler de yetiştirilmektedir. İç kesimlerde ise yoğun olarak şekerpancarı ve tahıl tarımı yapılmaktadır. Menteşe Yöresinde ise yoğun olarak arıcılık yapılmaktadır.

Ege Bölgesi yeraltı zenginlikleri yönünden de avantajlı bir bölgedir. Linyit çıkarımında ilk sırada olan bölge, demir, krom, altın, cıva, tuz, jeotermal enerji gibi kaynaklara da sahiptir. Aynı zamanda sanayinin de Marmara Bölgesi'nden sonra en çok geliştiği bölgedir. Bölgenin ulaşım, sermaye, hammadde ve işgücü gibi avantajlara sahip olması bunun en önemli nedenidir. Dokuma, tekstil, makine ve gıda endüstrisi bölgede gelişme gösteren en önemli sanayi kollarındandır.

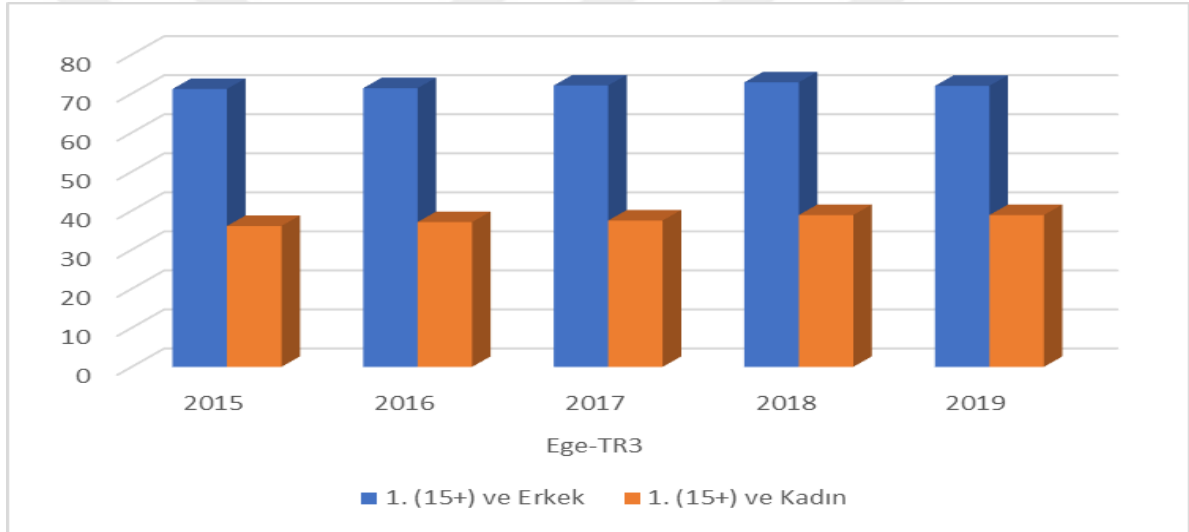
İç ve dış ticaretin en fazla geliştiği bölgelerden biri de yine Ege Bölgesi'dir. Özellikle İzmir'de her yıl düzenlenen Uluslararası İzmir Fuarı Türkiye'nin dış ticaretinin gelişmesinde oldukça önemlidir. Ayrıca bölge yerli ve yabancı turist çekme konusunda da Türkiye'de önemli bir yere sahiptir. Çünkü turizm kaynaklarının hemen hepsini barındıran bir bölgedir.

Genel işgücü olarak Ege Bölgesi, İstanbul'dan sonra 2. sırada yer almaktadır. Hem konum hem nüfus açısından oldukça avantajlı olan bölge toplam işgücü içerisinde %14'lük bir paya sahiptir. Bölge, Ege Denizi kıyısı boyunca uzanan illerde özellikle de İzmir'de önemli önemli limanlara sahip olması ve hinterlandının geniş olması nedeniyle önemli bir istihdam sağlamaktadır. İzmir sanayi faaliyetleri olarak ve kırsalda yapılan tarımsal faaliyetlerle de oldukça önemli istihdam sağlamaktadır. Bunlarla birlikte, Ege

Bölgesi’nde kadın istihdamının yüksek olması bölge için önemli bir ayrıcalıktır (Erdoğan ve Okudum,2012:53).

Grafik 29’da Ege Bölgesi işgücüne katılma oranı yer almaktadır. Kadınlarda 2015 yılında işgücüne katılma oranı %36,1 ve 2019 yılında %38,9 düzeyine yükseldiği görülmektedir. Erkeklerde ise 2015 yılında %71,2 olan işgücüne katılma oranı 2019’da %72’ye yükselmiştir. Ege Bölgesi kadınlarda işgücüne katılma oranındaki bu düzeyle, Türkiye’de ikinci sırada yer almaktadır ve bu oranın kadınlar için yüksek olması işgücü rakamlarının artmasına neden olmaktadır.

Grafik 29. Ege Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 24’te Ege Bölgesi sektörel kadın erkek istihdamı yer almaktadır. En fazla istihdamın hem erkeklerde hem kadınlarda hizmetler sektöründe yaşandığı görülmektedir. Sadece tarım sektöründeki istihdamlarda düşüş yaşanırken, sanayi ve hizmetler sektöründe genel bir artış yaşanmıştır. Tabloda özellikle kadın istihdam düzeylerinin yüksek oluşu da dikkat çekmektedir. Erkeklerin sektörel istihdamıyla aralarında ciddi farklar olsa da kadın istihdamında Ege Bölgesi önemli bir bölgedir.

Tablo 24. Ege Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+)

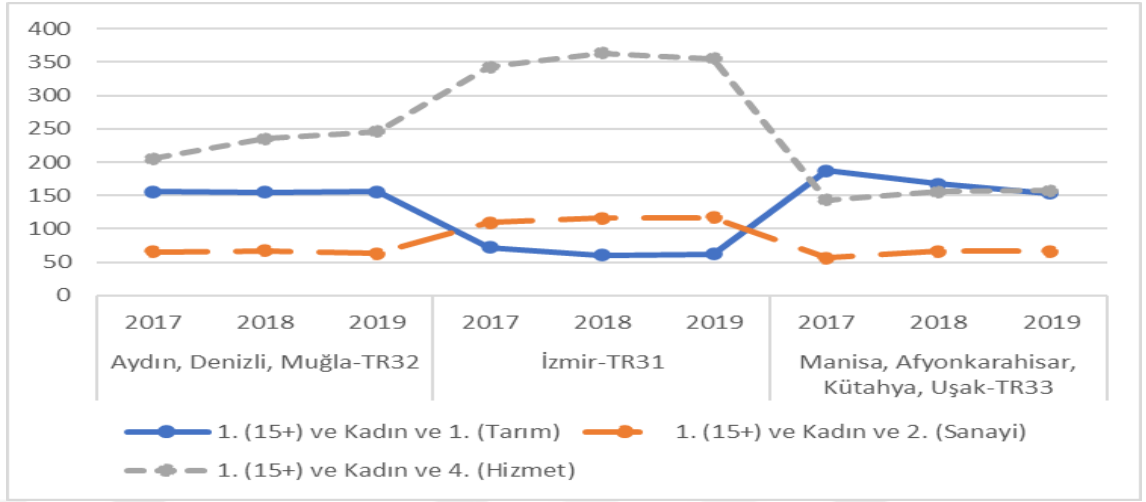
İstihdam (Bin)	Ege-TR3				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	483	476	458	452	453
Erkek (Sanayi)	790	853	867	904	814
Erkek (Hizmet)	1262	1256	1346	1366	1364
Kadın (Tarım)	432	418	415	382	371
Kadın (Sanayi)	223	229	230	249	246
Kadın (Hizmet)	613	645	691	755	757

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Bölgede tarımın modernize olup turizmin geliştiği ve sanayinin çeşitlenerek devam ettiği faaliyetlerin başında kutup niteliğindeki İzmir’ gelmektedir ve buradan diğer illere bir yaygınlaşma devam etmektedir. Manisa, Denizli, Aydın, Uşak ve Afyon bu illerden bazılarıdır. Aynı zamanda bölgede organize sanayi bölgelerinin faaliyetlerini etkin bir şekilde gerçekleştirmesi, tüm bölgede kentsel ve çevresel bir gelişmenin yaygınlaştığını göstermektedir. Ayrıca bölgede yer alan tüm illerde tarımsal üretimde yoğun olarak yapılmaktadır. Ancak tarıma dayalı sanayileşme İzmir, Manisa ve Denizli de yoğunlaşmıştır. Bölgedeki en önemli ihracat merkezi ise yine İzmir’dir.

Grafik 30’da Ege Bölgesi Düzey 2 alt bölgeleri sektörel kadın istihdamı yer almaktadır. Öncelikle TR31 bölgesinin hizmetler ve sanayi sektöründeki üstünlüğü dikkat çekmektedir. TR31 bölgesinde tarım sektörü kadın istihdamında 2017 yılında 72 bin olan düzey 2019 yılında 62 bine kadar düşmüştür. Sanayi ve hizmetler sektöründe ise son üç yıllık dönemde genel bir artış yaşanmıştır. TR32 bölgesinde, sırasıyla en fazla istihdam edilen sektörlerin hizmetler, tarım ve sanayi olduğu görülmektedir. İlgili dönemde sadece hizmetler sektörü istihdamı artış gösterirken, tarım sektörü istihdamı sabit kalmış ve sanayi sektöründe de azalma yaşanmıştır. TR33 bölgesinde ise en fazla kadın istihdamı 2017 yılında tarım sektöründeyken 2019 yılında hizmetler sektörü olmuştur.

Grafik 30. Ege Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin, 15+)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 25’te Ege Bölgesi eğitim durumuna göre kadın istihdamı yer almaktadır. En fazla istihdamın lise altı eğitilmişlerde en az istihdamında okuma yazma bilmeyenlerde gerçekleştiği görülmektedir. Son beş yıllık dönemde istihdamında en fazla artış olan grup ise yüksek öğretilimlilerdir. 2015’te 308 bin iken 2019’da 408 bine yükselmiştir. En çok istihdam sağlanan lise altı eğitilmişlerde ise 2015’te 692 bin olan düzey 2019 yılında 677 bine kadar düşmüştür.

Tablo 25. Ege Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

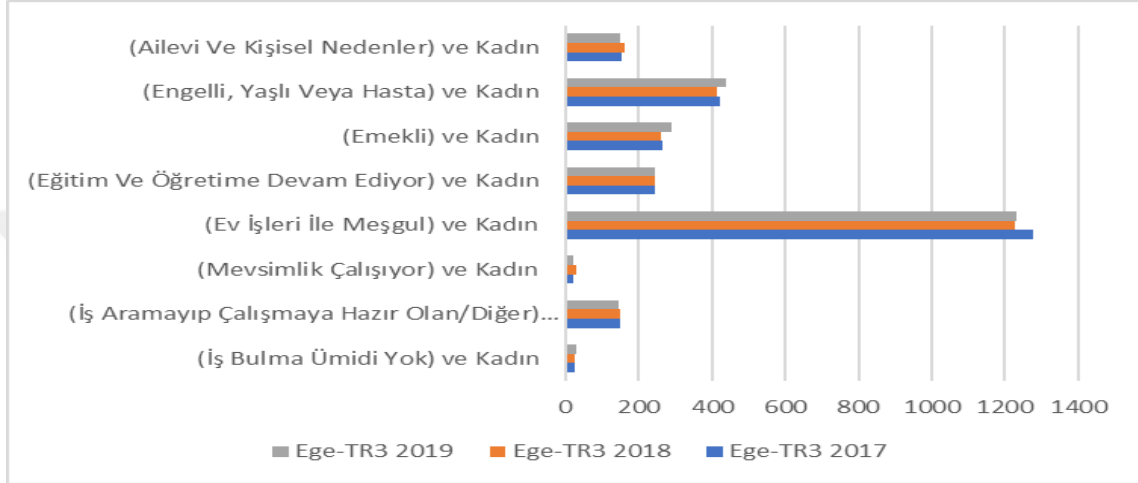
İstihdam (Bin)	Ege-TR3				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	72	66	60	65	64
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitilmişler)	692	694	703	691	677
(15+) Kadın (Lise Ve Dengi Meslek Okulu)	196	200	211	229	226
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	308	331	362	400	408

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 31’de Ege Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır. En yüksek düzeyin en işleriyle meşgul olan kadınlarda olduğu görülmektedir. Ancak 2017 yılında 1.279 bin olan düzey 2019’da 1.232 bine düşmüştür. Bununla birlikte

işgücüne dahil olmama nedenleri; engelli, yaşlı veya hasta grubu ile emekli grubunda son üç yıllık dönemde bir artış yaşandığı görülmektedir. Kadınlar belli bir yaş sınırından sonra ya da emekliliklerinde de Ege Bölgesini yoğun olarak tercih etmektedirler.

Grafik 31. Ege Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.11. Batı Marmara Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

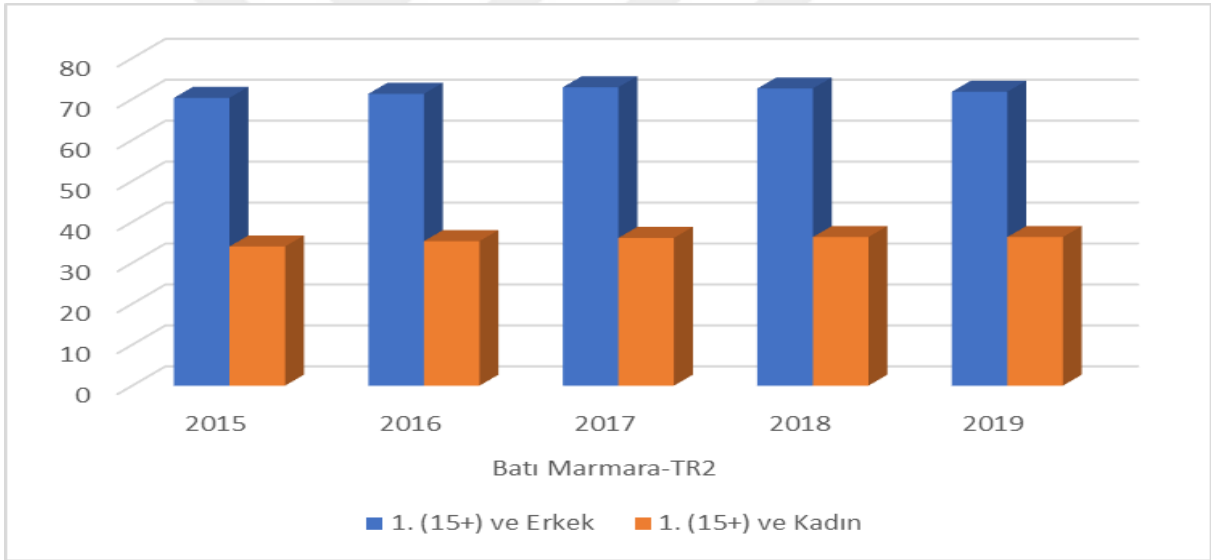
Batı Marmara Bölgesi (TR2) iki alt bölgeden oluşmaktadır. TR21; Tekirdağ, Edirne, Kırıkkale ve TR22; Balıkesir, Çanakkale'dir. Bölge İstanbul, Bursa ve İzmir metropoliten şehirlerle gelişmiş kara, deniz ve demiryolu bağlantılarına sahiptir. TR21 alt bölgesi, Türkiye'nin Avrupa ile tek kara bağlantısını oluşturmaktadır. Ayrıca bölgede yer alan nüfusu en yoğun şehir 1.228.620 ile Balıkesir ve nüfusu en az olan şehir 343.723 ile Kırıkkale'dir

Batı Marmara Bölgesi'nde üç farklı iklimi tipine rastlanmaktadır. Karadeniz kıyılarında ılıman iklim, Marmara ve Ege Denizi kıyılarında Akdeniz iklimi ve iç kısımlarda ise karasal iklim etkileri görülmektedir. Kıyıdan uzaklaştıkça iç kısımlarda iklim sertleşir. Doğal bitki örtüsü ise iklime bağlı olarak değişir. Bölgede maki, geniş ve iğne yapraklı orman ve stepler görülür. Üç farklı iklim tipinin olması tarım ürünlerinin çeşitlenmesinde ve farklı endüstri bitkilerinin yetişmesinde etkili olmuştur. Ayçiçeği, tütün, şekerpancarı, zeytin, mısır, pirinç, tahıllar sebze ve meyveler yetiştirilir. İklim

etkisiyle de büyükbaş hayvancılık yaygınlaştırılmıştır. İklimin çok sert olmaması nüfus yoğunluğunun artmasına neden olabilir.

Grafik 32’de Batı Marmara Bölgesi işgücüne katılma oranı yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarının genel olarak düşük olduğu görülmektedir. Son beş yıllık dönemde hem kadın hem de erkek işgücüne katılım oranında artışlar görülmüştür. 2015 ve 2019 yılları arasında erkek işgücüne katılma oranı %1,5 oranında artarken, kadınlarda %2,3 oranında artış yaşanmıştır. Ancak aradaki farka bakıldığında erkeklerin işgücüne katılma oranı 2019 yılında bölgede kadınların yaklaşık iki katıdır. Batı Marmara Bölgesi’nde en önemli ekonomik sorunlardan biri kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasıdır.

Grafik 32. Batı Marmara Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 26’da Batı Marmara Bölgesi sektörel kadın erkek istihdamı yer almaktadır ve sektörel kadın ve erkek istihdamların düşük olduğu görülmektedir. Bölge tarımsal faaliyetlerde öne çıkan bölgelerden biridir. Ancak bölgede tarım işletmelerinin ortalama arazi büyüklüğünün küçük ve arazilerin parçalı yapıya sahip olması nedeniyle verimlilik düşük ve rekabet gücü zayıftır. Buna bağlı olarak kırdan kente yaşanan göçler dolayısıyla tarım sektörü istihdamında azalmalar yaşanmıştır. Tablo 26’da son beş yıllık dönemde

özellikle tarım sektörü kadın istihdamında düşüş yaşandığı görülmektedir. 2015 yılında 124 bin olan istihdam düzeyi 2019’da 110 bine gerilemiştir.

Tablo 26. Batı Marmara Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)

İstihdam (Bin)	Batı Marmara-TR2				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	184	182	196	194	183
Erkek (Sanayi)	305	303	302	314	291
Erkek (Hizmet)	392	411	441	453	463
Kadın (Tarım)	124	117	127	117	110
Kadın (Sanayi)	92	96	95	97	87
Kadın (Hizmet)	191	206	214	236	249

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

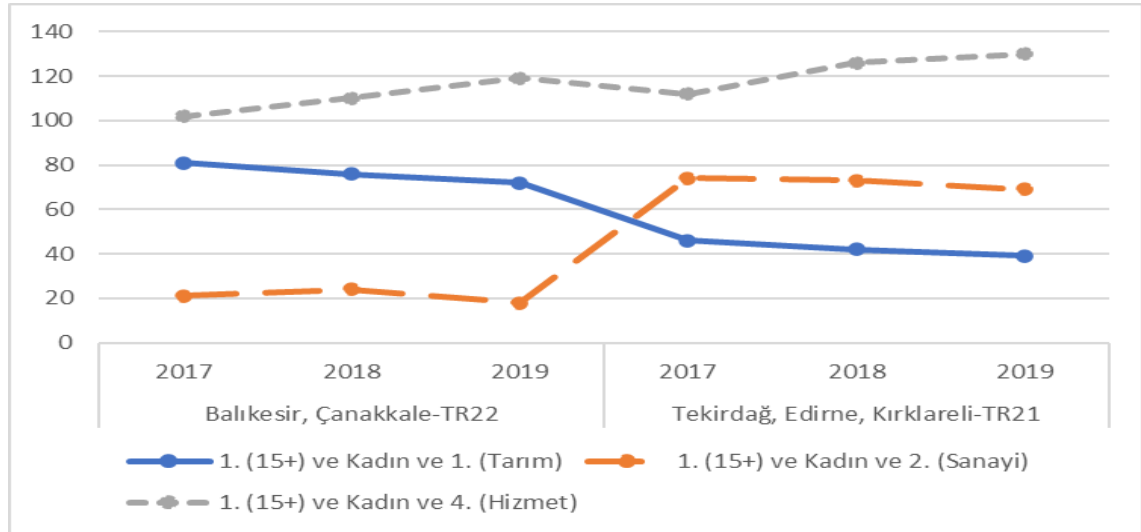
Batı Marmara Bölgesi, sanayisi gelişmiş şehirlere olan coğrafi yakınlığı, doğal kaynak bakımından zengin olması ve çevresindeki büyük sanayi merkezlerine alternatif sanayilerin bölgede yer almaya çalışması sebebiyle gelişmeye açık bir bölge haline gelmiştir. Ancak bölgedeki sanayi genel olarak tarıma dayalı sanayi ve doğal kaynakların işlenmesine yöneliktir. Bölgede yer alan bazı sanayi ürünleri; un, yem, salça, süt ve süt ürünleri, yumurta, işlenmiş sebze ve meyve, deniz ürünleri, bor ve mermer gibi maden ürünleri, çimento ve seramik ürünlerdir. Bunlarla birlikte Tablo 26 incelendiğinde bölgenin sanayi sektörü istihdamı yönünden zayıf kaldığı görülmektedir. Kadınlarda en az istihdam sağlanan sektör sanayi olurken, erkeklerde tarımdan sonra en az istihdam sağlanan sektör sanayi olmuştur. Ayrıca son beş yıllık dönemde hem kadın hem erkek istihdamında azalma görülmektedir. Erkeklerde 2015 yılında sanayi sektörü istihdamı 305 bin iken 2019’da 291 bine düşmüştür. Kadınlarda ise sanayi sektörü istihdamı hem çok düşüktür hem de 2015 yılında 92 bin olan düzey 2019 yılında 87 bin düzeyine kadar düşmüştür.

