



T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisat Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

**DİYARBAKIR'DA KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Evin ANĞAY YILDIRIM
15921004

Danışman
Doç. Dr. Bahar BÜRTAN DOĞAN

Diyarbakır-2019

T.C.
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

**DİYARBAKIR'DA KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Evin ANĞAY YILDIRIM
15921004

Danışman
Doç. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN

Diyarbakır-2019

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Diyarbakır’da Kadın İşgücünün Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezinin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

08.02.2019

Evin ANĞAY YILDIRIM

T.C
DİCLE UNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DİYARBAKIR

... tarafından yapılan “...” konulu bu çalışma, jürimiz tarafından ... Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak kabul edilmiştir

Jüri Üyesinin

Ünvanı

Adı Soyadı

Başkan:.....

Üye :

Üye :

Tez Savunma Sınavı Tarihi:/...../2020

Yukarıdaki bilgilerin doğruluğunu onaylarım.

.../...../2020

Prof. Dr. Nazım HASIRCI

ENSTİTÜ MÜDÜR

(MÜHÜR)

ÖNSÖZ

Geçmişten günümüze kadar olan süreçte kadının toplumda yerinin ve adının olmadığı, çalışma hayatında engellerinin olduğu gibi kadınlarla ilgili pek çok tartışma süregelmiştir. Ancak uzun bir süreçte tartışılan bir konu olmasına rağmen kaydedilen ilerleme çok azdır. Çünkü kadına “kadınlığı”, erkeğe ise “erkekliği” öğretilip iş seçimlerini buna göre yapması gerektiğini, tavır ve davranışlarını buna göre şekillendirmesi gerektiğini öğreten toplumdur. Bu nedenle, kadınların karşılaştığı problemlerin kalıcı çözümü için yapılması gereken toplumun eğitilmesidir. Ülkemizin önemli sorunlarından olan ve irdelenen bu konunun yaşadığım il olan Diyarbakır’daki yansımalarını ortaya çıkarabilmek ve çözüm getirebilme isteği bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Bu çalışmayı hazırlarken her zaman yanımda olup beni motive eden değerli hocam Doç.Dr. Bahar BURTAN DOĞAN’a, sonsuz destekleri ile beni yalnız bırakmayan eşime, aileme, canım kızıma ve görüşlerini bizimle paylaşam tüm katılımcılara katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Evin ANĞAY YILDIRIM

Diyarbakır, 2019

ÖZET

Kadınlara toplumda verilen roller nedeniyle, kadınlar toplumda ve çalışma hayatında hep farklı bir yere konulmuştur. Bu durum cinsiyet ayrımcılığının sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumun sahip olduğu bu bakış açısı hayatın her alanına yansımaktadır. Bu durum çocuğa isim verilmesinde, oyuncak ve kıyafet seçiminde vs. kendini göstermektedir. Bunun sonucunda bireyler ileriki yaşamlarında meslek seçimlerini de toplumun rol dayatmasından etkilenecek yapmaktadır. Özellikle “kadın için en uygun iş” kavramının ortaya çıkış noktası kadına verilen toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır. Böyle bir toplumda kadının iş hayatında tutunabilmesi de zordur. Kadınlar hem işgücüne katılırken hem de çalışma hayatı sırasında çeşitli problemlerle karşılaşmaktadır. Ülke genelinde kendini belirgin bir şekilde gösteren bu durumun Diyarbakır ili özelinde nasıl bir çerçeveye sahip olduğunu tespit etmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

Bu çalışma Diyarbakır ilinde çalışan ve/veya iş arayan kadınların iş hayatına katılırken karşılaştığı sorunlar, çalışma hayatında karşılaştığı sorunların tespiti ve bunların kadının toplumsal yaşamına etkisini öğrenebilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaca ulaşmak için hazırlanan açık uçlu sorular yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak toplamda 354 katılımcıya yönlendirilmiştir.

Çalışmada elde edilen veriler betimleyici istatistikler yoluyla sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişki Pearson Rank Korelasyonu kullanılarak, değişkenler arasındaki ilişkilere değinme yoluyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini görmek amacıyla çapraz tablolardan yararlanılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Kadınların İşgücüne Katılımı, Kadınların Karşılaştığı Sorunlar, Diyarbakır’da Kadınların İşgücüne Katılımı

ABSTRACT

Due to some certain roles have been imposed by the society, women have been embedded in a disadvantageous place. This fact takes place because of gender apartheid. This view point of the society reflects on every aspects of the life such as naming a baby, choosing toys and clothes etc. Therefore, individuals make their choices under the influence of that reflection, even about job. Especially idioms like “the most appropriate job for the women” stem from social gender roles. It’s very difficult for women to hold on to business in such a case. The Women face many complexities both in participating labor force and work life. This research has been studied on the purpose of determining what frame work the situation, which is distinctly crystallized throughout the country, has got specific to Diyarbakir.

This study has been done in an attempt to as certain the problems that the women who looks for a job and/or currently work face during the processes and impacts of the problems on the social life of the women in Diyarbakir. Achieving that goal, pre-prepared open ended questions address to 354 participants, by using face-to-face interview method.

The data acquired in the research are presented by descriptive statistics method. The correlation between variables have been tried to reveal via using Pearson Rank Correlation. The Cross Tabs has been used to understand the relationship between the variables.

KeyWords

Labour Force Participation of Women, Problems of Women, Labour Force Participation of Women in Diyarbakır

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLO LİSTESİ.....	I
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	III
KISALTMALAR.....	IV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.1.İŞGÜCÜ KAVRAMI.....	3
1.1.1. Türkiye'nin İşgücü Piyasası ve Özellikleri.....	4
1.1.2. İşgücü Arzı.....	5
1.1.2.1. Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri.....	6
1.1.2.2. Erkek İşgücü Arzının Belirleyicileri.....	7
1.2.İSTİHDAM.....	8
1.2.1. İstihdam Kavramı.....	8
1.2.2. Tam İstihdam.....	8
1.2.3. Eksik(Noksan) İstihdam.....	10
1.2.4. Aşırı İstihdam.....	11
1.3.İSTİHDAM İLE İLGİLİ İKTİSADİ TEORİLER.....	12
1.3.1.Klasik İstihdam Teorisi.....	12
1.3.1.1. Mahreçler Yasası.....	12
1.3.1.2. Faiz Teorisi.....	13
1.3.1.3. Ücret Teorisi.....	13
1.3.2. Neo-Klasik İstihdam Teorisi.....	14
1.3.3. Marksist İstihdam Teorisi.....	15
1.3.4. Keynesyen İstihdam Teorisi.....	16
1.3.5. Monetarist İstihdam Teorisi.....	16
1.3.6. Arz Yanlı İstihdam Teorisi.....	17

1.3.7. Yeni Klasik İstihdam Teorisi	18
1.3.8. Yeni-Keynesgil Yaklaşımın İstihdam Teorisi	19
1.3.9. Yapısalcı İktisat İşsizlik Teorisi	20
1.4. İŞSİZLİK	22
1.5. İŞSİZLİK TÜRLERİ	23
1.5.1. Gizli İşsizlik	23
1.5.2. Açık İşsizlik.....	24
1.5.3. İradi (Gönüllü/İstemli) İşsizlik.....	25
1.5.4. İstem Dışı (Gayri İradi) İşsizlik	25
1.5.5. Mevsimsel İşsizlik.....	26
1.5.6. Teknolojik İşsizlik.....	26
1.5.7. Yapısal İşsizlik.....	27
1.5.8. Friksiyonel (Geçici / Arızı) İşsizlik.....	28
1.5.9. Konjonktürel (Dönemsel/Devrevi) İşsizlik	29
1.5.10. Doğal İşsizlik.....	29
1.5.12. Çevrimsel İşsizlik.....	31
1.5.13. Gerçek Ücret İşsizliği.....	31
1.6. İŞGÜCÜ MALİYETİ.....	32
1.7. İŞSİZLİĞİN MALİYETİ	33
1.7.1. İşsizliğin Sosyal Maliyeti	33
1.7.2. İşsizliğin Ekonomik Maliyeti	34
1.8. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN POLİTİKALAR....	34
1.8.1. Mikro Ekonomik Politikalar.....	36
1.8.1.1. Aktif İstihdam Politikaları.....	36
1.8.1.1.1. İşbaşında Eğitimi Amaçlayan Programlar.....	38
1.8.1.1.2. Eğitim Yardımı ve Mesleki Eğitim Programları	38
1.8.1.1.3. Toplum Yararına Çalışma Programları	39
1.8.1.1.4. İş Kurmaya ve Küçük Teşebbüslere Yönelik Politikalar ...	40
1.8.1.2. Pasif İstihdam Politikaları	40
1.8.1.2.1. İşsizlik Sigortası	41
1.8.1.2.2. İşsizlik Yardımı (Sosyal Yardım)	42
1.8.1.2.3. Kıdem Tazminatı.....	43

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL YAPISI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

2.2. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI	45
2.2.1. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı.....	46
2.3. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN GENEL DURUMU	48
2.3.1. Türkiye'de İstihdamın İktisadi Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı ..	50
2.3.2. Türkiye'de İstihdamın Cinsiyete Ve Sektörlere Göre Dağılımı.....	51
2.3.3. Türkiye'de İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı.....	53
2.3.4. Türkiye'de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	54
2.3.5. Türkiye'de Eksik İstihdam	56
2.3.6. Türkiye'de Çocuk İstihdamı.....	57
2.3.7. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam.....	58
2.4. TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK.....	60
2.4.1. Türkiye'de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	61
2.4.2. İşsizliğin Bölgelere Göre Dağılımı	62
2.4.3. Türkiye'de İşsizliğin Cinsiyete Göre Dağılımı	64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET, AYRIMCILIK KAVRAMLARI VE CİNSİYET AYRIMCILIĞININ DAYANDIRILDIĞI İKTİSADİ TEORİLER

3.1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI	66
3.2. AYRIMCILIK KAVRAMI	67
3.3. AYRIMCILIK TÜRLERİ	68
3.3.1. Uygulama Biçimine Göre Ayrımcılık Türleri.....	68
3.3.1.1. Doğrudan Ayrımcılık	68
3.3.1.2. Dolaylı Ayrımcılık	69
3.3.2. Amacı Bakımından Ayrımcılık Türleri	69
3.3.2.1. Pozitif Ayrımcılık.....	69
3.3.2.2. Negatif Ayrımcılık	70
3.3.3. Konusu Bakımından Ayrımcılık Türleri	70
3.3.3.1. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık	70
3.3.3.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	70

3.3.3.3. Din, İnanç Temelli Ayrımcılık	71
3.3.3.4. Cinsel Yönelime Göre Ayrımcılık	72
3.4.ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YAPILAN AYRIMCILIK	73
3.5. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞIN DAYANDIRILDIĞI	
İKTİSADİ TEORİLER	76
3.5.1. Neo-Klasik Ayrımcılık Teorisi.....	77
3.5.2. Kurumsal İktisat Ayrımcılık Teorisi	78
3.5.3. Feminist İktisat Ayrımcılık Teorisi	78
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
DİYARBAKIR'DAKİ KADIN İŞGÜCÜNÜN SORUNLARI	
4.1. DİYARBAKIR İLİNİN TARİHİ.....	80
4.2. DİYARBAKIR İLİNİN COĞRAFİ ÖZELLİKLERİ	82
4.3.DİYARBAKIR İLİNİN EKONOMİK YAPISI.....	83
4.4.DİYARBAKIR İLİNİN SOSYO-EKONOMİK DURUMU	86
4.4.1.Demografik Veriler	87
4.4.2. Diyarbakır İli Temel İşgücü İstatistikleri	87
4.4.3.Eğitim Düzeyi	90
4.4.4.Diyarbakır İli İşyeri Verileri	93
4.5.DİYARBAKIR İLİNDEKİ KADIN İŞGÜCÜNÜN SORUNLARI ...	94
4.5.1.Araştırmanın Önemi, Amacı ve Bulguları	94
4.5.2.Araştırmanın Modeli, Evreni, Örneklem Seçimi ve Yöntemi.....	96
4.5.3.İstatistiksel Analiz	96
4.6.ÇALIŞMANIN BULGULARI	96
4.6.1 Katılımcılara Ait Demografik- Betimleyici Bulgular	97
4.6.2.Çapraz Tablolar	105
4.6.3.Korelasyon Analizi.....	109
4.6.4.Faktör Analizi.....	110
4.6.5. Regresyon Analizi	118
4.6.5.1. Basit Doğrusal Regresyon Modeli	118
4.6.5.2. Çoklu Regresyon Analizi-Anova	119
SONUÇ	122
KAYNAKÇA	131

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu.....	46
Tablo 2: İşgücüne Katılma oranı.....	47
Tablo 3: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları.....	48
Tablo 4: İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı.....	52
Tablo 5: İstihdamın Cinsiyete ve Sektörlere Göre Dağılımı.....	53
Tablo 6: İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı.....	55
Tablo 7: İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	56
Tablo 8: Kayıt Dışı İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	61
Tablo 9: İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	63
Tablo 10: İşsizliğin Bölgelere Göre Dağılımı.....	65
Tablo 11: Türkiye’de İşsizliğin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	67
Tablo 12: Diyarbakır İli GYSH Verileri.....	86
Tablo 13: Toplam İhracat (bin \$).....	87
Tablo 14: Toplam İthalat (bin \$).....	87
Tablo 15: Diyarbakır İline Ait Demografik Veriler.....	89
Tablo 16: Diyarbakır İli Temel İşgücü Verileri.....	90
Tablo 17: TRC2 Bölgesi İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	91
Tablo 18: Kadın Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu(TRC2).....	91
Tablo 19: Tarım Dışı İşsizlik Oranı(TRC2).....	92
Tablo 20: Nüfusun Eğitim Durumu(Diyarbakır).....	93
Tablo 21: Okullaşma Oranı(Diyarbakır).....	94

Tablo 22: Yükseköğretimde Okuyan Öğrenci Sayısı(Diyarbakır).....	94
Tablo 23: İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Sayısı(Diyarbakır).....	95
Tablo 24: Araştırmanın Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	111
Tablo 25: Toplumsal Sorun Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	113
Tablo 26: Kadınların Toplumsal Hayatta Karşılaştığı Sorunlar Faktörl....	114
Tablo 27: Çalışma Nedenleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	115
Tablo 28: Kadınların Çalışma Nedenleri Faktörleri.....	116
Tablo 29: Kadınların İş Bulamama Nedenleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	117
Tablo 30: Kadınların İş Bulamama Nedenleri Faktörleri.....	118
Tablo 31: Regresyon Analizi.....	121

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1: ÇALIŞMA DURUMU.....	99
ŞEKİL 2: MEDENİ HAL.....	100
ŞEKİL 3: EĞİTİM DÜZEYİ.....	100
ŞEKİL 4: AYRIMCILIĞA MARUZ KALMA DURUMU.....	101
ŞEKİL 5: İŞ YERİNDEKİ POZİSYON.....	102
ŞEKİL 6: ÇALIŞAN ANNE İÇİN ÇOCUK SAHİBİ OLMAK PROBLEM MİDİR.....	102
ŞEKİL 7: KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR...	103
ŞEKİL 8: ALINAN ÜCRET	104
ŞEKİL 9: ÇALIŞMAYI TERCİH ETME NEDEN.....	105
ŞEKİL 10: İŞ BULAMAMA NEDENİ.....	106
ŞEKİL I: EĞİTİM DÜZEYİ&YAŞ İLİŞKİSİ.....	107
ŞEKİL II: EĞİTİM DÜZEYİ&ÇALIŞMA DURUMU.....	108
ŞEKİL IIIA: EĞİTİM DÜZEYİ&ÇOCUĞU OLMAYAN KATILIMCI SAYISI.....	109
ŞEKİL IIIB: EĞİTİM DÜZEYİ& 1 ÇOCUK SAHİBİ KATILIMCI SAYISI.....	109
ŞEKİL IIIC: EĞİTİM DÜZEYİ& 2 ÇOCUK SAHİBİ KATILIMCI SAYISI.....	110
ŞEKİL IIID: EĞİTİM DÜZEYİ& 3 VE ÜZERİ ÇOCUK SAHİBİ KATILIMCI.....	110
ŞEKİL 11: DOĞRUSAL REGRESYON MODELİNİN GRAFİK GÖSTERİMİ.....	119

KISALTMALAR

ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
GSYH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
GSBH	Gayri Safi Bölgesel Hasıla
GSKD	Gayri Safi Katma Değer
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organisation)
İBBS	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
İPA	İşgücü Piyasası Araştırmaları
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
NACE	Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TUSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
SEGE	Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi Araştırması
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Program)

GİRİŞ

Ülkemizde nüfusun yarısına yakını meydana getiren kadınlar, gerek işgücü hayatında gerekse toplumsal hayatlarında erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar. Kadınların toplum hayatının ve çalışma hayatının getirilerinden ne kadar yararlandığı ülkelerin sahip olduğu gelişmişlik düzeyi ile orantılı olsa da toplumların pek çoğunda erkek bireylerin gerisinde kaldıkları herkesçe bilinen bir durumdur (Kakıcı, Emeç ve Üçdoğruk, 2007:21). Ülkemizde kadınların işgücüne katılımı yıldan yıla artış gösterecek şekilde hala gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmaktadır. Ülkemizdeki kadınların istihdam edildiği sektör ise daha çok “ücretsiz aile işçisi” olarak çalıştıkları tarım sektörüdür. Yani, kadınlar sanayi ve hizmet sektöründe son yıllardaki artışa rağmen, hala gerektiği oranda yer alamamaktadır. Tarım sektöründe çalışan kadınlar, tarım dışı bir iş yapmak istediklerinde veya kentlere doğru göç ettiklerinde işgücüne katılmaları gerçekleşmemektedir (Berber ve Eser, 2008:6). Kadınların istihdama katılmalarını engelleyen pek çok sorun vardır. Bunların en önemlisi, toplum tarafından kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri gelmektedir. Kadınlara verilen roller arasında “iyi bir anne olmak” ve “iyi bir eş” olmak başta gelmektedir. Bu durumda kadın “Süper Kadın Sendromu” olarak adlandırılan her şeye yetmeye ve mükemmel olmaya çalışan biri haline gelmektedir (Burtan Doğan vd., 2011:3).

Kadınların çalışma hayatına atılmak istemesinin çeşitli nedenleri vardır. Bunları iten ve çeken nedenler olarak iki başlık altında toplamak mümkündür. İten nedenlerin başında evin geçinmesine yardımcı olmak gelmektedir. Günümüzde bir evde sadece bir kişinin çalışması ekonomik açıdan yetersiz kalmakta hem anne hem de babanın çalışıp eve ekonomik katkıda bulunması gerekmektedir. Bunun dışında, çocuğun geleceği, kendi ayakları üzerinde durabilmek, başkasına bağımlı olmadan hayatını idame ettirebilmek, kendine güvenmek, sosyal statü sahibi olmak gibi çeken nedenleride vardır. Çünkü ücret, kadının toplum içerisinde görünür olmasını, eşit

haklar elde etmesini sağlayan ve “birey” olarak görülmesine olanak veren bir etkendir(Parlaktuna, 2010:1217).

Kadınlar, erkek çalışanlarla aynı koşullarda çalışıp her zaman daha az ücret alırlar. Bu durum, kadınların asli görevlerinin ev içerisinde yerine getirmek oldukları sorumluluklar ve ailenin ihtiyaçlarının giderilmesi olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple, kadınlar işe alınırken de sahip oldukları vasıf ve nitelikler göz ardı edilmektedir(Erdem ve şahin, 2008: 49). Kadının alışma hayatından ve hatta sosyal hayattan dışlanması böylece kademe kademe gerçekleşmektedir.

Kadınların Diyarbakır ilinde karşılaştığı sorunları ele alan bu çalışma dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde istidam, işgücü ve işsizlik ile ilgili kavramların tanımına yer verilmiştir. İstihdam ile ilgili teoriler ve işsizlik türleri incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı ve sahip olduğu özelliklere değinilmiştir. Türkiye’deki mevcut istihdam ve işsizlik rakamları değerlendirilmiştir.

nc bölümde, toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık kavramları açıklanmış ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın dayandırıldığı iktisadi teoriler incelenmiştir.

Dördüncü bölümde ise, Diyarbakır ili ile ilgili genel bilgilere yer verilmiş ve ilin sahip olduğu sosyo-ekonomik yapısı incelenmiştir. Çalışmanın özünü oluşturan kadın katılımcılarla yapılan görüşme sonuçları, tablolar ve grafikler halinde verilmiştir. Pearson Rank Korelasyon testi ile “Eğitim Düzeyi-Alınan cret” arasındaki ilişki incelenmiştir ve elde edilen bulgular sonuç kısmında değerlendirilmiştir. Bir değerrişkenin diğer bir değerrişken üzerindeki etkisini görmek amacıyla çapraz tablolardan yararlanılmıştır. Değerrişkenlerin birbirleri arasında yüksek korelasyon olanlarını bir araya toplayıp faktörler altında analiz etmek amacıyla faktör analizinden faydalanılmıştır. Değerrişkenler arasındaki sebep-sonuç ilişkisini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.1.İŞGÜCÜ KAVRAMI

TÜİK tarafından işgücü, istihdam edilen bireyler ile işsiz bireylerin meydana getirdiği tüm nüfus olarak ifade edilmiştir. Başka bir tanımda ise kurumsal olmayan işgücü tanımına dâhil olan çalışanlar grubu ve işsizler grubunun toplamı olarak ifade edilmektedir(Ünsal, 2003:87). Kurumsal olmayan sivil nüfusu tanımlayacak olursak; bir ülkenin sahip olduğu toplam nüfusun, askeri kışla, cezaevi ve hastahane gibi yerlerde yerleşik halde bulunan bireyler dışında kalan kısmın 15 yaş üzeri bireylerin oluşturduğu nüfustur. Kurumsal olmayan sivil nüfus da üç farklı gruptan oluşmaktadır: İlk grupta “çalışanlar” yer almaktadır. İkinci grupta “işsiz olan ve iş arayan bireyler”, üçüncü grupta ise “işsiz olanlar ve iş aramayan bireyler” bulunmaktadır.

