

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



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

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Elisa ALİYAZICIOĞLU

Uluslararası İktisat Ana Bilim Dalı
Uluslararası İktisat Programı

ŞUBAT/2021

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elisa ALİYAZICIOĞLU

(Y1812.160004)

Uluslararası İktisat Ana Bilim Dalı

Uluslararası İktisat Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İSMAİL CEM AY

ŞUBAT/2021

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “2000 YILI VE SONRASI TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ YAPISI VE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (01/01/2021)

Elisa ALİYAZICIOĞLU

Bir gün dahi beni sevmekten vazgeçmeyen çok kıymetli anneme ve babama..

ÖNSÖZ

Türkiye’de ki kadınların işgücüne katılamama durumu giderek büyüyen bir problemdir. Kadınların iş gücüne katılımını engelleyen birçok sebep vardır. Bu çalışmada 2000 yılından itibaren kadınların istihdam yapısından ve kadınların istihdam oranını artırmaya yönelik uygulanan politikalardan bahsedilmiştir. Kadınların istihdama katılımının önünde bulunan birçok engelden ve bu engellerin kalkması için uygulanan birçok politikadan bahsedilmiştir.

Kadınların istihdama katılımının bireysel, toplumsal, ekonomik ve sosyolojik olarak etkisinin öneminden bahsedilmiştir. TÜİK verilerinden yardım alınarak gerekli analizler doğrultusunda çizelgeler yorumlanmıştır.

Tez konuma karar vermemden, araştırmamı yaptığım süre zarfında desteklerini bir an olsun esirgemeyen Sayın hocam Dr. Öğr Üyesi İsmail Cem AY’a teşekkür ederim.

Subat 2021

Elisa ALİYAZICIOĞLU

İÇİNDEKİLER

Sayfa

YEMİN METNİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. İKTİSADİ ÜRETİM FAKTÖRLERİ VE ÜRETİMDEN ALDIKLARI PAY.....	3
2.1 Doğal Kaynaklar.....	5
2.2 Girişimci.....	6
2.3 Sermaye.....	6
2.4 Teknoloji.....	7
2.5 Emek.....	8
3. EMEK FAKTÖRÜ.....	10
3.1 İktisadi Okullara Göre Emek Faktörü.....	10
3.2 Üretime Katılmayan Emek Faktörü (İşsizlik Türleri).....	12
3.2.1 Doğal işsizlik.....	14
3.2.2 Mevsimsel işsizlik.....	14
3.2.3 İradi işsizlik.....	14
3.2.4 Gayri iradi işsizlik.....	15
3.2.5 Bölgesel işsizlik.....	15
3.2.6 Konjonktürel (Devrevi) işsizlik.....	16
3.2.7 Friksiyonel (Geçici-Arızı) işsizlik.....	16
3.2.8 Strüktürel (Yapısal) işsizlik.....	17
3.2.9 Teknolojik işsizlik.....	18
3.2.10 Gizli işsizlik.....	18
4. İSTİHDAM KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI	19
4.1 İstihdam Kavramı.....	19
4.1.1 Tam İstihdam.....	20
4.1.2 Eksik İstihdam.....	20
4.1.3 Aşırı İstihdam.....	21
4.2. Türkiye’nin İstihdam Yapısı.....	21
4.3. Türkiye’de İstihdam Politikaları.....	21
4.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı.....	23

4.4.1. Türkiye’de işgücü piyasalarında kadın gücü.....	23
4.4.2. Türkiye’de kadın işgücünün eğitim seviyelerine göre dağılımı...25	
4.4.3. Türkiye’de kadın işgücünün işteki durumu.....	27
4.4.4. Türkiye’de kadın işgücünün sektörlere göre dağılımı.....	29
4.4.5. Türkiye’de kadın işgücünün mesleklere göre dağılımı.....	31
4.4.6 Türkiye’de kadın işgücünün iş arama (işsizlik) sürelerine göre dağılımı.....	3
3	
4.4.7 Kadın işgücünün kentsel ve kırsal ayrımına göre dağılımı.....	35
4.4.8 Türkiye’de kadın işgücünün yaş gruplarına göre dağılımı.....	37
4.4.9 Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri.....	39
4.4.10 Türkiye’de kayıt dışı istihdam.....	41
5. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR.....	43
5.1 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (CEDAW).....	44
5.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri.....	45
5.3 Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSGM) Tarafından Yürütülen Çalışmalar.....	46
5.4 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Tarafından Yürütülen Çalışmalar.....	47
5.5 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve İŞKUR Tarafından Yürütülen Çalışmalar.....	48
6.SONUÇ.....	50
KAYNAKÇA.....	48
ÖZGEÇMİŞ.....	62

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KSGM	: Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
MPE	: Marksist Politik Ekonomi
OBYKP	: Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı
OECD	: Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 4.4.1: Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücü Durumu (Bin kişi)	23
Çizelge 4.4.2: Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı (Bin Kişi).....	25
Çizelge 4.4.3 Türkiye’de Kadın İşgücünün İşteki Durumu (Bin Kişi)	27
Çizelge 4.4.4 Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı (Bin Kişi)..	27
Çizelge 4.4.5 Türkiye’de Kadın İşgücünün Mesleklere Göre Dağılımı (Bin Kişi)	31
Çizelge 4.4.6 Türkiye’de Kadın İşgücünün İş Arama (İşsizlik) Sürelerine Göre Dağılımı (Bin Kişi)	33
Çizelge 4.4.7 Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarının Kent ve Kır Ayrımına Göre Dağılımı (%).....	35
Çizelge 4.4.8 Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Gruplarına Göre İstihdam Dağılımı (Bin Kişi)	37
Çizelge 4.4.9 Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)	39
Çizelge 4.4.10 Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (Bin Kişi).....	41

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

ÖZET

Ülkemizde mevcut olan işsizlik problemi giderek büyük bir sorun haline gelmektedir. Türkiye’de kadınların istihdama katılamama sebepleri işsizlik oranlarına önemli ölçüde sebebiyet vermektedir. Nüfus içerisinde büyük bir kısma tekabül eden kadın nüfusunun iş hayatında yaşamış olduğu problemler yalnızca bireylerin hayatlarını etkilemekle kalmayıp, ülkenin toplumsal refah seviyesinin gelişmemesine sebebiyet vermektedir.

Kadınların mevcut ekonomik düzende daha fazla yer edinebilmesini sağlamak, eşit standartlarda yaşayıp istihdamdan pay alabilmelerini sağlamak, kadının yalnızca anne ve eş olarak değerlendirilmesi değil topluma ve ülke ekonomisine kazandırabileceği pozitif değerleri görebilmek, iş gücü piyasalarında önemli yere sahip olabilmesi için gerekli olan desteklerin sağlanabilmesi açısından ülkemizde çeşitli sayıda destekleme projeleri gerçekleştirilmiştir. Buna rağmen kadının çalışma hayatına katılabilme oranı ne yazık ki yeterli seviyelere ulaşamamıştır.

Çalışanlar her zaman için bireydir ve bunun kadın veya erkek olarak ayırt edilmemesi gereklidir. Teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmenin tam anlamıyla sağlanabilmesi için kadınların iş gücü piyasalarında daha aktif rol kazanması, cinsiyetçi yaklaşımların son bulması, eşit ücret ve uygun çalışma koşullarının sağlanması, kadının iş gücüne katılımının önüne geçebilecek tüm engellerin kaldırılması gerekmektedir. Kadın istihdam oranının artması, toplumun her alanında olumlu etkiler yaratacak, iş hayatında yenilikler, düzen ve çeşitlilik sağlayacaktır.

Kadının iş gücüne katılım oranının artması ekonomik ve sosyal yaşamın sürdürülebilirliği açısından bir gereklilik haline gelmiştir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde istenilen seviyede refah düzeyine ulaşabilmenin yolu ‘kadın’ tanımının yeniden yapılmasından geçecektir. Bu çalışmada Türkiye’nin kadın istihdamının yapısı, kadın istihdamının artırılabilmesi için yapılan ve yapılmakta olan çalışmalar ele alınmıştır. Eskiden beri süregelen erkek egemen toplum zihniyetini aşabilmek için kadınların istihdamda daha fazla oranda var olması kaçınılmaz bir gerçektir.

Anahtar Kelimeler: *Kadın istihdamı, Eşitlik, İşsizlik, Ekonomik büyüme, Üretim, İşgücü piyasası*

THE STRUCTURE OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN TURKEY IN 2000 AND BEYOND AND THE POLICIES APPLIED TO INCREASE WOMEN'S EMPLOYMENT

ABSTRACT

The unemployment problem in our country is becoming a big problem. Possible reasons for not participating in the employment of women in Turkey gives rise significantly and unemployment rates. The problems experienced by the female population, which corresponds to a large part of the population, in the business life not only affect the lives of individuals, but also cause the social welfare level of the country to not develop.

In order to ensure that women have a more place in the current economic order, to live at equal standards and get a share from employment, to see the positive values that women can bring not only as mothers and spouses, but also to the society and the country's economy, to provide the necessary support in order to have an important place in the labor market. Numerous support projects have been carried out. Despite this, unfortunately, the rate of women's participation in working life has not reached sufficient levels.

Employees are always individuals and this should not be distinguished as male or female. In order to ensure full technological, economic and social development, it is necessary for women to gain a more active role in the labor market, to end sexist approaches, to provide equal wages and appropriate working conditions, and to remove all obstacles that can prevent women's participation in the labor force. Increasing the rate of female employment will create positive effects in all areas of society and will provide innovations, order and diversity in business life.

Increasing the female labor force participation rate has become a necessity for the sustainability of economic and social life. The way to achieve the desired level of prosperity in developing countries such as Turkey 'woman' of the definition will undergo reconstruction. The structure of women's employment in Turkey's study, conducted order to increase women's employment and ongoing studies are discussed. In order to overcome the male-dominated society mentality that has existed for a long time, it is an inevitable fact that women have a higher presence in employment.

Keywords: *Women's employment, Equality, Unemployment rate, Economic growth, Production, Labor market*

1. GİRİŞ

Ekonomiyi oluşturan temel dinamiklerden olan üretim faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi için hammadde ve malzeme kaynakları ile bu kaynakların kullanımını sağlayabilecek iş gücü kaynağı, üretim faaliyetini gerçekleştirmek için gerekli olan bütçe ile tüm bu süreci yürütmeyi kendine görev edinen bir üreticinin var olması gerekmektedir. Toplumsal açıdan ekonomik gelişimin sağlanabilmesi açısından üretim faktörlerinin etkin bir biçimde kullanılabilmesi gerekmektedir. Üretim faktörleri içerisinde önemli bir yere sahip olan işgücü (emek) faktörünün üretim sürecine katılması istihdam, üretimden yoksun kalması durumu da işsizlik olarak nitelendirilmektedir.

İşsizlik sorunu tüm ülkelerde üzerinde durulan ve ülkelerin gelişmişlik düzeyini doğrudan etkileyen bir sorun olarak görülmektedir. Ülke nüfusu içerisinde, çalışma gücüne sahip bireylerin işgücüne katılımda bulunmaması hem bireysel hem de toplumsal olarak ekonomik, sosyal ve toplumsal sorunlara neden olabilmektedir. Bireylerin işgücüne katılmalarına engel olan faktörler ve işsizliğin niteliğine göre işsizlik türleri de kendi içerisinde sınıflandırılmaktadır. İşsizlik türleri; doğal, mevsimsel, iradi, gayri iradi, bölgesel, devrevi, geçici, yapısal, teknolojik ve gizli işsizlik olarak sıralanmaktadır.

İşsizliğe neden olan faktörlerden biri de cinsiyetçi yaklaşımların neden olduğu eşitsizliklerdir. Kadınların çalışma hayatına başlamasıyla birlikte, erkek egemen olan piyasalarda çalışan kadınların yaşamış olduğu bir takım zorluk ve engeller; kadınların işgücü piyasalarından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Kadın istihdamı ve kadın çalışma gücünün aktif ve eşit bir biçimde üretime katılması ile ilgili olarak çeşitli politika ve uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmalarla, kadınlara, cinsiyetçi yaklaşımlardan uzak, eşit ücret ve uygun çalışma koşullarının olduğu daha fazla istihdam alanlarının oluşturulmasını amaçlanmaktadır.

Çalışmada, 2000 yılı ve sonrası kadın istihdamının yapısı TUIK verileri doğrultusunda incelenmiştir. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik politika ve uygulamalar kaynak taraması yoluyla derlenmiştir. Elde edilen sonuçlar ilgili politika ve

uygulamalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

2. İKTİSADİ ÜRETİM FAKTÖRLERİ VE ÜRETİMDEN ALDIKLARI PAY

İnsanları diğer canlılardan ayıran en önemli farklılık düşünebilme ve öğrenebilme özellikleridir. Bu özellikleri sayesinde bilgi edinme ve edindikleri bilgileri kullanabilme yeteneğine doğuştan sahip olan insanoğlu, tarih boyunca hayatını devam ettirme sürecinde bilgiyi farklı alanlarda kullanabilmektedir. İnsanlar, ilkçağlarda hayatta kalma, beslenme ve tehlikelerden korunma amacına yönelik olarak farklı yöntemlerle bilgiye erişebilmekte iken günümüzde teknoloji ve küreselleşmenin gelişmesiyle birlikte bilgiye erişim daha kolay bir duruma gelmiştir. Bilgiye erişimin daha kolay bir duruma gelmesi iktisadi faaliyetlerin yapısının ve yöntemlerinin değişmesini beraberinde getirmiştir. Geleneksel açıdan bir üretim faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için dört temel unsur gerekmektedir. Bu unsurlar diğer bir ifadeyle üretim faktörleri; doğal kaynaklar, girişimci, emek ve sermayeden oluşmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte üretim faktörlerine teknoloji de eklenmiş ve üretimin önemli bir unsuru haline gelmiştir (Dinler, 2017).

Ekonomiyi oluşturan temel dinamiklerden olan üretim faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi için hammadde ve malzeme kaynakları ile bu kaynakların kullanımını sağlayabilecek iş gücü kaynağı, üretim faaliyetini gerçekleştirmek için gerekli olan bütçe ile tüm bu süreci yürütmeyi kendine görev edinen bir üreticinin var olması gerekmektedir. Ekonominin diğer bir dinamiği ise tüketim faaliyetleridir. Üretilen mal ya da hizmetlerin alıcı ya da kullanıcılara sunulması neticesinde ekonomik faydanın elde edilmesi ile üretim-tüketim döngüsü oluşmaktadır (Söylemez, 2001). Üretim faktörleri kendi içerisinde iki grupta değerlendirilmektedir. Birincil faktörler arazi, işçilik, işletme ve sermaye mallarından oluşmaktadır. Materyaller ve enerji, toprak, emek ve sermayeden elde edildikleri için klasik ekonomide ikincil faktörler olarak kabul edilmektedir. Birincil faktörler üretimi kolaylaştırmakta ancak doğrudan ürünün bir parçası olarak kullanılamamakta (hammaddelede olduğu gibi) ve üretim süreciyle birlikte yapısında bir dönüşümün gerçekleşmesi söz konusu olamamaktadır. Üretim faktörlerinden bir olan toprak, sadece üretim bölgesini değil, toprağın üzerindeki veya altındaki doğal kaynakları da içermektedir. Dolayısıyla üretim faaliyetlerinde, üretimin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan doğal

kaynaklar sadece arazi ile sınırlı olmamaktadır. Bununla birlikte doğal kaynaklardan üretim faaliyetlerine hammadde ve malzeme biçiminde de katılabilmektedir. Yeraltı ve yerüstünde yer alan tüm yenilebilir ve yenilemeyen kaynaklar farklı biçimlerde üretim faaliyetine konu olabilmektedir. Genel ifadeyle toprak unsurundan elde edilecek fayda (rant ya da kira) üretimin niteliği ve sürekliliği açısından önemli bir paya sahip olmaktadır (Özgüvenli, 2011).

Üretimin gerçekleşmesi açısından önemli olan diğer bir unsur ise emek faktörüdür. Emek faktörü genellikle işgücü olarak değerlendirilmekte ve karşılığı ücret olarak ödenmektedir. Emek faktörü üretime katılan kaynakları işleyerek, fiziksel ve zihinsel faaliyetlerle ürün elde etmeye yönelik çalışmalar yapan beşeri kaynaklardan oluşmaktadır. Günümüzde teknolojik gelişmelere bağlı olarak otomasyon ağırlıklı üretim faaliyetlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte emek faktörü fiziksel güç kullanımının ötesinde bilgi ve beceri ağırlıklı bir bakış açısına sahip duruma gelmiştir. Son kullanım, beşeri sermayeyi (işgücündeki bilgi stoku) emekten ayırmıştır (Samuelson ve Nordhaus, 2004).

Girişimcilik faaliyetleri de bazen bir üretim faktörü olarak görülmektedir. Girişimcilik genel olarak üretim faaliyetlerini gerçekleştirerek belirli bir kâr elde amacına sahip kişi ya da kurumlar olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir üretim faaliyetinin söz konusu olabilmesi için; gerekli olan sermayeyi ortaya koyabilecek, toprak ya da diğer bir ifadeyle doğal kaynaklara erişebilecek ve üretimin gerçekleştirilmesi için gerekli emek faktörünü belirli bir ücret karşılığında çalıştırabilecek bir girişimcinin bulunması gerekmektedir. Girişimci, bu risk ve faaliyetlere katılmasının karşılığında kâr elde etmeyi amaçlamaktadır (O'Sullivan, 2003).

Küresel gelişmeler, üretim sürecini doğrudan etkilemesi açısından teknolojinin de üretim faktörü olarak tanımlanmasına neden olmaktadır. Teknolojik gelişmeler üretim faaliyetlerinin her safhasında hem zaman hem maliyet azaltıcı etkiye neden olması açısından üretimin önemli bir unsuru olarak katkı sağlamaktadır. Hammadde ve malzeme temininden, işgücü kullanım oranının azaltılmasına, ürün sarf ve sevk aşamasına kadar üretimle ilgili pek çok alanda teknoloji etkin olarak kullanılmaktadır (Parkin, 1999). Üretim faktörlerinin sayısı ve tanımı, teorik amaç, ampirik vurgu veya ekonomi ekolüne bağlı olarak değişebilmektedir (Friedman, 2007).

2.1 Doğal Kaynaklar

Doğal kaynaklar hammadde ve topraktır. Üretimin gerçekleşebilmesi için kullanılmaktadır. Doğal kaynaklar genel olarak, doğada mevcut olan yenilenebilir veya yenilemez türde olan, insanların kullanımına doğrudan ya da dolaylı olarak sunulan yer altında veya yer üstünde olan tüm doğal varlıkları ifade etmektedir (WTO, 2010).

