

T.C.
ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

EKONOMİDE KADININ İSTİHDAM AÇISINDAN ÖNEMİ VE EKONOMİYE
ETKİLERİ: TRC ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ceylan ÇETİNKAYA

Danışman
Doç. Dr. İsmail UKAV

ADİYAMAN-2022

23/11/2022

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Adıyaman Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Ceylan ÇETİNKAYA

ÖZET

Ekonomide Kadının İstihdam Açısından Önemi ve Ekonomiye Etkileri: TRC Örneği

Ceylan ÇETİNKAYA

İktisat Anabilim Dalı

Adıyaman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kasım/2022

Doç. Dr. İsmail UKAV

Kadın istihdamı, Türkiye’de ekonomik kalkınma ve büyümenin gerçekleştirilmesinde büyük önem arz etmektedir. Geleneksel düşünce yapısı, ev işi ve bakım sorumlulukları, cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan ve ücret eşitsizliği gibi sorunlar kadınların çalışma hayatında etkin olmasını önlemekte ve cinsiyet eşitsizliğinin büyümesine sebep olmaktadır. Bu sorunlar nedeniyle işgücü piyasasında kadınların istihdam oranları yetersiz olmakta ve ekonomik açıdan güçlenmelerini daha da zorlaştırmaktadır. Bu problemlerin çözümü ise kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve aile hayatlarında düzenleme yapılmasıyla ile mümkün olmaktadır. Bu düzenlemelerin devlet eliyle yapılarak daha etkili olmasının sağlanması gerekmektedir.

Bu tez çalışmasında Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik açıdan önemi TRC bölgeleri bazında ortaya koyulmuştur. Öncelikle kadın istihdamının genel durumu kapsamlı olarak ele alınmış ve alt bölgeler ile (TRC1, TRC2 ve TRC3) Türkiye geneli karşılaştırılarak ülke ekonomisine olan etkileri incelenmiştir.

Bu kapsamda, kadınların yaşadığı sorunlar ve onlara yüklenilen görevlerin yerine getirilmesi gibi düşünceleri ortadan kaldırıp kadınları iş hayatına kazandırmak için uygun politikalar ve yasal düzenlemelerin yapılması için öneri ve görüşler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, Kadın İstihdamı, Kadın İşsizliği, Kadının İşgücüne Katılımı, TRC Bölgesi.

ABSTRACT

The Importance Of Women In The Economy In Terms Of Employment And Its Effects On The Economy: TRC Example

Ceylan ÇETİNKAYA

Department of Economics

Adıyaman University Graduate Education Institute November/2022

Ass. Prof. İsmail UKAV

Women's employment is of great importance in the realization of economic development and growth in Turkey. Problems such as traditional mentality, housework and care responsibilities, gender discrimination, glass ceiling and wage inequality prevent women from being active in working life and cause gender inequality to grow. Due to these problems, women's employment rates in the labor market are insufficient and make it more difficult for them to become economically stronger. The solution to these problems is possible by improving the working conditions of women and making arrangements in their family lives. It is necessary to ensure that these regulations are made by the state to be more effective.

In this thesis, the economic importance of women's employment in Turkey and its economic effects were examined based on the TRC regions. First of all, the general situation of women's employment was discussed comprehensively and compared with the sub-regions (TRC1, TRC2, and TRC3) with Turkey in general, and its effects on the country's economy were examined.

In this context, suggestions and opinions were presented in order to eliminate the thoughts such as the problems experienced by women and the fulfillment of the duties assigned to them, and to make appropriate policies and legal regulations in order to bring women into business life.

Key Words: Economic Growth, Women's Employment, Women's Unemployment, Women's Labor Force Participation, TRC Region.

ÖNSÖZ

Kadınların neyi nasıl üretmesi gerektiği artık belli plan çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu düşüncenin sonucu olarak kadınların evde yaptığı üretimleri ekonomik dışı olarak nitelendirilmiş fakat nüfusun yarısını oluşturdukları ve atıl olarak görüldüğü kabul edilmiştir. Kadının iş hayatındaki emekleri erkeklerde olduğu gibi fiyatlandırılmamış ve piyasaya bağlı olmayan tüm emekleri atıl olarak nitelendirilmiştir. I. ve II. Dünya savaşı yıllarında erkeklerin savaşa katılması nedeniyle fabrikalarda oluşan erkek işçi kıtlığının büyük çoğunluğunu kadınlar tarafından sağlanmıştır. Bu durumda kadınlar verdikleri emeklerinin karşılığını almış ekonomik piyasada resmi olarak yer alarak daha güçlü ve özgür hale gelmiştir.

Kadınların işgücüne katılım oranının artmasındaki en önemli faktör, devletin çocuk bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi etkili olmuştur. Türkiye’de bu sorun birçok akademik çalışmalarda kadının iş gücüne katılımını sınırlandırdığı görülmektedir. Bu ve benzeri diğer sorunların giderilmesi sonucunda kadınlar iş hayatında aktif olarak yer almış, piyasada resmi olarak resmi olarak var olduğu için ekonomik özgürlük anlamında da hem kendisine hem ailesine katkısı görülmektedir.

Bu çalışmada hedeflenen durum Türkiye’de kadın istihdamının TRC1, TRC2 ve TRC3 bölgelerini baz alarak ekonomiye nasıl bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktır.

Bu çalışmayı hazırlarken her aşamasında bana rehberlik eden, benden sabrını ve bilgisini esirgemeyen her türlü desteğiyle bana ışık tutan kıymetli danışman hocam Doç. Dr. İsmail UKAV’a lisans ve yükseköğrenim hayatım boyunca benden katkılarını esirgemeyen iktisat bölümündeki kıymetli hocalarıma teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Ayrıca bu süreçte gösterdikleri sabırla ve varlıklarıyla beni motive eden maddi manevi her zaman yanımda olan hayattaki en büyük şansım kıymetli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın kadın istihdamının ekonomik alanda etkilerinin incelenmesi konusunda araştırma yapacak tüm araştırmacılara yol göstermesi dileğimle.

Adıyaman, Kasım, 2022

Ceylan ÇETİNKAYA

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE LİTERATÜRE KATKISI

Ekonomide kadının istihdam açısından önemi ve ekonomiye etkileri adlı çalışmayı hazırlarken kadının geçmişten günümüze kadar gerek ev hayatında gerekse iş hayatında önemine bir kez daha vurgu yapılmıştır. Zamanla gelişen ve değişen sistemle birlikte kadının çalışma şartlarına düzenleme getirilmesiyle kadınlar daha aktif olarak iş hayatında yer almaya başlamıştır.

Kadınların işgücünde yer almasının geçmişten günümüze kadar önemli etkileri olduğunu görmekteyiz. Özellikle hemcinslerine karşı sergilenen adaletsiz tavırlara karşın zamanla her alanda kendine yer edinebilmiştir. Yapılan birçok çalışmada gerek dünyada gerek Türkiye’de kadının iş hayatında yer alması o ülkenin ekonomik ve sosyal anlamda kalkınmışlığın göstergesi olarak görülmektedir.

Çalışmada güvenilir sonuçlar elde etmek için literatürde kabul gören yöntem kullanılmıştır. TÜİK veri tabanından gerekli bilgiler alınarak analizler yapılmıştır. TRC1, TRC2 ve TRC3 bölgeleri için veriler elde edilerek kadının istihdam sürecinde yaşadığı sorunlar ayrı ayrı, daha sonra genel olarak TRC bölgesi kapsamında karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Böylelikle Türkiye’de kadınların TRC1, TRC2 ve TRC3 bölgelerinde mukayeseli olarak kadın istihdamının ekonomi üzerindeki etkisi ortaya koyulmuştur. Yapılan bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı Türkiye’de kadın istihdamın toplam üç bölge olan; TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) ve TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) güncel veriler alınarak karşılaştırmalı olarak ele alınması diğer çalışmalardan ayırtmaktadır. Yapılan bu çalışmada kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için izlenmesi gereken politikalar ve cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi ile ilgili uygulamalar üzerinde durulmuştur.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE LİTERATÜRE KATKISI	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
TABLolar LİSTESİ	xi
GİRİŞ.....	1
1.1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.2. İSTİHDAM	4
1.3. İSTİHDAM YAPISI.....	4
1.4. İŞSİZLİK.....	6
1.4.1. İşsizlik Türleri.....	6
1.4.1.1. Konjonktürel işsizlik	6
1.4.1.2. Mevsimsel işsizlik.....	6
1.4.1.3. Teknolojik işsizlik.....	7
1.4.1.4. Yapısal işsizlik.....	7
1.4.1.5. Gizli işsizlik	7
1.4.1.6. Arızı / Geçici işsizlik	8
1.4.1.7. İstemli (İrادی) işsizlik	8
1.4.1.8. Gayri iradi (Objektif işsizlik)	8
2.1. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI	9
2.2. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	10
2.2.1. Eğitim.....	11
2.2.2. Doğurganlık Hızı	11
2.2.3. Yaş.....	11
2.2.4. Kayıt Dışı İstihdam.....	12
2.2.5. Göç	12
2.2.6. Medeni Durum.....	12
2.2.7. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	14
2.2.8. Emekli Kadın Oranı	14
2.7. KADIN İSTİHDAMININ ÖZELLİKLERİ.....	16
2.8. KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR.....	17

2.8.1 İkili Rol Yaklaşımı.....	18
2.8.2. Eğitim Seviyesi ve Beşeri Sermaye Yatırımı	19
2.8.3. İkincil İş Piyasaları.....	19
2.8.4. Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer Basamaklarında Karşılaştıkları Problemler.....	20
2.8.4.1. Cam tavan sendromu	20
2.8.4.2. Kraliçe arı sendromu	21
2.8.5. Çocuk Sahibi Olmak	21
2.9. KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMANIN ÖNEMİ.....	22
2.10. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	23
2.10.1. Kültürel Toplum Yapısı.....	23
2.10.2. Kadınların Eğitim Durumu	24
2.10.3. Kadınların Medeni Hali	24
2.10.4. Ücret Seviyesi.....	24
2.11. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İSTİHDAMI.....	25
2.11.1. Sanayi Devriminin Kadın İstihdama Etkisi.....	25
2.11.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı.....	26
2.11.3. Birinci ve İkinci Dünya Savaşında Kadın İstihdamı.....	27
2.12. TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATI KRONOLOJİSİ	27
2.12.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İşgücü	28
2.12.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın İşgücü	30
3.1. KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİYE ETKİLERİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	31
4.1. BULGULAR	40
4.2. TÜRKİYE’DE CİNSİYETE GÖRE İŞGÜCÜNÜN YAPISI	40
4.3. TÜRKİYE’DE SEKTÖRLERE VE CİNSİYETE GÖRE İSTİHDAMIN YAPISI	41
4.4. TÜRKİYE’DE EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI	42
4.5. TÜRKİYE’DE YAŞ DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI.....	42
4.6. TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILMAMA NEDENLERİ.....	43
4.7. TRC BÖLGESİ’NİN SOSYO-EKONOMİK DURUMU.....	44
4.7.1. TRC1 Bölgesi’nin Sosyo-Ekonomik Durumu	44
4.7.2. TRC2 Bölgesi’nin Sosyo-Ekonomik Durumu	44
4.7.3. TRC3 Bölgesi’nin Sosyo-Ekonomik Durumu	45

4.8. TRC BÖLGESİ'NDE KADIN İSTİHDAMI	45
4.8.1. TRC Bölgesi'nde Cinsiyete Göre İşgücünün Yapısı.....	45
4.9. TRC BÖLGESİNDE SEKTÖRLERE GÖRE İSTİHDAMIN YAPISI	48
4.10. TRC BÖLGESİ'NDE KADININ İŞGÜCÜNE KATILMAMA NEDENLERİ..	51
4.11. TRC BÖLGESİ'NDE EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI.....	53
4.12. TRC BÖLGESİ'NDE YAŞ DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI.....	56
4.13. KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİYE ETKİLERİ: EKONOMİK BÜYÜME	58
4.13.1. Türkiye'de Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi.....	60
SONUÇ	63
KAYNAKÇA.....	68

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
COVID	: Ateş, Öksürük, Nefes Darlığı
DİKA	: Dicle Kalkınma Ajansı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
G7	: Almanya, ABD, Birleşik Krallık, İtalya, Fransa, Japonya, Kanada
GAP	: Güneydoğu Anadolu Projesi
GSYİH	: Gayri Safi Yurt içi Hasıla
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ILOSTAT	: Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistikleri
KEİG	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
KSGM	: Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
TİB	: Telekomünikasyon İletişim Başkanlığı
TRC1 Bölgesi	: Gaziantep, Adıyaman, Kilis
TRC2 Bölgesi	: Diyarbakır, Şanlıurfa
TRC3 Bölgesi	: Mardin, Şırnak, Siirt, Batman
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
WEF	: Dünya Ekonomik Forumu

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2. 1. Medeni Duruma göre Kadın İstihdamı Oranı (%).....	13
Tablo 2. 2. Ülkelere göre Emeklilik Yaşı	15
Tablo 2. 3. 1913-1915 Yıllarında Sanayi Sayımının Yapıldığı Sektörler	29
Tablo 4. 1. Türkiye'de Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Oranları (%) (2014-2020)	41
Tablo 4. 2. Türkiye’de Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)	41
Tablo 4. 3. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020	42
Tablo 4. 4. Türkiye’de Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020.....	43
Tablo 4. 5. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)	43
Tablo 4. 6. TRC Bölgesi’nde cinsiyete göre işgücü oranları (%).....	46
Tablo 4. 7. TRC Bölgesi’nde cinsiyete göre işgücüne katılma oranları (%)	47
Tablo 4. 8. TRC Bölgesi’nde cinsiyete göre işsizlik oranları (%)	47
Tablo 4. 9. TRC Bölgesi’nde cinsiyete göre istihdam oranı (%).....	48
Tablo 4. 10. TRC Bölgesinde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)	49
Tablo 4. 11. TRC1 Bölgesi’nde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%).....	49
Tablo 4. 12. TRC2 Bölgesi’nde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%).....	50
Tablo 4. 13. TRC3 Bölgesinde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%).....	51
Tablo 4. 14. TRC Bölgesi’nde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi).....	51
Tablo 4. 15. TRC1 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)	52
Tablo 4. 16. TRC2 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)	52
Tablo 4. 17. TRC3 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)	53

Tablo 4. 18. TRC Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020	54
Tablo 4.19. TRC1 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020	54
Tablo 4. 20. TRC2 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020	55
Tablo 4. 21. TRC3 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020	55
Tablo 4. 22. TRC Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020.....	56
Tablo 4. 23. TRC1 Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020.....	56
Tablo 4. 24. TRC2 Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020.....	57
Tablo 4. 25. TRC3 Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020.....	57
Tablo 4. 26. Türkiye ve TRC Bölgesi'nde Cari Fiyatlarla Gayrisafi Yurt İçi Hasıla ve Değişim Oranları* (milyon TL)	60
Tablo 4. 27. Türkiye ve TRC Alt Bölgelerinde Cari Fiyatlarla Gayrisafi Yurt İçi Hasıla ve Değişim Oranları* (milyon TL).....	61
Tablo 4. 28. Türkiye ve TRC Bölgesi'nde Büyüme Oranı ve İstihdam Oranında Gelişmeler	62

GİRİŞ

Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda hala yeterince yer almadıkları gözlenmektedir. Oysaki gelişmenin gerçek anlamda ortaya çıkması kadınların toplumun her alanında yer almaları ile mümkündür. Ekonomik ve toplumsal kalkınmanın dinamiklerinde kadınlar mutlaka bulunmalıdır. Bu durumun gerçekleşmesi için de kadının ekonomik hayattaki yeri önem taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadının konumu itibariyle çok fazla sorunlar yaşanmazken, gelişmekte olan ülkelerde farklı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu açıdan kadın istihdamı önemli bir gösterge olmaktadır. Toplumların refah düzeyi ve gelişimi için kadın istihdamının gerekliliğinden söz edilirken, kadın istihdamındaki yetersizlik dikkat çekmektedir.

Ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi üretim faktörlerinin etkili kullanılmasına bağlıdır. Üretim faktörlerinden olan işgücü, cinsiyetler arası ayrım olması nedeniyle etkin olma özelliğini kaybetmiştir. Kadınlar ve erkekler bakımından değerlendirildiğinde, erkeklerin kadınlara oranla çok daha iyi rakamlarla iş gücüne dahil oldukları görülmektedir. Kadınların ekonomik hayata yer almalarını gösteren işgücü piyasasında yer almaları gelişmiş ve ya gelişmekte olan bütün ülkelerde erkeklere oranla daha geride oldukları görülmektedir (Erdoğan ve Yaşar, 2018).

Türkiye istihdam piyasasında son dönemlerde önemli değişimler gözlenmektedir. Tarım sektörünün baskın özelliği azalırken, hizmetler sektörü daha fazla ağırlık kazanmaktadır. Bunun yanında kadın işsizliği ve genç işsizlikte yüksek oranlarda artış gözlenmektedir. Bunda özellikle tarım sektöründeki çözülmenin etkisi olduğu söylenebilir. Kadın istihdamının yeterli düzeye ulaşamamasının nedenleri olarak; ekonomik yapıdaki değişimin yarattığı toplumsal dönüşümler, ekonomide istihdam hacminin yetersizliği, kadın emeği talep yapısının zayıflığı, toplumsal cinsiyete dayanan iş bölümü, kırsaldan kente yaşanan yoğun göç, kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü vb. sayılabilir (Karabıyık, 2012).

Gelişmekte olan ülkelerde kadının üretim süreçlerindeki rolü ön plana çıkarken, özellikle kadın istihdamına da büyük önemi verilmektedir. Türkiye’de de kadınların ekonomik ve toplumsal yapıdaki yeri ve önemi birçok çalışmaya konu olmaktadır. Çalışmalarda genelde kadının geleneksel toplum yapısının getirdiği olumsuzluklar ortaya konmakta; emek gücü olarak arka planda kaldığı, çalışmasının karşılığını alamadığı yönünde tespitler yapılmaktadır (Çalışkan, 2019). Bunun yanında kadınların istihdama katılım oranları artsa da hala istenen düzeyde olmadığı, sektörler arasında farklılıklar yaşandığı, bunun da ülkenin kalkınma amaçlarını olumsuz etkilediği ortaya çıkmaktadır.

Toplumların ekonomik gelişmesinde üretim sürecinde girdilerin etkin ve üretken kullanılmaları önem taşımaktadır. Üretim girdilerinden olan emeğin özellikle kadınlar yönünden bu süreçte birçok nedenle istenen düzeyde kullanılamadığı bilinmektedir. Dolayısıyla kadınların iş hayatına katılmaları dünya genelinde erkeklerin istihdam düzeyi kadar olamamaktadır.

Ülkelerin temel dinamikleri arasında yer alan emek piyasasının toplumun gelişiminde önemli bir rolü bulunmaktadır. Toplumların ekonomik, sosyal vb. yönlerden kalkınması için emek piyasasından en çok verim sağlayacak şekilde yararlanmasının gerekliliği de ortaya çıkmaktadır (Cerev ve Bulut, 2019).

2020 yılında kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye’de % 30’lar iken, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde % 20’ler (Ukav ve Çetinkaya, 2021) düzeyinde olmasının en önemli nedeni bölgede muhafazakâr tutumun yaygınlığı ve kadının eğitim düzeyinin düşüklüğüdür (Anonim, 2013).

Kadının istihdam düzeyi, sosyal yaşamı etkilemektedir. Kadının iş hayatında yoğun olarak yer alması, yaşam düzeyinin yükselmesine ve nitelikli bir hayat yaşamalarının yolunu açmaktadır. Aksi durumda ise, çeşitli engeller nedeniyle önemli sosyal problemlerle karşılaşılabilir. Bu duruma özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde daha çok rastlanmaktadır (Doğan ve Kaya, 2016). Çalışmanın yapıldığı TRC Bölgesi birçok ekonomik gösterge yönünden ülke ortalamasına yaklaşamamakta, dolayısıyla kalkınmada geri kalmış bölgelerden biri konumunda bulunmaktadır. Bu durumun önemli nedenlerinden birisi de kadın istihdamının yeterli düzeye ulaşamamasıdır.

Çalışmada, kadın istihdamının ekonomik büyüme açısından ekonomideki önemini ortaya koymak, bu kapsamda TRC bölgesindeki kadın istihdamının genel yapısını belirlemek amacıyla başta TÜİK veri tabanı olmak üzere, konu ile ilgili yayınlar ve tezler kullanılmıştır. 2014-2020 yıllarını kapsayan veriler için yüzde ve oranlar hesaplanarak eğilimler analiz edilmiştir. TÜİK 2014 yılından itibaren hane halkı işgücü anketinin tasarımını değiştirip yeni seriye başladığından çalışmada 2014 ve sonrası veriler değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada öncelikle Türkiye istihdamının genel yapısı çeşitli yönleriyle incelenmiş ve TRC Bölgesi verileriyle karşılaştırılmıştır. Daha sonra TRC Bölgesi alt bölgeler olan TRC1, TRC2 ve TRC3 bölgeleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada TRC Bölgesinde kadın istihdamının genel durumu kapsamlı olarak ele alınmış ve alt bölgeler ile Türkiye geneli ile karşılaştırılarak ülke ekonomisine olan etkilerinin ekonomik büyüme boyutuyla ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırma

bölgesinin kadın istihdamının mevcut yapısının belirlenmesi, analizinin yapılması, sorunların ortaya konması ve çözüm önerilerinde bulunulması çalışmanın temel amaçları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda; kadınların alt bölgeler itibariyle işgücüne katılımları, istihdam oranları, işsizlik oranları ve bunları etkileyen medeni halleri, eğitim seviyesi, yaş ve ücretsiz aile işçiliği gibi ekonomik ve demografik faktörler belirlenerek analizler yapılmış sorunlara yönelik çözüm önerileri getirilmiştir. Bu durum ekonomi kapsamında bölgenin kadın işgücü piyasalarında geleceğe yönelik planlama yapılması ve karar alıcılar yönünden önem taşıyacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; kuramsal çerçevede istihdamla ilgili kavramlar açıklanmış olup işsizlik, kavramı ve işsizlik türleri olan: konjonktürel işsizlik, mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik, gizli işsizlik, arızı işsizlik, istemli(iradi) işsizlik ve gayri iradi işsizlik türleri üzerinde durulmuştur.

1.2. İSTİHDAM

İstihdam bir ülkenin sahip olduğu emek, toprak ve sermaye kapasitesinin bir yıllık dönem içerisindeki kullanma miktarı olarak tanımlanabilir. Bir başka tanıma göre istihdam, bir ülkede bir yıllık dönemde ekonometrik faaliyetlerde katılacak durumda olan insan gücünün kullanılma, çalışma ya da çalıştırılma derecesini gösterir (Köklü, 1976: 67). Tanımdan hareketle istihdam kavramının emek ve insan işgücü ile direk bağlantılı olduğu görülmektedir. İstihdamının artırılması emek arzının artırılması ile doğrudan ilişkilidir. Bunun için nüfusun artmasına paralel olacak şekilde nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir.

1.3. İSTİHDAM YAPISI

Tarım, sanayi ve hizmetler sektörünün en önemli bileşenlerinden birisi istihdamdır. İnsanlar bu sektörlerde istihdam edilmektedir. Dünyada ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre istihdamda sektörler açısından farklılıklar gözlenmektedir. Ana sektörlerden tarım ve sanayi fiziki mal üretirken, hizmetler sektörü yine insan ihtiyaçlarını karşılayan soyut ürünler sunmaktadır. Bu yönüyle hizmetler sektörü, tarım ve sanayideki gelişmelerden etkilenmektedir. Gelişmiş ülkelerde sanayi ve hizmetler sektörü ön planda iken, gelişmekte olan ülkelerde tarım ve hizmetler sektörü daha baskın olmaktadır. İstihdam da bu yapıya benzer özellik göstermektedir. Yani gelişmiş ülkelerde sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam daha yüksek iken, gelişmekte olan ülkelerde istihdamda tarım ve hizmetler sektörünün payı öne çıkmaktadır. Ülkeler geliştikçe tarımın ülke ekonomisindeki payı

düşmekte, buna bağlı olarak, tarımdan sanayi sektörüne ucuz işgücü aktarımıyla istihdamda tarımın payı azalırken, sanayinin payı artmaktadır (Alıcı, 2008: 13).

Dünyada genel olarak istihdam edilen kişilerin yaptıkları işler, tarım, sanayi, hizmet sektöründen oluşmaktadır. Ancak her ülkede sektörlerin istihdam oranı aynı değildir. Bunun nedeni ülkelerin bu sektörlerde gelişmişlik düzeyinin farklılık göstermesidir. Mal üreten ana sektörler tarım ve sanayidir. Hizmet sektörü ise bu iki sektöre bağlı olarak gelişme göstermektedir. Genel olarak gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörü yeterince gelişmediğinden, bu ülkelerde yapısal olarak tarım sektörü ön plandadır. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerde istihdamda tarım sektörünün ağırlığı daha fazladır. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik açıdan iyileşme oldukça tarım sektöründen sanayi sektörüne bir geçiş olmaktadır. Sanayi sektörü geliştiğinde ise istihdam edilen kişilerin oranları hizmet sektörüne kayarak artış göstermektedir (Alıcı, 2008: 13-14).

Türkiye’de işgücü piyasaları–gelir düzeyi açısından benzerlik gösteren ülkelerle karşılaştırıldığında; tarımsal işgücünün yıllara göre farklılık göstermesi, emek talebinin yetersizliğine oranla emek arzının fazla olması, işgücünün genç ve niteliksiz olması ve çalışanların ücretlerinin düşük olması gibi temel sorunlarla karşılaşılmaktadır.

Türkiye’de Cumhuriyet’in kuruluşundan sonra üretim ve istihdam alanında önemli gelişmeler olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte dünyada küreselleşme ve bazı dinamiklerinin etkisiyle birleşerek çeşitli sorunlar da ortaya çıkmıştır (Çondur & Bölükbaş, 2014: 81-83). Bu sorunlar şu şekilde açıklanabilir: Türkiye’de aktif nüfusun çoğunluğunu genç nüfus oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak işgücü arzı hızlı bir şekilde artış gösterirken işgücüne katılım oranları düşük düzeylerde seyretmekte ve kadınların istihdamda yer alması yeterince sağlanamamaktadır. İşgücüne katılım oranının düşük olması işsizlik oranını olabildiğince arttırmaktadır. Bu durum, istihdam açısından Türkiye’nin gelişmiş ülkeler ile arasında önemli bir fark olduğunu ortaya koymaktadır (Şentürk, 2015: 132-133).

Türkiye’de istihdama yönelik yaşanan problemlere çözüm bulabilmek için bazı politikalar uygulanmıştır. Bu politikalar planlı bir şekilde uygulanmaya çalışılmıştır. Türkiye’de uygulanmış olan istihdam politikalar incelendiğinde planlı dönemin ilk yıllarında devletin eksik istihdam sorununun çözümünü sanayi sektörünün daha iyi bir seviyeye ulaştırılmasına bağlı olduğu görülmektedir. Uygulanan politikalarla 1970’li yıllarda sanayi ve hizmet alanında ilerleme olmasına rağmen, istihdam sorununun çözülmesinde arzu edilen ilerleme sağlanamamıştır. Bu durumun pek çok nedeni bulunmasına karşın en belirleyici olanı, Türkiye’deki sanayi sektörünün ithal teknoloji ile

ilerletmeye çalışılmasıdır. Türkiye’de istihdamın en iyi artış gösterdiği dönem,1950’li yıllar olarak görülmektedir (Şentürk, 2015:133). Bu yıllarda nüfusun ağırlıklı olarak tarım sektöründen sanayi sektörüne kayması hem istihdamı hem de yatırımları hızla artırmıştır.