Ülkemizde işgücü kapsamında olmayan nüfusun yüksek oranda çıkmasının çeşitli sebepleri vardır. Bunların bir kısmı;

- İş bulma umudunu yitiren bireylerin iş aramayı bırakarak işgücüne katılamaması,

- Verilen ücretlerin oldukça az olmasından dolayı işgücü piyasasına katılmamayı, günlük ev uğraşlarına vakit ayrılarak ve çocuğunu bakıcı yerine kendisi tarafından büyütülmesinin aileye mali açıdan daha avantajlı olduğunun düşünülmesi,

- Çocuk bakımını üstlenen bakımevlerinin yüksek ücretler talep etmesi,

- Kadın bireylerin çalıştıkları kurumlarda sosyal güvenceden yoksun bırakılmasından kaynaklı bu bireylerde oluşan çalışma isteği kaybı,

- Kırdan kente doğru yapılan iç göçler sonucunda sadece erkeklere iş olanağı tanınıp kadınların evde oturmaya sevk edilmesi,

- Çalışan kişinin çok yoğun geçen çalışma hayatından dolayı emeklilik yaşı gelmeden önce emekli olma isteği,

- Eğitimin geçmiş yıllara göre daha uzun sürelerle sahip olması ve işgücü potansiyeli olan kişilerin eğitim seviyelerinin düşüklüğü gibi sebeplerdir(Türkan, 2005:10).

1.1.1. Türkiye'nin İşgücü Piyasası ve Özellikleri

Ülkemizde işgücü piyasası, yapısı bakımından gelişimini sürdürmekte olan bir ülkenin sahip olduğu nitelikleri göstermektedir. Türkiye'de tradisyonel (geleneksel) ve çağdaş kısım olmak üzere çift yapıları ve dağınık özelliğe sahip olan işgücü piyasası egemendir (Ceylan, 1999:106).

Ülkemizde temel iş istatistikleri ile ilgili verilerin elde edilmesi görevi Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'na aittir. TÜİK, işgücü piyasasının yapısını belirlemek için 1988 yılından beri ILO'nun belirlediği standartlara uygun olarak Hane Halkı İşgücü Anketi'ni yapmaktadır. Araştırma, TÜİK personelinin hanelere yaptıkları ziyaretlerde sordukları sorulara aldıkları yanıtların analizi ile tamamlanır. İşgücü Araştırması Türkiye'de baz alınan belli bir periyotta kaç bireyin istihdam edildiğini, hangi sektörlere dağılım gösterdiğini, ne tür işlerde çalıştıklarını, haftada kaç saat çalıştıklarını; baz alınan periyotta kaç bireyin istihdamına dahil olmadığını, işsiz bireylerin hangi türde iş arayışında olduklarını belirleyebilmek gayesiyle yapılır.

Türkiye'deki işgücü piyasasının yapısına kısaca bakacak olursak; 2017 yılı Ekim ayı istatistiklerine göre Türkiye'de, 28 milyon 645 bin kişi istihdam edilmektedir. 2017 yılı Ekim ayı istihdam verileri şu şekildedir:

- İstihdamın %66,2'sini erkekler oluşturmakta %29,4'ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

- İstihdamın sektörlere göre dağılımı; %19,3 tarım sektörü, %19,1 sanayi sektörü, %7,6 inşaat sektörü, %54 hizmetler sektörü olacak şekilde dağılım göstermiştir.

- İstihdam edilenlerin %14,9'unu gençler (15-24 yaş), %2,7'sini ise 65 yaşın üzerindekiiler oluşturmaktadır.

İşgücüne katılma oranı, Türkiye genelinde %53,1, erkeklerde %72,4, kadınlarda ise %34,2 olarak gerçekleşmiştir.

- Kadınların işgücüne katılımının en yüksek olduğu bölge Kastamonu, Çankırı, Sinop, illerini içine alan bölgedir (%44,2).

2017 yılı Ekim ayı itibariyle Türkiye genelinde 3 milyon 287 bin kişi işsizdir ve oransal olarak %10,3 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışında kalan işsizlik oranı ise %12,3 'tür. İşsizlerin;

- İşsizlik oranı erkeklerde %8,5, kadınlarda ise %14 olarak gerçekleşmiştir.
- İşsizlerin %19,3'ünü ise gençler oluşturmaktadır. (TÜİK, İşgücü İstatistikleri Ekim 2017)

1.1.2. İşgücü Arzı

Herhangi bir işte çalışan nüfus ile aktif bir şekilde iş arayanların toplamı işgücü arzını ifade eder. Herhangi bir nedenle çalışamayan ve çalışmayı tercih etmeyen nüfus, yetişkin nüfusa dahil olup işgücüne dahil değildir, bu nüfusu işgücünün dışına çıkarınca elde ettiğimiz sonuç bize işgücüne katılım oranını verir. İşgücüne katılım oranı da işgücü arzının en önemli göstergelerinden biridir.

İşgücüne katılım oranı, işgücüne dahil olan kişilerin çalışabilecek yaşta olan popülasyona olan oranı hesaplanarak belirlenir. Çalışabilecek yaşta olan popülasyon, nüfus yapısına ve kurumsal bazlı betimlemelere ilişik olarak ülkeye göre değişkenlik göstermekle birlikte, genel itibariyle 15 yaş olarak belirlenen zorunlu eğitimi tamamlama yaşı ve 15 yaştan fazla olan popülasyon şeklinde tanımlanmıştır. Çeşitli ülkeler bu betimlemeye, emeklilik yaşı göz önünde bulundurularak buna bağlı olarak bir üst limit de getirilmektedir. Ülkemizde, hane halkı işgücü anketi araştırmaları

kaplamında 2000 yılı ve öncesine kadar olan süreçte 12 yaş ve üzeri yaşta olan popülasyon olarak ifade edilen çalışabilir yaşta olan nüfus, zorunlu hale getirilen eğitimin 8 yıl olarak belirlenmesi ile beraber 2000 yılı sonrası için 15yaş ve daha yukarı yaştaki nüfus şeklinde ifade edilmiştir. Nüfusun, çalışabilir yaşta olan nüfus ve işgücü ile arasındaki bağıntı özetle,

Nüfus (N) = Çalışabilir yaşta olan nüfus (Ç.N.) + 15 yaşın altındakiler

Ç.N. = İşgücü (İ.G.) + İşgücüne kapsamında sayılmayanlar (1)

İ.G. = İstihdam edilen bireyler + İşsiz bireyler (2)

İşgücüne katılma oranı (İ.K.O.) = İ.G. / Ç.N. *100 (3)

şeklinde formüle edilebilir(TÜSİAD, 2002:29).

İşgücüne katılım oranı, ülkenin üretkenliğini göstermesi açısından önemli bir göstergedir. Bu gösterge; ekonomik koşullar, ülkenin sosyo-ekonomik yapısı vs. gibi nedenlerle zamanla değişebilir. Bu çalışmanın gereği olarak ve toplumda farklı dinamiklere sahip olmasının da getirdiği gereklilikler nedeniyle kadınlarda ve erkeklerde işgücü arzını ayrı ayrı incelemek kadın istihdamı açısından daha net bir çerçeve oluşturmamızı sağlayacaktır.

1.1.2.1. Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri

Kadınların işgücü arzı toplumda kendilerine yüklenen rollerden dolayı erkek işgücü arzına oranla oldukça düşük seviyelerdedir. Ayrıca, kadınlarda eğitim seviyesinin düşük olması, ücretlerin düşük olması, evde yapılan işler, geniş aile olmaktan kaynaklı üstlenilen sorumluluklar vb. nedenler de kadınların işgücü arzını etkileyen (düşüren) faktörler arasında sayılabilir.

Konuya farklı bir açıdan bakacak olursak, kadınlar iş hayatına ve üretime fiili olarak katılmıyor görünse de aslında katılmamaktadırlar. Ancak, kadınların evde üstlendikleri sorumluluklar ekonomik faaliyet olarak sayılmadığından dolayı kadınlar işsiz kabul edilmektedir. Kadınların evde yaptığı gündelik işler aile ekonomisine büyük katkı sağladığı halde yok sayılmakta ve böylece kadınların emeğinin yok

sayılmasının yanında işgücüne katılımı da göz ardı edilmiş olmaktadır. Milli gelir hesaplamaları yapılırken de ekonomik faaliyet konusu oluşturmadığı gerekçesine dayandırılarak evde yapılan yemek, temizlik, çocuk bakımı vs. gibi gündelik işler eklenmemektedir.

Kadın işgücü arzının belirleyicilerini saptamaya yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan çıkan ortak sonuçlardan görülen kültürel değerlerin, toplumun sosyo-ekonomik yapısının, fırsat maliyetinin kadın işgücü arzını etkileyen önemli faktörler olduğudur. Ayrıca kadın işgücünün eğitim düzeyinin de oldukça düşük düzeylerde seyrettiğinin ve bu nedenle de kadınlara daha düşük ücret verildiğinin altı çizilmiştir. Verilen düşük ücretlerden dolayı da kadınların çalışmak yerine evde çocuk büyütmeyi tercih etmek zorunda kaldığı saptanan bir diğer olgudur. Bunun da nedeni, çocuklu bir kadının düşük ücretli bir işte çalışmasının fırsat maliyetinin oldukça yüksek olmasıdır. Toplum yapısı ve kültürel faktörlerden dolayı; çalışan veya çalışmak isteyen bir kadının babası, kardeşi, kocası tarafından iş hayatından uzak tutulması ve çalışmasına olumsuz bakılması da kadının işgücü arzının önemli belirleyicileridir.

1.1.2.2. Erkek İşgücü Arzının Belirleyicileri

Kadın işgücü arzının belirleyicilerinin aksine erkek işgücü arzını toplumsal ve sosyolojik herhangi bir faktör etkilememektedir. Erkeklerde nüfus hareketleri ve eğitim işgücü arzını belirleyen en önemli etmenlerdir.

Nüfusun artması ile beraber 15 yaş üzeri erkeklerin işgücüne katılması her ne kadar ölüm vs. gibi nedenlerle çalışma hayatının dışında kalanlar da olsa çalışabilir nüfusa dâhil olan erkek işgücü giderek artmaktadır. Ayrıca, tarımdan elde ettikleri gelirin düşük olması ve yıllara göre değişkenlik göstermesi gibi nedenlerle kırsal alanda yaşayan kişiler kendilerini güvende hissedebilmek adına devlet kapısında iş bulmak için kırdan kente göç etmektedir. Bu göçler çalışabilir nüfus oranını ve niteliğini değiştirmektedir.

Erkeklerin işgücü arzını düşüren tek faktör ise eğitimidir. Çalışabilir nüfusa dâhil erkekler eğitimlerine devam etmek istedikleri takdirde çalışma hayatına atılmamaktadırlar. Özellikle 15-24 yaş grubundaki genç erkeklerde işgücüne katılım

giderek azalan bir eğilim göstermektedir. Bununla ilgili istatistiki rakamlar ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.2.İSTİHDAM

1.2.1. İstihdam Kavramı

İstihdam kavramı işgücü piyasası için önem teşkil eden belirteçlerden biridir. İstihdam kavramını daha öz bir kavram olarak kullanacak olursak emek etkeninin üretim süreci kapsamına dahil edilmesi olarak ifade edilirken iken daha geniş kapsamlı bir anlamda, üretim yapılmasında etkili olan bütün üretim faktörlerinin üretim süreci içerisine dahil edilmesi anlamını taşımaktadır. Çalışan bireylerin bakış açısı ile herhangi bir işi yapmanın karşılığında emeğinin bir ücret veya aylık ile işverenesunulması, işveren bireylerin bakış açısı ile baktığımızda çalışma isteğine sahip olan bireylere çalışma olanağı sunulması istihdam kavramını tanımlamak için kullanılmaktadır (Ülgener, 1980: 73).

İstihdamın daha kapsayıcı bir şekilde tanımı, üretim faktörlerinin (emek, doğal kaynak, girişimci ve sermaye) optimal seviyede kullanılarak üretime katılmasını ifade eder. Kapsamı daraltılmış tanımı ise bir ülkenin sahip olduğu işgücünün, bir yıl gibi bir periyotta iktisadi etkinliklere katılacak durumda olan işgücünün çalışması, çalıştırılması veya kullanılması seviyesidir. İstihdam kavramı, genel olarak dar anlamda kullanıldığında üretime katılan faktörlerden yalnız emek yani işgücü kastedilir (Tatar, 2006:3).

İktisadi literatürde istihdamın tartışma konusu olduğu teoriler tartışmaya açılırken genellikle ulusal bir ekonominin sahip olduğu “insan gücünün” çalışmak zorunda olduğu koşulları tanımlayan “tam istihdam”, “noksan(eksik) istihdam” ya da “aşırı istihdam” ifadeleri kullanılmaktadır (Üstünel, 1990: 157-161). Bu kavramları ayrı başlıklar altında ayrıntılı bir şekilde ele almak gerekmektedir.

1.2.2. Tam İstihdam

Tam istihdam bir ekonomide, herkes tarafından olağan kabul edilen bir ücrete çalışmak isteğinde olan her bireyin iş bulduğu istihdam seviyesine denir (Öcal,

2007:8). Tam istihdam kavramına dar anlamda ve geniş anlamda açıklamak mümkündür. Dar anlamda tam istihdam, bir ekonomide belli bir zaman dilimi içerisinde üretim faktörlerinden sadece emeğin üretim sürecine katılmasıdır. Geniş anlamda ise bir ekonomideki emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynak olmak üzere tüm üretim faktörlerinin belli bir zaman dilimi içerisinde üretime katılmasıdır. Bu kavramı ayrıca, işgücü ve istihdam hacminin birbirine denk olduğu iktisadi durum, makro seviyede işgücü talebi toplamının işgücü arzının toplamına aynı değere sahip olduğu iktisadi durum ve çalışmak isteğine ve yeteneğine sahip olan bireylerin üretime toplu olarak katılabilme imkânına sahip oldukları iktisadi durum olarak ifade edilmiştir (Unay, 2001:345).

Tam istihdam ile esas olarak amaçlanan, devrevi(dönemsel) işsizliğin meydana getirdiği negatif etkinlerin oluşmasını engelleyerek; ekonomik yapıdan kaynaklı işsizlik, mevsimlik işlere bağlı işsizlik ve geçici(arızı) işsizlik çeşitlerinin oluşmasının önüne geçilmektir. Fakat tam istihdam düzeyinin ölçülebilmesi için bu işsizlik çeşitlerinin bütünüyle kaldırılmasının verdiği zorluk asgari orandaki işsizlik oranının tolere edilebilir bir düzeyde kabul edilmesine neden olmaktadır. İşte bunun sonucunda ortaya çıkan istihdam düzeyi tam istihdam olarak ele alınmaktadır. (Parasız, 1998:112).

Üretim faktörlerinden hiçbirinin dışarda kalmadığı yani hepsinin üretim sürecine dâhil olduğu durum tam istihdam kavramının kuramsal hatlarını meydana getirmektedir. Fakat tam istihdam seviyesine erişmiş bir ekonominin bile %2 -%3 oranında işsizliğe sahip olması olağan bir durum olarak değerlendirilmekte ve bu da “doğal işsizlik oranı” olarak adlandırılmaktadır. Tam istihdam düzeyine erişilmesi açısından en mühim etken, faaliyet göstermekte olan işletme sayısının aynı dönemde iş arayan kişi sayısının sayıca üzerinde olması gerekmektedir (TEK, 2012:4). Yani, tam istihdam demek işsizlik oranının %0 olması demek değildir. İşsizliğin % 0 olması demek, çalışacak ekstra bir işçinin dahi olmaması demektir. Bu da ekonomi için alternatifsizlik demektir ve olumsuz bir durumdur. Hatta buna benzer durumda olan gelişmiş ülkeler dışardan beyin göçüne başvurmak zorunda kalmaktadırlar. Beyin göçü bize bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ile ilgili bilgi vermektedir. Bir ülkeden beyin göçü yaşıyorsa o ülke ya geri kalmıştır ya da gelişmektedir. Çünkü gelişmiş

olan bir ülkenin beyin göçü vermesi mümkün değildir, hatta gelişmiş bir ülke beyin göçü vermemesinin ötesinde bazen dışarıdan beyin göçüne ihtiyaç duyup çeşitli başvurularda bulunmaktadır.

Karakayalı (1995: 232-237)' ya göre, "Klasikler ekonominin sürekli ve otomatik bir tam istihdam dengesinde bulunduğunu ileri sürerek işsizlik üzerinde fazla durmamışlardır. Klasikler, ekonomide yalnız istemli (iradi) ve geçici (friksiyonel-arızı) işsizlik bulunabileceğini kabul etmişler ve bunun üzerinde durmuşlardır. Oysa Keynes, Klasiklerin gözden kaçırdıkları irade dışı (gayri iradi) işsizlik üzerine dikkatleri çekmiştir."

1.2.3. Eksik(Noksan) İstihdam

Eksik istihdam, genel anlamda bir ekonomideki tüm üretim faktörlerinin aynı dönemde üretime katılamamasını ifade eder. Daha dar anlamda ise belli bir dönemde emeğin üretimde tamamen kullanılamaması olarak yorumlanabilir.

Kasnakoğlu(2001: 63)'na göre, "İstihdam kavramı ile işsizlik kavramı ortasında yer alan noksan istihdam kavramı çift yapılıdır. Bunlardan birincisi; bireyin çalıştığı süreyi yetersiz gören ve bireyin çalıştığı saatlerdeki noksanlığa vurgu yapan "görülebilir eksik istihdam"dır. "görülemeyen eksik istihdam" olarak adlandırılan ise, işgücü kaynaklarının kendi içerisinde veya işgücü ile işgücü dışında kalan üretim faktörlerinin dengesiz bir şekilde dağılması sonucunda ortaya çıkan işteki düşük verimlilik düzeyini yansıtan ve yetersiz gelir, asıl mesleğin dışında başka bir meslekte çalışılması gibi niteliklerle ortaya çıkmıştır."

Noksan istihdamda, kapital mallarının tam kapasite ile çalışmamasından dolayı teknolojiye meydana gelen değişimlerin hızına yetişemeyip azami seviyede randıman verememektedir. Bununla beraber, piyasada üretilmekte olan mal ve hizmet oranları, üretilebilecek potansiyelin aşağısında gerçekleşmekte, kaynakların israf sorunu ortaya çıkmakta ve ulaşma potansiyeli mümkün olan refah seviyesinin daha aşağısında olan bir sosyal hayat kriteri meydana gelmektedir(Berberoğlu, 1996:148).

TÜİK (2007: 26) e göre, “hane halkı işgücü anketinde eksik istihdam iki ayrı grupta ölçülmekte ve bu iki grubun toplamı eksik istihdamı oluşturmaktadır:

i) **Görülebilir eksik istihdam:** Referans döneminde ekonomik nedenlerle 40 saatten daha az süre çalışıp mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişilerdir. Ekonomik nedenler şunlardır:

- Teknik veya ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması,

- İş olmadığından,
- Tam gün iş bulamadığından,
- İş son hafta içinde başladı ve/ veya bitti.

ii) **Diğer nedenlerle eksik istihdam:** “Görülebilir eksik istihdam dışında kalanlardan mevcut işinden elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmediği gibi nedenlerle mevcut işini değiştirmek istediği ya da ikinci bir iş aradığını bildiren kişiler” şeklinde tanımlanmıştır.

1.2.4. Aşırı İstihdam

Eyüboğlu (2003: 12) “aşırı istihdam, eksik istihdam koşullarının tersi bir durumu ifade etmektedir. Bir ulusal ekonomideki tüm işgücü aktif olduğu halde, hala işgücüne talep oluyorsa ekonominin “aşırı istihdam” koşulları içinde olduğu”nu vurgulamıştır.

Bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin belli bir zaman diliminde aynı anda üretime girmiş olmalarına rağmen ekonominin daha fazla üretim faktörüne gereksinim duyduğu durumdur. Yani, emek arzının emek talebini karşılayamaması durumu olarak da özetlenebilir.

1.3.İSTİHDAM İLE İLGİLİ İKTİSADİ TEORİLER

1.3.1.Klasik İstihdam Teorisi

Klasik iktisadın kurucusu olan Adam Smith önderliğinde ortaya çıkarılan Klasik İstihdam Teorisinde, tam rekabet koşulları altında ve fiyat ve ücretlerin tam esnek olduğu varsayımları altında piyasanın her zaman kendiliğinden dengeye geldiğini ve piyasaya bir “görünmez el” in hâkim olduğu savunulmuştur. Bu nedenle, devletin ekonomiye müdahalesine gerek olmadığını, devletin sadece eğitim, adalet, güvenlik, sağlık gibi sosyal konularda müdahalesinin gerekliliğini savunmuşlardır. Ekonomide zaman aksaklıklar ve bunalımlar yaşandığını ancak ekonominin hem kısa dönemde hem de uzun dönemde kendiliğinden bu aksaklıkları gidereceğini ve tam istihdamda dengeye geleceğini savunur. Klasik iktisatçılar, Klasik İstihdam Teorisi’ni açıklamak adına Mahreçler Yasası, Faiz Teorisi ve Ücret Teorisi’ni geliştirmişlerdir.