Toprak, arz yaratmak için mevcut tüm doğal kaynakların bütünüdür. Toprak faktörü, üretim alanı olarak kullanılacak bir arazi yapısı olabileceği, üretimde bilfiil kullanacak bir kaynak da olabilmektedir. Yine yer üstü kaynakları olarak değerlendirilen ağaç, sebze ya da meyve olabileceği gibi yeraltı kaynakları olan petrol, kömür ya da benzer madenler de olabilmektedir. Ayrıca su, gaz ve hava gibi enerji kaynakları da doğal kaynaklar olarak üretimde yer almaktadır. Doğal kaynakların, üretim sürecinden önceki yapısı ile üretim sürecine katılması sonrasındaki yapısı arasında farklılık oluşabilmektedir. İnsan onu orijinal durumundan değiştirdiğinde, sermaye malı haline gelmektedir. Örnek olarak, petrol doğal bir kaynak olmasına karşın benzin bir sermaye malı olarak değerlendirilmektedir. Yine tarım arazileri doğal bir kaynak olmasına karşın o arazide üretilen tarım ürünleri tüketici malı kapsamında olmaktadır (Özgüvenli, 2011).

Toprak ve diğer kaynakların üretim faaliyetlerinden aldığı pay rant ya da kira olarak adlandırılmaktadır. Hem mikroekonomi açısından hem de makroekonomi açısından üretim faaliyetlerinin sürekliliği ekonomik istikrarın sağlanabilmesi için doğal kaynaklar önemli bir yere sahiptir. Üretim işletmeleri açısından bakıldığında doğal kaynakların erişilebilir ve sayıca fazla olması ürün maliyetlerinin düşük olmasına dolayısıyla girişimcinin elde etmeyi hedeflediği kârının maksimize olmasına katkı sağlamaktadır. Makroekonomi açısından bakıldığında ise doğal kaynaklar açısından zengin rezervlere sahip olan ülkelerin ekonomik yapısı daha güçlü olabilmektedir. Bu açıdan Türkiye, bor ve krom gibi önemli yeraltı madenlerinin dünya rezervlerinin büyük bir kısmını barındırmasının yanı sıra, tarım toprağı verimliliği açısından da değerlendirildiğinde zengin doğal kaynaklara sahip bir ülke konumunda bulunmaktadır (Oktay, 2006).

2.2 Girişimci

Girişim; üretim faktörlerinin kullanarak mal veya hizmet üretmek amaçlanarak yapılan tüm faaliyetlerdir. Bu açıdan girişimcilik, üretim faktörleri arasında sayılmaktadır. Girişimci, elinde olan üretim faktörlerini kullanarak faaliyete geçirebilen özel ya da tüzel kişiliktir. Girişimcinin yaratacağı mal ya da hizmet fırsatları özel ya da tüzel kişinin refahının yanı sıra ülke kalkınması için de oldukça önemli olması nedeniyle girişimcilik, ekonomik kalkınmayı da tetiklemektedir (Dilsiz ve Kölük, 2005).

Girişimci, soyut bir fikri somut bir fikre dönüştürebilen ve iktisadi kaynakları düşük üretkenlik alanından yüksek üretkenlik alanına geçirebilen kişi olmasının yanı sıra iktisadi bir işletmenin örgütleyicisi ve özellikle işi düzenleyen, yöneten ve riskini alan kişi olma özelliğine de sahiptir (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015).

Girişimci, mal ve hizmet üretebilmek için fırsat ve tehditleri görerek, gerekli olan üretim faktörlerini (sermaye, bilgi, emek ve doğal kaynaklar) bir araya getirerek, riski alan kişidir. Girişimciler risk almanın yanı sıra birtakım tehditler ile de karşı karşıyadır. Yeni yatırım alanları riskler ve zorluklar içerir. Girişimciler; güçlü fizibilite çalışması yaparak alacağı riskleri en aza indireyebilir. Dikkat edilmesi gereken husus ise edeceği karın diğer seçeneklerinden daha yüksek getirisi olmasıdır. Bir girişimcinin risk alması; verdiği kararlar doğrultusunda faaliyetlerinden zarar edebilmesi durumudur. Bu riski en aza indirebilmesi için tüm gelir ve giderlerini indirgeyerek faaliyetlerinin karlılığı ile ilgili bugün ki değerleri üzerinden kestirim yapmalıdır (Kubaş,2018). Girişimcinin üretim faaliyetinden elde etmeyi hedeflediğı pay ise kâr olarak adlandırılmaktadır (Aydınlık, 2017).

2.3 Sermaye

Sermaye, fiziki ve mali sermaye olarak ikiye ayrılmaktadır. Sermaye malları, gelecekte diğer tüketim malları ve hizmetleri üretmek için kullanılmaktadır. Sabit sermaye, makine, teçhizat, yeni teknoloji, fabrika ve diğer binaları kapsamaktadır. Çalışma sermayesi, yakın gelecekte tüketilecek ya da tüketim mallarına yapılacak olan bitmiş ve yarı mamul (veya bileşenlerin) stoklarını ifade etmektedir (Efe, t.y.).

Herhangi bir işletmenin başlaması ve çalışabilmesi için en önemli unsur para kaynağıdır. Bu açıdan para, firmanın başkenti niteliğindedir. Şirketin temelini oluşturur ve diğer tüm üretim faktörlerinin temini ancak sermaye ile

gerçekleşebilmektedir. Sermaye, her tür servetten, hatta doğanın özgür armağanlarından dahi oluşabilmektedir. Sermayeyi, bir firmanın servetinin üretken kısmı olarak tanımlayabilmek mümkündür. Zenginlik, daha fazla servetin üretilmesinde yararlı olabilecek tüm para, mal ve insani değerlerin toplamıdır. Ancak sermaye, şu anda verimli kullanımda olan bu servetin bir parçasıdır. Boşta kalan kaynaklar servettir, ancak sermaye değildir (Özguvenli, 2011).

Diğer bir ifadeyle sermaye insan yapımı üretim araçlarıdır. Dolayısıyla sermaye, üretim sürecinde kullanılan her türlü insan yapımı malı içermektedir. Bu, hem araziyi hem de emeği sermayeden ayırmaktadır, çünkü bunların ikisi de insan yapımı değildir. Yani makineler, aletler, tesisler, aletler, fabrikalar, ulaşım araçları ve üretim için gerekli her tür insan yapımı mal sermayenin kendisidir.

2.4 Teknoloji

Üretim faktörlerinde bir diğeri de teknoloji olarak görülmektedir. Özellikle, teknik bilgi ve teknolojik gelişmelerin, üretim maliyetlerini düşürücü bir etki yaratması, teknolojin ekonomik yapı içerisinde önemli bir yere sahip olmasına neden olmaktadır. Yeni ekonomi kapsamında yer alan ürün ve hizmetlerin en önemli özelliği ise teknik bilginin temel üretim faktörü olarak ön plana çıkmasıdır. Bu sektörlerde yeni ürün ya da hizmetlerin üretilmesi ya da geliştirilmesinde teknoloji önemli bir katkı sağlamaktadır. Teknolojik gelişmeler, üretim sürecinde maliyetleri düşürücü etkinin yanı sıra verimliliğin artırılmasına yönelik olarak da katkı sağlamaktadır. Düşük maliyet ve yüksek verimlilik şartlarına sahip ürün ve hizmetlerin üreticileri piyasa koşullarına yüksek kâra sahip olabilecek konuma gelebilmektedir. Girişimcinin üretime giren hammadde ve malzeme fiyatları, fire oranları, emek karşılığı ödemiş ücretler ve sermaye üzerinde yapmış olduğu harcamaları azalarak elde edeceği kâr oranı artabilecek ve üretimin sürekliliği sağlanabilecektir (Öztürk, 2003).

Üretim faaliyetleri üzerinde önemli etkiye sahip olan bilgi teknolojileri aynı zamanda girişimciler açısından işletme maliyetlerini artırıcı bir yatırım etkisine de sahip olmaktadır. Bilgi teknoloji sistemlerinin ve teknolojik altyapının sağlanması yüksek maliyetler gerektirmekle birlikte bu ürün ve sistemlerin üretim süreçlerinde kullanılması, firmaların üretimlerinde gözlemlenebilen bir artışa ve dolayısıyla birim maliyetlerinde belirli oranlarda azalmaya neden olabilmektedir. Örnek olarak maliyeti yüksek bir yazılım programı, işletmeye sağladığı zaman ve işçilik tasarrufu sayesinde

üretim artışı ile birlikte birim maliyetlerin düşmesine de katkı sağlayabilmektedir (Hahn, 2001).

2.5 Emek

Emek genel olarak her türlü fiziksel veya zihinsel eforu kapsamaktadır. Ekonomik açıdan ise emek, mal veya hizmet üretmek için gösterilen çabaların bütünüdür. Emek, ekonomik bir ödül karşılığında yapılan, fiziksel efor, zihinsel egzersiz ve akıl kullanımı gibi her türlü insan çabasını içermektedir. Emek (işgücü) olmadan sermayenin, toprağın ve girişimcinin hiçbir değeri yoktur (Zaim, 1997). Emek doğada bozulabilir. Bu basitçe depolama kapasitesine sahip olunmadığı anlamına gelmektedir diğer bir ifadeyle de emek depolanamaz demek mümkündür. Eğer bir işçi bir vardiya için çalışmaya başlamazsa, bu vardiyadaki emeği tamamen kaybolur. Ertesi gün saklanamaz ve kullanılamaz. Bu emek kalıcı olarak kaybolur. Dolayısıyla, bir işçi emeğini başka bir zamanda kullanmak için depolayamaz (Dinler, 2003).

Emek, işçiden ayrı düşünülemez. Bu durum, işçinin fiziksel mevcudiyetinin zorunlu olduğu anlamına gelmektedir. Hizmetlerini satmak için, işçinin mal veya hizmetin üretildiği yerde fiziksel olarak bulunması gerekmektedir. Onu ve emek gücünü ayırmak mümkün değildir. Bu yüzden, örneğin bir kaynakçının işini evden yapması mümkün değildir. Emek, diğerlerine kıyasla benzersiz bir üretim faktörü olarak görülmektedir. Diğer üretim faktörlerinden farklı olarak doğrudan insan çabasıyla ilgilidir. Dolayısıyla, emek söz konusu olduğunda, işçilerin adil muamelesi, dinlenme süreleri, uygun çalışma ortamı, boşta kalma süresi gibi dikkate alınması gereken bazı özel faktörler bulunmaktadır. Emeğin tek tip olması mümkün değildir. Her işçi benzersizdir ve bu nedenle emek gücü de diğerlerinden farklı olacaktır. Emeğin kalitesi ve verimliliği, işçinin becerilerine, çalışma ortamına, teşviklere ve diğer doğal niteliklerine bağlı olacaktır. Üretim faktörü olarak işgücü, hizmetlerin alıcısıyla çok haftalık bir pazarlık gücüne sahiptir. Depolanamaz, çok hareketli değildir ve standart veya yedek fiyatı yoktur. Bu nedenle, genellikle işçiler, işverenin sunduğu ücretler için çalışmaya zorlanmaktadır. Bu nedenle, işverenlerle karşılaştırıldığında, işçilerin çok az pazarlık gücü bulunmaktadır. Ayrıca, işçilerin geri çekilecek başka rezervleri bulunmaması sorunu da bulunmaktadır. Yani emek işi onların tek gelir kaynağıdır. Böylece işverenin sunduğu her türlü ücreti kabul etmek

zorunda kalabilmektedirler (Özgüvenli, 2011).

3. EMEK FAKTÖRÜ

Emek faktöründen bahsetmeden önce gelir tanımını yapmak gerekmektedir. Gelir; üretim faktörlerinin üretim sayesinde yarattıkları değer artışından aldıkları paydır. Gelir, bir işçinin üretime kattığı paydan dolayı ortaya çıkardığı satın alma gücüdür. Bu güç para ile olursa parasal gelir, mal ve hizmet şekli ile olursa reel gelir olarak ifade edilir (Parasız, 2002).

Emek bir bedel karşılığı olarak satılabilir. Herhangi bir yerde herhangi bir görevde çalışan kişinin ücret karşılığında bir yeteneğini ya da eforunu satması onun geliridir şeklinde tanım yapılabilmektedir. Para (ücret) denildiğinde akla ilk gelen her ne kadar işçi sınıfı olsa dahi, günümüzde herkes gelir edinebilmek için bilgisini, tecrübesini, yeteneğini satmaktadır (Özgüven, 2011).

Modern ekonomilerin temel ekonomik amaçlarından biri, işgücü arzında çalışan kişi sayısını arttırmaktır. İstihdam geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin kullanımı olarak tanımlanmaktadır; katı anlamda ise işgücü faktörü olarak tanımlanabilir. Üretim faktörünün kullanımı ülkelerin mal ve hizmet üretim kapasitesini etkilemektedir, dolayısıyla ülkelerin kişi başına gelirleri doğrudan etkilenmektedir. Bu etkileşim sadece ekonomik değil, aynı zamanda kendini sosyal olarak da hissettiriyor. Çalışanlar, istihdam edilmeyen insanlarla toplam işgücü arzını oluşturmaktadır. İstihdam artışı aynı zamanda işgücü arzında işsizlik azalması olarak kendini göstermektedir. Ekonomik yapıların temel amacı, işgücü arzının üretime katkıda bulunan kısmının arttırılmasını sağlamaktır. Bu bağlamda, ülkelerin işsizlik ve istihdam konularında karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik işgücü arzının belirleneceği faktörlerin belirlenmesi büyük önem teşkil etmektedir. Emek, üretim esnasında eskiden vazgeçilmez bir yer tutarken artık teknolojinin gelişmesi ve sanayileşmenin üst boyutlara taşınması ile insan gücünün yerini ondan daha komplike ve pratik olan makine gücü almıştır (Lordoğlu, 2000:33).

3.1 İktisadi Okullara Göre Emek Faktörü

Genel olarak emek faktörünün ne olduğunu açıklamak için ve emeğin sömürülmesi,

insanların kendi yetenek ve becerilerine göre bir işte yükselmesi ve emeğin aslında daha çok üretim yapmak için karşılığında kesilmesi görüşlerini savunan bazı iktisat okulları bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları; Marksist, Liberal Post Keynesyen ve Feminist okullardır.

Marksist Politik Ekonomi (MPE), yazılara (özellikle Komünist Manifesto, Grundrisse ve Capital) ve Karl Marx'ın iç görüşlerine geniş ölçüde bağlı olan ve bir dizi politik ekonomi perspektifini ifade eder. Her ne kadar bu araştırma geleneği çok çeşitli ve heterojen olsa da, yine de bazı ortak temel ilkeleri tanımlamak mümkündür.

Genel olarak, MPE ekonomi, toplum ve politikanın bütünleştirici bir analizini içerir. Bu üç alan izole değil, tarihsel olarak gelişen birbirine bağımlı yapılar olarak kabul edilir. Kapitalist üretim tarzı içinde emeğin sermaye tarafından sömürülmesini içeren sınıf mücadelesinin analizi, bu analiz içindeki dinamiklerin anlaşılması için temeldir (Avcı ve Ateş, 2019).

Bu bakış açısından, sermaye ve emek iki karşıt sınıfı temsil eder. Birincisi öncelikle üretim araçlarının mülkiyeti ile karakterize edilirken, ikincisi çift anlamda serbest ücretli emekçiler içerir (Gamble, 1999). Üretim araçları üzerinde kontrolden ve feodal sistem ile karşılaştırıldığında emek güçlerini satmakta serbesttirler. Sermaye bunun merkezinde yer alır ve öncelikli olarak yatırılan paranın karlılığını sağlamak için düzenlenir.

Bütünleştirici bir ekonomik analiz, bu bağlamda, sadece ekonominin işleyişine odaklanmanın ötesine geçmeyi içerir. Böylece, kapitalist koşullar altında emek yalnızca sömürülmekle kalmaz, aynı zamanda yabancılaşma ile de yüzleşir. Bu, ücretli işçilerin kendi çalışmalarının yöneticisi olmadığı anlamına gelir. Bunun yerine, ürünlere sahip olmadan meta üretiminde özel görevleri yerine getirerek kapitalist üretim tarzında istihdam edilir. Dahası, kapitalist üretim tarzı toplumdaki izole bir alanla sınırlı olmayıp, ikincisini çeşitli şekillerde yapılandırır. Örneğin, metalaşma süreci yoluyla, daha önce piyasa mantığı tarafından ele geçirilmeyen sosyal ilişkiler, ticari ilişkilere, değişim ilişkilerine ve alım satım ilişkilerine dönüşür (Bocutoğlu, 2012).

Liberal kapitalizm olarak da adlandırılan ekonomik liberalizm, bireysel hatlar üzerinde örgütlenmiş bir ekonomik sistemdir, yani mümkün olan en fazla sayıda ekonomik karar kolektif kurumlar veya kuruluşlar yerine bireyler veya hane halkları tarafından

alınır (Adams, 2001). Farklı ekonomi politikalarının bir yelpazesini içerir, ancak temeli, piyasa ekonomisine ve üretim araçlarında özel mülkiyete güçlü bir destek sağlamaktır. Ekonomik liberaller hükümet düzenlemesini belirli bir dereceye kadar destekleyebilse dahi, serbest ticareti ve açık rekabeti engellediğinde hükümetin serbest piyasaya müdahalesine karşı olma eğilimindedirler.

Emek ve işçi konusundaki görüşleri de bu görüş ile örtüşür. İnsanların serbest ticarete kendi yeteneklerine göre yükselebileceğini savunurken, aslında kapitalist sınıfın karını maksimize etmek uğruna ilk önce işçilerinin emeğinin karşılığı olan maaşları düşürme yoluna gideceğinden de pek bahsetmez. Şu an dominant sistem olan liberal ekonomik sistem görmüş olduğumuz işçi sömürsü ve sendikalaşma karşıtlığının en önemli destekçilerinden biridir demek yanlış olmayacaktır (Kazancı, 2016).

İşgücü piyasalarının cinsiyetli doğası ve kadınların ücretli ve ücretsiz işlerde oynadığı rol ve devletin ve ailenin işgücü gücünün yeniden üretimindeki rolü gibi ilgili konular hakkında önemli teorik ve ampirik anlayışlar sağlayan birçok Feminist vardır. Folbre 1994; Gardiner 1997; Dex 1999; Picchio 2000; Vogel 2000; ve Olsen ve Walby 2002 bunlardan sadece birkaçıdır. Örneğin Picchio, işgücü piyasasına alternatif, kapsayıcı, disiplinler arası, analitik ve politik bir bakış açısı getirmektedir (2000: 211). İşgücünün, işgücü piyasası yoluyla, metaların üretiminde nasıl harekete geçirildiği ile işçinin ve işyerindeki, aile ve toplumdaki bireysel ve sosyal ilişkilerinin nasıl çoğaltıldığı arasındaki analitik ayrımı açıkça reddeder. Sosyal bir uygulama olarak ücret kavramları ile Figart, Mutari & Power (2002: 34) sosyal yapıları işgücü piyasalarını yerleştirmekten daha fazlasını yapıyormuş gibi görünmektedir. Çalışmanın konusu ile yakından alakalı olan feminist perspektifi aslında tam da kadınların çalışma hayatına atılması ile ilgili problematik olan tarafları göstermektedir. Kadınlar çalışma gücünde olsa dahi birçoğu sosyal güvenliğin olmadığı, hasta ve çocuk bakıcılığı, ev temizliği gibi birçok işte kayıtsız bir şekilde çalışmaktadır.