Geçmiş yıllarda Türkiye’de istihdamı arttırmaya yönelik birçok politika çalışması yapılmıştır. Ancak bu politikaların yalnızca bir kısmı uygulanabilmiştir. Uygulanabilen politikalar; emek yoğun istihdam, erken emeklilik, nüfus artış hızının düşürülmesi, yurtdışına emek göçü, kamu sektöründe daha fazla işgücü, kişisel işyerleri açma, emek sektöründe düzenleyici çalışmalara gidilmesi ve eğitim alanında kalıcı olabilecek çalışmaların yapılması şeklinde sıralanabilir (Alıcı, 2008: 15-16).

1.4. İŞSİZLİK

İşsizlik, çalışma gücünde ve arzusunda olan ve cari ücretten çalışmaya razı olup da iş bulamayan işgücünün varlığıdır. Buna göre işsizlik; çalışmak isteyen, çalışma gücü ve isteği olmasına rağmen cari ücret üzerinden iş bulamama durumu olarak tanımlanabilmektedir (Yıldırım & Karaman, 2003: 132).

1.4.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik türlerini etkileyen farklı göstergeler olan; cinsiyet, eğitim durumu, etnik köken gibi çeşitli gruplandırma yapılabileceği gibi coğrafi dağılıma, mesleklere ve işsizliğin süresine ve nedenine göre de sınıflandırılabilir. Aşağıda işsizlik türleri açıklanmıştır.

1.4.1.1. Konjonktürel işsizlik

Ekonomik dalgalanmaların gerileme ve durgunluk dönemlerinde, toplam talepteki daralmaya bağlı olarak ortaya çıkan, kapitalist sistemin özelliklerinden meydana gelen ve yoğun üretim kaynaklı işsizlik türüdür. Konjonktürel işsizlikte fiili hasıla, potansiyel (tam istihdamda üretilebilecek olan) hasılanın altındadır (Yıldırım & Karaman , 2003: 313).

1.4.1.2. Mevsimsel işsizlik

İşe alım durumu kalıcı ve geçici olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ekonominin bazı sektörlerinde yılın belli bir döneminde çalışmak üzere alınan iş türü geçici ve ya mevsimsel iş olarak tanımlanmaktadır. Mevsimsel işsizlik ise mevsimsel dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik türüdür (Yıldız, 2014: 12). Bir başka ifadeyle mevsimsel işsizlik,

meydana gelen mevsimsel dalgalanmaların ekonomik faaliyetleri etkilemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Mevsimsel işsizlik ağırlıklı olarak tarım sektöründe görülürken, inşaat ve turizm sektöründe de yoğun olarak yaşanmaktadır. Sanayi sektörünün önem taşıdığı ülkelerde ise mevsimsel işsizlik, çoğunlukla mal talebindeki farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Türkiye için aralık, ocak ve şubat ayları mevsimsel işsizliğin yoğun olduğu, temmuz ve ağustos ayları ise mevsimsel yoğunluğun düşük seviyede olduğu dönemlerdir.

1.4.1.3. Teknolojik işsizlik

Zamanla insan gücünün yerini teknolojik cihazların daha aktif olarak kullanılması sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüdür. Teknolojinin ilerlemesi sonucunda işletmelerde faaliyet gösteren kişi sayısı ve üretim alanında değişiklikler meydana getirmiştir. İlerleme sonucu insan emeğinin yerini teknolojik cihazlar almıştır. Bu durumun uzun dönemde istihdamı artırıcı kısa dönemde ise istihdamı azaltıcı etkisi vardır (Ekşi Sözlük, 2001).

1.4.1.4. Yapısal işsizlik

Bir ekonomide yapısal değişimler sürecinde, bazı endüstrilerde kollarında ve bölgelerde gerileme olurken, diğerleri gelişmektedir. Küçülen sektörlerde işgücü arz fazlası ortaya çıkarken genişleyen sektörlerde işgücü talep fazlası ile bir dengesizlik hali ortaya çıkmaktadır. Ücret farklılığı ve işgücü sebebiyle küçülen sektörlerden, genişleyen sektörlerle doğru kayma olacak ancak uyum için zaman alacağı gibi tam olarak gerçekleşmeyebilecektir. Bu tür işsizlik türü yapısal işsizlik olarak nitelendirilmektedir (Oktay, 2002: 191).

1.4.1.5. Gizli işsizlik

İşsizlik türleri arasında farklı bir nitelik gösteren gizli işsizlik işsizliğin özel bir durumunu açıklamaktadır. Genel olarak toplam çıktı miktarında bir fark olmadan bir işletmeyi ya da ekonomik sektörü bırakan işçilerin toplam sayısı, gizli işsizlik miktarını vermektedir. Kısaca toplam çıktı miktarı ya da ürünün miktarının aynı kalması, teknik ifadeyle, işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır olması durumunu ifade etmektedir (Lordoğlu & Özkaplan, 2003: 401). Bu işsizlik türünde kişiler iş arama sürecinde olmayıp işsizlik saklı bir nitelik taşır. Çünkü ücretlerin ve verimliliğin düşük olduğu ekonomilerde

gizli işsizlik görülüyorsa bir kişinin yapabileceği iş için iki ya da daha fazla kişi yer almıştır (Unay, 1996: 268).

1.4.1.6. Arızı / Geçici işsizlik

Arızı (friksiyonel) işsizlik yer ve iş değişiminden, iş sunumu ile iş isteminin aynı sürede karşılanamamasından doğan işsizlik türüdür. Bu işsizlik türünün tamamını ortadan kaldırmak mümkün olmamaktadır. Bu işsizlik türü hem iradi hem de gayri iradi işsizliği içinde barındırmaktadır (Özen, 2013: 1-2).

1.4.1.7. İstemli (İradi) işsizlik

Bu işsizlik türünde, cari ücret düzeyinde, çalışma şartları, nitelik ve kabiliyetine uygun görmediği işte çalışmak istenmemesinden kaynaklı ortaya çıkan işsizlik türüdür. İradi işsizliği bir diğer nedeni ise fert ya da ailelerin gelir ile ilgili talebinin düşük bir elastikiyete sahip olmasıdır. Bir ailede çalışabilecek düzeyde birden fazla kişi olmasına rağmen bazen aileden yalnız birinin çalıştığı diğer kalan fertlerin çalışmamayı seçtiği görülmektedir (Boztepe, 2007: 13-14).

1.4.1.8. Gayri iradi (Objektif işsizlik)

Çalışabilir işgücünün var olduğu ücret ve çalışma şartları altında çalışmak isteyip de tam ve ya yarı zamanlı iş bulamaması durumudur. Bu işsizlik türü iş bölümü ve uzmanlaşmanın ileri olduğu ülkelerde sık sık ortaya çıkmaktadır (Andaç, 1999: 46).

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ ÖZELLİKLERİ VE ETKİLERİ

Bu bölümde kadın istihdamının özellikleri, kadın istihdamında karşılaşılan zorluklar, kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler, tarihsel süreç içinde kadın istihdamı ve sanayi devriminin kadın istihdamına olan etkisi, cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girişi ve kadın istihdamının sektörel dağılımı konuları genel olarak incelenmiştir.

2.1. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Kadının istihdamı açısından sanayi devrimi temel çıkış noktasıdır. Kadın kendisine yüklenilen geleneksel rolden ancak sanayi devrimi süreciyle birlikte uzaklaşmaya başlamıştır. Bu süreçten itibaren işçi statüsünde bir bedel karşılığı çalışırken sanayileşmenin artmasıyla birlikte emek piyasalarında yerini tam olarak almıştır. Sanayinin gelişmesiyle tarımda mekanizasyon uygulamaları yaygınlaşmış ve tarımdan kopuşlar kentlere ucuz işgücü olarak yönelmeye başlamıştır. Sanayinin gelişmesine paralel olarak işletme sayı ve boyutlarında meydana gelen artışlar, kadınların sanayi yanında hizmet sektöründe çalışmalarının önünü açmıştır. Ayrıca II. dünya savaşından sonrasında özellikle Türkiye açısından savaşta bazı erkeklerin şehit olması ile birlikte istihdam oranı açısından oluşan istihdam boşluğu, kadın istihdam oranının artmasına neden olmuştur. 1950’lerden sonra özellikle gelişmiş ülke ekonomilerinin yaşadığı dönüşüm kadınların bir yandan işgücüne katılımlarını artırırken, diğer taraftan emeğin bileşimini değiştirerek tarım ve sanayinin yanında hizmetler sektörünün ağırlığını artırmıştır. Bu gelişme kadının istihdama olan katılımını olumlu yönde etkilemiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 63).

1950’li yılların ikinci yarısından başlayan emek göçü 1961’de Türkiye ve Almanya ile imzalanan ikili anlaşmadan sonra hız kazanmıştır. Demografik hareketlilik önceden bireysel olarak başlamışken, 1961’den sonra bu hareketlilik kamudaki yetkililer tarafından kurumsal olarak işleyen uluslararası ilişkiye dayalı bir sürece girmiştir. Ortaya çıkan bu işgücü hareketliliğinde doğal olarak erkek işgücü ön planda olmuştur. Çünkü yapılan anlaşmalar gereği tüm aile fertlerinin birlikte gidememe koşulları geçerliydi. Ancak bu durum 1970’lerden sonra değişikliğe uğramıştır. Çünkü ilk dönemlerde sadece fiziksel güç isteyen işlerde çalıştırılmak üzere sadece erkek işçi alımı yapılıyordu. Artık farklı alanlardaki işgücü talebi nedeniyle kadınların el maharetine dayalı elektronik endüstrisi, gıda ve otomotiv

sektörlerinde faaliyet gösterecek kadın işçilere de ihtiyaç duyulmaya başlamasıyla kadın göçünde de artış olmuştur. Almanya’da çalışma iznine hak kazanmış olan kadın işçilerin sayısı 1960 yılında 173 iken, bu rakam 1974’te hızlı bir artış göstererek 159.984’e yükselmiştir (Erten, 2016: 57-58).

Kadınlar genel olarak toplumun ilerlemesinde önemli rol oynar. Bir toplumda ne kadar çok kadının işgücüne katılımı artarsa toplum da o kadar verimli ve üretken olur. Kadının işgücünde yer alması ekonomik açıdan etkili olmaktadır. Özellikle kadın emeğinin özgürleşmesi bakımından bunun önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Bunun dışında kadınların iş hayatında yer alması, onların toplumda statülerinin artmasında etkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla toplumların kalkınma aşamasında kadınların aktif olmaları ve iş hayatında daha çok yer almaları toplumsal ve bireysel yönden sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önemli bir etkidir (Koca, 2016: 5).

Kadınların işgücü piyasasındaki yerine bakıldığında, birçok ülkede yüksek işsizlik, düşük işgücüne katılım oranının ve sektörler bazında yaşadığı adaletsiz durumun kadınlarda erkeklere oranla çok daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınların yaşadığı bu dezavantaj durumu uluslararası literatürde “cinsiyet ayrımcılığı” olarak bilinmektedir (Erikli, 2020: 46-47). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün raporuna göre, 2002-2007 yılları arasında cinsiyet ayrımcılığı durumları kadınların lehine değişiklik gösterirken, 2008 krizinden sonra kadınların aleyhine gelişmeler yaşanmıştır. Bunun yanında 1990’dan sonra kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark azalırken, 2002’li yıllardan itibaren Doğu Avrupa ülkelerinde ve özellikle Güney Asya’da bu fark kadınların aleyhine artmıştır. (Bayramoğlu ve Dökmen, 2017: 43-44). Günümüzde kadınların iş gücünde yer almaları 18.yüzyılın sonlarında gerçekleşen sanayi devrimiyle artış göstermiştir (Açıkalın, 2000: 5-6). Kısacası, sanayi devrimi, kadınların işgücünde yer almaları açısından bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde sanayi ile birlikte tarım sektöründe de gelişmeler olmuştur. Bu süreçte boşta kalan kadın işgücü kitlesi büyük kentlere göç edip yerleşerek emek piyasalarında faaliyet göstermeye başlamıştır (Koca, 2016: 5-6).

2.2. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kadın istihdamını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Kadınların istihdamını etkileyen faktörler, çeşitli faaliyetler sürecinde kadınların yaşadıkları problemler sonucu ortaya çıkmaktadır (Selci, 2019: 19). Toplumda erkeklerin görevleri arasında; aile

geçindirmek, güçlü olmak, bulunduğu yerde etkinlik ve hakimiyet sağlamak gibi özellikler bulunmalıdır. Kadınlardan ise evine, eşine bakması, sabırlı ve hoşgörülü olması, ikili ilişkilerde düzenleyici bir rol üstlenmesi gibi özellikler beklenmektedir (Günay ve Çelik , 2018: 182-184). Bunlar zaman zaman iş hayatının dışına iten unsurlar olarak kadınların karşısına çıkabilmektedir.

Kadınların iş hayatına girmeye başlamasıyla kendilerini bu hayatın dışına iten faktörlerle karşılaşmaktadır. Bunlar; eğitim durumu, yaş faktörü, medeni hali, ücretsiz aile işçiliği, doğurganlık durumu, kayıt dışı istihdam, kadın emekli oranı ve göç gibi faktörlerdir. Bu faktörler aşağıda incelenmiştir.

2.2.1. Eğitim

Kadınların işgücünde yer almasını engelleyen faktörlerden biri, eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi, kadınların meslek edinirken veya başka bir pozisyonda çalışması açısından önemli bir faktördür (Karataş, 2020: 24). Eğitim, emeğin üretime olan faydasını ve bununla birlikte ücretleri artırır (Erdoğan ve Yaşar , 2018: 19-22). Kadınların eğitim seviyesi yalnızca kadın işgücü açısından değil, toplumsal sürece de yön vermektedir. Bu sebeple eğitim faktörü diğer faktörlere göre daha önemli bir yere sahiptir.

2.2.2. Doğurganlık Hızı

Doğurganlık hızı kadınların işgücünde yer almasını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Şöyle ki doğurganlık hızının yavaşlaması kadınların iş hayatında aktif olarak yer almasını doğrudan etkilerken, doğurganlık hızını yükselmesi durumunda kadınların işgücünde daha az olarak yer alacağını göstermektedir (Selci, 2019: 19-20).

2.2.3. Yaş

Türkiye’de genellikle evlilik ve çocuk sahibi olmak için 23-34 arası yaşlarda tercih edilirken istihdam sürecinde de bu yaş aralığının tercih edilmesi kadınları iş hayatından uzaklaştırmaktadır (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 19-22). Genel olarak, kadının yeri ailesinin yanı ve çocuklarını yetiştirmek olduğu, iş hayatında yer almak yerine, sadece ev ile ilgili birtakım uğraşlarla devam etmesi zorunlu kılınmıştır (Günay ve Çelik, 2018: 19-22).

2.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kadın istihdamını etkileyen diğer unsur, kayıt dışı istihdamdır. Bu kavram “Enformal sektör” olarak ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1970 yılında düzenlenen dünya istihdam programı çerçevesinde hazırlanan Kenya raporunda kullanılmıştır (Kalaycı ve Kalan , 2017: 18-19). Kayıt dışı istihdam kavramının ortaya çıkmasında ekonomik, sosyal, psikolojik, siyasi ve mali faktör gibi birçok faktör etkili olmuştur (Çiftçi, 2018: 5-6). Kayıt dışı çalışan kadınların oranının erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir (Dönmez, 2019: 48-49).

Özellikle kırsal kesimde tarımsal faaliyetlerde çalışan kadınların çoğu kayıt dışı çalışmaktadır. Gerçekte sadece kırsal bölgelerde olmayıp, kentlerde, mahalle ya da yaşadıkları yerlere yakın kurulan küçük işletmelerde yoğun olarak kayıt dışı çalışan kadınlara rastlanılmaktadır. Kayıt dışı istihdama eğitim seviyesi düşük kadınlarda daha sık rastlanmaktadır.

2.2.5. Göç

Kadın istihdamını etkileyen önemli faktörlerden birisi de göçtür. Göç, ataerkil yapının olduğu ülkemizde kadınların kendi başlarına kararlarını verecek düzeye sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla kendi hayatlarıyla ilgili kararları başkalarının yönlendirmelerine bırakmak zorunda bırakılmaktadır. Erkeğin göç ettiği dönemlerde, geride kalan kadınlar bu süreci kendi başlarına kalarak hem toplumsal hem de ekonomik açıdan katlandığı sıkıntılardan dolayı kadının istihdamda yer almasını engellemektedir (Lecaj, 2019: 52-54).

2.2.6. Medeni Durum

İstihdamı etkileyen bir diğer faktör olan medeni durum, toplumun içinde bulunduğu özelliklere göre de şekillenebilmektedir. Genel olarak toplumumuzda yaygın olarak da görülebilen düşünce yapısı kadının, çocuk yetiştirmek, ev işleri vb. gibi işleri yapmakla yükümlü gibi algılanabilmektedir. Bu yönden kadının iş hayatında yer almasını belirleyen etkenler arasında ev işleriyle ilgilenmek, hasta bakımı, çocuk doğurmak ve büyütme gibi işlerin yoğun olması nedeniyle medeni durumun kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkileri görülmektedir (Aksoy, Felek, ve Yayla, 2019: 153). Ülkemizde medeni durum ile kadınların istihdama katılma oranı incelendiğinde genellikle bir artış eğiliminde olduğu

söylenilmektedir. Boşanmış kadın kategorisinde en yüksek işgücü oranı 2018 yılında % 43,4 olurken en düşük oran ise 2020 yılında % 37,0 olduğu görülmektedir. Bekar olan yani evlilik içinde olmayan kadınların 2018 yılında % 33,5 ile en yüksek artış oranı gösterirken 2020 yılında bu oran %29,6 seviyesine kadar düşmüştür. Evli kadınlarda ise 2018 yılına kadar belirli aralıklarda artış yaşanmış 2019 yılında ise % 29,8 kadar düşüş görülmektedir. Vefat eden kadınların eşlerin istihdama katılma oranı birbirine yakın oranda olduğu görülmektedir (DPT, 2007-2013: 59).

Tablo 2. 1. Medeni Duruma göre Kadın İstihdamı Oranı (%)

Kategoriler	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kadın	26,7	27,5	28,0	28,9	29,4	28,7	26,3	28,0
Hiç Evlenmedi	30,7	32,1	32,5	33,0	33,5	33,3	29,6	31,9
Evli	27,6	28,6	29,2	30,3	30,7	29,8	27,6	29,3
Boşandı	39,7	39,5	41,7	41,4	43,4	41,4	37,0	39,4
Eşi Öldü	7,8	7,4	7,5	7,5	8,1	7,2	6,5	6,7

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2014-2021)

Tablo 2.1’de kadınların medeni durumlarına göre istihdam oranları verilmiştir. Veriler incelendiğinde en az istihdam edilen grubun eşi ölen kadınlar olduğu görülmektedir. Bu grubun istihdam oranı % 10’un altında kalmıştır. Eşini kaybeden kadınların büyük çoğunluğu eşinin bıraktığı maaş, vd. den farklı gelirlerle veya kamunun maaş (dul maaşı) ve sosyal destekler ile hayatını idame ettirdiğinden dolayı iş hayatından uzak olmuşlardır. Daha az istihdam edilen diğer kadın grubu evli olan kadınlar. 2014 yılı ile 2018’e kadar az miktarda yükselme göstermiş olsa da 2021 yılında 29,3’e gerileyerek en az istihdam edilen kadın grubunda ikinci sırada yer almıştır. Boşanan kadın grubunu incelendiğinde diğer gruplar arasında oran olarak en fazla olduğu görülmektedir. 2016 yılında % 41,7 ile en yüksek iken 2015 yılında % 39,5 ile en düşük oranı göstermiştir. Evlilik geçirmeyen kadınlar incelendiğinde 2014’te % 30,7 seviyesinde iken 2019’da ise %33,3’e kadar artış göstermiştir. 2020 ve 2021 yılında ise bu oran az fark ile düştüğü görülmektedir. Hiç evlilik yaşamayan kadın oranına bakıldığında 2014 yılında % 30,07 ve 2018 yılına kadar düzenli olarak artış olmuştur. 2018 yılından 2021 yılına gelindiğinde bu oran %1,6 düşerek %31,9 olmuştur.

Eşi vefat eden kadınlar haricinde başka gruplarda olan kadınların yıllar itibariyle iş gücünde yer alma oranlarındaki artış gösterme nedenine bakıldığında ekonomik nedenlerden

kaynaklandığı görülmektedir. Bu durum Türkiye’de kadınların evde uğraştıkları işlerinin dışına çıkarak toplumsal anlamda bir dönüşümü başlattıklarını göstermektedir.

2.2.7. Ücretsiz Aile İşçiliği

Birleşmiş Milletlerin çocuk hakları ile ilgili sözleşmesinde, 18 yaşını doldurana kadar her bireyin çocuk olarak kabul edildiği bilinmektedir. Sözleşmede tüm çocukların aynı haklara sahip olduğu ve istismara maruz kalmaması gerektiği savunulmaktadır. Bu nedenle 18 yaş sınırına kadar olanların iş hayatında yer almaması gerektiği beklenmektedir. Ancak birçok ülkede çocuk yaşta işçiler bulunmaktadır. Çocuk işçiler ekonomik anlamda ailesine katkı sağlamak amacıyla beden ve ruhen de sağlıklarını olumsuz etkiliyor olmasına rağmen çalışabilmektedirler. Genel olarak da çocuk işçilerin çoğunluğu ücretsiz olarak çalıştırılmaktadır (Guloğlu, 2005: 9). ILOSTAT veri tabanını kullanarak Dünya Bankası’nın yayınlamış olduğu rapora göre; Dünya’da iş hayatında kadınların % 15,5’i ücretsiz aile işçisi durumundadır. Bu rakamlar dünya genelinde değişkenlik göstermektedir. Fransa’da (%0,4), Finlandiya’da (%0,4), İzlanda’da %0,5), Norveç’te (%0,2), Hollanda’da (%0,6), Danimarka’da (%0,5) gibi gelişmiş ülkelerde düşük oranlarda görülürken, Gürcistan’da (%25,3) ve Afrika’da (%29,43), daha yaygın olarak rastlanmaktadır (The World Bank, 2021). Türkiye’de 2007 yılında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısı 1.855.000 dolayında iken, 2017 yılında 2.258.000 kişiye ulaşmıştır. Ücretsiz aile işçisi olarak yer alan kadınların sayısı artarken, sürekli artan göç faktörüyle kır hayatını terk eden aileler, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan sayısını azaltırken, ücretli yevmiyeli çalışan kadın sayısının yükselmesine yol açmışlardır. Bu durumun sonucu olarak Türkiye’de yevmiyeli ve ücretli olarak istihdam edilen kadın sayısı 2007 yılında 2.809.000 civarında iken, 2017 yılında 5.536.000’e yükselmiştir (TÜİK, İstatistik Göstergeler: 2018).

2.2.8. Emekli Kadın Oranı

Emeklilik, insanların iş hayatını bırakmaları sonucunda gelir durumlarının yok olması ve iş hayatında bulunabilmek için ihtiyaç duyulan çalışma gücü ve yeteneklerinin azalması sonucunda elde edinilen bir haktır. Emeklilik ile işten ayrılanlar devletin belirlemiş olduğu yasa ile kişilerden hizmet karşılığı beklemeden memur, işçi ve bağımsız çalışanların aylık olarak gelir elde edebilmesi durumu olarak ifade edilebilmektedir. Emeklilik ve emekli aylığı gibi sosyal içerikli ve haklar 19. Yüzyıla kadar bulunmadığı için insanlar ya ailesinin

maddi gücü oranında çalışmak veya ömür boyu iş gücü hayatında bulunmak durumunda olduğu görülmektedir. Sosyal güvenliğin daha aktif hale gelmesiyle birlikte Emeklilik hakkı 19. Yüzyılın sonlarına doğru uygulanabilir hale gelmiştir. Emeklilik yaş olarak ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Genel olarak birçok ülkede 55-75 olabilen emeklilik yaşı cinsiyete göre de farklılık gösterebilmektedir. Genellikle daha çok yorucu ve yıpratıcı iş kollarında yer alan kişilere devlet daha erken yaşlarda emekli olabilme hakkı tanımıştır. Bu meslek gruplarında faaliyette bulunan kişiler emeklilik durumunda diğer iş kollarında faaliyet gösteren kişilere oranda daha fazla emekli aylığı alabilmektedirler. Emeklilik de bir diğer etkili olan faktör sağlık. Sağlık ülkelere göre gelişmişlik oranına ve zaman göre farklılık gösterebilmektedir. Sağlık ile ilgili daha çok gelişme gösteren ülkelerde daha uzun ömürlü yaşanabilirken sağlık alanında yetersiz olan ülkelerde ise daha erken yaşta vefat edildiği görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde insan ömrü uzayabildiği için gelirin az olması durumunda emekli olanların ikincil bir iş isteği de olduğu görülmektedir (Vikipedi Özgür Ansiklopedi: 2022).

Tablo 2. 2. Ülkelere göre Emeklilik Yaşı

Ülkeler	Kadın	Erkek
Türkiye	58	60
Almanya	66	66
İtalya	66	66
Rusya	65	60
Amerika	65	62
Kanada	65	65
Çin	60	55
Japonya	65	65
Endonezya	58	58

(Kaynak: Allianzhttps://www.allianz.com.tr/tr_TR/seninle-guzel/ulkelere-gore-emeklilik-yaslari.html#/azye-customer-application-form E.T. 21.07.2022)

Emeklilik oranı tabloda 2.2.'de görüldüğü gibi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ülkelere göre kadın emekli yaş ortalamasının en yüksek olduğu ülke 66 yaş ile Almanya ve İtalya olurken bu yaş ortalamasını düşük bir fark ile takip eden Rusya, Amerika, Kanada ve Japonya 65 yaş ortalaması ile takip ettiği görülmektedir. Kıbrıs 60,

Türkiye ve Endonezya ise kadınların emeklilik yaş ortalaması en düşük oran olarak 58 olduğu görülmektedir. Ülkelere göre erkeklerin emeklilik yaş ortalaması ise en yüksek kadın oranıyla eşit olarak Almanya ve Rusya 66 olurken en düşük olan ülke ise 58 yaş ortalaması ile Endonezya olduğu görülmektedir.

Emeklilik sistemi ekonomik anlamda Türkiye’de 1990’lı yıllarda meydana gelen finansman kriziyle sosyal güvenlik sistemi ve işgücü piyasası sorunlarla karşılaşmıştır. Ortaya çıkan sorunlardan, kayıt dışı istihdam ve istihdam düzeyinin düşük olmasından kaynaklı aktif olarak çalışanların sigorta rakamının düşük olması, pirim tahsilatının düşük olması, fon gelirlerinin daha etkili kullanılamaması, pirim karşılığı yapılmayan ödemeler, erken emeklilik uygulamaları, denetimlerin yetersiz kalması, koordinasyon ve kurumsal yapı ile alakalı problemler ortaya çıkmıştır (Ekici ve Karakaş, 1997: 73).