1.3.1.1. Mahreçler Yasası

Klasik iktisatçılar, piyasaya çıkan yeni bir malın veya üretim artışının kendiliğinden karşılığında bir talep yaratacağına, dolayısıyla arz ve talebin her zaman eşit ve dengede olacağını savunmuşlardır. Bu teori, John Baptiste Say’ın 1803 yılında geliştirdiği “Her arz kendi talebini yaratır” şeklinde özetlediği “Mahreçler Yasası” ile açıklanmıştır.

Mahreçler Kanunu, yatırım ve tasarruflarla ilgili de varsayımlarda bulunmuştur. Buna göre, üretim faaliyetinin sonucunda üreticilerin elinde bu üretimden elde ettiği ve üretimine denk bir kazanç elde ettiğini, hane halklarının bu kazancın bir bölümünü tüketim harcamalarına, bunlardan geriye kalan bölümünü ise faiz oranı ile pozitif doğrultuda tasarruf harcamalarına yönelteceğini belirtmiştir. Yapılan tasarruf harcamalarının da piyasa içerisinde bulunan girişimcilerin faiz oranı ile negatif yönlü olarak yatırımlara yöneltileceğini savunmuştur. Mahreçler Yasası’ nın devreye girdiği durumda gerçekleşen her bir üretim düzeyine karşılık olarak aynı düzeyde talep de meydana getirecektir. Bu durumun oluşması piyasa tam rekabet koşulları altında iken denge faiz ve yatırım düzeyinde gerçekleşen tasarruf

harcamalarının girişimciler aracılığıyla tamamıyla yatırım harcamalarına dönüştürülmesine bağlıdır.

Mahreçler Kanunu'na bazı eleştiriler getirilmektedir. Bunların biri, Say Yasası'nın ancak malın malla değiştiği, takas edildiği bir sistemde geçerli olduğunu savunan görüştür. Bu yasa paralı ekonomilere dayalı bir tez oluşturmuştur. Bu sistemin gerçekçi olabilmesi için elde edilen gelirin hemen harcanması gerekir. Elde edilen gelirin tasarruf edilmesi durumda, toplam arz toplam talebe eşit olmaz. Bu durumda talep yetersizliği ortaya çıkar ve bundan dolayı da işsizlik oluşur. Böylece, ekonominin tam istihdam dengesi bozulmuş olur.

1.3.1.2. Faiz Teorisi

Klasik İktisatçıların, Mahreçler Kanunu'na getirilen eleştirilere yanıt vermek için geliştirdiği bu teoride, faizin tasarruf yapmanın yani tüketim yapmamamın bir karşılığı olduğu savunulmuştur. Uluatam (1998:282)' a göre, "tasarruflar faiz mekanizması yoluyla tekrardan ortaya çıkmakta ve yatırım harcamaları haline gelmektedir. Belirli bir dönemde yapılması planlanan tasarrufların, o dönem içerisinde "planlanan yatırımlara" dönüşeceği savunulmuştur. Böylece tasarruflarla yatırımların eşit olacaktır." Klasiklere göre, tasarrufların yatırım harcamalarına dönüşmesini etkileyen en önemli etmen faiz oranıdır. Faiz oranı, tasarruf ve yatırımların eşitlendiği denge noktasında belirlenir. Fakat Klasikler tasarruf oranının tasarruf fazlası oluşturacak seviyeye gelmeyeceğini, oluşması durumunda faiz oranları düşeceğinden bununla beraber maliyetlerde düşüş gözleneceğini ve kârda bir artış olacağını belirtmişlerdir. Bu durumda, firmaların üretim hacmi genişleyecek ve tasarruf talebinde artık gözlenecektir. Böylece işgücü ve sermaye tam istihdam düzeyinde dengeye gelecektir.

1.3.1.3. Ücret Teorisi

Ücret teorisi, işgücü piyasası mal piyasasına benzetilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre, emeğin arz ve talebi bir noktada kesişir ve nokta ücretin ve istihdamın belirlendiği noktadır.

Klasik İktisadın önemli temsilcilerinden John Stuart Mill, nüfusun önemli bir emek arzı belirleyicisi olduğunu savunmuştur. Nüfus artışı ile beraber emek arzının da arttığını, böylece işsizliğin arttığını ve bunun sonucunda da ücretlerin düştüğünü savunmuştur. Bu konuda J.S.Mill, ”işçiler nüfus artışını hızlandırmakla sefaletlerini bizzat kendileri hazırlamaktadır” sözüyle nüfus artışının işsizlik üzerindeki olumsuz etkisini vurgulamıştır. Özetle, Klasik İktisatçılar emek arzı belirleyicisinin nüfus olduğunu, emek talebi belirleyicisinin ise ekonomide üretilmek istenilen miktar olduğunu savunmuşlardır. Nüfus artışının emek arzını arttırdığını, emek arzındaki artışla beraber ücretlerin düştüğünü belirtmişlerdir. Ücretlerdeki düşüş ürünlerin fiyatlarında düşmeye neden olacak ve fiyatlardaki düşüşle beraber talep artacaktır. Talep artışı ile beraber istihdamda da artış meydana gelecektir. Böylece piyasa yeniden tam istihdam seviyesine gelecektir.

Klasikler, ekonomide gayri iradi işsizlik söz konusu olmadığını çalışma arzusunda ve gücünde olan her bireyin cari ücret düzeyinde iş bulabileceğini savunmuşlardır.

1.3.2. Neo-Klasik İstihdam Teorisi

Neo-Klasik İstihdam Teorisi ise, Klasik İstihdam Teorisi gibi tam istihdam analizi yapmakla birlikte ve işsizlik sorununun istenen bir işsizlik olduğunu savunur. İşgücü piyasasında, işgücü arzının ve talebinin tam rekabet koşulları altında kesişerek bu noktada reel ücret seviyesinin oluştuğunu ifade etmektedir. Dengenin oluştuğu bu noktada işgücünün arz ve talebinin birbirine eşit olmasından (friksiyonel işsizlik yok sayıldığında) kaynaklı olarak işsizlik oluşması söz konusu değildir. İşsizliğin ortaya çıkmasındaki temel etken reel ücret düzeyinin düşmesini engellemektir. Bu engeller olmazsa ekonomide kalıcı olmayan işsizlik sorununu ortadan kaldıracak ve piyasayı tam istihdam düzeyinde tutacak olan güçler ortaya çıkacaktır. Yani tam istihdam düzeyine denk gelen parasal (reel) ücret seviyesinde (denge durumunda) çalışma isteğinde olan her birey iş bulabilecektir. Fakat denge noktasında belirlenen ücret seviyesinin üzerindeki bir ücretin karşılığında çalışmak isteyen bireyler istedikleri işi bulamayarak ekonomiye gönüllü işsiz katılırlar(Bulutay, 1995: 21-23).

1.3.3. Marksist İstihdam Teorisi

Ataman (1998: 62)'a göre, "Marksist Teori, işsiz nüfus ile ekonomik sistem arasındaki ilişkiye değinmiştir. Marx, işsizlik sorununu kapitalizmin içsel çelişkileri içinde ve dinamik bir analiz sürecinde ele almıştır. Bu çerçevede Marksist analizde birbiriyle ilişkili iki tip işsizlikten söz edilmektedir. Bunlardan ilki, kapitalist üretim sürecinin bir sonucu olarak tanımlanan ve yedek işsizler ordusu yaratan "Teknolojik İşsizlik"tir. Diğeri ise, "yedek işsizler ordusu" ile birikim ve birikime kaynak olan kârın azalması sonucunda ortaya çıkan işsizliktir.

Marx'ın yaptığı betimlemeye bakacak olursak kapitalist üretimin yapı itibariyle, sermaye hareketlerinde meydana getirdiği hareketlilik ile göreceli bir ekstra popülasyon meydana getirmiştir. Sermayenin birikimi, emeğin talep edilmesi üzerinde bazı etkilere sahiptir. Bu etkinin pozitif olması durumunda emeğe olan talep yükselir, olumsuz ise azalır. Marx'ın söylediği; bahsi geçen etkinin çoğunlukta azalma eğiliminde olduğudur. Sınai birikim ya da teknolojiye meydana gelen gelişim kol gücüne dayalı emeğe bir elastikiyet getirmiştir. Bundan kaynaklı olarak ücret düzeyleri azalış göstermektedir. Fakat ücret düzeylerinde meydana gelen bu düşüş hiçbir zaman emeğin değerinin tamamen yok sayacak bir seviyeye düşürmeyecektir. Kapitalist düşünceyi savunanlar yatırımlarını emeğin verimliliğinin fazla olduğu teknolojiler üzerine gerçekleştirmektedir. Fakat teknolojinin gelişimi doğrultusunda üretimin emeğin kullanımının yerine üretim araçlarının daha fazla kullanılması olarak meydana gelmektedir. Yani, üretimde emek yerine makine kullanımı artış göstermektedir. Teknolojinin gelişmesine paralel olarak üretim mallarının içerdiği emek oranları değişim göstermektedir. Fakat gelişen teknolojinin üretimde daha çok yer alması üretimde maliyetleri yükseltecek bu da üreticinin kârını azaltacaktır. Burada Marksistlerin oluşturduğu temel teorilerinde karşımıza çıkan oldukça mühim bir bağlantı ortaya çıkmaktadır: Birikimin yapılması, birikimin kaynağı olarak karşımıza çıkan kâr unsurunun düşük bir değere sahip olmasına neden olmuştur. Artık değeri meydana getiren sermayenin zamanla değişmesi nedeniyle üretime katılımı giderek azalış göstermektedir (Ataman, 1998:63).

1.3.4. Keynesyen İstihdam Teorisi

Klasik İstihdam Teorisi'nin 1929 Ekonomik Buhranıyla tıkanmasından sonra John Maynerd Keynes tarafından ortaya atılan bu teoride; piyasanın Klasikçilerin söyleminin aksine kendiliğinden dengeye gelemeyeceği savunulmuştur. Keynes, 1936' da yayınladığı “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi (The General Theory of Employment, Interest and Money)” eserinde piyasanın kendiliğinden dengeye gelemeyeceğini, dengenin sağlanması için devlet müdahalesinin gerektiğini savunmuştur. Piyasaya müdahale edilmediğinde efektif talep yetersizliğinden dolayı istem dışı (gayri iradi) işsizlik olacağını belirtmiştir. Ekonomik buhranlar ve aksaklıklar yaşandığında devletin maliye ve para politikalarıyla ekonomiye müdahale edip yeniden tam istihdam seviyesine ulaşılması gerektiğini savunmuştur.

1.3.5. Monetarist İstihdam Teorisi

Monetarist İstihdam Teorisi, 1960'lı yıllarda Keynesyen İstihdam Teorisine karşı ilk geliştirilen teoridir. 1940 ve 1950'li yıllarda uygulanan Keynesyen Teori, 1960'lı yıllara gelindiğinde uygulandığı ülkelerde enflasyon ve işsizliğin artış gösterdiği sorunlara neden olmuştur. Milton Friedman tarafından geliştirilen bu teoride “fiyat istikrarı” oldukça önemsenen olgulardan biridir. (Parasız vd. 2000:550-551)' ne göre, “gönüllü ya da uyarılmış eksik istihdamın ve büyük bunalımın özel sektörün yapısından kaynaklanan herhangi bir istikrarsızlıktan değil, hükümetin kötü yönetiminden kaynaklanmaktadır.” Klasik İktisatçıların aksine ekonominin her zaman tam istihdam düzeyinde dengeye gelemeyeceğini, ekonominin ancak serbest piyasa ekonomisinde kendi dengesini bulacağını savunmuşlardır. Doğal işsizlik olgusunun varlığının olağan olduğunu ve piyasada her an ortaya çıkabileceğini, bunun da insanların sürekli daha iyi koşullara sahip iş arayışından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Milton Friedman tarafından “doğal eksik istihdam” terimi geliştirilmiş ve eksik istihdam olgusunun, piyasa güçlerinden kaynaklı olağan bir sonuç olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Monetarist iktisatçılar enflasyonun, noksan istihdam olgusundan daha çok tehlike arz edeceğini ortaya atmışlardır. Bundan dolayı, Monetarist İktisatçılar, ağırlıklı olarak yüksek seviyelerdeki enflasyonun yaratacağı

işsizliği engellemeyecek çalışmalar yürütmeye özen göstermişlerdir(Parasız vd. 2000:551).

Öcal (2001:12) Friedman tarafından bu yaklaşım “emek arzının” nominal ücrete ait bir fonksiyonu olduğu düşüncesinden dolayı eleştirilmiş ve “emek arzının” nominal ücretin değil “beklenen reel ücretin” bir fonksiyonu olma özelliği taşıdığı belirtilmiştir. Friedman’ın emek faktörünü “uyarlayıcı bekleyişler” kapsamında ancak fiyat seviyelerinin esnek bir özelliğe sahip olduğu varsayımı altında kabul ettiğini savunmuştur. Friedman’a göre, “serbest piyasa mekanizması kısa dönemde eksik istihdama neden olsa bile uzun dönemde tam istihdam durumunu sağlayacağını ileri sürmüştür. Kısa dönemde beklenen fiyat seviyesi ile gerçekleşen fiyat seviyesinin birbirinden farklı olduğunu, bunun için de hükümetlerin genişletici politikalar izleyerek kısa dönemde işsizlik oranını düşürebileceğini ifade etmiştir. Ancak beklenen fiyat düzeyinin gerçekleşen fiyat düzeyine eşit olduğu uzun dönemde ise, hükümetlerin genişletici politikaları uygulayarak işsizlik oranı üzerinde bir etki yapmalarının mümkün olmadığını düşünmektedir.”

1.3.6. Arz Yanlı İstihdam Teorisi

Arz Yanlı İstihdam Teorisi, 1929 Büyük Buhranı’ndan sonra ortaya çıkan sorunların mevcut teorilerle çözülememesinden dolayı alternatif olarak geliştirilen teorilerden biridir. 1970’li yıllarda geliştirilen ve özellikle Keynesyen Teoriye bir tepki olarak ortaya çıkan bu teori vergi politikaları ve enflasyonla mücadele politikaları ile ön plana çıkmıştır. Jude Wanniski, Robert Mundell ve pragmatikiktisatçı Arthur B. Laffer bu teorinin önemli temsilcileridir. Bu teoriye göre; talep yönlü istihdam teorilerinin ortaya çıkardığı yüksek enflasyon, işsizlik, düşük üretim vb. sorunların vergi indirimi sayesinde çözüleceğini savunmuşlardır. Bu açıdan Arthur B. Laffer tarafından geliştirilen “Laffer Eğrisi Analizi” ile önemli saptamalarda bulunmuştur. Laffer Eğrisi Analizi’ne göre; 1970’li yıllarda ekonomideki büyümenin yavaşlama sebebi vergi oranlarındaki aşırı büyümeye bağlanmıştır. Vergide indirim yapıldığı takdirde fiyatların bundan olumlu etkileneceğini, bireylerin de tüketim yerine tasarruf yapacağını ve boşa zaman harcamak yerine çalışacaklarını belirtmişlerdir. Vergide yapılacak indirim karşısında reel ücret düzeyinde artış yaşanacak, bu da bireylerdeki çalışma isteğini arttıracaktır.

Böylece piyasada hem üretim artacak hem de üretim artışına bağlı olarak devletin vergiden elde edeceği gelir artacaktır.

Arz Yanlı İktisatçılar, fiyat istikrarının ancak yüksek işsizlik oranı ile yakalanabileceği veya yüksek enflasyon ile istihdamın ve üretimin arttırılabileceği olgusunu reddetmiştir. Arz Yanlı İktisatçılar, enflasyonun ortadan kaldırılabilmesi için istihdama, tasarrufa ve sermaye birikimine pozitif yönlü etkide bulunan etmenler dışında kalan tüm unsurlar yani, bunlar üzerinde negatif yönlü etkilere sebep olan unsurların yok edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

1.3.7. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

Rasyonel Beklentiler Teorisi olarak da adlandırılan bu teori 1970’li yıllarda Robert Lucas, Thomas Sargent ve Robert Barro öncülüğünde geliştirilmiştir. Yeni Klasik İstihdam Teorisi’ne göre, hükümetin uygulamayı düşündüğü politikaları önceden açıklaması üretimi ve istihdamı kısa dönemde de uzun dönemde de etkilemez. Yani, bireyler rasyonel karar verir ve sistematik hata yapmazlar. İşgücü piyasasında iş arayan herkes reel ücret seviyesinde iş bulabilir varsayımına dayandırıldığı için işsizliğin gönüllü (iradi) işsizlik olduğunu savunurlar. Hükümetin aniden uygulamaya koyduğu politikalar ise yalnızca kısa dönem üzerinde etkilidir, uzun dönem üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bundan dolayı Philips Eğrisi’ nin önceden açıklanan politikalarda etkisiz olduğunu, açıklanmayanlarda ise sadece kısa dönemde geçerli olduğunu savunurlar.

Bu kuramın temel varsayımına göre, işgücü piyasasının işleyişi gereği “işsizlik” yoktur, olduğu düşünülüyorsa da bu “geçici işsizlik ve gönüllü işsizlik”tir. (Törüner, 2000:240) bu teorinin işgücü piyasasına dair varsayımlarını şöyle özetlemiştir:

- “Tam ve mükemmel bilginin işgücü hareketliliğine hiçbir maliyeti bulunmadan kendiliğinden ortaya çıktığı kabul edilmektedir.”

- İşgücünün sahip olduğu yapı itibariyle çalışan bireyler birbirlerinin yerine “tam ikame” edebilir.

- “Ücretlerde tam esneklik” söz konusudur.

- “Toplam talep düzeyi” sabit bir seyir izlemektedir.

Bu teorinin varsayımları ışığında, işgücünün arzının ve talebinin kesişerek aynı noktadan geçtiği yer olan kesişim noktasında (denge noktası) işsizliğin gözlemlenmediği belirtilmiştir. İşgücü piyasasında işgücünün fazla olması durumunda, ücretler tam elastik olduğundan ücret seviyeleri düşüş gösterecek ve işsizlik oranları düşecektir(Törüner,2000:240).

Klasik iktisatçılar ile benzer şekilde gerçek ücret ile gerçekleşen ücret arasında oluşan farkın piyasada bir dalgalanmaya neden olduğunun, bu dalgalanmanın da piyasadaki eksik bilgilendirmeden kaynaklandığını savunmuşlardır. Fakat burada farklı bir sorun daha meydana gelmektedir.Klasik Teori bu sorunu “iradi işsizlik” şeklinde tanımlamaktadır. Ancak Yeni Klasik Teori bu konuda belirgin bir yanıtı sahip değildir. Buradan da Yeni Klasik Teori’ nin iradi(gönüllü) işsizliğin ve gayri iradi işsizliğin tanımını yaparken belirgin bir ayrıma sahip olmadığı sonucuna varılmaktadır (Ataman, 1998: 64).

1.3.8. Yeni-Keynesgil Yaklaşımın İstihdam Teorisi

Bu teori, piyasada fiyat değişimlerinin yaşanmadığı ve piyasanın devamlı olarak yenilenmediği varsayımı üzerine dayanmaktadır. Monetarist ve Yeni Klasik İktisatçıların katı eleştirileri karşısında Gregory Mankiw, Standley Fisher ve John Taylor gibi iktisatçılar tarafından geliştirilmiştir.

Keynes’in görüşlerini temel alan ve onun görüşlerini yeniden yorumlamayı amaçlayan Yeni Keynesyen İktisat’ ın kabul ettiği varsayımlar ise şunlardır(Ball vd. 1988:13-16) :

- Piyasalarda eksik rekabet koşulları geçerlidir.
- Nominal ve reel yapışkanlıklar ayrımı yapılmaktadır ve bu yapışkanlıkların özel maliyetleri ikincil dereceden öneme sahiptir.
- Rasyonel beklentiler varsayımı geçerlidir.
- Çıktı talep tarafından belirlenmektedir.
- Çıktıda meydana gelen artışlar toplumsal refahı da arttırmaktadır.

- Ücret yapışkanlıkları, düşük toplam talep aracılığıyla işsizliğin artmasına yol açmaktadır.

- Reel ücretlerin konjunktür-karşıtı olması gerekmemektedir.
- Nominal yapışkanlıklar toplam talep dışsallıklarına sahiptir.

“Yeni Keynesçi İktisat, Keynesçi Ortodoksi”nin yaklaşımlarından esinlenerek yeni bir sistem oluşturmuştur. Buna göre, ücretler düşüş yönüne doğru katıdır varsayımında bulunmuşlar ve bunun nedenlerini araştırmışlardır(Özpınar vd.2011:135). Piyasadaki ücret katılıklarının sebeplerini incelerken, bunları “reel ve nominal ücret katılığı” şeklinde ayırmışlardır. Buna göre, nominal ücret yapışkanlıklarının sebebi olarak, ücret seviyelerinin piyasalarda değil uzun dönemde yapılan sözleşmelerden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Reel ücret yapışkanlığının nedenlerinin birden fazla olduğu vurgulanmıştır. Bunlardan ilki, çalışan ile firmanın kendi aralarında uzun dönemi kapsayan anlaşmalar yapmasıdır. İkinci sebep; “üretkenlik, gayret ve etkinlik arasında kurulan ilişkiye dayanan “etkin ücret” kuramının varlığıdır. Buna göre ücret düzeyi birim emek maliyetini minimize ederek ücret ve sarf edilen emek arasındaki esnekliği bire eşitleyen bir düzeydir.” Diğer ve son neden ise “içeridekiler ve dışarıdakiler yaklaşımı” aracılığıyla açıklanmıştır. Buna göre, bir firma kendi mevcut işçisini isten çıkararak yeni birini almanın kendisine olan maliyetinin fazla olacağını düşünmektedir. Bu nedenle yeni birini almak yerine mevcut işçisine daha yüksek bir ücret teklifinde bulunacaktır. Böylece mevcut işçi istediği fiyattan çalışmaya devam etmiş olacağından dolayı dışarıdaki bir işsiz işsiz kalmaya devam edeceği sonucu ortaya çıkmaktadır. En nihayetinde işsizlik sorunu baş göstermiş olacaktır(Bekiroğlu, 2010: 41).