3.2 Üretime Katılmayan Emek Faktörü (İşsizlik Faktörü)

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'ne (OECD) göre işsizlik, belirli bir yaşın üzerindeki (genellikle 15'in üzerinde) ücretli istihdamda veya serbest meslekte bulunmadığı ve şu anda çalışmaya müsait olmadığı zamanda geçen dönemdir. İşsizlik, işgücünün yüzdesi olarak işsiz sayısı (istihdam edilen toplam kişi sayısı artı işsiz) olarak işsizlik oranı ile ölçülmektedir (OECD, 2008).

İşsizlik aşağıda sıralananlar gibi birçok kaynağa sahip olabilir (OECD, 2008):

- Yeni teknolojiler ve icatlar
- Durgunluktan etkilenebilecek ekonominin durumu
- Küreselleşme ve uluslararası ticaret nedeniyle rekabet
- Hükümetin politikaları
- Düzenleme ve pazar

İşsizlik ve ekonominin durumu, örneğin maliye politikası yoluyla bir ülkeden etkilenebilir. Ayrıca, merkez bankası gibi bir ülkenin para otoritesi, para politikası sayesinde paranın kullanılabilirliğini ve maliyetini etkileyebilir. İşsizlik teorilerine ek olarak, işsizliğin ekonomik sistem içindeki etkilerini daha kesin bir şekilde modellemek için kullanılan birkaç işsizlik kategorisi vardır. Başlıca işsizlik türlerinden bazıları yapısal işsizlik ve geçici işsizliğin yanı sıra döngüsel işsizlik, iradi işsizlik ve klasik işsizliği içerir. Yapısal işsizlik, ekonomideki temel sorunlara ve gerekli beceri setlerine sahip işçilerin arz ve talebi arasındaki uyumsuzluk da dahil olmak üzere işgücü piyasalarında bulunan verimsizliklere odaklanmaktadır. Yapısal argümanlar yıkıcı teknolojiler ve küreselleşme ile ilgili nedenleri ve çözümleri vurgular. Geçici işsizlik tartışmaları, her bireyin kendi çalışmalarını değerlemesine ve bunun mevcut ücret oranları artı bir iş bulmak için gereken zaman ve çaba ile nasıl karşılaştırıldığına bağlı olarak çalışmak için gönüllü kararlara odaklanmaktadır. Geçici işsizliğin nedenleri ve çözümleri genellikle işe giriş eşliğini ve ücret oranlarını ele alır (Göker ve Dane, 2013).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, dünya çapında 172 Milyon kişi veya bildirilen dünya işgücünün %5'i 2018'de işsizdi. İnsanlar kötü istihdam koşullarının olduğu yerlerde istemediği halde çalışmak zorunda kaldığı için çalıştı. ILO göre, işsizlik sorununun yanı sıra işgücü piyasasının en önemli problemi insani olmayan çalışma şartlarıydı. 2018 yılında Çalışma Örgütü'nün 'Dünya'da İstihdam ve Sosyal Görünüm 2018' raporu 3.3 milyar kişiyi kapsayan çalışanların çoğunun işyerinde sağlık, güvenlik ve eşitlik gibi fırsatlara sahip olmadığını göstermiştir. Ayrıca yayınlanan rapora göre, erkeklerin %75'i, kadınların %48'i çalışma hayatında yer almaktadır. 700 milyon kişi çok kötü denilebilecek şartlarda çalışmakta ve kayıt dışı çalışanların sayısı ise 2 milyardı (ILO, 2018).

3.2.1 Doğal işsizlik

Doğal işsizlik ya da doğal işsizlik oranı, gerçek ya da gönüllü ekonomik güçlerden kaynaklanan asgari işsizlik oranıdır. Doğal işsizlik, işgücünün teknolojisi ile değiştirilen veya istihdam elde etmek için belirli becerilere sahip olmayanlar gibi işgücünün yapısı nedeniyle işsiz insanların sayısını yansıtır. Doğal işsizlik oranı esas olarak ekonominin arz tarafı, dolayısıyla üretim olanakları ve ekonomik kurumlar tarafından belirlenmektedir. Bu kurumsal özellikler işgücü piyasasında kalıcı uyumsuzluklar veya gerçek ücret katılıkları içeriyorsa, doğal işsizlik oranı istemsiz işsizlik içerebilir. Doğal işsizlik oranı, emek ve kaynak piyasaları dengede olduğunda verimli, genişleyen bir ekonomide devam eden geçici ve yapısal işsizliğin bir kombinasyonudur (Unay, 2001).

Yatırım tercihlerindeki döngüsel değişimler gibi sıkıntıların meydana gelmesi gerçek işsizliğin doğal orandan sürekli sapmasına neden olacak ve kısmen, Keynesyen bakış açısı altında olduğu gibi toplam talep faktörleri tarafından belirlenecektir. Politikanın anlamı, doğal işsizlik oranının talep yönetimi politikalarıyla (para politikası dahil) kalıcı olarak azaltılamayacağı, ancak bu tür politikaların gerçek işsizlikteki değişimleri dengelemede rol oynayabileceğidir (Walsh, 2003).

3.2.2 Mevsimsel işsizlik

Mevsimsel işsizlik, mevsimsel değişim nedeniyle istihdam modellerindeki değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Bu, hasat mevsiminin doğal olarak diğer aylarda gerekenden daha fazla işçi talep ettiği tarım endüstrisinde yaygın bir durumdur. Benzer bir durum, kış aylarında ilkbahar veya yaz dönemine göre daha yüksek işsizlik oranı yaşayan inşaat sektöründe de görülür. Geçici olarak adlandırabileceğimiz işlerin bitmesiyle ortaya çıkan işsizlikten çok sayıda insan etkilenebilmektedir. Bu tür işsizlikler inşaat, şeker, turizm gibi işçi değişikliğinin çok olduğu sektörlerde yüksek miktarda görülmektedir (Biçerli, 2009).

3.2.3 İradi işsizlik

İradi (gönüllü) işsizlik kişinin kendi iradesiyle çalışmaması anlamına gelmektedir. Bunun birçok farklı sebebi olabilir. Örneğin, işin maaşının yeterli gelmemesi, o işte mutlu olmaması bu tür işsizliğin sebepleri arasındadır. Bir işten ayrılıp başka bir iş ararken arada işsiz geçirilen vakit de iradi işsizliğe girmektedir. Bu kişiler çalışmak

istememediği için o süre zarfında çalışmamakta olan kişilerdir. Yani bu durum zorunluluktan kaynaklanan bir durum değildir (Dinler, 2003).

Gönüllü işsizliğin nedenleri (Eyüboğlu, 2003):

- Hiçbir dönemde aktif iş arayışında olunmaması
- İşsizlerin işin kendisine göre olmadığı düşüncesi
- İşsiz kişinin hak edeceği ücreti alamayacak olması düşüncesi
- Çalışmayı açık bir şekilde istememesi

3.2.4 Gayri iradi işsizlik

Savaşlar arası yılların dünya çapındaki ekonomik bunalımının derinliklerinde J. M. Keynes (1936), anormal derecede yüksek ve devam eden işsizlik sorununu istemsiz işsizliklerden biri olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda J.M. Keynes (1936) gayri iradi işsizliğin talep yetersizliğinden kaynaklandığını savunmuştur.

Tanımlayıcı “istem dışı” sıfatı, anlayışına ve geleneksel görüşe aykırı olarak, zamanın ağır işsizliğinin, işçilerin fazla maaş talep etmesine değil; aksine istihdamlarının ürettiği çıktıya olan talep eksikliğidir. 1930'larda olduğu gibi, işverenler piyasadaki talep için potansiyel olarak üretebilecekleri tüm çıktıları satamayacaklarından, sadece ihtiyacı olan kadar işçiyi alıp daha fazla işçi çalıştırmamak gibi bir politika benimsendiğinde bu gayri iradi işsizlik yaratmaktadır. Bu gibi durumlarda, istihdamlarıyla uyumlu terimler üzerinde çalışmak isteyen işçiler, kendi hataları olmadan, kendilerini işsiz bulabilirler. Keynes'in teşhisinde, sorunun kökü işgücü piyasasında değil, mal ve hizmet pazarlarında yatmaktadır. Bir diğer deyişle, kişinin istemsiz olarak işsiz kalma durumudur (Keynes, 2007).

Klasik ve Neo-Klasik iktisatçılar bu işsizlik türünü kabul etmemişlerdir. Kişiler düşük ücret ile çalışmayı kabul ettikleri takdirde bu işsizlik türünün önlenebileceğini savunmuşlardır (Bekiroğlu, 2010).

3.2.5 Bölgesel işsizlik

Bölgesel işsizlik bir çeşit yapısal işsizliktir. Gemi inşaatı, çelik üretimi, sanayi veya inşaat sektörü gibi ülkenin belli bölgelerinde yoğunlaşan bazı endüstriyel faaliyetlerin azalması ile ilgilidir. İş arayan kişinin yetkin olduğu meslekte yaşadığı bölgede iş bulamaması durumudur. Bu işsizlik türü göç olayına sebep olabilir. Bölgesel nedenlerden dolayı oluşan bu işsizlik türünde iş arayışında olan kişi yaşadığı yerden

çok uzak bölgelerde iş arayışına girişebilir fakat bu bölgelerdeki işin açılımı konusunda genellikle bilgi ve beceri sahibi olmayabilir. İş sahibi olma arzusu ile yapılan göçlerin hem maddi hem de manevi olarak maliyetleri vardır. Aile bireyleri, akraba, arkadaşlardan uzakta kalmak manevi maliyet, taşınmadan kaynaklı olacak parasal masrafta maddi maliyete sebep olur (Biçerli, 2009).

3.2.6 Konjonktürel (Devrevi) işsizlik

Döngüsel (devrevi), yetersiz talep veya Keynesyen işsizlik, ekonomide çalışmak isteyen herkese iş sağlamak için yeterli toplam talep olmadığında ortaya çıkar. Çoğu mal ve hizmet talebi düşerken, daha az üretime ihtiyaç duyulması ve sonuç olarak daha az işçiye ihtiyaç duyulması nedenlerden birkaçıdır. İşsizlik 1930'ların Büyük Buhranı sırasında olduğu gibi kalıcı olsada, adı iş döngüsünde sık sık iniş çıkışlardan kaynaklanmaktadır.

Döngüsel işsizlikle birlikte, işsiz işçi sayısı, boş işlerin sayısını aşar, böylece tüm açık işler doldurulsa bile, bazı işçiler hala işsiz kalır. Bazıları döngüsel işsizliği geçici işsizlikle ilişkilendirir, çünkü geçiciliğe neden olan faktörlere kısmen döngüsel değişkenler neden olur. Örneğin, para arzındaki sürpriz bir düşüş aniden toplam talebi ve dolayısıyla emek talebini engelleyebilir (Yıldız, 2014).

Keynesyen iktisatçılar ise, iş arzı eksikliğini hükümet müdahalesiyle potansiyel olarak çözülebilir olarak görüyorlar. Önerilen bir müdahale, istihdamı ve mal talebini artırmak için açık harcamalarını içerir. Başka bir müdahale, para arzını artıran ve faiz oranlarını düşürmesi gereken ve bunun da hükümet dışı harcamalarda bir artışa yol açması için genişletici bir para politikası içermektedir (Harris, 2005).

3.2.7 Friksiyonel (Geçici-arızı) işsizlik

Geçici işsizlik bir ekonomideki istihdam geçişlerinin sonucudur. Bu işsizlik türü işgücü piyasasının düzgün bir şekilde işlememesinden kaynaklanır. Geçici işsizlik doğal olarak büyüyen, istikrarlı bir ekonomide bile gerçekleşir. İşgücü piyasasının düzgün bir şekilde işlememesinin sebebi kişilerin hangi bölge de ne iş imkanı olabileceğini bilmemesi veya iş kaynaklı yaşam alanı değişikliğinin açacağı masraflardır. Bu nedenle işgücü akışkanlığı düşük seviyededir (Eyüboğlu, 2003).

Yapısal ve geçici işsizlik arasındaki farklılıklar incelendiğinde ileriki seviyelerde bulanıklaşmaktadır. Yapısal işsizlik aslında uzun dönemli friksiyonel işsizliktir. Emek

faktörünün sektör değişikliği göz önüne alındığında, emeğin dağılımı hızlı olursa friksiyonel, yavaş olur ise yapısal işsizlikten bahsedebiliriz. Fakat yapısal ve geçicisi işsizliğin başlıca ortak özelliği ise her bir kişi için uygun işin olmasıdır. Çünkü boş iş ile iş aramakta olan kişi birbirine uygun durumdadır (Lipsey, 1994).

3.2.8 Strüktürel (Yapısal) işsizlik

Dünya piyasalarında hızlı değişiklikler gerçekleşmektedir. Fakat bazı ülkeler bu değişikliklere kolaylıkla adapte olamamaktadır. Bu değişiklikler bazı ekonomilerin endüstrilerinde, işgücü piyasalarının bazılarında geriler iken, bazılarında gelişmektedir. Yani gerileyen piyasalar daralmakta, gelişmekte olan piyasalarda ise işgücü talep fazlası ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işgücü, daralan piyasalardan gelişmekte olan piyasalara doğru hareket edecektir. Bu tür işsizlik yapısal (strüktürel) işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Oktay, 2006).

Yapısal işsizlik, bir işgücü piyasası bir iş isteyen herkese iş sağlayamadığında meydana gelir, çünkü işsiz işçilerin becerileri ile mevcut işler için gerekli beceriler arasında bir uyumsuzluk vardır. Yapısal işsizlik, daha uzun sürmesi dışında ampirik olarak geçici işsizlikten ayırmak zordur. Geçici işsizlikte olduğu gibi, basit talep tarafı uyarını bu tip işsizliği kolayca ortadan kaldırmak için çalışmayacaktır.

Yapısal işsizlik, sürekli döngüsel işsizlikle de artmaya teşvik edilebilir: eğer bir ekonomi uzun süreli düşük toplam talepten muzdarip ise, işsizlerin birçoğu cesaretsizleşir, becerileri (iş arama becerileri dahil) paslanır ve eskir. Borç sorunları evsizliğe ve yoksulluğun kısır döngüsüne düşmeye neden olabilir. Bu, ekonomi düzeldiğinde yaratılan iş boşluklarına uymayabilecekleri anlamına gelir. Bunun anlamı, sürekli yüksek talebin yapısal işsizliği azaltabileceğidir. Yapısal işsizlikteki bu kalıcılık teorisine yol bağımlılığı veya histerezisinin bir örneği denir (Jerome, 1934).

İşçilerin makinelerle değiştirilmesinden dolayı çok fazla teknolojik işsizlik yapısal işsizlik olarak sayılabilir. Alternatif olarak, teknolojik işsizlik, emek verimliliğindeki istikrarlı artışların her yıl aynı düzeyde üretim yapmak için daha az işçiye ihtiyaç duyulması anlamına gelebilir (Jerome, 1934). Bu sorunla başa çıkmak için toplam talebin artırılabilmesi, bu sorunun bunun yerine döngüsel işsizlik olduğunu göstermektedir. Okun Yasası'nda belirtildiği gibi, talep tarafı sadece büyüyen işgücünü değil, aynı zamanda artan iş gücü verimliliğiyle işten çıkarılan işçileri de emecek kadar hızlı büyümelidir.

Mevsimsel işsizlik, belirli türdeki işlerle (inşaat işleri, göçmen çiftlik işleri) bağlantılı bir işsizlik türü olduğu için bir tür yapısal işsizlik olarak görülebilir. En çok atıf yapılan resmi işsizlik önlemleri, mevsimsel uyum teknikleri kullanılarak bu tür işsizliği istatistiklerden siler. Bu, önemli, kalıcı yapısal işsizlik ile sonuçlanır.

3.2.9 Teknolojik işsizlik

Teknolojik işsizlik, teknolojik değişimin yol açtığı iş kaybıdır. Yapısal işsizliğin anahtar türüdür. Teknolojik değişim genellikle emek tasarrufu sağlayan mekanik kas makinelerinin veya daha verimli mekanik zihin süreçlerinin (otomasyon) kullanılmasını içerir. Nasıl birincil taşıyıcılar olarak kullanılan atlar otomobil tarafından kademeli olarak kullanılmaz hale gelirse, insanların işleri de modern tarih boyunca etkilenmiştir (Yıldız, 2014).

Teknolojik işsizlik ifadesi, 1930'larda bunun uyumsuzluğun sadece geçici bir aşaması olduğunu söyleyen John Maynard Keynes tarafından popüler hale getirildi (Mcgaughey, 1930). Yinede, insan emeğinin yerini alan makineler konusu, Aristoteles'in zamanından beri tartışılmıştır.

3.2.10 Gizli işsizlik

Gizli işsizlik; görünürde çalışıyor olarak görünen fakat zorunlu ya da zorunlu olmayan sebeplerle normalin altında çalışan, marjinal verimlilikleri olmadan çalışan kişilerin işsizlik türüdür. Diğer bir adı ise eksik istihdamdır. Gizli istihdam olarak söylenebilmesi için; üretim kapasitesine oranla çok fazla sayıda işçinin çalışıyor olması gerekmektedir (Zaim, 1997).

İşsiz olan kişilerin resmi işsizlik istatistiklerinde sayılmadığı bir durumdur. Bu kategoriye giren potansiyel işçiler, iş aramaktan vazgeçmiş, erken emeklilik almış olan ve mevsimlik veya yarı zamanlı çalışan kişileri kapsamaktadır. Gizli işsizliğin toplam işsizlik sayılarına dahil edilmemesi, algılanan daha yüksek bir istihdam oranına izin vermektedir (Ekin, 2003).

4. İSTİHDAM KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM POLİTİKALARI

İstihdam, işgücü piyasasının önemli göstegelerinden birisidir. İstihdam genel olarak üretim faaliyetine tüm üretim faktörlerinin etkin olarak katılması anlamına gelmektedir. Türkiye'deki işgücü piyasasının görünümü, gelişmekte olan ülkelerle benzer özellikler taşımaktadır. Nüfusun sürekli bir artış göstermesine karşın istihdam edilenlerin sayısının düşük olması ve homojen bir yapının bulunmaması Türkiye'nin istihdam yapısının başlıca özellikleri olarak sıralanabilmektedir (Alabaş, 2007:8).