Bölge hizmetler sektörü açısından incelendiğinde ise; Ege ve Marmara Denizi kıyı turizminin gelişmesine ve yaygınlaşmasında katkısı olan doğal kumsalları, jeotermal kaynakları, tarihi ve kültürel değerleriyle yüksek turizm potansiyeline sahip bir olmasıyla

sektöre katkı sağlamıştır. Gökçeada ve Bozcaada Ege Denizi'ndeki Türkiye'ye ait en büyük adalardandır ve jeopolitik konumları dolayısıyla ulusal düzeyde öneme sahiptirler. Yatırım teşviklerinde de ön plana çıkmaları dolayısıyla bölge turizminde önemlidirler. Tablo 26 incelendiğinde de Batı Marmara Bölgesi'nde en gelişmiş sektörün hizmetler sektörü olduğu görülmektedir. Hem kadınlarda hem erkeklerde en çok istihdam sağlanan sektördür. 2015 yılında erkeklerde istihdam düzeyi 392 bin iken 2019 yılında 463 bin olarak artış göstermiştir. Kadınlarda ise yine aynı şekilde 2015'te 191 bin olan düzey 2019'da 249 bine yükselmiştir. Hem en fazla istihdam sağlayan sektör hem de ilgili dönemde artış gösteren sektör olmuştur.

Grafik 33'te Batı Marmara Düzey 2 bölgeleri sektörel kadın istihdamı yer almaktadır. Genel olarak bakıldığında TR22 Bölgesi'nde tarım ve TR21 Bölgesi'nde de sanayi sektörünün daha fazla kadın istihdamı sağladığı görülmektedir. TR22 Bölgesi'nde sanayi sektörü istihdamının yüksek olmasında Tekirdağ ilinde yer alan Çorlu, Ergene, Çerkezköy ve Kapaklı ilçeleri bölgesindeki sanayi endüstrileri ve bu bölgede var olan yüzlerce fabrikayla yapılmakta olan fabrikaların etkisi büyüktür. Kırklareli ilinde ise yine sanayi üretimi ve buna bağlı olarak sanayi sektörü istihdamı ağır basmaktadır. Şehirde Türkiye'nin en büyük cam fabrikalarında Trakya Cam Sanayi ve Kırklareli Cam yer almaktadır.

Grafik 33. Batı Marmara Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri Sektörel Kadın İstihdamı (Bin,15+)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tarım sektörü kadın istihdamı TR22 Bölgesinde hizmetler sektöründen sonra en fazla istihdam sağlanan sektördür. 2017 ve 2019 yılları arasında istihdamda azalma yaşanmıştır. TR21 Bölgesinde ise en az kadın istihdamı sağlayan sektör tarım sektörüdür. 2017 yılında 46 bin olan istihdam düzeyi 2019’da 39 bine düşmüştür. Sanayi sektörü kadın istihdamında ise bölgeler arasında oldukça fark vardır. TR22 Bölgesinde en az istihdam sanayi sektöründedir ve 2017 yılında 21 bin olan kadın istihdamı 2019’da 18 bine düşmüştür. TR21 bölgesinde ise sanayi sektörü kadın istihdamı TR21 bölgesine göre üç katından daha fazladır. Ancak yine son üç yıllık dönemde istihdam 74 binden 69 bine düşmüştür. İki sektörde de yaşanan bu düşüş hizmetler sektöründe bir artışa neden olmuştur. Hem tarım ve sanayi sektöründen kaymalar yaşanırken hem de Batı Marmara Bölgesi’nde en fazla istihdam için tercih edilen sektör hizmetler sektörü olmuştur. 2017 ve 2019 yılları arasında TR21 ve TR22 bölgeleri kadın istihdamında da artış yaşanmıştır

Tablo 27’de Batı Marmara Bölgesi eğitim durumuna göre kadın istihdamı yer almaktadır ve bölgenin eğitim düzeyi yüksek kadınların istihdamında da zayıf kaldığı görülmektedir. Yüksek öğretim mezunu kadınların istihdamı 2015 yılında 87 bin iken 2019 yılında 124 bine yükselmiştir. Ancak genel olarak istihdam düzeyi düşük kalmıştır. En çok istihdam sağlanan grup lise altı eğitililerdedir ve 2015’te 235 bin olan istihdam düzeyi 2019’da 228 bine düşmüştür. En az istihdam ise okuma yazma bilmeyenlerdedir.

Tablo 27. Batı Marmara Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

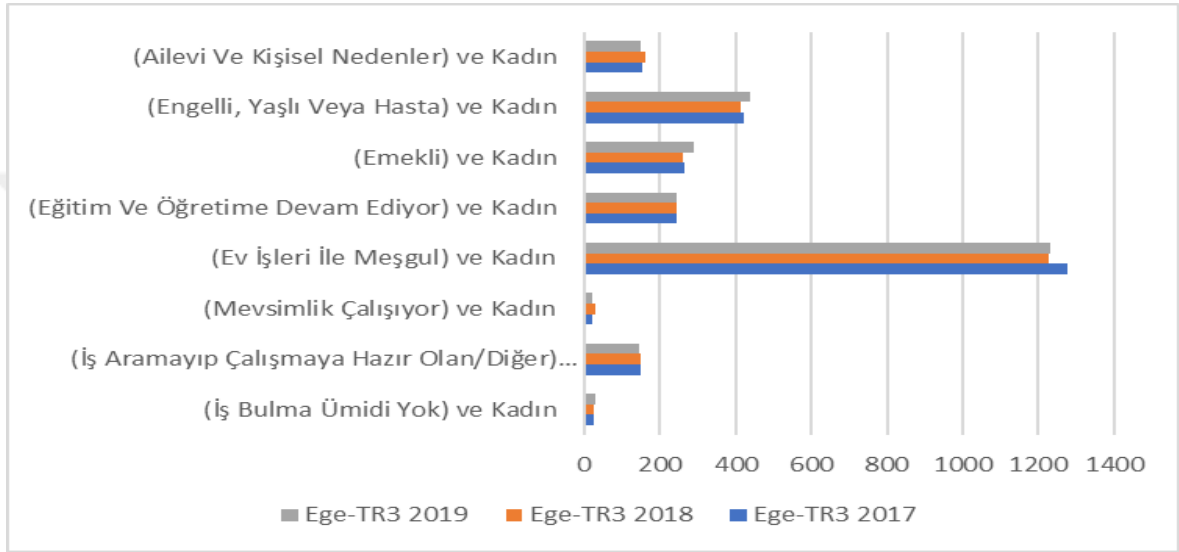
İstihdam (Bin)	Batı Marmara-TR2				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	15	15	18	17	18
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitililer)	235	237	238	244	228
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	71	70	72	76	77
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	87	96	108	113	124

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 34’te ise Batı Marmara Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır ve yine en yüksek oranın ev işleriyle meşgul olan kadınlarda olduğu görülmektedir. 2017 ve 2019 yılları arasında 1.279 binden 1.232 bine düşse de

diğer işgücüne dahil olmama nedenleriyle kıyaslandığında aradaki fark oldukça yüksektir. Ev işleriyle meşgul olan kadınların işgücüne dahil olmamasından sonraki en yüksek oran engelli, yaşlı veya hasta olduğu için işgücüne dahil olamayanlardadır ve 2017 yılında 421 bin düzeyinde iken 2019’da 440 bine yükselmiştir.

Grafik 34. Batı Marmara Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, Bin)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

2.2.12. İstanbul Bölgesinde Sektörel Kadın İstihdamı

İstanbul Bölgesi (TR10) sadece İstanbul ilinden oluşmaktadır. 2019 yılı itibarıyla nüfusu 15.519.267’dir. Türkiye’nin hem en yüksek nüfuslu ili hem de nüfus yoğunluğu en fazla olan ilidir. 2014 yılı verilerine göre erkek kadın nüfus oranı yarı yarıyadır ve nüfus artış hızı en fazla olan iller içerisinde 9. sırada yer almaktadır. Binde 4,7’lik net göç hızına sahip olmakla birlikte, 0-44 yaş grubu için göç alırken, 45 yaş üstü için göç veren bir şehirdir. Buradan İstanbul’un genel olarak çalışma çağındaki genç nüfus göçünü aldığı söylenebilir (Karacan, 2006: 25).

İstanbul iklimi, Karadeniz iklimi ile Akdeniz iklimi arasında geçiş özelliğini taşıyan ılıman iklimdir. Yazları sıcak ve nemli; soğuk, yağışlı ve bazen de karlıdır. Nemin yoğun olması yüzünden hava sıcakken ve soğukken etkileri daha fazla hissedilir. Bitki örtüsü olarak da bölge, coğrafi özellikleri ve toprak yapısı dolayısıyla ormanların

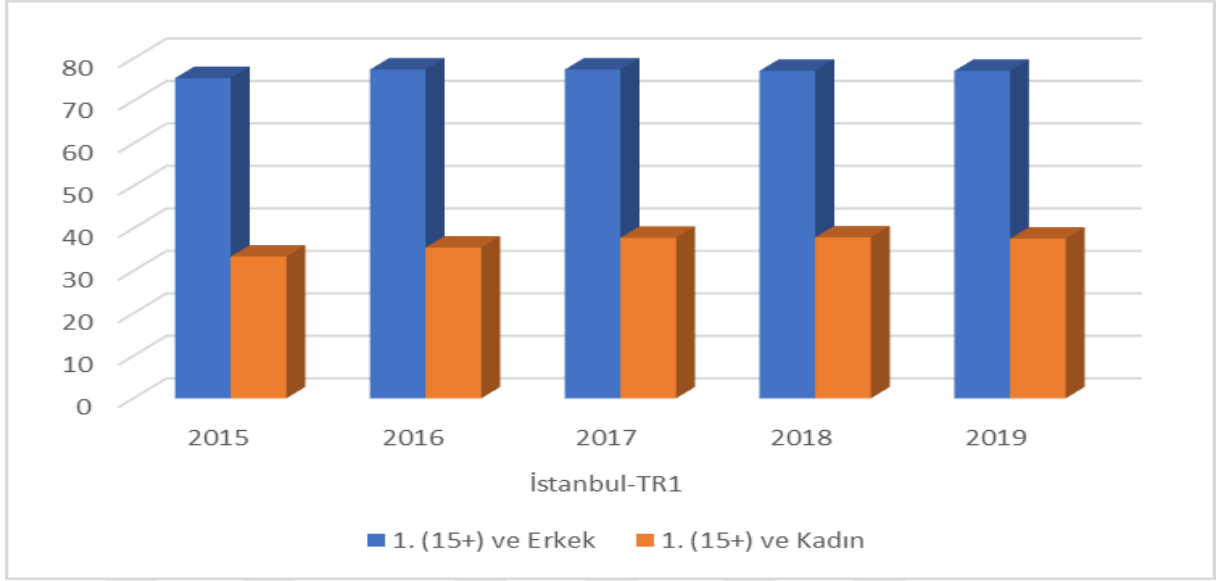
yaygınlığına imkân tanımaktadır. Ancak şehirde ormanların ve ormandaki ağaç çeşitliliğinin dağılımı düzensizdir. Karadeniz’e yakın kuzey yamaçlarda humuslu toprakların etkisiyle buralarda nemli ormanlar gelişmiştir. Güney yamaçlarda ise kuraklığa dayalı ormanlar yaygındır.

İstanbul Bölgesi, Türkiye’de ekonomik yaşamın merkezi haline gelmiştir. Bundaki en büyük etkenler kara, deniz ticaret yollarının bir kavşağı olması ve stratejik konumudur. Aynı zamanda şehir bir sanayi merkezi haline gelmiştir. Türkiye’de sanayi istihdamının %20’sini İstanbul karşılamakta ve yaklaşık endüstriyel alanın %38’ine oluşturmaktadır. Bu alanda; meyve, ipek, zeytinyağı, pamuk, tütün benzeri ürünler elde edilmektedir. Bunlarla birlikte gıda sanayi, tekstil üretimi, petrol ürünleri, metal eşya, kauçuk, deri, kimya, ilaç, elektronik, cam, teknolojik ürünler, makine, otomotiv, ulaşım araçları, kâğıt ürünleri, alkollü içkilerde kentin oldukça önemli sanayi ürünlerindendir.

Bölge genel işgücü durumu olarak yukarıda yer alan Tablo 5 incelendiğinde, 2019 yılı verilerine göre erkekler İstanbul Bölgesi’nde işgücünde 4.583 bin ile, işgücüne katılma oranında %77,1 ile ve istihdamda da 3.989 bin ile tüm bölgeler içerisinde birinci sırada yer almaktadır. İşsizlik verilerinde ise 594 bin ile en fazla işsiz erkek nüfusa sahip bölge olmuştur. Kadınlarda işgücünde 2.205 bin ve istihdamda 1.789 bin ile bölge birinci sırada yer alırken, işgücüne katılma oranında %37,6 ile, Doğu Karadeniz, Ege ve Batı Karadeniz’den sonra İstanbul dördüncü sırada yer almaktadır. İşsizlikte ise erkeklerde olduğu gibi kadınlarda da 1.374 bin ile en yüksek işsiz kadın nüfusuna sahip bölge olmuştur.

Grafik 35’te İstanbul Bölgesi işgücüne katılma oranı yer almaktadır. Bölge kadın istihdamında yüksek oranlara sahip olmasına rağmen kadın ve erkek istihdamı arasındaki farkı azaltmada çok da başarılı olamamıştır. 2015 yılında erkeklerin işgücüne katılma oranları %75,4 iken 2019’da %77,1 ve kadınlarda ise 2015’te %33,4 iken 2019’da %37,6 olarak artış göstermiştir. Erkek işgücüne katılma oranında son beş yıllık dönemde %1,7 oranında ve kadın işgücüne katılma oranında ise %4,2 oranında bir artış yaşanmıştır. Bunun sonucunda da kadın ve erkek işgücüne katılma oranındaki fark %2,2’den %2,0’a düşmüştür.

Grafik 35. İstanbul Bölgesi İşgücüne Katılma Oranı (15+, %)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Bu çerçevede, İstanbul Bölgesi nüfus ve potansiyel işgücü en fazla olan bölge olmasıyla birlikte, bölgedeki talep koşullarının diğer bölgelerin kentsel alanlarına oranla kadınlar için daha iyi istihdam olanakları sağladığını söylemek mümkündür. İstanbul kadın istihdamı oranı diğer bölgelerin kent kadın istihdam oranından yüksektir ve yaratılan bu istihdam nitelik olarak Türkiye'nin diğer bölgelerine göre daha iyi özelliklere sahiptir. Kadınların, %90'a yakın büyük çoğunluğu ücretli olarak istihdam edilmektedir. Ücretsiz aile işçiliği Türkiye genelinde yaygınken, İstanbul'da yok denecek kadar azdır ve kayıt dışı istihdamda diğer bölgelere oranlara oldukça düşük seviyededir (İlkaracan, 2016: 14).

Bölge sektörel gelişmişlik açısından incelenirse, tarım sektöründe bölge tarih boyunca ön planda olamamıştır. İstanbul üretiminde hep en son sırada yer alan sektör tarım olmuştur. Ancak geçmişte ürettiği tarımsal faaliyetlerle kendi ihtiyacı olan tarımsal ürünün bir kısmını karşılayabiliyorken, günümüzde tarım alanlarının büyük bir bölümünün de kentleşmesiyle ve kırsala alanda yaşayan halkın daha yüksek yaşam standardı beklentisiyle merkeze yönelmesi nedeniyle, şehirde tarımın payı daha düşük seviyelerde yer alır hale gelmiştir. Günümüzde İstanbul'da yer alan toprakların %30'unun tarıma elverişli olmasına rağmen bu alanlar etkin olarak kullanılamamaktadır. En fazla ekimi yapılan ürünler; buğday, ayçiçeği, fasulye ve fındıktır.

Bölge, sanayi sektörü olarak büyük sanayi kuruluşlarının birçoğunun genel merkezi ve fabrikalarını barındırmaktadır. Şehirde madeni eşya, gemi yapımı, otomotiv, makine, kimya, dokuma, hazır gıda, konfeksiyon, porselen, cam, çimento gelişen sanayilerdendir. Atatürk Oto Sanayi Sitesi ve İkitelli Organize Sanayi Bölgesi en büyük sanayi bölgelerindendir.

Bölgede hizmetler sektörünün gelişmesindeki en önemli pay ticaretin gelişmiş olmasındadır. Asya ve Avrupa gibi merkezler arasında uzanan otoyolların İstanbul ticaretinin gelişmesinde büyük katkısı vardır. Aynı zamanda hem demiryolu ile de Asya ve Avrupa'ya bağlanmış olması hem de büyük limanların yer alması ticaretin gelişmesinde etkili olmuştur. Ayrıca bölge dışalım ve dışarıda da Türkiye'de birinci sıradadır. Türkiye'de hizmet veren özel bankaların hepsi, televizyon kanalları, ulaşım firmaları ve yayınevleri, ulusal çapta yayın yapan gazetelerin genel merkezleri İstanbul Bölgesinde yer almaktadır.

Tablo 28'de İstanbul Bölgesi sektörel kadın erkek istihdamı yer almaktadır. 2015 ve 2019 yılları arasında erkek ve kadın işgücünde en fazla hizmetler sektöründe istihdam sağlandığı ve bunun bölgeler arasında en yüksek düzey olduğu görülmektedir. Erkeklerde, en düşük istihdamın tarım sektöründe olduğu ve son beş yıllık dönemde 21 binden 47 bine yükseldiği görülmektedir. Sanayi sektörü istihdamı ise tarım sektöründen sonra gelmektedir ve 2015 yılında 1.483 bin düzeyinde istihdam sağlanırken 1.400 bine kadar düşüş yaşanmıştır. En fazla istihdam sağlanan hizmetler sektöründe ise yıllar arasında sürekli bir artış yaşanmıştır. 2015 yılında 2.243 bin düzeyinde istihdam sağlanırken bu 2019'da 2.542 bine yükselmiştir.

Tablo 28. İstanbul Bölgesi Sektörel Kadın-Erkek İstihdamı (15+, bin)

İstihdam (Bin)	İstanbul-TR1				
	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (Tarım)	21	31	41	46	47
Erkek (Sanayi)	1483	1400	1392	1442	1400
Erkek (Hizmet)	2243	2445	2455	2526	2542
Kadın (Tarım)	16	20	25	23	22
Kadın (Sanayi)	439	423	408	458	440
Kadın (Hizmet)	1103	1241	1344	1403	1327

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Kadınlarda ise en az istihdam sağlanan sektör yine tarım sektörü olmuştur. Daha sonra sanayi sektörü gelmektedir ve son beş yıllık dönemde istihdamda sürekli artmalar ve azalmalar yaşanmıştır. 2015 yılında sanayi sektörü kadın istihdam düzeyi 439 bin iken 2019’da 440 bin olarak değişiklik göstermiştir. En fazla istihdam da hizmetler sektöründedir ve sürekli artış yaşanmıştır. 2015’te 1.103 bin olan istihdam 2019’da 1.327 bine yükselmiştir. Sanayi ve hizmetler sektöründe kadın istihdamının diğer bölgelere göre oldukça yüksek düzeyde olmasına rağmen erkeklerin sektörel istihdamıyla kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 29’da da İstanbul Bölgesi eğitim durumuna göre kadın istihdamı yer almaktadır. İstanbul Bölgesi’nde yer alan üniversite ve okul sayıları düşünüldüğünde, istihdamın eğitim durumuna göre yüksek olması beklenebilir. Ayrıca İstanbul’un Türkiye’nin her bölgesinden sürekli göç almaya devam etmesi nedeniyle yaşam koşulları göz önünde bulundurunca eğitime devam edemeyenlerle birlikte bölgede eğitim düzeyi farklılıkları yaşanabilir. Son beş yıllık dağılıma bakıldığında kadınlarda en yüksek paya sahip istihdam grubu 2015 yılında 614 bin ile lise altı eğitilmişlerken 2019 yılında 753 bin ile yüksek öğretim grubu olmuştur. Buradan da bölgede kadın eğitilmiş istihdamının arttığı anlaşılmaktadır.