1.3.9. Yapısalcı İktisat İşsizlik Teorisi

Bazı az gelişmiş ülkelerin karşı karşıya kaldığı bunalımlara çare olarak ve Monetarist iktisada karşı görüşler savunarak ortaya çıkmıştır. Monetarizmin az gelişmiş ülkelerde enflasyona çözüm olmadığını ve enflasyonun az gelişmiş ülkelerde ekonomik bunalımlar ve yapısal ilkenin bozukluklardan kaynaklandığını savunmuşlardır. Dolayısıyla enflasyondan kurtuluşun da bu sorunların çözülmesine bağlı olduğunu savunmuşlardır. Yapısalcı iktisat özetle, her ülkenin az gelişmişliğinin sebebinin kendine has nedenlere sahip olduğunu ve ülkedeki

ekonomik bunalımların ve enflasyonun da yine her ülkenin kendine has yöntemlerle çözüme kavuşturulacağını açıklamışlardır.

Yapısal İktisat'ın İstihdam Teorisi az gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde önemli bir sorun olan enflasyonu tetikleyen ve bunun kronik bir hal almasına neden olan etmenleri açıklamak için çeşitli hususlara değinmiştir. Bu hususlar şöyledir(Güngör, 2006:30);

-Tarım Sektöründe Arzın Esnek Olmaması:

Eker vd.(1994:62-65) bu durumu, “ az gelişmiş ülkelerde nüfusun hızla artması, tarımda modernizasyonun sağlanamaması gibi nedenler tarım ürünlerini giderek daha yetersiz hale getirmektedir. Bu durum ise devletin tarım kesimini yönlendirmesi ve altyapısını hazırlaması yönünde bazı fonksiyonları üstlenmesini gerektirmektedir” şeklinde açıklamıştır.

-Dış Ticaretteki Dengesizlik Sorunu:

Yapısalcı yaklaşım, dış ticaretteki dengesizlik probleminin çözülmesi için endüstrileşmenin ithal ikame üretime dayalı olması, ihracat tutarının arttırılmaya çalışılması ve bunun karşılığında ithalata sınırlama getirilmesi hatta tamamen engellenmesi çözümlerini önermektedir(Güngör, 2006:30).

-Para Konularında ve Finansal Konularda Denge Oluşturulmaması Sorunu:

Yapısal yaklaşımın açıklamaya çalıştığı konulardan bir diğeri de bütçedeki açıklardır. Bütçe açığı probleminin çözülmesi için piyasada paraya olan arzın arttırılıp buna alternatif olarak kamu gelirin arttırılmasına (vergilendirme sahasının geliştirilmesi, vergi kaçağı oranının azaltılması, denetimlerindaha etkili birşeklide yapılması vs. yoluyla) yönelik çabaların arttırılmasıdır. Bu yolla ekonomideki enflasyon sorunu azaltılacak ve ekonomide rahatlama sağlanacaktır (Güngör, 2006: 30).

-Ekonominin İşleyişinden Sorumlu Kurum Azlığı Sorunu:

Eker vd. (1994:62-65)' ne göre, "az gelişmiş ülkelerin en önemli sorunlarından birisi de hantal devlet yapısı, ağır bürokrasi, siyasal istikrarsızlık, yetersiz sermaye ve bankacılık gibi esasen uzun vadede çözümlenebilecek sorunlardır. Bazı sektörlerde görülen monopolleşme eğilimleri vb. gibi unsurlar yapısal problemleri devamlı hale getiren önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden yapısal yaklaşım taraftarları, yapısal bozukluğa yol açan her alanda reformlar yapılmasını önermektedirler. Yapısalcı yaklaşım, devlet müdahalesinin olduğu bir ekonomik yapıyı önermektedir."

Özetleyecek olursak Yapısalcı İstihdam Teorisi, Klasik İktisatçılara karşıt bir görüş olan devlet müdahalesinin gerekliliğinin arkasında durmuşlardır. Nedeni, çok sayıda piyasa istikrarsızlığı olan az gelişmiş ülkelerin kendiliğinden çözüme ulaşamayacakları düşüncesidir. Bu yüzden Yapısalcılara göre, az gelişmiş ülkelerde piyasanın devlet müdahalesine ihtiyacı vardır.

1.4. İŞSİZLİK

Her ülkenin sosyo-ekonomik yapısına göre farklılık gösteren işsizlik, ülkelerin önde gelen sorunları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda hem ülke ekonomisine hem de bireyin kendisine ve ailesine çeşitli maliyetlere ve olumsuzluklara neden olan işsizliğin farklı şekillerde tanımı yapılmıştır. ILO, işsizliğin tanımını belli unsurlara bağlayarak yapmıştır. Buna göre; bir bireyin "işsiz" olarak nitelendirilebilmesi için çalışma isteğinde olmak, çalışma gücünde olmak ve fiili olarak iş arıyor olmak şartları aranmaktadır. Çalışabilme yeteneği ve gücü olup çalışma isteği de olan bireylerin bir kısmının herhangi bir işte çalışmıyor olması durumu "işsizlik" olarak tanımlanırken, bu şartlarda bulunan bireye de "işsiz" denilmektedir. Bu tanım bize işsizliğin istek dâhilinde tercih edilmesi olan "iradi işsizlik" olmadığını göstermekte ve bunun aksine işsizliğin istenmedik bir durum olduğu ve "gayri iradi işsizlik" şeklinde nitelendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Yani "işsizlik", "iradi ve gayri iradi işsizliğin" bileşimi değildir, yalnızca "gayri iradi işsizlik"tir (Ünsal, 2003: 12). Altan (2003:105)' e göre, "çalışma isteği ve yeterliliği olmasına karşın, düzenli ve sürekli gelir sağlayabilecek bir işi bulunmayan kişilere "işsiz", nedenleri ve sonuçları itibarıyla sosyo-ekonomik nitelikte olan bu olguya da "işsizlik" denir. Gök (2004:34)' e göre, "İşsizlik, çalışmak isteyip de iş

bulamadığı için çalışamayan çalışma çağındaki nüfusun, nedeni kendileri olan bir beceriksizlik olmayıp, ekonomi yönetiminde söz sahibi olanların bir beceriksizliği olan toplumsal merkezli bir olgudur”. Dirimtekin (1965) ise, işsizliğin tanımını geniş anlamda ve dar anlamda ayırarak yapmıştır. Buna göre, geniş anlamda işsizliğin tanımını emek kullanımının ne kadar etkin olduğuna bağlı olarak yapmıştır. Yani ,” emeğin hiç ya da tam kapasite ile kullanılmaması veya gerektiği şekilde ve yerde kullanılmaması suretiyle boşa harcanması” şeklinde özetlemiştir. Daha daraltılmış tanımı ise çalışmak isteyen ve çalışabilecek yeteneği olan bir bireyin istediği ücreti verecek bir işveren bulamayıp istihdama dâhil olamamasıdır. Talas (1997) ise, işsizliği birey ve toplum açısından ele almış; kişi yönünden, “çalışma yeteneğinde, isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup da gelir sağlayan bir işe sahip olamama durumu” şeklinde tanımlanırken; toplumsal yönden ise “en değerli üretici kaynak olan işgücünün bir bölümünün kullanılmaması, boşa harcanması” olarak tanımlamıştır. İşsizliği iş arayan kişinin kusuru değil de aslında ekonomi yönetiminde söz sahibi olanların kusuru olarak niteleyen bu şekilde pek çok tanımlama yapılmıştır. Yapılan bu tanımlamalara baktığımızda dikkat etmemiz gereken unsur bir kişinin işsiz sayılabilmesi için öncelikle iş arıyor olması gerektiğidir. Bir kişi eğer kendi isteğiyle çalışmamayı tercih ediyorsa bu kişi işsiz sayılmaz. Yıldırım ve Karaman(2003:312)’ a göre işsizliğin tanımı, “çalışma gücünde ve arzusunda olan ve cari ücretten çalışmaya razı olup da iş bulamayan işgücünün varlığı” şeklinde yapılmıştır.

1.5. İŞSİZLİK TÜRLERİ

İşsizlik türlerinde genel itibariyle iki temel ayırım vardır. Bunlar; gizli işsizlik ve açık işsizlik şeklindedir.

1.5.1. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlikte diğer işsizlik türlerinden farklı olarak, çalışır gibi görünen ancak gerçekte üretime katkısı çok düşük olan ya da hiç katkısı olmayan çalışanlar söz konusudur. Gizli işsizlik için yapılan pek çok tanım vardır. Bunların birkaçına göz atmakta fayda vardır. DPT(1989)’ nin yaptığı tanıma göre, “işgücünün istihdam edilmesine rağmen elde olmayan nedenlerden dolayı düşük hatta sıfır verimle çalışmasıdır.” İşsizliğin türlerine baktığımızda gizli işsizlik dışındakilerde bireyin iş

arayışında olup bulamadığı sorunu karşımıza çıkarken bunda böyle bir durum söz konusu değildir. Burada istihdama dâhil olmuş ancak, üretime dahil olmayan(verimi sıfır) bir çalışan söz konusudur. Bir ülkenin ekonomisinde, bunun gibi çalışıyor görüldüğü halde, bu kişinin işten ayrılması durumunda üretim miktarında herhangi bir azalış söz konusu değilse, bu ekonomide “gizli işsizlik” vardır denilebilir (Koray, 2000:142-143). Biçerli (2007:430) ise, “herhangi bir üretim alanında işgücünün bir kısmının üretimden çekilmesi durumunda üretimde önemli bir azalma söz konusu olmuyorsa gizli işsizlik söz konusudur.” şeklinde tanımlamıştır. Yine benzer bir tanım Köklü (1973:76) tarafından,” bir ekonomide, bir kısım insanların çalışır görüldükleri halde, bunlardan bir kısmının o iş alanından çekilip çalışmaması durumunda üretimde bir azalmanın meydana gelmemesi halinde oluşan işsizliğe gizli işsizlik denilmektedir” şeklinde yapılmıştır.

Yapılan tüm bu tanımların hepsini özetleyecek olursak, bir ekonomide çalışan kişilerin çalıştıkları sektörden ayrıldıkları takdirde toplamda üretilen miktardaki değişim ‘sıfır’ ise bu ekonomide “gizli işsizlik” söz konusudur. Gizli işsizlik bir ülkenin olmasını istemeyeceği durumlardan biridir. Çünkü emeğe harcama yapılırken bunun karşılığında bir üretim söz konusu olmamaktadır. Bu durum az gelişmiş ülkelerin bazı sektörlerinde yoğun olarak görülür. Bunların başında kamu olmak üzere; en fazla tarım, turizm, ticaret ve hizmet sektöründe görülmektedir. Kamu sektöründe bir kişinin yapabileceği işi yapmak için gereğinden fazla kişi istihdam edildiğinde ortaya çıkar. Tarım sektöründe ise aile işçiliğiyle ortaya çıkar. Aile bireylerinden yaşına bakılmaksızın eli iş tutan herkes kendisine ihtiyaç duyulup duyulmadığına bakılmaksızın çalışır. Bu da ekonomide biri istihdam edilmiş gibi görünmesine neden olur, ancak üretim ya sıfırdır ya da çok düşüktür. Ticaretteki gizli işsizlik ise yapacak başka işi olmayan kişilerin dükkân (hediye eşya, bakkal, takı vs.) açma hevesinden kaynaklanır. Hizmet sektöründe ise otel veya restoran gibi işletmelerde düşük ücretle gereksiz yere fazladan eleman çalıştırılmasından kaynaklanır.

1.5.2. Açık İşsizlik

Literatürde “işsizlik” olarak nitelendirilen kavram aslında “açık işsizlik”tir. Bir ekonomideki, çalışmak isteğinde ve çalışma yeteneğinde bulunan bireylerin iş

bulamaması durumunun var olması bu ekonomide “açık işsizlik” söz konusu olduğunu gösterir (Zaim, 1986:157). Talas (1997:129) açık işsizliğin;” teknolojik, yapısal, konjonktürel, friksiyonel, mevsimlik ve tesadüfi işsizlik” şeklinde karşımıza çıkabileceğini belirtmiştir.

1.5.3. İradi (Gönüllü/İstemli) İşsizlik

Liberal ekonomilere özgü olan bu işsizlik türü; geçerli ücret ve koşullarda çalışmak istemeyen kişilerin neden olduğu işsizliktir. Bireyler kendi iradeleri ile çalışmamayı tercih etmektedirler. Bu tercihte bulunmalarına neden olarak; piyasadaki ücret düzeyini ve koşullarını kendilerine uygun bulmamaları, aileyi geçindirecek başka bir bireyin varlığı, gelire ihtiyaç duymadıklarından çalışmamayı tercih etmeleri sayılabilir.

Eyüboğlu(2003:13), iradeye bağlı olan bu işsizlik türünün sebeplerini;

- Bireyin etkin ve faal bir şekilde işarayışında olmaması,
- Kendisi için daha uygun bir iş bulabileceği düşüncesi,
- İşveren tarafından verilen ücretlerin yetersiz bulunması, pazarlık edilmesi durumunda da istenilen tutarın elde edilemeyeceği fikri,
- Kişinin gerçekten çalışma isteğinde olup olmadığının net olmaması olarak özetlemiştir.

1.5.4. İstem Dışı (Gayri İradi) İşsizlik

İradi işsizliğin aksine kişinin isteği dışında ortaya çıkan işsizlik türüdür. Çalışma isteğine ve gücüne sahip kişinin; piyasa koşullarında geçerli ücreti ve çalışma koşullarını kabul etmesine rağmen dönemsel veya devamlı bir işi bulamadığı durum olarak ifade edilmektedir. İşsizliğin bu türüne, işbölümünün ve uzmanlaşma düzeyinin çok fazla geliştiği ülkelerin ekonomilerinde sıklıkla önümüze çıkmaktadır. Klasik İktisadın savunucuları bunu bir işsizlik türü olarak saymamışlardır. John Maynard Keynes, işsizlik sorununun kişinin iradesinin dışında gelişen bir durum olduğunu ve gayri iradi işsizliğin en önemli nedeninin talep yetersizliği olduğunu ileri sürmüştür. İrade dışı işsizlik, üretimde kapasite sorunu (yetersiz kapasite),

ekonomideki dalgalanmalar ve ekonominin yapısındaki değişimler gibi sorunlardan kaynaklanmaktadır.

1.5.5. Mevsimsel İşsizlik

Ekonomik etkinlikler mevsimlere göre dalgalanmalar gösterebilir. Eyüboğlu (2003:15), “mevsimlik işsizliği; bazı mevsimlerde doğal koşulların değişmesi ya da sosyal olaylar nedeniyle ekonomik faaliyetlerin yavaşlamasının sonucu olarak üretimin azalması” şeklinde ifade etmektedir. Çalışma imkânlarının artış gösterdiği mevsimler istihdamın yükseldiği, çalışma imkânlarının azalış gösterdiği mevsimler ise istihdamın düştüğü mevsimlerdir. Tarıma dayalı sektörlerde kendini belirgin bir şekilde gösteren gayri iradi bir işsizlik türüdür. Bu işsizlik türünün kendini gösterdiği sektörler; turizm sektörü ve inşaat sektörüdür. Turizm sektöründe çalışanlar, çalışılan bölgenin yazın yapılacak ya da kışın yapılacak faaliyetlerine göre sezon kapandıktan sonra işsiz kalırlar. Tarım sektöründe işlerin mevsimlik olması bu sektörde de “mevsimlik işsizlik” sorununu meydana getirmiştir, hasadını yapan işçi yapacağı işler bittikten sonra işsiz kalır. Bu işsizlik türü sadece doğal koşullara bağlı değildir, ülkenin sahip olduğu kültürün gereklerine göre bazı özel günler de mevsimlik işsizliğin nedenlerindedir (Gediz ve Yalçınkaya, 2000:5).

Alabaş (2007:10), “gelişmiş ve sanayi üretiminde ileri olan ülkelerde mevsimsel işsizlik, genellikle talep değişikliğinden kaynaklanan işsizlik” olarak tanımlanmıştır.

1.5.6. Teknolojik İşsizlik

Günümüz dünyasında ortaya çıkan bir işsizlik türüdür ve teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Bu işsizlik türünün meydana gelme sebebi, insanın (emeğin) yerine makine kullanımı ya da üretimde daha etken yöntemlerin kullanılmasıdır. Teknolojik ilerleme ile üretimin iki önemli unsurundan biri olan emeğin yerini makinelerin almasıyla işgücü istihdamında azalma meydana gelir. Böylece teknolojik işsizlik kavramı ortaya çıkar. Gelişen teknoloji ile birlikte “sibernetik bilimi” hayatımızda daha çok yer almaya başlamıştır. Böylece artık bir fabrikada bir işçinin yapabileceği bir iş, o işçiye gerek olmadan geliştirilen robotik sistemlerle daha etkin ve daha az maliyetli bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Pek çok farklı sektörde,

üretim sahasına makinelerin (robotların) girmesi ve bunun yaygınlaşması nedeniyle çok sayıda kişi işsiz kalmaktadır. Bu tür gelişmelerle beraber piyasada meydana gelen değişikliklere ayak uydurulamaması durumunda, teknolojik işsizlik zamanla yapısal işsizlik halini alır.

Kocaoğlu (1997:154)' na göre," teknolojik işsizlik, gelişmiş ve azgelişmiş tüm ülkelerde görülmekle birlikte, az gelişmiş ülkelerde etkileri daha ciddi boyutta olup, işsiz kalanlar açık işsiz haline gelmektedir. Teknoloji ve teknik bilgi kapasitesinesahip gelişmiş ülkeler, ekonomik büyüklükleri sayesinde yarattıkları yeni sektörler, dolayısıyla yeni istihdam yerleri ile işsiz kalan işgücüne iş olanakları sağlayabilmektedir."

1.5.7. Yapısal İşsizlik

Bir ekonominin yapısında zaman zaman değişimler yaşanır. Bu değişimler, bazı sanayilerde, iş kollarında ya da bazı alanlarda kendini ilerleme veya daha kötüye gitme olarak gösterir. Gerileme yaşanan iş kolları için "işgücü fazlası", ilerleme yaşanan iş kolları için "işgücü talep fazlası" ortaya çıkar ve bu durum dengesizliğe neden olmaktadır. Bu durumda işgücü, gerileme olan sektörden ilerleme kaydeden sektöre yönelmektedir. Fakat bu durumun oturabilmesi vakit almakta ve hatta kimi zaman tamamıyla ahenk sağlanamayıp dengesizliğe neden olmaktadır. İşte piyasanın ortaya çıkardığı bu dengesizlik hali "yapısal işsizlik" şeklinde adlandırılmaktadır (Oktay, 2006:191).

Zaim (1986:189)' e göre; "işgücünün coğrafi ve niteliksel bileşiminin sırasıyla talepteki ve teknolojideki değişmelere anında uyum sağlayamaması sonucu, çalışanların bir kısmının işlerini kaybetmelerinden kaynaklanan işsizliğe, yapısal işsizlik denir. Toplumların iktisadi, sosyal ve kültürel hayatındaki ve geleneklerindeki değişmeler ve modalar yapısal işsizliğe neden olabilmektedir." Üstünel (1990:171) ise bu işsizlik türünü özetle, "bir ülkenin ekonomik yapısında meydana gelen değişmelerin sebep olduğu işsizlik" şeklinde tanımlamıştır.

Parasız (2006:257)' a göre, "uzun vadeli geçici (friksiyonel) işsizlik gibi düşünebileceğimiz yapısal işsizlik, ekonomik büyüme talep edilen nihai mallarla orantılı olarak gerekli girdilerin bileşimlerini değiştirebilir. Bu değişiklikler büyük

ölçüde ekonomik ayarlamalara sebep olabilir. Bu düzenlemeler gerektiği kadar hızlı bir şekilde yapılmazsa, bazı bölgelerde, sanayi kollarında ve arza göre üretim faktörü talebinin daha hızlı düştüğü iş gruplarında işsizlik meydana getirebilir.”

Ekonominin yapısındaki bazı değişikliklerden kaynaklanan bu işsizlik türüne yoğunlukla az gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde rastlanmaktadır. Buna sebep olarak ise bu tür ülkelerdeki sermayenin yetersiz olması sorunu gösterilmektedir. Emegin arzının sermaye ile ve başka üretim araçları arasında olan ahenksizlik yapısal işsizliği meydana getirmektedir. Bu yüzden bu işsizlik devam eden bir niteliğe sahiptir. Uzun vadede yapısal işsizliği ortadan kaldırmak için ülkede yapılan yatırım miktarının sürekli olarak artması gereklidir. Farklı bakış açılarına göre, yapısal işsizliğin emeği yoğun bir şekilde kullanan bir sektörden emeği daha az kullanan bir sektöre geçerken ortaya çıkabileceğini öne sürmektedir (Unay, 2001:348).