4.1 İstihdam Kavramı

İstihdam kavramı literatürde dar ve geniş olmak üzere farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Dar anlamda istihdam, ülkelerin ekonomik faaliyetlere katkı sağlayacak emek faktörünün kullanılma oranlarını ifade etmektedir. Geniş anlamda istihdam ise, ülkelerin üretim faktörleri olan, emek, sermaye, girişimci ve toprak unsurlarını bir yıllık bir dönem içerisinde kullanım oranlarını ifade etmektedir. Dar anlamda değerlendirildiğinde istihdam sadece emek faktörünün üretimdeki katkısı olarak değerlendirilirken geniş anlamda tüm üretim faktörlerini kapsamaktadır. Ayrıca her bir üretim faktörü açısından da istihdamın etkileri farklı değerlendirilebilmektedir. Girişimci faktörü için istihdam emek yani işgücü olarak değerlendirilirken emek faktörü açısından istihdam işgücü karşılığında elde edeceği ücret olarak görülmektedir. İstihdam, genellikle dar anlamıyla emek ya da işgücü faktörünün işleyişiyle ilişkili olmaktadır. Çünkü emek doğrudan insana bağlı olan ve insanın temel özellikleriyle doğrudan ilişkili olan beşeri bir faktördür. Diğer üretim faktörlerinin işleyişinde ortaya çıkabilecek sorunlar sadece ekonomik boyutlarıyla incelenirken, emek faktörü ile ilgili sorunlar ekonomik sıkıntıların yanı sıra toplumsal ve sosyal açıdan da sıkıntılara neden olabilmektedir (Ortaç, 2019: 5).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)' göre, işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubunda yer alan, çalışma yaşında olan tüm bireyler istihdam edilen nüfus olarak kabul edilmektedir. İşbaşında olanlar ifadesiyle, yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi

hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar sayılmıştır. İşbaşında olmayanlar ise, işi ile bağlantılı olduğu halde belirli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler olarak sayılmıştır (TÜİK).

4.1.1 Tam istihdam

Tam istihdam, ekonominin tüm üretim faktörlerinin üretime katılması durumu olarak açıklanmaktadır. Emek, sermaye, girişimci ve toprak faktörlerinin tümü üretim sürecine katılmışsa ve boşta hiç üretim faktörü kalmamışsa tam istihdam söz konusu olmaktadır (Ardıç, 2006: 22). Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa diğer bir ifadeyle tam istihdam durumu söz konusu ise %4,5 ya da %5,5 gibi düşük oranlarda doğal işsizlik görülmesi mümkün olmaktadır. Tüm üretim faktörlerinin üretime katılması durumunda dahi, hiçbir ülkenin mevcut olanaklarının %100'ünü aynı anda kullanması mümkün görülmemektedir. Çünkü her ekonomide meslek, işyeri ya da bölge değişikliği nedeniyle işsiz kalan ya da iş arayan bir kesim bulunabilmektedir (Karakayalı, 2002: 304).

4.1.2 Eksik istihdam

Eksik istihdam, üretim faktörlerinin tümünün üretime katılmaması, bir kısmının kullanım dışı kalması ya da eksik kullanılması durumunu ifade etmektedir. Dar açıdan değerlendirildiğinde eksik istihdam, ekonomik yapı içerisinde çalışmak istediği halde iş bulamayan grubu diğer bir ifadeyle işsizleri ifade etmektedir. Eksik istihdamın en önemli göstergesi, üretimin, mal ve hizmet miktarının talep yetersizliği nedeniyle olması gereken üretim kapasitesinin altında gerçekleşmesi diğer bir ifadeyle milli gelirin olması gereken düzeyin altında gerçekleşmesidir. Bu durum, ekonomide daralma ve refah kaybını beraberinde getirmektedir. Tüketilecek mal ve hizmet miktarı azalmakta, üreticiler toplam talebin olanakları miktarında mal ve hizmet üretmekte ve üretim hacmi daralmaktadır. Bir ekonomide mal ve hizmet üretim hacminin daralması aynı zamanda bu alanlarda çalışmakta olan işgücü hacminin de daralmasına dolayısıyla işsizliğin oluşmasına neden olmaktadır (Dinler, 2008: 476).

Eksik istihdam ile ilgili diğer bir durum da istihdam edilen kişinin kendi isteğiyle ve gücü yetebilir olmasına rağmen verimsiz bir işgücü göstermesidir. Bunun yanı sıra çalışanın bilgi, beceri ve deneyimleri açısından çalışmakta olduğu işten elde ettiği gelirin düşük olması durumu da eksik istihdam olarak görülebilmektedir (Tekeli vd., 2012: 10).

4.1.3 Aşırı istihdam

Aşırı istihdam, ekonomideki mevcut üretim faktörlerinin tümünün çalışmasına rağmen üretilen mal ve hizmet miktarlarının toplam talebi karşılayamaması durumudur. Bu durumda istihdam hacmi artmadığı için kısa vadede toplam reel hasılanın artması mümkün olmamaktadır. Üretim faktörlerinin en üst seviyede kullanılması ile kısa süreliğine üretim artabilir ancak bu durum sürekli olamayacağı için kısa süre sonra üretim eski seviyesinin de altına düşecektir (Gediz ve Yalçınkaya, 2000: 161-184).

Aşırı istihdamda eksik istihdamın tam tersi bir durum söz konusu olmaktadır. Eksik istihdamda mevcut üretim faktörlerinin üretim faaliyetlerine tam olarak katılamaması nedeniyle talep yetersizliği söz konusu olurken aşırı istihdamda yoğun talep ve arz yetersizliği söz konusu olmaktadır. Talebin toplam arzdan fazla olması, fiyatlarda artışa neden olmakla birlikte talep enflasyonu ile karşı karşıya kalınmasına neden olmaktadır. Talebin karşılanmasında yetersiz kalınması durumunda üretim faktörlerinin maliyetleri yükselecektir. Emek faktörü açısından eksik kalınan işgücü daha yüksek maliyetli ve daha düşük verimliliğe sahip kişiler tarafından giderilmeye çalışılacaktır. Aşırı istihdam genellikle sezonluk ya da belirli bir periyoda bağlı olarak çalışılan tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde görülmektedir (Ortaç, 2019: 8).

4.2. Türkiye'nin İstihdam Yapısı

İstihdam yapısı denildiğinde ilk akla gelen kavram ülkelerin işsizlik oranlarıdır. Türkiye için işsizlik en önemli ekonomik sorunların başında gelmektedir. Bunun yanı sıra istihdam ve işgücü sorunları da önemli bir yere sahip olmaktadır. Özellikle istihdamın artması, işgücü olanaklarının iyileştirilmesi işsizliğin azaltılmasında doğrudan etkili olmaktadır. Türkiye'de istihdam ve işsizlik sorununun başlıca nedenleri, nüfustaki hızlı artış, içe ve dışa göçlerin yoğun olması, gelirin yetersizliği, gelir dağılımındaki eşitsizlik, teknolojik gelişmelere bağlı olarak makineleşme, bölgesel gelişim farklılıkları, eğitim ve yatırım politikalarının yetersiz kalması olarak sıralamak mümkündür (Gediz ve Yalçınkaya, 2000: 161-184).

4.3 Türkiye'de İstihdam Politikaları

İstihdamın artırılması, işsizliğin azaltılmasına yönelik alınacak önlemler, uygulanacak

politikalar önemlilik arz etmektedir. Bu çerçevede kullanılan ekonomi politikalarını makro ve mikro olarak ikiye ayırmanın yanı sıra alınacak önlemlere ilişkin uygulanan politikalara bir de sosyal politikaları eklemek mümkündür. Makro politikalar, para politikası, maliye politikası, gelirler politikası şeklinde ifade edilirken; mikro politikalar ise aktif ve pasif işgücü politikaları olarak ikiye ayrılmaktadır. Makroekonomik politikaları nihai hedeflere ulaştıracak kararlar Merkez Bankası tarafından alınmaktadır. Bu hedeflerden biri de tam istihdamın sağlanmasıdır. Mikro ekonomik politikalar içinde pasif işgücü politikaları, istihdam hacmini artırmaya yönelik yeni istihdam alanları oluşturmak ve bu konuda alınacak önlemler ve teşvikleri içermektedir. Aktif istihdam politikaları arasında, mesleki eğitim programları, toplum yararına çalışma programları, sübvansiyonlu istihdam programları, kendi işini kuranlara yönelik politikalar yer almaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 487).

Türkiye'nin istihdama yönelik hedeflerine Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018) 'da önemli bir yer verilmiştir. Buna göre, işgücü piyasalarının etkinleştirilmesine yönelik alınacak tedbirlerle mevcut işsizler ile açık konumda bulunan işlerin eşleştirilmesinin etkin bir şekilde yapılması, kadınların işgücünde aktif olarak yer almasıyla istihdama dahil edilmesi, istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması ve işgücü verimliliğinin yükseltilmesi öncelikli amaçlar olarak sayılmıştır (OBYKP, 2013).

Pasif istihdam politikaları, istihdamla dolaylı yoldan ilişkili olarak emek piyasası içerisinde belirli bir süredir işsiz durumda bulunanlara gelir sağlayıcı (işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ücret garanti fonu, işsizlik ödeneği) ve emek piyasasında kalmalarını destekleyici nitelikteki çalışmaları kapsamaktadır (Dilber, 2019: 11). Pasif istihdam politikaları, kendi iradesi dışında işini kaybeden veya iş bulamayan kişilere gelir desteği sağlayarak satın alma gücünü korumalarına yardımcı olmaktadır (Varçın, 2004: 10).

Aktif istihdam politikaları ise doğrudan işsizlikle mücadele etmeye yönelik olarak istihdam sağlayıcı faaliyetleri kapsamaktadır. Bu faaliyetler yasalarla ve kurumlar güvencesiyle gerçekleştirilmekte olup öncelikli olarak genç, kadın, engelli işsizler gibi emek piyasasında iş bulma olanakları zayıf olan kitlelere destek olmaktadır. Aktif istihdam politikaları, eğitim programları, istihdam teşvikleri, istihdam desteği, doğrudan iş bulma ve iş bulma yardımlarından oluşmaktadır (Dilber, 2019: 11).

4.4 Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı

Kadın istihdamı; çalışma hayatına katılım sağlayan kadınlar anlamına gelmektedir. Türkiye’de 15-64 yaş arasında olan kadınların istihdamının yapısı bu başlık altında farklı değişkenlere göre incelenecektir.

4.4.1 Türkiye’de işgücü piyasalarında kadın işgücü

Çizelge 4.4.1: Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücü Durumu (Bin Kişi)

Yıllar		15 Yaş Üstü Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşgücüne Dahil Olm. Nüfus	İşgücüne Kat. O. (%)	İşsizlik Oranı (%)	T. D. İ. Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
2014	Kadın	28.841	8.729	7.689	1.040	20.112	30,3	11,9	16,5	26,7
	Erkek	28.145	20.057	18.244	1.813	8.088	71,3	9,0	10,3	64,8
	Toplam	56.986	28.786	25.933	2.853	28.200	50,5	9,9	12,0	45,5
2015	Kadın	29.281	9.225	8.059	1.166	20.056	31,5	12,6	17,2	27,5
	Erkek	28.573	20.453	18.562	1.891	8.120	71,6	9,2	10,5	65,0
	Toplam	57.854	29.678	26.621	3.057	28.176	51,3	10,3	12,4	46,0
2016	Kadın	29.688	9.637	8.312	1.324	20.052	32,5	13,7	18,1	28,0
	Erkek	29.032	20.898	18.893	2.006	8.133	72,0	9,6	10,9	65,1
	Toplam	58.720	30.535	27.205	3.330	28.185	52,0	10,9	13,0	46,3
2017	Kadın	30.245	10.159	8.729	1.431	20.085	33,6	14,1	18,5	28,9
	Erkek	29.649	21.484	19.460	2.023	8.166	72,5	9,4	10,7	65,6
	Toplam	59.894	31.643	28.189	3.454	28.251	52,8	10,9	13,0	47,1
2018	Kadın	30.647	10.473	9.018	1.455	20.174	34,2	13,9	17,8	29,4
	Erkek	30.008	21.801	19.720	2.082	8.206	72,7	9,5	10,8	65,7
	Toplam	60.655	32.274	28.738	3.537	28.380	53,2	11,0	12,9	47,4
2019	Kadın	31.097	10.686	8.924	1.762	20.411	34,4	16,5	20,7	28,7
	Erkek	30.372	21.863	19.156	2.707	8.509	72,0	12,4	13,9	63,1
	Toplam	61.469	32.549	28.080	4.469	28.920	53,0	13,7	16,0	45,7

Kaynak: TUIK

Türkiye’de 15 yaş üstü nüfusa bakıldığında erkek ve kadın sayısının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. İşgücü açısından bakıldığında ise kadın işgücü sayısı neredeyse erkek işgücünün yarısı kadardır. İstihdam edilen kadınların sayısı ise erkeklerin üçte biri kadardır. Toplam nüfus içerisinde işgücüne dâhil olmayan kadınların sayısı oldukça fazladır. Yine buna paralel olarak kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerden düşük olmaktadır. İşsizlik oranlarına bakıldığında kadınların işsizlik oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. İstihdam oranları ise erkeklerin yarısı kadardır. Genel olarak değerlendirildiğinde kadınların erkeklere oranla işgücü içerisinde daha az yer aldıkları, işgücüne dâhil olanların istihdam oranlarının düşük olduklarını ve buna bağlı olarak da işsizlik oranlarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

2019 yılı verilerine göre 61.469 olan 15 yaş nüfus içerisinde 10.686 kadın ve 21.863 erkek olmak üzere toplam 32.549 işgücüne dâhil nüfus bulunmaktadır. İşgücünde yer alan bu nüfusun 28.080’i istihdam edilmiş 4.469’luk kısmı ise işsiz olarak görülmektedir. İstihdam edilenler içerisinde kadınların payı %30 olup 8.924’tür. Yine işsizlik açısından bu oran %40 civarında olup 1.762’dir. İşgücüne dâhil olmayan nüfus içerisinde kadınların payı oldukça yüksektir. İşgücüne dâhil olmayanların toplam sayısı 28.920 olup bu sayının %70’i kadınlardan oluşmaktadır. Oransal olarak karşılaştırıldığında kadınların işsizlik oranı %16,5 iken erkeklerde bu oran %12,4 olarak görülmektedir. Kadınların istihdam oranı %28,7 olup erkeklerin istihdam oranı %63,1’dir. Kadınların istihdam oranının düşük olması ve işsizlik oranlarının yüksek olmasının çeşitli nedenleri olabilmektedir. Kadınların eğitimde geçen süreleri, çalışma hayatına geç başlamaları, evlilik ya da çocuk sahibi olma gibi nedenler bunlardan bazılarıdır.

4.4.2 Türkiye’de kadın işgücünün eğitim seviyelerine göre dağılımı

Çizelge 4.4.2: Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı (Bin Kişi)

Yıllar	Okur-Yazar Olmayan		Lise Altı Eğitim		Lise		Yükseköğretim	
	İşgücü	İstihdam	İşgücü	İstihdam	İşgücü	İstihdam	İşgücü	İstihdam
2000	1.275	1.247	3.309	3.163	909	760	695	632
2001	1.280	1.266	3.574	3.356	885	706	712	642
2002	1.190	1.159	3.753	3.505	991	753	826	704
2003	1.097	1.042	3.595	3.322	966	768	897	759
2004	825	811	2.971	2.755	622	479	856	710
2005	768	750	2.962	2.722	630	484	951	817
2006	734	722	2.998	2.739	650	501	1.049	912
2007	700	688	2.975	2.744	700	546	1.140	982
2008	689	672	3.119	2.841	703	558	1.281	1.098
2009	717	696	3.426	3.034	717	528	1.430	1.197
2010	791	771	3.803	3.410	712	535	1.512	1.271
2011	839	823	4.060	3.713	726	571	1.658	1.406
2012	823	812	4.134	3.798	751	608	1.889	1.611
2013	836	817	4.304	3.899	799	639	2.076	1.763
2014	809	785	4.269	3.871	795	643	2.193	1.854
2015	800	777	4.410	3.966	810	645	2.477	2.074
2016	730	707	4.513	4.019	855	675	2.754	2.289
2017	758	731	4.640	4.155	899	708	3.020	2.466
2018	750	724	4.722	4.210	940	751	3.172	2.629
2019	705	664	4.654	4.030	990	763	3.397	2.769

Kaynak: TUIK

Kadınların işgücüne katılmaları ve istihdam edilmeleri ile eğitim seviyeleri arasında

ilişki incelendiğinde; eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik sayısının da yükseldiği görülmektedir. Okur-yazar seviyesinde kadınların işgücüne katılımları ile istihdam edilenlerin sayısı birbirine yakın seyretmektedir. Dolayısıyla okur-yazar seviyesindeki kadınların iş bulmaları daha yüksek ve işsizlik oranları daha düşük olmaktadır. Kadınların işgücüne katılımları içerisinde en yüksek işgücü ve istihdam sayıları lise altı eğitim seviyesindeki kadınlarda görülmektedir. Bu sevide hem katılım hem istihdam sayıları birbirine paralel seyretmekte ve işsizlik oranları düşük olmaktadır. Lise seviyesindeki kadınların işgücüne katılımları okur-yazar seviyesindekilere yakın olmakla birlikte istihdam sayıları daha düşüktür. Eğitim seviyesi artıkça işsizlik sayısı da artmaktadır. Yükseköğrenim seviyesindeki kadınların işgücüne katılımlarında özellikle on yılda ciddi bir artış görülmektedir. Ancak bu istihdam edilenlerin sayısı bu artışa paralel olmadığından işsizlik oranları oldukça yüksektir.

2019 yılında okur-yazar seviyesinde kadın işgücü sayısı 705 iken istihdam edilenlerin sayısı 664'tür. İşsizlik açısından bakıldığında yaklaşık %5,8 işsizlik oranı olduğu görülmektedir. Lise altı eğitim seviyesindeki kadın işgücünün sayısı 4.654 olup, istihdam edilenlerin sayısı 4.030'dur. İşsizlik oranı yaklaşık %13,4'tür. Bu açıdan bakıldığında lise altı eğitim seviyesindeki kadın işsizlik oranı okur-yazar seviyesindeki kadın işsizlerin iki katı kadardır. Lise seviyesindeki kadın işgücü 990 olup istihdam edilenlerin sayısı 763'tür. İşsizlik oranı ise %22,8 olup tüm eğitim seviyelerindeki işsizlik oranından yüksektir. İşgücüne katılım açısından lise altı eğitimden sonra ikinci sırada yer alan yükseköğretim seviyesindeki kadın işgücü sayısı 3.397 olup istihdam edilenlerin sayısı 2.769'dur. Bu eğitim seviyesindeki işsizlik oranı ise %18,5'tir.

4.4.3 Türkiye’de kadın işgücünün işteki durumu

Çizelge 4.4.3: Türkiye’de Kadın İşgücünün İşteki Durumu (Bin Kişi)

Yıllar	İstihdam Edilenler	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2000	5.801	2.047	43	687	3.024
2001	5.969	1.983	40	769	3.179
2002	6.122	2.264	61	763	3.034
2003	5.891	2.246	42	716	2.888
2004	5.047	2.263	49	490	2.444
2005	5.108	2.468	50	667	1.923
2006	5.258	2.670	69	659	1.859
2007	5.356	2.809	75	617	1.855
2008	5.595	2.975	77	616	1.927
2009	5.871	2.999	77	749	2.045
2010	6.425	3.260	83	822	2.260
2011	6.973	3.599	87	816	2.472
2012	7.309	3.967	93	788	2.460
2013	7.641	4.322	94	821	2.403
2014	7.689	4.617	94	701	2.266
2015	8.059	4.971	95	707	2.286
2016	8.312	5.276	112	734	2.190
2017	8.729	5.536	112	823	2.258
2018	9.018	5.893	112	875	2.138
2019	8.924	5.947	129	801	2.047

Kaynak: TUIK

Türkiye’de kadın işgücünün işteki durumu değerlendirildiğinde; en az katılım olduğu alanın işveren grubunda olduğu görülmektedir. Kendi hesabına çalışan kadınların sayısı ise toplam istihdam edilenlerin yaklaşık %10’u kadardır. Ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kadınların sayısı oldukça yüksektir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların sayısı özellikle son on yıl içerisinde oldukça artış göstermektedir.