Tablo 29. İstanbul Bölgesi Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

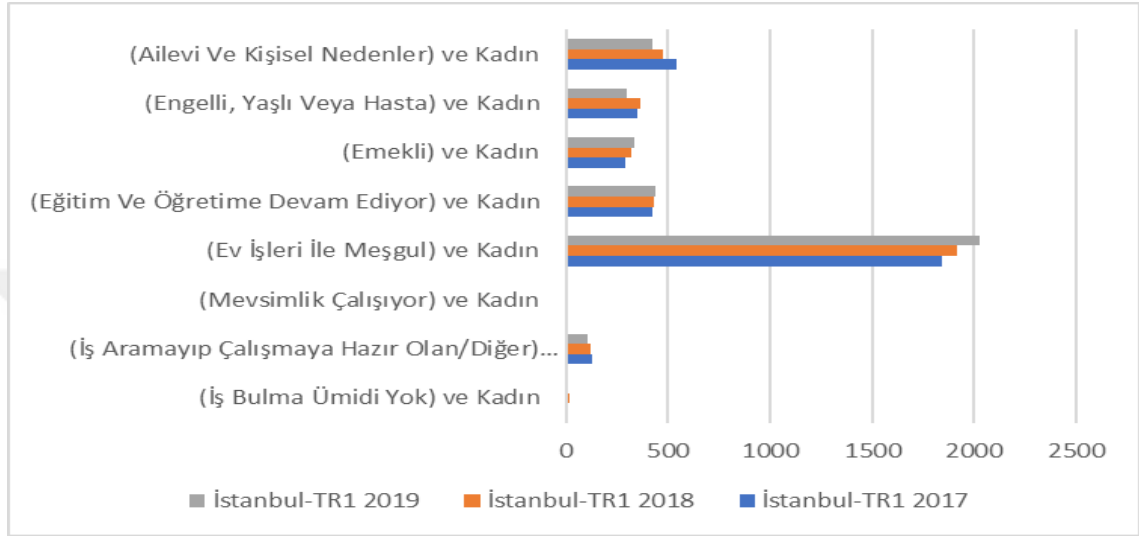
İstihdam (Bin)	İstanbul-TR1				
	2015	2016	2017	2018	2019
(15+) Kadın (Okuma Yazma Bilmeyen)	37	45	58	52	47
(15+) Kadın (Lise Altı Eğitilmişler)	614	637	656	694	635
(15+) Kadın (Lise ve Dengi Meslek Okulu)	320	344	356	371	354
(15+) Kadın (Yüksek Öğretim)	587	657	707	768	753

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 36’da ise İstanbul Bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır. Diğer bölgelerde olduğu gibi yine İstanbul Bölgesinde de işgücüne dahil olmama nedenlerinde en yüksek pay ev işleriyle meşgul olan kadınlardadır ve son üç yıllık dönem içerisinde artış göstererek devam etmiştir. Daha sonra en yüksek pay ailevi

ve kişisel nedenlerden işgücüne dahil olamayanlarda ve eğitim ve öğretimine devam edenlerdedir.

**Grafik 36. İstanbul Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri
(15+, Bin)**



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KARŞILAŞTIĞI ENGELLER VE BU ENGELLERİ AŞMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Kadınların çalışma hayatında aktif bir şekilde yer almalarıyla birlikte çeşitli sorunlarla karşılaşmaya başlamışlardır. Bu sorunların ortadan kaldırılması amacıyla ulusal ve uluslararası boyutta politikalar oluşturulmuştur. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığına karşı yapılan düzenlemeler, politikalar ve projeler de kadın istihdamının karşılaştığı sorunları ortadan kaldırmaya yöneliktir. Bu bölümde kadın istihdamının karşılaştığı sorunlara, düzenlemeler için yapılan ulusal ve uluslararası politikalarla birlikte kadın istihdamını artırmaya yönelik oluşturulan projelere yer verilmiştir.

3.1. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Geçmişten günümüze tartışılan toplumsal cinsiyet işgücüne katılım ile de ilişkilendirilmektedir. Çalışma hayatında kadınlar gerek işverenler tarafından gerek eşi ve ailesi tarafından gerekse de ailevi sorumluluklar ve çocuk nedeniyle ikincil işgücü olarak görülmekte ve birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Bunlar başlıca ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı istihdam ve cam tavan engeli şeklinde sıralanabilir.

3.1.1. Türkiye’de Kadının Sosyal Statüsü

Türkiye’de kadının sosyal statüsü incelendiğinde, kadınların eğitim düzeylerinin düşük olduğu ve çalışma hayatında yeterince yer alamadıkları görülmektedir.

Politik, akademik ve iş dünyasının belli isimlerinin bir araya gelerek, dünyadaki problemleri tartışmak ve daha iyi hale getirmek amacıyla kurulan Dünya Ekonomik Forumu’nun (World Economic Forum (WEF)) yayımladığı Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2020 Endeksi’ne göre Türkiye 153 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Listenin ilk sıralarında İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç varken Türkiye ise son

sıralardadır. Bu sıralama toplumsal cinsiyet eşitliği açısından oldukça geride olduğumuzun göstergesidir (WEF, 2020).

Cinsiyet eşitliği listesi hazırlanırken, kadınların ekonomiye katılımı, fırsat eşitliği, eğitim imkanları, sağlık ve kadının siyasi yönden güçlendirilmesi gibi kriterlere bakılmaktadır.

Nüfusun büyük bir bölümünde var olan kadınların, birçok ülkede emek piyasalarında var olmaları hem geçmişte hem günümüzde genel olarak erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” statüsü ile sınırlı kalmıştır. Kadınların emek piyasalarındaki bu ikincil rolleri, büyük oranda kalıplaşmış geleneksek iş bölümü olarak yansıtılmaktadır (Özer ve Biçerli, 2004: 57).

Kadınlar, ailede cinsiyete dayalı iş bölümü ve geleneksel yapıya göre, ev işi yapan, bakım işleriyle ilgilenen ve işgücü piyasasına dahil olmadıkları için üretici olmadıkları kabul edilen kişilerdir. Hane içinde kadınların yerine getirdikleri faaliyetler için sarf edilen emeğin bir karşılığı olmadığı gibi aynı zamanda erkeklerin geleneksel bakış açısıyla sorumlu tutulmadığı bu ev içine ait yükümlülükleri kadınların yerine getirmesi, kadınların gelir getirici faaliyetlerde yer almasını sınırlandırmakta hatta engel olabilmektedir (Dirik, 2016: 31).

Hemen hemen tüm ülkelerde, kadınların eğitim, sağlık ve istihdam gibi en önemli insan haklarından yararlanma konusunda erkeklerden geride oldukları bilinen bir gerçektir. Kadın ve erkeğin toplumsal işlevleri, sorumluluk ve hakları, maddi ve manevi bakımdan üretim sürecindeki konumları gibi unsurlar toplumsal cinsiyet bakış açısına göre şekillenmektedir. Buna göre kadınların, özel alan olarak adlandırılan ev işlerinde, erkeklerin ise, kamusal alan olarak adlandırılan ev dışı işlerde yoğunlaşması anlayışı kadınların aleyhine hiyerarşik bir yapı oluşturmuştur. Cinsiyete dayalı iş bölümünde oluşan bu yapı teknolojik gelişmelerle birlikte biçim değiştirerek varlığını korumaktadır.

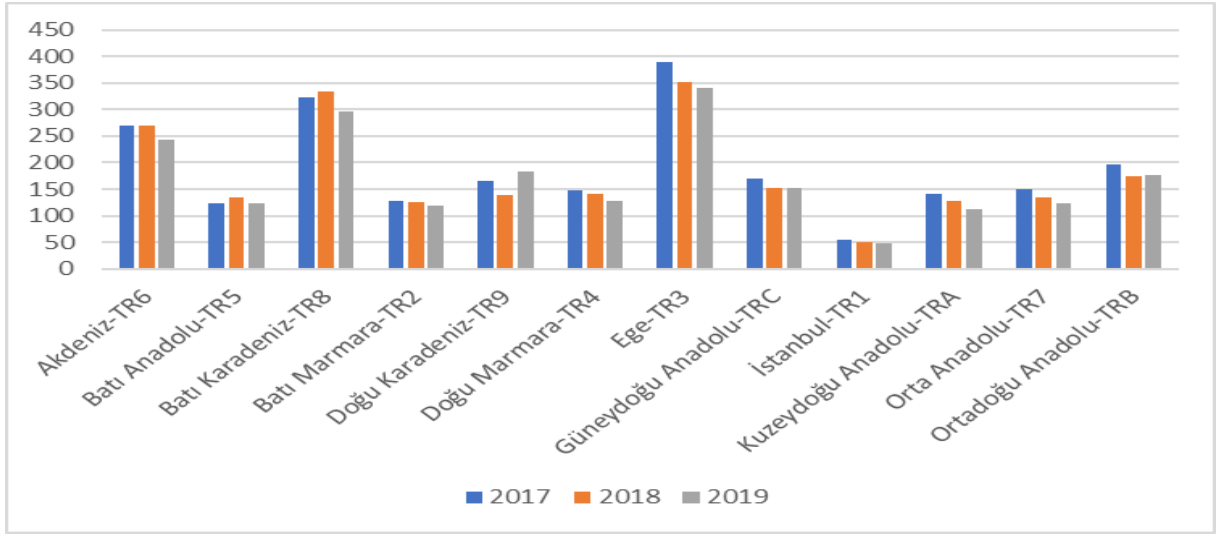
Globalleşen dünyada, kadınların toplumsal ve hukuki statülerinin mevcut durumunu tespit etmek için bir karşılaştırma yapıldığında Türkiye’nin İslam Ülkeleri ve birçok 3. Dünya ülkelerine göre iyi durumda olduğu görülmektedir. Ancak Türkiye’nin de üyesi olduğu Avrupa konseyi ülkeleri arasında maalesef en son sıralarda olduğu görülmektedir.

3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye’de kadın istihdamının durumu incelendiğinde, büyük çoğunluğun ücretsiz aile işçisi statüsünde yer aldığı görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal bölgelerde yaygınken, kentsel bölgelerde ise düşük oranlarda da olsa varlığını göstermektedir. Bu durum ise kırsal ve kentsel bölgelerdeki kadınların işgücüne katılım oranlarındaki farklılığa neden olmaktadır. Bunun sonucunda kadın işgücünün, tarım sektörünün ağırlıklı olduğu kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasasında yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerin ağırlıklı olduğu kentsel bölgelerdeki emek piyasalarında ise çok fazla yer alamadıkları görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2004: 32). Kırsal kesimde çalışan kadınların yoğun olarak ücretsiz aile işçisi statüsünde istihdam edilmeleri, onların işgücüne dahil olmalarını sağlasa da toplumsal statülerini yükseltmeye ya da ekonomik bağımsızlıklarına fazla katkı sağlayamamıştır (Önder, 2013: 54).

Grafik 37’de ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların bölgesel gösterimine yer verilmiştir. 2017 ve 2019 yılları arasında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısında düşme görülse bile bu düşüşe rağmen 2018 yılı için ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların 2 milyon 138 bin gibi bir orana sahip olmaları, yıllar arasındaki düşüşün pek öneminin olmadığını göstermektedir. Kadınlarda hem 2017 hem de 2018 yılı ücretli maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar, işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların tamamının toplamı, erkeklerde sadece ücretli yevmiyeli veya maaşlı çalışanların sayısına bile ulaşamamıştır. Ayrıca ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı erkeklerin yaklaşık iki buçuk katıdır.

Grafik 37. Kadınların Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Bölgesel İstihdamı (Bin,15+)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Tablo 30’da cinsiyetlerin işteki durumu yer almaktadır. 2017 yılında ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan kadınların sayısının 5.536’dan 2018 yılında 5.893’e ve erkeklerin sayısının ise 13.424’ten 13.643’e yükseldiği görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısının ise 2017 yılında 2.258’den 2018 yılında 2.138’e düştüğü ve erkeklerde ise 877’den 847’e düştüğü görülmektedir. Ücretli maaşlı ve yevmiyeli çalışanlarda erkekler daha fazla yer alırken, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarda kadınların daha fazla yer aldığı görülmektedir.

Tablo 30. Cinsiyete Göre İş Statüsü (15+/ 2017-2018 yılı)

İŞTEKİ DURUM	KADIN (2017)	ERKEK (2017)	KADIN (2018)	ERKEK (2018)
Ücretli, maaşlı veya Yevmiyeli	5.536	13.424	5.893	13.643
İşveren	112	1.167	112	1.169
Kendi Hesabına	823	3.992	875	4.033
Ücretsiz Aile İşçisi	2.258	877	2.138	847

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Türkiye’de tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması ülkenin tarımsal yapıdan kaynaklanan sorunlarıyla ilgilidir. Gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile

işçiliğinin yerini ücretli ve kayıtlı çalışan kadın emeği almaktadır. Türkiye’de ise 1980 yılından bu yana kırsal alandaki işgücüne katılma oranının %54’lerden %30’lar düzeyine önemli oranda azalırken, kentsel bölgelere ait işgücüne katılma oranının aynı oranlarda düşmemesi, köyden kente göçte, kadın işgücünün tarım kesiminden kopmasına ancak kente göç ettikten sonra burada emek piyasalarında var olamamalarının bir göstergesidir.

3.1.3. Kadınların Eğitim Durumu

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına bağımsız olarak girmesini sağlayan en önemli etken eğitimidir. Bu etken, aynı zamanda kadınların bireysel özgürlüklerinin ve ikincil konumdan kurtulmalarının en önemli anahtarıdır. Sadece işgücü piyasasına olan etkisiyle değil, toplumsal hayata yön vermesiyle de katkısı çok önemlidir. Sürekli gelişim içerisinde olan teknolojinin ve küreselleşmenin sonucu olarak artık ulusal sınırların ortadan kalkması, mal ve hizmetlere ait talebin sürekli değişkenlik göstermesi ve bunların sonucunda üretim biçimlerinde meydana gelen değişimler gibi durumlar, bize eğitim ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Ancak eğitim denilince akla sadece eğitim kurumlarından mezun olana kadar geçirilen süre gelmemelidir. Çünkü işgücünün yaşam boyu eğitim süreci de oldukça önemlidir. Sürekli değişim içerisinde olan işgücü piyasasının genel ihtiyaçlarına cevap verebilmek yaşam boyu eğitim oldukça önemlidir (Bozkaya, 2013: 75).

Kadınların işgücüne katılımını eğitim sadece tek bir yönden değil, birçok yönden etkilemektedir. Öncelikli olarak eğitim çalışanların üretkenliğini artırmaktadır ve zaman içerisinde eğitimde yaşanan artış ev işleriyle işgücüne katılımı ikame duruma getirmektedir. İkinci olarak çalışan kadınların gelirlerinde meydana gelen artış boş zamanın fırsat maliyetini artıracaktır. Bu yüzden eğitimin çalışma zamanı üzerindeki net etkisinden bahsetmek pek mümkün değildir. Fakat eğitiminde bir yatırım aracı olduğu ve olumlu bir etkiye neden olduğu düşünülürse, eğitime yapılan yatırım maliyetlerinin telafi edilebilmesi için kadınların emek piyasasında daha aktif bir rol oynamaları amacıyla emek piyasasında çalışmaya teşvik edilebilirler. Bu durum ise sadece emek piyasasında çalışmanın ev işlerinde çalışmaya karşılık daha fazla maddi avantaj sağladığı durumlarda mümkün olabilir. Bundan da iki sonuç çıkarılabilir: birinci sonuca göre, eğitilmiş kadınların ev işlerine daha az zaman ayırdıklarıdır ve eğitim düzeylerinde meydana gelen

artış kadınların işgücüne olan katılımlarını artırmaktadır. İkinci sonuca göre ise, her eğitim düzeyinde sabit ücrete kıyasla geri dönüşüm pozitifdir. Bununla birlikte tüketimdeki artış zaman içinde daha da artmakta ve eğitimsiz kadınlara oranla ücretlerinde artış meydana gelmektedir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1987: 11).

Tablo 31’de Türkiye’de cinsiyete ve eğitim durumuna göre istihdam oranı yer almaktadır. 2015 ve 2018 yılları arasında okuma yazma bilmeyen kadınların oranının 777 binden 724 bine ve erkeklerin oranının ise 279 binden 261 bine düştüğü görülmektedir. Bunun dışında diğer eğitim düzeylerinde 2015 ve 2018 yılları arasında genel olarak bir artış yaşanmıştır. Ancak 2018 yılında kadınlarda en yüksek istihdam oranına sahip eğitim düzeyi 2629 bin ile yüksekokul veya fakülte mezununda yaşanmıştır. Bu eğitim düzeyinde kadınlarda üç yıllık dönemde 555 bin ve erkeklerde de 578 bin oranında bir artış yaşandığı görülmektedir.

Tablo 31. Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (15+ Bin)

Eğitim Düzeyi	2015		2016		2017		2018	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Okuma-yazma bilmeyen	777	279	707	272	731	282	724	261
Genel lise mezunu	645	1984	675	2010	708	2069	751	2128
Lise dengi mesleki okulu mezunu	596	2097	623	2185	669	2301	704	2405
Yüksekokul veya fakülte mezunu	2074	3518	2289	3775	2466	3954	2629	4096

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Eğitim seviyeleri düşük olan kadınların işgücü piyasasına katılımları da oldukça düşüktür. Özellikle evli kadınlar işgücü piyasasına dahil olurken iki seçenek arasında kalırlar. Ya ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenmektedirler ya da işgücü piyasasına girerek ücretli bir işte çalışırlar. Düşük eğitim düzeyinde olan kadınların, daha düşük ücretli işlerde çalışacağı varsayılırsa, bu durum kadınların ücretli bir işte çalışarak sahip oldukları gelirin, masraflarını karşılayamayacağı ya da masraflarının oldukça altında

kalacağı anlamına gelebilmektedir. Bu nedenle gelir ve masraflar arasındaki farkın pozitif olması durumunda, kadınların işgücüne katılım oranlarında bir artış sağlanması mümkün olacaktır (Doğrul, 200: 83).

Türkiye’de kadınların ve erkeklerin eğitim durumu kıyaslandığında kadınların erkeklere oranla oldukça geride kaldıkları görülmektedir. Bu durumun başlıca sebepleri; kısıtlı ekonomik olanakların erkek çocuklar lehine kullanılması, ataerkil yapıya sahip toplumsal özellikler, gittikçe artan iç göç ve göç eden nüfusun kentlerde meydana getirdiği düzensiz kentleşme bunlardan sadece birkaçıdır. Ayrıca toplumsal bakış açısının biçtiği rol gereği, Türkiye’de eğitimi olmayan kadınlar erken yaşta evlendirilmeye ve hemen çocuk doğurmaya zorlanmaktadır. Kadının ancak bu şekilde toplum içinde saygı ve kabul gördüğü bir sistemde ise, çocuğu çok olan kadınların toplumdaki yeri yükseldikçe, eğitim sosyal ve mesleki alanlardaki ilerlemesi engellenmiş olmaktadır. Türkiye’de bunların yanı sıra yükseköğretim derecesinde eğitim görmüş kadın sayısının erkeklere oranla az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak olmasına neden olmaktadır. Çalışan kadınlar için yapılan birçok araştırmada, çalışan kadınların önceliğinin geleneksel rolleri olduğuna, ikincil olarak ise işe ait sorumluluklarına yer verdikleri sonucuna varılmıştır (Yarıkkaya, 2014: 4-5).