1.5.8.Friksiyonel (Geçici / Arızı) İşsizlik

Friksiyonel işsizlik, iş arayan bir bireyin iş bulmasının çok uzun süre devam etmesinden ya da piyasanın işsiz bireyleri kendisine uyan bir işe yerleştirmesinin gerektiği şekilde, yani o anda bir işte istihdam ettirecek biçimde işlemiyor olmasından dolayı meydana gelmektedir. Karabulut (2007: 11)’ a göre, “friksiyonel işsizlik; bir toplumda emek arz ve talebi arasında genel bir denge olduğu zaman bile işçilerin kısa vadeli yer değiştirmesinden doğan bir işsizlik türüdür.” Toplumda emek arz ve talebi dengede olduğunda bile kısa vadeli iş değişiklikleri sırasında bile geçici işsizlik ortaya çıkar. Emek akışkanlığının var olmaması ekonominin tam istihdam dengesinde olduğunu gösterir. Tam istihdam ise uygulamada var olmayan bir durumdur. Bu nedenle emek akışkanlığının olmadığı bir ekonomi aslında aksak işleyen bir ekonomidir.

Friksiyonel işsizliğin nedenleri arasında; daha iyi koşullara sahip bir işte çalışmak isteyenlerin iş bırakmaları, çalışabilir nüfusun sürekli artması, emek akışkanlığının eksikliği sayılabilir.

Yapısal ve geçici işsizlik arasında net bir şekilde görünmeyen bazı ayrımlar vardır. Yapısal işsizliğe baktığımızda aslında o da bir bakıma uzun dönemde devam eden bir geçici işsizliktir. Emek dağılımı açısından bakacak olursak emeğin başka

sektörlere geçişi yani “emeğin yeniden dağılımı” hızlı bir şekilde oluyorsa bu geçici işsizliktir; bu dağılım yavaşça meydana geliyorsa buna da yapısal işsizlik denir. Yapısal ve geçici işsizliğin ortak noktası ikisinde de her bir işsiz birey için uygun(boş) bir iş olmasıdır. Yalnızca friksiyonel işsizliğe baktığımızda, “boş iş ile iş arayanın birbirine uygun olduğu” durumu ile karşılarız. Burada problem iş arayan kişinin henüz bir iş bulmamış olması durumudur. Yapısal işsizlikte ise, “boş iş ile iş arayan arasında meslek, yer vb. bir açıdan uyumsuzluk” durumu söz konusudur (Lipsev vd. 1994:134).

1.5.9. Konjonktürel (Dönemsel/Devrevi) İşsizlik

Konjonktürel işsizlik, talepte meydana gelen değişimlerden kaynaklanan dalgalanma sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Toplam talepte görülen düşüş üretimin ve yatırımların düşmesine neden olur, bu da bu işsizlik türünün ortaya çıkmasına neden olur. Yapısal işsizlik ile karşılaştığımızda devrevi işsizlik daha kısa vadeli, friksiyonel işsizlik ile karşılaştığımızda ise daha uzun vadelidir (Gündoğan ve Biçerli, 2004:208).

Eyüboğlu (2003:15) devrevi işsizliği, “ekonomik yaşamın ve etkinliklerin sürekli aynı seviyede sürmemesi ve dalgalanmalar göstermesinden kaynaklanan işsizlik” olarak tanımlamaktadır. Talep yetersizliğinin olması, üretilen malların tüketilmediğini gösterir. Bu da daha fazla üretim yapılmaması gerektiğini gösterir. Bu nedenle de işçi çıkarımları başlar.

1.5.10. Doğal İşsizlik

Doğal işsizlik, emeğin arzı ve talebi arasındaki denge durumunun sağlandığı ekonomilerin bile karşılaştığı, çalışan bireylerin iş değiştirme teşebbüslerinden kaynaklı, mecburi ancak boş geçen süreçlerde karşı karşıya kalınan bir işsizlik türüdür (Talas, 1997:136).

Yıldırım ve Özer (2006:372) tarafından doğal işsizlik, “bir ülkede enflasyonun kabul edilemez bir orana yükselme riskini içermeyen, en düşük işsizlik oranı” şeklinde tanımlanmıştır.

Doğal işsizlik oranı hesaplaması yapılırken kullanılan belli bir method yoktur. Doğal işsizliğin belirlenmesinde etkili olan etkenler “nüfus yapısı, asgari ücret uygulamaları, farklı sektörlerin büyüme özellikleri ve işsizlik sigortaları uygulamaları” şeklinde sıralanabilir (Unay, 2001:351).

Doğal işsizlik, var olan işinden memnun olmayan ve iş değiştirmek isteyen kişiler olacağından ve sürekli piyasaya ilk defa girenler olacağından hiçbir zaman sıfır olmayan bir işsizlik türüdür. Yani, “friksiyonel işsizlik” ve “yapısal işsizlik” var olduğu sürece bu işsizlik oranı “sıfır” olmaz.

Doğal işsizlik oranındaki artışın önüne geçebilmek için;

- Nüfusun artış oranının azaltılması ve göçün düşürülmesi konularında çalışmalar yürütmek,
- İstihdamda uygulanacak politikaların doğru seçilmesi,
- Emek piyasasında bilgi alışverişinin oluşmasına zemin hazırlamak,
- Bireylerin iş hayatına atılmasını özendirmek,
- Eğitime daha fazla önem vermek ve bunu yaymak,
- İş arayanlara bu konuda rehberlik etmek ve kolaylık sağlamak,
- İşveren olma konusunda özel teşebbüslere devletten daha çok rol verilmesi, Şeklinde önlemler alınabilir. Ancak, unutulmamalıdır ki doğal işsizlik en iyi işleyen ekonomilerde bile görülmektedir (Zaim, 1986:192).

1.5.11. Sürekli Durgunluk İşsizliği

1929 Ekonomik Buhran sonrasında ekonomi literatürüne giren “sürekli durgunluk” kavramından sonra ileri sürülmüş bir işsizlik türüdür. Zaim (1992:150) bu kavramın temelini, “ekonomide kısır bir döngünün oluşması ile ekonomide büyümenin durgunlaştığı, teknolojideki gelişmelerde azalış görüldüğü, toplumdaki refah düzeyinin git gide düşüş göstereceği fikrinden” kaynaklandığını belirtmiştir. Buradan yola çıkarak gelişmiş bir ekonomide meydana gelen bir büyüme sürecinden sonra karşılaşılabilecek “ekonomik durgunluk” sonucunda meydana gelebilecek işsizlik “sürekli durgunluk işsizliği” olarak adlandırılmıştır.

Sürekli durgunluk işsizliğinin pek çok nedeni olabilir. Bunlardan biri, rekabet halinde olan ülkelerde yapılan üretimin birinin diğerine göre daha az maliyetli ve daha çok üretebilmesi ya da geçmiş dönemlerde ticarete kullanılan kritik öneme sahip yolların değişmesi ekonomik durgunluğa ve pek çok kişinin işsiz olmasına neden olarak gösterilebilir. Yine, ekonomide ortaya çıkan durgunluk ve ekonomik tikanlıklar üretiminde düşüşe neden olacak ve bu da işsizliği meydana getirecektir. Ekonominin ödeme gücünde meydana gelecek bir daralma durumunda yapılan ithalat azalacak ve kredilerde meydana gelen arz düşüklüğü nedeniyle finansman ihtiyacı karşılanmayan firmalar üretime “ara verecek” ya da “kapanacaktır” (Serter, 1993: 13).

1.5.12. Çevrimsel İşsizlik

Piyasa tam istihdam seviyesindeyken üretilen çıktılarının tamamının toplam talebi karşıladığı durumda ortaya çıkan işsizliktir. Çevrimsel işsizlik ekonominin durgun olduğu dönemlerde ortaya çıkmaktadır. Bu koşullarda piyasada bulunan iş miktarı işsiz sayısından daha azdır. Çevrimsel işsizliğin değeri sıfır iken, her bir işsiz bireye karşılık bir işin geldiği ve bu durum hala süregelen bir işsizlik söz konusu ise bu yapısal işsizliğe veya geçici (friksiyonel) işsizliğe sebep olmaktadır. Doğal işsizlik için kullanılan NAIRU (Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı) da meydana gelen işsizlik düzeyi çevrimsel işsizlik seviyesini belirlemektedir (Lipsey vd., 1994:134).

1.5.13. Gerçek Ücret İşsizliği

Reel ücret seviyesinin yüksekliğinin çok oluşundan kaynaklanan işsizlik “gerçek ücret işsizliği” ya da “Klasik işsizlik” olarak adlandırılır. J.M.Keynes tarafından 1930 yıllarında reel ücret düzeylerindeki yükseklikten kaynaklanan işsizliğin “gerçek ücret işsizlik” olduğu görüşüne katılanları “Klasik İktisatçılar” şeklinde tabir ettiğinden bu işsizliğe “Klasik İşsizlik” de demişlerdir. “Klasik İktisatçılar” işsizliğe neden olan bu yüksek ücretlerin düşürülmesinin gerekli olduğu ve bu şekilde işsizliğin düşeceği düşüncesini savunmuşlardır. Ancak Keynes onlardan farklı olarak işsizliğin asıl nedeninin toplam talepteki yetersizlik olduğunu savunmuştur. Bu durumda işsizlik sorununun çözülmesi için toplam talepte bir yükselme olması gerektiğini öne sürmüştür. Sonuç olarak; Keynes ve Klasikçiler

arasındaki bu zıt fikirler, işsizliğin nedeninin Keynes' in savunduğu gibi toplam talepteki yetersizlikten kaynaklandığı görüşünde birlik sağlanmıştır (Lipsey vd., 1994:316).

1.6. İŞGÜCÜ MALİYETİ

İşverenin istihdam ettiği her bir işçiye karşılık katlanmak zorunda olduğu maliyetler vardır. Bunlara kısaca “işgücü maliyeti” denilmektedir. Bu maliyetler arttığında, işveren daha fazla maliyete katlanmamak için işgücüne olan talebini azaltır. Bunun sonucunda da işsizlik meydana gelir. Dolayısıyla, işgücü maliyetleri ve işsizlik arasında ters orantılı bir ilişki vardır. Bu durum, işgücü maliyetleri ve işsizlik arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan çalışmalar sonucunda da kanıtlanmıştır.

Ülkemizde TÜİK tarafından 2004 yılından beri işgücü maliyetinin seviyesi, yapı ve gelişiminin nasıl olduğu konularında, işyerinin sahip olduğu nitelikler bazında bilgilendirmek amacıyla her dört yılda bir AB ülkeleriyle eş zamanlı olacak şekilde işgücü maliyeti araştırması yapılmaktadır. Araştırmaların ilki 2004 yılında yapılmıştır. Bunu 2008, 2012 ve 2016 yılında yapılan araştırmalar izlemiştir.

2016 yılında TÜİK tarafından yapılan araştırmada işgücü maliyeti; “brüt kazanç, sosyal güvenlik ödemeleri ve diğer işgücü maliyeti ödemeleri” olmak üzere üç temel başlıkta incelenmiş ve işgücü maliyetleri içerisinde en fazla payın brüt kazanç ödemelerinden meydana geldiği görülmüştür. Brüt kazanç ödemeleri 2012 yılı değeri %82,9' dir. Sosyal güvenlik ödemelerinin işgücü maliyeti içindeki payı %16,7; diğer işgücü maliyetlerinin ödemelerinin toplam işgücü maliyetleri içerisindeki oranı %0,4 olduğu tespit edilmiştir. İşgücü maliyetleri en fazla 8.005 TL ile “K (Finans ve sigorta faaliyetleri) sektörü olarak gerçekleşmiştir. Bunu , “7.538 TL ile J (Bilgi ve iletişim)” ve “6.087 TL ile D (Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı) sektörleri” izlemiştir. “I (Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri) sektörü ise 2.963 TL “lik değer ile en düşük değere sahip olan sektör olmuştur. “F (İnşaat) sektörü 2.992 TL” ve “3.283 TL ile N (İdari ve destek hizmet faaliyetleri) sektörleri” izlemiştir (İşgücü Maliyet İstatistikleri, 2016).

1.7.İŞSİZLİĞİN MALİYETİ

İşsizliğin sebep olduğu sorunlar ekonomik alanla sınırlı değildir. İşsizliğin negatif etkileri siyasal ve toplumsal alanda da kendini gösterir. İşsizliğin toplum üzerinde ve genel ekonomi üzerinde olmak üzere iki tür maliyeti vardır. Bunlar; sosyal maliyet ve ekonomik maliyettir. Toplumun katlanmak zorunda olduğu işsizlik maliyeti “sosyal maliyet”, ekonominin katlanmak zorunda olduğu maliyete ise “ekonomik maliyet” denilmektedir.

1.7.1. İşsizliğin Sosyal Maliyeti

İşsiz bireylerin sosyal statülerinin düşmesi veya “sosyal statü”lerinin ortadan kalkması “işsizliğin sosyal maliyeti”dir. Berber (2010:7) tarafından işsizliğin sosyal maliyeti “direkt sosyal maliyetler” ve “dolaylı sosyal maliyetler” olmak üzere ikiye ayrı alt başlık altında incelenmiştir. Buna göre, “iş ve gelir sahibi olmayanların refah düzeylerinin düşmesi, arkadaş çevrelerinin olmaması, kendilerine değer verilmemesi ya da kendilerini değersiz hissetmeleri gibi her türlü olumsuzluk direkt sosyal maliyetleri, işsizliğe bağlı olarak hırsızlık/kapkaç gibi adi suçlar ya da genel yasadışı işlere yönelim ise dolaylı sosyal maliyetler şeklinde sınıflandırılmıştır.” Sosyal maliyetlerin minimum seviyeye indirilmesi açısından bu sorunu yaşayan ülkeler, “işsizlik sigortası” faaliyetleri yürütmektedirler.

Ekin (1971:3) e göre, “işsizliğin ekonomi üzerinde yarattığı maliyeti sosyal maliyetle kıyaslandığında telafisinin daha kolay olduğu” görüşü hâkimdir. Ancak, sosyal maliyette durum biraz daha zordur çünkü burada toplumda telafisi mümkün olmayan problemler meydana gelmektedir. Örneğin, işsiz kalan bir bireyin hissettiği çaresizlik ve yetersizlik duygusu, kişide toplumdan dışlanmış bir etki yaratır ve bu etki de kişinin devlete karşı negatif düşünceler ve nefret beslemesine neden olur.

İşsizlik, bireye gelir kaybının ötesinde maliyetlere neden olmaktadır. İşsiz kalan birey kendi temel ihtiyaçlarını karşılayamaz, sosyal çevresinden uzak kalır ve bu onu toplumdan uzaklaşmış sağlıklı bir birey haline getirir. Öte yandan evli ve çocuklu olan bir işsiz ailesinin temel ihtiyaçlarını, çocuğunun eğitim masraflarını karşılayamaz ve böylece eğitimsiz bir birey yetiştirmiş olur. Bu da toplumda

eğitimsiz bireylerin yetişmesine ve böylece önemli bir üretim faktörü olarak görülen beşerî sermaye düzeyinin düşmesine neden olur.

1.7.2.İşsizliğin Ekonomik Maliyeti

Ekonomik açıdan işsizlik, mevcut işgücünün tam olarak kullanılmamasına sebep olduğundan üretim kaybında beraberinde getirmektedir. Devlet gelirleri potansiyelin altında oluşur, transfer harcamaları yükselir. Bunun sonucu olarak önemli refah kayıpları ortaya çıkar. İşsizlik, aynı zamanda gelir seviyesinde eşitsizliği ve yoksulluğu artırır. İşsiz birey sahip olduğu insan sermayesini (human capital) kaybetmeye başlar. Vasıf kaybı ve entelektüel yeteneklerin hasar görmesi gündeme gelir. Bütün bu olumsuzluklar da geçmişte eğitime yapılan kamusal ve özel yatırımların heba olması anlamına gelmektedir (TÜSİAD, 2002: 13).

Özetle, eldeki kaynakların etkin olarak kullanılmaması sonucu üretilen miktarın istenilen seviyenin altında olması “işsizliğin ekonomik maliyeti”ni belirtir. Bu maliyet “Gayri Safi Yurt içi Hâsıla Açığı” ile ölçülmektedir.

1.8. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN POLİTİKALAR

İşsizlik bir ülkede ekonomik ve toplumsal açıdan ciddi derecede olumsuz sonuçlar doğuran bir olgudur. Ülke ekonomisinin milli gelirine etki eden temel göstergelerden biridir. Toplum içerisinde işsiz olan bireyler, üretime herhangi bir katkı yapmıyor olmalarına rağmen, milli gelir bölüşümünde bir paya sahiptirler. Yani, işsiz bireyler çalışan bireylerin taşıdığı birer yük olarak kendini gösterir. İşsizliğin ekonomide neden olduğu olumsuzluklardan biri de işgücü piyasasında bir rekabet ortamı yaratması ve bu nedenle çalışma şartlarında iyileşmeye gidilmemesine sebep olmasıdır (Altan, 2003:124-125). Bu nedenle, gelişmiş veya gelişmekte olan bir ülkede üzerinde durulan ve olumsuz sonuçları bertaraf edilmeye çalışılan önemli bir problemdir. Özellikle 1970'lerin ikinci yansından bu yana pek çok önlem alınmasına karşın, işsizlik rakamlarında herhangi bir azalış görülmemesinin yanı sıra artış göstererek dünya çapında mühim bir problem olmuştur (Kutal, 1993:14). İşte bu noktada “işsizlikle mücadele” kavramı meydana gelmiş ve her ülke kendi yapısını göz önünde bulundurarak işsizlikle mücadele yöntemleri bulmaya çalışmıştır. Kimi ülkeler işsizlik sorununun ekonominin gelişmesiyle çözümleneceğine dayanan

politikalar uygularken kimi ülkeler de işsizliğin esas problem olduğunu göz önünde bulundurup istihdamı arttıracak politikalar uygulamaya çalışmıştır (Koray, 1992: 91).

Bulut (2010:6)' a göre istihdam politikası, “herhangi bir ülkede ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlayarak refah düzeyini artırmak, sosyal adalet ve fırsat eşitliği sağlayacak biçimde üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıyla doğacak gelirin eşit ve adil dağılımını gerçekleştirmek, fakirliği önlemek amacıyla işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçlarla mücadele etmek ve kişilerin insan onuruna yaraşır şekilde yaşamlarını idame ettirmelerine imkân tanıyacak ilke, kural ve usulleri” kapsamaktadır. ILO 122 No.lu Sözleşmesi' ne göre ise, “istihdam politikaları; iktisadi gelişmeyi ve kalkınmayı teşvik etmek, toplumun refahını yükseltmek, işgücünün ihtiyaçlarını gidermek, işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözmek amacıyla, tam ve etkin istihdama ve iş seçimlerinin serbest bir şekilde yapılmasına atfedilmiş aktif bir politikayı esas amaç olarak ele alıp uygulamak” esastır.

Türkiye’de istihdamı artırma konusutek başına bir hedef şeklinde görüşülmemiştir. İstihdamın yeter miktarda artması, genel itibariyle ekonomik büyüme ve özellikle de yatırımın bağımlı değişkeni olarak değerlendirilmiştir. Kalkınma planları hazırlanırken de bu varsayım göz önünde bulundurulmuştur. Bu tür planlar yapılırken ülkede işgücünün fazla olduğu ifade edilir ve bu hususta somut olmayan tabirler kullanılır (Koray, 1992:103).

İşsizlikle mücadele yöntemleri her ülkede gelişmişlik seviyesine göre farklı şekillerde uygulanır. Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde istihdamın arttırılması için belirlenen politikaları iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu politikalar, “aktif istihdam politikaları” ve “pasif istihdam politikaları” olarak adlandırılır. “Pasif istihdam politikaları”, daha çok işsizliğin olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik iken aktif istihdam politikaları ise işsizlik sorununa çözüm bulmak, istihdam yaratmak gibi amaçlara yöneliktir. Pasif istihdam politikaları yaygın bir şekilde gelişmiş olmasına rağmen, aktif istihdam politikaları için planlanan ödenek tutarı ve bu konuya verilmekte olan önem yetersizdir.

Türkiye’de uygulanan aktif ve pasif politikalara bakıldığında ise, Türkiye’nin de diğer OECD ülkeleri gibi, bu politikaları uygularken yeterli ve gerekli birikim ve

politikadan yoksun olmasına rağmen son 15 yıllık dönemde bu konu ile ilgili yüksek öneme sahip atılımların olduğu fark edilmektedir. Ülkemiz hem yeni aktif ve pasif politikalar yürütmekte hem de bu programların işleyişi ve etkileri konusunda önemli çalışmalar yapmaktadır (Varçın, 2004:100).

1.8.1. Mikro Ekonomik Politikalar

1.8.1.1. Aktif İstihdam Politikaları

“Aktif istihdam politikaları” kavramı ilk kez II. Dünya Savaşı sonrasında 1948 yılında bazı İsveçli iktisatçılar tarafından, tam istihdam seviyesine erişmek ve enflasyonun denetlenmesini sağlamak için “sosyal demokrat” özellikleri barındıran bir politika oluşturulurken kullanılmıştır (Kapar, 2006: 343)

OECD'nin yaptığı tanıma göre, “aktif istihdam politikaları; emek piyasasını ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemlerdir.” Genel anlamda ise, esnek çalışma durumunun yasal ve yaygın olması, bireylerin vasıflarını arttırmaya yönelik eğitim programlarının uygulanması, .bilgilendirme, “işe aracılık” ve “işe yerleştirme” gibi hizmetleri kapsamaktadır. Okul hayatından iş hayatına geçerken önemli problemlerle karşı karşıya kalan genç işsiz bireylere deneyim kazanmasına yardımcı olacak program ve politikalar, istihdam ve iş yaratma konusunda düzenlenecek programlar, işsizlik olgusunun yüksek rakamlara sahip olduğu bölgelerde işverenlerin istihdam teşvikleri ile desteklenmesi ve girişimcilik konusunda özendirici politik araçların hayata geçirilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır (Uşen, 2007: 67).