2000 yılında 5.801 olan toplam istihdam edilen kadınlar içerisinde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanların sayısı 2.047 olup yaklaşık %35’ine karşılık gelmektedir. Ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadınların sayısı ise 3.024 olup toplam istihdam edilenlerin yaklaşık %52’si kadardır. Zamanla kadınların çalışma hayatı içerisinde daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte ücretli veya yevmiyeli olarak bir işverene bağlı çalışan kadınların işgücüne katılımları da artmıştır. 2019 yılında ise toplam istihdam edilen kadın sayısı 8.924 olup, ücretli veya yevmiyeli çalışanların sayısı 5.947’dir. Toplam istihdam edilenlerin yaklaşık %67’si ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısı 2.047 olup, toplam istihdam edilenlerin %23’ü kadardır. İşveren konumunda bulunan kadınların sayısı 129 olup toplam istihdam edilenlerin %1’ine karşılık gelmektedir. Kendi hesabına çalışan kadınların sayısı ise 801 olup toplam istihdam edilenlerin %10’u kadardır.

4.4.4 Türkiye’de kadın işgücünün sektörlere göre dağılımı

Çizelge 4.4.4: Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı (Bin Kişi)

Yıllar	İstihdam Edilenler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	İnşaat	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmetler (%)	İnşaat (%)
2000	5.801	3.480	754	1.508	59	0,60	0,13	0,26	0,01
2001	5.969	3.760	716	1.432	61	0,63	0,12	0,24	0,01
2002	6.122	3.673	795	1.591	63	0,60	0,13	0,26	0,01
2003	5.891	3.475	765	1.649	2	0,59	0,13	0,28	0,00
2004	5.047	2.573	807	1.665	2	0,51	0,16	0,33	0,00
2005	5.108	2.349	817	1.889	53	0,46	0,16	0,37	0,01
2006	5.258	2.313	841	2.103	1	0,44	0,16	0,40	0,00
2007	5.356	2.303	803	2.195	55	0,43	0,15	0,41	0,01
2008	5.595	2.349	895	2.349	2	0,42	0,16	0,42	0,00
2009	5.871	2.465	880	2.465	61	0,42	0,15	0,42	0,01
2010	6.425	2.698	1.028	2.698	1	0,42	0,16	0,42	0,00
2011	6.973	2.789	1.045	3.068	71	0,40	0,15	0,44	0,01
2012	7.309	2.704	1.096	3.508	1	0,37	0,15	0,48	0,00
2013	7.641	2.521	1.146	3.896	78	0,33	0,15	0,51	0,01
2014	7.689	2.533	1.235	3.839	82	0,33	0,16	0,50	0,01
2015	8.059	2.527	1.230	4.231	71	0,31	0,15	0,53	0,01
2016	8.312	2.384	1.239	4.606	83	0,29	0,15	0,55	0,01
2017	8.729	2.471	1.278	4.897	83	0,28	0,15	0,56	0,01
2018	9.018	2.353	1.363	5.220	82	0,26	0,15	0,58	0,01
2019	8.924	2.241	1.348	5.267	68	0,25	0,15	0,59	0,01

Kaynak: TUIK

Kadın işgücünün istihdam edildikleri sektörlere göre dağılımı incelendiğinde; en

düşük kadın istihdamının inşaat sektöründe olduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların sayısı yıllar itibariyle değişkenlik göstermekle birlikte oransal olarak aynı seviyeyi korumaktadır. Tarım ve hizmetler arasında ise yıllar itibariyle bir yer değişikliği görülmektedir. Önceleri tarım sektöründe yer alan kadın sayısı hizmet sektöründe yer alan kadın sayısının iki katı durumundayken son yıllarda durum tam tersi şeklinde gerçekleşmiştir. Bu değişime, tarım alanlarının azalması, köylerden kente göçle birlikte kadınların da erkeklerle birlikte ücretli veya yevmiyeli işlerde çalışmaya başlaması, kadınların eğitimlerine paralel işlerde ve farklı sektörlerde yer almaya başlaması gibi nedenler etkili olabilmektedir.

2000 yılında toplam istihdam edilen kadın sayısı 5.801 olup, tarımda istihdam edilen kadınların sayısı 3.480'dir. Oransal olarak bakıldığında tarımda istihdam edilenlerin oranı %60, sanayide istihdam edilenlerin oranı %13, hizmetlerde istihdam edilenlerin oranı %26 ve inşaat alanında istihdam edilenlerin oranı %1'dir. 2019 yılına bakıldığında ise toplam istihdam edilen kadın sayısı 8.924 olup, hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların sayısı 5.267'dir. Oransal olarak bakıldığında tarımda istihdam edilenlerin oranı %25, sanayide istihdam edilenlerin oranı %15, hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranı %59 ve inşaat sektöründe istihdam edilenlerin oranı %1'dir.

4.4.5 Türkiye’de kadın işgücünün mesleklere göre dağılımı

Çizelge 4.4.5: Türkiye’de Kadın İşgücünün Mesleklere Göre Dağılımı (Bin Kişi)

Yıllar	Üst Düzey Yönetici ve Müdürler	Prof. Meslek Grupları	Teknisyenle, Teknikerler	Büro ve Müşteri Hizmetleri Çalışanlar	Hizmet ve Satış Elemanları	Tarım, Hayvan, Orman ve Su İşl. Çalışanlar	Sanatkarlar	Tesis Ve Makina Operatörleri	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar
2000	46	591	511	236	303	3.504	300	573	290
2001	138	410	316	330	262	3.660	389	119	345
2002	119	442	299	425	342	3.283	418	138	656
2003	114	443	300	478	352	3.269	347	161	427
2004	124	451	312	412	348	2.813	317	183	752
2005	152	467	366	448	402	2.004	336	221	711
2006	158	503	406	503	478	1.842	322	221	824
2007	157	515	413	557	524	1.787	284	230	889
2008	183	522	471	584	548	1.790	287	207	1.002
2009	189	595	437	601	594	1.852	338	183	1.083
2010	189	632	435	661	634	2.093	378	232	1.171
2011	204	661	479	735	745	2.158	360	239	1.391
2012	220	780	535	775	867	2.101	321	251	1.459
2013	186	991	332	688	1.243	2.027	407	267	1.500
2014	179	1.035	360	732	1.385	1.750	417	286	1.495
2015	182	1.156	391	790	1.505	1.679	417	267	1.671
2016	212	1.279	403	845	1.606	1.540	444	268	1.715
2017	213	1.350	425	831	1.752	1.585	471	297	1.666
2018	220	1.434	459	866	1.901	1.532	489	308	1.810
2019	244	1.486	480	840	1.915	1.499	447	303	1.712

Kaynak: TUIK

Türkiye’de kadın işgücünün mesleklere göre dağılımı incelendiğinde; kadınların eğitim seviyelerine göre meslek seçimlerinin de yıllar itibariyle değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Sektörler açısından bakıldığında da bu değişim tarımsal alandan hizmet alanına geçiş şeklinde bir eğilim göstermektedir. Seçili yıllar incelendiğinde en az istihdama sahip meslek grubunun üst düzey yönetici ve müdürler olduğu görülmektedir. Bunun temelinde, kadınlara uygulanan negatif ayrımcılıklar, çalışma hayatında yükselmelerinin önüne konulan engeller ya da uzmanlık gerektiren üst düzey işlerde kadınlara yeterince güvenilmemesi gibi nedenler olabilir. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların sayısı ise son on yıl içerisinde yükselmeye başlamıştır. Sayının yükselmesine kendi eğitim ve becerileri ile uyumlu bir iş bulamayan, işsiz kalmamak için çalışmak zorunda olan kadınlar da etki etmektedir. Diğer yandan ev ekonomisine katkı sağlamak için belirli bir eğitim ve uzmanlık gerektirmeyen ev temizliği, çocuk bakımı gibi işlerde çalışan kadınların sayısı da oldukça fazladır. Eğitim ve uzmanlık gerektiren profesyonel meslek gruplarında istihdam edilen kadınların sayısı son yıllarda artış göstermektedir. Kadınların eğitime daha fazla katılması, belirli alanlarda uzmanlık kazanması ve bu alanlarda çalışmaya başlaması ile bu sayı yükselmeye başlamıştır.

2019 yılında üst düzey yönetici ve müdür olarak istihdam edilen kadınların sayısı 244 olup toplam istihdam edilen meslekler arasında %3’lük bir paya sahiptir. Kadınların istihdam edildiği meslekler arasında en fazla sayıya sahip olan hizmet ve satış elemanlarının sayısı 1.915 olup %21 oranında bir paya sahiptir. Tarım ve benzer işlerde istihdam edilen kadınların sayısı yıllar içinde azalış göstererek 2019 yılında bu sayı 1.499 olup %17’lik bir orana sahip olmuştur. Kadınların istihdam edildikleri meslek grupları içerisinde hizmet ve satış elemanlarından sonra ikinci önemli grup olan nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların sayısı 1.712 olup %19’luk bir paya sahiptir.

4.4.6 Türkiye’de kadın işgücünün iş arama (işsizlik) sürelerine göre dağılımı

Çizelge 4.4.6: Türkiye’de Kadın İşgücünün İş Arama (İşsizlik) Sürelerine Göre Dağılımı (Bin Kişi)

Yıllar	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1-2 Yıl	2-3 Yıl	3 Yıl ve Üzeri
2000	121	86	43	11	66	28	17
2001	135	116	54	20	93	33	18
2002	151	138	67	24	132	59	29
2003	151	162	93	28	105	53	34
2004	105	123	76	28	136	84	57
2005	111	118	76	25	139	85	72
2006	123	138	71	23	145	81	59
2007	139	143	79	31	148	64	42
2008	179	177	88	26	150	61	39
2009	230	239	137	50	193	73	48
2010	229	206	115	45	222	86	43
2011	232	196	108	39	193	71	37
2012	234	214	109	37	187	62	28
2013	267	260	130	41	219	66	32
2014	353	260	110	38	202	58	19
2015	408	261	136	49	226	63	23
2016	456	317	161	51	246	62	31
2017	459	326	182	63	287	81	33
2018	489	315	168	65	286	87	44
2019	548	378	201	91	369	118	56

Kaynak: TUIK

Kadın işgücünün iş arama (işsizlik) süreleri değerlendirildiğinde; genellikle kısa süreli işsizliğin yoğun olduğu görülmektedir. 1-2 ay süreli işsiz kalma durumu sonrasında yeniden işe başlama gerçekleşebileceği gibi yıllar içerisinde bu iş arama sürelerinin de uzadığı görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla iş arama sürecine dâhil olan ve işsiz konumunda bulunan kadınların sayısı da artmaktadır. Bununla birlikte uygun iş olanaklarının bulunamaması ya da bulunan işlerin kısa süreli olması gibi durumlar da işsizlikte geçen sürelerin değişkenlik göstermesine neden olmaktadır. Üç yıl ve üzerinde işsiz olanların sayısının az olması bu süre içerisinde başka iş seçeneklerinin değerlendirilmiş olduğu sonucunu göstermektedir. İşsizlik süresi uzadıkça farklı alternatifler değerlendirilmekte özellikle son yıllarda nitelikleri dışındaki işlerde çalışan kadınların sayısını da yükseltmektedir.

2019 yılı kadın işsizlik sayılarına bakıldığında 1-2 ay süreyle işsiz olanların sayısı 548 olup, toplam işsizlik sayısının %31'i kadardır. 3-5 ay kadar süren işsizlik sayısı 378 olup, toplam işsizliğin %21'i kadardır. 6-8 ay süreli işsizlik sayısı 201 (%11) ve 9-11 ay süreli işsizlik sayısı 91 (%5) olarak görülmektedir. Kadın işsizliğinin büyük bir kısmı bir yıldan az süren işsizlik grubunda yer almaktadır. Diğer yandan 1-2 yıl süren işsizlik süresinde yer alan kadınların sayısı 369 olup, toplam işsizliğin %21'ine karşılık gelmektedir. 2-3 yıl süreli işsizlik sayısı 118 (%7) ve üç yıldan uzun süreli işsizlik sayısı 56 (%3) ile sayıca en düşük işsizlik süresi olarak görülmektedir.

4.4.7 Türkiye’de kadın işgücünün kentsel ve kırsal ayrımına göre dağılımı

Çizelge 4.4.7: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarının Kent ve Kırsal Ayrımına Göre Dağılımı (%)

Yıllar	TOPLAM			KADIN			ERKEK		
	Toplam	Kent	Kırsal	Toplam	Kent	Kırsal	Toplam	Kent	Kırsal
2000	44,9	41,4	58,7	26,6	17,2	40,2	73,7	70,9	77,9
2001	49,8	44,0	58,7	27,1	17,4	41,7	72,9	70,6	76,4
2002	49,6	44,4	57,6	27,9	19,1	41,4	71,6	68,8	74,5
2003	48,3	43,8	55,5	26,6	18,5	39,0	70,4	68,9	72,9
2004	46,3	43,0	54,4	23,3	17,7	36,7	70,3	69,1	73,3
2005	46,4	44,1	52,1	23,3	18,7	33,9	70,6	70,0	72,0
2006	46,3	44,2	51,2	23,6	19,5	33,1	69,9	69,3	71,3
2007	46,3	44,3	50,8	23,6	19,8	32,5	69,8	69,3	71,0
2008	46,9	45,0	51,4	24,5	20,8	32,9	70,1	69,5	71,6
2009	47,9	45,8	52,7	26,0	22,3	34,6	70,5	69,9	72,0
2010	49,1	46,9	54,2	27,9	23,6	37,4	71,1	70,4	72,1
2011	49,9	47,6	54,9	28,8	24,8	37,5	71,7	71,0	73,3
2012	50,0	48,3	53,6	29,5	26,1	36,9	71,0	71,0	71,2
2013	50,8	49,6	53,6	30,8	28,0	36,7	71,5	71,6	71,2
2014	50,5			30,3			71,3		
2015	51,3			31,5			71,6		
2016	52,0			32,5			72,0		
2017	52,8			33,6			72,5		
2018	53,2			34,2			72,7		
2019	53,0			34,4			72,0		

Kaynak: TUIK

İşgücüne katılım oranlarının kent-kırsal ayrımı 2013 yılı sonrasında yapılmamıştır. Önceki yıllarda yapılan ayrıma göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde genel olarak kırsal grubunda işgücüne katılımın daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek açısından incelendiğinde ise erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kadınlara

göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine kent-kırsal ayrımı açısından bakıldığında hem erkekler hem de kadınların kırsal grubunda katılımın daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kent-kırsal ayrımının yapıldığı son yıl olan 2013 yılında toplam işgücüne katılım oranı %50,8 olup, kent katılımı %49,6 iken kır katılım oranı %53,6'dır. Kadınların toplam işgücü katılım oranları %30,8 olup, kent katılımı %28 iken kır katılım oranı %36,7'dir. Erkeklerin toplam katılım oranı %71,5 olup, kent katılımı %71,6 iken kır katılım oranı %71,2'dir. Erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınların işgücüne katılım oranından yüksektir. Dönemsel olarak değerlendirildiğinde tarım sektöründe istihdam edilen kadın sayısının yüksek olduğu yıllar aynı zamanda kadınların kırsal işgücüne katılım oranlarının da yüksek olduğu yıllara denk gelmektedir.

2019 yılında toplam işgücüne katılım oranı %53 olup, kadınların katılım oranı %34,4 ve erkeklerin katılım oranı %72 olarak gerçekleşmiştir. Seçili yıllar değerlendirildiğinde erkeklerin işgücüne katılım oranları benzer aralıklarla ilerlemektedir. Ancak kadınların işgücüne katılım oranları yıllar içerisinde artan bir eğilim göstermektedir. 2000 yılında %26,6 olan kadınların işgücüne katılım oranı 2019 yılına gelindiğinde %34,4'e yükselmiştir.

4.4.8 Türkiye’de kadın işgücünün yaş gruplarına göre dağılımı

Çizelge 4.4.8: Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Gruplarına Göre İstihdam Dağılımı
(Bin Kişi)

Yıllar	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25-29 Yaş	30-34 Yaş	35-39 Yaş	40-44 Yaş	45-49 Yaş	50-54 Yaş	55-59 Yaş	60-64 Yaş	65 ve Üzeri Yaş
2000	686	920	895	722	644	544	414	315	259	180	222
2001	619	955	876	777	672	577	457	342	249	194	251
2002	603	936	912	821	696	592	495	349	253	223	239
2003	532	844	905	807	708	600	479	341	261	191	224
2004	440	765	752	675	637	531	413	282	218	149	184
2005	420	753	788	685	658	563	439	299	201	135	166
2006	420	736	738	722	702	586	441	319	214	135	147
2007	399	749	858	753	720	594	453	322	214	144	152
2008	410	753	902	785	770	611	487	347	228	147	156
2009	404	734	912	871	796	678	510	381	256	166	163
2010	417	779	977	932	888	797	582	419	289	179	166
2011	435	816	1.007	1.031	961	871	674	473	318	196	191
2012	407	805	1.045	1.128	1.014	954	712	515	330	209	191
2013	417	835	1.059	1.183	1.080	1.011	761	534	352	219	189
2014	436	855	1.111	1.189	1.090	1.003	726	530	354	214	181
2015	463	902	1.118	1.191	1.175	1.076	752	585	369	224	204
2016	477	887	1.139	1.192	1.256	1.123	799	611	376	254	199
2017	448	898	1.188	1.217	1.345	1.174	904	665	403	276	209
2018	425	930	1.182	1.233	1.377	1.220	998	687	447	294	226
2019	411	891	1.190	1.232	1.330	1.215	1.020	672	466	272	226

Kaynak: TUIK

Türkiye’de kadınların işgücünde yer almaları ve istihdam edilmeleri cinsiyetlerinden kaynaklanan birtakım engellere bağlı olarak erkeklere oranla daha az olmaktadır. Cinsiyet faktörünün yanı sıra yaşlarının getirmiş olduğu bir takım avantaj ve dezavantajlar da bulunmaktadır.