Türkiye’de, kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması, işsizliğin yüksek olması, kayıt dışı istihdam oranının oldukça yüksek olması gibi sorunların sonraki süreçte de bu kişilerin emeklilikten faydalanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durumda kadın istihdam oranını daha da arttırmak, teşvik edici uygulamaları hayata geçirmek, emekliliği daha kapsamlı hale getirmek ve standartların altında işgücünde bulunan insanlara yönelik yönelik özel uygulamaların getirilmesinin uygun olacağı savunulmuştur (Sarıca, 2019: 496).

2.7. KADIN İSTİHDAMININ ÖZELLİKLERİ

Kadın istihdamını toplumsal, ekonomik, kültürel ve sektörel boyutlarıyla etkileyen faktörlerden söz edilebilir. Özellikle makroekonomik faktörler, kadın istihdamını doğrudan etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bu özellik nedeniyle kadın istihdamının artması da erkek istihdam oranını etkileyebilme niteliği görülmektedir (Selci, 2019: 24).

Kadınların işgücüne katılımıyla ilgili yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında sosyal ve ekonomik faktörlerin ön planda olduğu görülmektedir. Bu özelliklerin bazıları şu şekilde sıralanabilir: kadınların medeni hali, doğurganlık seviyesi, eğitim düzeyi ve hanehalkının eve yaptığı ekonomik katkıdır (Aksoy, 2018: 22-23).

Diğer özellikler de aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kadın istihdamı bir toplumda çalışan kadınların, çalışabilecek düzeyde kadınlara oranı biçimindedir.
- İşgücünde yer alan kadınların artması ekonomik ve sosyal açıdan olumlu bir gösterge olarak gösterilmiştir

- İstihdamda bulunan kadınların daha çok tekstil ve imalat sektöründe faaliyet gösterdiği görülmektedir.
- Kadınlara sağlanan doğum izni vb. gibi önemli haklar dışında iş hayatı boyunca zor ve uzun çalışma saatleriyle karşı karşıya kalmıştır.
- Kadın ve erkeklerin çalışma koşullarının birbirine çok yakın olmasına rağmen kadınların erkeklere oranla daha düşük bir ücretle çalıştırılması, kadınların iş hayatında yaşadığı önemli problemlerden biridir.
- Kadınların kır veya kentte yaşama koşulları da iş hayatında olmalarını etkileyen bir diğer faktördür.
- Kadınların istihdamı toplumda bulunan cinsiyet ayrımcılığı düzeyi ile ilgili fikir vermektedir.

Kısacası, kadın istihdamıyla ilgili sıralanan bu özelliklere bakıldığında birbirinden farklı içeriklere sahip olduğu görülmektedir. Burdan da anlaşılabacağı üzere kadın istihdamının farklı özelliklerinin olduğu söylenebilmektedir. (Berber ve Yılmaz, 2008: 3-5).

2.8. KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

Kadının emek piyasasında yaşadığı problemler hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal görünümlü olabilmektedir. Türkiye’de kadınların yaşadığı problemlerin başında emekleri karşılığında düşük ücretle çalışmaları gelmektedir. Bilhassa erkekler ile kıyaslandığında fark söz konusudur (Erkek ve Karagöz , 2009: 15).

Cinsiyet etkenine bağlı olarak kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldıkları problemler beş kategoride toplanabilir:

- Eğitim ve mesleki eğitim hayatında eşitsizlik,
- İş bulmada ve iş hayatında pozisyon olarak yükselmede yaşanan eşitsizlik,
- Emek karşılığında verilen ücretlerde eşitsizlik,
- Sosyal haklardan faydalanmada eşitsizlik
- Cinsel taciz. (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206-207).

İstihdamda bulunan kadınlar belirli iktisadi sektörlerde yoğunlaşmakta ve iktisadi faaliyet kolları arasında toplumsal cinsiyet temelli bir ayrışma yaşanmaktadır. Kadınlar; tarım dışı çalışmalarda çoğunlukla hizmet sektörü olarak tanımlanan eğitim ve sağlık işkollarında istihdam edilmektedir. Uzmanlık gerektiren meslek grupları içinde kadın sayısının artıyor olması umut vericidir, fakat kanun yapıcılar, üst ve orta düzey yöneticiler

grupları içinde kadın oranı oldukça düşük kalmaktadır. Özel sektörde büyük sanayi işletmelerinde kadınların yönetici konumunda daha aktif olarak yer aldıkları görülmektedir. Kamu sektöründe üst düzey kadın yönetici sayısı özel sektöre oranla daha düşük olduğu bilinmektedir. İş hayatında karar alıcı durumda olan kadın sayısının yetersiz olması, toplumda kadın temsili, karar alma sistemlerinde kadınların yetersiz bulunması gibi daha genel anlamda eşitsizlik problemlerinde hem bir parçası hem de nedenlerinden biridir. İkinci problem grubu kapsamında kadın işgücünün biçimsel alandan çok enformel çalışma alanlarında yoğunlaştığına dikkat çekmek gerekmektedir. Kadın istihdamında sigortasız çalışan kadın oranının yüksek olması dikkat çeken bir durum olarak görülmektedir. Bu durum kadın istihdam oranının olması gerekenin altında olduğunu göstermektedir. Bilhassa kendi için çalışan kadınlar arasında da sigortasız çalışan kadın sayısı çok yaygın olmaktadır. Bir başka açıdan ücretli ve yevmiyeli çalışma içerisinde süreli ve kayıtlı olmayan işler, kısmi zamanlı işler yalnızca kadın işgücü içinde bulunması gereken alanlar haline gelmeye başlamıştır. Kayıt dışı çalışmanın sonucunda en başta ortaya çıkan ve yasal haklardan faydalanılamayan “görünmezlik” problemi görülmüştür. Ev-döngülü çalışma gibi kadınlaşmış çalışma şekillerinde kadın çalışmasının önemsizliğinden kaynaklanan genel görünmezlik problemlerine ekleyerek, çalışma yerinin kültürel olarak gizli ve özel sayılan ev olması sebebiyle özel bir görünmezlik hali de bulunmaktadır (Malatyalı ve Özel - Ucuzal, 2013: 99-100).

Kadınların işgücüne katılımı; işgücü piyasasındaki arz talep dengesine, makro ölçekli politikalara, hukuki dayanaklara ya da toplumun cinsiyet eşitsizliği bakış açısına hatta aile yapılarına kadar pek çok değişkene bağlı olmakta ve tüm değişkenler iç içe geçmiş halde işgücü piyasasında kadının konumunu ve durumunu oluşturmaktadır. Bütün bu değişen mekanizmaları işlerken de kadınlar iş hayatında bir çok engelle karşılaşmakta ve bu engellerin bazıları aşağıda açıklanmıştır.

2.8.1 İkili Rol Yaklaşımı

İş hayatında kadın işgücünün erkek işgücünden ayrışmasının bir çok sebebi olmakla birlikte bu konuda geliştirilmiş bazı yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlardan ilki kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte iş hayatında üstlendiği ikinci rolün dengesini kurmaya çalışan, fakat çözüm önerileri ile kadının yükünü arttıran ve bunun için kadının çalışmasının aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla benimsediği ve işteki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesini kabul eden “ ikili rol yaklaşım” dır (Eyüpoğlu, 1999: 20). Hem aile

hayatının hem de iş hayatının bağdaştırılmaya çalıştırıldığı ikili rol yaklaşımında; kadının çalışması ancak işteki konumunun kendisi açısından ikinci planda görmesiyle kabul edilebilir görülmekte, dolayısıyla yaklaşım; kadını hem evde hem de erkeğe tabi kabul ederek bunu normal bir durum olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle hangi niteliğe sahip olursa olsun kadının birinci görevinin, ev içi sorumlulukları ve aile ihtiyaçlarının giderilmesi olduğu anlayışı baskın çıkmaktadır (Erbay ve Tuncay , 2006: 49).

2.8.2. Eğitim Seviyesi ve Beşeri Sermaye Yatırımı

Kadınların işgücüne katılmaları ailelerin ortak kararı olduğu gibi içinde yer aldığı toplumun örf, adet, gelenek ve göreneklerinde etkisi olduğu söylenebilir. Fakat kadınların iş hayatında yer almalarını belirleyen en önemli etken eğitim düzeyidir. Eğitim seviyesi daha iyi olan işçiler arasında işgücüne katılımının daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi ile işgücüne katılım arasında paralel bir ilişki vardır. Yani eğitim seviyesinin yüksek olması istihdamı nitelik ve nicelik olarak olumlu anlamda etki etmektedir (Eyüpoğlu, 1991: 88). Eğitim ile işgücüne katılım oranı arasında önemli bir bağ olmasının yanısıra eğitimin maliyetinin yüksek olması nedeniyle karşılığında daha yüksek ücretler elde etmek ve daha uygun maliyet ile meslekler elde edilmektedir. Yapılan çalışmaların genelinde özellikle kadınların eğitim seviyelerindeki artış ile işgücüne katılım oranı arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Biçerli, 2005: 65). Araştırmalar kadının eğitim seviyesi ile işgücüne katılım arasında belli bir ilişki olduğunu ortaya koymakta ve eğitim düzeyi ile yüksek olmasının kadın istihdamında önemi daha yüksek iken erkelerde ise daha az önem arz etmektedir (Çakır, 2008: 31).

2.8.3. İkincil İş Piyasaları

Neo klasik iktisadın beşeri ve sermaye kuramının işgücü piyasasındaki cinsiyet farklılığını açıklamada yetersiz olduğunu, esnek olmayan işgücü piyasalarından dolayı tekeli firmaların ve kurumsal düzenlemelerin sebep olduğu, çalışan kişilerin tercihleri dışında daha yetersiz koşulların olduğu ikincil iş piyasalarında çalışmak zorunda olduğunu belirten kurumsal yaklaşımcı piyasaların birincil ve ikincil işler olarak ayrıldığını belirtmektedir (Palaz, 2003 : 97-98). İş gücü piyasalarının birincil ve kadınların toplumsal konumları, eğitim düzeyinin düşük olması, yükselme durumun düşük olduğu ikincil iş piyasalarında yer aldığını göstermektedir. Bu yaklaşıma göre ücreti yüksek ve çalışma

şartlarının iyi olduğu, kurumsallaşmış endüstriyel ünitelerin yönettiği, sendikalaşmanın var olduğu “ birincil ” piyasalar ile ücret düşüklüğü ve yetersiz çalışma şartlarının olduğu, uzun çalışma saatleri ve yükselmenin çok az olduğu, sosyal güvence imkanının olmadığı işlerin yer aldığı “ ikincil ” piyasalardan oluşmaktadır. Emek mobilitesi bu iki iş piyasası ile mükemmel olmadığı görülmektedir. Kadınlar ve gençler ikincil iş piyasalarına yönlendirilenler arasında yer almaktadır. Fakat kuram işverenin piyasadaki işgücü arzını yükseltmek amacıyla nitelikli kadınları birincil piyasaya yöneltmiş ancak ücretleri düşürmeye neden başvurmadığını açıklayamamaktadır (Erbay, 2006: 29-30; Akyıldız, 2013: 134).

2.8.4. Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer Basamaklarında Karşılaştıkları Problemler

Üst düzey kadın yönetici sayısının erkeklere oranla daha düşük olmasına neden olan faktörler vardır. Bu faktörlerin başında sosyolojik, psikolojik ve kültürel etkenler gelmektedir. Er ve Adıgüzel çalışmalarında, “Kraliçe arı sendromu’nda kadınların yöneticilik pozisyonunda erkelere göre daha az olması arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, cam tavan sendromu ile anlamlı bir ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır” (Er ve Adıgüzel, 2015: 164) .

2.8.4.1. Cam tavan sendromu

Cam tavan sendromu, iş hayatında yer alan kadınların bulunduğu konumdan daha yüksek bir konuma geçmesini ve gelişmesini engelleyici bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Farklı bir tanımla cam tavan sendromu, bir iş ortamından bulunan kadınlara üstü kapalı bir biçimde engeller konularak üst basamaklara çıkılmasında erkelere kıyasla daha az ilerleyebilmelerini engelleyici bir tavır sergilendiği görülmektedir (Er & Adıgüzel, 2015: 166) . Önceki dönemlerde kadın yöneticilerin yerine az deneyime sahip bir erkek yönetici atanır ya da doğum iznine ayrılan deneyimli bir kadın yöneticinin, geri döndüğünde önceden bulunduğu konumdan çok daha alt bir konumda işe başlatılırdı. Bu durum şimdilerde tam olarak görülüyor, yasalarla daha kısıtlı hale getirilmiş olsa bile cinsiyet eşitsizliği tamamem ortadan kaldırılmamıştır. Günümüzde bir çok önyargısız gibi görünen iş uygulamalarında bile kadınlara yönelik bu tutum varlığını sürdürmektedir. (Meyerson ve Fletcher, 2006: 77-78).

2.8.4.2. Kraliçe arı sendromu

Kraliçe arı sendromu kadın yöneticilerin hemcinslerine karşı sergilemiş olduğu olumsuz davranışlar şeklinde ifade edilebilmektedir. Yönetici kadınlar erkeklerin tutumunu benimseyerek pozisyonlarını kadınlara karşı kullanarak diğer kadınların rekabetini bertaraf etmeye çalışmakta, cinsiyet ayrımı ile ilgili durumunu görmezden gelmektedir. İş hayatında başarıyı yakalayamayan kadın yöneticilerin hatalarını kabullenip cinsiyet ayrımcılığı konusunu yok etmek için bireysel çaba sarfetmeleri gerekmektedir. (Zel, 2002: 38-48). Yani kadınların iş hayatında tek olma isteği, birbirini çekememe gibi ve hemcinslerinin aynı pozisyonda yer almasını engelleme durumları kraliçe arı sendromunda belirgin olarak görülen özellikler arasında yer almaktadır (Korkmaz, 2014: 1-14). Veba olarak da adlandırılan kraliçe arı sendromu bir çok eğitimci ve uzmanlar tarafından kadınların hemcinslerine karşı uyguladığı zorbalık şeklinde nitelendirilirken yetki sahibi kişiler narsistik olarak betimlenmiştir. Kraliçe arılar yalnızca diğer kadınların yaşamını sarsmakla kalmayıp sistematik olarak sabote edip kendini geliştiren diğer kadınların kendisinden daha iyi bir konuma gelmesini engelleyerek bulunduğu pozisyondan istifaya zorlanmıştır (Mckoy, 2013: 2-3). Bu konuyla ilgili Derks vd.'nin (2001)'de yapmış olduğu çalışmada kadın çalışanların diğerlerinden farklılaşmayı başka bir açıdan incelemiştir; kadınların diğerlerinden kendilerini izole etmesinin nedeni kadınların iş hayatında birbiriyle yaşadıkları cinsiyetçi gruplardan kendilerini farklılaştırmayı iş hayatında yükselmeyi daha iyi bir strateji olarak gördükleri için böyle bir ayrışmaya gidilmiştir (Baykal, 2018: 162-164). Kadınlar arasında süregelen bu durum, kadınların iş hayatında yükselmesini engellemekte olup üzücü bir durum olarak iş hayatında var olmaya devam etmektedir (Örücü, Kılıç, ve Kılıç, 2007: 117-135).

2.8.5. Çocuk Sahibi Olmak

Kadınların işgücü piyasalarına girememelerinin temel nedenlerinden biri çocuk sahibi ve ev ile ilgili yükümlülüklerinin olmasıdır. Kendini geliştirmiş vasıflı kadınların kazandıkları yüksek ücret karşılığında çocuk bakım hizmetlerini satın alabildiği için iş hayatından kopmadan devam etmektedirler fakat vasıfsız ve düşük ücretle çalışan kadınlar bu hizmeti karşılayamamakta ve bu hizmeti karşılayacak kişilere harcayacağı ücreti vermek yerine kendisi iş hayatını bırakıp çocuğuyla ilgili bakım ve hizmeti karşılamayı tercih edip evde kalmaya devam edebilmektedir (H.Belet, 2013: 10-13). Bu durumda çocuklar için kreş

ve yuvarların yetersiz kalmasının yanında fiyatlarının yüksek olması ve “çocuğa en iyi anne bakar” düşüncesinden hareketle çocuk sahibi olmak için iş hayatına ara vermeleri söz konusu olmaktadır (Doğan, 2000: 30-31). Yapılan bazı araştırmalara göre kadınların ücretli çalışması, erkeğin ise ev ile ilgili sorumlulukları yerine getirmesi arasında pozitif ilişki olduğu araştırma sonuçlarına göre desteklenmektedir. Artık erkeklerin ev işlerinde ağırlıklı olması kadının ise iş hayatına daha çok zaman ayırıyor olması ve kalan boşluğu kişinin yakın çevresi, akrabası ve ya paralı hizmet karşılığında doldurulmaya çalışıldığı sonucuna varılmıştır (Ersöz, 1999: 142). İş hayatında yer alan kadınların taşıdığı yalnızca aile yükü ya da geleneksel iş paylaşımı esas sebep gibi görünse de işten çıkma sebeplerinin bir çoğu işyerindeki tutum, davranış, uygulanan haksız politikalar vb. gibi faktörler daha etkili olmuştur (Hewlett ve Luce, 2006: 14-19). Ekonomik düzen bakımından kadın ve erkeklerin iş hatında yer alması devletin teşvik politikalarının ülke genelinde yaygınlaşması ve doğurganlık oranı arttırılarak sosyal ve ekonomik anlamda daha sağlıklı ilerleyebilmeyi desteklemeyi amaçlamıştır (KEİG, 2014: 23). Genel olarak yapılan araştırmalarda görüldüğü gibi çocuk sahibi olmak sadece anneyi ve aileyi değil, hem ekonomiyi hem de toplumu yakından etkilemektedir. Dolayısıyla çocuk bakım hizmetlerinin kolay ulaşılabilir, düşük ücretle çalışan bireylerin bu hizmetten faydalanabilmesi adına daha ekonomik olması, cinsiyet eşitsizliği ve çocuklar arasında ilerde okulda ve sosyal hayatta karşılaşabileceği eşitsizliğin önüne geçilmek için önemli bir adım olarak görülmektedir.

2.9. KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMANIN ÖNEMİ

Geçmişten bu yana kadın emek vererek üretime katkıda bulunmuş, ancak sosyo-ekonomik açıdan karşılığını alamamış ve dünyada ekonomik olarak olumsuz etkilenen kesimi oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Türkiye’de nüfusun yarısına yakını kadınlardan oluşmaktadır ama kadın nüfus oranının yüksek olmasının faydalarından ve kalkınmadan getirilerinden faydalanamamışlardır. Bu yüzden kadınların daha fazla iş hayatında yer almalarını sağlamak hem kadınların kalkınma düzeyinin arttırır hem de beraberinde sosyo-ekonomik açıdan gelişmeyi beraberinde getirmiş olacaktır.

1950’li yıllardan itibaren iş hayatında yer almaya başlayan kadınlar toplumdaki değişim ve gelişmelere ayak uydurmuş, eğitim seviyesini iyileştirip farklı sektörlere yönelmeyi tercih etmişlerdir. Ancak geçmişten günümüze nüfuz etmiş geleneksel kültürel değerler kadınların ev dışında çalışmalarını kısıtlayıcı engellerle hala karşılaşılabilir. Bunun dışında kadınların iş ve ya ev hayatı arasında tercihi gibi

baskı şeklinde zorlamalar sözkonusu olup, kadınların iş hayatında yer almasını kısıtlamaktadır. Tüm bunların yanında kadınlar iş ortamında taciz, şiddet ve ayarımıcılığa maruz kalabilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

2.10. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Geçmişten günümüze gelen ve hala tartışılmakta olan kadınların iş gücüne katılımı aktif olması, kadın ve erkek arasında cinsiyetçi yaklaşımının devam ettiği görülmektedir. Çalışma hayatında yer alan kadınlar bir çok sorun ile karşı karşıya kalmaktadır. Yaşanılan sorunlar; kadının iş hayatında işvereni tarafından uygulanan ayrımcı tutum ve özel hayatında ailesi, eşi ile yaşanan sorunlar sebebiyle genellikle kadınlar ikincil iş piyasası olarak görülmektedir. Kadınların iş hayatına katılımı ile ilgili yaşadığı bir çok problem vardır, bun problemler aşağıda açıklanmıştır.

2.10.1. Kültürel Toplum Yapısı

Toplumumuzda gelenekselleşmiş gibi görülen kadının öncelikli olarak yapması gerekenler; evine, eşine ve çocuklarına öncelikli olarak yardımcı olması sonucuna varılmıştır. Ancak bu faaliyetlerin ekonomik karşılığı olmadığı için ekonomik açıdan erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Erkeğin ekonomik anlamda eve ekmek getiren kişi rolüne büründüğü için sosyo-ekonomik açıdan daha güçlü olmaktadır. Bu süreç, erkeği ekonomik olarak daha üretken kılarken, kadını ise yaptığı işlerin ekonomik anlamda karşılığı olmayan toplumsal olarak değersizleştirerek erkeğe bağımlı hale getirmiştir (Koray, 2000: 215). Toplumların kendi kültürlerine has özelliklerinin olması kadın ve erkekleri farklı işbölümüne yönlendirmektedir. Bulunduğu topluma göre farklılık gösterse de kabul gören görüşe göre; cinsler arasında kadının yalnızca ev işleri ve çocuk bakmak gibi daha çok ev içinde aktif olduğu özel alana bağlayan bir görev dağılımı vardır. Dolayısıyla kadını eve kapatan özel sebeplerin (çocuk bakma, ev işleri vb.) dikkate alınarak diğer aile fertlerinin kadının üzerinde bulunan bu yükün hafifletilmesi düşüncesine sahip olması önem taşımaktadır (Dedeoğlu, 2000: 151). Toplumdaki kadına yönelik maddi koşullar değişmediği sürece, kadının çalışması için ihtiyacı olan ekonomik bağımsızlığı sağlanmayacaktır (TİB, 2005).

2.10.2. Kadınların Eğitim Durumu

Kadınların eğitim düzeyi ile iş hayatında yer alması arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş hayatında bulunmaları ve süreleri artış göstermektedir (Bedük, 2005: 106-116). Bir başka ifadeyle, nüfus artış hızı ve miktarı işgücünü nicel açıdan etkilerken eğitim düzeyinin işgücünün niteliğinin arttırılmasında önemli bir faktör olarak yer almaktadır. Çünkü iş hayatında kalkınma ve becerilerin kazandırılması bireysel ve toplumsal olarak temel amaçtır. Eğitim seviyesi bir ülkenin istihdam düzeyini ortaya koymakla beraber kaliteli ve üretken bir hayatın da ön şartıdır (Karabıyık, 2009: 260).

2.10.3. Kadınların Medeni Hali

Kadın erkek eşitliği Türkiye’de kanunlarda yer almasına rağmen uygulamaya tam olarak geçilememiş, kadınların iş hayatında yer almasını sağlayacak mekanizmalar oluşmamıştır. Bu durum, iş gücüne katılım oranının düşük olmasının önemli sebeplerinden biri olmasının yanı sıra, Türkiye’de kadın istihdamının temel sorunlarından biri olarak da varlığını devam ettirmektedir. Kadınlar kariyer aşamalarında bir çok problemle karşılaşmaktadır. Bu sorunlar yalnızca evlilik çerçevesinde değerlendirilmesi, yalnızca aile bağlamı içerisinde ele alınması ve irdelenmesi doğru olmamaktadır. Öte yandan iş hayatında yer alan kariyer yapma çabasında olan, evli olmayan bir kişi aile kurmak için bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Başta akademisyenler olmak üzere birçok kadın, kariyerinde ağırlık vermek istemesi halinde evlilik isteğini ertelemek durumunda kalmaktadır (Gürol, 2007: 147-148).

2.10.4. Ücret Seviyesi

Türkiye’de iş hayatında kadın erkek eşitliği yasalarda var olmasına rağmen, uygulamada cinsiyet ayrımcılığına dayalı süreç ile ortaya çıkan ücret farklılığı; işe alım zamanından başlanılarak iş hayatında yükselirken, işten çıkarılırken, erken emeklilik ve ya tayin işlemlerinde ve cinsel taciz olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret farklılığını genel olarak kadın ve erkekler arasında iki başlıkta ele alınabilir; ilki kadınların çoğunluğu ücreti düşük olan ve vasıfsız yerlerde yoğunlaşmaları, diğer bir faktör ise kadınların erkeklerle eşit ve ya eşdeğer işlerde yer almasına rağmen erkeklere oranla daha düşük ücret almalarıdır (Sönmez, 2006: 188).

Türkiye’de yapılan çalışmalarda, kadınlara tabanda erkeklerle aynı ücret ödenmiş gibi görünse de reelde bazı farklı uygulamalar ile erkeklere ek ücretler ödendiği görülmektedir. 1995 yılında kadın ve erkeğin elde ettiği ücretler karşılaştırılmış ve kadınların aldığı ücret erkeklere oranla % 32,2 daha düşük olduğu görülmüştür. Aradaki bu farkın % 23,6’sı cinsiyetler arası niteliğe dayalı ve % 76,4’ü ise cinsiyetten kaynakladığı saptanmıştır. Kadınların eğitilmiş olması cinsiyete dayalı ve ücretlerdeki eşitsizliği kaldırmakta yeterli olmadığı görülmektedir. İlkokuldan mezun kadınların saatlik elde ettiği kazancın erkeğin kazancının % 41,8’i olurken yüksek okul mezunu kadınların saatlik elde ettikleri kazanç erkeklerin kazancının % 59,1’dir (TÜRK - İŞ Raporu: 2005).

2.11. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İSTİHDAMI

Kadının toplum içindeki konumu incelendiğinde genel olarak anne olma özelliğinden dolayı, iş hayatında geri planda kaldığı görülmektedir. Ataerkil toplumlarda özellikle erkek egemen yapı dikkat çekmektedir. Bu sebeple erkeğin alanı iş hayatında yer almak ile açıklanırken kadın ise çocuk sahibi olmak, büyütmek, ev işleri vd. işler ile sorumlu görülmüştür (Gözener, 2012: 3). Tarihsel süreçte kadın istihdamında değişiklikler görülmüştür. Kadınlar sanayi devrimi öncesinde onlara biçilen temel olarak görülen rollerinin dışında çıktığı görülmemiştir. Kadınların “İşçi” statüsü ile çalışmaları sanayi devrimiyle başlamıştır (Özer ve Biçerli , 2003: 56-57).