Aktif istihdam politikalarını düzenleyen politika araçları iki ana şekilde sınıflandırılır. Bu araçlar, bütün işsiz bireylere uygulanması planlanan araçlar ile genç bireyler, engelli bireyler, kadın ve yaşlılar ile uzun süredir işsiz olan bireyler ve göç eden kişileri kapsayan “dezavantajlı gruplar” olarak adlandırılan bireyler için hazırlanan programlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Uşen, 2007: 70).

OECD Kalkınma Merkezi tarafından hazırlanan raporda, işgücü piyasasının analiz edilebilmesi ve denetlenebilmesi amacıyla, emek piyasası politikaları bazı kategorilere ayrılmıştır. Bunlar:

1. Kamu idaresi ve istihdam hizmetleri
2. İşgücü piyasası eğitimi (mesleki eğitim)
3. Gençlere yönelik hizmetler/önlemler
4. İstihdamın sübvansede edilmesi (kendi işini kuranlara yardım edilmesi)
5. Engellilere yönelik önlemler/hizmetler
6. İşsizlik yardımı/ödeneği
7. İşgücü piyasası nedeniyle erken emeklilik

şeklinde yedi kategoriye ayrılmıştır. Bunlardan ilk beş tanesi; istihdam yaratan ve istihdamı eğitim yoluyla destekleyen aktif istihdam politikaları, son iki tanesi ise bireyler üzerindeki mali yükü azaltmaya yönelik olan pasif istihdam politikalarıdır (Sohlman and David, 1994: 23).

Türkiye’de, bu politikalar pek çok farklı kurum ve kuruluş aracılığıyla yürütölmektedir. Ancak, bu politikaların esas uygulayıcısı “Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)” olarak belirlenmiştir ve bu kurum günün ihtiyaç ve koşullarına göre 2003 yılında yeniden düzenlenmiştir. İŞKUR’ un görev tanımı, “iş ve meslek analizleri yapmak ve yaptırmak; iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek ve verdirmek; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak; istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek” şeklinde yapılmıştır. Bu doğrultuda, İŞKUR, işgücü yetiştirmek amacıyla açtığı kurslar aracılığı ile işsizliğin negatif etkilerini en çok yaşayan ve işgücü piyasasının “dezavantajlı gruplar” şeklinde tabir ettiği kişilerin ve işsizlik sigortasından yararlanan işsiz bireylerin, piyasanın ihtiyaç duyduğu mesleklere yönlendirilip bu konuda eğitilmeleri aracılığıyla iş bulmalarını veya işe yerleştirelmelerinin kolaylaştırmaktır (DPT, 2007: 47). İŞKUR dışında çeşitli kamu kurumları, sivil toplum örgütleri, belediyeler, MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) gibi kurumlar da sağladıkları olanaklar ve hizmetler ile aktif istihdam politikalarını uygulayıp destek vermektedirler.

Literatür incelemesi yapıldığında Aktif İstihdam Politikalarının çeşitli şekillerde sınıflandırıldığı görölmektedir. Bunlardan en yaygın sınıflandırma ise üç başlık altında; iş yaratma programları, istihdam ve mesleki eğitim hizmetleri şeklinde yapılmaktadır.

Türkiye’ de uygulanan Aktif İstihdam Politikaları; “İşbaşı Eğitim Programları, Eğitim Yardımı ve Mesleki Eğitim Programları, İş Kurmaya ve Küçük Teşebbüslere Yönelik Politikalar, Toplum Yararına Çalışma Programları” şeklinde başlıklara ayırabilir. Bunlar dışında;

- Çalışanlara Yönelik Mesleki Eğitim
- Hazırlanan Özel Politikalar ve Bunların Uygulanması
- Koruma Kapsamına Alınan İşyerleri ile ilgili Proje
- Engeli Olan ve Eski Hükümlü Olan Kişilere Yönelik Girişimcilik Desteği
- Engelli Bireylerin İş Bulmalarına ve Çalıştıkları İşe Uyum Sağlamalarına Yardımcı Olacak Teknolojik Destek Projeleri
- Engelli Bireylerin İstihdam Olanaklarını Arttırması Amaçlanan Mesleki Eğitimleri ve Rehabilitasyon Projeleri de İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası politika araçları arasındadır.

1.8.1.1.1. İşbaşında Eğitimi Amaçlayan Programlar

İŞKUR tarafından bu program, “kuruma kayıtlı işsizlerin mesleki deneyim edinmeleri ve teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmesi, çalışma ortamına uyumunun sağlanması amacıyla düzenlenen programlar” şeklinde tanımlanmıştır.¹ Bu program ile hedeflenen işsiz kişilerin mesleki yeterlilik edinmeleri ve tecrübe kazanmalarınıdır. İşbaşı eğitim programı, iş tecrübesi olmayan işsive vasıf kazandırması açısından uygulanan önemli programlardan biridir.

1.8.1.1.2. Eğitim Yardımı ve Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim sistemi, meslek edindirmeyi amaçlayan okullardan başlanarak eğitim süresi boyunca gösterilen gayretlerle, işletmeler tarafından verilen seminerler ve kurslarla, kamu kurumları ya da özel kurumlar tarafından düzenlenen işsizlere yönelik eğitim kursları ile çalışanlara yönelik veya işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalanlara yönelik “iş başında eğitim programları”na türlü meslek edindirme etkinliklerini kapsamaktadır. Meslek edindirme faaliyetleri, aktif iş gücü politikaları

¹([/www.iskur.gov.tr/isarayan/isbasiegitim.aspx](http://www.iskur.gov.tr/isarayan/isbasiegitim.aspx), E.T.:21.12.2017).

arasından en etkili olan politika aracıdır (Zaim, 1986: 98). Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından bu amaçla gençlere yönelik çıraklık eğitimi yürütülmektedir.

Mesleki eğitimin ve verimliliğinin artırılması amacıyla kamu-özel işbirliği kapsamında istihdam garantili kurslar düzenlenmektedir. Aktif işgücü politika araçları arasında meslek edindirme eğitimlerinin önemli bir yeri vardır. İşsiz bireylerin ya da işsiz kalma ihtimali yüksek olan bireylerin sahip olduğu becerilerinin geliştirilerek bunların işsiz kalmasının engellenmesi ve böylece istihdamın da artırılması planlanmaktadır. Burada eğitimi sadece beceri artırıcı bir unsur olarak görmemek gerekir. Çünkü kişilerin aldıkları bu eğitimler sayesinde piyasada daha aktif olması sağlanarak yapısal işsizlik de düşürülmektedir (Biçerli, 2007: 8-9).

İŞKUR tarafından ise işgücü piyasasının ihtiyaçları göz önünde bulundurularak eğitimler düzenlenmektedir. Bu eğitimler; gençleri, kadınları, işsiz kalanları, işsizlik ödeneğinden faydalananları, engellileri ve eski hükümlüleri kapsamaktadır. Bu kişiler gerekli eğitimleri tamamladıktan sonra ilgili meslek kollarına yönlendirilirler.

İşsizlere yönelik yapılan “İstihdam Garantili Kurslar” ın içeriği çeşitli kamu, özel sektör kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları aracılığıyla belirlenip İŞKUR tarafından gerekli destek hizmeti sağlanarak gerçekleştirilmektedir. Programa İŞKUR’ a kayıtlı işsizler katılmakta olup katılım gerçekleştiren işsizlerin en az %60’ının iş birliği yapılan kuruluşlarda istihdam edilmesi gerekmektedir.

1.8.1.1.3. Toplum Yararına Çalışma Programları

İŞKUR tarafından uygulanan toplum yararına çalışma programları, işsiz kalan bireylere geçici de olsa bir gelir desteği sağlamak ve bu kişilerin çalışma hayatından uzaklaşmalarını sağlamaya yönelik programlardır. Bu kapsamda, yoğun olarak işsizlik yaşanan bir dönemde bu bireylerin toplumun yararına olan işlerde çalıştırılması söz konusudur.²

²(<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/typ.aspx>, E.T.:21.12.2017).

Kurumda kayıtlı işsizleri kapsayan bu programlar; “çevre temizliği, park düzenlemesi, kamusal altyapının yenilenmesi, MEB’ e bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi ve bakım onarım işlerinin yapılması, ağaçlandırma, restorasyon” gibi alanlarda uygulanmaktadır.

1.8.1.1.4. İş Kurmaya ve Küçük Teşebbüslere Yönelik Politikalar

İŞKUR’a kayıtlı bulunan bireylerin faydalandığı bu program kapsamında bireyler kendi işlerini kurmaya veya var olan işlerini geliştirmeye yönlendirilirler. Bu nedenle, bu program “Girişimcilik Eğitim Programı” olarak adlandırılmaktadır.

“Girişimcilik Eğitim Programı” bireylere temel seviyede girişimcilik eğitimi vermeyi hedeflemektedir. Bu program “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İş birliği Protokolünde” saptanan temeller üzerinde uygulanmaktadır.³

1.8.1.2. Pasif İstihdam Politikaları

İstihdam hacmini genişletmek için değil, mevcut istihdam edilenlerin çalışma koşullarını iyileştirmeye, olumsuzluklarını gidermeye yönelik uygulanan politikalar “pasif istihdam politikaları” olarak adlandırılmaktadır.

Pasif istihdam politikalarının uygulanma amacına baktığımızda, işsiz bireylere maddi olarak destek vererek işsiz olmanın olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak ya da azaltmak ve bu kişilerin finansal kayıplarının telafi edilmesi ve tekrar istihdam edilmelerini sağlayana kadar kendilerine destek olmak olduğu anlaşılmaktadır (ÇSGB, 2013:27).

Sosyal koruma bağlamında, gelişmiş ülkeler düşük seviyelerde görülen doğal işsizliğin ortaya çıkardığı problemleri çözmek amacıyla pasif istihdam politikalarını kullanmışlardır. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerin bazılarında 20. yy’ ın ortalarına doğru işsiz kişilere yönelik gelir sağlayan “işsizlik sigortası” ve “işsizlik yardımı” şeklinde ödemeler oluşturmuşlardır. Emek piyasasında uygulanan politikalar da bu

³(<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/girisimcilik.aspx>, E.T.:21.12.2017).

iki ödeme şeklini kullanmaktadır. Bunlara ek olarak “kıdem tazminatı” ve “ihbar tazminatı” da ülkemizde ve başka ülkelerde de kullanılan pasif istihdam politikaları arasındadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 86).

Türkiye’de üç tür pasif işgücü piyasası politikası kullanılmaktadır. İşverenin, işten çıkarılan işçilere tazminat ödeme yükümlülüğü şeklindeki “işten çıkarma tazminatı”, bunlardan en eski ve en kapsamlı olanıdır. “İşten çıkarma tazminatı”nın, “kıdem tazminatı” ve “ihbar tazminatı” olmak üzere iki parçası bulunmaktadır. İş sözleşmesini sonlandıracak hukuki sonuçların en mühim olanı “kıdem” yani, “işte eskilik tazminatı”, iş sözleşmesinde belirtilen yasalar çerçeve doğrultusunda sözleşmenin taraflarınca sonlandırılması veya kendiliğinden sonlandırılması durumlarından herhangi biri gerçekleştiğinde işveren tarafından kıdemi olan işçiye ya da işçinin mirasçılara ödemek zorunda olduğu tutardır (Anadolu, 2001: 242).

1.8.1.2.1.İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasının tanımı 4447/47 Sayılı Kanun’da yapılmıştır. Bu tanıma göre; “bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olduğu halde, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta” olarak tanımlanmıştır.

İŞKUR tarafından yapılan tanımda ; “bir işyerinde çalışmakta iken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önlemeyi amaçlayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta kolu” şeklinde ifade edilmektedir. Bu sigorta için sağlanan fonunun kaynağının; işçi, işveren ve devlet olduğu vurgulanmıştır.

İşsizlik sigortası ülkeler tarafından sosyal bir devlet olmanın gereği olarak uygulanan politika araçlarından biridir. İşsizlik sigortası uygulanırken hedeflenen esas iki amaç bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; kişiler üzerinde meydana gelecek etkilerin minimum seviyede tutularak toplum dengesinde meydana getireceği negatif etkilerin oluşmasını önlemektir. Diğer amaç ise, işsizlikten dolayı piyasada satın

alma gücünde meydana gelebilecek bir düşüşün önlenmesi ve böylece üretimdeki düşüşün ve işsizliğin önlenmesidir (Biçerli,2007: 456).

İŞKUR tarafından işsizlik sigortasının potansiyel faydaları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- İşsiz olunan süre zarfında; sigortası olan işsiz bireylerin yaşadığı gelir kaybı kısmen işsizlik ödeneği ile karşılanıyor olduğundan, sigortası olan işsiz bireyler sahip oldukları niteliklere daha uygun iş arayabilir duruma geleceklerdir. Böylece işgücünde belirgin bir verimlilik artışı olacaktır.

- İşsiz kalan bireyin gelirinde meydana gelen azalma işsizlik sigortasıyla sağlandığından işsiz bireylerin alım gücü seviyesinde bir değişim olmamaktadır. Böylece piyasada toplam talepte bir değişiklik olmamaktadır.

- İşsiz bireylere yönelik eğitimler ile bu kişilerin niteliklerinde artış sağlanacaktır.

- Sigortasız işçiye herhangi bir gelir yardımı yapılmaması kayıt dışı istihdam oranının düşmesini sağlayacaktır.

- İşgücü piyasası içi çalışan ve işyeri eşleştirmelerini içeren bir veri tabanı oluşturularak, kişilere en uygun işin bulunması sağlanarak verim artışı ve çalışanın mutluluğu sağlanacaktır.

- İşsizlik Sigortası Fonu kaynakları etkin bir şekilde dağıtarak üretimin etkinliğini ve istihdamı arttıracak ve bölgeler arası eşitsizliği en aza indirecek yatırımların yapılmasını sağlayacaktır.

1.8.1.2.2. İşsizlik Yardımı (Sosyal Yardım)

Sosyal yardım olarak da adlandırılan işsizlik yardımı Varçın (2004:18) tarafından, “işsizlik sigortası kapsamında olmayan, işsizlik sigortasından yararlanabilmek için gerekli şartları yerine getiremeyen veya işsizlik ödenekleri olmayan işsizlere veya yoksul ailelere yönelik bir programdır” şeklinde tanımlanmıştır. İşsizlik sigortasından farkı; yardımdan faydalanabilmek için prim şartı aranmaması ve tamamen devlet tarafından finanse edilmesidir.

1.8.1.2.3. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı; kanunda belirtilen fesih şartlarına sahip en az bir yıllık kıdemi olan işçinin ya da işçinin ölmesi durumunda kanuni mirasçılara işverenin ödemek zorunda olduğu, miktarı çalışanın kıdem yılına ve en son aldığı brüt maaşına göre belirlenmekte olan tutardır (Limon, 2015: 147). Anadolu (2001:241) tarafından kıdem tazminatı “kendine özgü hukuksal bir niteliğe sahip olmasının yanında işsizlik sigortası fonu ve iş güvencesiyle yakın ilişkisi vardır. Bu sebeple kıdem tazminatı işsizlik sigortasının bir alternatifi olarak değerlendirilecek bir olgu değildir” şeklinde tanımlanmıştır.

Kıdem tazminatının ilk kez Avrupalı devletler tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Ülkemiz hukuk sistemine ise 1936/3008 No.lu İş Kanunu kapsamında girmiştir. Ülkemizde çok sonradan uygulanmaya başlamış olmasına rağmen, diğer ülkelere kıyasla kıdem tazminatının en yüksek oranla verildiği ülkedir.

Kıdem tazminatı ile hedeflenen, işçinin işten çıkarılmasının zor hale getirilmesi, işe uygun olmadığı düşünülen çalışanın ihtiyaç duyulan duruma göre eğitilmesi veya görev tanımında değişiklik yapılması yoluyla iş güvencesi sağlamaktır (Varçın, 2004: 20).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL YAPISI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

2.1. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Türkiye’de işgücü piyasalarına göz atıldığında; tarımsal istihdamın orantısız büyüklüğü, emek arz fazlalığı, işgücünün büyük bir oranda genç ve niteliksiz olması, emek piyasalarının kurumsallaşamaması, toplam istihdam içinde ücretli bireylerin az oluşu gibi temel problemlerle karşılaşılmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2004:209).

Türkiye’deki işgücü piyasasının istatistiki verileri incelendiğinde, işgücüne katılma oranının ve istihdam oranının artmakta işsizlik oranının ise aynı rakamlar etrafında dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Tarım dışı işsizlik ise 2010-2013 yılları arasında azalırken 2014 yılından sonra tekrar artış eğilimine girmiştir.

Tablo 1: Türkiye’ de Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu (15+ yaş, %)

	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı	Tarım Dışı İşsizlik Oranı
Yıllar	%			
2010	48,8	41,3	11,9	14,8
2011	49,9	43,1	9,8	12,4
2012	50	43,6	9,2	11,5

2013	50,8	43,9	9,0	12,0
2014	50,5	45,5	9,9	12,0
2015	51,3	46	10,3	12,4
2016	52	46,3	10,9	13,0
2017	52,8	47,1	10,9	15,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

2.2. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI

İşgücüne katılma oranı, işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki bireylerin nüfusu içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır (TÜİK).

İstihdam edilenler ile işsizlerin toplamından oluşan işgücü, Türkiye’de 2017 yılında 31 milyon 643 bin kişiye ulaşmıştır. Ülkemizde işgücünün 21 milyon 484 bin kişisi erkeklerden, 10 milyon 159 bini ise kadınlardan oluşmaktadır. İşgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 0,8 puanlık artışla 2017 yılında % 52,8 oranında gerçekleşmiştir. 2017 yılında işgücüne dâhil erkek sayısı 21 bin 484 kişi, işgücüne dâhil olan kadın sayısı ise 10 bin 159 kişidir.

Ülkemizdeki işgücü sayısı her yıl hızlı bir şekilde artmaktadır. İşgücünün hızlı bir şekilde artışı, buna karşılık endüstri ve hizmet sektörlerinde sınırlı istihdam olanaklarına sahip olma, işgücüne katılım oranını azalttığı gibi, farklı işgücü piyasalarının da oluşmasına yol açmaktadır. Örgütlenmiş ve oldukça koruyucu yasal düzenlemelere sahip çalışan bireylerin yanı sıra, asgari ücretle ve güvencesiz koşullarda çalışan çok sayıda ücretli bireyler bulunmaktadır. Yani ülkede kayıt dışı ekonominin meydana getirdiği boyut bugün ne kadar önemli ise, ülkede örgütsüz ve ücretsiz istihdam da halen ağırlığını korumaktadır (Aktürk, 1999:186).

Tablo 2: İşgücüne Katılma Oranı (15+ yaş, %)

YILLAR	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
KADIN	27,6	28,8	29,5	30,8	30,3	31,5	32,5	33,6

ERKEK	70,8	71,7	71	71,5	71,3	71,6	72	72,5
TOPLAM	48,8	49,9	50,0	50,8	50,5	51,3	52	52,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

Ülkemizde, 2016 yılında %52 olan işgücüne katılma oranı 0,8' lik bir artış göstererek 2017 yılında %52,8 seviyesine yükselmiştir. Bu oranları biraz daha ayrıntılı bir şekilde ele alacak olursak erkeklerin işgücüne katılma oranı 2016 yılında %72 iken 2017 verilerine göre 0,5 puanlık artışla %72,5 olmuştur. Kadınlarda ise 1,1 puanlık artış göstererek %32,5'ten %33,6' ya yükseldiği görülmektedir. Kadınlarda artışın daha fazla olması toplum yapısındaki değişimler, hayat pahalılığından dolayı eve maddi katkı sağlama, eğitim vs. gibi nedenlere bağlanmaktadır.

2.2.1. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

İşgücü piyasalarının eğitim ile ilişkisi, işgücünü meydana getiren bireylerin kalifiye düzeyi, işletmelerin rekabet edebilirliği gibi unsurlar bakımından önem taşımaktadır (Demircan, 2012: 8). Türkiye'de işgücüne katılanların %80,2' si yükseköğretim mezunudur, %18,8' i ise okuma yazma bilmeyen bireylerden oluşmaktadır.

İşgücüne katılımda okuma yazma bilmeyen bireylerin oranı geçmişten günümüze geldikçe azalmakta lise ve dengi meslek okulu ve yükseköğretim mezunu kişilerin oranı ise artan bir seyir izlemektedir.