Kadınların işgücüne katılmalarında sadece kadın eğitim düzeyinin değil, eşlerin eğitim düzeyinin etkisi de büyüktür. Eşin eğitim düzeyinin yüksek olmasıyla doğru orantılı olarak yapacağı işin düzeyi ve alacağı maaş da yüksek olacaktır. Bu durumda kadının işgücüne katılma kararı almamasına neden olacaktır. Aynı şekilde, eşin eğitim durumunun düşük olması yapacağı işin düzeyi ve alacağı maaş da düşük olacaktır. Bu durumda da ailenin geçimini sağlamak daha zor olacağı için kadın da işgücüne dahil olma kararı alabilecektir (Bozkaya, 2013: 77).

Kadınların işgücüne katılımına, eşin eğitim düzeyinin etkisin yanında kadının vasıf düzeyinin ve yaşadığı yerin kır veya kent olmasının da etkileri vardır. Örneğin; kentsel bölgelerdeki yüksek vasıflı kadınlar için, eşlerin eğitim düzeyi çok da önemli değildir. Bu konumda olan kadınların sadece kendi eğitim düzeyleri işgücüne katılma kararlarında etkili olmaktadır. Kentsel bölgelerdeki düşük vasıflı kadınlar içinde, eşin eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa kadının işgücüne katılımı o kadar düşük olmaktadır.

Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar içinde eşlerin eğitim düzeyi önemli değildir (Uraz vd., 2010: 11).

Bölgesel dengesizliklerin giderilmesi açısından da eğitim oldukça önemlidir. Özellikle geri kalmış bölgelerde devletin öğrencilere çeşitli burslar vererek, yatılı okullar açarak ve bunun gibi teşviklerde bulunarak, eğitimin artırılması sağlanmalıdır. Eğitimli bir kadının, daha eğitimli ve bilinçli çocuklar yetiştireceği, nüfus artış hızının denetim altında olmasına yardımcı olabilmek için daha az çocuk dünyaya getireceği düşünüldüğünde, sadece işgücü piyasası için yapılan katkılar değil, uzun vadede ülke ekonomisi açısından ne kadar önemli olduğu anlaşılabacaktır. Eğitimin istihdamla direk ilişkili olduğu daha net bir şekilde anlaşılmaktadır. Eğitim arttıkça istihdam edilebilirlik artmakta ve sonrasında eğitimin ekonomik büyüme-kalkınma ile yarattığı dışsallık ekonomi için olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Berber ve Eser, 2008: 14).

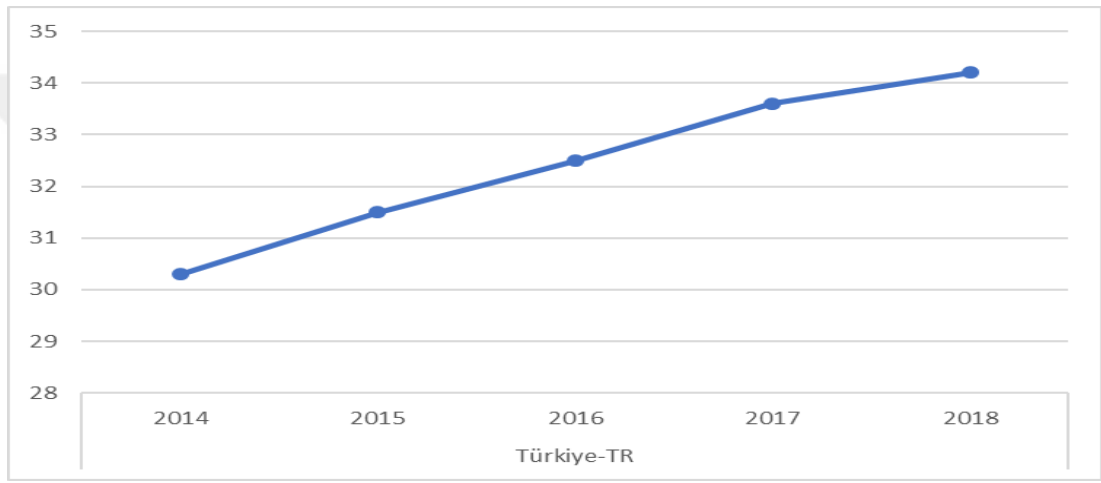
Türkiye’de kadınların işgücüne düşük katılımları piyasanın en önemli sorunlarından biridir. Sürdürülebilir büyüme oranlarını yükseltebilmek için ve orta gelir tuzağına düşmemek için kadınların işgücü piyasasında aktif olmaları oldukça önemlidir.

Kadınlarda işgücüne katılım oranının düşük olmasındaki bir diğer açıklama ise Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kadınların işgücüne katılımlarının ekonominin geliştiği ilk evrelerde düşeceği, daha sonraları ise artmaya başlayacağını savunan U-eğrisi hipotezidir (Goldin, 1994: 62). Bu hipoteze göre, gelişmekte olan ülkelerin az gelişmiş tarım ekonomilerinde, tüm aile fertleri tarımda faaliyet gösterdiği için kadınların işgücüne katılımları oldukça yüksektir. Ekonominin gelişmeye başladığı ilk evrelerde, kırdan kente göç eden aileler için kadınlar genelde ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmektedirler. Bunun yanı sıra köyden kente göç eden kadınların ilk aşamada yeterli eğitim düzeyine ve mesleki becerilere sahip olmamaları ve toplum tarafından kadınların ev dışında çalışmalarının hoş karşılanmaması kadın işgücüne katılım oranının düşmesinde etkilidir. Ekonomik gelişmenin sonraki evrelerinde ise eğitim düzeyinin artmaya başlaması, okul öncesi eğitim ve kreş gibi olanakların toplum içinde yaygınlaşmaya başlamasıyla ve kadının çalışma hayatına dahil olmasıyla ilgili önyargıların zayıflaması sonucu kadın işgücüne katılım oranının artmaya başlar (Aldan ve Öztürk, 2019: 4).

Türkiye için yapılan çalışmalarda U eğrisi ile benzer sonuçlar vermektedir. 1980’lerde başlayıp 2000’lerin ortalarına kadar devam eden işgücüne katılım oranındaki

düşüşün kırsal kesimden ayrılıp şehirleşme sürecine adaptasyon süreci olduğu düşünülmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010). Dünya Bankası da U eğrisinin Türkiye’de ilk evresinin 2014 yılı itibarıyla tamamlanıp, kadınların işgücüne katılımlarının 2014 yılından sonra artma eğilimine girdiğini bu hipoteze göre doğrulamaktadır (Aldan ve Öztürk, 2019: 4). Grafikten de görüldüğü gibi Türkiye’de işgücüne katılım oranı kadınlar için neredeyse tüm yıllarda artarak devam etmiştir.

Grafik 38. Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranı (Yüzde)



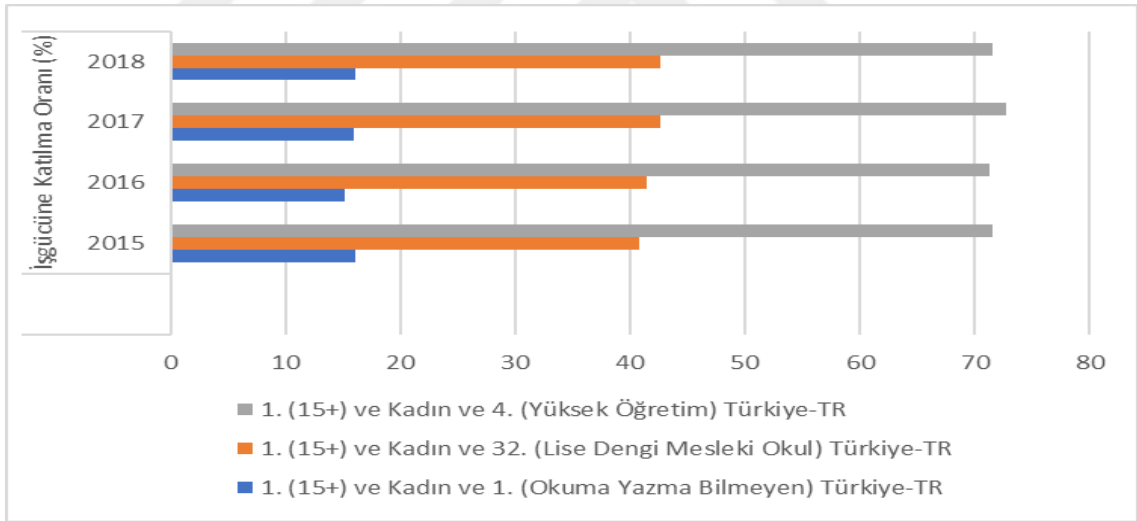
Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

U eğrisi hipotezi ekonomik gelişmelerin ilerlemesi sonucu kadınların işgücüne katılımların artacağını her ne kadar belirtmiş olsa da bu artışın hızı ve ne kadar devam edeceği hakkında kesin bir görüş belirtilmemiştir. Kadının işgücüne katılımının önündeki engellerin ortadan kaldırılması bu konu için büyük önem taşımaktadır. 2014 yılı Dünya Kalkınma Raporu sonuçlarına göre, kadınların işgücüne katılımlarının önünde değişik faktörlere bağlı olarak birçok engel bulunmaktadır. Bunlardan bazıları mevzuat ve kurumsal yapıdan kaynaklı sorunlar ve bazıları ise toplumsal bakış açısından kaynaklı birçok engel olarak kadınların karşısına çıkmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına girmesindeki en büyük engellerden biri, kadınların eğitim düzeyinin işgücü piyasasındaki talepler karşısında düşük kalmasıdır. Ancak Türkiye son yıllarda hem okullaşma oranının artması hem de eğitimde cinsiyete bağlı eşitsizliğin ortadan kalkmasında geçmiş yıllara oranla oldukça başarılı olmuştur. Ayrıca iş kanunu ve ilgili mevzuat da bu konuda

kadınları destekler niteliktedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 121). Tüm bunlara rağmen kadınların iş gücüne katılımlarının önündeki engeller çocuk bakım hizmetlerinin yeterince yaygın olmaması ve kadınların çalışması için kısmen devam eden kurumsal ve toplumsal nedenlere bağlı olarak devam etmektedir.

Grafik 39’da Türkiye’de kadınların eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranları yer almaktadır. Kadınlarda eğitim düzeyinin artışına bağlı olarak işgücüne katılım oranlarının da arttığı görülmektedir. 2015 yılında lise dengi mesleki okul mezunları kadınların işgücüne katılım oranı %40,8’ken, yüksek öğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %61,6’dır. Yine aynı şekilde 2018 yılında da oran %42,7’den %71,6’lara kadar artış göstermiştir. Bu rakamlar eğitimle istihdam arasında ilişkinin ne kadar güçlü olduğunu göstermektedir.

Grafik 39. Türkiye’de Kadınların Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranları



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Türkiye’de kadınlar ile ilgili eğitim düzeyi, istihdam oranı ve işgücüne katılma oranı gibi veriler artıyor olarak görülse de yaşanan olumsuzlukların hala devam ediyor olması bu konuda istenilen düzeye gelinmediğini göstermektedir. Kadın hakları konusu Türkiye’de Cumhuriyet Dönemi ile başlamasına rağmen hem kazanılan hakların hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin uygulama alanına yansıtılamaması ile ilgili sorunlar hala devam etmektedir. Özellikle çalışma hayatında vasıfsız işgücü ve düşük eğitim düzeyli

bireyler olarak nitelendirilen kadınların, genel eğitim ve mesleki eğitim alanlarında hak ettikleri biçimde yetiştirilmeleri toplumsal kalkınma açısından oldukça önemlidir. Yani her toplumda olduğu gibi Türk toplumunda da eğitim yönünden kadının çok önemli bir yeri vardır.

Kadınlar milli kültür değerlerini öğrenip bunları benimsemekle beraber gerekli eğitimleri de alarak hem aile içerisindeki hem de toplum içerisindeki görevlerini daha iyi ve bilinçli olarak yerine getirebilirler. Bu şekilde toplumdaki yerini genişleten kadınlar, daha farklı görev ve sorumlulukları yerine getirebilir hale gelmektedirler. Kadınlar aile ve toplum arasındaki en sağlam köprü görevi yapmaktadırlar. Yani iyi yetiştirilmiş ve eğitilmiş kadınlar, sağlayacakları bireysel kazanımlarla birlikte hem ülkenin refah düzeyi hem de kadınların hayat standardının yükselmesi açısından oldukça etkilidir. Ayrıca ülkelerin gelişmişlik düzeyinin kadınların eğitim düzeyine bağlı olarak paralel gelişme gösterdiği düşünülürse, kadınların ve kız çocuklarının eğitimlerinin ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılmış olur.

3.1.4. Kadınların Medeni Durumu

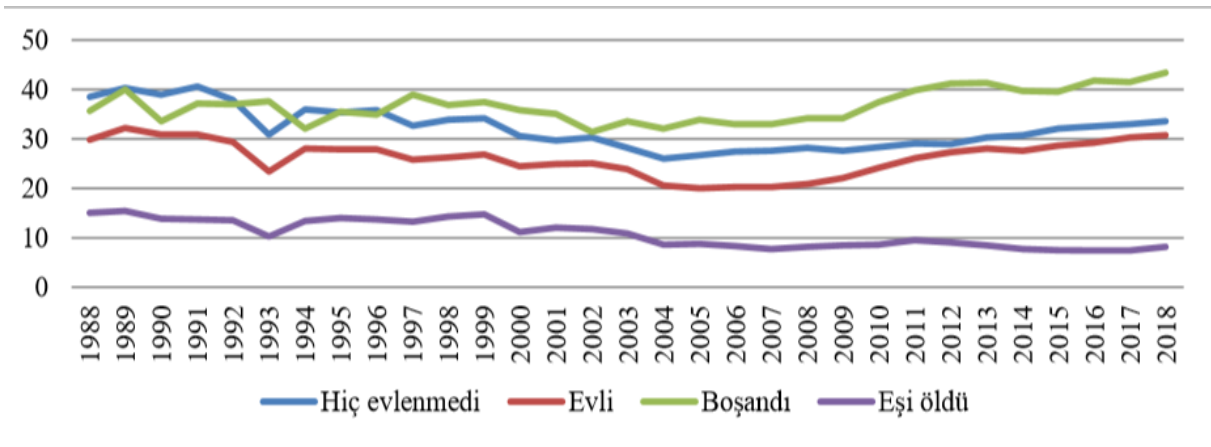
Kadınların işgücüne katılımını etki eden bir başka faktör ise medeni durumdur. Medeni durum evliliği, boşanmayı ve çocuk sahibi olmayı da içermektedir. Evlenmiş ya da çocuk sahibi olmak kadınların işgücüne katılımını çeşitli yönlerden etkilemektedir. Kadınların çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasası yerine evde çalışmayı tercih etmelerindeki en önemli etken çocuklarının okul öncesi çağda olmalarıdır. Boşanma oranlarındaki meydana gelen değişimlerde işgücüne katılımı etkilemektedir.

İstihdamın kadına ve erkeğe göre değişiklik göstermesi toplumların kendilerine ait özelliklerine ve kültürel yapılarındaki farklılıklara göre değişmektedir. Kadını ev içine ait üretim faaliyetlerine yani, ev işleri ve çocuk bakımına iten bir görev bölüşümü anlayışı neredeyse toplumların tümünde ayağın olarak kabul gören bir anlayıştır. Dolayısıyla kadının ev içine ait sorumlulukları, çocuk bakımı, doğurganlık oranı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi faaliyet gruplarında yoğunlukla yer almaları işgücüne katılımlarını etkilemektedir. Bu durumda kadınların medeni durumlarıyla yakından ilgili olduğu için

kadınların işgücüne katılım oranlarıyla medeni durumları arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır (Aksoy vd., 2019: 153).

Grafik 40'ta kadınların medeni durumuna göre istihdam oranları yer almaktadır. 1988-2018 yılları arası incelendiğinde, ez az istihdam oranına sahip grup, eşi ölen kadınlara ait olduğu görülmektedir. 2004 yılına kadar kocası ölen kadınların istihdama katılım oranları %10'ların üzerindeyken sonraki yıllarda bunun altına düştüğü görülmektedir. Bundaki en büyük etkenler, eşi ölen kadınlara eşlerinden kalan maaşlar ve devlet tarafından yoksulluğu azaltmak amacıyla yapılan sosyal yardımlar nedeniyle kadınlar çalışma hayatı dışında kalmayı tercih etmişlerdir. İkinci en az istihdam edilenler ise evli kadınlar grubudur. Evli kadınların 1989 yılında yaklaşık %32'si istihdam edilirken, bu oranın 2018 yılına kadar dalgalanarak azaldığı ve 2018 yılında yaşanan krizden sonra bu oranın artmaya başlayarak %30 seviyelerine kadar yükseldiği görülmektedir. Hiç evlenmeyen kadın grubuna ait istihdam oranı ise 1988 yılında yaklaşık %40,3'lerde iken 2004'te %26'lara kadar gerilemiş ve 2018 yılından sonra artmaya başlayarak %33,5 düzeyine kadar gelmiştir. Boşanan kadınlara ait istihdam oranlarına bakıldığında ise, 1988 yılından 2002 yılına kadar dalgalanmalar göstererek ilerlediği görülmektedir. Ancak 2002 yılından sonra artış trendine girmeye başlayarak 2018'de %43,4 gibi bir orana yükseldiği görülmektedir.

Grafik 40. Kadınların Medeni Durumuna Göre İstihdam Oranları (Yüzde/15+)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Türkiye’de 1996 yılından sonra en yüksek kadın istihdamının sağlandığı grubun boşanmış kadınlara ait olduğunu söylenebilir. Özellikle 2008 yılında yaşanan krizden sonra evli, bekar, boşanmış kadınlara ait istihdam verilerinde artış görülmesi, kadınların zorlaşan hayat standartlarıyla mücadele edebilmek ve aile bütçesine katkıda bulunabilmek için daha fazla oranda işgücüne dahil oldukları görülmektedir.

Boşanan kadınların genel olarak boşandıkları eşlerinde nafaka alamamaları ya da yeterli oranda nafaka alamamaları onları çalışma kararı almak zorunda bırakmaktadır. Bu durum kentsel ve kırsal bölgelerde de değişkenlik göstermektedir. Çünkü kentsel bölgelerde yaşam maliyetlerinin daha yüksek olması, kentsel bölgelerde yaşayan kadınların daha fazla oranda işgücüne dahil olmalarına neden olmaktadır (Bozkaya, 2013: 76). Bunun yanı sıra kadınların işgücüne katılımları ile medeni durumları arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışmaya göre, kadınların boşanmadan önceki yıllarda işgücüne katılımlarının arttığı ifade edilmektedir. Yalnız bu durumdan kadınların işgücüne katılımlarının boşanmaya neden olduğu durumu çıkarılmamalıdır. Çünkü tam tersine boşanma olasılığının yüksek olduğu durumlarda kadınlar daha fazla çalışma kararı alarak işgücüne dahil olmak istemektedirler (Kutlar vd., 2012: 149).

Eşi vefat eden kadınlar dışında diğer gruptaki kadınların istihdama katılım oranları Grafik 40’te görüldüğü gibi son yıllarda artış kazanmıştır ve bunun sebebini öncelikli olarak ekonomik gerekçelere bağlamak mümkündür. Bu durum gösteriyor ki, Türkiye’de artık kadınlar istemeyerek de olsa, ev içi vazifelerinin dışına çıkarak ve daha fazla işgücüne dahil olarak toplumsal bir dönüşüme katkıda bulunmaktadır. Ancak bu işgücüne katılım oranları son yıllarda artış göstermeye devam etse de hala yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir.

3.1.5. Kayıt Dışı Kadın İstihdamı

Türkiye’nin en büyük sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdam, aktif nüfus (15-64 yaş aralığı) grubuna dahil olup ve çalışma hayatında da aktif olarak yer alan ancak herhangi bir sigorta koluna kayıtlı olmadan çalışmalarını sürdüren kişilerin oluşturduğu istihdamdır. İşverenler işçiler veya kendi hesabına çalışanlar özellikle vergi, sigorta primi gibi mali yükümlülüklerinden kaçınmak, bürokratik işlemleri yerine getirmemek

amacıyla kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde bulunmaktadır ve elde ettikleri geliri kayıt dışında tutmaktadırlar.