2.11.1. Sanayi Devriminin Kadın İstihdama Etkisi

Kadın istihdamı geçmişten bu yana önemsenen işbölümü İngiltere’de sanayileşmenin başlamasıyla 1850’den beri değişiklik göstermiştir. Bu dönem “sanayi devrimi” olarak da nitelendirilebilmektedir. Süreç Japonya’da çıkırcı makinasının icadıyla başlamış, James watt’ın 1782 yılında yaptığı buharlı makine icadından sonra demir çelik üretimi ve daha sonra da farklı sektörlere ve diğer ülkelerde yaygınlık göstermiştir. Ülkelerde başlayan sanayileşme süreci hız kazanmış olmakla birlikte kadınlar da kentlere göç ederek işgücü piyasasında yerini almıştır. Sanayileşmenin başladığı ilk dönemlerde kadınlar için zor ve olumsuz çalışma koşulları mevcuttu. Özellikle kadınların çoğunluğunun yer aldığı tekstil sektöründe günlük ortalama 12 saat mesai yapılmaktaydı. İngiltere’de tekstil sektöründe çalışan kadın oranının 1841 yılında %35’lerden 1851’de %45’e kadar çıktığı saptanmıştır. Bu dönemde yaşanan bir diğer gelişme, sanayi sektörünün hız kazanmasıyla birlikte tarım

sektörünün yeterli işgücü alanı yaratamadığından dolayı boşa düşen kadınların (%40) kentlere göç ederek temizlik alanında faaliyet göstermeye başlamasıdır. Sanayileşme sürecinin yaygınlık gösterdiği bu dönemde başta Fransa olmak üzere diğer birçok ülkede sanayileşmenin yaygıllaştığı görülmüştür (Özer ve Biçerli, 2003:57).

2.11.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı

18. Yüzyıldan sonra buhar gücünün rüzgar, insan, hayvan ve suyun yerini doldurmasıyla başlangıçta İngiltere ve daha sonra Batı Avrupa ülkelerinde makinalaşma hızla yayılmıştır. Buhar gücünün kullanılmasıyla birlikte önceden el emeği ile yapılan işlemlerin yerini makineler almaya başlamıştır. O zamana kadar yapılan el tezgahları ve küçük yapılı imalathaneler kapatılıp yerini daha büyük fabrikaların aldığı görülmüştür. İmalathanelerin yerini büyük fabrikaların alması sonucunda emeğin ev ve sanayi olarak ayrışmasıyla kadınların artık ev işine erkeklerin ise sanayiye yönelmelerine sebep olmuştur (Eyüpoğlu, 1999: 13).

Sanayi devriminin hız kazanması ile birlikte sanayisi gelişmiş kentlere doğru göçler de artış göstermiştir. Buhar gücü ile çalışan makinaların artmasıyla seri üretime geçilmiş ve kişiler arasında işbölümü artarken ortaçağdan itibaren devam eden lonca düzenlemesi sonlanmıştır. Sanayi devriminden önce esnaf ve zanaatkarlar küçük işletmelerinde bağımsız olarak çalışıyorlarken, sanayileşme süreci ile birlikte fabrikalarda işçi olarak çalışmak durumunda kalmışlardır. Küçük işletmelerin kapanmasıyla fabrikada çalışmaya başlayan zanaatkarlar ve tarım hayvancılıkla uğraşanların sayısının artmasıyla birlikte piyasada emek arz yükselmiştir. Bu durum işverenlerin yüksek kazanç sağlamalarına neden olmuştur. İşverenler daha az ücretle ve daha uzun saatlerde işçi çalıştırmaya başlamış olup insanların işini daha da kolaylaştırıcı olması beklenen makinalar insan emeğinin sömürülmesini kolaylaştırmıştır (Talas, 1981: 30). Kadınların ekonomide işçi olarak yer alması sanayi devrimiyle başlamıştır. Kadınların ekonomide yer alma nedenlerinden en önemlisi yaşanan maddi sıkıntılar ve ev halkına maddi anlamda destek olmaktır. Bu süreç, işbölümü sayesinde kadınların özel bir eğitim ve uzmanlaşma gerektirmeyen işlerde kolayca yer almalarını sağlamıştır (Altan, 1980: 21-25).

Sanayi devriminin olumlu etkileri görülürken bunun yanında ağır çalışma koşulları ve insan emeğinin sömürülmesi durumu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma yaşamının ahlaki boyutu açısından toplum düzeninin bozulmasına neden olmuştur. Bu durum tepkilere sebep olmuş ve bazı gruplar tarafından henüz hukuki bir boyut kazanmamış örgütler (sendikalar)

aracılığıyla çalışanların haklarını savunmaya çalışmışlardır (Talas, 1981: 30). Ülkeler 19. Yüzyılın ortasından itibaren liberal devlet anlayışında düzenlemelere giderek, çalışma hayatında müdahaleci bir anlayış benimsemiş devlet iş hayatıyla ilgili bir takım değişiklikler yapmak durumunda kalmışlardır (Koray ve Topçuoğlu, 1987: 32). Bu süreçte iş hayatında yaşanan olumsuzluklar daha çok kadınları etkilediği için kadınlara yönelik düzenlemeler getirilmiş ilk olarak İngiltere’de uygulanmaya başlanmış ve diğer ülkelerde de zamanla uygulanmaya başlanmıştır (Koray & Topçuoğlu, 1987: 33). Yapılan düzenlemeler, işçi sınıfının korunması, kadınların çalışma koşullarının düzenlenmesi gibi çalışmalar yapılmıştır. Daha sonra yapılan bu düzenlemeler uluslararası boyut kazanmıştır. 1890 ve 1897 yıllarında yapılan Zürih kongresi ve Berlin Konferansında önemli kararlar alınmıştır. Buna göre, kadınların maden ocaklarında çalışması yasaklanmış, kadın işçilerin haklarının korunmasında özel kararlar alınmış ve kadın çalışanların uluslararası düzeyde haklarının korunması ile ilgili önemli bir başlangıç olmuştur. Fakat alınan bu kararlar yalnızca öneri olarak kalmış, hayata geçirilememiştir (Centel, 1982: 21, Talas. 1981: 102).

2.11.3. Birinci ve İkinci Dünya Savaşında Kadın İstihdamı

Birinci ve İkinci dünya savaşı yıllarında erkeklerin savaşa katılması nedeniyle işgücü açığı ortaya çıkmıştır. Oluşan bu işgücü açığını kadınlar iş gücüne katılarak kapatmışlardır. Bu dönemde kadın istihdamında artışlar yaşanmıştır. Çalışan kadınlara düzenlemeler yapılarak bu dönemde devlet destek olmuştur. Örnek olarak, çalışan kadınların çocukları için kreş ve yuvalar yapılmıştır. Her iki dünya savaşında sadece ekonomik ve siyasi alanda değil, sosyal alanda da kadın hakları güçlendirilmiş ve yenilikler gerçekleştirilmiştir. Kadınların tarım alanından farklı çalışma hayatında yer almaları sanayi devrimi ile ikinci dünya savaşı sonrasında hizmet ve kamu alanında meydana gelen büyüme ile hız kazanmıştır (Dinçkol, 1988: 47). Günümüze kadar kadınların iş yaşamı ile ilgili olarak ILO, BM, AB, OECD gibi kuruluşlar tarafından birçok çalışma yapılmıştır (Fettah, 2006: 12-16).

2.12. TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATI KRONOLOJİSİ

Osmanlı Devleti’nde ekonomik ve siyasi nedenlerle sanayileşme geç başlamıştır. 19. Yüzyılın ortasından itibaren küçük çaplı da olsa başlayan sanayi hamleleri sonucu kadınların da iş hayatına atıldıkları gözlenmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de kadınların işgücüne katılması asıl olarak Cumhuriyet döneminde gerçekleşmiştir (Çullu, 2009: 50-53). Kadınların

Türkiye’de işgücüne katılmasını Cumhuriyet öncesi ve cumhuriyet sonrası olarak incelenebilmektedir.

2.12.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İşgücü

Türk kadını tarih boyunca incelendiğinde bir çok değişik konumu olduğu görülmektedir. Göçebe olarak devam edilen zamanlarda Türk kadını erkek profiline benzerlik göstermiştir. Erkekler gibi ata biner, kılıç kuşanır ve düşmanla savaşırdı. Yerleşik hayata geçilmesiyle kadınlar daha pasif duruma geçmiştir (Doğramacı, 1997: 3). Tarihsel süreç içerisinde kadın, toplumda önemli bir yere sahip olan aşiretler içinde yer alması sebebiyle yoğun bir şekilde üretim zincirinde yer almaktaydı. Osmanlı devletinin kurulmasıyla birlikte yerleşik hayata geçen kadın toplumda yerinde değişiklik yaşanmıştır. Osmanlı dönemi içerisinde kadının rolü incelendiğinde toplumun bağlı olduğu gelenek ve görenek çerçevesinde rolünü üstlendiği ve ailenin geçiminde gerekli çabayı sağladığı görülmektedir. Osmanlı devleti dönemi çerçevesinde genel olarak ekonomik yaşam 19 yüzyılın ilk dönemine kadar hayvancılık, ticaret, tarım ve ev sanatları ve el işine yönelik olmuştur. Savaş sanayi, maden, dokuma gibi yerel sanayi alanında para karşılığında yer alan kadınlarda olmuştur (Ekmekçi, 2004: 30).

1839 Tanzimat Fermanı ile kadınların toplumsal açıdan statüsü resmi olarak ele alınmıştır. Tanzimat fermanı ile kadınlara haklar verilmesi tartışmaya konu olmuştur. Osmanlı’nın Batı devletlerin sanayisinin hızla ilerlemesine tanzimat döneminden sonra duyarsız kalmayıp bu batılılaşma hareketinin kadınlar açısından önemi vurgulanmıştır. 1847 yılında cariye ve köle kavramı ortadan kaldırıp akabinde devam eden 1857 yılında veraset konusunda erkek ve kız çocuklarının mirastan eşit oranda faydalanılması ile sonuçlandırılmıştır. 1842 yılında kadınların eğitim alanında geliştirilmesini sağlamak amacıyla ebelik kursları, 1870’de kız öğretmen okulları, 1863’de sanayi okulları, 1858’de kız ortaokulları ve darülfünun adında II. Meşrutiyet döneminde kızlar üniversitesi açılmıştır. Fakat kadınlar için yapılan bu yeniliklerden yalnızca şehirde yer alan kadınlar yararlanabilmekteydi. Azınlıkta olan eğitilmiş kadınlar osmanlı kadının çehresinin değişmesine katkı sağlamışlardır (Çakmak, 2001: 41).

1913-1915 yıllarında sanayi sayımı ilk defa yapılmış olup çıkan sayım sonucuna göre çalışan kadınların oranı artış göstermiştir. Buna göre çalışanların 1/3’nü kadınların oluşturduğu belirlenmiştir. Kadınlar daha çok dokuma sanayide çalışmakta ve ipek dokumada %63’nü, konserve işlerinde %63’nü, ham ipek imalatında %95’ni oluştururken

bunun yanısıra iplik, tütün ve kibrit sanayide de kadın işçilerin ağırlıkta olduğu görülmüştür. Fakat osmanlı devleti'nin I. Dünya savaşını kaybetmesi sonucu yapılan işgaller ve kurtuluş savaşın başlamsıyla erkekler cepheye gitmişlerdir. Erkeklerin savaşa katılmasıyla ortaya çıkan işçi ve memur açığını kadınlar doldurmuştur. Fakat kadınların erkeklerle aralarında ücret farklılıkları ve haklarda orantısızlık görülmüştür. 1913 ile 1915 yılları arasında yapılan sayımda da kadın ve erkek arasında önemli derecede ücret farkı olduğu görülmüştür. Gıda sektöründe çalışan kadın işçilerin günlük ücreti 8-10 kuruş, iken erkeklerin günlük aldığı ücret 17-30 kuruş, konserve sanayisinde ise kadınların ücreti 8-10 aralığı olurken erkeklerin aldığı ücret 25-30 kuruş arası olmaktadır. Sabun sanayisinde ise kadınlar 2-6 kuruş iken erkekler yine kadınlardan yüksek bir fark ile 12-15 kuruş aralığında ücret almaktadırlar (Çakmak, 2001: 42-44).

Tablo 2.3'te 1913-1915 yılları arasında sanayi sayımından da anşılacağı gibi kadın işçilerin çalışma şartlarının kötü olması günlük olarak çalışma süresinin 9-11 saat aralığında olduğu özel günler ve tatiller dahil olmak üzere çalıştırıldıkları aşağıdaki verilerden de anlaşılmaktadır.

Tablo 2. 3. 1913-1915 Yıllarında Sanayi Sayımının Yapıldığı Sektörler

	Yıl	Kurum Sayısı	İşçi Sayısı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı	Günlük Ücret(Krş.) Kadın Erkek		Çalışma saati
Gıda	1913 1915	18 13	324 95	77 15	24 16	15-20 17-25	3-6 8-10	9-11 1.s. tatil
Konserve	1913 1915	7 5	274 65	194 43	71 66	13-20 25-30	4-6 8-10	-
Pamuk İpliği ve Dokuma	1913 1915	3 4	604 1227	302 859	50 70	- 10-13	- 4-6	-
Ham İpek İmalatı	1913 1915	32 20	3684 2316	3500 2200	95 95	4 Ort. 4	4 Ort. 4	14 s. 2.s. tatil
İpek Dokuma	1913 1915	4 2	806 367	508 158	63 43	6,85 Ort. 7,6	6,85 Ort. 7,6	-
Sair Dokuma	1913 1915	8 4	297 95	208 70	70 74	5,04 Ort. 7,6	5,04 Ort. 5,04	-
Sigara Kağıdı	1913 1915	9 9	520 340	- -	- -	10-15 10-15	2-6 2-6	-
Sabun İmalatı	1913 1915	2 2	85 84	26 25	30 30	12-15 12-15	2-6 2-6	-

(Kaynak: M. Olcay Aydın “ Yasal Açıdan Kadın İşgücü,” Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II,yy., TİSK, 1999, s. 75.)

2.12.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Kadın İşgücü

1923 yılında Atatürk önderliğinde cumhuriyet ilan edildikten sonra birçok alanda değişiklikler yapılmıştır. Türkiye’de kadının iş hayatında yer alması ekonomik alanda yaşanan gelişmeler değil maddi imkansızlıklar onu iş hayatına girmesine yöneltmiştir. 1912 yılında olan Balkan savaşı sırasında erkeklerin savaşa katılması sonucu ortaya çıkan işgücü açığını kapatmak için kadınlardan destek alarak sorunu çözmeye çalışmışlardır. Balkan savaşının bitmesiyle erkekler eve dönmüş ve önceden yaptıkları işgücüne devam edilmiştir. Bu durumda kadınlar işgücünde bulunma oranı azalarak tekrar geleneksel ev iş işlerine yönelmişlerdir (Mardin, 2000: 14).

Cumhuriyet döneminde, ülkenin kalkınmasını sağlamak amacıyla yapılan ekonomik gelişmeler kadın işçi sayısını arttırmıştır.

1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ve 1924 Anayasası (Teşkilat-i Esasiye Kanunu) ile ilköğretimi kadın erkek ayrımı yapılmadan her çocuk için zorunlu hale getirilmiş ve örgün eğitimin esasları tepsit edilerek milli eğitim bakanlığının temeli atılmıştır. (Doğramacı, 1997, 81).

Türk kadının kanuni statü hak ve yükümlülükleri 4 Ekim 1926’da yürürlüğe giren medeni kanun ile kadın erkek eşitliği sağlanmış, miras hukuku ile yurttaşlar arasında bir denge oluşturulmuştur. Kadınlara siyasal alanda da eşitlik sağlanmıştır. 3 Nisan 1930’da belediye, 1933 senesinde muhtarlık ve köy heyetleri ve 1934’de milletvekili seçme ve seçilme hakkı kadınlara tanınmıştır. Yapılan düzenlemeler kadınların farklı meslek gruplarında yer alması, çalışması özgürlüğü açısından önemli bir etken olmuştur (Altındal, 1981: 123).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİYE ETKİLERİ

3.1. KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİYE ETKİLERİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde kadın istihdamının ekonomik etkileri ile ilgili Türkiye’de yapılan genel çalışmalara yer verilmiştir.

Ekonomide önemli rolü olan kadın istihdamı özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından son dönemlerde üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. Literatürde genel kapsamıyla kadın istihdamı ve ekonomiye olan etkilerini çeşitli yönleriyle ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmektedir.

Çevik (2001), Türkiye’de 2001-2015 döneminde kadın işgücü istihdamının analizini yapmıştır. Çalışmaya göre, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 1988 yılında %34,8 iken, 2015 yılında %31,5 olmuş, kadınların yaklaşık yarısının hizmet sektöründe, kalan kısmının büyük çoğunluğu tarım sektöründe yer almaktadır. Çalışmada kadının ailedeki rolünü destekleyici önlemler alınması gerektiği, eş ve annelik sorumluluklarının iş hayatında sorun olmasını engelleyecek düzenlemeler yapılması gerektiğine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Kayadibi (2003), bir toplumda en az erkekler kadar kadınların da eğitilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Kadınları eğitimden uzak tutan ülkeler ilerleme safhalarında oldukça geri planda kalmaktadırlar. Kalkınmanın gerçekleşebilmesi için en önemli adımlardan biri de kadın eğitimidir. Kadınları eğitenler nesilleri eğitmiş olmaktadır çünkü nesilleri eğitenler kadınlardır.

Kocacık ve Gökkaya (2005), çalışmalarında kadınların iş alanına dahil edilmesi toplam istihdamı artıracığı gibi, üretimi de arttırmaktadır. Bu da firmaların kârlılık paylarının artmasını beraberinde getirecek bir faktör olmaktadır. Kadınlar çalışması için hâlâ yasalarda mevcut olan güçleştirici faktörlerin çıkarılması gerekmekte ve iş alanlarının genişletilmesi, evli ve çocuklu kadınların çalışmasını kolaylaştırıcı planlamaların yapılması ülke açısından da olumlu sonuçları beraberinde getireceği düşünülmektedir.

Ersoy (2009)’ya göre yaptığı çalışmada sosyal yaşam içerisinde hayatını devam ettiren bireyler, hareketlerinde tamamıyla özgür değildirler, davranışlarını belirlerken ait oldukları sosyal çevrenin kültürel zihniyetini dikkate almaktadırlar. Genel itibariyle kadın ve erkekler,

biyolojik açıdan iki ayrı cinse ayrılırken sosyal çevreye dahil olduklarında, bu yapıdan farklı olarak da sosyal çevrenin kültürüyle şekillendirilmiş gömlekler giymektedirler.

Tutar ve Yetişen (2009)'a göre kadın işgücü ekonomik büyüme ve kalkınmaya muhakkak ki katkı sağlamaktadır. Ancak kadınların kalkınmaya katkı sağlaması için çok eskiden beri süregelen cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu nedenle hem ekonomi hem sosyal ve kültürel hem de siyasi açıdan var olan cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi kalkınma çabası içerisinde olan ülkelerin hedefi olmalıdır.

Dedeoğlu (2009), son yıllarda kadın ve erkek eşitliği konusunda gerekli radikal değişimler ortaya çıkmamaktadır. Gerekli türden radikal hareketlerin ortaya çıkabilmesi için makroekonomik sistemin de bu hareketlerin ortaya çıkması ve gelişmesinde elverişli olması gerekmektedir. Küresel ekonomik krizlerin yaşandığı bu çağda olumlu beklentiler içinde olmak mümkün olmasa bile geleceğin bilinçli hamlelerle biçimlendirilebileceği bir ortam sağlanması beklenmektedir.

Can (2010), Türkiye işgücü piyasası içerisinde kadının çalışma hayatında yaşadıkları sıkıntıları Kahramanmaraş ili örneği incelenerek bu sıkıntıları gidermeye yönelik çözüm bulmayı amaçlamıştır. İstihdamı artırmak için hükümet tarafından istihdamı artırıcı proje ve programlar üzerinde durulmuştur. Kadınların çalışmasını zorlaştıran unsurların yasadan çıkarılmalı, alanlarının genişletilmesi, kolaylaştırıcı düzenlemelere yer verilmeli ve özel sektörde uzun süreli istihdamı kolay hale getiren teşvikler uygulanma şeklinde öneriler getirilmiştir.

Güner (2010), Türkiye’de yaşanan Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinin kadınların işgücüne katılımın ve işsizliği hangi yönde etkilediğini incelemiştir. Çalışmada işgücü piyasasının yapısı ve yaşanan ekonomik krizlerin temel nedenleri açıklanarak kadın işgücü arzının ve istihdamının bu krizden nasıl etkilendiği araştırılmıştır. Ekonomik kriz kadınların işgücüne katılım oranını arttırırken işsizliği de beraberinde arttırmıştır.

Aslanbumin (2011)'nin çalışmasında avcılık ve toplayıcılık toplumundan sonra gerek sanayi devrimi öncesi gerekse sonrası yeni bir ekonomik sistem ile beraber cinsiyete dayalı iş bölümü tüm ekonomik uygulamalarda yerini almakta, kadınlar için oluşan önyargı ve kalıplaşmış düşünceler hemen hemen tüm toplumlarda kadınların çalışmasını erkeklere göre daha az gerekli görerek iş dünyasında cinsiyet ayrımını var etmektedir.

Yumuş (2011), kalkınma planları ve buna bağlı programlar yapılırken, kadınların ekonomik güçlenmesini makroekonomik gayelerden birine dönüştürmek; kadınların iş alanına dahil olmasına gerekli değeri vermek, verileri uygun şekillerde cinsiyetlere göre

toplamak, ekonomik ve yapısal biçimleme programları incelemek; toplumsal sorunların temelinde yatan sebepleri toplumsal cinsiyete göre eleştirel analizden geçirmek gerekmektedir. Bu tür veriler kalkınma ve cinsiyete dayalı ayrımın durumunu tespiti için oldukça önem taşımaktadır.

Yaylı (2012)'nın çalışmasına göre kalkınma, ekonomik alanı ciddi anlamda içine alan ancak daha da geniş mana içeren bir kavramdır.

Karabıyık (2012), yaptığı çalışmada kadınların iş hayatına dahil olmalarının düşük seviyelerde olması, hem kadınların potansiyellerini göstermeleri önünde bir engel teşkil etmekte, hem de sosyal kalkınmanın hayata geçirilmesini mümkün kılmamaktadır. Kadınlar toplumun arka sıralarında olmalarına rağmen toplumun ilerlemesinde önemli etkiye sahip konumdadırlar. Toplumda bir kadın ne kadar etkili ve üreticiyse toplum o kadar gelişmiş olacaktır.

Göküş ve arkadaşları (2013), küreselleşme süreciyle beraber gelen değişim furyası, ülkeleri bu değişime uyum sağlamak zorunda bırakmakta ve bu konuda bölgelerin önemi artmaktadır. Bölgeler ülkelerin bünyesinde olduğu kadar uluslararası sistemin de bir parçası olduklarından dolayı küresel ölçekteki rekabette yerel kapasite ve birikimin kullanılması gerekmektedir. Ülkelerin temel hedeflerinden biri olan kalkınma ve gelişme için bölgeler arasında ekonomik ve 68 sosyal açıdan bir denge olması gerekmektedir. Ancak çoğu ülkede ekonomik ve sosyal faaliyetlerin belli merkezlerde toplanması bölgeler arasında gelişmişlik farklarının oluşmasına neden olmaktadır.

“Türkiye’de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (Bölgesel Temelde Bir İnceleme)” adlı çalışmada, Türkiye’de özellikle kırsal bölgelerde yaşayan kadının sorunları, statüsü ve çalışma şekilleri verilerle incelenmeye çalışılmış, tespit edilen boşluklar çerçevesinde belirli bir sonuca varılması hedeflenmiştir. İşveren ve devletin mevsimlik kadın işçilerin sorunlarının çözülmesi için bütün taraflara görevler düştüğü-belirtilmiştir (Dilek, 2013).

Doğan ve Kaya (2014), kadınların iş hayatına dahil olmaları sürdürülebilir kalkınmanın da önemli bir unsuru olmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş hayatına düşük düzeyde dahil edilmeleri dikkat çekmekte ve kalkınmanın sağlanmasındaki önemi ortaya çıkarmaktadır. Kadınların iş hayatına daha fazla dahil edilmeleri, kalkınma ve büyüme içinde daha fazla pay kazanmaları ve aile içi konumlarının daha iyi hale gelmesi kalkınmışlığın bir gereği olmaktadır.

Toptaş (2015), Türkiye’de kadın istihdamının durumu ve iktisadi büyüme üzerindeki etkisini araştırmıştır. Kadının çalışma hayatı ve büyümenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi

istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Türkiye ekonomisinin 2000-2013 yılları arasında pozitif büyüme gösterdiği halde, kadın istihdamının bu büyümeye tepkisinin düşük kaldığı, kadınların yaşadığı cinsiyet engelleri nedeniyle çalışma hayatında yer almayan kadınların ekonomiye katılımlarıyla işsizliği azaltacağı gibi iktisadi büyümeyi de önemli ölçüde destekleyeceği öngörülmüştür.

“Kadın İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, başlıklı çalışmada Türkiye ve Avrupa’da kadının işgücüne katılımının tarihsel süreci incelenmiştir. Çalışmada kadının işgücünü sosyal ve ekonomik yönden etkileyen faktörler analiz edilerek çözüm önerileri sunulmuştur. Buna göre yasal düzenlemelerin yanında kadın istihdamını arttırmak için bütün aile bireylerinin iyi bir eğitim almaları üzerinde durulmuştur. (Yılmaz ve Doğal, 2015).

“Türkiye’de kadın istihdamı ve mikro kredi uygulamaları ilişkisi üzerine bir değerlendirme” adlı çalışmada Türkiye’de mikro kredi saha çalışmaları incelenmiş, istihdam verileri ışığında kadın istihdamı ve mikro kredi uygulamaları üzerine bir değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmeler sonucunda mikro kredi uygulamalarının kadınlarda işsizliği azalttığı, kırdan kentte göçü önlediği, hane halkı gelirini ve kadının aile içi ve toplumda karar alma gücünü arttırdığı belirlenmiştir. Ayrıca mikro kredi uygulamalarının yoksul ve eğitim düzeyi düşük kadınlarda olumlu sonuçlar yarattığı, kayıt dışı istihdamı tetiklemediği ortaya koyulmuştur (Bayramoğlu ve Dökmen, 2017).

Serel ve Özdemir (2017), çalışmalarında Türkiye’de kadın istihdamı ile ilgili olarak 2000-2013 yıllarına ait verileri inceleyerek; kadın istihdamı, kadın işsizliği ve reel gayrisafi yurtiçi hasıla değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Çalışmada ADF ve PP birim kök testleri ile regresyon analizi yapılmış, kadınların istihdamındaki artışın ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Sonuç olarak kadın istihdamında yaşanan artış, ekonomik büyümeyi de desteklemektedir.

Dücan ve Polat (2017), OECD ülkelerinde, kadın iş gücüne katılımının GSYİH üzerindeki etkisini panel veri analizi ile araştırmışlardır. Bu çalışmaya uygun olarak görülen model olan, sabit etkiler modeli driscoll-kraay standart hatalar kullanılarak tahmin edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, OECD ülkelerinde kadın/erkek işgücüne katılım oranındaki artışın GSYİH artışı üzerinde negatif etkisi olduğu ve bu etkinin G7 ülkeleri için, diğer OECD ülkelere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Karaçuka (2018), tarafından yapılan çalışmada, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve istihdamın temel unsurları incelenmiştir. Çalışmada kadınların sosyal alanda da

hak ettikleri seviyeye gelebilmesi için iktisadi hayata daha fazla entegre olmalarının bir zorunluluk halinde görüldüğü belirtilerek, bir ekonominin kadınlar için işgücü imkanları verme derecesinin iktisadi alanda büyüme ve gelişme bakımından oldukça önemli bir unsur olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, kadınların istihdama katılım seviyesinin düşüklüğünün nedenleri irdelenmiş ve buna ilişkin çözüm önerileri geliştirilmiştir.

“Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri” başlıklı çalışmada, üst düzey yöneticilerin firmalara yaptıkları katkı değerlendirilmiştir. Çalışmada, Türkiye, Avrupa ve OECD ülkeleri arasında karşılaştırma yapılmış, Türkiye kadın işgücü faktöründe OECD ve Avrupa Birliği ülkelerinin gerisinde kaldığı görülmüştür. Son olarak, kadın işgücünün yükseltilmesi ile ilgili tavsiyeler yapılmıştır. Kadınların iş gücüne katılım oranının yükseltilmesinin Türkiye'nin kalkınması bakımından oldukça önemli olduğu vurgulanarak, mesleki alanda eğitimlerin çoğaltılması, aile içinde eğitimin yaygınlaştırılması, özel sektörün yapılacak yeniliklerin bir parçası olması, kayıt dışı çalışmanın yasaklanması ve gerekli bütün hukuksal düzenlemelerin yapılması gibi tavsiyelere yer verilmiştir (Zengin ve Koçoğlu 2018).

Altunöz (2018), mikro kredi uygulamalarının ekonomik büyüme ve kadın istihdamı üzerindeki katkısını ele almıştır. Çalışmada Türkiye’de kullanılan mikro kredilerin regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarından elde edilen bilgilere göre Türkiye’de kullanılan kredideki 1 birimlik artış, kendi hesabına çalışan kadın sayısında 0.045 birimlik ve ekonomik büyümede 0.05 birimlik yükselişe sebep olmaktadır. ARDL sonuçlarına göre reel gelirin uzun dönem esnekliği beklentiler çerçevesinde pozitif (0.00612) olarak tahmin edilmiştir. Bu sonuca göre Türkiye’de mikro kredilerde %1’lik artış reel GSYH’yi %0,05 yükseltmektedir.

1991-2014 yılları arasında kadın istihdam oranı ile ekonomik büyüme, işsizlik ve kentleşme oranı saklı entegrasyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda söz konusu değişkenler arasında uzun dönemli ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Zeren ve Kılınç 2018).

Gündoğdu (2018), 2005-2017 dönemi istihdam verilerini ARDL yöntemini kullanarak analiz etmiştir. Çalışmada kadının işgücüne katılım oranı, bağımsız değişkenler olan büyüme, enflasyon, işsizlik ve doğurganlık oranları ile incelenmiş, kadın istihdamındaki artışın kısa dönemde büyüme ve işsizlik üzerinde olumsuz, uzun dönemde ise olumlu etki etki yarattığı belirlenmiştir.

Akıncı (2018), Güney Avrupa Refah Devleti modeli kapsamına giren ülkeler ve refah rejimi bu modele yakın kabul edilen Türkiye’de kadın istihdamını incelemiştir. Bu bağlamda ilk olarak kadın istihdamını derinden etkileyen süreçleri inceleyerek İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye’de işgücü piyasası, istihdamın yapısı ve kadın istihdamıyla ilgili faktörleri ortaya koymuştur. Karşılaştırma yapılan ülkeler arasında işgücüne katılım seviyesinin en yüksek olduğu ülke İspanya iken en düşük ülke Türkiye olarak belirlenmiştir.

Avcı (2019), 1980 sonrası dönemde kadın istihdamının geldiği aşamayı, benzer ekonomik süreçten geçen Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinin ortak özelliklerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Kadın istihdamında önemli faktör olan bakım rejiminin, erken çocukluk, bakım ve okul öncesi eğitim harcamalarının miktarları gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler üzerinden incelemiştir. Türkiye’de politika belgeleri ve sosyal politika uygulamaları üzerinden yapılan analiz sonucunda Türkiye’de kadın istihdam oranının Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleri ile daha yakın olduğu gözlemlenmiştir.

Çelik (2019), Kırklareli ilinde yaşayan, kadınlarla görüşmeler yapılarak kadınların hem işyerinde hem de aile içerisinde çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısına maruz kalıp kalmadıkları saptamaya çalışmıştır. Bu kapsamda, çalışan kadınlara 6 soru, çalışmayan kadınlara 6 soru olmak üzere toplamda 12 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formundaki sorular, Kırklareli ilinde yaşayan ve rassal olarak seçilen; 21 çalışan ve 17 çalışmayan kadına sorulmuştur. Mülakat çözümleme anahtarına içerik analizi yöntemi uygulanmış ve elde edilen veriler yorumlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kadınların her türlü ayrımcılığı devlet eliyle denetlenmeli ve önlemler alınmalıdır. Böylelikle kadınların yaşadıkları sorunlar azaltılabileceği desteklenmiştir.

Selci (2019), çalışmasında kadınların istihdam edilmesi konusunda teknolojik gelişmenin yerini belirleyecek olması sebebiyle literatürdeki boşluğa katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Kadınların daha yüksek oranda istihdam edilmesi noktasında teknolojiye yaşanan gelişmelerin nasıl değerlendirileceği çalışmayı motive eden bir faktör konumundadır. Teknolojinin kadın istihdamını arttırdığı, yaşam koşullarını daha iyi seviyeye ulaşacağı ve kadın erkek eşitsizliğini azaltacağı yönünde dikkat çekmektedir. Bu iyileştirmenin ayrıca kalkınmayı üzerinde olumlu etkisi olduğu gözlenmiştir.

Çetingör (2019), çalışmasında kayıt dışı kadın istihdamı ve vergi kaybının amacının çeşitli sebeplerle ortaya çıkan kayıt dışı kadın istihdamı olgusu ve bunun devlet açısından doğurduğu vergi ve benzeri yükümlülük kayıplarını ortaya koymaktır. Çalışmada istihdam kavramı, kadın istihdamı ve önemi, tarihsel süreçte kadınların işgücü ve istihdama

katılmaları, kadın istihdamının önündeki engeller, OECD ülkeleri ve Türkiye’de kadın istihdam durumları ele alınmıştır. Çalışmanın sonucunda kayıt dışı istihdamın başta bütçe açıkları olmak üzere ülkenin büyüme performansını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür.

Başaran (2019), kırsal kalkınma kapsamında Afyonkarahisar İli Gazlıgöl bölgesinde bulunan termal tesislerdeki kadın istihdamını incelemiştir. Çalışmada anket ve mülakat yöntemi kullanarak elde edilen veriler SPSS ile analiz edilmiştir. Araştırmada kırsal alanlarda turizm sektörünün önemli bir istihdam alanı yarattığı, ancak kadınların iş gücü piyasalarında cinsiyet ayrımı ve düşük ücret gibi sorunlarla karşılaştıkları, kadınların termal tesislerde çalışmasının en önemli nedeninin ekonomik etkenler ve geçim olduğu ortaya koyulmuştur.

Kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki 1988-2016 dönemi yıllık zaman serileri dikkate alınarak incelenmiştir. Değişkenlerin durağanlık analizleri için PP, KPSS ve ERSP birim kök testleri kullanılmış, değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisi, ARDL sınır testi yardımıyla araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin varlığı, Granger nedensellik analizi ile incelenerek kadın istihdamının ekonomik büyümeyi hızlandırdığı, ekonomik büyümenin önemli bir faktörü olduğu sonucuna varılmıştır (Aydoğmuş, 2019).

Dilber (2019), 2000-2018 yılları arasında kadın istihdamın ekonomik büyüme üzerindeki etkisini incelenmiştir. Kadın istihdamı arttırıcı politikalar üzerinde durularak, kadınların istihdam piyasasında karşılaştıkları engellere değinmiştir. Çalışmada ekonometrik analiz olarak Var modeli kullanılarak yapılan analizlere göre kadın istihdamını arttırmanın temeli öncelikli olarak eğitim seviyesini arttıracak politikalara yönelmesi gerektiğini savunmuştur. Ayrıca kadınların işgücünde yer almasının ekonomiye de olumlu etkisi gözlenmiştir.

“Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamı: Refah Rejimleri Bağlamında Bir Karşılaştırma” başlıklı çalışmada AB ve Türkiye’deki kadın istihdamını işgücü piyasalarına yönelik bazı temel faktörler üzerinden refah rejimleri ile karşılaştırılması amaçlanmıştır. Eurostat (Avrupa İstatistik Ofisi) ile TÜİK verileri kullanılarak yapılan çalışmada, kadınların hem işgücüne katılım hem de istihdam oranlarının sosyal demokrat refah rejiminde oldukça yüksek, Türkiye’nin de içinde olduğu Güney Avrupa refah rejiminde ise oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Türkiye’de kadınların hem işgücünde yer almaları hem de istihdam düzeyinin AB ortalamasının hemen hemen yarısı

seviyesinde olduğu, hatta en düşük oranlara sahip ülkelerden bile önemli ölçüde altında kaldığı sonucuna varılmıştır (Öz, 2019).

Küçükkaya ve Dündar (2019), yaptıkları çalışmada “Türkiye’de okun yasası sınamasına farklı bir bakış: kadın işgücüne katılım oranı ve ekonomik büyüme ilişkisi”. Konusunu incelemiştir. Çalışmada, ekonomik büyüme ve kadın işgücüne katılım oranı arasındaki ilişkiyi test etmek, böylelikle Okun Yasası’na değişik bakış açısı yerleştirmek amaçlanmaktadır. Bu sayede, Türkiye ekonomisinin 1988-2017 dönemi yıllık verileri baz alınarak, kadın işgücüne katılım oranı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin var olduğu Toda-Yamamoto nedensellik testi ile incelenmektedir. Ampirik sonuçlar, Türkiye’de incelenen dönem içinde kadın işgücüne katılım oranından ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğunu desteklemektedir.

1988-2018 yılları arasında Türkiye’de ekonomik gelişme ve kadın istihdamı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada, yapısal kırılmaları baz almayan geleneksel TY testi ve kademeli yapısal kırılmaları dikkate alan tek frekansa dayalı FTY testleri kullanılmış, kadın iş gücüne katılım oranı, kadınların sanayi, hizmet ve tarım sektörlerindeki istihdam oranı kadın istihdamını gösteren değişkenler ve kişi başına GSYH ekonomik gelişmeyi gösteren değişken incelenmiştir. Yapılan bu testler sonucunda kadın istihdamının ekonomik gelişme ve arasındaki nedensellik bağının aşamalı yapısal kırılmaların baz alınmasına karşı hassas olduğu sonucuna varılmıştır (Göcen, 2020).

“Refah Devleti Modelleri Ekseninde Kadın İstihdamı” başlıklı çalışmada Esping Andersen’in üçlü refah tipolojisi ele alınarak incelenen ülkelerde, işgücü piyasasındaki kadınlar ile ilgili mevzuat ile politikaların, kadın istihdamına etkisi ile temsil ettikleri refah rejimleri ile uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir. Refah düzenlerinde, Esping Andersen’in üçlü – sosyal demokrat, liberal, muhafazakâr- refah tipolojisi ile sonradan dahil edilen Güney Avrupa refah rejimi için İngiltere, İsveç ve Almanya örnek ülke olarak belirlenmiştir. Daha ilerde dahil edilen Güney Avrupa refah rejimi için de Türkiye örnek ülke olarak gösterilmiştir. Yapılan politika çalışmaları sonucunda kadın istihdamında olumlu etkisi olduğu görülmüştür. (Çelik, 2020).

Arslan (2020), Türkiye’deki kadın istihdam oranlarını bütün yönleriyle ele alarak incelemeyi ve ülkemizde düşük olan kadın istihdam oranlarının artırılması konusunda çözüm önerileri sunmayı amaçlamıştır. Çalışmada elde edilen verilere göre kadın istihdamını arttırmanın önemli nedenlerinden biri eğitim düzeyinin arttırılması ve teşvik edici politikalar üzerinde durulması gerektiği sonucuna varmıştır.

Kırsal bölgelerde turizm sektöründe kadın istihdamının geliştirilmesinde mesleki eğitimin rolü ve önemi Adıyaman özelinde ortaya koyulmuştur. Çalışmada, toplumun yarısını oluşturan kadının ülke kalkınmasına olan katkısı, kadının eğitim sürecine ve istihdama daha fazla katılmasına bağlı olduğu, özellikle kadınların mesleki eğitimine önem veren ülkelerin kalkınmasının daha hızlı olabileceği belirtilmiştir. Çalışmada mesleki eğitimin kadın istihdamı açısından önemi açıklanmış, Adıyamanlı kadınların özellikle turizm sektörüne yönelik istihdamlarını sağlayacak alanlar belirlenmiştir (Ukav, 2020).

Taş ve Kara (2020), çalışmalarında Türkiye’deki kadın işgücünün temel görünümü, ekonomik büyüme ile kadın istihdamı arasındaki bağııı belirlemek amacıyla ekonometrik analizler yapmışlardır. Çalışmada hata düzeltme modeli ve ARDL eş bütünleşme testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre kısa dönemde ekonomik büyüme ile kadın işgücü arasında pozitif yönlü ilişki, uzun dönemde ise bu ilişkinin negatif yönlü olduğunu meydana çıkmıştır. Değişkenlerin birbirlerinin sebebi olmadığı uygulanan nedensellik testinde ortaya çıkmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI VE EKONOMİYE ETKİLERİ: TRC BÖLGELERİ ÖRNEĞİ

4.1. BULGULAR

Bu bölümde öncelikle kadın istihdamının Türkiye ve TRC bölgesi ölçeğinde yapısı TÜİK verileri ile ortaya koyularak karşılaştırmalar yapılmıştır. Daha sonra TRC Bölgesi kendi içerisinde TRC1, TRC2 ve TRC3 alt bölgeleri kapsamında analiz edilerek ekonomik büyüme istihdam ilişkisi ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

4.2. TÜRKİYE'DE CİNSİYETE GÖRE İŞGÜCÜNÜN YAPISI

Türkiye’de cinsiyet açısından işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı 2014-2020 yılları için incelenmiştir. İşgücüne katılma oranı toplamda 2014 yılından 2018 yılına kadar artarak % 53.2 düzeyine ulaşmış, 2019 ve 2020 yıllarında bir ise azalarak % 49.3 seviyesine düşmüştür (Tablo 4.1). Erkeklerde işgücüne katılma oranı % 70’ler, kadınlarda ise % 30’lar düzeyinde gerçekleşmiştir. Kadınlarda da bu oran yıllar içerisinde benzer bir eğilim göstermiş, 2019’da % 34.4 düzeyine kadar yükselmiş, 2020 yılında ise % 30.9’a düşmüştür. Türkiye’de işsizlik oranı incelenen dönemin başında % 9.9 iken, 2020 yılında % 13.2 olarak belirlenmiştir. Kadın işsizlik oranı 2014 yılında % 11.9’dan 2019’da % 16.5’e yükselmiş, 2020 yılında düşerek % 12.3 olmuştur. İstihdam oranının Türkiye’de % 45-47 aralığında olduğu belirlenmiştir. Erkeklerde bu oran % 60’ın üzerinde seyrederken, kadınlarda % 30’a yakındır. Yıllardır söz konusu oranların bu seviyelerde olması kadınların birçok yönden çalışma yaşamından çeşitli nedenlerle uzak durmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4. 1. Türkiye'de Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Oranları (%) (2014-2020)

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı			İşsizlik Oranı			İstihdam Oranı		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2014	30.3	71.3	50.5	11.9	9.0	9.9	26.7	64.8	45.5
2015	31.5	71.6	51.3	12.6	9.2	10.3	27.5	65.0	46.0
2016	32.5	72.0	52.0	13.7	9.6	10.9	28.0	65.1	46.3
2017	33.6	72.5	52.8	14.1	9.4	10.9	28.9	65.6	47.1
2018	34.2	72.7	53.2	13.9	9.5	11.0	29.4	65.7	47.4
2019	34.4	72.0	53.0	16.5	12.4	13.7	28.7	63.1	45.7
2020	30.9	68.2	49.3	12.3	15.0	13.2	26.3	59.8	42.8

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

4.3. TÜRKİYE'DE SEKTÖRLERE VE CİNSİYETE GÖRE İSTİHDAMIN YAPISI

Türkiye'de cinsiyet temelinde tarım, sanayi ve hizmetler sektöründe gerçekleşen istihdam oranları tablo 4.2'de verilmektedir. Türkiye toplamında tarım sektöründe istihdam oranı incelenen dönemin başında %20'nin üzerindeyken yıllar içerisinde azalarak %17'ler seviyesine inmiştir. Bunda tarım sektöründe uzun yıllardır devam eden tarımdan kopuş, bunun sonucunda kırsaldan kente göçün etkisinin olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla tarım sektörünü terk eden nüfusun büyük bir bölümünün ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlardan oluştuğu gözlenmektedir. Sanayi sektöründe istihdam oranı istikrarlı bir düzey izlemektedir. Hizmetler sektöründe ise oran, 2014 yılında %51'den dönem sonunda % 56.2'ye yükselmiştir. Bu değer tarım sektöründen hizmetler sektörüne bir geçiş olduğunu göstermektedir. Kadın istihdam oranında bu durum daha çarpıcı olarak gözlenmiştir. Kadınların istihdam oranında sanayi sektöründe anlamlı bir farklılık gerçekleşmezken, tarım sektöründe on puanlık bir düşüş, buna karşılık hizmetler sektöründe de on puanlık artış belirlenmiştir.

Tablo 4. 2. Türkiye'de Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2014	16.1	32.4	51.5	32.9	17.1	50.0	21.1	27.9	51.0
2015	15.9	32.0	52.1	31.4	16.2	52.5	20.6	27.2	52.2
2016	15.5	31.6	53.0	28.7	15.9	55.4	19.5	26.8	53.7
2017	15.4	31.4	53.2	28.3	15.6	56.1	19.4	26.5	54.1
2018	14.9	31.6	53.5	26.1	16.0	57.9	18.4	26.7	54.9
2019	14.9	29.7	55.4	25.1	15.9	59.0	18.2	25.3	56.5
2020	15.3	30.5	54.3	22.8	16.8	60.4	17.6	26.2	56.2

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

4.4. TÜRKİYE’DE EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI

Türkiye’de eğitim durumuna göre kadın işgücünün mevcut durumu 2020 yılı verilerine göre analiz edilmiştir. İstihdama katılmada %56,1 oranı ile yükseköğretim mezunu kadınlar ilk sırada yer almaktadır (Tablo 4.3). Okur-yazar olmayan kadınlar ise, ancak %17,7 ile istihdama katılmaktadırlar. Lise mezunlarının istihdam oranı %26,6 iken, lise altı eğitilmişlerin istihdam oranı %23,5 olarak belirlenmiştir. İşgücüne katılma oranında da aynı eğilimler belirlenmiştir. Yüksek öğretimli kadınlar daha yüksek oranda işgücüne katılırken, okur-yazar olmayan kadınların oranı düşük düzeyde kalmıştır. Buradan eğitim düzeyinin, kadınların istihdama katılmalarında oldukça önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Eğitim durumu ve işsizlik oranı birlikte değerlendirildiğinde okur-yazar olmayan kadınlarda işsizlik oranının en düşük (%6,8) düzeyde gerçekleştiği gözlenmiştir. Bu kategorideki kadınların nitelik gerektirmeyen istihdam alanlarında çalışmaları ve istihdama katılma oranlarının düşüklüğü gibi durumlardan bu sonuçların ortaya çıktığı düşünülebilir. İşsizlik oranının en yüksek (%21,8) olduğu grup, lise ve dengi okul mezunlarının grubudur. Üniversite mezunu kadınlarda işsizlik oranı %16,8 olarak belirlenmiştir.

Tablo 4. 3. *Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020*

Eğitim Seviyesi	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
Okuma Yazma Bilmeyen	17,7	19	6,8
Lise Altı Eğitimler	23,5	26,6	11,9
Lise ve Dengi Meslek Okulu	26,6	34	21,8
Yüksek Öğretim	56,1	67,4	16,8

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

4.5. TÜRKİYE’DE YAŞ DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI

Türkiye’de yaş durumuna göre kadın işgücünün mevcut durumu 2020 yılı verilerine göre ortaya koyulmuştur. İstihdama katılmada %57,8 oranı ile 35-54 yaş grubundaki kadınların yoğunlaştığı belirlenmiştir (Tablo 4.4). Bu grubun hemen arkasında 25-34 yaş grubundaki kadınlar ikinci sırada (%56,7) yer alırken, 15-19 yaş aralığındaki kadınların en düşük istihdam oranına (%18,6) sahip olduğu gözlenmiştir. İşgücüne katılma oranında %66,9 ile 25-34 yaş grubundaki kadınların ilk sırada yer alırken, onu %64,1 ile 35-54 yaş grubu kadınlar izlemektedir. En düşük işgücüne katılma oranına sahip yaş grubu %23,6 ile 15-19 yaş grubu olmuştur. İşsizlik oranı değerlendirmelerine göre, 20-24 yaş grubunda kadın işsizlik oranı %27,1 düzeyinde gerçekleşmiştir. 15-19 yaş grubunda kadın işsizlik oranı %21,1 olurken, en düşük (%7,2) oran 55 ve daha büyük yaş grubunda ortaya çıkmıştır.

Tablo 4. 4. Türkiye’de Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Yaş aralığı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
15-19	18.6	23.6	21.1
20-24	40.2	55.1	27.1
25-34	56.7	66.9	15.2
35-54	57.8	64.1	9.9
55+	31.1	33.5	7.2

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

4.6. TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILMAMA NEDENLERİ

Ülkemizde kadınların iş hayatına katılma oranı ve istihdam oranındaki olumsuz durumun nedenlerinin ayrıntılı bir şekilde ortaya konması yönünden kadınların işgücüne katılmama gerekçelerinin analiz edilmesi önem taşımaktadır. Bu gerekçelerden iş bulma ümidinin olmamasının diğerlerinden daha çok dikkat çekmesidir. Son altı yılda kadınların iş bulma ümidi iki katından daha fazla azalmıştır (Tablo 4.5). Bir başka önemli gerekçe de iş arayıp çalışmaya hazır olanlar kategorisinde % 50’nin üzerinde artış gözlenmiştir. Benzer şekilde kategorize edilenler dışında diğer gerekçelerle işgücüne katılmama % 50 civarında artmıştır. Çalışamaz kategorisinde % 26 artış gerçekleşmişken, diğer kategorilerde önemli bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 4. 5. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)

İşgücüne Katılmama Nedenleri	Yıllar					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İş Bulma Ümidini Kaybedenler	260	252	267	236	259	613
İş Arayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	1.144	1.177	1.092	1.112	1.147	1.760
Mevsimlik Çalışanlar	68	64	58	100	68	60
Ev İşleri ile Meşgul	11.498	11.098	11.133	11.061	11.359	10.308
Eğitim ve Öğretim Sürecinde	2.275	2.320	2.263	2.324	2.286	2.408
Emekli	926	958	1.045	1.130	1.250	1.281
Çalışamaz (Engelli, Yaşlı, Hasta)	2.527	2.685	2.692	2.696	2.626	3.313
Diğer	1.359	1.498	1.535	1.515	1.416	2.112
Toplam	20.057	20.052	20.085	20.174	20.411	21.855

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

Sonuç olarak toplumun yarısını oluşturan kadınların Türkiye’de işgücüne katılımlarının istenilen düzeyde olmamasının temel nedenlerinden birisi kadınların işgücü piyasasında olması gereken yeri almamasıdır. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımının yetersizliği genel işgücüne katılımını da düşürmektedir.

4.7. TRC BÖLGESİ'NİN SOSYO-EKONOMİK DURUMU

Bu bölümde TRC bölgesinin mevcut durumu çeşitli sosyo-ekonomik göstergelere göre ortaya koyulmuştur.

4.7.1. TRC1 Bölgesi'nin Sosyo-Ekonomik Durumu

TRC1 Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer almakta Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerini kapsamaktadır. Mezopotamya'dan Anadolu'ya geçiş güzergahında bulunan ve bu konumuyla tarihte birçok uygarlığa ev sahipliği yapan bölge, tarih boyunca devam eden ticari faaliyetleriyle Türkiye'nin Orta Doğu ve Afrika'ya açılan kapısı konumunda görülmektedir. TRC1 Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin ekonomik anlamda en güçlü bölgesi olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda; tekstil başta olmak üzere gıda, kimya, makine ve metal, plastik, ayakkabı-deri, mobilya, hazır giyim, mermer ve zeytinyağı sektörleri firma sayıları ve sağladıkları istihdam ile ön plana çıkmaktadır. TRC1 Bölgesi'nin lojistik kültürü ve coğrafi konumu itibarıyla lojistik üs olma potansiyeline sahip olduğu belirtilebilir. Bununla birlikte bölgenin Orta Doğu ile İskenderun ve Mersin limanlarına yakınlığı, güçlü sanayi ve ticaret yapısı, serbest bölgeye sahip olması, mevcut demiryolu ağı ve gelişmiş otoyol bağlantıları ile havalimanlarının olması bu durumu destekleyen etmenlerdir (İKA, 2015).

4.7.2. TRC2 Bölgesi'nin Sosyo-Ekonomik Durumu

TRC2 Bölgesi olarak adlandırılan bölge; Yukarı Mezopotamya'da, Dicle ve Fırat nehirleri arasında yer almakta ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin orta bölümünde bulunan Diyarbakır ve Şanlıurfa illerinden oluşmaktadır. GAP Eylem Planlarında “cazibe merkezleri” olarak belirlenmiş olsa da Sosyo-ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması verilerine göre, Diyarbakır 68. sırada, Şanlıurfa ise 73. sırada bulunmaktadır. Bu değerler söz konusu illerin ülkenin en az gelişmiş illerinden olduğunu ortaya koymaktadır. Nüfusun %65'inin 30 yaşın altında bölgede 4 milyona yakın nüfus yaşamaktadır. TRC2 Bölgesi'nde hizmetler sektörü Türkiye ortalamasına yakinken, tarımın ülke ortalamasının oldukça üzerinde olduğu ve sanayi sektörünün payının ise ülke ortalamasına göre düşük düzeyde olduğu bir gerçektir. Bölgeden 120'den fazla ülkeye 400 milyon doların üzerinde dışsatım yapılmaktadır. Türkiye'nin en büyük 4.tarım arazisine sahip olan bölgenin yıllık tarımsal faaliyet hacmi 21 milyar TL'nin üzerindedir (KKA, 2015).