Tablo 3: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (15+ ,%)

YILLAR	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOPLAM								
Okuma Yazma Bilmeyen	19,8	20,5	19,7	20,1	19,1	18,6	17,8	18,8
Lise Altı Eğitimli	37,8	38,1	38,4	41,4	47,8	48,1	48,4	48,9

Lise ve Dengi Meslek Okulu	75,8	75,5	74,6	75,1	58,5	59,2	59,7	60,1
Yüksek Öğretim	78,8	79,3	79,1	80,1	79,2	79,8	79,7	80,2
KADIN								
Okuma Yazma Bilmeyen	16,3	17,1	16,7	17,4	16	16,1	15,2	15,9
Lise Altı Eğitimliler	25,7	27,5	28,3	29,5	25,8	26,6	27,2	27,7
Lise ve Dengi Meslek Okulu	29,8	29,2	28,1	29,3	35	36,1	37	37,8
Yüksek Öğretim	71	70,8	70,9	72,2	71,3	71,6	71,3	72,7
ERKEK								
Okuma Yazma Bilmeyen	26,8	27,8	28	33,8	33,6	30,9	30,4	32,4
Lise Altı Eğitimliler	65,1	65,2	64,3	63,3	68,9	68,8	68,9	69,3
Lise ve Dengi Meslek Okulu	71,2	71,2	70,6	71,3	75,4	76	76,2	76,3
Yüksek Öğretim	84,3	85,3	85,1	86,1	85	86,2	86,4	86,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

15 ve üzeri yaştaki nüfusun eğitim düzeylerine göre işgücüne katılma oranları ele alındığında, eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranının da arttığı gözlemlenmiştir.

Eğitim düzeyine bağlı olarak işgücüne katılım oranının artması, ülkemiz açısından gerek ortaöğretimde mesleki eğitim payındaki artış, gerekse yükseköğretimleşme eğilimleri göz önüne alındığında işgücüne katılım oranının artacağı görülmektedir. İşgücüne katılım oranının özellikle mesleki ve teknik eğitim mezunları ile yükseköğretim mezunları arasında yüksek olması gerçekte olumlu bir durumdur. İşgücüne katılım oranının eğitimin vasfı (mesleki eğitim) ve seviyesine (yükseköğretim) göre yükselme eğiliminde olması, iki açıdan önem arz etmektedir.

Bunlardan ilki, ekonominin yeni işgücü arzına istihdam oluşturma ihtiyacı, ikincisi de, işgücünün sayı ve nitelik düzeyi açısından derinlik meydana getirmesi, işletmelerin rekabet gücü ve verimliliğine olumlu bir katkı sunmaktadır (Demircan, 2012:8).

2.3. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN GENEL DURUMU

Türkiye, 1960'lı yıllardan günümüze işsizlikle mücadele eden bir ülke olduğundan işsizlik gelişmiş ülkelerdekinden farklı olarak küreselleşme ve teknolojik ilerleme sebebiyle değil, yetersiz büyüme ve sermaye azlığı sonucu meydana gelen yapısal sorunlar sebebiyle ortaya çıkmıştır.

Ülkemizin, gelişmekte olan bir ülke olmasından kaynaklanan nedenlerle, işgücü piyasasında gelişmiş ekonomilerden ayrılan birçok sayıda özelliği bulunmakta; göze çarpan farkların başında ise, işgücüne katılım oranının azlığı gelmektedir. Bir ülkenin milli hasılasını elde etme açısından üretim parametrelerinden olan emeğin, yani insan gücünün miktar olarak potansiyel kapasitesini gösteren işgücüne katılım oranı her ülkede ve her gelişme aşamasında aynı değildir (Zaim, 1986:124).

Türkiye'de işsizlik, tüm gelişmekte olan ülkelere benzer bir şekilde olduğu gibi büyük ölçüde tarımdan, sanayi ve hizmetler sektörü ağırlıklı bir yapıya geçmekten dolayı olmaktadır. Gelişme C.Clark 'ın (1935) "üç sektör kanunu"na göre meydana gelmektedir. Üç sektör kanununa göre tarımda çalışanların gelişmelere uygun olarak önce sanayiye geçip, oradan sonra yine gelişmelere uygun olarak hizmetler sektörüne geçmesi gerekmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ve elbette Türkiye'de de gelişme bu şekilde meydana gelmediğinden tarımda çalışanlar doğrudan hizmetler sektörüne geçme durumunda kaldıklarından ve hizmetler sektörünün talep ettiği niteliklerine de sahip olamaları nedeniyle tarım sektörü daralmakta ama istihdam aynı ölçüde hizmetler sektöründe genişlememektedir. Bu dönüşüm, işsizliği ve bazı yapısal problemleri de beraberinde getirmektedir (Özdemir, 2006: 92).

Türkiye'deki işsizlik sorununun dayandığı pek çok neden vardır. Bu nedenleri; toplumun tarım toplumu özelliğini sürdürüyor olması, iç ve dış göçler,

teknolojik ilerlemeler, bölgeler arası gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar, eğitim politikalarındaki problemler, genç nüfusun sürekli olarak artması, yetersiz gelir düzeyi, yatırımların yetersiz olması ve tarımdaki işgücü fazlasını meydana getiren bireylerin diğer sektörlerde istihdam edilememesi şeklinde özetlenmektedir.

Türkiye’de işsizlik, ekonomik kalkınma süreci boyunca hızlı nüfus artışı ve şehirleşmenin beslediği işgücü arz ve talep artışları arasındaki orantısızlıktan meydana gelmektedir. Türkiye’de işsizliğin, genellikle istihdam içinde farklı formlar almak sureti ile düşük gelir düzeyi, fakirlik, çalıştığı halde asgari gelirden yoksun ve milli gelire katkı yapmayan yapay istihdam biçimleri şeklinde ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Bilgin, 2003: 138-139).

İşsizliğin daha çok tarım dışı sektörlerde yüksek oranlarda olması dikkate değerdir. Türkiye’de kendi hesabına çalışma ve ücretsiz aile işçiliği gibi durumların yaygın olması bu hususu açıklamaktadır. Öte yandan, son yıllarda tarım sektöründe meydana gelen değişim süreci içinde tarımda faaliyet gösteren işgücü miktarı aynı kaldığı halde, bu sektördeki iş gücü fazlası hızlı şehirleşmenin de etkisi ile tarım dışı sektörlerle kaymaktadır. Kentlerde, tarıma benzer şekilde sanayi sektöründe bir artış görülmeksizin, kentleşen nüfusun hizmet sektörlerinde kayıt dışı istihdam şekline dönüştüğü tespit edilmiştir (Ekin, 2000: 244).

Türkiye’de işsizlik açısından önemli olan bir başka konu ise, gizli işsizliktir. Bilhassa tarım sektöründeki istihdamın önemli bir bölümü “tarımsal üretimde çalışıyor” görünmenin, yanı sıra bunların tarımsal üretimden çekilmesi durumunda üretim miktarının değişmeyeceği tespit edilmiştir. Gelişmiş ülkelerde bu insanlar sanayi üretimi için kentlere yerleşmekte ve burada çalışmaktadırlar. Oysa Türkiye gibi geç sanayileşen ülkelerde, sanayide üretimin artma trendi bunu başaracak düzeyde gelişme gösterememektedir (Eyüboğlu, 2003: 40).

Türkiye'deki işsizlik, AB ülkelerindeki işsizlikle mukayese edildiğinde daha farklı bir niteliğe sahiptir. Türkiye'de görülen işsizliğin temelinde, nüfustaki hızlı artışa paralel bir şekilde artan işgücüne oranla, yeterli istihdam olanaklarının sağlanamaması bulunmaktadır. Türkiye, işsizliğin tüm çeşitlerine açık olmakla beraber, görülen en önemli işsizlik çeşidi “yapısal işsizlik”tir (Eyüboğlu, 2003: 32).

Hanehalkı işgücü araştırmasında Şubat 2014 dönemiyle beraber, Avrupa Birliği kriterleri çerçevesinde yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler;

- i. Hanehalkı işgücü anketinin yılın her haftasında uygulanması,
- ii. Örnekleme tasarımının değişmesi,
- iii. Yeni idari bölünüşün esas alınması,
- iv. Tahminlerde yeni nüfus projeksiyonlarının kullanılması,
- v. İşsizlik kriterinde kullanılan iş arama süresinin değiştirilmesi şeklinde sıralanmaktadır (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması Haber Bülteni, Şubat 2014).

2.3.1. Türkiye’de İstihdamın İktisadi Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı

İstihdamın sektörel dağılımı bize bir ülkenin iktisadi yapısı ve gelişmişlik seviyesi hakkında bilgi veren en önemli parametredir. A.G.B. Fisher ve C.Clark’ ın (1935) “Üç Sektör Teorisi (Basit Aşama Teorisi)’ ne göre ekonomi; tarım, sanayi ve hizmet sektörü olmak üzere üç ana sektörden meydana gelmektedir. Buna göre; bir ekonominin kalkınmışlık seviyesi o ülkedeki birincil (tarım), ikincil (sanayi) ve üçüncül (hizmet) sektör arasındaki dağılıma göre tespit edilir. Bu teoriye göre; her ülke üretime birincil üretim ile yani, tarım sektörü ile başlar. Ülkenin kalkınma seviyesi arttıkça ekonomi sırayla diğer sektörlere geçmektedir. Bir ülkede tarım sektöründeki üretim seviye ne kadar az ise, gelişmişlik seviyesi de o kadar fazladır. Tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru geçtikçe kalkınmışlık seviyesi artmaktadır. Örneğin; TÜİK tarafından yayınlanan 2016 yılı verilerine göre; ABD’ de tarım sektörünün payı % 1,6 ile dünya genelindeki en düşük paya sahiptir. Bu oranı %1,6 ile Kanada ve %3,5 ile Japonya izlerken Türkiye’nin tarımdaki sektöründeki istihdam oranı %19,5’tir.

Tablo 4: İstihdamın Sektörel Dağılımı (15+ yaş, %)

SEKTÖRLER(%)	TARIM	SANAYİ (İnşaatskt. Dahil)	HİZMET	İSTİHDAM ORANI (TOPLAM)
YILLAR				
2010	25,2	26,2	48,6	41,3

2011	25,5	26,5	48,1	43,1
2012	24,6	26	49,4	43,6
2013	23,6	26,4	50	43,9
2014	21,1	27,9	51	45,5
2015	20,6	27,2	52,2	46
2016	19,5	26,8	53,7	46,3
2017	19,4	26,5	54,1	47,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

2.3.2. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete Ve Sektörlere Göre Dağılımı

İstihdamın sektörel dağılımını incelediğimizde Türkiye’de istihdamın en fazla hizmetler sektöründe sağlandığını görmekteyiz. Türkiye’de istihdamda en düşük pay ise inşaat sektörüne aittir. Yıllar itibariyle kadınların istihdam edildikleri sektörlerin dağılımı değişmektedir. Bunun nedenleri; kadınların eğitim düzeyinin artması, köyden kente göçle tarım sektöründen ayrılmaları ve eğitim düzeyi arttıkça sanayi ve hizmet sektörüne yönelmeleri vb. şeklinde sıralanabilir.

Tablo 5: İstihdamın Cinsiyete ve Sektörlere Göre Dağılımı (15+ yaş, %)

YILLAR	TARIM (%)		SANAYİ (%)		HİZMET (%)		TOPLAM(%)
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	
2010	42,4	18,3	15,9	30,3	41,7	51,4	43
2011	42,2	18,7	15,2	31,1	42,6	50,3	45
2012	39,3	18,4	14,9	30,7	45,8	50,9	45,4
2013	37	17,8	15,3	31,1	47,7	51	45,9
2014	32,9	16,1	17,1	32,4	49,9	51,5	45,5
2015	31,4	15,9	16,1	32	52,5	52	46

2016	28,7	15,5	15,9	31,6	55,4	53	46,3
2017	28,3	15,4	15,6	31,4	56,1	53,2	47,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T. : 20.02.2018

İnşaat sektöründe kadın istihdamı çok düşük bir paya sahip olduğundan tabloda gösterilmemiştir. Türkiye’de yıllara göre sürekli olarak artan sektör de yine hizmet sektördür. Hizmet ve sanayi sektörü yıllara göre artış gösterirken tarım sektörü giderek azalmaktadır. Sektörlerdeki cinsiyet dağılımına baktığımızda ise kadınların en çok hizmet sektöründe en az ise sanayi sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Erkeklerin ise en çok hizmet sektöründe en az tarım sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı istihdam edilen erkeklerin oranından fazladır. Bunun nedeni; kırsal bölgelerde kadınların “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışmasına ve gelir elde etmedikleri halde kendilerini işsiz saymamalarına bağlanmaktadır.

Ülkemizde tarım sektörünün istihdamdaki payı her geçen gün belirgin bir şekilde azalırken sanayi sektöründeki artış çok küçük miktarlarda olmaktadır. Buna karşılık olarak, hizmet sektörünün payı 2013 yılından itibaren %50 seviyesinin üzerine çıkmaya başlamıştır.

Tarım sektörünün payının azalmasında tarım sektörüne yönelik sübvansiyonların azaltılması, doğrudan gelir desteği uygulamaları ve bazı tarımsal ürünlerin ekim alanlarının sınırlandırılması, artan tarım ürünleri ithalatı, üretim maliyetlerindeki aşırı artış etkili olmuştur. Ayrıca, yaşanan dönüşümün pek sağlıklı bir dönüşüm olduğu da söylenemez. Bu dönemde, tarımda istihdam azalırken sanayi ve hizmetler kesiminde yenilikçi, efektif, formel istihdam olanakları arttırılamamıştır. Dolayısıyla, bu yapısal dönüşüm, tarımın istihdamdaki payında büyük bir düşüş meydana gelse de, gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, hala çok yüksek bir paya sahip olduğu rahatlıkla söylenebilir. Ülkemizde, tarım sektörünün, istihdam içindeki ağırlığının fazla olması, istihdam verimliliğinin düşük kalmasının da en büyük sebeplerinden birisidir. Ayrıca, tarımdan ayrılan işgücünün sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilemeyişi genel manada istihdam oranının da azalmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla yapısal dönüşüm, kırsal yoksulluk,

enformel istihdam, artan gelir eşitsizliği ve kentsel alanlarda artan sosyal dışlanmayı da beraberinde getirmiştir (Sapançalı, 2008: 12). Kırdan kente göç eden kesim içinde özellikle kadınlar işgücüne dâhil edilememektedir. Bu durumda, kentte işgücünde bir artış yaşanmakta fakat bu işgücünün istihdama dâhil edilememesi istihdam oranlarını düşürmektedir. Kırdan göç eden bu işgücünün eğitimsiz ve vasıfsız olması da kentte işsiz kalmasının en önemli nedenidir. Bu nedenle kırdan kente göç eden kesimin gerekli ve ilgili alanlarda eğitilip ihtiyaç duyulan yerlerde istihdam edilmesi üzerinde durulması gereken bir husustur.

Genel anlamda nüfusun ve özelde de tarımsal nüfusun işgücüne katılım oranının düşük seviyede olması ve giderek düşmesi sebebiyle, Türkiye’de üretime katılan kesimin artan bir şekilde daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalması ve elde edilen gelirin de daha fazla kişi arasında paylaşılması söz konusu olmaktadır (Işın vd., 2009:8).

2.3.3. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı

Tabloda istihdamın cinsiyetlere göre dağılımı verilmiştir. Buna göre; erkeklerin istihdamdaki payı kadınların istihdam oranının iki katından daha fazladır. Kadınların ve erkeklerin istihdam oranı birbirinden oldukça farklı rakamlara sahip olmakla beraber yıldan yıla artış göstermektedir.

Tablo 6: İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı(15+ yaş, %)

YILLAR	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2014	26,7	64,8	45,5
2015	27,5	65	46
2016	28	65,1	46,3
2017	28,9	65,6	47,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

İstihdam edilenlerin sayısı 2017 yılında, bir önceki yıla göre 984 bin kişi artarak 28 milyon 189 bin kişiye ulaşmış, istihdam oranı ise 0,8 puanlık artış ile %47,1 olmuştur. Erkeklerde istihdam oranı 0,5 puanlık artışla %65,6 olmuş

kadınlarda ise 0,9 puanlık artışla %28,9 olarak meydana gelmiştir (TÜİK, 2017 İşgücü İstatistikleri).

Tablo 6 ‘daki istihdam verilerine baktığımızda istihdamın her iki cinsiyet için yıldan yıla artış gösterdiği görülmektedir. Erkeklerde istihdam oranı kadın istihdam oranından iki kat daha fazla olduğu dikkat çekmektedir.

2.3.4.Türkiye’de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Küreselleşme sürecinde ülkelerin karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan birisi olan işsizlik sorununun çözülmesinde, istihdamın artırılmasında eğitim önemli bir parametre olarak karşımıza çıkmaktadır (ÇSGB, 2015: 3).

Tablo 7: İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı(15+ yaş)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOPLAM (%)								
Okuryazar Olmayanlar	18,6	19,6	18,9	19,2	17,9	17,6	16,8	17,7
Lise Altı Eğitimliler	45,3	47,5	47,8	47,6	48,2	40,6	37	37
Lise ve Dengi Meslek Lis.	57,1	58,3	58,1	58,3	58,1	58,7	58,2	58,2
Yükseköğretim Mezunu	70,1	71	71,1	71,9	70,7	71	70,1	70,1
ERKEK								
Okuryazar Olmayan	31,8	33,7	30,6	29,8	29	27,4	26,8	28,8
Lise Altı Eğitimliler	67,2	69,2	68,9	67,8	62,4	61,9	62,1	62,6
Lise ve Dengi	59,5	63,1	62,8	63,8	68,9	69,5	68,9	69

Meslek Lis.								
Yükseköğretim Mezunu	77,5	78,8	78,9	79,8	78,5	79,6	78,8	79
KADIN								
Okuryazar Olmayanlar	15,9	16,8	16,5	17,0	15,5	15,6	14,7	15,4
Lise Altı Eğitimliler	20,0	21,4	23,6	23,4	23,4	23,9	24,2	24,8
Lise ve Dengi Meslek Lis.	30,8	31,3	30,7	31,3	28,3	29,1	29,3	29,9
Yükseköğretim Mezunu	59,7	60,1	60,4	61,3	60,3	59,9	59,3	59,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

Tabloda Türkiye’de istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri görülmektedir. Buna göre ülkemizde 2017 yılında istihdam edilenlerin %44,2’ si okuryazar değildir. Tablodan görüleceği üzere; kadınların istihdam edilme oranı her eğitim düzeyinde erkeklerden azdır. Erkeklerde ve kadınlarda istihdam oranı en düşük okuryazar olmayanlardadır. En yüksek istihdam oranı ise yükseköğretim mezunları arasındadır. 2017 yılında yükseköğretim mezunlarının istihdamdaki oranı %70,1 olarak gerçekleşirken okuryazar olmayanlarda bu oran % 17,7 düzeyindedir. Günümüzde yükseköğretim mezunlarının bile istihdama çok zor dâhil olduğunu göz önünde bulundurursak okuryazar olmayan kesim için bu istihdam oranı azımsanacak bir seviyede değildir. Son dört yılda okuryazar olmayanların istihdam oranında çok net bir azalma olmadığı halde lise altı eğitimli kesimlerin istihdam oranında düşüş yaşanmış olması dikkat çekicidir. Lise ve dengi meslek liseleri ve yükseköğretim mezunu kişilerin istihdam oranında 2016 yılından sonra düşüş yaşanmıştır. Bu durum, ülkemizde eğitimli işgücünün iş bulmakta zorlandığını göstermektedir.

Erkek ve kadınları kıyasladığımızda; okuryazar olmayan erkeklerde 2017 yılında istihdam oranı % 28,8 iken kadınlarda %15,4’ tür. Cinsiyet ayrımı

olmaksızın; lise altı eğitim düzeyinde olanlar ile lise ve dengi meslek liselerinden mezun olanların istihdam oranları arasında çok büyük farklar yoktur. Ancak cinsiyete göre baktığımızda arada çok yüksek bir fark olduğu görülmektedir. Erkeklerde ve kadınlarda en yüksek istihdam oranı yükseköğretim mezunları arasında olmuştur. 2017 yılında Yükseköğretim mezunu erkeklerin istihdam edilme oranı %79 iken kadınlarda bu oran %59,3' tür.

Tabloyu incelediğimizde, eğitim seviyesi yükseldikçe bununla doğru orantılı olarak istihdam oranında da artış olduğunu görmekteyiz. Yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranı ile diğer eğitim seviyelerindeki istihdam oranları arasında oldukça fazla bir fark gözlenmektedir. Yani, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe istihdamda yer aldıkları oran da artış göstermektedir. Erkeklerin istihdam oranlarına baktığımızda ise yükseköğretim mezunları ile diğer eğitim seviyeleri arasında düşük bir fark vardır.

2.3.5. Türkiye’de Eksik İstihdam

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, eksik istihdamın belirlenmesinde yaşanan güçlüklerin giderilmesi için “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarına geçilmesi uygun görülmüştür. TÜİK bu kapsamda 2009 yılı Şubat dönemi verileri dâhil olmak üzere Hane Halkı İşgücü Anketi’nin de gerekli düzenlemeleri yaparak verilerini yayınlamaya devam etmiştir. Bu düzenleme kapsamında zamana bağlı eksik istihdam; referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerden meydana gelmektedir. Yetersiz istihdam ise zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişiler olarak tanımlanmıştır. Yani; çalışma koşullarından memnun olmayıp iş değiştirmek isteyen kişileri kapsamaktadır. Yapılan düzenlemeyle artık eksik istihdam; zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdamın toplanmasıyla elde edilmektedir. İşsizlik açısından gelişmiş ülkeler ile

Türkiye arasındaki farklılıklardan biri, işsizlerde eğitim seviyesi yüksek iken, eksik istihdamdakilerde eğitim seviyesinin az olmasıdır (Aktürk, 1999: 190).