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik için niteliği açısından yasal işlerde çalışıp istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün ya da ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanımdan yola çıkarak üç tane kayıt dışı istihdam türü mevcuttur (www.sgk.gov.tr,2019):

1. Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi
2. Çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi
3. Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam incelendiğinde; kadınlarda, gençlerde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarda, eğitim düzeyi düşük olan kişilerde, yabancı kaçak işçilerde, ikinci işte çalışanlarda, emeklilerde ve sosyal yardım geliri olan kişilerde kayıt dışı istihdama olan katılımın daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin genelinde olduğu gibi Türkiye’de de öncelikle tarım sektörü olmak üzere diğer tüm sektörlerde de kayıt dışı istihdam görülmektedir. Kayıt dışı sektörler genel anlamda; giriş kolaylığı, emek yoğun ve uyarlanmış teknoloji kullanımı, küçük ölçekli işletmeler, eğitimsiz ve niteliksiz işgücü, düzenlenmemiş (korumasız) rekabetçi pazarlar, işletmelerin aile mülkiyeti gibi özellikler içermektedir. Bu özelliklerin var olduğu hemen hemen her faaliyet alanında farklı boyutlarda olsa da kayıt dışı istihdam görülmektedir (Şahin ve Bayramoğlu, 2018: 235).

Tablo 32’de 2004 ve 2018 yılları arasında kayıt dışı istihdam verilerinin değişimi yer almaktadır. Kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı 2004 yılında %67 iken bu oran 2017’de %42,5’e kadar düşmüştür. Bu Türkiye için önemli bir gelişim olarak görülse de kadınlara ait çalışma ve işgücüne katılım oranları hala OECD ortalamasının altında olduğu göz önünde bulundurulursa, bu durum hala kadınların büyük bir bölümünün kayıt dışı olarak çalıştırıldığı anlamına gelmektedir. Özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde genel olarak kadınların kayıt dışı istihdam oranı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Enformel sektörden formel sektöre yapılacak olan geçişin; cinsiyet, eğitim düzeyi, engellilik durumu gibi kişiye özgü karakteristik özelliklere dayandırıldığı dezavantajlı gruplarda oldukça zor olduğu bilinmektedir. Bu grupta yer alan kişiler kayıt dışı istihdam edilmeyi daha kolay tercih etmektedirler. Yoğunlukla gelişmekte olan

ülkelerde kadınların toplumsal olarak “görünmeyen emek” şeklinde ifade edilen ev işlerinde başlıca yüklenici olmalarının bir sonucu olarak, kayıt dışı çalışmayı kendilerinin de tercih etme olasılıklarının yüksek olması beklenen bir durumdur (Öztürk ve Başar, 2018: 43).

Kadın istihdamı kapsamında çalışmalar özellikle son yıllarda hız kazanmıştır. Onuncu kalkınma planında kadınların eğitim düzeyinin ve işgücüne katılımlarının artırılmasının ülkenin kalkınmasında büyük ölçüde etkili olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı” dahilinde kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve kayıt dışı istihdam oranlarının 2023 yılına kadar %30'lara kadar düşürülmesi hedeflenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018).

Bu hedeflere ulaşabilmek için 65. Hükümet Programı (2014-2018) dahilinde aşağıda yer alan temel başlık ve tedbirlere yer verilmiştir (Öztürk ve Başar, 2018: 44).

- Kadına ilişkin yasal mevzuatın gözden geçirilip diğer paydaşların fikirleri de alınarak genişletilmesi.
- Kadınların iş hayatına katılımlarının hem daha kolay olması hem de artırılması için kadın girişimciliğin teşvik edilmesi.
- Çalışma hayatında cinsiyete dayalı fırsat eşitliği bilincinin oluşturulması ve artırılmasına yönelik programların oluşturulması.
- Bu amaçlar dahilinde çeşitli kurum ve bakanlıklarla birlikte kadın istihdamına yönelik programlar ve projeler başlatılmıştır. Bunlar:
 - “Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ve İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
 - “Özel düzenleme gerektiren gruplara yönelik” eğitim programları ve danışmanlık, İŞKUR
 - Kadınlar için daha çok ve iyi işler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi” projesi, ILO Türkiye ve İŞKUR iş birliği
 - “Girişimcilik Destek Programı”, KOSGEB

- “Kadın Kooperatifleri Tanıtım ve Kapasite Geliştirme Projesi”,
Gümrük ve Ticaret Bakanlığı

Kadın istihdamının artırılmasına ve kayıt dışı ekonominin azaltılmasına verilen bu önem, kadınların kayıt dışı istihdam edilmelerinin daha fazla araştırılmasını sağlamaktadır.

Tablo 32. Kayıt Dışı İstihdamın Yıllara Göre Değişimi

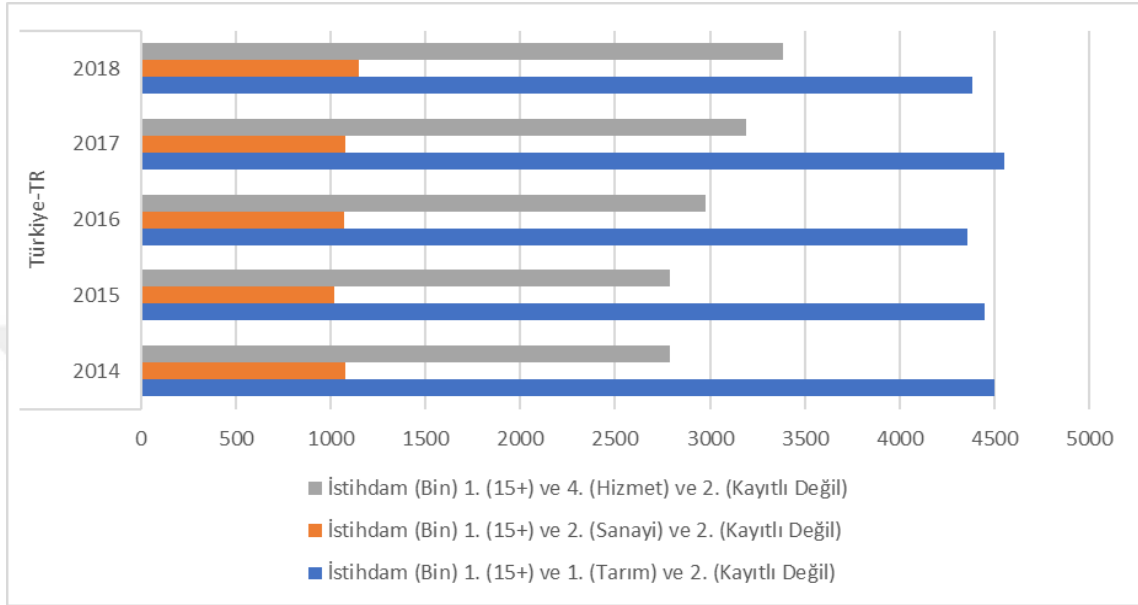
Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2004	50,1	44,2	67,1
2005	46,7	42,4	64,9
2006	46,9	41,4	62,9
2007	45,4	40,1	60,7
2008	43,5	38,1	58,4
2009	43,8	38,3	58,3
2010	43,2	37,2	58,4
2011	42,0	35,6	57,7
2012	39,0	32,7	54,1
2013	36,7	30,3	52,0
2014	32,8	27,7	45,5
2015	32,4	27,2	44,6
2016	31,8	27,1	42,5
2017	32,5	28,1	42,5
2018	33,4	30,2	40,3

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Grafik 41’de kadınlarda kayıt dışı istihdamın sektörlere göre değişimi yer almaktadır. Kayıt dışı istihdam rakamları arasındaki farkın sadece cinsiyete bağlı olarak değil, sektörlere bağlı olarak da değiştiği görülmektedir. Kadınlara ait kayıt dışı istihdam verileri tarım, sanayi ve hizmetler sektörü baz alınarak 2014-2018 yılları için gösterilmiştir. Ancak en yüksek kayıt dışı istihdamın tüm yıllarda tarım sektöründe olduğu görülmektedir. 2014 yılında tarımda kayıt dışı istihdam oranı 4500 iken 2018 yılında bu 4382’ye kadar gerilemiştir. Sanayi sektöründe 2014 yılında 1077 olan oran dalgalı bir seyir izleyerek 2018 yılında 1151’e kadar yükselmiştir. Hizmetler sektöründe ise 2014 yılında 2791 olan oran 2018 yılında 3385’lere kadar yükselmiştir. Ancak tarım

dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranının %15'in altına düşürülmesi 2023 hedefleri arasındadır.

Grafik 41. Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdamın Sektörlere Göre Değişimi



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

3.1.6. Cam Tavan (Glass Ceiling) Engeli

Cam tavan 1970'li yıllarda ABD'de ortaya çıkan bir kavramdır. Kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerine engel olan görünmez, yapay engellerin örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratıldığı şeklinde tanımlanmıştır (Wirth, 2001: 1).

Cam tavan terimiyle asıl anlatılmak istenen, kadınların karşılaştıkları sorunların belirsizliğidir. "Cam" metaforu kadınların yükselmelerinin önündeki engellerin görünmezliği ile ilgilidir. Yani cam tavan fiziksel bir engelden ziyade, büyük oranda bilinçsiz kalıplardan, yargılardan ve yanlış tespitlerden meydana gelen tutumların oluşturduğu bir engeldir. Cam tavan metaforunun anlamı kadınların yukarıya doğru hareketlerinin önündeki tıkanmadır. Bu tıkanma iş dünyasında, politikada veya eğitim gibi alanların hangisinde olursa olsun, temelinde sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesidir.

Genellikle yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir yerden sonra yükselmelerine engel olan faktörlerin toplamına “Cam Tavan” veya “Cam Tavan Sendromu” denmektedir. Son yıllarda kadınlar çalışma hayatına artan oranlarda yer almaları, bu konuyla ilgili yapılan araştırmalarında artmasına neden olmuştur. Ancak yapılan araştırmalar, özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan kadınların genelinin orta kademeye kadar ilerleyip orada kaldıklarını göstermiştir. Ayrıca yönetim seviyeleri bakımından bakıldığında ise, kadın yönetici sayıları olarak olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Fortune 1000’deki (*Fortune 1000 listesi, toplam gelirler temel alınarak oluşturulan en büyük 1000 Amerikan şirketinden meydana gelmektedir.*) firmaların en tepe yöneticilerinden (CEO) sadece iki kişinin kadın olduğu bilinmektedir. Bu durumda yine kadınların yükselmesini engelleyen cam tavan ile açıklanmaktadır (Örücü vd., 2007: 118).

Cam tavanın oluşma nedenleri; çalışma yaşamında kadınların yönetici pozisyonunda kısa sayılacak bir süredir bulunuyor olması, aralıklarla işgücüne dahil olmaları ve geleneksel olarak kadınların çalıştığı belirli alanların var olmasıdır. Bu alanlar; halkla ilişkiler, insan kaynakları gibi yükselme imkanının çok düşük olduğu alanlardır. Ayrıca üst yönetimlerin de terfi ve yükselmede ayırım yapmalarını bu nedenlere bağladıkları bilinmektedir.

Türkiye’de de cam tavanla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Kamu sektörü için yapılan araştırma bulgularına göre; kadınlar çalıştıkları kurumda, erkeklerin kendilerine karşı bir önyargı içerisinde bulunduklarını, mesleki bir ayrımla çalıştırıldıklarını ve örgüt kültürüyle birlikte uygulanan politikaların terfi almalarına ve yükselmelerine engel olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte kadınların hem aile hem de iş hayatındaki aktif rolleri, üst düzey pozisyonlara yükselmek için isteksiz olmalarına ve güvensizlik duygusu gibi sebeplerle bazen kişisel tercihlerinin de etkili olabildiği ortaya konmuştur (Bingöl vd., 2011: 131). Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında çalışmak istemelerine rağmen, çocuk sahibi olma istekleri ve erkek egemen kültürünün dahilinde kadınların kendi tercihlerinin de birer engel olabileceği mümkündür (Bulut, 2014: 202).

Kadınların karşısına iş hayatında çıkan engeller farklı boyutlarda ele alınmaktadır.

Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, erkek yöneticiler tarafından kadınların karşısına çıkan en önemli engel, kadınların üst düzey pozisyonlarda başarılı

olamayacaklarına dair önyargılarıdır. Hatta kadınların, yönetim, kararlılık, azim ve kişilik açısından yeterli olmayacaklarını düşünmektedirler. Erkek yöneticiler tarafından konulan bir başka engel ise, kadınları kendilerini rakip olarak görerek, onlarla iletişim kuramayacaklarını inanıp, gücü kendi ellerinde tutmak istemeleridir.

Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller, daha çok erkek yöneticiler tarafından konulan engellerden bahsederken, kadın yöneticiler tarafından konulan engelleri de göz ardı etmemek gerekmektedir. Kadın yöneticilerin hemcinslerini üst düzey pozisyonlarda görmek istememelerinin nedeni, bulunduğu pozisyonda tek kadın olma düşüncesi, kadınlar arasındaki kariyer yarışına ve kıskançlıklara neden olmaktadır. Bu durum “Kraliçe Arı Sendromu” olarak adlandırılmaktadır. Bu sendromla birlikte kadınlar, erkek davranış ve tutumları sergileyerek bunu kadınlara karşı kullanmak, diğer kadınların rekabetini yok etmeye çalışmak, kadın ve erkek ayrımcılığı gibi belirtileri görmezden gelmek gibi üç şekilde ortaya çıkmaktadır.

Kadınları cam tavan sendromuna yönelten en büyük engellerden biri de kendileridir. Aile içi düzenlerinin bozulmasından duydukları korku ve endişe, ben nasıl olsa yükselemem yaklaşımıyla gelen özgüven eksikliğiyle kadınlar bazen kedi kendilerinin engelleri de olabilmektedirler.

Bireysel faktörler, bireysel faktörlerin neden olduğu engellerden biri, kadınların çoklu rol üstlenmesinin sonucu olarak hem anne hem eş hem birey hem de çalışan gibi birçok rolde yer almalarıdır. Bu durumda üst düzey pozisyonlara gelmelerinin engellemektedir. Bir diğer engel ise bireysel tercihler ve algılardır.

Örgütsel faktörler, kadınların kariyer bakımından erklerle eşit değerlendirilmesi örgüt kültürüne bağlıdır. Erkek egemen yapıya ait örgüt kültürleri kadınların kariyer basamaklarında ilerlemelerinde büyük sorun meydana getirmektedir.

Toplumsal faktörler, cinsiyete dayalı toplumsal yapıya göre, kişilerin cinsiyeti itibarıyla farklı roller üstlenmeleri beklenmektedir. Geçmişten günümüze kadınlar için kalıplaşmış önyargılar, kadının çalışma hayatına girmesini engellediği gibi, iş hayatına girdikten sonra yükselmelerini de engellemektedir. Toplumsal cinsiyetçi klişeler, rol kalıpları, kadınların görünmez engellerini oluşturmaktadır.

Dünya Ekonomi Forumu her sene Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi yayınlarak dünya genelinde kadın ve erkeklerin mevcut durumunu değerlendirmektedir. Bu endeks hazırlanırken kadınların ekonomiye, eğitime, sağlık hizmetlerine erişimi ve siyasete katılımları incelenmektedir. 2019 yılında yapılan çalışmaya göre Türkiye bu çalışmada %22 ile AB ülkeleri içerisinde kadınların en az oranda çalıştığı ülke konumunda yer almaktadır.

3.1.7. Kadınların Çalışmak İstememe Nedenleri

Kadının çalışmak istememe nedenlerinden önce kadınların neden çalışmak istediklerine bakılması gerekmektedir. Bunlar başlıca şöyle sıralanabilir:

- İhtiyacı olduğu için çalışanlar,
- Keyfi çalışanlar,
- Statü için çalışanlar,
- Boşanma kaygısı ile ortada kalmamak için çalışanlar,
- Ev işlerini ve çocukla ilgilenmeyi cazip bulmayıp, dışarıda çalışmayı daha rahat gördüğü için çalışanlar,
- Eşine ya da babasına muhtaç olmak istemedikleri için çalışanlar gibi sebepler yer almaktadır.

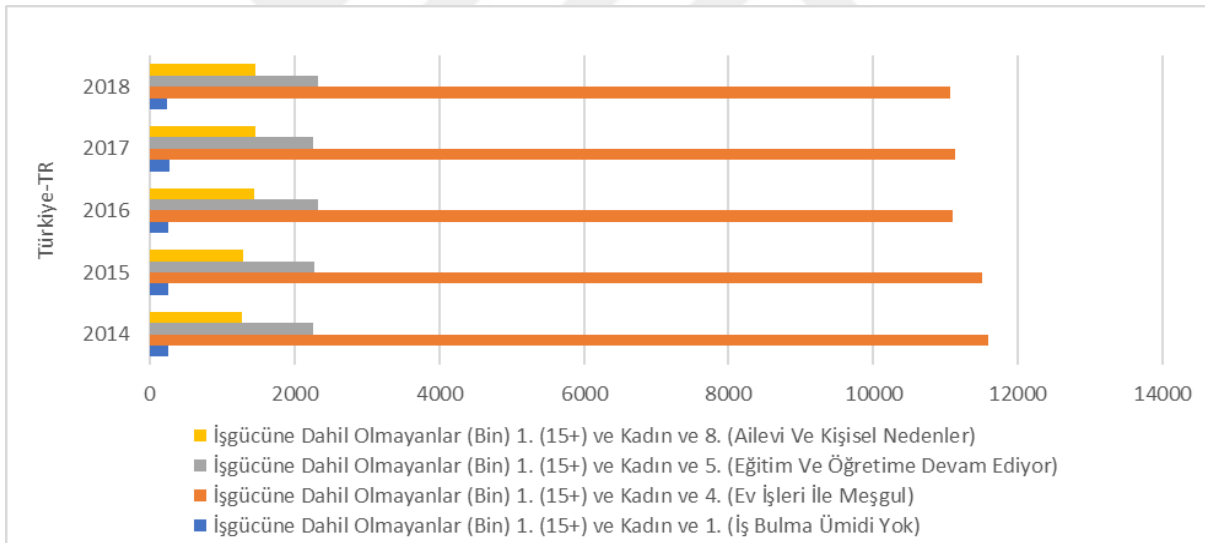
Tüm bunlarla birlikte bir de çalışma imkânı, becerisi ve eğitim düzeyi olmasına rağmen çalışmak istemeyen kadınlar vardır. Farklı nedenlere bağlı olarak çalışma hayatına dahil olmayan kadınların geneli bu durumdan memnundur. Özellikle evli olan kadınlar, eşlerinin kendilerini çalıştırmak istememeleri düşüncesinden etkilenerek kendilerini çalışma hayatından soyutlamışlardır. Bununla birlikte evlilikle birlikte kadınların yüklenmiş oldukları ev içi ve çocuk bakımı sorumlulukları, onların çalışma hayatlarının önündeki en büyük engeller olmuşlardır. Yine evli kadınların çalışma hayatına dahil olmak istememe nedenlerinden biri ise tek maaşın aileyi geçindirmek için yeterli olacağı ve rahatlarının bozulacağı düşüncesidir (Dirik, 2016: 38).

Özellikle kentte yaşayan kadınlar incelendiğinde bekar kadınların evli olanlara göre daha çok çalışma hayatına dahil oldukları görülür. Bunun sonucunda evliliğin, aile

içi sorumlulukların ve iş bölümü olmamasının kadınları çalışma hayatından uzaklaştıran en büyük etken olduğu görülmektedir.

Grafik 42’de 2014 ve 2018 yılları aralığında kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri yer almaktadır. Grafiğe bakıldığında tüm yıllarda kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinin en yüksek verilere ev işleri ile meşgul kadınlarda ulaştığı görülmektedir. Ayrıca kadınların diğer işgücüne dahil olmama nedenlerine göre aradaki fark oldukça fazladır. Mesela 2018 yılında ev işleriyle meşgul olan kadınların oranı 11 milyon 061 bin iken buna en yakın oran eğitim ve öğretime devam eden kadınlardadır bu da 2 milyon 324 bin kişidir. Yani aradaki fark 8 milyon 737 bin kişidir. Bu durumda açıkça kadınların işgücüne katılımlarının önündeki en büyük engelin ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgili olduğunu gözler önüne sermektedir.

Grafik 42. Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+, 2014-2018)



Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020)

Aile içi gelenekçi yaklaşımlar, dini sebepler ve ideolojiler kadınların çalışmama kararı almasında etkili olmaktadır. Bunlarla birlikte çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması, çalışma koşullarının zor olması, uzun çalışma saatlerine maruz kalmak, düşük ücretler, cinsel istismar, başarısızlık beklentisi ve özgüven eksikliği gibi nedenler ve önyargılarda kadınların çalışmak istememe nedenleri arasındadır.