4.7.3. TRC3 Bölgesi'nin Sosyo-Ekonomik Durumu

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin bir alt bölgesi olan TRC3 (Dicle) Bölgesi; tarihte bilinen en eski kültürün doğduğu Bereketli Hilal diye adlandırılan coğrafyada, Mezopotamya topraklarında yer almaktadır. Köklü uygarlıklara ev sahipliği yapmış bu coğrafyanın verimli topraklarında bulunan TRC3 Bölgesi illeri (Mardin, Batman, Siirt ve Şırnak); Dicle Nehri'nin ve ona bağlı çayların bereketini, Bölge'ye hâkim olmuş birçok devletin tarihi ve kültürel mirasını ve İpek Yolu üzerinde konumlanmış olmanın olanaklarını bir arada barındırmaktadır. Bu potansiyeline karşın, Türkiye'de en düşük gelir grubuna sahip bölgeler arasında yer alan TRC Bölgesi en yüksek yoksul sayısına ve oransal olarak en yüksek yoksulluk oranına sahiptir. TRC3 Bölgesi genel olarak tarım ve hayvancılık sektörüne dayalı, kırsal özelliği baskın, sanayileşmede ise yeterli düzeyde gelişmemiş geleneksel ekonomiye dayalı kentlerden oluşmaktadır. Bölgenin tarım ve hayvancılık potansiyeli yüksek olmasına karşın, bu alanda da gelişimi yeterli düzeyde değildir. Habur sınır kapısının Bölge sınırları içerisinde yer alması, sanayi sektörünün gelişmesi yönünden bir avantaj oluşturmaktadır. Bölge'nin imalat sanayisi içinde en yüksek katma değeri sağlayan alt sektörler gıda, metalik olmayan ürünler ve giyim eşyaları imalatıdır. TRC3 Bölgesi'nde hizmet sektörü %50'lik oran ile ilk sırada yer almasına karşın, hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti açısından beklenen seviyede olmadığı ortadadır. Bu yönüyle sayısal olarak yeterli olan hizmet sektörünün nitelik olarak da iyi duruma gelmesi için Bölge'de nitelikli işgücünün oluşmasına ihtiyaç olduğu gözlenmektedir (DİKA, 2015).

4.8. TRC BÖLGESİ'NDE KADIN İSTİHDAMI

Burada kadın kadın istihdamının Türkiye'de toplam üç bölge (TRC1, TRC2 ve TRC3) için güncel veriler alınarak cinsiyete göre, istihdam yapısına göre, sektörlerle göre, kadınların işgücünde bulunamama nedenleri, eğitim durumu ve işgücü yapısı başlıkları ele alınarak analiz edilmiştir.

4.8.1. TRC Bölgesi'nde Cinsiyete Göre İşgücünün Yapısı

TRC Bölgesi'nde 2014-2020 yılları için cinsiyet yönünden işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranındaki gelişmeler ortaya koyulmuştur. İncelenen dönemin başında %41,3 olan işgücüne katılma oranı sürekli artarak 2019'da %46,7'ye ulaşmış, 2020 yılında ise %41,7 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 4.6). Kadınlarda bu oran %16,2'den

başlayarak artmış, 2019 yılında %23,6'ya ulaşmıştır. Bölgede toplam işsizlik oranı dalgalı bir seyir izleyerek dönem sonunda %20,7 olarak belirlenmiştir. Erkeklerde bu oran dönemin başına göre yaklaşık beş puan artarak %21,1'e, kadınlarda yedi puan artarak %19,4'e yükselmiştir. İstihdam oranı toplamda 2017 yılına kadar artış göstermiş, ancak dönem sonunda %33,1'e düşmüştür. Erkeklerde de benzer bir eğilim gösteren istihdam oranı, incelenen dönemin başına göre azalarak %50,5 olmuştur. Kadınlarda istihdam oranı iniş çıkışlı bir eğilim göstererek oldukça düşük bir oranda (% 16.1) gerçekleşmiştir. Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında özellikle bölge kadınlarının istihdam yapılarındaki olumsuzluk dikkat çekici bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4. 6. TRC Bölgesi'nde cinsiyete göre işgücü oranları (%)

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı			İşsizlik Oranı			İstihdam Oranı		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2014	16.2	67.8	41.3	12.4	16.4	15.6	14.2	56.7	34.8
2015	17.8	67.8	42.2	14.0	17.2	16.5	15.3	56.2	35.2
2016	19.5	69.0	43.7	18.9	18.6	18.7	15.8	56.2	35.5
2017	21.9	69.7	45.3	18.1	16.7	17.0	18.0	58.1	37.6
2018	22.1	70.4	45.7	19.6	17.6	18.1	17.8	58.0	37.4
2019	23.6	69.6	46.1	23.1	22.2	22.4	18.1	54.2	35.7
2020	20.0	64.0	41.7	19.4	21.1	20.7	16.1	50.5	33.1

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC Bölgesi için daha ayrıntılı istihdam analizleri yapmak amacıyla alt bölgeler olan TRC1, TRC2 ve TRC3 bölgeleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir. TRC1 Bölgesi'nde toplam işgücüne katılma oranı dönem içerisinde sürekli artış göstererek dönem sonunda %47,8'e ulaşmıştır (Tablo 4.7). TRC2 Bölgesinde bu değer %38,4 ve TRC3 Bölgesinde % 39.1 düzeyindedir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı hem TRC2 hem de TRC3 bölgelerinde incelenen dönemin başına göre azalarak % 60 seviyesine inmiştir. TRC1 Bölgesinde ise, diğer bölgelere göre daha yüksek işgücüne katılma oranı gerçekleşerek % 71.6 düzeyine ulaşmıştır. Kadınlarda ise bu oran TRC3 Bölgesinde dalgalı bir seyir izleyerek başlangıç yılına göre yedi puanlık bir artış göstermiştir. TRC2 Bölgesi iyi bir performans göstererek 2017'de % 25.6'ya ulaşmış, ancak dönemin sonunda % 17.4'e düşmüştür. TRC1 Bölgesi ise daha istikrarlı bir seyir izleyerek genelde artış eğilimi göstermiş ve % 23.7'ye yükselmiştir.

Tablo 4. 7. TRC Bölgesi'nde cinsiyete göre işgücüne katılma oranları (%)

Yıllar	TRC1			TRC2			TRC3		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2014	17.8	69.0	43.2	17.5	68.9	42.3	12.3	64.3	37.1
2015	18.9	68.2	43.1	20.2	68.6	43.7	12.2	65.9	38.2
2016	19.3	71.7	45.2	22.4	69.3	45.2	15.0	65.0	39.1
2017	22.7	71.6	46.8	25.6	71.3	48.1	14.8	64.4	38.6
2018	21.9	71.8	46.8	25.0	72.0	47.8	17.8	65.7	40.7
2019	24.5	70.9	47.5	24.1	69.8	46.5	21.4	67.7	43.5
2020	23.7	71.6	47.8	17.4	60.2	38.4	19.7	60.0	39.1

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC alt bölgelerinde toplam işsizlik oranları çarpıcı bir şekilde farklılık göstermektedir. İncelenen dönemde her üç bölgede de işsizlik oranlarında önemli artışlar gözlenmiştir. TRC1 Bölgesi'nde 2014 yılında %8 olan işsizlik oranı 2020 yılına kadar beş puan artarak %13'e ulaşmıştır (Tablo 4.8). TRC2 bölgesinde inişli çıkışlı bir seyir izleyen işsizlik oranı 2020 yılında %20,1 olarak gerçekleşmiştir. TRC3 Bölgesi'nde ise, dönemin başında %24 olan oran, %33,5'e yükselmiştir. Erkek işsizliğinde TRC2 ve TRC3 bölgeleri ayrılarak yüksek oranlı işsizliğin yaşandığı gözlenmiştir. Kadın işsizliğinde TRC3 Bölgesi oldukça farklılaşmıştır. 2014'te %24,8 olan kadın işsizlik oranı 2019 yılında %42,1'e yükselmiş, 2020 yılında ise %36 olarak gerçekleşmiştir. TRC1 ve TRC2 bölgelerinde dönem boyunca dalgalı bir seyir izleyen kadın işsizlik oranının, dönem sonunda %13 düzeyinde olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4. 8. TRC Bölgesi'nde cinsiyete göre işsizlik oranları (%)

Yıllar	TRC1			TRC2			TRC3		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2014	7.9	8.1	8.0	10.6	19.2	17.4	24.8	23.9	24.0
2015	11.1	9.6	9.9	11.7	19.3	17.5	26.3	24.5	24.8
2016	20.4	12.6	14.3	12.1	18.9	17.2	33.1	27.1	28.3
2017	18.7	13.9	15.1	11.3	14.8	13.8	36.5	24.5	26.9
2018	12.5	12.8	12.8	18.6	18.7	18.6	33.2	22.6	25.0
2019	15.7	15.0	15.2	18.4	25.1	23.4	42.1	27.1	30.9
2020	13.7	12.8	13.0	13.3	22.1	20.1	36.0	32.7	33.5

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC Bölgesi'nde cinsiyete göre toplam istihdam oranı incelendiğinde istihdama katılım açısından en iyi bölgenin TRC1 Bölgesi olduğu belirlenmiştir. Bölgede 2020 yılında istihdam oranının %41,6 olduğu saptanmıştır (Tablo 4.9). TRC2 Bölgesi'nde 2017 yılında %41,4'e kadar çıkan oran 2020 yılında % 30.7'e inmiştir. TRC3 Bölgesi'nde ise istihdam oranının oldukça düşük gerçekleştiği ve 2020'de % 26 olduğu ortaya çıkmıştır. Erkeklerde TRC2 ve TRC3 bölgelerinde istihdam oranının %40- 50 düzeylerinde olduğu belirlenmiştir.

TRC1 Bölgesi'nde oran %60'ların üzerindedir. Kadın istihdamının söz konusu bölgelerde farklı şekillerde ortaya çıktığı gözlenmiştir. TRC3 Bölgesi'nde oran dramatik bir şekilde oldukça düşük (%12,6) çıkmıştır. Bu düşük değerler bölgenin istihdam oranı ortalamasını da düşürmektedir. TRC2 Bölgesi'nde de kadın istihdam oranı %15,1 olurken, TRC1 Bölgesi'nde nispeten bir miktar daha yüksek çıkarak %20,4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 4. 9. TRC Bölgesi'nde cinsiyete göre istihdam oranı (%)

Yıllar	TRC1			TRC2			TRC3		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2014	16.4	63.5	39.7	15.6	55.7	35.0	9.2	49.0	28.2
2015	16.8	61.6	38.8	17.8	55.4	36.1	9.0	49.8	28.7
2016	15.4	62.6	38.7	19.7	56.2	37.4	10.0	47.4	28.0
2017	18.5	61.7	39.8	22.7	60.8	41.4	9.4	48.6	28.2
2018	19.2	62.6	40.9	20.3	58.6	38.9	11.9	50.8	30.5
2019	20.7	60.3	40.2	19.7	52.2	35.7	12.4	49.4	30.0
2020	20.4	62.5	41.6	15.1	46.9	30.7	12.6	40.4	26.0

(Kaynak: TÜİK, İsgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

4.9. TRC BÖLGESİNDE SEKTÖRLERE GÖRE İSTİHDAMIN YAPISI

Çalışmanın bu bölümünde tarım, sanayi ve hizmetler ana sektörleri itibariyle TRC Bölgesi'nde istihdamın yapısı analiz edilmiştir. Bölgede istihdam oranı tarımda dönemin başında % 28.2 iken, dönem sonunda % 24.9'a düşmüştür (Tablo 4.10). Sanayi sektöründe oran, % 25.1'den küçük bir oranda azalarak % 23.5'e düşmüştür. Buna karşın bölgede hizmetler sektörünün payı dalgalı bir eğilim göstererek 2020 yılında % 51.6'ya yükselmiştir. Özellikle tarım sektöründen kopuşların hizmetler sektörüne yöneldiği görülmektedir. TRC Bölgesi'nde erkek istihdam oranında sektörler kapsamında çok fazla değişim gözlenmemiştir. Erkek istihdam oranı tarımda % 21.6, sanayide %27.5 ve hizmetler sektöründe % 50.9 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranında bölgede özellikle tarım ve hizmetler sektöründe oransal değişimler yüksek boyutlardadır. Tarım sektöründe 2014 yılında % 52.4 olan istihdam oranı 2020'de % 34.8'e düşmüştür. Buna karşılık hizmetler sektöründe oran artış eğilimi göstererek dönem sonunda % 53.6'ya yükselmiştir. Sanayi sektöründe kadınların istihdam oranı oldukça düşük bir oran olan % 11.6 düzeyindedir. Bu değişimlerin Türkiye genelindeki değerlendirmelere paralellik gösterdiği ortaya çıkmıştır. Kadın istihdamı yönünden bu değerlerin Türkiye ortalamasının altında kaldığı belirlenmiştir.

Tablo 4. 10. TRC Bölgesinde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2014	21.8	29.1	49.1	52.4	10.3	37.2	28.2	25.1	46.6
2015	19.9	28.8	51.3	45.0	8.4	46.7	25.5	24.2	50.3
2016	18.3	29.0	52.7	37.5	9.4	53.1	22.7	24.6	52.8
2017	19.3	28.1	52.6	41.9	10.6	47.4	24.8	23.8	51.3
2018	19.6	27.9	52.5	37.4	10.5	52.1	23.9	23.7	52.4
2019	20.1	25.9	54.0	38.6	9.6	51.8	24.9	21.7	53.4
2020	21.6	27.5	50.9	34.8	11.6	53.6	24.9	23.5	51.6

(Kaynak: TÜİK, İsgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC Bölgesi kapsamında TRC1, TRC2 ve TRC3 alt bölgeleri için istihdam yapısı hakkında değerlendirmeler yapılmıştır. TRC1 Bölgesi'nde tarım sektörünün toplamında istihdam oranı 2017 yılına kadar düşüş göstermiş, sonra artarak dönem sonunda % 18.9 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 4.11). Sanayi sektöründe oran dalgalı bir seyir izleyerek 2020 yılında % 30.6 olmuştur. Hizmetler sektörü de benzer bir eğilim göstererek dönem sonunda % 50.5 düzeyine ulaşmıştır. Bölge geneli ile karşılaştırma yapıldığında hizmetler sektörüne yakın değerler ortaya çıkarken, sanayi sektöründe daha yüksek bir istihdam oranı ve tarımda ise bölgeye göre daha düşük bir oranla karşılaşmıştır. TRC1 Bölgesi'nde erkek istihdam oranının bölge genelindeki değişime benzer eğilim gösterdiği saptanmıştır. Sektörler kapsamında bölgede kadın istihdam oranındaki değişimler dikkat çekicidir. Tarım sektöründe dönemin başında % 33.9 olan kadın istihdam oranı azalarak 2017'de % 20.6'ya düştükten sonra artarak dönem sonunda % 27.0'a ulaşmıştır. Sanayi sektöründe oran dalgalı bir eğilim göstererek 2020 yılında % 14.2'ye düşmüştür. Hizmetler sektöründe kadın istihdam oranı başlangıç yılına göre dokuz puanlık bir artışla % 58.8'e yükselmiştir.

Tablo 4. 11. TRC1 Bölgesi'nde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2014	14.7	37.7	47.6	33.9	17.1	49.0	18.7	33.4	47.9
2015	14.2	36.9	49.0	30.3	14.0	55.6	17.7	31.8	50.4
2016	11.2	38.0	50.8	20.6	12.0	67.4	13.1	32.8	54.1
2017	10.3	38.9	50.8	21.6	18.5	59.9	13.0	34.1	52.9
2018	12,5	38,2	49,4	23,4	16,3	60,3	15,0	33,0	51,9
2019	15,2	35,3	49,5	24,8	15,9	59,4	17,7	30,3	52,1
2020	16,3	35,9	47,9	27,0	14,2	58,8	18,9	30,6	50,5

(Kaynak: TÜİK, İsgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC2 Bölgesi'nde tarım sektörünün toplamında istihdam oranı 2014 yılında % 39.0 iken dönem sonunda azalarak, % 35.8 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 4.12). Benzer bir şekilde

oran, sanayi sektöründe de azalma eğilimi göstererek 2020 yılında % 16.6'ya düşmüştür. Buna karşılık oran, hizmetler sektörünün toplamında dönem boyunca artış göstererek % 47.6'ya yükselmiştir. Bölgede tarım sektöründe istihdam oranının bölge geneline göre daha yüksek, diğer sektörlerde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Tarım sektöründe erkek istihdam oranı dönem boyunca önemli bir değişim göstermemiş, dönem sonunda % 31.0 olmuştur. Sanayi sektöründe oran, azalma eğilimi içerisine girerek 2020 yılında % 20.3 olarak gerçekleşmiştir. Hizmetler sektöründe erkek istihdam oranı 2014'te % 45.1 iken 2020'de % 48.7 olmuştur. TRC2 Bölgesi'nde tarım sektöründe kadın istihdam oranında 18 puanlık azalma yaşanarak % 50.1'e düşmüştür. Bölgede sanayi sektöründe kadın istihdam oranının çok düşük düzeylerde kalması dikkat çekicidir. Hizmetler sektöründe ise oran genelde artış eğilimi göstermiş, dönem başında % 27.8 olan oran, dönem sonunda % 44.3'e yükselmiştir. Bölgede tarım sektörünün başat sektör olması istihdamda özellikle kadın istihdamında da kendini göstermiştir.

Tablo 4. 12. TRC2 Bölgesi'nde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2014	30.1	24.8	45.1	68.7	3.5	27.8	39.0	19.9	41.1
2015	27.6	25.6	46.8	60.7	3.2	36.2	36.0	19.9	44.1
2016	27.9	23.5	48.5	55.7	6.1	38.2	35.4	18.8	45.8
2017	28.9	21.8	49.3	59.2	5.1	35.7	37.4	17.2	45.5
2018	29.3	21.7	49.0	54.4	5.8	39.8	36.1	17.4	46.5
2019	29.6	20.2	50.2	57.5	3.6	38.9	37.5	15.5	47.0
2020	31.0	20.3	48.7	50.1	5.6	44.3	35.8	16.6	47.6

(Kaynak: TÜİK, İlgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC3 Bölgesi'nde tarım sektörünün toplamında istihdam oranı dönemin başında % 24.4 olarak belirlenmiş, sonra dalgalanmalar yaşanarak 2020 yılında % 16.5'e düşmüştür (Tablo 4.13). Sanayi sektörünün toplamında da benzer bir dalgalanma gözlenmiş ve istihdam oranı bir miktar artarak % 22.2'ye yükselmiştir. Bölgede hizmetler sektörü toplam istihdam oranı 2014 yılında % 55.4 iken, dönem sonunda % 61.2 düzeyinde gerçekleşmiştir. Tarım sektöründe erkek istihdam oranı % 19.0'dan % 14.9'a düşmüştür. Sanayi sektöründe oran, % 20'ler, hizmetler sektöründe ise % 60'lar seviyesinde gerçekleşmiştir. TRC3 Bölgesi'nde kadın istihdam oranında özellikle tarım ve hizmetler sektöründe önemli değişimler gözlenmiştir. Tarımda 2014'te % 50.6 olan kadın istihdam oranı dönem sonunda yaklaşık 30 puanlık azalmayla % 21.3'e gerilemiştir. Hizmetler sektöründe de dönem başında % 36 olan oran 2020 yılında % 61.2'ye yükselmiştir. Bu durum, tarım sektöründen hizmetler

sektörüne yoğun bir geçişin olduğunu göstermektedir. Bölgede sanayi sektöründe dalgalı bir gelişim gözlenmiş, dönem sonunda istihdam oranı % 17.5 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4. 13. TRC3 Bölgesinde Sektörlere ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2014	19.0	21.6	59.4	50.6	13.4	36.0	24.4	20.2	55.4
2015	15.7	20.5	63.7	30.9	10.9	58.2	18.2	19.0	62.8
2016	12.2	23.6	64.2	13.0	14.7	72.4	12.4	21.9	65.7
2017	14.3	22.8	62.9	25.1	12.4	62.5	16.2	21.0	62.8
2018	13.4	22.4	64.2	19.2	11.7	69.2	14.6	20.2	65.2
2019	11.1	20.7	68.1	19.7	11.4	68.8	13.0	18.7	68.3
2020	14.9	23.9	61.2	21.3	17.5	61.2	16.5	22.2	61.2

(Kaynak: TÜİK, İlgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

4.10. TRC BÖLGESİ'NDE KADININ İŞGÜCÜNE KATILMAMA NEDENLERİ

TRC Bölgesi'nin genelinde kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdam oranındaki düşüklüğün nedenlerinin belirlenmesi açısından kadınların işgücüne katılmama gerekçelerinin ortaya koyulması önem taşımaktadır. Bu nedenlerden iş bulma ümidinin olmaması gerekçesi diğerlerinden daha çok ön plana çıkmaktadır (Tablo 4.14). Bölgede son altı yılda kadınların iş bulma ümidi iki katından daha fazla azalmıştır. Bir başka önemli gerekçe de iş arayıp çalışmaya hazır olanlar ve mevsimlik çalışanlar kategorilerinde son yıllarda önemli artış gözlenmiştir. Benzer şekilde kategorize edilenler dışında diğer gerekçelerle işgücüne katılmama iki katından fazla artmıştır. Bunların yanında diğer kategorilerde önemli bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 4. 14. TRC Bölgesi'nde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)

İşgücüne Katılmama Nedenleri	Yıllar					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İş Bulma Ümidi Yok	24	26	31	37	25	65
İş Arayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	119	154	137	193	205	229
Mevsimlik Çalışanlar	2	2	5	9	12	11
Ev İşleri ile Meşgul	1.524	1.505	1.415	1.416	1.436	1.364
Eğitim ve Öğretim Sürecinde	266	267	278	275	256	275
Emekli	14	10	10	12	12	12
Çalışamaz (Engelli, Yaşlı, Hasta)	222	213	223	239	208	252
Diğer	62	69	105	58	68	142
Toplam	2.233	2.245	2.205	2.238	2.222	2.350

(Kaynak: TÜİK, İlgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC Bölgesinde kadınların işgücüne katılmama nedenlerini ortaya koymak amacıyla alt bölgeler olan TRC1, TRC2 ve TRC3 bölgeleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir. TRC1

Bölgesi’nde kadınların işgücüne katılmama nedenlerinden iş bulma ümidinin olmaması gerekçesi incelenen dönemin sonunda dokuz kat artış göstermiştir (Tablo 4.15). İş arayıp çalışmaya hazır olanlar gerekçesi dört kattan fazla artarken, çalışamaz kategorisindeki artış üç kat, çalışamaz kategorisindeki artış beş kattır. Özellikle 2020 yılındaki artışların yüksek olması dikkat çekicidir. Yüksek oranlardaki bu artışlarda COVID-19 salgının etkisi olduğu düşünülebilir. Ev işleri ile meşgul ve eğitim ve öğretim sürecinde kategorilerinde ise düşüşler gözlenmiştir.

Tablo 4. 15. TRC1 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)

İşgücüne Katılmama Nedenleri	Yıllar					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İş Bulma Ümidi Olmayan	2	0	1	2	2	18
İş Arayıp Çalışmaya Hazır Halde Olanlar	15	22	22	29	34	68
Mevsimlik İşçiler	0	1	2	2	5	1
Ev İşleri İle İlgilenenler	557	569	533	531	508	401
Eğitim ve Öğretim Sürecinde Olanlar	93	83	81	75	78	81
Emeklilik Durumu	10	7	7	9	9	9
Çalışamaz (Engelli, Yaşlı, Hasta)	60	55	67	71	64	90
Diğer	11	10	6	11	16	52
Toplam	748	747	720	731	716	719

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC2 Bölgesi’nde kadınların işgücüne katılmama nedenlerinden iş bulma ümidinin olmaması gerekçesinde iki katlık artış gözlenmiştir (Tablo 4.16). Mevsimlik çalışanlar kategorisinde yüksek oranlı artışlar görülürken, diğer kategorilerde değişik oranlarda artışlar belirlenmiştir. Çalışamaz kategorisinde ise %30 civarında düşüş gözlenmiştir.

Tablo 4. 16. TRC2 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)

İşgücüne Katılmama Nedenleri	Yıllar					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İş Bulma Ümidi Olmayanlar	13	9	20	22	15	26
İş Arayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	67	83	73	77	66	75
Mevsimlik Çalışanlar	1	0	3	6	7	9
Ev İşleri ile Meşgul	562	557	477	532	605	641
Eğitim ve Öğretim Sürecinde	98	107	111	115	94	102
Emekli	2	1	2	3	2	2
Çalışamaz (Engelli, Yaşlı, Hasta)	101	91	97	110	89	68
Diğer	48	52	95	30	36	64
Toplam	892	900	877	895	914	1.008

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC3 Bölgesi’nde kadınların işgücüne katılmama nedenlerinden iş bulma ümidinin olmaması gerekçesinde iki katlık artış gözlenmiştir (Tablo 4.17). İş arayıp çalışmaya hazır

olanlar gerekçesi yaklaşık 2,5 kat artarken, diğer nedenler kategorisindeki artış dokuz katı bulmuştur. Ev işleri ile meşgul kategorisinde düşüş gözlenirken, öteki göstergelerde değişik oranlarda artışlar belirlenmiştir. Bu değerler TRC3 Bölgesi'nde başta hane halkı büyüklüğü olmak üzere kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılımıyla ilgili göstergelerin ülke standartlarının altında kalması, onların eve bağımlılığını artırmakta, bunun yanında toplumsal ve ekonomik hayata katılımını zora sokmaktadır.

Tablo 4. 17. TRC3 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılmama Nedenleri (Bin kişi)

İşgücüne Katılmama Nedenleri	Yıllar					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İş Bulma Ümidi olmayanlar	10	17	10	13	8	21
İş Arayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	36	49	42	87	104	87
Mevsimlik Çalışanlar	0	0	0	0	0	1
Ev İşleri İle Meşgul	404	378	405	353	323	323
Eğitim ve Öğretim Sürecinde	75	78	87	85	83	92
Emekli	1	1	1	1	1	0
Çalışamaz (Engelli, Yaşlı, Hasta)	61	67	59	58	56	74
Diğer	3	8	5	17	16	26
Toplam	592	598	608	613	591	624

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

4.11. TRC BÖLGESİ'NDE EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI

TRC Bölgesi'nde eğitim durumuna göre kadın işgücünün yapısı 2020 yılı verilerine göre analiz edilmiştir. İstihdam oranı en yüksek grubun (%48.3) yüksek öğretimli kadınlar olduğu ortaya çıkarken, en düşük grubun birbirine yakın oranlarla lise altı eğitimliler (%13.5) ve okuma yazma bilmeyenler (%13.8) olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.18). TRC Bölgesi'nde yüksek öğretimli kadınlarda işgücüne katılma oranı % 63.8'e ulaşırlan, lise altı eğitimlilerde %16.2 ve okuma yazma bilmeyenlerde %15.4 olarak gerçekleşmiştir. Düşük eğitimli gruplarda her iki oranın da oldukça düşük düzeylerde olması dikkat çekicidir. Bölgede işsizlik oranına bakıldığında en yüksek işsizliğin Lise ve Dengi Meslek Okulu mezunlarında (%29.5) olduğu belirlenmiştir. Yüksek öğretimli kadınlarda işsizlik oranının da oldukça yüksek (%24.2) olduğu gözlenmiştir. Lise altı eğitimlilerde işsizlik oranı % 16.5 olurken en düşük işsizlik oranı (%10.9) okuma yazma bilmeyenlerde ortaya çıkmıştır. Bu gruptaki kadınların genellikle toplumdaki geleneksel rolleri yerine getirmelerinden dolayı bu sonucun çıktığı düşünülebilir.