Türkiye’de istihdam edilen kadınların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, aktif çalışma yaşlarının 20 ile 50 yaş arasında yoğun olduğu görülmektedir. 15-19 yaş grubunda genç kadın işgücünün istihdamı, eğitimde geçen süreler ve işgücüne katılım yaşının daha ileriki yaşlara kalması gibi nedenlerle diğer yaş gruplarına oranla daha az olmaktadır. Eğitim sonrası işgücüne katılım başladığı 20-24 yaş arası, işgücü piyasalarına ilk kez katılan genç kadın istihdamının görüldüğü yaş grubudur. Aktif çalışma hayatı içerisinde yer alan kadın istihdamının özellikle ücretli çalışanlar açısından emeklilik süresine kadar çalışabildiği süre ise 25-50 yaş arasındadır. Değişen emeklilik yaş ve sürelerine bağlı olarak şu an çalışma hayatında yer alan 50 yaş üzeri kadınlar emekli olduktan sonra çalışmaya devam edenler, kendi işi olduğu için işinin başında olanlar ile emeklilikle ilgili olmayıp çalışmak zorunda olduğu için çalışmaya devam edenlerden oluşmaktadır. Günümüz koşulları dikkate alındığında önümüzdeki yirmi yıl içerisinde emeklilik süresini dolduramadığı için çalışmaya devam eden 50 yaş üzeri çalışanların sayısı oldukça yüksek olacaktır. Kadınların çalışma hayatında istihdamına etki eden diğer faktör de evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarıdır. Evlilik yaşının her geçen gün daha ileri yaşlara ertelendiği düşünüldüğünde yaş grupları arasında geçişlerin olması da normal olarak değerlendirilmektedir. Yine çocuk sahibi olma yaşının 30 yaş sonrasına bırakılmasıyla istihdama elverişli olunan yaşlarda iş hayatından uzaklaşma ya da ara verilmesi nedeniyle sayısal veriler arasında da değişimler gözlenmektedir.

4.4.9 Türkiye’de kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri

Çizelge 4.4.9: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)

Yıllar	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır	Mevsimlik Çalışan	Ev İşleriyle Meşgul	Öğrenci	Emekli	Özürü, Yaşlı veya Hasta	Diğer
2000	17.108	429	339	12.339	1.144	443	1.359	1.055
2001	17.318	366	413	12.363	1.199	454	1.394	1.129
2002	17.455	364	443	12.211	1.260	541	1.505	1.131
2003	18.098	322	479	12.578	1.399	584	1.546	1.190
2004	18.624	542	270	13.042	1.417	565	1.803	985
2005	18.935	845	310	12.703	1.472	584	1.966	1.056
2006	19.164	1.019	259	12.409	1.553	651	2.096	1.179
2007	19.464	935	207	12.124	1.598	695	2.029	1.875
2008	19.526	1.019	243	12.186	1.671	682	2.144	1.582
2009	19.466	1.164	67	12.101	1.832	763	2.143	1.397
2010	19.357	1.135	49	11.914	1.912	730	2.156	1.461
2011	19.414	1.092	50	11.871	2.043	772	2.174	1.410
2012	19.581	1.052	51	11.992	2.153	836	2.182	1.316
2013	19.523	1.193	37	11.463	2.221	831	2.360	1.419
2014	20.112	1.501	67	11.589	2.250	824	2.512	1.368
2015	20.056	1.404	68	11.498	2.275	926	2.527	1.359
2016	20.052	1.429	64	11.098	2.320	958	2.685	1.498
2017	20.085	1.359	58	11.133	2.263	1.045	2.692	1.535
2018	20.174	1.348	100	11.061	2.324	1.130	2.696	1.515
2019	20.411	1.406	68	11.359	2.286	1.250	2.626	1.416

Kaynak: TUIK

Kadınlar farklı nedenlere bağlı olarak işgücünde yer almamayı seçebilmektedirler.

Türkiye’de kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerinin başında ev işleriyle meşgul olma nedeni gelmektedir. Bir diğer önemli neden ise öğrencilik durumudur. Eğitimi devam eden genç kadınların işgücüne katılımları eğitim sonrasına kalmakta, eğitim yaşı ilerledikçe istihdamda yer alma süreleri de gecikmektedir. Diğer bir neden ise emeklilik durumudur. Yaş grupları açısından değerlendirdiğimizde sayısal olarak önemli bir büyüklüğe sahip olan emekli kadınların bir kısmı emeklilik sonrasında istihdam yer almamayı seçmektedir. Dezavantajlı gruplar olarak tanımlanan özürlü, yaşlı veya hasta kadınların da istihdamda yer almamaları bu özel durumlarından kaynaklanmaktadır. İşgücüne dâhil olmama nedenleri arasında yıllar itibariyle artış gösteren iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ise işgücüne katılmak isteyen ancak henüz kendisi için uygun bir iş planlaması gerçekleşmemiş olanlardan oluşmaktadır. Yeni mezunlar, evlilik ya da çocuk sahibi olmak nedeniyle çalışmaya ara vermiş olanlar, belirli bir alanda uzmanlaşmış ancak henüz çalışmaya başlamamış olanlar bu gruba örnek olarak sayılabilmektedir. Mevsimlik çalışanlar ise sadece belirli dönemlerde çalışabilen bu dönemlerin dışında işgücünde aktif olarak yer alamayanlardan oluşmaktadır. Tarım ya da turizm gibi belirli dönemleri kapsayan işlerde çalışan kadınlar bu grupta yer almaktadır.

2019 yılı verileri incelendiğinde işgücüne dâhil olmayan kadınların toplam sayısı 20.411’dir. İşgücüne katılmayanların içerisinde en önemli grup 11.359 ile ev işleriyle meşgul olan kadınlardan oluşmaktadır. Bu grup toplam işgücüne dâhil olmayanların %55’ine karşılık gelmektedir. Öğrencilerden oluşan genç kadınların sayısı 2.286 olup toplamın yaklaşık %11’i kadardır. İş aramayıp çalışmaya hazır olanların sayısı ise 1.406 olup toplamın %7’sine karşılık gelmektedir.

4.4.10 Türkiye’de kayıt dışı istihdam

Çizelge 4.4.10: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (Bin Kişi)

Yıl ar	TOPLAM			KADIN			ERKEK		
	15 Yaş Üst i	Ka yıt Dış	Ka yıt Dış	15 Yaş Üst	Ka yıt Dış	Ka yıt Dış	15 Yaş Üst	Ka yıt Dış	Ka yıt Dış
2000	21.581	10.925	50,6	5.800	4.031	69,5	15.781	6.894	43,7
2001	21.524	11.382	52,9	5.969	4.376	73,3	15.555	7.005	45,0
2002	21.354	11.133	52,1	6.121	4.439	72,5	15.233	6.694	43,9
2003	21.147	10.943	51,7	5.892	4.200	71,2	15.255	6.742	44,2
2004	19.632	9.842	50,1	5.047	3.388	67,1	14.585	6.455	44,2
2005	20.066	9.666	48,1	5.109	3.318	64,9	14.957	6.348	42,4
2006	20.423	9.593	46,9	5.259	3.310	62,9	15.164	6.283	41,4
2007	20.738	9.423	45,4	5.355	3.253	60,7	15.383	6.170	40,1
2008	21.194	9.220	43,5	5.596	3.269	58,4	15.598	5.950	38,1
2009	21.277	9.328	43,8	5.871	3.426	58,3	15.406	5.902	38,6
2010	22.594	9.772	43,2	6.425	3.758	58,5	16.170	6.015	37,1
2011	24.110	10.139	42,0	6.973	4.030	60,0	17.137	6.109	36,9
2012	24.821	9.686	39,0	7.309	3.959	56,3	17.512	5.727	33,4
2013	25.524	9.379	36,7	7.641	3.973	50,6	17.883	5.405	30,3
2014	25.933	8.453	34,9	7.689	3.724	48,4	18.244	5.344	29,3
2015	26.621	8.937	32,3	8.059	3.711	46,1	18.562	5.226	28,2
2016	27.205	9.111	33,5	8.312	3.679	44,3	18.893	5.432	28,8
2017	28.189	9.575	34,0	8.729	3.889	44,6	19.460	5.686	29,2
2018	28.738	9.604	33,4	9.018	3.801	42,1	19.720	5.803	29,4
2019	28.080	9.692	34,5	8.924	3.764	42,2	19.156	5.928	30,9

Kaynak: TUIK

Türkiye’de işgücü piyasalarının önemli sorunlarından biri kayıt dışı istihdamdır. Alınan önlemler, yasal düzenlemeler, işverenlere yönelik teşvikler gibi çalışmalar ile yıllar içerisinde kayıt dışılık oranı azaltılsa da tamamen önlenmesi henüz mümkün olmamaktadır. 2000’li yıllarda istihdamın neredeyse yarısı kayıt dışı iken son yıllarda

bu oran üçte bire kadar düşürülmüştür. Cinsiyetler açısından değerlendirildiğinde ise kadınların kayıt dışı istihdamının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklerin çalışma koşulları ve sosyal statüleri gereği yasal güvenceye sahip kayıtlı işlerde çalışmaları öncelik olarak görülmektedir. Bununla birlikte kadınların çalışma hayatında erkeğin gerisinde kalması kadının çalışmasının zorunlu olmadığı düşüncesini yaygınlaştırmıştır. Bu tür cinsiyetçi ayrımların yanı sıra ev ekonomisine katkı niteliğindeki işlerde çalışan kadınların da sosyal güvencelerden yoksun bırakılmış olması kayıt dışılık oranının erkeklerden yüksek olmasını

açıklayabilmektedir.

2000 yılında toplam kayıt dışılık oranı %50,6 iken kadınların kayıt dışılık oranları %69,5 ve erkeklerin kayıt dışılık oranı %43,7'dir. 2019 yılına gelindiğinde toplam kayıt dışılık oranının %34,5'e düştüğü görülmektedir. Kadınların kayıt dışılık oranı %42,2 ve erkeklerin kayıt dışılık oranı %30,9'a düşmüştür.

5. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASINA YÖNELİK POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR

Toplumsal yaşamda insan hakları açısından bir takım ilerlemeler söz konusu olsa da cinsiyet eşitsizliği sorunu devam etmektedir. Cinsiyete dayalı politikalar ve sosyal yapıya bağlantılı olarak kadın bireyin istihdamı özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ciddi bir sorun olarak görülmektedir (Sağlam, 2017: 9).

Kadın istihdamının artırılması ve işgücüne katılımını teşvik etmeye yönelik olarak düzenlenen uygulamalarla, kadınlara istihdam olanağı sağlayanlara işçinin maliyetini azaltarak finansal destek sağlamakta, girişimciliklerini çeşitlendirme yönünde destek vermektedir. Gelişmiş devletler özellikle annelerin istihdama katılımını teşvik etmek amacıyla, çocuk bakımı gibi yükümlülüklerinin giderlerini karşılamaya yönelik çeşitli politikalar üretmektedir (Kakıcı vd., 2007: 24).

Türkiye’de 2000’li yıllara gelindiğinde Avrupa Birliği uyum sürecinin başlamasıyla birlikte değişim ve dönüşüm hareketleri başlamıştır. Bu süreç kapsamında toplumsal cinsiyet temelli eşitlik politikaları düzenlenmeye başlanmıştır. 2002 yılında Yeni Medeni Kanun’un yürürlüğe girmesiyle birlikte var olan cinsiyet ayrımcılığını oluşturan maddeler kaldırılmış; “aile reisi” gibi eşitsizliğe yol açacak kavramlar kanundan çıkarılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 2003 yılında kabulü ile AB yönergelerinde var olan cinsiyet eşitliği konusunun istihdama da yerleştirilmesi amaçlanmıştır. Tüm bu gelişmelerin yanında, 2004 yılında Anayasa’da bulunan 10. Madde üzerinde, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu, devletin ise bu eşitliği sağlamada garantör yapı olduğu ve olması gerektiği şeklinde bir fıkra eklenerek değiştirilmiştir. 4857 Sayılı Kanun’un 5. Maddesi ile eşit davranma çerçevesinde “eşit işe eşit ücret” ilkesi benimsenmiş, ayrımcılığın her türüsünü yok sayan uygulamalarla AB yönergeleri ile olan uyum sağlanmaya çalışılmıştır (Dedeoğlu, 2009: 48-49).

Yine 4857 sayılı İş Kanunu ile 18 yaşını doldurmamış erkekler ve her yaştaki kadınların tünel ve kanalizasyon inşaatı, maden ocakları gibi yer altı veya su altında çalıştırılması yasaklanarak iş hayatında kadınları korumaya yönelik bir uygulama yapılmıştır (Bacak ve Yiğit, 2007: 10).

2010 yılında gerçekleşen 28. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi toplantısı ile kadın ve istihdam ilişkisi odak noktası olarak belirlenmiştir. Kadının çalışma hayatına uyumunun sağlanması ve var olan engellerin aşılması üzerine birçok tavsiyeye yer verilmiştir. Bu tavsiyeler şu şekilde sıralanmıştır (Güner, Uslan ve Çiçek, 2014: 59-60):

- Cinsiyet klişeleri ve geleneksel erkek tavrı değiştirilmelidir.
- Aile içi sorumluluklar ve bakım hizmetleri gibi engeller kaldırılmalıdır.
- Erkekler aile içerisinde sorumluluklara katılmalıdır.
- Kadınların toplumdaki rolü güçlendirilmelidir.
- Yüksek kalitede sosyal hizmetleri ve yeterli sosyal güvenliği sağlamalıdır.
- Türkiye’de, yeni ve sağlam bir çocuk bakım sistemi gereklidir.
- Artan kadın istihdamı sürdürülebilir ekonomik büyüme ve gelişmenin motorudur.
- Hiçbir kesime faydası olmayan kayıt dışı ekonomi azaltılmalıdır.
- İstihdam politikaları, kadınların iş gücü piyasasına girmesini kolaylaştıran eğitim ve sosyal önlemlerle tamamlanmalıdır.
- Özel sektörde sözleşme yapan kadınları teşvik etmek için vergi indirimleri ve kamu istihdamında da kadınlar için kotalar dikkate alınmalıdır.
- Cinsiyetler arasındaki kazanç farkına son verilmelidir.

Kadınların istihdamı ile ilgili bir diğer önemli gelişme de borsada işlem gören şirketlerin üst düzey pozisyonlarında en az bir kadın üye bulundurulmasını zorunlu kılan “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına Dair Tebliğ” dir (Süral, 2014: 307).

Avrupa Birliği’nin istihdam stratejisi kapsamında, Türkiye’nin de bulunma isteği, kadın istihdamının önem kazanması ve bu doğrultuda politika üretimlerinin sağlanması açısından temel bir güç olmuştur (Güner, Uslan ve Çiçek, 2014: 60).

Türkiye, ulusal yasalarında gerçekleştireceği düzenlemelere esas teşkil eden belirli uluslararası sözleşmeleri kabul etmiştir. Uluslararası sözleşmelerde amaç edinilen kadın ve erkek eşitliği, kadın bireylere karşı ayrımcılığın önüne geçilmesi prensiplerine uyacağını sözü geçen sözleşmeleri onaylayarak garanti altına almıştır (Ecevit, 2000: 171). Türkiye’nin uluslararası düzeyde onaylamış olduğu bu sözleşmeler alt başlıklarla incelenecektir.

5.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (CEDAW)

Birleşmiş Milletler tarafından kadın ayrımcılığının ortadan kaldırılması amacıyla 1979 yılında kabul edilen CEDAW (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) sözleşmesi, Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanıp, 1986 yılında onaylanıp yürürlüğe girmiştir. CEDAW, kadın bireylere yönelik yapılan ayrımcının her çeşidini ortadan kaldırmayı ve kadın bireylerin haklarını korumayı temel alan, sözleşmeye taraf olan devletce uyulması zorunlu uluslararası bir belge özelliği taşımaktadır. Kadınların insan haklarından tam olarak yararlanması, bu hakların korunması ve geliştirilmesi, sosyal açıdan kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır (Çayır, 2014: 10-16).

CEDAW bu amaçlar doğrultusunda sözleşmeye taraf olan devletlere bir takım yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülüklerin bazıları şunlardır (TBMM, 2013: 25-26):

- İstihdam alanında kadın ve erkekler arasındaki cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak istihdamda kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması.
- Kadınların, işsizlik, hastalık, emeklilik gibi durumlarda her türlü sosyal güvenceden yararlanabilmesi.
- İstihdam alanında mesleğini kimsenin baskı altında kalmadan seçebilme, mesleğinde ilerleyebilme ve erkekle aynı şartlar altında istihdam edilmesi.
- Kadınların hamilelik ve annelik gibi özel durumlardakadına ayrımcılık yapılmayıp çalışma ve sosyal hakların güvence altına alınması.

5.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kuruluş tarihi olan 1919 yılından itibaren, insan haklarının güvence altına alınması, istihdamdaki kadın ve erkeklerin çalışma haklarının iyileştirilmesi gibi temel hedefler doğrultusunda hareket etmektedir. ILO kararlarının önemli bir kısmı kadınların çalışma hayatındaki sosyal haklarının düzenlenmesine yönelik olup istihdamdaki kadınların tehlikeli işlerde çalıştırılmaması ve gebelik, hamilelik gibi özel durumlarda bir takım haklara sahip olması konularını kapsamaktadır (KSGM, 2002: 147).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen sözleşmelerden bazıları

ayrımcılığın önlenmesi, kadın iş gücünün korunması ve kapsamının artırılması amaçları bakımından önemlilik arz etmektedir. 1951 yılında düzenlenen 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ile kadın ve erkek çalışanların eşit işe farklı ücret almalarını yasaklayıcı ve adil ücret uygulamasını sağlayıcı maddeler içermektedir. 1958 yılında düzenlenen 111 Sayılı Ayrımcılık (Meslek ve İş) Sözleşmesi ile istihdama konu olan tüm bireyler arasında cinsiyet, renk, dil, din, ırk, politik tercihler gibi ayrımlar yapılmaksızın meslek ve iş tercihlerinde, işe alınmada ve işten çıkarılmada ayrımcılık yapılmasını engelleyici maddeler bulunmaktadır. Kadınların cinsiyetleri gereği kendilerine yüklenen sosyal rolleri ve sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatı ile ailevi yükümlülükleri arasında tercih yapmak zorunda bırakılmasını önlemeye yönelik olarak düzenlenen 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (1981) bu konu ile ilgili olarak kadın ve erkek çalışanlara eşit davranılması konusunu kapsamaktadır. Bununla birlikte 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme (2000) ile kadınlara pozitif bir ayrımcılık uygulanarak kadın çalışanların doğum öncesinde ve doğum sonrasında çalışmasına ilişkin maddeleri düzenleyerek, kadın çalışanların gebelik ve annelik haklarını güvence altına almaktadır (Tüzünkan, 2016: 316-318).

Türkiye tarafından 1938 yılında kabul edilen, yer altı ve maden ocaklarında hangi yaşta olduğu fark etmeksizin kadın istihdamının engellenmesi hakkındaki madde aynı zamanda Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesidir. Türkiye'nin kabul etmiş olduğu bir diğer sözleşme 1967 yılında cinsiyet temelli bakış açısı sonucunda cinsiyet faktöründen dolayı ortaya çıkan gelir adaletsizliğinin önlenmesi ile ilgilidir. 1975 yılında kabul edilen diğer bir sözleşme maddesi ise kadınların gebelik, annelik gibi özel durumlarda çalışmaması nedeniyle kazanç kaybı yaşanmaması için sağlık yardımı yapılması hakkındadır. Yine ILO'nun İstihdam Politikası içerikli sözleşmesi gereğince hiç kimseye cinsiyet, renk, dil, din, ırk, politik tercihler gibi nedenlerle ayrımcılık yapılmayacağı ve bireylerin fiziki olarak uygun oldukları işlerde çalıştırılacağı maddeleri de kabul edilmiştir (TBMM, 2014: 33).