3.2. Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılık, hayatımızın birçok alanında farklı kesimlerde ve farklı şekillerde varlığını gösterebilmektedir. Ayrımcılığın varlığını en çok gösterdiği alanlardan biri de çalışma hayatında kadına yönelik olan ayrımcılıktır. Çalışma hayatında genel olarak kadına yönelik var olan ayrımcılığı daha iyi anlatabilmek için önce ayrımcılık kavramı net olarak anlaşılmalıdır. Daha sonra ise cinsiyete dayalı ayrımcılık ve çalışma hayatındaki ayrımcılık incelenmelidir. Bu yüzden bu bölümde ilk olarak ayrımcılık kavramına, cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve çalışma hayatındaki ayrımcılığa yer verilecektir. Daha sonra ise, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın hangi aşamalarda ne şekillerde ortaya çıktığına yer verilecektir.

3.2.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık yaş, medeni hal, engelli olma gibi durumlarda bağı olarak değişirken dünyada en çok rastlanan türü de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir bireye, cinsiyete dayalı olarak, karşı cinse davranacağından ya da davrandığından daha olumsuz veya daha az olumlu davranması veya biçimsel olarak eşitlikçi olarak yapılan davranışın kişi üzerinde bıraktığı ayrımcı sonuçlar olarak tanımlanabilir.

Teoride cinsiyete dayalı ayrımcılık her iki cins içinde meydana gelebilmektedir. Ancak uygulama kısmında genel olarak buna maruz kalanlar kadınlar olmaktadır. Bunun temelinde ise geçmişten günümüze değişmeyen kadının toplumsal konumu bulunmaktadır.

Kadınların ayrımcılığa maruz kalmalarının baş etkeni olan kadının toplumsal konumu, toplumsal cinsiyet kavramıyla ifade edilmektedir. Cinsiyet doğuştan var olan bir özelliktir ve toplumsal cinsiyet bireyin yaşadığı topluma göre değişkenlik göstermektedir. Her birey yetişme süreciyle birlikte toplum içinde kendi cinsiyetine uygun rolleri gözlemlemekte ve benimsemektedir. Bu rollerle birlikte toplumda her iki cinsiyete de farklı sorumluluklar yüklenmektedir. Bunlar kadınlar için, ev işlerini yerine getirme, hasta ve yaşlı bakımı üstlenme, çocuk yetiştirme gibi sorumluluklardır. Erkekler için ise, işgücü hayatında yer alma, ailenin geçimini sağlama, mülkiyete ve yönetime

hâkim olma gibi sorumluluklardır (Bhasın, 2003: 10). Genellikle bireyler hem sosyal yaşamda hem de aile ve iş yaşamında kendi tercihlerine göre değil de toplumsal cinsiyet anlayışının yüklediği kişilere yüklediği görev ve sorumluluklara göre davranmaktadırlar. Bu durum özellikle ataerkil aile yapısının baskın olduğu toplumlarda, kadının erkeğe tanınan birçok haktan yararlanamamasına ve ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır.

3.2.2. Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Uygulamaları

Çalışma hayatında ayrımcılığa en çok maruz kalan grupların başında gelen kadınlar, çalışma hayatının hemen hemen her aşamasında farklı engellere takılarak bunlarla baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Örneğin; mesleki yönlendirme ile işe giriş aşamasında, iş ilişkisi süreci ile çalışma esnasında ve işten ayrılırken veya çıkarılırken meydana gelen tüm aşamalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmaktadır.

3.2.2.1. Mesleki Yönlendirme ve İşe Giriş Aşamalarında Ayrımcılık

Toplumsal yapının cinsiyetler üzerine mal ettiği roller gereği, kadının öncelikli faaliyet alanının “ev” olarak kabul edilmesi, kadının çalışma hayatında bir yerinin olmasının önünde ciddi bir engel olmasıyla birlikte, kadının çalışma hayatına girdikten sonraki meslek seçimlerinde de karşısına çıkan önemli bir etkidir.

Mesleki yönlendirme aşamasında ayrımcılık kız ve erkek çocuklarının yetiştirilme tarzıyla küçük yaşta başlamaktadır. Kız ve erkek çocuklarına yapılan farklı muameleler ve farklı beklentilerle artarak devam etmektedir. Çocuklara cinsiyetlerine bağlı olarak biçilen farklı roller, çocukların da bakış açısını bu doğrultu da şekillendirmelerine neden olmaktadır. Eğitim öğretim hayatında bile çocuklar kendilerine biçilen rollere uygun seçimler yapmaya çalışarak meslek hayatlarının temellerini oluşturmaktadırlar. Kız çocukları genelde anne ve eş rollerini benimseyerek buna göre seçimler yapmakta ya da niteliksiz, az yetenek gerektiren ve ev içi sorumluluklarını yerine getirmeye engel olmayan esnek çalışma şartlarında meslekleri tercih etmektedirler. Hemşirelik, terzilik, öğretmenlik, sekreterlik gibi meslekler ‘kadın işi’ olarak görülüp yönlendirme yapılırken,

müfettişlik, mümessillik gibi seyahat gerektiren meslekler ve mühendislik tamircilik gibi meslekler ‘erkek işi’ olarak görülmektedir ve kadınlar bu mesleklerden dışlanmaktadır (Yılmaz, 2014: 56).

İşe alım aşamasında cinsiyete dayalı ayrımcılık, işe başvuru yapan adayın başvurusunun kabul edilmemesinin, sadece cinsiyet farklılığından kaynaklanan sebeplere dayandırılması şeklinde tanımlanmaktadır (Arısoy, Demir, 2007: 712). Kadın çalışanın özellikle evli ve çocuklu olması, işverenin karşı cins lehine karar vermesine neden olmaktadır. Çünkü işveren kadın için enerjisinin tamamını aile ve çocuk için harcayacağını bu yüzden de çalışma hayatında verimli ve başarılı olamayacağını düşünmektedir. Ayrıca kadınların iş-aile çatışması yaşayacağı önyargısına da kapılarak erkek çalışanları tercih etmelerine neden olabilecektir.

3.2.2.2. İş İlişkisi Süresince Çalışma Esnasında Ayrımcılık

Kadın işgücüne iş ilişkisi süresince farklı şekillerde ayrımcılık uygulamaları yapılmaktadır. Bu başlık altında çalışma esnasında kadınların maruz kaldığı ayrımcılık türlerinden olan ücretlendirmede ayrımcılık, terfi/yükselme aşamasında ayrımcılık, sosyal hakları kullanmada ayrımcılık, mobbing cinsel taciz gibi başlıklar incelenecektir.

3.2.2.2.1. Ücretlendirmede Ayrımcılık

Ücret, çalışanların barınma, yeme, içme gibi temel ihtiyaçların karşılanmasıdaki kaynaklardan en önemlisidir. Ücret sadece maddi güç sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda sosyal statüde sağlamaktadır. Ulusal ve uluslararası mevzuatta eşit ve eşit değerde iş için eşit ücret kuralı yer almaktadır. Ancak uygulama aşamasında ayrımcı uygulamalara yer verilmektedir ve bu ayrımcılığa ise genellikle kadınlar maruz kalmaktadır (Mahmutoğlu, 2017: 20). Kadınların, çalışma hayatındaki koşullarının iyileştirilmesine dair düzenlemeler Sanayi Devriminden sonra kadın erkek ücret farklılığının ortadan kaldırılmasıyla başlamıştır. Günümüze kadar hala eksikliklerin devam ettiği görülmektedir.

Kadın ve erkek işgücü arasındaki ücretlendirmede meydana gelen ayrımcılık birçok farklı nedenden kaynaklanabilmektedir. İlk olarak “dağılım ayrımcılığı”, kadın işgücünün düşük ücretli işlerde çalışmasından kaynaklanan bir ayrımcılık türüdür ve işe başladıktan sonra terfi ve yükselme süreçlerinde de devam etmektedir. İkinci olarak “işten kaynaklanan ayrımcılık”, kadın ve erkek işgücünün aynı işlerde çalıştırılmasına rağmen kadınların daha düşük ücret düzeylerine tabi tutulduğu ayrımcılık türüdür. Son olarak “değersel ayrımcılık” türünde ise erkek işi ve kadın işi olarak sınıflandırılan işlerde, kadınlar erkeklerle aynı niteliklere sahip olsalar bile, erkek egemen sektörlerde, erkeklere oranla daha düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar (Özkan ve Özkan, 2010: 96).

Kadınların işgücü piyasasında düşük ücrete maruz kalmalarına birçok etken neden olabilmektedir. Örneğin; kadınların fizyolojik olarak erkeklere göre daha az güce sahip olmaları, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği erkeklere oranla daha fazla sorumluluk üstlenmesiyle enerjisinin çoğunu ev işlerine, çocuğuna ve eşine ayırmak zorunda kalması sonucu işine daha az enerji ayırmak zorunda kalırlar. Bunlar gibi birçok durumla karşı karşıya kalan kadınlar düşük ücretle çalıştırılmaya maruz kalmaktadır.

Kadınların genel olarak emek yoğun işlerde istihdam edilmeleri, eğitim düzeylerinin düşük olması gibi nedenlerle de düşük ücret düzeyinde çalıştırılabilmektedirler. Kadınların düşük ücret alması sadece maaş bakımından değildir. Kadınları, sosyal güvenceden mahrum bırakarak çalıştırmak, diğer çalışanlara sağlanan servis, yemek ve yol ücreti gibi hizmetlerin dışında bulundurmak ve belli şartlar hakkında kurulması gereken kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin dışında bırakmakta, kadınların düşük ücretle istihdam edilmelerini sağlayan uygulamalardandır (Tiryaki, 2018: 45).

3.2.2.2.2. Terfi/Yükselmede Ayrımcılık

Kadının çalışma hayatında maruz kaldığı en önemli ayrımcılıktan biri de terfi uygulamasıdır. Ayrıca aynı iş alanında faaliyet gösteren erkeklerin, kadınlardan daha üst pozisyonlarda çalışması anlamına gelen dikey ayrışmada kadınların maruz kaldığı bir diğer ayrımcılık uygulamasıdır. Cam tavan kavramı ise cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık ve terfi ayrımcılığıyla uygulamaları sonucu ortaya çıkmıştır.

Cam tavan kavramı, ABD’de 1970’lerde ortaya atılan davranışsal ve örgütsel önyargının zemin hazırladığı kadınların üst düzey yönetim görevlerine gelmesine engel olan “görünmez engeller” olarak tanımlanmıştır. Cam tavan uygulamasının mevcut olduğu kurumlarda çalışan kadınlar, mesleki yetersizliklerinden değil de sadece kadın oldukları için üst düze pozisyonlarda çalıştırılmak istenmemektedirler (Işık, 2009: 71).

Kadın işgücünün üst düzey yönetim kademelerine gelmelerini zorlaştıran etkenler arasında kadınların yoğun olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırılması, eğitim seviyelerinin düşük ve yetersiz olması gibi nedenlerde yer almaktadır. İşverenlerin görüşüne göre, kadınların genellikle geçici olarak çalıştıkları, erkeklere göre enerjilerini daha az iş için harcadıkları, ev işleri ve hamilelik gibi nedenler yüzünden de terfi ettirilmemeleri, özellikle üst düzey yönetim alanlarında istihdam ettirilemeyecekleri görüşü hakimdir. Kadınlardan, önce eş ve anne olarak sorumlulukları yerine getirmesi beklenmekte, kariyer ve mesleki başarı ikinci plana itilmektedir (www.tisk.org.tr).

3.2.2.2.3. Sosyal Hakları Kullanmada Ayrımcılık

Sosyal haklar çerçevesinde ilk olarak akla sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlerde yer alma hakkı gelmektedir. Çalışma hayatının içinde yer alan kadınların, kadın erkek eşitlik ilkesi gereğince hastalık, iş görmezlik, mesleki hastalık, yaşlılık, analık, iş kazası ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmakla birlikte, bu risklerle karşı karşıya kalan kadınlar için sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı gözetmeksizin yararlandırılmaları esastır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

Tarım sektöründe kadın istihdamı kendisi hesabına, gündelik veya ücretsiz aile işçisi olarak yer alırken, sanayi ve hizmetler sektörlerinde eve iş verme, geçici ve kısmi süreyle çalışma gibi farklı şekillerde atipik çalışma modeli görülmektedir. Sosyal güvenlik sistemi ise atipik çalışmayı kabul etmediği için bu şekilde çalışan kadınların, dışlandığı ve sosyal güvencesizliğe itildiği bir yapıya sahiptir. Ayrıca atipik çalışanların sosyal güvenlik primleri ödense dahi genel olarak sorunlar yaşanmaktadır. Diğer işçilerle kıyaslandığında, prim ödeme gün sayılarını dolduramamakta özellikle malullük, yaşlılık ve ölüm gibi uzun süre prim ödemesi yapılması gereken durumlarda bile sigorta

kollarından yararlanamamaktadırlar. Prim ödeme günleri doldurulduktan sonra ise, sosyal sigorta primleri düşük ücret düzeyinden yatırıldığından, emekli olduktan sonra aldıkları aylıkları, diğer işçilere oranla daha düşük olmaktadır.

Düzensiz, vasıfsız ve ev eksenli ücretli atipik çalışma ile karakteristik yapısının tanımlandığı kadın işgücünde son yıllarda artış meydana gelmektedir. Bunun sonucunda, çalışan kadınların örgütlenmesi ve temsil edilmesi sorunu gündeme gelmiştir. İşçi sınıfının temsilcisi olan sendikalar, kadının çalışma hayatına yönelik sorunların aktarılmasında zayıf kalması ve çalışan kadınlarında sendikal davranışların erkek işi olduğuna dair önyargıları nedeniyle kadınların örgütlenme faaliyetlerinin düşük kaldığı görülmektedir (Urhan, 2009: 849).

3.2.2.2.4. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Psikolojik taciz (mobbing), çalışma yaşamında istihdam edilen kişilerin verimliliklerini düşürüp çalışma isteklerini azaltarak karşımıza çıkan, işyerlerinde karşılaşılan sorunlardan biridir. Psikolojik baskı, şiddet, taciz, sıkıntı verme, psikolojik linç gibi birçok anlamı karşılamaktadır. İstihdam edilen kadın erkek nüfusuna bakıldığında kadınların daha çok psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Bunun başlıca nedeni ise, kadınların rahatsızlık veren durumları daha fazla algılamaları olarak kabul edilir. Kadınları üst düzey yönetici pozisyonunda çalışmaları ortalama 40'lı yaşları bulmakta ve genellikle bu yaşlarda psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar (Önder, 2013: 55; Çobanoğlu, 2005: 215).

Çalışma hayatında yer alan herkes zaman zaman çeşitli olumsuzluklarla ve zorluklarla mücadele etmek zorunda kalabilir. Fakat bunların hepsini mobbing olarak değerlenmek yanlış bir tespit olur. Çünkü mobbing tek sefere mahsus yapılan davranışları kapsamamaktadır. Mobbing, uzun süreli ve sistematik davranışların bir araya gelmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda maruz kalınan bu davranışların mobbing sayılabilmesi için, çalışma psikolojisinin ve iş hukuku gibi disiplinlerin alanına girdiği için bu davranışların, iş ortamında oluşması ve bu sürecinde en az 6 ay kesintisiz ve düzenli bir şekilde devam etmesi gerekmektedir.

Psikolojik taciz (mobbing) çalışma hayatında birkaç farklı şekilde yer alabilmektedir. Bunlar;

- Düşey psikolojik taciz: Üst düzey pozisyonlarda çalışan kişilerin astlarına yönelik gerçekleştirdikleri taciz vakalarıdır. Bu durumda üstler sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezerek ve onları kurum dışına itmeye çalışarak kullanmaktadırlar.
- Yatay psikolojik taciz: İşyerinde psikolojik tacizin fail veya failleri mağdurla benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşları olabilir. Örneğin eşit koşullarda bulunan kişilerin rekabeti, çekememezliği, çıkar çatışması, kişisel hoşnutsuzluklar gibi.
- Dikey psikolojik taciz: Çalışanların yöneticiye yönelik uyguladığı psikolojik şiddet uygulamasıdır. Nadir görülen bir durum olsa da çalışanların yöneticiyi kabullenememesi, kıskançlık ve eski yöneticiye duyulan bağlılık gibi durumlarda ortaya çıkabilmektedir.

Modern hayatın getirdiği temel sorunlardan biri olarak karşımıza çıkan psikolojik tacizin etki alanı ve sonuçları oldukça geniştir. İşyerinde psikolojik taciz, genellikle bireye yönelik saygısız ve zararlı davranışla başlayıp daha sonra da aynı düzeyde ya da şiddetlenerek devam etmesiyle oluşmaktadır. Amaç bireyin toplumsal itibarını düşürmeye ya da yok etmeye yönelik bir ortam hazırlayarak sistematik olarak bireyin üstünde baskı oluşturup işten ayrılmasını sağlamaktır. Psikolojik tacizin birey üstündeki fiziksel ve duygusal etkileri ise; sinir bozukluğu, motivasyon düşüklüğü, uykusuzluk, yoğunlaşma bozukluğu, kendini küçümseme ve aşağılama, sosyal uyumsuzluk, depresyon, sinirlilik, panik atak, çaresizlik hissi, öfke, huzursuzluk ve derin keder hali olarak tanımlanabilir.

Psikolojik tacize maruz kalan bireyin yaşadığı sorunları aile ortamına yansıtması sonucunda aile içi huzursuzluk ve çatışma ortamı meydana gelebilir.

İşyerinde psikolojik taciz, seçilen kişi veya kişilerin işlerinden atılmasına neden olmak, istifaya zorlamak, küçük düşürmek, cezalandırmak, dışlamak gibi sonuçlara zemin hazırlamaktadır. Psikolojik tacizde bulunan grubun cinsiyet, din, etnik köken, inanç, düşünce gibi değerleri benimsemeleri nedeniyle dayanışma içinde olmalarından da kaynaklanabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz cinsiyette dahil olmak üzere ayrımcılık amacı gütmektedir (Şen, 2009: 49).

3.2.2.3. İş İlişkisinin Sona Ermesine Neden Olan Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

İş ilişkisinin sona ermesi aşamasında da çalışan kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları görülmektedir. İş ilişkisinin sona erdirilmesi için uygulanan ayrımcılık uygulamaları; kadınların fizyolojik özellikleri, sağlık durumları, hamilelik durumları ve ağır çalışma koşullarına ayak uyduramayacakları gerekçesiyle işten çıkarılmaktadırlar. Genellikle de evlilik ve doğum kadınların işlerine son verilmesinde önemli bir etkenlerdir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde belirtildiği gibi, hamilelik ve doğum iş sözleşmesi feshi için geçerli sebepler değildir. Ancak buna rağmen birçok işveren bu nedenlerden dolayı, kadınların görev ve sorumluluklarını yerine getiremeyeceği önyargısına kapılıp kadın çalışanları işten çıkarmaktadır.

Ülke genelinde bir ekonomik kriz yaşandığında ya da bir kurumda mali bir sıkıntı meydana geldiğinde, çalışan sayısında azaltma yöntemi uygulanacağı zaman işten çıkarılanlar öncelikli olarak kadınlar olmaktadır. Bunun temelinde ise, çoğu kadının kayıt dışı ve kısmi süreli işlerde çalışması, kadınların ev geçindirme gibi bir gayelerinin olmadığı düşünülüp gelirlerinin ek gelir olarak algılanması ve kadının sorumluluk alanının evi olduğu önyargıları yatmaktadır.

3.3. Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımında İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları

İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları AB, OECD, BM gibi uluslararası kuruluşlar tarafından son 20-30 yıldır giderek artan bir önemle incelenmektedir. Avrupa komisyonu tarafından 2006 yılında kabul edilen “Kadın -Erkek Eşitliğine Doğru Yo Haritası:2010” başlığı altında yer alan çerçevede altı öncelikli alanlardan biri, “iş, özel ve aile yaşamının uzlaştırılmasıdır”. Bu politikanın içeriği ise en içi iş yükü ile iş yerindeki sorumluluklar arasında bağlantı kurmak amacı taşıyan yasal, sosyal ve kurumsal destek mekanizmalarını oluşturmaktadır (İlkkaracan, 2010: 8).