Tablo 4. 18. TRC Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Eğitim Durumu	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
Okuma Yazma Bilmeyen	13,8	15,4	10,9
Lise Altı Eğitimler	13,5	16,2	16,5
Lise ve Dengi Meslek Okulu	15,9	22,5	29,5
Yüksek Öğretim	48,3	63,8	24,2

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC Bölgesi'nde eğitim durumuna göre kadın işgücünün yapısını ortaya koymak amacıyla 2020 yılı verilerine göre alt bölgeler olan TRC1, TRC2 ve TRC3 bölgeleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir. TRC1 Bölgesi'nde %54 oranı ile yüksek öğretimli kadınların istihdam oranında ilk sırayı aldığı, onu Lise ve Dengi Meslek Okulu mezunları ve okuma yazma bilmeyen kadınların izlediği belirlenmiştir (Tablo 4.19). Lise altı eğitimli kadınlarda istihdam oranı %16,1 olarak gerçekleşmiştir. Bölgede eğitim durumuna göre kadınlarda işgücüne katılma oranı aynı sırayı izlemiştir. TRC1 Bölgesi'nde işsizlik oranı en yüksek Lise ve Dengi Meslek Okulu mezunlarında (%21.1) gözlenmiştir. Oran yüksek öğretimli kadınlarda %19.2 olurken, okuma yazma bilmeyenlerde % 2.9 olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.19. TRC1 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Eğitim Durumu	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
Okuma Yazma Bilmeyen	19,3	19,9	2,9
Lise Altı Eğitimler	16,1	17,7	9,2
Lise ve Dengi Meslek Okulu	22,4	28,4	21,1
Yüksek Öğretim	54,0	66,8	19,2

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC2 Bölgesi'nde istihdam oranının yüksek öğretimli kadınlarda % 48.6, okuma yazma bilmeyenlerde % 13.6, lise altı eğitimli kadınlarda % 13.2 ve Lise ve Dengi Meslek Okulu mezunlarında %11.1 olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.20). Bölgede eğitim durumuna göre kadınlarda işgücüne katılma oranı yüksek öğretimli kadınlarda % 58.9 olarak gerçekleşmişken diğer gruplarda birbirine oldukça yakın değerler gözlenmiştir. TRC2 Bölgesi'nde işsizlik oranının en yüksek Lise ve Dengi Meslek Okulu mezunlarında (%21.8) olduğu onu yüksek öğretimli (%16.8), lise altı (%11.9) ve okuma yazma bilmeyenler kadınların (%6.8) izlediği belirlenmiştir. Bölgede işsizlik oranının en düşük okuma yazma bilmeyenlerde olması bu grubun işgücüne katılım oranının oldukça düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 4. 20. TRC2 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Eğitim Durumu	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
Okuma Yazma Bilmeyen	13,6	14,6	6,8
Lise Altı Eğitimler	13,2	14,7	11,9
Lise ve Dengi Meslek Okulu	11,1	15,9	21,8
Yüksek Öğretim	48,6	58,9	16,8

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC3 alt bölgesi eğitim durumuna göre kadın işgücü değerleri TRC Bölgesi'nin en olumsuz değerlerini yansıtmaktadır. Yüksek öğretimli kadınlarda % 39 olan istihdam oranı, diğer gruplarda son derece düşük düzeylerde (Tablo 4.21). İşgücüne katılma oranı en yüksek yüksek öğretimli kadınlarda (% 66.0) gözlenmişken, diğer gruplarda yine düşük seviyelerde kalmıştır. TRC3 Bölgesi'nde işsizlik oranı oldukça yüksek oranlarda gerçekleşmiştir. Lise ve Dengi Meslek Okulu mezunlarında işsizlik oranı % 44.6'ya ulaşmıştır. Onu yüksek öğretimli kadınlar (%40.9) Lise altı eğitimliler (%35.4) ve okuma yazma bilmeyenler (% 25.0) izlemiştir.

Tablo 4. 21. TRC3 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Eğitim Durumu	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
Okuma Yazma Bilmeyen	10,7	14,3	25,0
Lise Altı Eğitimler	10,5	16,3	35,4
Lise ve Dengi Meslek Okulu	12,4	22,4	44,6
Yüksek Öğretim	39,0	66,0	40,9

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

Bölge genelinde eğitim durumuna göre kadın işgücü verileri değerlendirildiğinde TRC1 Bölgesi'nin ön plana çıktığı ve ülke ortalamasına yakın değerlerle diğer bölgelerden ayrıldığı ve olumlu bir yapı ortaya çıktığı gözlenmiştir. TRC3 Bölgesi ise eğitim durumuna göre kadın işgücünün en sorunlu olduğu bölge olarak belirlenmiştir. Ancak, eğitim düzeyi ve mesleki eğitimdeki artışa paralel olarak kadınların işgücüne katılma oranlarında artışlar olması istihdam açısından olumludur. Bu yöndeki eğilimler işgücü arzındaki artışın aynı zanda nitelik yönünden de işgücü verimliliğine olumlu yansıtacağını gösterebilir. Dolayısıyla istihdam açısından bölgenin birçok yönüyle dikkate alınması gerçeği gözden uzak tutulmamalıdır.

4.12. TRC BÖLGESİ'NDE YAŞ DURUMUNA GÖRE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI

TRC Bölgesi'nde yaş durumuna göre kadın işgücünün yapısı 2020 yılı verilerine göre analiz edilmiştir. İstihdam oranı en yüksek (%44.2) grubun 35-54 yaş aralığındaki kadınlar olduğu ortaya çıkarken, en düşük (%16.2) grubun 15-19 yaş aralığındaki kadınlar olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.22). İşgücüne katılma oranında ise ilk sırayı % 53.7 ile 25-34 yaş aralığındaki kadınlar alırken, onu %52.3 ile 35-54, % 46.5 ile 20-24, %31.1 ile 55 ve daha yukarı yaş grubu izlemiştir. 15-19 yaş grubu işgücüne katılma oranı en düşük gruptur. İşsizlik oranı en düşük grup, %11.3 ile 55 daha yukarı yaş grubudur. Kadınlarda en yüksek işsizlik oranına 20-24 yaş grubunda (%33.1) rastlanmıştır.

Tablo 4. 22. TRC Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Yaş aralığı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
15-19	16.2	21.9	25.8
20-24	31.1	46.5	33.1
25-34	41.7	53.7	22.4
35-54	44.2	52.3	15.5
55+	27.6	31.1	11.3

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC Bölgesi'nde yaş durumuna göre kadın işgücünün yapısını ortaya koymak amacıyla 2020 yılı verilerine göre alt bölgeler olan TRC1, TRC2 ve TRC3 bölgeleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir. TRC1 Bölgesi'nde istihdam oranı en yüksek grubun (%52,8) 35-54 yaş grubu, istihdam oranı en düşük grubun (% 23.5) ise, 15-19 yaş grubu olduğu saptanmıştır (Tablo 4.23). İşgücüne katılma oranında ise ilk sırayı %59,1 ile 25-34 yaş aralığındaki kadınlar alırken, en düşük oran (%27.4) 15-19 yaş grubundan gözlenmiştir. İşsizlik oranı en düşük yaş gurubu (%8.1) 55 yaş ve üstü kadınlardır. %22,5 oranı ile en yüksek işsizlik oranı 20-24 yaş aralığındaki kadınlarda olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. 23. TRC1 Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Yaş aralığı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
15-19	23.5	27.4	14.2
20-24	41.4	53.5	22.5
25-34	50.0	59.1	15.4
35-54	52.8	58.5	9.8
55+	34.9	37.9	8.1

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC2 Bölgesi'nde istihdam oranı en yüksek (%39.5) grubun 35-54 yaş aralığındaki kadınlar olduğu ortaya çıkarken, en düşük (%17.4) grubun 15-19 yaş aralığındaki kadınlar olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 4.24). 25-34 yaş grubunun istihdam oranı da 35-54 yaş grubuna oldukça yakındır. İşgücüne katılma oranında ise ilk sırayı % 49.1 ile 25-34 yaş aralığındaki kadınlar alırken, en düşük (%21.6) ise 15-19 yaş grubunda belirlenmiştir. 35-54 yaş grubunun işgücüne katılma oranı da 25-34 yaş grubuna oldukça yakındır. Bölgede işsizlik oranı en düşük grup, %12.3 ile 55 daha yukarı yaş grubudur. Kadınlarda en yüksek işsizlik oranına 20-24 yaş grubunda (%26.5) rastlanmıştır.

Tablo 4. 24. TRC2 Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Yaş aralığı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
15-19	17.4	21.6	19.3
20-24	31.6	43.0	26.5
25-34	38.5	49.1	21.7
35-54	39.5	48.1	17.9
55+	23.8	27.2	12.3

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

TRC3 Bölgesi, TRC Bölgesi'nin diğer göstergelerde olduğu gibi yaş durumuna göre de en sorunlu bölgesidir. Bölgede istihdam oranı en yüksek grubun (%38,6) 35-54 yaş grubu, istihdam oranı en düşük grubun (%7,8) ise, 15-19 yaş grubu olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.25). İşgücüne katılma oranında ise ilk sırayı %54,4 ile 25-34 yaş aralığındaki kadınlar alırken, en düşük oran (%17,4) 15-19 yaş grubunda gözlenmiştir. İşsizlik oranı en düşük yaş gurubu (%17,9) 55 yaş ve üstü kadınlardır. %55,0 oranı ile en yüksek işsizlik oranının 15-19 yaş aralığındaki kadınlarda olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. 25. TRC3 Bölgesinde Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü (%) 2020

Yaş aralığı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik oranı
15-19	7.8	17.4	55.0
20-24	21.4	45.3	52.7
25-34	36.5	54.4	32.9
35-54	38.6	49.4	22.0
55+	21.5	26.2	17.9

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, E.T. 26.09.2021)

Bölge genelinde yaş durumuna göre kadın istihdamı değerlendirildiğinde TRC1 Bölgesi'nin diğer bölgelerden farklılaştığı ve ülke ortalamalarına yaklaştığı belirlenmiştir. TRC3 Bölgesi ise yaş durumuna göre kadın işgücünün en sorunlu olduğu bölgedir. Dolayısıyla istihdam açısından bölgenin birçok yönüyle dikkate alınması gerçeği gözden uzak tutulmamalıdır.

TRC Bölgesi kapsamında yaş durumuna göre kadın istihdam değerlerinde önemli farklılıklar olduğu ortadadır. İşsizlik oranında bu çarpıcı bir şekilde gözlenmektedir. Bölgenin işsizlik değerlerine bakıldığında en düşük işsizlik oranının 55 yaş ve üzeri grupta olduğu, genç işsizliğin ise ulaştığı boyut görülmektedir. Türkiye'nin nüfus basamaklarıyla uyumluluk gösteren bu durum, gençlere istihdam yaratılmasında hangi alanların önem taşıdığının belirlenmesi açısından göz önüne alınmalıdır.

4.13. KADIN İSTİHDAMININ EKONOMİYE ETKİLERİ: EKONOMİK BÜYÜME

İstihdamın ekonomiye etkileri farklı yönlerden ortaya koyulabilmektedir. Bu bölümde kadın istihdamının ekonomik büyüme açısından ekonomiye etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Ekonomik büyüme, en basit tanımıyla kişi başına üretimin ya da gelirin artışı olarak tanımlanabilir. Ekonomik büyümenin gerçekleşebilmesi yatırımları zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan büyümenin kaynaklarının varlığı büyük önem taşımaktadır. Talep düzeyi, harcama unsurları, emeğin verimliliği, istihdam göstergeleri vd. büyümenin kaynakları olarak ifade edilmektedir. Bunların yanında büyümenin asıl belirleyicileri olarak; sermaye birikimi, beşerî sermayede artış, üretim faktörlerinin tarımdaki düşük verimlilik alanlarından sanayi alanlarına kayması ve teknolojiadaki gelişmeler gösterilmektedir (OECD, 2003). Hatta büyüme sürecinin asıl bileşenlerinden biri de düşük kur yüksek faiz politikası uygulamaları sonucu kısa süreli sermaye girişleri ve dışalımdaki artışlar da olabilir (Yavaş, 2020: 167-168).

Bir ülkenin gelişmişlik seviyesinin artmasının temelinde ekonomik büyüme vardır. Bir ekonominin sürdürülebilir olabilmesinde etkili olan faktör ekonomik büyümedir. Bu sebepten dolayı birçok az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hassasiyet gösterdiği önemli bir faktördür. Ekonomik büyüme ile beraber istihdam artışını da beraberinde getirmektedir. Üretimin artış göstermesiyle emek talebine olan ihtiyacı artırır bununla birlikte işgücüne olan ihtiyaç da artış göstermektedir.

Ülkede toplam nüfus oranının yüzde ellisini kadınlar oluştururken kadınların işgücünde bulunmasının önemli etkileri yadsınamaz. Fakat bazı ülkeler ne kadar gelişme göstermiş olsa da kadın istihdam oranının erkek istihdam oranının altında kalmaktadır. Bu altında yatan neden ise kadın erkek eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu eşitsizliği yok etmek ve kadının işgücüne kazandırılması amaçlanmaktadır. 2018 uluslararası çalışma örgütü (ILO), raporuna göre kadının işgücüne katılım oranı yüzde 25 arttırılması durumunda küresel ekonomiye 5,8 trilyon dolar katkı sağlayacağı tahmin edilmektedir. Türkiye'deki

duruma bakılırsa kadının ekonomik katkısı erkeğe oranla daha düşük olup 41 puan geriden gelmektedir. Kadın ve erkek arasındaki bu farkı minimum seviyeye indirmek için çeşitli politikalar uygulayarak kadının işgücüne katkısını arttırmayı amaçlanmıştır (ILO, 2018).

2020 Cinsiyet Eşitsizliği Raporu, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayımlanmıştır. Hazırlanan rapora göre Türkiye 153 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Raporun hazırlanmasında kadınların fırsat eşitliği, eğitim imkanları, sağlık vb. kriterler baz alınarak hazırlanmıştır. Bu endekse göre Türkiye kadınların ekonomiye katılımı ve fırsat eşitliğinde 145 ülke arasında 136. Sırada, işgücüne katılımı 135. Sırada, aynı işe eşit ücrette 106. Sırada, eğitim olanakları erişiminde 13. Sırada, sağlıkta 64. Sırada ve siyasi yaşamda ise 109. Sırada yer almıştır. Bölgesel bazda sıralamada ise Türkiye; Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesinde 19 ülke içinden 5. Sırada yer almaktadır (BBC NEWS, 2019).

Sosyal ve ekonomik hayatta erkek ve kadınların yakın seviyelerde ile etkili olarak iş hayatında bulunmaları her ülke için genel anlamda gelişmişlik düzeyinin yükseldiğinin göstergesi niteliğinde olmaktadır (Ecevit, 2010: 22). Kadın işgücünün fazla olduğu ülkelerde, ekonomik ve sosyal kalkınmadan faydalanabilme düzeyi değişkenlik gösterse de ülkenin gelişmişlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilmektedir (Toksöz, 2018: 113).

Kadınların ekonomik büyüme ve işgücü ile alakalı yapılan çalışmalar neticesinde; ekonomik büyüme ile kadın işgücü arasındaki uzun erimli ilişkiyi U harfine benzetilmiştir. U şeklini andıran eğri (Cinsiyete Dayalı Kuznets Eğrisi); kadınların işgücüne katılımı ve kalkınma ile arasındaki bağlantıyı belirtmektedir. Kuznets eğrisinde sağ kısım ve sol kısmında yukarı kalan bölümleri, teknolojik ile tarımın gelişmesi sonucunda, hizmet ve sanayi sektörünün ana faaliyet olarak görülen dönemlerde, kadın işgücü artan oranının belirtmektedir. Toplumda var olan cinsiyetçi yaklaşımın kadınlara yüklediği roller ve ev içinde yapması gereken görevleri, kadınların iş gücünde yer almasını zorlaştırarak kuznets eğrisinin iniş bölümünü göstermektedir (Tansel, 2002: 10).

Büyüme sürecinde karar mekanizmasında bulunanların planlama yaparken büyümeye kaynaklık eden faktörlerin dikkate almaları önem taşıyacaktır. İstihdam faktörü bu faktörlerden birisidir. İktisat teorisinde istihdam ekonomik büyümenin kaynaklarından biridir ve normal şartlarda istihdam artışının büyümeyi olumlu yönde etkilemesi beklenir. Genel kabul iktisat teorisine göre, büyümenin istihdam üzerindeki etkisi “Okun Yasası” ile açıklanabilmektedir. Bu yasaya göre; ekonomide yüksek düzeydeki büyüme dönemlerinde işsizlik düşerken, küçülme dönemlerinde işsizlik artmaktadır. Ancak günümüzde bu ilişkinin beklendiği gibi olmadığı yönünde gelişmeler de yaşanmaktadır. Emegın verimliliğın atması,

teknolojinin etkin kullanılması vb. nedenlerle büyümenin istihdam artırıcı etkisi sınırlı kalabilmektedir.

4.13.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi

Türkiye ve TRC Bölgesi’nde büyümenin göstergesi olarak 2019-2020 yılları için Gayrisafi Yurt İçi Hasıla değerleri incelenmiştir. Türkiye ve TRC Bölgesi’nde 2009-2020 yılları arasında cari fiyatlarla gayrisafi yurt içi hasıla değerinde dalgalanmalara paralel olarak % 10 ile % 20’yi bir miktar geçen değişimler gözlenmiştir (Tablo 4.26). TRC Bölgesi’nde cari fiyatlarla gayrisafi yurt içi hasıla ve değişim oranları genel olarak değerlendirildiğinde 2014, 2016 ve 2018 yıllarında Türkiye değerlerinin altında kalırken, diğer yıllarda ülke değerlerinin üzerinde gerçekleşmiştir. İncelenen dönemin başından 2012 yılına kadar TRC Bölgesi’nde GSYİH değişim oranı düşerken, sonraki yıllarda iniş çıkışlı bir seyir izleyerek 2020 yılında bir yıl öncesine göre %22,06 artış gözlenmiştir.

Tablo 4. 26. Türkiye ve TRC Bölgesi’nde Cari Fiyatlarla Gayrisafi Yurt İçi Hasıla ve Değişim Oranları* (milyon TL)

Yıllar	Türkiye		TRC	
	Değer (TL)	Değişim Oranı (%)	Değer (TL)	Değişim Oranı (%)
2009	1 006 372	-	48144	-
2010	1 167 664	16,03	59197	22,96
2011	1 404 928	20,32	71690	21,10
2012	1 581 479	12,57	82598	15,22
2013	1 823 427	15,30	98002	18,65
2014	2 044 466	12,12	109456	11,69
2015	2 337 530	14,33	126652	15,71
2016	2 608 526	11,59	139722	10,32
2017	3 106 537	19,09	168536	20,62
2018	3 758 774	20,99	201575	19,60
2019	4 311 733	14,71	234419	16,29
2020	5 048 220	17,08	286136	22,06

(Kaynak: TÜİK, 2022, Ulusal Hesaplar)

*Yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 4.27’ de Türkiye ve TRC alt bölgelerinde cari fiyatlarla gayrisafi yurt içi hasıla ve değişim oranları birlikte değerlendirilmiştir. 2009-2020 yılları arasında Türkiye’de GSYİH dalgalı bir seyir izleyerek her yıl %10’un üzerinde %20’ye yakın oranlarda artmıştır. 2011 ve 2018 yıllarında artış oranı %20’yi bulmuştur. TRC Bölgesi GSYİH değerlerinde de Türkiye geneli değerlerinde olduğu gibi iniş-çıkışlı bir seyir gözlenmiştir. Alt bölgeler bazında bakıldığında TRC1 Bölgesi’nde 2016 ve 2019 yılları dışında diğer yıllardaki GSYİH

değerlerinin Türkiye değerlerinden daha yüksek çıktığı gözlenmiştir. TRC2 Bölgesi'nde GSYİH değerleri 2010, 2011, 2013, 2015, 2019 yıllarında Türkiye değerlerinden yüksek çıkarken diğer yıllarda daha düşük gerçekleşmiştir. 2014 yılındaki değer farklılığı dikkat çekmektedir. TRC1 Bölgesi'nde GSYİH değerleri üst üste 2015 ve 2016 yıllarında Türkiye genelinin altında kalmıştır. Diğer yıllarda ise Türkiye değerlerinin üzerinde seyrettiği gözlenmiştir.

Tablo 4. 27. Türkiye ve TRC Alt Bölgelerinde Cari Fiyatlarla Gayrisafi Yurt İçi Hasıla ve Değişim Oranları* (milyon TL)

Yıllar	Türkiye		TRC1		TRC2		TRC3	
	Değer (TL)	Değişim Oranı (%)	Değer (TL)	Değişim Oranı (%)	Değer (TL)	Değişim Oranı (%)	Değer (TL)	Değişim Oranı (%)
2009	1 006 372	-	17 608	-	18 279	-	12 257	-
2010	1 167 664	16,03	21 262	20,75	22 602	23,65	15 332	25,09
2011	1 404 928	20,32	26 318	23,78	26 922	19,11	18 450	20,34
2012	1 581 479	12,57	31 340	19,08	30 258	12,39	21 001	13,83
2013	1 823 427	15,30	37 867	20,83	35 597	17,64	24 539	16,85
2014	2 044 466	12,12	43.331	14,43	38.429	7,96	27696	12,87
2015	2 337 530	14,33	51.479	18,81	44.598	16,05	30575	10,40
2016	2 608 526	11,59	56.888	10,51	49.090	10,07	33743	10,36
2017	3 106 537	19,09	68.067	19,65	57.993	18,14	42476	25,88
2018	3 758 774	20,99	83.588	22,80	66.430	14,55	51557	21,38
2019	4 311 733	14,71	95.217	13,91	77.464	16,61	61737	19,75
2020	5 048 220	17,08	121.217	27,31	90.654	17,03	74265	20,29

(Kaynak: TÜİK, 2022, Ulusal Hesaplar)

*Yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 4.28'de Türkiye ve TRC Bölgesi'nde büyüme oranı ve istihdam oranındaki gelişmeler gösterilmektedir. 2014-2020 yılları arasında Türkiye'de GSYİH değişik oranlarda pozitif yönde artmıştır. Aynı dönemde kadın ve erkek istihdam artış hızının büyüme hızının gerisinde kaldığı, ülke genelinde 2018 yılına kadar değişik oranlarda artarken 2019 ve 2020 yıllarında negatif olduğu belirlenmiştir. Ancak dikkat çekici bir şekilde kadın istihdam oranının daha yüksek oranlarda arttığı ortaya çıkmıştır. TRC Bölgesi analiz edildiğinde daha çarpıcı gelişmeler olduğu söylenebilir. Bölgenin genel olarak ülke değerlerinden daha yüksek performans gösterdiği gözlenmiştir. Özellikle kadın istihdam oranlarındaki değerler 2020 yılı dışında oldukça olumludur. Örneğin 2017 yılındaki %13,92'lik istihdam artış hızına karşılık %7,4 büyüme hızı gerçekleşmiştir. Bölgede tarımsal alanlardan kente göçün artmasıyla, düşük nitelikli işgücünün sanayinin yetersizliği nedeniyle daha hizmetler sektöründe istihdam edildiği gözlenmiştir. Genel olarak, büyüme

ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki kurulamasa da kadın istihdamındaki olumlu gelişmeler gelecek açısından oldukça umut vericidir.

Tablo 4. 28. *Türkiye ve TRC Bölgesi'nde Büyüme Oranı ve İstihdam Oranında Gelişmeler*

Yıllar	(GSYİH) Büyüme hızı (%)	Türkiye			TRC Bölgesi		
		İstihdam Artış Oranı (%)			İstihdam Artış Oranı (%)		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2014	5,2	-	-	-	-	-	-
2015	6,1	2,99	0,31	1,10	7,75	-0,88	1,15
2016	3,2	1,82	0,15	0,65	3,27	0	0,85
2017	7,4	3,21	0,77	1,73	13,92	3,38	5,92
2018	3,0	1,73	0,15	0,64	-1,11	-0,17	-0,54
2019	0,9	-2,38	-3,96	-3,59	1,69	-6,56	-4,55
2020	1,8	-7,67	-5,23	-6,35	-11,05	-6,83	7,28

(Kaynak: TÜİK, 2022, Ulusal Hesaplar, İstihdam İstatistikleri)

SONUÇ

Bu çalışma Türkiye’de TRC bölgelerinde kadın istihdamının durumunu ortaya koymak ve kadın istihdamının ekonomik büyüme sürecindeki rolünü değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak konuyla ilgili kuramsal ve kavramsal çerçeve oluşturulmuş, kadının Türkiye’deki durumu ve ekonomik büyüme sürecinde kadın işgücünün rolü ortaya koyulmuştur. Kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan politikalar, kadınların iş hayatında karşılaştığı problemler bir bütün olarak ele alınmış, daha sonra kadının tarihsel süreç içindeki yeri sanayi devrimi öncesi ve sonrası, I. ve II. Dünya Savaşında kadın istihdamının yeri, önemi ve ekonomiye etkileri konuları ele alınarak incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise Türkiye ve TRC bölgesi ölçeğinde kadın istihdamının yapısı TÜİK verileri ile ortaya koyularak karşılaştırmalar yapılmıştır. Daha sonra TRC Bölgesi kendi içerisinde TRC1, TRC2 ve TRC3 alt bölgeleri kapsamında analiz edilmiştir.

Nüfusun yarısını oluşturan kadınları istihdamda yeterince değerlendiremeyen ülkelerin kalkınmalarının oldukça zor olduğu bir gerçekliktir. Küreselleşen dünyada ülkelerin temel amaçları arasında; ekonomik kalkınma ve büyümeyi gerçekleştirmek önemli bir hedef olarak yer alırken, bu bağlamda her alanda kadın erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmak için uğraş verilmektedir. Tüm bunları gerçekleştirmek için kadına verilen önem ve kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının artırılmasının sağlanması gerekmektedir. Kadınların istihdama katılımları kendileri dışında, toplum ve sürdürülebilir ekonomik büyüme için büyük önem ifade etmektedir.

Çalışmada, kadın istihdamını etkileyen; eğitim, doğurganlık hızı, yaş, kayıt dışı istihdam, göç, medeni durum, ücretsiz aile işçiliği ve emekli kadın oranı gibi faktörler ele alınarak incelenmiştir. Kadınların istihdamını etkileyen faktörler, çeşitli faaliyetler sürecinde kadınların yaşadıkları problemler sonucu ortaya çıkmış olup birçok toplumda kadın ve erkek eşit olarak görülmemekte, kadın ve erkeklerin yapacağı işlerin farklı olması gerektiği düşüncesi hâkim olmaktadır. Bu düşünceye göre erkeklerin görevleri arasında; aile geçindirmek, güçlü olmak, bulunduğu yerde etkinlik ve hakimiyet sağlamak yer alırken, kadınlardan ise evine, eşine bakması, sabırlı ve hoşgörülü olması, ikili ilişkilerde düzenleyici bir rol üstlenmesi gibi özellikler beklenmektedir. Bunlar zaman zaman iş hayatının dışına iten unsurlar olarak kadınların karşısına çıkmıştır. Bu faktörler kadın istihdamını belirleyen en belirgin etmenlerdir. Bu sebeplerle Türkiye’de genel olarak kadınların dörtte üçünün işgücünde faaliyet dışında olduğu belirlenmiştir.

Kadınların istihdamındaki zorluklar arasında ekonomik ve sosyal etkenlerin ön planda olduğu ortadadır. Ekonomik anlamda kadınların erkekler oranla daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Hem aile hayatının hem de iş hayatının bağdaştırılmaya çalışıldığı bir yaklaşım olan ikili rol yaklaşımı bunu destekler niteliktedir. Bunun yanında cam tavan sendorumu, kraliçe arı sendorum vd. faktörler de kadınlar arasında süregelen bu durum, kadınların iş hayatında yükselmesini engellemekte olup, üzücü bir unsur olarak iş hayatında var olmaya devam etmektedir.