5.3. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSGM) Tarafından Yürütülen Çalışmalar

KSGM 1990 yılında kurulmuş olup, temel politikası kadın ve erkeğin toplumun her

kesiminde eşit olduğunu savunarak ekonomik, sosyal ve siyasi alanlar da dahil olmak üzere her türlü haktan faydalanabileceği eşit bir ortam oluşturmaktır. KSGM'nin yürütmüş olduğu projelerden biri olan “Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi” Dünya Bankası ile birlikte yürütülerek, kadınların ekonomi alanında en az erkekler kadar sorumluluk gerektiren işlerde görevlendirilmesi ve kadın emeğinin görünür emek olarak nitelendirilmesi için hangi politikalar üzerinde yoğunlukla çalışılması gerektiğinin üzerinde durulmuştur. Bu projeye kadınların ekonomi piyasası içerisinde karşılaştığı engeller tespit edilmiş aynı zamanda erişilebilir istihdam fırsatları belirlenmiştir (KSGM, 2006: 1).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı desteğiyle hayata geçirilen “Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi” ile 0-3 yaş arasındaki torununa bakan büyükannelere destek verilerek mevcut durumda çalışmakta olan kadınların iş gücü piyasasından kopması önlenmiş ve çocuklara büyükanneleriyle büyüme olanağı sağlanmıştır. Nisan 2017-Nisan 2018 tarihleri arasında yürütülen bu uygulama ile toplamda 6500 büyükanneye 1 yıl süreyle 425 TL. ödeme yapılmıştır (KSGM, 2018: 12).

KSGM, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği arasında 14 Mayıs 2012’de imzalanan “Kadın Çiftçi Eğitimi İş Birliği Protokolü” ile kırsal kesimde yaşamakta olan kadın çiftçilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, kişi hak ve özgürlükleri konuları kapsamında eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu proje kapsamında 771 kadın çiftçiye eğitim verilmiştir (KSGM, 2018: 16).

5.4. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Tarafından Yürütülen Çalışmalar

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve AB Fonları Koordinasyon ve Uygulama Merkezi'nin koordinasyonluğunda Türkiye İş Kurumu Tarafından yürütülmüş olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın “Kadın İstihdamının Artırılması Projesi” 2011 Mart ayında başlamış olup, 2012 yılının son çeyreğinde sona ermiştir. Bu proje ile kadınların işgücü piyasalarına katılımına engel olan sosyo-kültürel faktörlerin aşılması, çalışma yaşamına ulaşmalarının desteklenmesi ve verilecek eğitimlerle kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmiştir (ÇSGB, 2011: 107).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Limak Holding ortaklığı ile 2015 yılında başlatılan “Türkiye’nin Mühendis Kızları” projesinin kapsamı, sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyüme ile beraber istihdamı artırmaktır. Bu kapsamda proje dâhilinde mühendis olmak isteyen kız öğrenciler teşvik edilerek, destekleyici ve yol gösterici programlar uygulanmaktadır. Proje cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkararak, toplumsal eşitliğin kamu ve özel kesimlerde temel ilke olması için çalışmalar yürütmektedir (KSGM, 2018: 13).

Bakanlık tarafından yürütülen bir diğer proje “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding A.Ş. ortak katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Proje, 0-6 yaş grubundaki çocuklar için bakım evi ve kreşler açarak hem kadın istihdamını artırıp işgücü piyasasına katkı sağlamayı, hem de sanayi sektöründe istihdam edilen kadın sayısını artırmayı hedeflemektedir. “Borusan Neşe Fabrikası” adı verilen bu kreşler organize sanayi bölgelerinde kurularak bu bölgelerdeki kadın istihdamını artırmaktadır (Borusan, 2012).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve OPET istasyonları arasında kurulan iş birliği ile “Kadının Gücü” projesi kapsamında, her OPET istasyonunda en az iki kadın istasyon çalışanı olmak üzere toplam 3500 kadın çalışanın istihdam edilmesi planlanmıştır (OPET, 2019).

5.5. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve İŞKUR Tarafından Yürütülen Çalışmalar

Türkiye’nin Avrupa Birliği ile ortaklaşa finanse ettiği ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yürütülen “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” Mart 2015’te uygulanmaya başlamıştır. Bu proje doğrultusunda, bir taraftan küçük çocuğu olan kadınların çalışma yaşamına katılımının ya da işe geri dönüşünün kolaylaştırılması, diğer taraftan da genellikle kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması hedeflenmiştir (SGK, 2015). Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverenlerin ödemekle yükümlü oldukları primler kapsamında kadın işçi çalıştırılması durumunda uygulanacak teşvik ve indirimlerle ilgili çalışmaları da kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlamaktadır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki özelliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve çeşitli nedenlerle istihdam dışı kalmış bireylerin iş gücü piyasasına kazandırılması amacıyla Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlar düzenleyerek aktif iş gücü politikaları yürütmektedir. Bu çalışmaların yanı sıra Çalışma Bakanlığı, Avrupa Birliği ve İŞKUR iş birliği ile gerçekleştirilen “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı” ile bakım yükümlülükleri nedeniyle uzun zamandır işsiz kalmış kadınlar ve tarım kesiminde çalışmış fakat tarımsal çözüme nedeniyle işsiz kalmış şehirde yaşamayan ancak iş bulamayan kadınların istihdamının artırılması hedeflenmiştir. Yine, İŞKUR’un kadın istihdamı kapsamında yürüttüğü etkinlikleri desteklemek amacıyla ILO tarafından İŞKUR ortaklığıyla gerçekleştirilen “Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi” ile İŞKUR’a kayıtlı kadınların istihdamına yönelik çalışmalar yapılmıştır (Bektaş,2019:72-73).

6. SONUÇ

Gelişmiş ve gelişmekte olan toplumların, sosyal ve ekonomik yapıları, tarihsel ve kültürel yaklaşımları gibi faktörlere bağlı olarak, “kadın” yaklaşımları farklı olabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde cinsiyetçi ayrımlara daha az rastlansa da henüz gelişimini tamamlayamamış ya da az gelişmiş ülkelerde kadına tanımlanan rol genellikle geri planda kalmak şeklinde olmaktadır. Ülkemizde özellikle son yıllarda kadın cinayetleri ve kadına yönelik şiddet olaylarının artması, henüz “kadın” kavramının hak ettiği değere ulaşmadığının en önemli göstergesidir. Diğer yandan 2000 yılı ve sonrasında kadınların işgücünde aktif olarak yer almaya başlamasıyla birlikte, kadınlara yönelik politika ve düzenlemelerle cinsiyetçi yaklaşımlardan uzaklaşmaya başlanmıştır. Kadınların, bireysel ve toplumsal olarak ekonomik fayda sağlamasını destekleyen ve çalışma ortamlarında cinsiyetçi eşitsizlikten doğacak zararları engellemeye yönelik olan bu çalışmalarla kadın istihdamının artırılması sağlanmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de 15 yaş üstü nüfus değerlendirildiğinde, erkek ve kadın sayısının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. İşgücü açısından değerlendirildiğinde ise kadın işgücü sayısı neredeyse erkek işgücünün yarısı kadardır. Toplam nüfus içerisinde işgücüne dâhil olmayan kadınların sayısı oldukça fazladır. İşsizlik oranlarına bakıldığında ise kadınların işsizlik oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. İstihdam oranları ise erkeklerin yarısı kadardır. Genel olarak değerlendirildiğinde kadınların erkeklere oranla işgücü içerisinde daha az yer aldıkları, işgücüne dâhil olanların istihdam oranlarının düşük olduklarını ve buna bağlı olarak da işsizlik oranlarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Kadınların istihdam oranının düşük olması ve işsizlik oranlarının yüksek olmasının çeşitli nedenleri olabilmektedir. Kadınların eğitimde geçen süreleri, çalışma hayatına geç başlamaları, evlilik ya da çocuk sahibi olma gibi nedenler bunlardan bazılarıdır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılmalarını desteklemeye yönelik ilk çalışmalar 2000’li yıllarda başlamıştır. Avrupa Birliği uyum sürecine paralel olarak toplumsal cinsiyet temelli eşitlik politikalarında düzenlemeler yapılmıştır. 2002 yılında Yeni Medeni Kanun’un yürürlüğe girmesi ve 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu’nun kabul

edilmesiyle birlikte, istihdama yönelik “cinsiyet eşitliği” kavramı yasalarla güvence altına alınmaya başlanmıştır. Yine 4857 sayılı kanun kapsamında kadınlara ve 18 yaşının altında çalışanlara pozitif bir ayrımcılık yapılarak; ağır ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının artırılması ve iş yaşamında kadınların eşit olanaklar sağlanmasına yönelik bir diğer önemli gelişme ise 2010 yılında gerçekleştirilen 28. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi toplantısı olmuştur. Bu toplantıda, kadınların çalışma hayatına uyum sağlaması ve var olan engelleri aşabilmelerine yönelik tavsiyelere yer verilmiştir. Çalışma hayatında cinsiyetçi ve geleneksel yaklaşımlardan uzaklaşılmasının gerekliliği ve kadınların aktif olarak istihdamda yer almalarının sadece bireysel ekonomik katkı sağlamakla sınırlı olmadığı, toplumsal ekonomik kalkınma açısından da önemli olduğu vurgulanmıştır. Yine, cinsiyetler arası ücret farklılıklarının ortadan kaldırılması konusu da bu tavsiyeler arasında yer almıştır.

Kadınların insan haklarından tam olarak yararlanması, bu hakların korunması ve geliştirilmesi, sosyal açıdan kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak; Birleşmiş Milletler tarafından 1979 yılında kabul edilen CEDAW sözleşmesi, Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanıp, 1986 yılında onaylanıp yürürlüğe girmiştir. İstihdam alanında kadın ve erkekler arasındaki cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak istihdamda kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması gerekliliği sözleşmeyle hüküm altına alınmıştır. Yine, kadınların, istihdam alanında mesleklerini kimsenin baskısı altında kalmadan seçebilmeleri, mesleklerinde ilerleyebilmeleri ve erkeklerle aynı şartlar altında istihdam edilmeleri de sözleşmeyle güvence altına alınmıştır.

Kadınların işgücüne katılmaları ve istihdam edilmeleri ile eğitim seviyeleri arasında ilişki incelendiğinde; eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik sayısının da yükseldiği görülmektedir. Okur-yazar seviyesinde kadınların işgücüne katılmaları ile istihdam edilenlerin sayısı birbirine yakın seyretmektedir. Dolayısıyla okur-yazar seviyesindeki kadınların iş bulmaları daha yüksek ve işsizlik oranları daha düşük olmaktadır. Kadınların işgücüne katılmaları içerisinde en yüksek işgücü ve istihdam sayıları lise altı eğitim seviyesindeki kadınlarda görülmektedir. Bu sevide hem katılım hem istihdam sayıları birbirine paralel seyretmekte ve işsizlik oranları düşük olmaktadır. Lise seviyesindeki kadınların işgücüne katılmaları okur-yazar seviyesindekilere yakın olmakla birlikte istihdam sayıları daha düşüktür. Eğitim seviyesi artıkça işsizlik sayısı da artmaktadır. Yükseköğrenim seviyesindeki kadınların işgücüne katılmalarında

özellikle son on yılda ciddi bir artış görülmektedir. Ancak, istihdam edilenlerin sayısı bu artışa paralel olmadığından işsizlik oranları oldukça yüksektir.

Kadınların işgücüne katılmalarına yönelik çalışmalardan bir diğeri de Türkiye İş Kurumu Tarafından yürütülmüş olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın "Kadın İstihdamının Artırılması Projesi" dir. Bu proje ile kadınların işgücü piyasalarına katılımına engel olan sosyo-kültürel faktörlerin aşılması, çalışma yaşamına ulaşmalarının desteklenmesi ve verilecek eğitimlerle kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Limak Holding ortaklığı ile 2015 yılında başlatılan "Türkiye'nin Mühendis Kızları" projesiyle de sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyüme ile beraber istihdamın artırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda proje dâhilinde mühendis olmak isteyen kız öğrenciler teşvik edilerek, destekleyici ve yol gösterici programlar uygulanmıştır.

Türkiye'de kadın işgücünün işteki durumu değerlendirildiğinde; en az katılım olduğu alanın işveren grubunda olduğu görülmektedir. Kendi hesabına çalışan kadınların sayısı ise toplam istihdam edilenlerin yaklaşık %10'u kadardır. Ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kadınların sayısı oldukça yüksektir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların sayısı özellikle son on yıl içerisinde oldukça artış göstermektedir. Bu kapsamda, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki özelliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve çeşitli nedenlerle istihdam dışı kalmış bireylerin iş gücü piyasasına kazandırılması amacıyla; Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlar düzenleyerek aktif iş gücü politikaları yürütmektedir.

Kadın işgücünün istihdam edildikleri sektörler göre dağılımı incelendiğinde; en düşük kadın istihdamının inşaat sektöründe olduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların sayısı yıllar itibariyle değişkenlik göstermekle birlikte oransal olarak aynı seviyeyi korumaktadır. Tarım ve hizmetler arasında ise yıllar itibariyle bir yer değişikliği görülmektedir. Önceleri tarım sektöründe yer alan kadın sayısı hizmet sektöründe yer alan kadın sayısının iki katı durumundayken son yıllarda durum tam tersi şeklinde gerçekleşmiştir. Bu değişime, tarım alanlarının azalması, köylerden kente göçle birlikte kadınların da erkeklerle birlikte ücretli veya yevmiyeli işlerde çalışmaya başlaması, kadınların eğitimlerine paralel işlerde ve farklı sektörlerde yer almaya başlaması gibi nedenler etkili olabilmektedir. Yine bu

kapsamda, KSGM, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği arasında 14 Mayıs 2012’de imzalanan “Kadın Çiftçi Eğitimi İş Birliği Protokolü” ile kırsal kesimde yaşamakta olan kadın çiftçilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, kişi hak ve özgürlükleri konuları kapsamında eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi hedeflenmiştir.

Türkiye’de kadın işgücününün mesleklere göre dağılımı incelendiğinde; kadınların eğitim seviyelerine göre meslek seçimlerinin de yıllar itibariyle değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Sektörler açısından bakıldığında da bu değişim tarımsal alandan hizmet alanına geçiş şeklinde bir eğilim göstermektedir. Seçili yıllar incelendiğinde en az istihdama sahip meslek grubunun üst düzey yönetici ve müdürler olduğu görülmektedir. Bunun temelinde, kadınlara uygulanan negatif ayrımcılıklar, çalışma hayatında yükselmelerinin önüne konulan engeller ya da uzmanlık gerektiren üst düzey işlerde kadınlara yeterince güvenilmemesi gibi nedenler olabilir. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların sayısı ise son on yıl içerisinde yükselmeye başlamıştır. Sayının yükselmesine kendi eğitim ve becerileri ile uyumlu bir iş bulamayan, işsiz kalmamak için çalışmak zorunda olan kadınlar da etki etmektedir. Diğer yandan ev ekonomisine katkı sağlamak için belirli bir eğitim ve uzmanlık gerektirmeyen ev temizliği, çocuk bakımı gibi işlerde çalışan kadınların sayısı da oldukça fazladır. Eğitim ve uzmanlık gerektiren profesyonel meslek gruplarında istihdam edilen kadınların sayısı son yıllarda artış göstermektedir. Kadınların eğitime daha fazla katılması, belirli alanlarda uzmanlık kazanması ve bu alanlarda çalışmaya başlaması ile bu sayı yükselmeye başlamıştır.

KSGM’nin yürütmüş olduğu projelerden biri olan “Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi”, kadınların ekonomi alanında en az erkekler kadar sorumluluk gerektiren işlerde görevlendirilmesi ve kadın emeğinin görünür emek olarak nitelendirilmesi için hangi politikalar üzerinde yoğunlukla çalışılması gerektiğinin üzerinde durmuştur. Bu projeye kadınların ekonomi piyasası içerisinde karşılaştığı engeller tespit edilmiş aynı zamanda erişilebilir istihdam fırsatları belirlenmiştir.

Kadın işgücününün iş arama (işsizlik) süreleri değerlendirildiğinde; genellikle kısa süreli işsizliğin yoğun olduğu görülmektedir. 1-2 ay süreli işsiz kalma durumu sonrasında yeniden işe başlama gerçekleşebileceği gibi yıllar içerisinde bu iş arama sürelerinin de uzadığı görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla iş arama sürecine dâhil olan ve işsiz konumunda bulunan kadınların sayısı da artmaktadır. Bununla

birlikte uygun iş olanaklarının bulunamaması ya da bulunan işlerin kısa süreli olması gibi durumlar da işsizlikte geçen sürelerin değişkenlik göstermesine neden olmaktadır. Üç yıl ve üzerinde işsiz olanların sayısının az olması bu süre içerisinde başka iş seçeneklerinin değerlendirilmiş olduğu sonucunu göstermektedir. İşsizlik süresi uzadıkça farklı alternatifler değerlendirilmekte özellikle son yıllarda nitelikleri dışındaki işlerde çalışan kadınların sayısını da yükseltmektedir. CEDAW sözleşmesi ile kadınların, işsizlik, hastalık, emeklilik gibi durumlarda her türlü sosyal güvenceden yararlanabilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.

İşgücüne katılım oranları kent-kırsal ayrımına göre değerlendirildiğinde; genel olarak kırsal grubunda işgücüne katılımın daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek açısından incelendiğinde ise erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine kent-kırsal dağılımı açısından değerlendirildiğinde hem erkekler hem de kadınların kırsal grubunda katılımın daha yüksek olduğu görülmektedir. Dönemsel olarak değerlendirildiğinde ise tarım sektöründe istihdam edilen kadın sayısının yüksek olduğu yıllar aynı zamanda kadınların kırsal işgücüne katılım oranlarının da yüksek olduğu yıllara denk gelmektedir. Bu doğrultuda, Çalışma Bakanlığı, Avrupa Birliği ve İŞKUR iş birliği ile gerçekleştirilen “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı” ile bakım yükümlülükleri nedeniyle uzun zamandır işsiz kalmış kadınlar ve tarım kesiminde çalışmış fakat tarımsal çözüme nedeniyle işsiz kalmış şehirde yaşamayan ancak iş bulamayan kadınların istihdamının artırılması hedeflenmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücünde yer almaları ve istihdam edilmeleri cinsiyetlerinden kaynaklanan birtakım engellere bağlı olarak erkeklere oranla daha az olmaktadır. Cinsiyet faktörünün yanı sıra yaşlarının getirmiş olduğu bir takım avantaj ve dezavantajlar da bulunmaktadır. Türkiye’de istihdam edilen kadınların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, aktif çalışma yaşlarının 20 ile 50 yaş arasında yoğun olduğu görülmektedir. 15-19 yaş grubunda genç kadın işgücünün istihdamı, eğitimde geçen süreler ve işgücüne katılım yaşının daha ileriki yaşlara kalması gibi nedenlerle diğer yaş gruplarına oranla daha az olmaktadır. Eğitim sonrası işgücüne katılım başladığı 20-24 yaş arası, işgücü piyasalarına ilk kez katılan genç kadın istihdamının görüldüğü yaş grubudur. Aktif çalışma hayatı içerisinde yer alan kadın istihdamının özellikle ücretli çalışanlar açısından emeklilik süresine kadar çalışabildiği süre ise 25-50 yaş arasındadır. Kadınların çalışma hayatında istihdamına etki eden diğer faktör de

evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarıdır. Evlilik yaşının her geçen gün daha ileri yaşlara ertelendiği düşünüldüğünde yaş grupları arasında geçişlerin olması da normal olarak değerlendirilmektedir. Yine çocuk sahibi olma yaşının 30 yaş sonrasına bırakılmasıyla istihdama elverişli olunan yaşlarda iş hayatından uzaklaşma ya da ara verilmesi nedeniyle sayısal veriler arasında da değişimler gözlenmektedir.