Türkiye için bakıldığında ise, iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarına, hem emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği farklarının ortadan kaldırılması için hem çocuklar ve aileleri arasındaki sosyoekonomik statüye bağlı olarak oluşan eşitsizliklerin

giderilmesi hem de sürdürülebilir büyüme için büyük önem verilmektedir (Dirik, 2016: 47).

3.3.1. Doğum Sonrası İzinler

Doğum sonları izniyle ilgili düzenlemelerde en çok tartışılan konu, iznin sadece anneler için mi yoksa çiftlerin her ikisini de kapsayacak şekilde ebeveyn izni olarak mı düzenleneceğidir. Ebeveyn izni birçok Avrupa ülkesinde, kadınların doğum sonrası iş ve aile hayatı arasında kurdukları dengeyi kolaylaştırmak, çalışan kadınların uzun süre iş hayatından uzak kalmamalarını sağlamak ve babaların da aile içi sorumluluklarını paylaşmasıyla birlikte ev içi sorumlulukların eşit olarak dağılımı için uygulanmaktadır (Işığışık, 2005: 785). Ayrıca doğum sonrası babaların da izin kullanmasına yönelik düzenlemeler bebeler ve çocuklar arasındaki ilişkili erken yaşlarda güçlendirmeye çalışarak başarılı bir çocuk gelişimi sürecinin temelini oluşturmaya çalışmaktadır.

Türkiye’de 657 Sayılı Devlet Memurları ile 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre, analık izni doğumdan önce ve sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftadır. Babalık izni ise 657 Sayılı Kanun’da 10 gün ve 4857 Sayılı Kanun’da ise 5 gün olarak değişiklik göstermektedir.

6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun maddeleri aşağıda yer almaktadır (Resmi Gazete, 2016).

- Kadın memurlara doğum yapmalarıyla birlikte verilen 8 haftalık analık iznin bitiminden sonra; birinci doğum için 2 ay, ikinci doğum için 4 ay, sonraki doğumlar için 6 ay günlük çalışma saatinin yarısı kadar, mali ve sosyal haklarda herhangi kesintiye gidilmeden çalışma hakkı tanınmaktadır. Çoğul olarak gerçekleşen doğumlarda ise, birer ay ilave edilecek şekilde düzenlemeler yapılmıştır. Bebeğin engelli olarak dünyaya gelmesi durumunda ise, 12 ay süreyle kadın memura yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmaktadır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadınlarda bu haktan yararlanabilmektedirler.
- Doğum sonrasında kadın memurların analık izni bitiminde başlayan 24 ay aylıksız izin, istekleri halinde 2,4 ve 6 aylık yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminden itibaren başlatılacaktır. Ayrıca bu haktan evlat edinenlerde yararlanabilecektir.

3.3.2. Çocuk Bakım Hizmetleri

“Çocuk bakımı” iş ve aile hayatı çatışmasının odağında bulunan en önemli konudur. Ücretli ve ücretsiz izinlerin yanında, ülkelerdeki bakım kaynaklarına göre farklılık gösterecek şekilde, evrensel olarak sunulan kamu hizmetleriyle birlikte, çocuk

bakım giderleri indirimi, düşük gelirli gruplarda yer alan aileler için çocuk bakımı için devlet desteği, çocuk bakımı giderleri için kupon uygulaması, vergi avantajları, çocuk bakım hizmetleri için sermaye hibeleri gibi politikalardan birkaçı yada tamamının uygulamaya dahil edilmesi söz konusu olabilmektedir (Krashinsky ve Cleveland, 2003: 23).

Çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetleri için artan talep, kadınların işgücü piyasasında her geçen gün daha fazla yer almasıyla meydana gelmektedir. Geniş aile modeli ile geçmişte hayatımızı kolaylaştıran bakım hizmetlerinin nesiller arası yardımlaşma ve dayanışmayla çözülmesi giderek daha da zorlaşmaktadır ve kadınların geleneksel bakım rollerine olan yakınlığı zayıflamaktadır. Erkekler bu bakım açığını kapatmadaki etkisi ise oldukça zayıf kalmaktadır. Geleneksel olarak devam eden bakım rezervinin ortadan kalkması sonucu meydana gelen bakım açığını kapatmanın tek yolu devletin bu konuda destek vermesidir. Ancak az sayıda ülke dışında, diğer ülkelerde devlerin aile içi bakım hizmetleri üretmedeki rolü oldukça sınırlıdır. Aynı zamanda çalışma koşullarındaki kadınları zorlayan belirsiz iş düzenlemeleri, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve iş yoğunluğu gibi etkenler aile ve iş hayatı sorumluluklarını bağdaştırmayı engelleyerek çatışmayı şiddetlendirmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 736).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yaş ve medeni hal fark etmeksizin, yaklaşık 100-150 çalışana sahip iş yerlerinde, emziren kadınlar için işveren tarafından emzirme odaları düzenlenmesi gerekmektedir. Bu emzirme odaları çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yaklaşık olarak 250 metre uzaklıkta yer almalıdır. Ayrıca 150'den fazla kadın çalışanı bulunan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımının sağlanması ve çalışanların çocuklarını emzirebilmesi için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun sağlanması zorunludur. Yurt ile işyeri arasındaki mesafe 250 metreden fazla ise işveren taşıt hizmeti sağlamakla yükümlüdür (Resmî Gazete, 2013).

3.3.3. Esnek Çalışma Modeli

Esnek çalışma modeli, çalışanın, yasaların koruması ve düzenlemesiyle birlikte bir işyerinde önceden var olan kurallarla çalışmak dışında, işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmesi ya da hizmet akdi gibi hukuki araçları da dahil ederek çalışma koşullarını

düzenlediği ve ihtiyaçlara göre de değişik şekilde düzenlenebilmesine imkân tanınan açık, serbest bir sistemin kurulmasıdır.

Esnek çalışma modelinin amacı, verim düşüklüğünün ortadan kaldırılması ve işyerlerinin kesintisiz olarak çalıştırılabilmesi için işverenler tarafından genel olarak tercih edilmektedir. Çalışanlar için ise, çalışma saatlerinde esnek saatler sağlandığı için tercih edilmektedirler (Mahiroğulları, 2005: 6). Ayrıca esnek çalışma, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması gibi faktörlerde önemli bir etken olarak kabul edilir (Süral, 2004: 21). Türkiye’de “Ulusal İstihdam Stratejisi” (UIS) belgesiyle de güvenceli esnekliğin uygun olarak kabul edilmesi gerektiği savunulmuştur.

Esnek çalışma ile birlikte kadınlar, iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi daha kolay sağlayabilmekte ve çalışma hayatında daha fazla yer alma imkânı bulabilmektedirler. Tüm bunların sağlanabilmesi için öncelikle esnekliğin doğru anlaşılış uygulama aşamasında da işletme politikası olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Dirik, 2016: 51).

Türkiye, uzlaştırma mekanizmaları yönünden oldukça zayıf kalan bir ülkedir. Genel olarak kadınların aile ve ev içi işlerden sorumlu olduğu, sadece erkek kazanalı bir aile modeli Türkiye’de egemen bir bakım rejimidir. Özellikle lise ve lise altı eğitim düzeyinde olan kadınların mevcut bakım rejimi ve emek piyasası şartlarına maruz kaldıklarında ev ve iş hayatı arasında büyük bir çatışma yaşamaları kaçınılmazdır. Türkiye için yasal ve kurumsal uzlaştırmaya yönelik eksiklerle birlikte emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği, uluslararası çerçeveden bakıldığında daha iyi anlaşılmaktadır (İlkkaracan, 2010: 17).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler kapsamında yapılan değerlendirmeler sonucu aşağıdaki şekilde özetlenebilmektedir (İlkkaracan, 2010: 19).

- Çalışma koşullarının ve şartlarının “insana yaraşır iş” ilkesine göre şekil aldığı bir emek piyasası, uzlaştırma bakımından daha iyi bir zemin hazırlamaktadır. Uzun çalışma saatleriyle birlikte enformel istihdamın yaygın bir biçimde kullanımı, uzlaştırma imkanlarını ortadan kaldırmaktadır ve ataerkil yapının baskın olduğu toplum yapısında emek piyasasından ayrılanlar kadınlar olmaktadır.

- Kadın erkek fırsat eşitliğini elde etmek, aile ve toplum için demokratikleşme sürecini sağlamlaştırmak açısından uzlaştırma politikaları büyük öneme sahiptir.
- Çalışma saatleri ve izinler kapsamında annelik ve ebeveyn izni uzlaştırmanın iki önemli dalından biri olarak önemlidir. Emek piyasasında annelere yönelik olarak mevcut olan annelik izninin bir ayrımcılık olarak düşünülmemesi için, erkeklere yönelik ebeveynlik görevlerini yerine getirebilmeleri açısından ebeveyn izni teşvikleri bulunmaktadır.
- Bakım hizmetlerinin yaygın, güvenilir ve erişilebilir durumda olması, uzlaştırma sorunun çözülebilmesi bakımından uzlaştırmanın ikinci dalı olarak büyük öneme sahiptir. Tüm şartlarda bakıma ait sorumluluklar tamamıyla işverene veya ailelere bırakılmamalıdır ve okul öncesi eğitim, bakım hizmetlerinin geliştirilmesinde ve teşvik edilmesinde en büyük sorumluluk devlete aittir. Ancak işveren ve aileler olanakları çerçevesinde maliyetleri paylaşmak isteyebilirler.

3.4. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Düzenleme ve Politikalar

Toplumsal ve ekonomik kalkınma döneminde, kadınların daha aktif roller alarak hem istihdamın hem de işgücüne katılımın artırılması, bireysel ve toplumsal yönden sürdürülebilir kalkınma için oldukça önemlidir. Kadın istihdamının artması öncelikle, kadın yoksulluğunun önlenmesine ve haneye giren daha yüksek gelirle daha iyi yaşam standartlarını da beraberinde getirir. Ayrıca daha geniş bir çerçeveden bakılırsa, kadın istihdamının artması sadece hane içi yaşam standartların artmasına neden olmaz. Aynı zamanda ülke ekonomisinin de gelişip ilerlemesine neden olur. Çünkü genelde bir ülkede kadının istihdama katılım oranı ne kadar yüksekse o ülkenin gelişmişlik oranı da o kadar yüksek olmaktadır.

Kalkınma planlarında, ulusal istihdam stratejilerinde ve kadın erkek eşitsizliğine yönelik ulusal planlarda kadın istihdamının artırma hedeflerine yönelik çalışmalar yer almaktadır. Ayrıca AB üyelik sürecinde yer alan müzakerelerde, Türkiye’nin ilerleme kaydetmesi gereken makro göstergelerden en önemlisi olarak kadın istihdamının artırılması vurgulanmaktadır. Bu anlamda hem Türkiye’de hem dünyada kadın

istihdamını artırmaya yönelik düzenlemeler, kadınların çalışma hayatında yer almasında önemli bir etkidir.

3.4.1. Ulusal ve Uluslararası Belgeler

3.4.1.1. Anayasa'nın Kadınlara Bakışı

Kadın hakları ve kadının konumu ilk Türk Devletlerinden değişkenlik göstererek günümüze kadar gelmiştir. Cumhuriyetin ilanı ile başlayan dışa açılma politikaları ve modernleşme süreciyle birlikte Türkiye’de kadın ve kadın hakları konusunda detaylı bir iyileşme sürecine girilmesi gerekli görülmüştür.

1982 Anayasası ilanı ile başlayan kadın hakları düzenlemelerinde günümüze kadar önemli gelişmeler kat edilmiştir. Konuyla ilgili Anayasa değişiklikleri ve örgütlenmenin sağlanması, imzalanan uluslararası sözleşmeler ilerlemenin kesilmeden devam edeceği anlamını taşımaktadır. Kadının önemli bir yeri olduğu yapılan yasal ve anayasal düzenlemelerle ve devlet politikalarıyla vurgulanmaktadır. Ama kadın ve kadın hakları konusunda yapılan bu düzenlemelerin uluslararası etkiye maruz kalarak gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür. Buna rağmen anayasada ve yasalarda kadın ve erkek eşitliği olsa bile öncelikle toplumsal, siyasal ve ekonomik anlamda bakıldığında bu eşitliğin, eşitsizliğe dönüştüğü görülmektedir. Bulduğumuz yılın 2020 olmasına rağmen kadınlarla ilgili aile içi şiddet, namus cinayetleri, cinsel taciz vakaları gibi olaylar her geçen gün daha fazla gündemimizde yer almaktadır. Türkiye’de hala kadınlar çalışma hayatına girerken birçok engelle karşı karşıya kalmaktadırlar ve çalışma hayatına girdikten sonra da cam tavan sendromu gibi engellerle karşılaşarak üst düzey pozisyonlara gelmek isterken sorunlar yaşamaktadırlar (Eroksal Ülger, 2017: 42).

Mevzuatımızdaki normlar hiyerarşisine göre, en üstte yer bulunan Anayasa’nın “Çalışma şartları ve dinleme hakkı” başlığının 50. maddesi uyarınca, “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (f.1). Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (f.2)” ifadeleri bulunmaktadır. Bu şekilde bakıldığında kadınlara karşı pozitif ayrımcılığın çalışma koşullarını için önemsendiği görülmektedir (Dirik, 2016: 39).

Tüm bunlara rağmen hazırlanan eylem planları ve yürürlüğe giren kanunların hangi düzeyde iyi olduğunun bir önemi olmadığı ve bu düzenlemelerin, toplumsal bir karşılığı olmadan bir işe yaramayacağı bilinmektedir. Bu düzenlemelere en büyük engellerden biri de başta erkekler olmak üzere kadınlarında bilinçsizce ve duyarsızca davranmasıdır. Ancak kadın ve kadın hakları konusunun, toplumsal gelişme, ilerleme ve demokratikleşmeyle ilgili olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Bu nedenle yapılan düzenleme ve çalışmaların halk tarafından kabul edilebilir, öğrenilebilir ve anlaşılabilir hale getirilmesi gerekmektedir (Eroksal Ülger, 2017: 42).

3.4.1.2. Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi

Ulusal İstihdam Stratejileri tartışmaları 2009 yılından günümüze kadar devam ederek gelmiş, zaman içinde içeriği hakkında programlar hazırlanmış ve birçok aşamadan geçerek 30 Mayıs 2014 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanmış belgenin adıdır. 2014-2023 yıllarını kapsayacak şekilde 10 yıllık olan strateji Türkiye işgücü piyasası için bir perspektif sunmaktadır (Güler, 2015: 174). Bu strateji Türkiye'nin mevcut istihdam durumuyla ilgili verilerden oluşmaktadır. Ayrıca yakın gelecek için istihdamın hangi düzeyde olacağı konusunda hedeflere yer veren oldukça önemli ulusal belgeler arasındadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde "Kadınlar, Gençler ve Dezavantajlı Grupların İstihdamının Artırılması" başlığı altında kadın istihdamıyla ilgili maddelere yer verilmiştir. Bu başlık altında kadın istihdamında mevcut durumla ilgili değerlendirmeler yapılmış; kadınların, gençlerin, engellilerin ve uzun süreli işsizlerin, yasalar karşısında diğer işgücü gruplarıyla aynı şartlara sahip olmalarına rağmen işgücü piyasasında sınırlı oranda yer alabildikleri, bu gruplarda yer alanların daha fazla kayıt dışı ve düşük ücrete tabi işlerde istihdam edildikleri ve daha yüksek işsizlik riskiyle karşı karşıya kaldıkları belirtilmiştir.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadın istihdamı ile ilgili politika ve tedbirler başlığı altında yer alan maddeler şunlardır:

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına kadınların istihdam edilmeleri ve eğitimleri hakkında faaliyet kolu olan Sivil Toplum Kuruluşu (STK)

temsilcilerinin katılımı sağlanacaktır. Ayrıca illerin genelinde yapılacak işgücü piyasası değerlendirmelerinden hareketle kadın istihdamı için yoğun talep gören sektörler için işgücü yetiştirme kurslarına öncelik verilecektir.

- Toplumda genellikle ilgili kesimlere yönelik bilinçlendirme çalışmalarının amacı, kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının artırılması önündeki hem kültürel hem toplumsal engellerin azaltılması için yapılacaktır.
- Kadınların kayıt dışı çalışmaları önlenerek kayıtlı çalışmaya ve sosyal güvenlik sistemine geçmeleri özellikle ev hizmetlerinde çalışan kadınlar için özendirilecektir.
- İŞKUR bünyesinde kadınlara özel birimler oluşturulacaktır.
- Özellikle kentsel kesimlerde, evli kadınların çalışma hayatına dahil olmalarının önündeki en büyük engellerin başında çocuk sayısı ve çocuk bakımındır. Çocuk bakımı için gerekli maliyetleri düşürerek, çocuk bakımı yardımlarını artırarak kadınların işgücüne katılımlarının artırılması amaçlanmıştır.
- Kırdan kente göç sonucunda işgücüne dahil olmada yaşanan çekilmelerin azaltılması için uyum programları ve sosyal güçlendirme eğitimleri düzenlenecektir.
- Kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) işveren prim indirimleri, yeniden düzenlenecektir.
- İşverenlerin çocuk bakım hizmetlerine ilişkin vergi muafiyeti getirilecektir.
- Kadın işgücü maliyetlerinin erkeklere oranla daha maliyetli olduğu düşüncesi gözden geçirilerek, (Analık izinlerinin firmalar tarafından kadın çalışanlar için daha maliyetli olması nedeniyle, benzer izinler babalara da tanınacaktır).
- Kadın istihdamını geliştirmek amacıyla aktif işgücü politikalar uygulanıp, ilk işgücü piyasasına girecek kadınlar için yapılan istihdam teşvikleri, bütçe kısıtları dikkate alınarak sürdürülecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde aynı zamanda kadın istihdamının ve işgücüne katılımlarının artırılmasının önündeki engellerden birinin de sosyokültürel altyapıya sahip olmanın etkileri vurgulanmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, işgücü hayatına dahil olma sorumlulukları erkeğe; ev işlerine dair sorumlulukların da kadına ait olduğu görüşünde olan toplumsal anlayış, eş ve ailenin kadının çalışma hayatında olmasını istememesi, çalışan kadınların çocuklarına iyi bakamayacağını dair toplumsal ve bireysel görüşler gibi etkenlerin kadın istihdamını sınırladığı ifade edilmektedir. UİS Belgesinde kadın istihdamı kapsamında, kadınların istihdamının artırılması ve işgücüne katılımları temel amaçlardandır. Bu amaçla kadınların işgücüne katılımlarının önündeki ekonomik sosyal engellerin; çocuk bakımı yardımları, sosyal güçlendirme programları gibi uygulamalar sayesinde azaltılacağı ve verilecek olan eğitimler sayesinde de istihdam edilebilirliğin artırılacağı belirtilmiştir.

Ulusal İstihdam Stratejisi’ne dayanak olan kurumların başında İŞKUR gelmektedir. “Temel Politika Eksenleri” kapsamında bulunan 78 eylemin 39’undan doğrudan sorumluyken, diğer 39’undan ise iş birliği dahilinde sorumludur. Ayrıca “Sektör Stratejileri” kapsamında yer alan 44 eylemin 23’ünden doğrudan sorumluyken 21 eyleme ise iş birliğiyle destek olmaktadır. Sonuç olarak, bir kamu istihdam kurumu olarak üstlendiği, yerine getirdiği görev ve sorumluluklar İŞKUR’un, strateji belgesinin en önemli uygulayıcılarından biri olmasını sağlamıştır (Türkiye İş Kurumu, 2016).

3.4.1.3. Pekin Deklarasyonu

1975 yılında Birleşmiş Milletler tarafından “Kadın On Yılı” ilan edilmesiyle birlikte düzenlenen birçok Dünya Kadın Konferansları sonucunda kadın haklarıyla ilgili tüm sorunlu alanların üzerinde durulan bir belge oluşturma ihtiyacı duyulmuştur. Bunun doğrultusunda, 1995 yılında Çin/Pekin’de düzenlenen Dördüncü Dünya Konferansı sonucunda “Pekin Deklarasyonu” ve “Eylem Platformu” başlığı altında iki belge oluşturulmuş ve Türkiye bu iki belgeyi de kabul etmiştir.

Pekin Deklarasyonu, kadının kuvvetlenmesi ve yükselmesi, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması gibi konularda hükümetleri sorumlu kılarak Eylem Platformunu uygulanır duruma getirilmesini sağlamaktır.