Türkiye'de yıllar ve cinsiyete göre işgücüne katılma oranı, incelenen dönem içerisinde küçük dalgalanmalar olmakla birlikte toplamda %50 civarında olduğu belirlenmiştir. Kadınlarda bu oran %30 olurken erkeklerde %70 civarındadır. İşsizlik oranı dönem sonunda %13,2 olurken, kadınlarda %12,3 düzeyinde gerçekleşmiştir. İstihdam oranı ise toplamda %40'lar seviyesinde oluşmuş, kadınlarda %30'un altında kalmıştır. Bu bulgular, kadınların çalışma yaşamında farklı nedenlerle çalışma yaşamından uzak kaldığını göstermektedir.

Sektörlere ve cinsiyete göre Türkiye toplamında tarım sektöründe istihdam oranı incelenen dönemin başında %20'nin üstünde iken yıllar içerisinde düşerek %17'ler seviyesine kadar azalmıştır. Sanayi sektöründe istihdam oranı istikrarlı bir seyir izlerken, hizmetler sektöründe ise oran, %51'den dönem sonunda %56,2'ye yükselmiştir. Kadın istihdamında tarım sektöründe on puanlık düşüşe karşın hizmetler sektöründe on puanlık artış belirlenmiştir. Bu sonuç, tarımdan uzaklaşmanın, kırdan kente göçün etkisini göstermekte, yani tarımdan hizmet sektörüne yönelmeyi ortaya koymaktadır.

Kadın istihdamında yükseköğretim mezunu kadınlar %56,1 ile ilk sırada yer alırken okuryazar olmayan kadın istihdam oranı %17,7'de kalmıştır. Bu durumda Yüksek eğitimli kadınlar daha yüksek oranda işgücüne katılırken, okur-yazar olmayan kadınların oranı oldukça düşük seviyededir. Buradan eğitim düzeyinin, kadınların işgücünde yer almaları açısından oldukça önemli bir role sahip olduğu sonucuna varıldığı söylenebilir.

Yaş durumuna göre kadın istihdamının en yüksek olduğu grup, 25-34 ve 35-54 yaş aralığıdır. İşgücüne katılma oranında %66.9 ile 25-34 yaş grubundaki kadınların ilk sırada yer alırken, onu % 64.1 ile 35-54 yaş grubu kadınlar takip etmektedir. En düşük seviyede istihdama katılma oranına ait yaş grubu %23.6 ile 15-19 yaş gurubu olduğu ortaya koyulmuştur. Bu sonuçlara göre kadınların iş hayatında aktif olarak en fazla 25-34 yaş aralığında katılım gösterdiği, yaş grubuna göre işsizlik oranının en fazla olduğu grubun 20-24 olduğu belirlenmiştir.

Türkiye’de kadınların iş hayatında birçok sorunla karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. Araştırma bulgularında kadınların çalışma yaşamına katılmama gerekçelerinden, iş bulma ümidinin olmaması faktörü, diğer faktörlerden daha çok ön plana çıkmıştır. Bu sorun özellikle son altı yılda daha da artarak devam ettiği görülmektedir. Bunun dışındaki etkili olan faktörlerle birlikte işgücüne katılmama oranı %50 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Genel olarak bu durum kadınların Türkiye’de işgücüne katılımlarının beklenen seviyede olmamasının temel sebeplerinden olan kadınların işgücü piyasasında olması gereken yeri almamasıdır. Bu nedenle kadınların işgücüne katılımının yetersizliği genel işgücüne katılımını da düşürdüğü saptanmıştır.

TRC1(Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TRC2(Diyarbakır, Şanlıurfa) ve TRC3(Mardin, Batman, Siirt, Şırnak) bölgeleri sosyo-ekonomik açıdan ele alındığında; TRC1 bölgesinin Güneydoğu Anadolu Bölge’si içerisinde ekonomik açıdan daha iyi düzeyde olduğunu görülmektedir. Bu bölgede, öncelikle tekstil sektörü olmak üzere ayakkabı-deri, gıda, kimya, plastik, makine ve metal, mermer, mobilya, hazır giyim ve zeytinyağı alanında ön plana çıkmaktadır. Bunun yanı sıra bölgenin Orta doğu ile Mersin ve İskenderun’a yakın olması güçlü bir ticaret ağı oluşturmada etken olmuştur.

TRC2 bölgesinin sosyo-ekonomik durumu oldukça yetersizdir. Bölge GAP Eylem Planı’yla bir ölçüde gelişme göstermiş olsa da sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre Diyarbakır’ın 68. Sırada, Şanlıurfa’nın 73. sırada yer aldığı bilinmektedir. –Dolayısıyla TRC2 bölgesi şehirleri Türkiye’de en az gelişmiş şehirleri arasında bulunmaktadır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin bir alt bölgesi olan TRC3 bölgesi, köklü uygarlıkların yer aldığı “Bereketli Hilal” olarak bilinen coğrafyada bulunmasına karşın, potansiyelini kullanamamış ve ülkenin en az gelişmiş yöresinde yer almaktadır. Bölgede geleneksel ekonomik yapı hâkim olup, tarım ve hayvancılık ön planda yer alırken, imalat sanayisi kapsamında giyim, gıda ve metalik özelliği olmayan ürünler üretilmektedir. Bölgede hizmet sektörü ilk sırada yer almakla birlikte hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti açısından beklenen seviyede olmadığı görülmektedir. Bölgenin hizmet bakımından daha nitelikli işgücünün oluşturulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

TRC Bölgesinde cinsiyete göre işgücünün yapısının analiz sonuçları incelenen dönem içerisinde işgücüne katılma oranı ve istihdam oranının dalgalı bir seyir izlemekle birlikte başlangıç seviyesini korumuştur. Bu arada oranlar düşük olmakla birlikte kadınların bu oranlar içinde payının arttığı gözlenmiştir. Ancak hem erkeklerde hem de kadınlarda işsizlik oranlarında artış olduğu belirlenmiştir.

TRC Bölgesinde alt bölgeler itibariyle cinsiyete göre işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge TRC1 bölgesi olduğu, onu TRC3 ve TRC2 bölgesinin izlediği belirlenmiştir. TRC alt bölgelerinde toplam işsizlik oranları arasındaki farklılık dikkat çekmektedir. Kadın işsizlik oranında TRC3 bölgesi, diğer bölgelere göre oldukça fazla ayrılmıştır.

TRC Bölgesi'nde kadınların istihdama katılım açısından TRC1 Bölgesinin en avantajlı bölge olduğu ortaya koyulmuştur. TRC3 Bölgesi ise en düşük (%12.6) oran ile karşımıza çıkmaktadır. Bölgede kadınların ekonomik ve sosyal hayata dahil olmalarıyla ilgili ülke standartlarına ulaşamamaları bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

TRC Bölgesinde sektörlere göre kadın istihdamın yapısında önemli değişimler gözlenmiştir. Dönem boyunca kırsaldan kente göç sonucunda tarım sektöründe kopuşlar yaşanmış ve bunun hizmetler sektörüne aktığı görülmüştür. Dolayısıyla, kadın istihdam oranında bölgede özellikle tarım ve hizmetler sektöründe yüksek oranda değişimler ortaya çıkmıştır.

TRC bölgesinde kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılımıyla ilgili göstergelerin Türkiye ortalamalarının altında kalması, onların eve bağımlılığını artırmış, ayrıca toplumsal ve ekonomik hayata katılımlarını zora sokmuştur. Bölge kapsamında kadınların işgücüne katılmama nedenleri arasında öne çıkan; iş bulma ümidini kaybedenler ve iş arayıp çalışmaya hazır olanlar olarak görülmüştür. Bölgede incelenen dönem boyunca kadınların iş bulma ümidinin azaldığı gözlemlenmiştir.

Eğitim düzeyi yönünden TRC1 Bölgesi Türkiye standartlarına yaklaşırken, TRC3 Bölgesi kadın işgücünün en sorunlu olduğu bölge olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, eğitim düzeyi ve mesleki eğitimdeki gelişmeye bakarak kadınların işgücüne katılma oranlarında artışlar olmasının işgücü verimliliğini olumlu etkileyeceği ve bunun ekonomik büyümeye yansıyabileceği ifade edilebilir. Bu yönüyle bölge istihdamındaki olumlu gelişmelerin çok yönlü olarak dikkate alınması önem taşımaktadır.

TRC Bölgesi'nde yaş durumuna göre kadın istihdamında önemli değişiklikler gözlenmiştir. 55 yaş ve üzeri grupta işsizlik oldukça düşük oranlardayken, genç işsizlikte ise, ulaştığı boyut dikkat çekmektedir. Türkiye'nin nüfus basamaklarıyla uyumluluk gösteren bu durum, gençlere istihdam yaratılmasında hangi alanların önem taşıdığının ortaya koyulması yönünden göz önüne alınmalıdır.

Analiz yapılan dönem için ülke genelinde kadınlarda istihdam artış hızının ekonomik büyüme hızının gerisinde kaldığı, hatta 2019 ve 2020 yıllarında azaldığı gözlenirken, TRC

bölgesinde olumlu yönde eğilimler belirlenmiştir. Buradan istihdam artışının büyümeye olumlu yansıdığı söylenebilir. Ancak bu olumlu gelişmenin sektörler bazında daha niteliksiz işgücüne ihtiyaç duyulan hizmetler sektöründeki istihdam artışından kaynaklandığı gözden uzak tutulmamalıdır.

Bütün bu değerlendirmelere göre, ülkelerin gelişmesi ve ekonomik büyümelerinin sağlanması yönünden kadınların işgücü katılımının ne kadar önemli olduğu ortadadır. Bu kapsamda kadınların istidama ve ekonomik büyümeye olan katkılarının artırılması yönünden aşağıdaki önerilerin göz önüne alınması yararlı olabilecektir. Öncelikle TRC Bölgesinde kadınların işgücüne katılımını sağlamak temel politikalar arasında olmalıdır. Bu bağlamda, kadınlara karşı yapılan cinsiyet ayrımcılığının ve kadınlara yüklenen belirli görevlerin yapılması gerektiği düşüncesini ortadan kaldıracak yasalar tam olarak uygulanmalıdır. Sonrasında kadınları iş hayatına kazandırmak için çalışma saatlerinde esneklik sağlanması, evli ve çocuklu olan kadınlar için kreş ya da bakım desteği sağlamak amacıyla devlet, politikalar geliştirerek kadınlara gelir desteği sağlamalıdır. Kadınların eğitim seviyelerini arttırmaya yönelik politikalar uygulanmalı ve artan eğitim seviyesi ile kadınlara yönelik projelerle istihdam alanları yaratılmalıdır. Kadınların iş başvurularında belirli bir yaş kısıtlamasına gidilmemesi, kadının bilgi ve birikiminden yola çıkarak işverenlerin değerlendirmeye almaları yönünde uygulamalar yapılabilir. Sonuç olarak; sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanabilmesi için kadınların ekonomi içindeki payı mutlaka arttırılmalıdır. Bunun içinde eğitimin yaygınlaştırılması, cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ve kadınlara yönelik olumlu yönde yapılacak politikaların varlığı gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Açıkalın, A. (2000). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri İle Empati Özellikleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Akıncı, E. (2018). Kadın İstihdamı ve Kadının Çalışma Şartları: Türkiye Güney Avrupa Karşılaştırması (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.

Aksoy, N. (2018). Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.

Aksoy, N., Felek, Ş. ve Yayla, N. (2019). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler”. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 17(3), 146-163.

Akyıldız, H. (2013). Çalışma Ekonomisi. Ankara: Alter Yayıncılık.

Alıcı, G. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonu Kadın İstihdamı Ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama. Ankara.

Altan, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu’na Göre Korunması. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları

Altındal, A. (1981). Türkiye’de Kadın. İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınları.

Altunöz, U. (2018). “TÜRKİYE’DE Mikro Kredilerin Kadınların İşgücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisinin Ölçümü”. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 18(41),207-232.

Andaç, F. (1999). İşsizlik Sigortası. Kayseri : Tuhis Yayın.

Anonim, (2013). Diyarbakır'da Kadın İstihdamı, Sorunlar ve Stratejik Çözüm Önerileri Projesi Araştırma Raporu, Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği, s.164.

Arslan, M. (2020). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Ekonomi ve Finans Anabilim Dalı.

Aslanbumin, D. (2011). Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Türk Hukuku ve Uluslararası Hukuk Açısından İncelenmesi: Kavram, Köken, Tarihsel Süreç ve Bugünü (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Aydoğmuş, R. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir Zaman Serisi Analizi (Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı.

Başaran, M. (2019). “Kırsal Kalkınmanın Sağlanmasında Kadın İstihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi Araştırması”. Yaşar Üniversitesi E- Dergisi, 14(54), 87-95.

Baykal, E. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi , 159-175.

Bayramoğlu, A. T. ve Dökmen, G. (2017). “Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Mikro Kredi Uygulamaları İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme” . Bartın Üniversitesi İibf Dergisi, 8(16), 41-64.

BBC NEWS, (2019). “Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi”, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-50822713> (Erişim Tarihi: 04.10.2022)

Bedük, A. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği”. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 3(12), 106-116.

Belet, N. H. (2013). “Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İşgücüne Etkisi”. Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1), 1-28.

Berber, M. ve Yılmaz, B. (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”. İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2), 1-16.

Biçerli, M. K. (2005). Çalışma Ekonomisi . İstanbul: Beta Yayınları.

Boztepe, Y. (2007). Türkiyede İşsizlik Kavramı Ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılmasıyla İlgili Bir Model Oluşturulması (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Can, T. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Centel, T. (1982). Çocuklar ile Genç İşçilerin Güvenliği (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi. Cumhuriyet Üniversitesi İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.

Cerev, G. ve Bulut, S. (2019). “Bölgesel Kalkınma ve İşgücü: Bingöl İli İşgücü Piyasası Üzerine Bir İnceleme”. Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 75-92.

Çakır, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (31), 25-47.

Çakmak, R. (2001). Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çalışkan, B. (2019). Türkiye ve TRC1 Bölgesi'nde Kadın İstihdamının Mukayeseli Analizi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.

Çelik, H.Y. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı Toplumsal Cinsiyet Baskısı: Kırklareli Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Çelik, R. (2020). Refah Devlet Modelleri Ekseninde Kadın İstihdamı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.

Çetingör, Ş.S. (2019). Kayıt Dışı Kadın İstihdamı ve Vergi Kaybı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı.

Çevik, T. (2017). Türkiye’de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Teorisi Bilim Dalı.

Çiftçi, H. (2018). “Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomik Etkileri”. Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 10(1), 1-17.

Çondur, F. ve Bölükbaş, M. (2014). “Türkiyede İşgücü Piyasası Ve Genç İşsizlik - Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”. Amme İdaresi Dergisi, 47(2), 77-93.

Çullu, S. (2009). Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar Enstitüsü (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler.

Dedeoğlu, S. (2000). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emeği”. Toplum Ve Bilim, 5(1), 97-112.

Dedeoğlu, S. (2009). “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”. Çalışma ve Toplum Dergisi, (2), 41-54.

DİKA, 2015. TRC3 Bölgesi 2014-2023 Bölge Planı, s.140.

Dilber, T. (2019). Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Manisa: Manisa Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.

Dilek, D. (2013). Türkiye’de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (Bölgesel Temelde Bir İnceleme) (yüksek lisans tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Uluslararası İktisat Anabilim Dalı.

Doğan, İ. (2000). Sosyoloji Kavramlar Ve Sorunlar. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Doğan, B. B., ve Kaya, M. (2014). “TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri”. Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, 4(2), 91-106

Doğramacı, E. (1997). Türkiye’de Kadının Dünyası ve Bugünü. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Dönmez, H. (2019). Türkiyede Kayıt Dışı İstihdam (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı.

DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, DPT Yayınları, Yayın No: 2709-ÖiK: 662, 2007.

Dutlu E., P. (2016). “Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü Ve Önemi”. Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İzdüşüm Dergisi, 1(1), 56-66.

Dücan, E. ve Polat, M. (2017). “Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi”. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26(1), 155-170.

Ecevit, Y. (2010). “İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı”, 2(1):24-32.

Ekmekçi, Y. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Karşılaştıkları Sorunlar (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ekşi Sözlük. (2001 01 12). *Ekşisözlük*. 04 27, 2021 Tarihinde Teknolojik İşsizlik: <https://Eksisozluk.Com/Teknolojik-İssizlik--104047> Adresinden Alındı (15.09.2022).

Er, O. ve Adıgüzel, O. (2015). “Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller Ve Etkili Liderlik”. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(2), 163-175.

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

Erbay, E. (2006). “Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı”. Toplum Ve Sosyal Hizmet, 17(2), 25-40.

Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği”. KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi , 20(34), 18-28.

Erikli, S. (2020). “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 39-60.

Erkek, S. ve Karagöz , H. (2009). “Kadının İş Hayatındaki Yeri Ve Karşılaştığı Sorunlar”. Konya Ticaret Odası, 9(24).

Ekici, M. S. ve Karakaş, M. (1997). “Sosyal Güvenlik Sistemimizin Sorunları ve Öneriler”. Öneri Dergisi, 2(8), 71-73.

Ersöz, A. G. (1999). Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum Davranışlar Ve Eşler Arasındaki Sorumluluk Paylaşımı. ANKARA: TC. Kültür Bakanlığı Başvuru Eserleri.

Eyüpoğlu, D. (1999). Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Fettah, M. (2006). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

Göcen, S. (2020). “Ekonomik Gelişme ve Kadın İşgücü İstihdamı: Türkiye İçin Nedensellik İlişkisi İncelenmesi”. Uluslararası Ekonomik ve İdari Araştırmalar Dergisi, (29), 45-60.

Gökkaya, V. B. (2011). “Türkiye’de Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 12(2), 101-112.

Gökkaya, V.B. ve Kocacık, F. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 195-219.

Göküş, M. (2013). “Bölgesel kalkınmada kadın girişimciliğin önemi”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (29), 87-97.

Gözener, E. (2012). Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması: İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma E (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi sosyal bilimler fakültesi iktisat anabilim dalı.

Günay, G. ve Çelik, B. S. (2018). “Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri”. International Academic Journal, 2(2), 179-199.

Güner, M.T. (2010). Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı İktisat Teorisi Bilim Dalı.

Gündoğdu, A. (2018). Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması (Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadı Anabilim Dalı.

Gürol, M. A. (2007). “Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadının Açmazı : Kariyer Aile İkilemi”. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, 2007(3), 144-150.

Hewlett, B. S. ve Luce, C. (2006). İşte Mola Alma-İşe Geri Dönme, İçinde Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: İş Yaşamında Kadınlar L. Aslan (Çev.). İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını No: 494.

İKA, 2015. TRC1 Gaziantep-Adıyaman-Kilis Bölge Planı 2014-2023, Ağustos, 2015. s.294.

Kalaycı, C. ve Kalan, E. (2017). “Türkiyede Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının analizi, Uluslararası Ekonomi, İşletme Ve Politika Dergisi, 1(1), 17-34.

Karabıyık, İ. (2009). Türkiye’de İstikrar Politikaları Ve İşsizlik (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karabıyık, İ. (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32 (1), 231-260.

Karaçura, M. (2018). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı”. Uluslararası Ekonomi Politikaları Beşerî ve Sosyal Bilimler Dergisi, 1(2), 134-150.

Karataş, M. (2020). “Türkiye’de Kadınların İstihdam Edilmesini Zorlaştıran Faktörler”. Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, 9(24), 180-204.

Kayadibi, F. (2003). “Kadın Eğitiminin Önemi ve Kalkınmadaki Rolü”. Sosyoloji Konferansları, (28), 19-31.

Kaya, M. ve Burtan D., B. (2016). ‘‘Esnek alışma Modeli: Ev Eksenli alışma’’. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(58), 1069-1099.

KEİG, (2014). Esnekleşme Ve Enforleşme Kıskaçında Türki'de Kadın Emeği Ve İstihdamı: Politika Metinleri erevesinde Bir Analiz. İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi

Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). ‘‘Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller Ve özüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama’’. Amme İdaresi Degisi, 47(1), 107-130.

KKK, 2015. TRC2 (Diyarbakır-Şanlıurfa) Bölgesi Bölge Planı 2014-2023 Analiz ve Genel Değerlendirme, s.152.

Koca, D. (2016). Türkiye'de İstihdam Teşfiklerinin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etikisi Nitel Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Ağrı: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kocacık, F. Ve Gökkaya, V. (2005). ‘‘Türkiyede alışan Kadınlar Ve Sorunları’’. C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, 6(1), 195-219.

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

Koray, M. Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (2000). Gıda İşkolunda alışan Kadınların Koşulları ve Geleceęi. Ankara. T.C. KSSMG.

Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1987). Sosyal Politika, İzmir: Karınca Matbaacılık.

Korkmaz, H. (2014). ‘‘Yönetimde Kadın Ve Cam Tavan Sendromu’’. Akademik Sosyal Araştırmalardergisi, 5(2), 95-112.

Köklü, A. (1976). Makro İktisat. Ankara: S Yayınları.

Küçükkaya, H. ve Dünder, S. (2019). “‘Türkiye’de Okun Yasası Sınamasına Farklı Bir Bakış: Kadın İşgücüne Katılım Oranı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 8(4), 40-51.

Lecaj, F. (2019). “Kürelleşme Göç Ve Kadın”. Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi, 3(1), 49-58.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003). Çalışma İktisadı. İstanbul: Der Yayınları.

Malatyalı, G. T. ve Özel U., P. (2013). T.C. Ononcu Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu (Rapor No: 2985). Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.

Mardin, N. B. (2000) Sağlık Sektöründe Kadın, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000,Ankara. <https://docplayer.biz.tr/12945265-Saglik-sektorunde-kadin-nur-bekata-mardin.html>.

Mckoy, Y. D. (2013). The Queen Bee Syndrome: A Violent Super Bee. International Conference On & Emergency Medicine (S. 2-3). USA: North Carolina A & T State University.

Meyerson, D. E. ve Fletcher, J. (2006). “Cam Tavanı Parçalamak İçin Ilımlı Bir Manifesto İçinde Harward Business Review Dergisinden Seçmeler: İş Yaşamında Kadınlar”. Harward Business Review Dergisi.

OECD (2003). The Search of Economic Growth in OECD Countries, OECD, Paris

Oktay, E. (2002). Makro İktisat Teorisi Ve Poitikası. İstanbul: Maltepe Üniversitesi İİBF Yayınları.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller:Balıkesir Örneği”. Yönetim Ve Ekonomi, 14(2), 117-135.

Öz, C.S. (2019). “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamı: Refah Rejimleri Bağlamında Bir Karşılaştırma”. Çalışma İlişkileri Dergisi, 10(2), 1-26.

Özdemir, B. (2017). “Türkiyede Kadın İstihdamı Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”. Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 15(3), 132-148.

Özen, H. S. (2013). TRC1 İstihdam Raporu (Gaziantep, Adıyaman,Kilis). Gaziantep: İpekyolu Kalkınma Ajansı.

Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 3(1), 55-85.

Palaz, S. (2003). “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”. Sosyal Bilimler Dergisi, 6(9), 87-109.

Sağlık, B. ve Çelik, H. Y, (2018). “Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü”. Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İBB Dergisi, 2(2), 88-109.

Sarıca, A. O. (2019). “Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi”. Sosyal Güvenlik Dergisi, 9(2), 477-498.

Selci, F. (2019). Teknolojik Gelişmelerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Çankırı: Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.

Serel, H. ve Özdemir, S. (2017). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 15(3), 132-148.

Sönmez, P. (2006). “Küreselleşme, Avrupa Birliği Ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 5(3), 177-198.

Şentürk, F. (2015). “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Yapısı”. Hosted By Dergipark Akademik, (7), 114-143.

Talas, C. (1981). Toplumsal Politikaya Giriş. Ankara: S Yayınları.

Talas, C. (1997). Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi . Ankara: İmge Kitapevi.

Tansel, A. (2002). “Türkiye’de Ekonomik Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtları ve İller Arası Tahminler”, Türkiye İçin Ekonomik Araştırma Formu Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları, Ankara, 3-50.

Taş, S. ve Kara, E. (2020). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 23(2), 590-602.

The World Bank. (2021). Katkıda Bulunan Aile İşçileri, Kadın Kadın İstihdamının Yüzdesi: <https://Data.Worldbank.Org/Indicator/SL.FAM.WORK.FE.ZS?End=2> (20.09.2022).

TİB. (2005). Türkiye'de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu. Ankara: Tib (Tüm İktisatçılar Birliği Yayınları).

Toksöz, G. (2018). Kalkınmada Kadın Emegi. İstanbul: Varlık Yayınları.

Toptaş, S. (2015). İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.

Tutar, F. ve Yetişen, H. (2009). “Türkiye’de Kadının Kalkınmadaki Rolü”. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(2), 116-131.

TÜİK, (2018). İstatistiki göstergeler. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr> (15.08.2021).

TÜİK, (2021). İşgücü İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr> (26.09.2021).

TÜİK, (2022) Bölgesel İstatistikler. <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloyilSutunGetir.do?durum=yillariGetir&menuNo=359&altMenuGoster=0&tabloNo=231>, (15.09.2022).

TÜİK, (2022). Ulusal Hesaplar <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Ulusal-Hesaplar-113> (05.10.2022)

Türk-İş. (2005). Türkiye'de Emek Piyasasında Kadınların Durumu. Türk-İş Raporu.

Ukav, İ., Çetinkaya C. (2021). TRC1 Bölgesi'nde Kadın İstihdamının Yapısı. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 366-376.

Ukav, İ. (2020). “Adıyaman İlinde Kırsal Turizm Potansiyeli ve Gelişme Fırsatları”. Elektronik Bilimler Dergisi, 13(51), 15-33.

Unay, C. (1996). Makro Ekonomi. Bursa: Ekin Kitabevi.

Vikipedi. “Türkiye’de Emeklilik Sistemi”, https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27de_emeklilik_sistemi, (10.09.2022).

Vural Dinçkol, B. (1988). “Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi”, Oya Çitci (Ed.). 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı (s. 35-50). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 285.

Yavaş, H. (2020). “Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları”. Çalışma ve Toplum Dergisi, 1(68), 151-180.

Yaylı, H. (2012). “Sürdürülebilir Kalkınmanın Sürdürülebilirliği”. Dergipark, 921-940.

Yıldırım, K. ve Karaman , D. (2003). Makro Ekonomi. Eskişehir. Eğitim Sağlık Ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.

Yıldız, K. (2014). “İşsizlik Türleri Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı Ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi”. Akademik Bakış Dergisi, (45), 1-26.

Yılmaz, M. ve Doğal, Y. (2015). Kadın İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi.

Yumuş, A. (2011). Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları. Ankara. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Zel, U. (2002). “İş Arenasında Kadın Yöneticilerinin Algılanması Ve Kraliçe Arı Sendromu”. Amme İdare Dergisi, 35(2), 39-48.

Zengin, B. ve Koçoğlu, Ş. (2018). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri”. İş ve Hayat Dergisi, 4(8), 166-188.

Zeren, F. ve Kılınç, B. (2018). “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”. Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(30),87-103.