2010 yılında gerçekleştirilen 28. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi toplantısı ile tavsiye edilen konulardan biri de kadının aile içerisindeki konumu ve sorumlulukları konusunda erkekler tarafından desteklenmesinin gerekliliğidir. Buna göre; aile içi sorumluluklar ve bakım hizmetleri gibi engeller kaldırılarak, erkekler de aile içerisindeki sorumluluklara katılmalıdır. Kadınların toplum içerisindeki rolü güçlendirilerek, çalışma hayatında da aktif bir rol alabilecek duruma getirilmelidir. Bu kapsamda Türkiye’de, yeni ve sağlam bir çocuk bakım sisteminin gerekliliği de tavsiyeler arasında yer almıştır. CEDAW sözleşmesinde de yer verilen; kadınların hamilelik ve annelik gibi özel durumlarda kadına negatif bir ayrımcılık yapılmayıp çalışma ve sosyal hakların güvence altına alınması gerekliliği çeşitli uygulamalarla desteklenmeye çalışılmıştır. Ülkemizde, 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme (2000) ile kadınlara pozitif bir ayrımcılık uygulanarak kadın çalışanların doğum öncesinde ve doğum sonrasında çalışmasına ilişkin maddeler düzenlenerek, kadın çalışanların gebelik ve annelik haklarını güvence altına alınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kuruluş tarihi olan 1919 yılından itibaren, insan haklarının güvence altına alınması, istihdamdaki kadın ve erkeklerin çalışma haklarının iyileştirilmesi gibi temel hedefler doğrultusunda hareket etmektedir. ILO kararlarının önemli bir kısmı kadınların çalışma hayatındaki sosyal haklarının düzenlenmesine yönelik olup istihdamdaki kadınların tehlikeli işlerde çalıştırılmaması ve gebelik, hamilelik gibi özel durumlarda bir takım haklara sahip olması konularını kapsamaktadır. Kadınların hamilelik ve sonrasında istihdamda kalmalarına destek olmak amacıyla; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı desteğiyle “Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi” gerçekleştirilmiştir. Bu projeye, 0-3 yaş arasındaki torununa bakan büyükannelere destek verilerek mevcut durumda çalışmakta olan kadınların iş gücü piyasasından kopması önlenmiş ve çocuklara büyükanneleriyle büyüme olanağı sağlanmıştır. Bakanlık tarafından yürütülen bir diğer proje “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding A.Ş. ortak katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Proje, 0-6

yaş grubundaki çocuklar için bakım evi ve kreşler açarak hem kadın istihdamını artırıp işgücü piyasasına katkı sağlamayı, hem de sanayi sektöründe istihdam edilen kadın sayısını artırmayı hedeflemiştir.

Kadınlar farklı nedenlere bağlı olarak işgücünde yer almamayı seçebilmektedirler. Türkiye’de kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerinin başında ev işleriyle meşgul olma nedeni gelmektedir. Bir diğer önemli neden ise öğrencilik durumudur. Eğitimi devam eden genç kadınların işgücüne katılımları eğitim sonrasına kalmakta, eğitim yaşı ilerledikçe istihdamda yer alma süreleri de gecikmektedir. Diğer bir neden ise emeklilik durumudur. Yaş grupları açısından değerlendirdiğimizde sayısal olarak önemli bir büyüklüğe sahip olan emekli kadınların bir kısmı emeklilik sonrasında istihdam yer almamayı seçmektedir. Dezavantajlı gruplar olarak tanımlanan özürlü, yaşlı veya hasta kadınların da istihdamda yer almamaları bu özel durumlarından kaynaklanmaktadır. İşgücüne dâhil olmama nedenleri arasında yıllar itibariyle artış gösteren iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ise işgücüne katılmak isteyen ancak henüz kendisi için uygun bir iş planlaması gerçekleştirmemiş olanlardan oluşmaktadır. Yeni mezunlar, evlilik ya da çocuk sahibi olmak nedeniyle çalışmaya ara vermiş olanlar, belirli bir alanda uzmanlaşmış ancak henüz çalışmaya başlamamış olanlar bu gruba örnek olarak sayılabilmektedir. Mevsimlik çalışanlar ise sadece belirli dönemlerde çalışabilen bu dönemlerin dışında işgücünde aktif olarak yer alamayanlardan oluşmaktadır. Tarım ya da turizm gibi belirli dönemleri kapsayan işlerde çalışan kadınlar bu grupta yer almaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasalarının önemli sorunlarından biri kayıt dışı istihdamdır. Alınan önlemler, yasal düzenlemeler, işverenlere yönelik teşvikler gibi çalışmalar ile yıllar içerisinde kayıt dışılık oranı azaltılsa da tamamen önlenmesi henüz mümkün olmamaktadır. 2000’li yıllarda istihdamın neredeyse yarısı kayıt dışı iken son yıllarda bu oran üçte bir kadar düşürülmüştür. Cinsiyetler açısından değerlendirildiğinde ise kadınların kayıt dışı istihdamının erkeklerle oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklerin çalışma koşulları ve sosyal statüleri gereği yasal güvenceye sahip kayıtlı işlerde çalışmalarını öncelik olarak görmektedir. Bununla birlikte kadınların çalışma hayatında erkeğin gerisinde kalması kadının çalışmasının zorunlu olmadığı düşüncesini yaygınlaştırmıştır. Bu tür cinsiyetçi ayrımların yanı sıra ev ekonomisine katkı niteliğindeki işlerde çalışan kadınların da sosyal güvencelerden yoksun bırakılmış olması kayıt dışılık oranının erkeklerden yüksek olmasını

açıklayabilmektedir.

Ülkemizde kayıt dışı çalışmanın önlenmesine yönelik çalışmalar, dönemsel olarak kalkınma planlarında sık sık yer almaktadır. Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında, çeşitli uygulama ve politikalar geliştirilmeye devam edilmektedir. Kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesine yönelik atılan adımlardan biri de 2010 yılında gerçekleştirilen 28. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi toplantısı tavsiye kararlarıdır. Burada kayıt dışı ekonominin azaltılmasının gerekliliğinin özellikle altı çizilerek, geliştirilecek istihdam politikalarıyla da kadınların iş gücü piyasalarına girmelerini kolaylaştıran eğitim ve sosyal önlemlerin tanımlanması gerektiği belirtilmiştir. Türkiye'nin Avrupa Birliği ile ortaklaşa finanse ettiği ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yürütülen “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” Mart 2015'te uygulanmaya başlamıştır. Bu proje doğrultusunda, bir taraftan küçük çocuğu olan kadınların çalışma yaşamına katılımının ya da işe geri dönüşünün kolaylaştırılması, diğer taraftan da genellikle kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması hedeflenmiştir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverenlerin ödemekle yükümlü oldukları primler kapsamında kadın işçi çalıştırılması durumunda uygulanacak teşvik ve indirimlerle ilgili çalışmaları da kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlamaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücünde yer almaları ve istihdamının desteklenmesi ile ilgili olarak; hem dünya çapında hem de Türkiye özelinde yapılmış ve yapılmakta olan çeşitli uygulama ve politikalar bulunmaktadır. Kadınların sosyal ve toplumsal olarak eşitlik arayışlarının yanı sıra işgücü piyasalarında ekonomik anlamda da eşitlik arayışları devam etmektedir. Çalışma koşulları, sektöre bağlı ya da mesleki engeller ile kadın olmanın gerektirdiği sosyal sorumluluklar gibi nedenlerle istihdamdan uzaklaşan kadın iş gücünün, yeniden istihdama kazandırılması; yalnızca kadının bireysel fayda sağlamasına değil aynı zamanda toplumsal olarak ekonomik büyümeye de katkı sağlayacaktır. Ülkemizde önemli bir yere sahip olan kadın nüfusunun, anne ve eş rolünün dışında istihdamda aktif yer alarak işgücüne katılımının önündeki engellerin kaldırılması, hem bugün hem de gelecek nesiller için önemlidir. Teknolojik ve ekonomik gelişmelere paralel olarak toplumsal bir gelişmenin sağlanabilmesi için; “kadın” tanımının yeniden değerlendirilmesi ve kadınların çalışma hayatında daha aktif bir role sahip olmalarının desteklenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, I.** (2001), "Political Ideology Today", Manchester University Press.
- Alabaş, A.** (2007), "Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İşkur'un Önemi", T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Ardıç, O.** (2006), Makro İktisat, 4. Baskı, Agon Bilgi Akademisi Yayınları, Ankara.
- Avcı, Y., Ateş, D.** (2019), "Marks'ın Sınıf Tasnifi ve Günümüz Kapitalizminde Sermayenin Değişmeyen Nitelikleri", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2, 555-583.
- Aydınlık, Ü.** (2017), Girişimcilik, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y.** (2007), Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Kamu-İş Yayınları, 9 (2).
- Bekiroğlu, C.** (2010), "Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomik Politikaların Analizi", Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bektaş, S.** (2019), "Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar", Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Biçerli, K.** (2009), Çalışma Ekonomisi, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Bocutoğlu, E.** (2012), "İktisat Teorisinde Emeğin Öyküsü: Değerin Kaynağı Olan Emekten Marjinal Faydanın Türevi Olan Emeğe Yolculuk", HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, ISSN: 2147-3668.
- Çayır, K.** (2014), "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme", Aile Akademisi Derneği, Bursa.
- ÇSGB** (2011), "ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı: Bakanlığımız ve İlgili Kuruluşlarca Yürütülen Projeler", 1-114, Ankara.
- Dedeoğlu, S.** (2009), "Eşitlik mi? Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (21), 41-54.
- DİE**, (1999), "Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları", DİE Yayınları, Ankara.
- Dilber, T.** (2019), "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- Dilsiz, İ., Köllük, N.** (2005), Meslek Yüksek Okulları İçin Girişimcilik, Detay Yayıncılık.
- Dinler, Z.** (2003), İktisada Giriş, 9. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Dinler, Z.** (2008), İktisada Giriş, 9. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Ecevit, Y.** (2000), "Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset", Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290.
- Efe, A.** (2017), "İslam Ekonomisinde Üretim Faktörleri ve Fiyatlandırma Sistemleri", Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:13.

- Ekin, N.** (2003), Türkiye’de İşsizlik: İş Aramayan İşsizler-Kırsal Yoksullar-Kentsel Kayıt Dışı Yapay İstihdamdakiler-Açık İşsizler”, Kamu-İş Dergisi, Sayı: 7, 2-21.
- Eser, Ş.** (1997), “Part-time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi”, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayını, Ankara.
- Eyüboğlu, D.** (2003), “2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları”, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:634, Ankara.
- Figart, D., Mutari, E., Power.** (2002), Living Wages, Equal Wages: Gender, Labour Market Policies in the United States, Routledge, London.
- Friedman, M.** (2007), Price Theory, Transaction Publishers, 201. ISBN 978-0-202-30969-9.
- Gediz, B., Yalçınkaya, H.** (2000), “Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, Celal Bayar Üniversitesi, İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Sayı: 6, 161-184.
- Göker, Z., Dane, K.** (2013), “Tam İstihdam Sağlanmasında Maliye Politikasının Rolü ve Keynesyen Çözüm Önerileri”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 26, 103-119.
- Güner, T., Uslan, Y. ve Çiçek, Ö.** (2014), “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelemesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5(10), 55-75.
- Hahn, R. W.** (2001), “A Primer on Competition Policy and the New Economy”, Joint Center, Aei-Brookings Joint Center For Regulatory Studies, Working Paper 01-03, 1-23.
- Harris, S. E.** (2005), The New Economics: Keynes’ Influence on Theory and Public Policy, Kessinger Publishing.
- Kakıcı, H., Emeç, H. ve Üçdoğruk, Ş.** (2007), “Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı: 5, 19-40.
- Karakayalı, H.** (2002), Makro Ekonomi, Emek Matbaası, Manisa.
- Kasapoğlu, M. M. ve Murat, S.** (2018), “Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 25, 485-500.
- Kazancı, F.** (2016), “Serbest Piyasa Ekonomisi ve İslam Ekonomisi Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, Uluslararası İslam Ekonomisi ve Finansı Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3.
- Keynes, J. M.** (2007), [1936], The General Theory of Employment, Interest and Money, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- KSGM** (2002), “Avrupa Topluluğu’nun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye”, KSGM Yayınları, Ankara.
- KSGM** (2006), “2006 Yılı İdare Faaliyet Raporu”, KSGM Yayınları, Ankara.
- KSGM** (2018), “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”, KSGM Yayınları, Ankara.
- KSSGM**, (1999), “Türkiye’de Kadın”, KSSGM Yayınları, Ankara.
- Lipsey, G. Richard vd.** (1994), İktisat 2, Çev. Ahmet Çakmak, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul.
- Lordoğlu, K.** (2015), “Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarında Bazı Yansımalar” Çalışma ve Toplum, İstanbul.

- Mcgaughey, E.** (2018), “Will Robots Automate Your Job Away? Full Employment, Basic Income and Economic Democracy”.
- OECD,** (2008), “OECD Çevresel Performans İncelemeleri: Türkiye”, T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı.
- Oktay, E.** (2006), Makro İktisat Teorisi ve Politikası, Maltepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Ortaç, M.** (2019), “Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: 1980 Sonrası Türkiye Örneği”, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ
- O’Sullivian, Arthur; Sheffrin, Steven, M.** (2003), Economics: Principles in Action, Upper Saddle River, New Jersey, 07458: Pearson Prentice Hall, 4.
- Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M.** (2015), Girişim ve Girişimci Kişilik, Eğitim Yayınevi, İstanbul.
- Özguvenli, A.** (2011), İktisat Bilimine Giriş, Filiz Kitabevi, 9. Baskı, İstanbul.
- Özkanlı, Ö., Alp, A.** (1999), Yönetim ve Kadın: Bankacılık Sektöründe Durum, Paper Presented at VII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiri Özeti Kitabı, Boğaziçi Üniversitesi Yayını, İstanbul.
- Özkanlı, Ö., Özbilgin, M.** (2001), The Way Forward For Equal Opportunities By Sex in Employment in Turkey, Paper presented at Eight Annual International Conference an Advances in Management, Proceedings Book, Athens: Center for Advanced Studies in Management, 99-100.
- Öztürk, S.** (2003), “Günümüz Dünyasında Üretim Faktörlerinden Teknoloji (Teknik Bilgi)nin Gelişimi ve Önemi”, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 10, Sayı: 2, 209-218.
- Parasız, M. İlker.** (2002), Modern Emek Ekonomisi, Ezgi Kitabevi, 1. Baskı, Bursa.
- Parkin, M.; Gerardo Esquyel,** (1999), Macroeconomia, 5th ed., Mexico: Addison Wesley, 160.
- Paul, A. S., William, D. N.** (2004), “Economics”, 18th ed., Factors of production, capital, human capital and land under Glossary of Terms.
- Picchio, A.** (2000), Wages As a Reflection Of Socially Embedded Production and Reproduction Processes, in Clarke (et al) The Dynamics of Wage Relations in the New Europe, Kluwer.
- Samuelson, P.A. ve Nordhaus, W.D.,** (2004). Economics, New York, Yale University, Douglas Reiner, 18. Baskı.
- SGK** (2015), “Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı: Evde Çocuk Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi”, Ankara.
- Söylemez, S.** (2001), Yeni Ekonomi, Boyut Yayıncılık, İstanbul.
- Süral, N.** (2014), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 13, 279-309.
- TBMM** (2013), “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu: Her Alanda Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No:12, Ankara.
- Tekeli S., Özgüler, V. C., Özdemir, Ç. ve Biçerli, M. K.** (2012), “İstihdam ve İşsizlik”, Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 2678, Eskişehir.
- Tüzünkan, D.** (2016), “Kadın İş Gücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması”, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12: 313-324.
- Unay, C.** (2001), Makro Ekonomi, Vipaş A.Ş. Yayınları, Bursa.
- Varçın, R.** (2004), İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, Siyasal Kitabevi, Ankara.

- Yıldız, K.** (2014), “İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi”, İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 45.
- Zaim, S.** (1997), Çalışma Ekonomisi, 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Walsh, C. E.** (2003), Monetary Theory and Policy, 2nd ed., Cambridge, MA: The MIT Press.

İnternet Kaynakları

- Borusan** (2012), “Annemin İşi Benim Geleceğim”, Erişim Tarihi: 10.03.2020, <https://www.borusan.com/tr/kurumsal-sorumluluk/kadinin-guclendirilmesi/annemin-isi-benim-gelecegim>
- Jerome, H.** (1934), “Mechanization in Industry”, National Bureau of Economic Research, <https://econpapers.repec.org/bookchap/nbrnberbk/jero34-1.htm>, Erişim Tarihi:11.04.2020
- Kubaş, A.** (2018), “Girişimcilerin Yatırım Kararları Süreçleri”, Social Sciences Research Journal”, Volume 7, Issue 4, 149-154, Erişim Tarihi: 09.09.2020, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/590186>
- OBYKP** (2013), “Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı”, Erişim Tarihi: 15.03.2020, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf>
- Opet** (2019), “Kadının Gücü Projesi”, Erişim tarihi: 20.03.2020, <https://www.opet.com.tr/Kadin-Gucu>
- Sağlam, S.** (2017), “Kadın İstihdam Raporu: Ulusal ve Uluslararası Sosyal Politikalar”, İstanbul Teknik Üniversitesi, Erişim Tarihi: 17.03.2020, https://www.researchgate.net/publication/323255528_Kadin_Istihdami_Raporu_Uluslararası_ve_Ulusal_Politikalar
- TUIK**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 05.03.2020
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)**, (2018), “Dünya’da İstihdam ve Sosyal Görünüm”,ErişimTarihi: 05.04.2020 https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679784/lang--tr/index.htm
- World Trade Report (WTO)**, (2010), “Trade in Natural Resources”, WTO, https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/anrep_e/world_trade_report_10_e.pdf , Erişim Tarihi:25.03.2020

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Elisa Aliyazıcıoğlu
Doğum Tarihi ve Yeri : 01.09.1994 / Trabzon
E-Posta : elisaaliyazicioglu1@gmail.com



Eğitim Bilgileri

- **Lisans:** 2018, İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret
- **Yüksek Lisans:** 2021, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İktisat

Mesleki Bilgiler

- **Aha Turizm ve A.Ş:** 2019, Satın Alma Uzmanı