Eylem Platformu, kadınların özel sektör ve kamu sektörüne eksiksiz ve özdeş katılımı için tüm dezavantaj kaldırılması amacını güderek on iki tehlikeli alanda (kadın ve yoksulluk, kadın ve eğitim, kadın ve sağlık, kadına yönelik şiddet, kadın ve ekonomi, kadın ve medya, silahlı çatışmalarda kadın, kadının insan hakları, karar alma süreçlerinde kadın, kadın ve çevre, kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar, kız çocukları) çeşitli konuları ortaya koymaktadır. Pekin Eylem Platformu 5 yıllık süreler dahilinde BM Kadının Statüsü Komisyonu tarafından takip edilmektedir. Sonuncusu 2015 yılında Pekin+20 izlemesi olarak gerçekleştirilmiştir ve 2020 yılında da Pekin+25 İzlemesi gerçekleştirilecektir.

25-27 Eylül 2015 tarihlerinde yapılan BM Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesinde 2030 Sürdürülebilir Kalkınma hedefleri tüm BM mensuplarının oluşturduğu 93 ülkenin onayı sonucu kabul edilmiştir. 2030 yılına kadar ulaşılması hedeflenen toplam 17 ana husus ve bunlara bağlaşık 169 alt husus yer almaktadır. Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin 5'inci maddesi ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, tüm kadın ve kız çocuklarının güçlenmesidir.

Pekin Konferansı'nda Türkiye'nin kadın istihdamı kapsamında üstlendiği görevler arasında, kadın istihdamının tüm meslek alanları için kamu ve özel kurumlarda belirli sayıda sağlanması ve yine kadın istihdamının artırılması için projelerin oluşturulmasıyla birlikte bu projelerin hayata geçirilmesini destekleyecek uluslararası finans kaynaklarının bulunması yer almaktadır. Ayrıca tüm kadınları kapsam dahilinde tutan bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması ve kadına yönelik şiddeti önlemek amacıyla düzenlemelerle birlikte anne-babanın eğitime yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır (Anıl vd., 2001: 16).

3.4.1.4. ILO Sözleşmeleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Birleşmiş Milletler yapısında çalışma gösteren ve 1919 yılında kurulan ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü-International Labour Organization) ile 59 sözleşme bugüne kadar onaylanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ILO koordinasyonu ile ILO ile ilgili ilişkiler temsili aracılığıyla yürütülmektedir.

Türkiye tarafından da onaylanan ILO sözleşmeleri kanun hükmü özelliğine sahip olduğu için çalışma hayatında büyük öneme sahiptir. Bu yüzden tüm çalışanların, işverenlerin ve diğer paydaşların ILO sözleşmelerini takip edip bu konuda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir.

ILO'nun temel amacı ise, evrensel ve köklü barışın yalnızca sosyal adalet ile kurulabileceği ilkesi üzerine kurulmuş ve herkes için insana yaraşır iş sağlanması yoluyla dünya genelinde sosyal adaletin sağlanmasıdır. Bu kapsamda çalışma standartlarının düzenlenmesi, izlenmesi ve geliştirilmesi ILO'nun en önemli görevlerindendir.

ILO Sözleşmeleri arasında, Türkiye'nin onayladığı temel insan hakları ve kadın istihdamını hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileyen tavsiye kararları yer almaktadır. Bunlar içinden kadın istihdamıyla ilgili olanlar başlıca aşağıda belirtilmiştir.

Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Sözleşme,

Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Sözleşme,

Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme,

Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkında 102 sayılı Sözleşme,

İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 sayılı Sözleşme,

İstihdam Politikasıyla İlgili 122 sayılı Sözleşme,

Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır.

3.4.2. Diğer Düzenleme ve Projeler

3.4.2.1. Mikro Kredi Desteği

Kadınların bağımsız olarak kendisi adına çalışmalarını yürütmek üzere geri ödemeli olarak verilen mikro krediler finansal araçlardan biridir. Mikro krediler sayesinde kadınlar hem kendi işlerini kurup istihdama katılabilmekte hem de ülke ekonomisine katkı sağlama imkânı elde etmektedirler (Özmen, 2012: 109). 1980'li yıllardan itibaren dünyada, 2000'li yılların başında ise Türkiye'de mikro kredi uygulamaları yaygınlaşmaya başlamıştır. Türkiye Grameen Mikro Finans Programı (TGMP), Türkiye İsrافی Önleme Vakfı (TİSVA) ve Grameen Bank iş birliği ile ilk kez Diyarbakır ilinde 2003'te başlatılmıştır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde kırsal

kesimlerde yaşıyan ve kırdan kente göç etmiş kadınların mikro krediler umut kaynağı halini almıştır. TGMP ve diğer kurumların temel amacı ise, şehirde ve kırsal alanlarda yaşamını sürdüren kadınlara kredi desteğı verip, onların gelir getirici alanlarda faaliyet göstermelerini sağlayarak hayat standartlarını yükseltmek ve toplumda daha kabul görmüş bir yerlerinin olmasının sağlamaktır (Baktır ve Erdem, 2015: 54).

3.4.2.2. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı

Türkiye’de hem sosyal hem de ekonomik olarak gelişmemiş bölgelerdeki kadın istihdamını artırmak ve kadınların çalışma yaşamında aktif bir yerlerinin olmasını sağlamak amacıyla bu program 2010-2011 yılları içinde İŞKUR tarafından gerçekleştirilmiştir ve Türkiye’nin tüm illerini kapsamaktadır. Bu programın uygulanmasıyla birlikte çok sayıda kadın çalışma hayatında yer almak için girişimcilik kursu ve diğer çeşitli kurslara katılarak sertifika alma imkânı elde etmişlerdir (Tiryaki, 2018: 91).

3.4.2.3. İşte Eşitlik Platformu

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çerçevesinde yürütölen bu platform, Türkiye’de özellikle çalışma hayatında kadınların maruz kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltmak ve ortadan kaldırmak amacıyla kurulmuştur. Söz konusu bu alan, özel sektör, kamu sektörü, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerin cinsiyete dayalı ayrımcılığını kırmak düşüncesiyle çalışmalar yürüten bir yapıdır. 2012 ve 2015 arasındaki üç yıllık dönemde cinsiyete dayalı ayrımcılığı %10’a kadar azaltmayı hedeflemiştir (Tiryaki, 2018: 92).

3.4.2.4. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi

Türkiye’de 18-30 yaş aralığındaki gençlerin teknolojiyi kullanarak edindikleri farklı fikir ve yenilikleri kadınların karşılaştıkları sorunları ortadan kaldırmak için kullanmayı hedefleyen bir projedir. Proje kapsamındaki 6 şehirde (Kütahya, Trabzon, Gaziantep, Adana, Sakarya, Erzurum) başvuruda bulunan toplam 2 bin 142 kişiden 500 kişinin düşünceleri uygulamaya koyulmak istenerek beceriler kazandırılmıştır (Tiryaki, 2018: 92).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bir ülkede kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olması ekonomik gelişmişliğin önemli göstergelerinden birisidir. Yoksullukla mücadelede en etkili yollardan biri de kadın istihdamının artırılmasıyla mümkündür. Refah seviyesinin yüksek olduğu ülkelerin tümünde kadınlar ekonomik ve sosyal hayatta aktif bir şekilde rol almaktadır.

Dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar, hayatlarının bütün bölümlerinde emeklerini takdim etmektedirler. Sanayi Devrimi ile dünyada kadınlar işgücü piyasasında ücretli olarak yer almaya başlamışlardır. Ancak o dönemde istihdam edilen kadınlar, çok iyi olmayan çalışma şartlarında emeklerini sunmuşlardır. Örneğin, fabrikada faaliyet gösteren kadınlar, uzun çalışma saatleriyle, sosyal güvence ve iş sağlığından mahrum olarak istihdam edilmekteydiler. Türkiye’de kadınların ücretli olarak işgücü piyasasında yer almalarına ise savaş dönemlerinde rastlanmaktadır. Çünkü savaş dönemlerinde erkek işgücünün seferberlik nedeniyle silahaltına alınmasıyla gerekli görülen işgücü talebi kadınlar tarafından karşılanmıştır. Ayrıca yine kadınlar kırsal alanlarda da ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler.

Globalleşme olgusunun yirminci yüzyılın sonlarına doğru yaygınlık kazanmasından sonra kadın işgücü aktifleşmeye başlamıştır. Günümüzde ise kadınlar genel olarak standart olmayan işlerde istihdam edilmeye başlamışlardır. Standart olmayan işler genel olarak çalışma saatlerinin, sınırlarının, ücretlerinin, üretim mekanının ve hukuksal düzenlemelerinin belirsizliğiyle ortaya çıkmaktadır. Bu şekilde kısmi zamanlı ve geçici çalışma gibi istihdam fırsatları kadınlara daha cazip gelmektedir. Nedeni şu ki hem ücretli işgücü piyasasında var olmak hem de aile içerisindeki görevlerini yerine getirebilmek için, standart olmayan işlerde istihdam edilmek istemişlerdir. Ancak bu durum birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir. Bu iş türlerinde istihdam edilen kadınlar iş güvencesi ve sosyal güvenlik haklarından yararlanmaktan feragat etmektedirler.

Bu çalışmada, gelişmekte olan ülkeler arasında bulunan Türkiye'nin on iki bölgesi, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları, sektörel istihdam ve eēitim durumuna göre istihdam açısından karşılaştırılmıştır. Ayrıca kadınların çalışmak istememe nedenleri de her bölge için incelenmiştir. Kadınların istihdam oranında sadece bölgeler arasında deēil de aynı bölge içerisindeki iller arasında bile farklılık yaşandığı görülmektedir. Kadınların eēitim düzeyi, cinsiyet ve yaş gruplarına ilişkin veriler incelendiēinde; eēitim düzeyi artan kadınların çalışma hayatında daha fazla yer aldıkları görülmektedir.

Çalışmada yapılan bölgesel incelemelere göre; erkeklerde işgücü, işgücüne katılma oranı, işsizlik ve istihdamda en yüksek verilere sahip bölge İstanbul olurken, en düşük verilere sahip bölge Kuzeydoēu Anadolu Bölgesi olmuştur. Kadınlarda ise işgücü, işsizlik ve istihdamda en yüksek verilere sahip bölge yine İstanbul olurken, en düşük verilere sahip bölge Kuzeydoēu Anadolu Bölgesi olmuştur. İstanbul'da hem kadın hem de erkek verilerinin genel olarak yüksek olmasında, Türkiye'de ekonomik yaşamın merkezi haline gelmesi, kara, deniz ticaret yollarının bir kavşağı olması ve stratejik konumu, şehrin bir sanayi merkezi olması gibi nedenler yer almaktadır. Ayrıca Türkiye'de sanayi istihdamının %20'sini İstanbul karşılamakta ve yaklaşık endüstriyel alanın %38'ine oluşturmaktadır. İstanbul kadın istihdamı oranı diēer bölgelerin kent kadın istihdam oranından yüksektir ve yaratılan bu istihdam nitelik olarak Türkiye'nin diēer bölgelerine göre daha iyi özelliklere sahiptir: Kadınların, %90'a yakın büyük oēunluēu ücretli olarak istihdam edilmektedir. Ücretsiz aile iřiliēi Türkiye genelinde yaygınken, İstanbul'da yok denecek kadar azdır ve kayıt dışı istihdamda diēer bölgelere oranlara oldukça düşük seviyededir.

Kuzeydoēu Anadolu Bölgesi'ndeki kadın ve erkek işgücü, istihdam ve işsizlik verilerinin en düşük olmasında, Türkiye'nin en daēlık bölgelerinden biri olması hem arazinin olumsuz koşulları hem de iklimin elverişsiz olması, tarım ve sanayi faaliyetlerinin gelişmemiş olması, ekonomik yönden az gelişmiş olması, kış mevsiminin sert geçmesi, bölgedeki hızlı nüfus artışı ve yörede bulunan terör olayları gibi faktörlerin etkisiyle sürekli g veren bölge konumunda olması gibi nedenler yer almaktadır.

Genel olarak tüm bölgelerdeki kadınların ücretli işgücü piyasasında etkin olarak yer alması ve iş alanlarındaki sorunları ortadan kaldırmak için düzenlemeler oluşturulmuştur. Ayrıca bu aşamada devletler, sivil toplum kuruluşları, işveren kesimi ve kadın hareketleri mevcut olan olumsuz durumları önlemek amacıyla çalışmalar gerçekleştirmektedirler. Bu noktada da ulusal ve uluslararası düzenlemeler önemlidir. Çünkü bir ülke için kadın işgücünün atıl olması o ülke ekonomisinde büyük bir kayıp anlamına gelmektedir.

Kadınların istihdamında karşılaşılan sorunları ortadan kaldırmak için oluşturulan plan, proje ve sözleşmelerle birlikte ayrı düzenlemelere de ihtiyaç duyulmaktadır. İstihdam edilen kadınlara, çocuk bakım hizmetlerinin sunulması kamu kurumları ve özel sektör kurumlarında önemli bir yere sahiptir. Bu ve buna benzer düzenlemeler de kadınların işgücüne katılımlarını etkilemektedir. Ayrıca kadın işgücünün çalışma hayatında genel olarak kadınların maruz kaldığı cinsel taciz ve mobbing durumlarındaki olumsuzluk halinin ortadan kaldırılması için denetim faaliyetlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir. Her ne kadar kadınları söz konusu hallerde korumaya yönelik çeşitli hükümler olmasına rağmen bazı durumlarda kadınlar toplumsal algı sebebiyle yaşadıkları olumsuzlukları dile getirememektedirler. Bu aşamada ise çalışma alanlarında etkinliği artırmak amacıyla çeşitli eğitimler organize edilerek işçi ve işveren kesimi daha hassas davranması için bilinçlendirilir.

Özetle Türkiye’de kadınların istihdama dahil olması doğrultusunda oluşturulan strateji ve iyileştirme çabaları kadınların aylıkçı işgücü piyasasında emeklerini sunması ve etkin olması, kadınların istihdamda daha aktif olarak yer alması yönünde umut vermektedir. Kadınların işgücü piyasasında rastladıkları olumsuzluk hallerini ortadan kaldırmaya yönelik yürütülen düzenleme ve politikalar kadınları işgücü piyasasına sürükleyebilir.

KAYNAKÇA

- Aktürk, F. (1999). Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 190.
- Aldan, A ve Öztürk, S. (2019). *Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayırıştırılması*. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Yayınları.
- Arısoy, İ.A. ve Demir, N. (2007). Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7, 712.
- Arslan, İ. ve AY, H. M. (2007). Güneydoğu Anadolu Bölgesine Yönelik Uygulanan İktisadi Politikalar. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 412.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bhasın, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen Roller*. (K. Ay, Çeviri Ed.). İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., Erden, P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12, 115-132.
- Bocutoğlu, E. ve Berber M. (2013). Genel iktisada giriş (3. Baskı). Trabzon: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler, Türkiye Üzerine Bir Analiz, *Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 75-77.
- Bozkurt, P. (2019). Taşeron İşçilerin Kadroya Alınması Bağlamında Türk Kamu Personel Rejiminin Gelişim Süreci. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 161.

- Bulut, M. B. (2014). Kadınların Yüksek Pozisyonlara Gelememe Nedenleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(7), 202-215.
- Can Y. ve Eyidiker U. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdam Profiline İstatistiksel Bölgeler Arasındaki Farklılıklarının İncelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisat İşletme ve Yönetim Bilimleri Kongreler Serisi*.
- Can, Y. ve Karataş, A. (2007). Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 253.
- Cerev, G. (2017). Bölgesel Kalkınmada Kadın İş Gücünün Önemi: TRB 1 Bölgesi Üzerine Bir İnceleme. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1), 15-28. doi: 10.29329/ijiasos.2017.85.2
- Cockburn, C. (1991). *In The Way of Women: Men’s Resistance To Sex Equality In Organizations*, Macmillan. London: ILR Press.
- Çiftçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Kamu Kesiminde Kadın*. Ankara: Todaide Yayınları.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010). *Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey*, Dünya Bankası.
- Dinler, Z. (2001). *Bölgesel İktisat* (6. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Dirik, N. (2016). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Doğrul, H.G. (2007). *Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama* (Doktora Tezi) Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Erdoğan, R. ve Okudum, R. (2015). Türkiye’de İşgücünün Bölgesel Analizi. *Doğu Coğrafya Dergisi* 20 (33), 33-55.

- Erdut, T. (2011). Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 2 (29), 58.
- Goldin, C. (1994). *The U-shaped Female Labor Force Function In Economic Development and Economic History* (No. w4707). National Bureau Of Economic Research.
- Gülçubuk, B. ve Fazlıoğlu, A. (2003). Türkiye'de ve GAP Bölgesinde Kadının Durumu: Sosyal İlişkiler Sistemindeki Yeri. *Avrupa Sosyoloji Derneği'nin 6. Konferansı*.
- Gündüz, A. Y. (2006). *Bölgesel Kalkınma Politikası*, (1. Baskı). Bursa: Ekin Kitapevi.
- Güner, T., Yurdanur, U. U., Özal, Ç. (2014). Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5 (10), 55.
- Işığışok, Ö. (2005). İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 785.
- Işık, V. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları. *Kamu 'da Sosyal Politika*, 11(4), 71.
- İlkaracan, İ. (2016). *İstanbul İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi*, Ankara: ILO
- Kanca, O.C. (2012). Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (2), 2.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32 (1), 231-260.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47 (1), 107-130.
- Kocacık, F., Gökaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 196-212.
- Korkmaz, H., (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 1-14.
- Kutlar, A., Erdem, E., Aydın, F. F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 149-168.

- Loewendahl Ertugal, E. (2004). Regions and European Integration: Prospects For Regional Governance In Turkey. *European Political Economy Review*, 3 (1), 18-55.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Türkiye’de İşçi Sendikacılığı*, (1. Baskı), Kitabevi Yayınevi.
- Mahmutoğlu, T. (2017). *İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*, 25 (2), 13-41.
- Memiş, H., Paksoy, H. M., Paksoy, S. (2007). Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: GAP Bölgesinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2 (2), 139.
- Nurdoğan, A.K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3 (4), 82.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamının Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 35-56.
- Örücü, E., Kılıç R., Kılıç T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 14 (2), 118.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 32-57.
- Özkan, G. ve Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 24, 96.
- Öztürk, S. ve Başar, D. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 23 (2), 43-44.
- Psacharopoulos, G. ve Tzannatos, Z. (1987), Education and Female Labor Force Participation, *Paper Presented at The Sixth World Congress of Comparative Education*, Rio De Janeiro.1-40.

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2013). http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/kayitli_istihdam_tesvik_ab_uygulamalari.pdf, Erişim Tarihi: 20.03.2020.
- Süral, N. (2004). Esnek Çalışma Süreleri ve Modelleri Üzerine Geleceğe Dair Bazı Değerlendirmeler. *İşveren Dergisi*, 42 (9), 21.
- Şen, S. (2009). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu. *Çimento İşveren Dergisi*, 23 (5), 49.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi* (7. Baskı), Ankara: İmge Kitabevi.
- Tansel, A. (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Tiryaki, D. (2018). *Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar* (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Tutar, F. ve Yetişen H. (2009). Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2 (2), 50.
- Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM). (2018). <https://tim.org.tr/files/downloads/Ihracat1000/%C4%B0LK%201000%202018%20TR.pdf>, Erişim Tarihi: 13.11.2019.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2020). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 03.01.2020.
- Uraz, A., Aran, M., Hüsamoglu, M., Okkalı Şanalmiş, D., Çapar, S. (2010). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler, DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, *Çalışma Raporu*.
- Urhan, B. (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 21 (2), 849.
- Uşen, Ş., Delen, M. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri, İstanbul Örneği, *Kamu-İş Dergisi*, 11 (4), 127-182.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70 (3), 723-750. DOI: 10.1501/SBFder_0000002368

- Ünsal, E. (2005). *Makro iktisat* (6. Baskı), Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Yarıkkaya, P. (2018). Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2 (2), 4-5.
- Yıldırak, N., Gün, S., Gülçub, B. (2003). *Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*, Ankara: Tarım İş Sendikası Yayınları.
- Yılmaz, A. (2005). Türkiye’de İşsiz Nüfus. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (1), 43-56.
- Yılmaz, A., Ergun Ö. D., Mercan N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Elektronik, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26), 91.
- Yılmaz, P. (2014). Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Ayrımcılık (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women In Management*, Geneva:International Labour Office.
- World Economic Forum (WEF). (2020). http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, Erişim Tarihi: 10.03.2020.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Şeyma ATAÇ

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler : -

İş Deneyimi

Vatan Bilgisayar