2.3.6. Türkiye’de Çocuk İstihdamı

Çocuk işçiliği, küresel boyutta oldukça yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Fakat her ülkenin tarihi ve sosyal yapısının farklı bir şekilde olması, çocuk işçiliği olgusuna ortak bir tanımlama yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu sebeple, uluslararası düzeyde kabul edilmiş belgelerde yer alan tanımlar oldukça yol gösterici olmakta ve kabul görmektedir (ÇSGB, 2017: 13).

Çocuk işçiliği tanımlanırken çocuklar tarafından yapılan her iş bu tanıma girmez. Çünkü çocuk bazen eğitimlerini geri plana atmadan, sağlıkları için olumsuz bir durum yaratmadan kendilerine harçlık çıkarmak isterler. Bu durumda; çocuklar hem okul dışında hem de gelişimlerine olumlu yönde katkı sağlayacak bir aktivite yapmış olurlar. Ancak, yaptıkları bu işler kendileri için olumsuz sonuçlar doğurmaya başladığı anda bu, çocuk işçiliği olarak adlandırılır. ILO tarafından yapılan tanımlamada çocuk işçiliği belli bir kapsam içerisinde ele alınmaktadır. Buna göre çocuk işçiliği:

- Çocuklar için zihinsel, fiziksel, toplumsal ya da ahlaki bakımdan tehlikeli ve zararlı işleri,
- Okula düzenli bir şekilde devam etmelerini engelleyerek eğitimlerini aksatacak işleri,
- Okullarından erken ayrılmalarına neden olacak işleri,
- Çocukları okullarıyla aşırı uzun süren ve ağır işleri beraber yürütmek zorunda bırakan işleri kapsamaktadır.

Çocuk işçiliği, gelişmekte olan her ülkenin olduğu gibi Türkiye’nin de önemli sorunlarından biridir. Bunun için sıralayabileceğimiz pek çok neden vardır. Bunlar; nüfus artış hızı, kalkınmışlık düzeyi, eğitim düzeyi şeklinde sıralanabilir.

Çocuk işçiliği problemi, çok nedenli ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Çocuk işçiliğine neden olan faktörlerin hepsi birbiri ile yakından ilintilidir. Bu faktörlerin başında yoksulluk ve işsizlik gelmektedir. Ebeveynlerin işsiz olmaları ve yetersiz hane halkı geliri, geleneksel yapı çocukların çalışmalarına sebep olan faktörlerdendir. Bununla beraber, gelir kaynakları az olan ailelerin çocuklarını okula göndermekten kaçınması ve eğitimsiz olmaları çocuk işçiliği sorununu doğurmaktadır (ÇSGB, 2017: 13). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) verilerine göre; 2017 yılı sonu itibariyle Türkiye nüfusu 80 milyon 810 bin 525 iken, bunun 22 milyon 883 bin 288'ini çocuk nüfusu meydana getirmektedir. Birleşmiş Milletler tanımına göre; 0-17 yaş grubunu içeren çocuk nüfus, 2013 yılında toplam nüfusun % 29,7'sini meydana getirirken 2017 yılında bu oran %28,3 olmuştur (TÜİK İstatistiklerle Çocuk, 2017).

TÜİK tarafından 1994, 1999, 2006 ve 2012 yıllarında Çocuk İşgücü Anketi uygulandığından çocuk işgücü ile ilgili en güncel veriler 2012 yılına aittir. Buna göre Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 15 milyon 247 bin kişidir. Bu yaş grubundaki çocukların % 66,5'i kentsel, % 33,5'i kırsal alanlarda yaşamaktadır. Bu çocukların %91,5' i eğitimine devam ederken %8,5' i devam etmemiştir. 2012 yılı Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre 6-17 yaş grubunda yer alan çocukların % 5,9'u çalışmaktadır. Çalışan çocukların % 68,8'ini (614 bin kişi) erkek ve % 31,2'sini (279 bin kişi) ise kız çocukları oluşturmaktadır. 6-17 yaş grubundaki çocukların sektörlere göre dağılımı ise şöyledir:

- % 44,7 (399 bin kişi) tarım,
- % 24,3 (217 bin kişi) sanayi
- %31 (277 bin kişi) ise hizmet sektöründe çalışmıştır(TÜİK,2012).

2.3.7. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam

TÜİK tarafından kayıt dışı istihdam (enformel sektör), referans haftasında yaptığı iş nedeniyle herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar olarak ifade edilmiştir. Bir başka tanımda ise, istihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dâhil olmak üzere tüm

yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması olarak tanımlanmıştır (Güloğlu vd., 2001:53). SGK'nin yaptığı tanıma göre ise; niteliği itibariyle yasal olan işlerde çalışarak istihdama katılan bireylerin harcamış oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara çalışma gün sayısının ve sigortaya esas kazancın eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesidir. SGK kayıt dışı istihdamın nedenlerini dört ana başlık altında toplamıştır. Bunlar; yönetsel nedenler; enflasyon, işsizlik vb.ni içeren mali nedenler; yasaların işgücü tarafından anlaşılacak kadar karmaşık olmasını içeren hukuki nedenler ve işgücünün sigortalı çalışmanın önemi ve gerekliliği hakkında yeterli farkındalığa sahip olmamasını içeren sosyo-kültürel nedenlerdir.

Kayıt dışı istihdam çalışanlar, işverenler ve devlet açısından bazı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanlar açısından baktığımızda; sigortasız çalışan işçilerin hiçbir sosyal güvenceden faydalanamaması; işveren açısından baktığımızda haksız rekabetin ortaya çıkması, verimsiz çalışanlardan dolayı maliyetlerin yükselmesi; devlet açısından baktığımızda ise büyük oranda bir vergi kaybı yaşandığından devletin gelir ve giderlerinin bozulması ve bütçede açık verilmesi gibi olumsuz sonuçlara sebebiyet verilmiş olduğunu görürüz (SGK,2018). Türkiye'deki kayıt dışı istihdam verilerine ulaşabilmek için aktif nüfus içinde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanlar veya eksik bir şekilde bildirilenler ele almamız yeterlidir.

Tablo 8: Kayıt Dışı İstihdamın Sektörel Dağılımı(15+ yaş, %)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,09	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97

2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,7	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,80	33,97

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

Tablo 8'e baktığımızda kayıt dışı istihdamda en yüksek rakamların tarım sektöründe olduğunu görmekteyiz. Bunun nedeni olarak da genelde eğitimi düzeyi düşük kişilerin ve ücretsiz aile işçisi olarak tabir ettiğimiz kişilerin bu alanda yoğun olarak çalışmaları gösterilebilir. Ülkenin genel durumuna baktığımızda; kayıt dışı istihdamın 2013 yılında %36,75 oranında olduğu 2017 yılında ise bu oranın %33,97 seviyesine gerilediği görülmektedir. Bu oranların yıldan yıla azalmasında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kayıt dışı istihdam ile mücadele kapsamında yürüttüğü çalışmaların etkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar kapsamında yapılan hukuki düzenlemeler, işverene teşvikler, çalışanlara verilen eğitimler, denetimlerin artırılması ve caydırıcı idari cezaların verilmesi etkili olmuştur.

2.4. TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK

İşsizlik, bir ülkede sadece üretim ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilememekte, bununla birlikte sosyal problemler, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Bu sebeple istihdam, sadece üretim ve gelir yaratan bir olgu değil, aynı zamanda sosyal bütünleşmenin ve sosyal barışı tesis etmenin de en önemli yollarından biridir. Bu nedenle, istihdamı ve verimliliği artırmak ve böylelikle ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmek tüm dünya ülkelerinin birinci hedefi haline gelmiştir (İŞKUR, 2013: 25)

Türkiye'de işsizlik oranının gelişmiş ülkelere farklı olarak yüksek bir oranda olmasının sebebi, ilk kez iş arayanların sayısının yüksek ve işlerin tatmin edici olmaktan uzak olmasıdır. İşsizlik genellikle hane halkı reisi olmayan bireyler arasında yaygındır. Üretimde meydana gelen ani azalışlar işsizlik oranını fazla etkilememekte, ancak eksik istihdamdaki bireylerin sayısında artışa neden olmaktadır (Aktürk, 1999: 190).

2.4.1. Türkiye’de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim, tarihsel süreç içerisinde toplumların gelişmesine katkıda bulunan en önemli faktörlerden birisi olarak bireylere, toplumsal hayatın devam etmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırarak ülkelerin kalkınmasında önem arz eden bir role sahiptir. Kalkınmanın en önemli dinamiklerinden birisi olan sanayileşme sürecinin çağın koşullarına uygun bir şekilde meydana gelmesi için nitelikli ve beceri seviyesi yüksek işgücü ihtiyacının karşılanmasında eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin güçlü bir şekilde kurulması oldukça önemlidir (ÇSGB, 2015: 3).

Tablo 9: İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı(15+ yaş)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOPLAM %								
Lise Altı Eğitimli	10,2	8,1	7,5	8,1	9,3	9,7	9,9	11,2
Lise ve Dengi MeslekL	13,1	10,7	9,6	10,2	11,3	11,3	12,5	12,5
Yüksekö Mezunu	9,8	9,4	8,9	9,3	10,5	10,8	11,8	10,9
KADIN								
Lise Altı Eğitimli	7,8	6,6	6,1	7,3	8,3	9	9,9	9,8
Lise ve Dengi MeslekL	21,3	18,9	16,8	18,3	19,1	19,3	20,7	20,5
Yüksekö Mezunu	14,1	13,7	13	13,4	15,2	16	16,9	18,4
ERKEK								
Lise Altı Eğitimli	11,2	8,7	8,1	8,5	9,7	10	9,9	9,8
Lise ve Dengi MeslekL	10,5	8,1	7,4	7,5	8,6	8,6	9,5	9,5

Yükseköğretim Mezunları	7,2	6,9	6,5	6,7	7,6	7,4	8,8	8,7
--------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

Ülkemizdeki işsizlik oranları yıldan yıla artış göstermekte ve en yüksek işsizlik oranı “lise ve dengi meslek okulları” mezunlarında görülmektedir. 2017 yılı için bu oran % 12,5, bunu %11,2 ile “lise altı okulları” mezunları izlemekte ve en düşük işsizlik oranı %10,9 ile “yükseköğretim” mezunları arasında gerçekleşmiştir. Erkeklerde işsizlik oranlarının eğitim düzeylerine göre dağılımına baktığımızda genel itibariyle Tablo 9’ daki her üç eğitim düzeyinde birbirine yakın oranlar olduğu görülmektedir. 2017 yılı “lise altı eğitimi”lerde işsizlik oranı %9,8, “lise ve dengi meslek okulu” mezunlarında %9,5 ve “yükseköğretim” mezunlarında ise işsizlik oranı %8,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu verilerden de anlaşıldığı üzere erkeklerde “lise altı eğitimi”de işsizlik oranı en yüksek iken “yükseköğretim” mezunlarında ise en düşük düzeye sahiptir. Kadınlarda işsizlik oranının eğitim düzeylerine dağılımına baktığımızda ise durumun erkeklerden farklı olduğu görülmektedir. Kadınlarda en yüksek işsizlik oranı 2017 yılı verilerine göre %20,5 değeri ile “lise ve dengi meslek okulu” mezunlarında görülmekte bu değeri %18,4 ile “yükseköğretim” mezunları izlerken en düşük değer %9,8 ile “lise altı eğitimi”dedir(Tablo 9).

2.4.2. İşsizliğin Bölgelere Göre Dağılımı

Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS)’ na göre 12 bölgeye ayrılmıştır. Bu bölgeler de kendi içlerinde 26 alt bölgeye ayrılmıştır. İBB sınıflandırmasında ekonomik, sosyal ve coğrafi yönden benzerliklere sahip olan komşu iller bölgesel kalkınma planları ve nüfusları göz önünde bulundurularak "Düzyey 1" ve "Düzyey 2" olarak gruplandırılmış iller "Düzyey 3" olarak tanımlanarak hiyerarşik İBBS yapılmıştır. Türkiye genelinde işsizliğin dağılımına bakarken Düzyey 1’ e ait işsizlik rakamlarından faydalanacağız.

Tablo 10: İşsizliğin Bölgelere Göre Dağılımı(15+, %)

Bölgeler	2014	2015	2016	2017
İstanbul (TR1)	11,9	12,9	13,5	13,9
Batı Marmara (TR2)	6,7	6,4	7,1	7,3
Ege (TR3)	9,1	9,4	9,3	9,8
Doğu Marmara (TR4)	8,1	8,9	9,9	10,3
Batı Anadolu (TR5)	9,8	9,8	9,9	9,8
Akdeniz (TR6)	11,1	11,5	11,8	11,4
Orta Anadolu (TR7)	8,9	9,8	10,4	11,7
Batı Karadeniz (TR8)	6,2	6,7	7,7	6,4
Doğu Karadeniz (TR9)	6,2	4,8	4,5	3,6
Kuzeydoğu Anadolu (TRA)	5,3	4,9	4,9	5,5
Ortadoğu Anadolu (TRB)	10,6	8,7	9	9,9
Güneydoğu Anadolu (TRC)	15,5	16,5	18,7	17

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

Tablodaki verileri incelediğimizde genel itibariyle en yüksek işsizlik rakamlarının Güneydoğu Anadolu Bölgesi (TRC)'ne ait olduğunu görmekteyiz. 2017 yılı verilerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi %17 en yüksek işsizlik oranına sahip bölgedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ni %13,9 ile İstanbul (TR1) ve 11,7 ile Orta Anadolu (TR7) izlemektedir.

Bölgelere göre işsizlik oranının farklı seviyelere sahip olmasının temel nedeni; bölgeler arasındaki gelişmişlik düzeylerinin farklı olmasıdır. Verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye'nin en geri kalmış bölgesi Güneydoğu Anadolu Bölgesi'dir. Ancak TR1 Bölgesi olarak adlandırılan İstanbul için işsizlik oranının yüksek olmasını gelişmişlik düzeyine bağlayamayız. Çünkü İstanbul sanayi, turizm, ticaret, ulaşım gibi alanlarda en gelişmiş bölgeler arasındadır. Bu nedenle, buradaki işsizlik oranlarının yüksek olmasının nedeni diğer bölgelerden aldığı yoğun göçlerdir. Bu göçler sonucunda gelen işgücü gerekli nitelikleri taşımadığı için istihdama dâhil olamamaktadır. Böylece istihdama dâhil olamayan bu işgücü işsiz nüfusu dâhil olup bölgenin işsizlik oranını yükseltmektedir. İlgili kurumlarca bu işgücü ihtiyaç duyulan alanlarda eğitilip gerekli yönlendirmeler yapılırsa sorun büyük oranda çözülmüş olacaktır. Orta Anadolu' da ise genelde tarımla uğraşan ve kayıt dışı istihdama dâhil olan ücretsiz işçilerinden dolayı istihdam rakamları düşük hesaplanmaktadır.

2.4.3. Türkiye'de İşsizliğin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyete göre işsizlik oranları incelendiğinde en yüksek işsizlik oranlarının kadınlarda olduğu görülmektedir. TÜİK tarafından yayınlanana işgücü istatistiklerine göre 2017 yılında Türkiye'deki toplam 3 milyon 454 bin işsiz 1 milyon 431 bini kadınlardan oluşmakta 2 milyon 24 bini ise erkeklerden oluşmuştur.

Gelişmekte olan çok sayıda ülkede olduğu gibi ülkemizde de işsizlik oranları ciddi boyutlardadır. Özellikler kadınlarda işsizlik oranlarının erkeklerdeki işsizlik oranlarından yüksek olması bize ülkenin toplumsal yapısı hakkında önemli ipuçları verir. Tablo 9'da da gördüğümüz gibi eğitim seviyesine göre işsizlik oranlarını incelediğimizde de eğitim seviyesi ne olursa olsun kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarından daha yüksek olduğunu görmekteyiz.

Tablo 11: Türkiye’de İşsizliğin Cinsiyete Göre Dağılımı (15+ yaş)

	Kadın	Erkek	Toplam
Yıllar	%		
2014	11,9	9	9,9
2015	12,6	9,2	10,3
2016	13,7	9,6	10,9
2017	14,1	9,4	10,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, E.T.: 20.02.2018

Ülkemizdeki işsizlik oranlarının dağılımına baktığımızda işsizlik oranının kadınlarda erkeklerden daha fazla olduğunu görmekteyiz. 2014 yılı işsizlik oranı erkeklerde %9 iken kadınlarda %11,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ülkemizde işsizlik oranları yıldan yıla artış göstermekte ve özellikle kadınlarda artış oranı daha fazla gerçekleşmektedir. 2015 yılında erkeklerde işsizlik oranı %0,2 birim artış göstererek %9,2 seviyesine yükselirken kadınlarda işsizlik oranı %0,7 artarak %12,6 seviyesine yükselmiştir. 2017 yılında ise kadınlarda işsizlik oranı %14,1 iken erkeklerde bu oran %9,4 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 11).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET, AYRIMCILIK KAVRAMLARI VE CİNSİYET AYRIMCILIĞININ DAYANDIRILDIĞI İKTİSADİ TEORİLER

3.1.TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Her toplum bireylerden meydana gelir ve toplum varlığını devam ettirebilmek için birtakım kültürel değerler meydana getirir. Bu oluşum içerisinde kadın ve erkeğe ait roller ise önemli bir yer almaktadır (Yılmaz, 2007:143).

Cinsiyet çoğu zaman işin yapılmasını etkileyen bir etken olmamaktadır. Fakat geleneksel cinsiyet rolleri, çalışma hayatına etki eden en karmaşık kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında cinsiyet ve cinsiyet rollerinin bütün taraflarıyla ortaya konulabilmesi için 1960'lı yıllardan günümüze sıkça tartışılan toplumsal cinsiyet kavramının irdelenmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet toplumun bireyi nasıl tanımladığı; yaşanan zaman, coğrafya ve kültüre göre değişkenlik gösteren farklı cinsiyetlere sahip insanlardan beklenen sosyal roller, davranışlar ve fiziksel görünümün tümünü ifade eder. Bu tarafla toplumsal cinsiyet kavramı biyolojik olarak kadın ve erkek olma ile kadın ve erkek olmanın psikolojik ve sosyo-kültürel uzantıları arasındaki farkı ifade etmektedir (Harlak, 2000: 109).

Cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklardır; toplumsal cinsiyet ise, toplumun bu farklılıkları bir toplumsal sisteme dayandırarak oluşturduğu şeydir (Hill, 2003:12). Doğuştan gelen kadın ve erkek cinsiyeti ile alakalı özellikler, içinde yaşanan toplumun kültürü tarafından zaman içerisinde yeniden yorumlanarak yapılandırılır ve toplumun kadın ve erkekten beklentileri de buna göre şekil almaktadır. Ancak toplumun kadın ve erkek cinsiyetinden bu beklentisi her toplumda değişkenlik arz etmektedir. Biyolojik cinsiyetin aksine, birbirinden farklı kültürler temelinde meydana gelen toplumsal cinsiyet anlayışları ve uygulamaları değişkenlik

gösterebilmekte ve değiştirilebilmektedir. Özetle, toplumsal cinsiyeti her zaman içinde üretim süregeldiği siyasi ve kültürel kesişme noktalarından ayrı tutarak değerlendirmek imkânsızlaşır (Butler, 2008:46)

Toplumsal cinsiyet kavramının tanımında biyolojik farklılıklar değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü ile ilgili değerler, beklentiler, yargılar ve roller yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet, yaşanan zamana, yere ve kültüre göre farklılıklar gösteren, farklı cinsiyetlerdeki insanlardan beklenmekte olan norm ve değer yargılarıyla ilintili olarak sosyal rol ve davranışların yanında fiziksel görünümle bütünleşen bir terimdir. Bunlara, içinde bulunduğumuz kültürde aileyle beraber başlayan uzun bir dönemin sonunda modeller gözleyerek ve öğrenerek sahip oluruz. Yani kadın ya da erkek olmamız doğuştan ve doğaldır. Kadınlık ve erkekligi nasıl yaşayacağımız ise kültür tarafından belirlenir anlayışı hâkimiyet kazanmıştır (Tunç, 2014:612).

Toplumsal cinsiyet kavramı toplum tarafından dayatılan ve beklenen, erkeklik ve kadınlıkla ilişkilendirilmiş sosyal ve kültürel normları içermektedir. Sosyalleşmeden ve sosyal bağlamdan çıkarılan kavramın toplumdaki yansıması kadına ve erkeğe atfedilen rollerden meydana gelir. Bu roller bütün toplumlarda kodlanmış olan davranışları işaret etmektedir. Her kültürün kabul ettiği cinsiyet kimlikleri vardır. Bir kültürün sosyal normları bir erkeğin ve bir kadının nasıl görünmeleri, davranmaları ve birbirleri ile ilişkilerinin nasıl olması gerektiğini gösterir (Cheng 1997: 296). Bir başka ifadeyle, insanlar dişi veya erkek cinsiyeti ile doğarlar fakat yetiştirilirken toplumun cinsiyetlerine ait beklediği roller hususunda kız veya erkek çocuk olmayı öğrenerek büyürler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008:125).

3.2.AYRIMCILIK KAVRAMI

Ayrımcılık; birçok alanda karşılaşılan bir terimdir. Kelime anlamı bir devletin ya da toplumun bir kısım üyelerinin, diğer üyelere sağlanan hak ve ayrıcalıklardan yoksun bırakılmasıdır. Bazı kişi ya da gruplar “kategorik olarak ayrımcılığın” konusu olurlar çünkü toplumsal olarak “ya ırk, din, cinsiyet ya da bir toplumun üyelerini birbirinden ayırmada kullanılan herhangi bir tanımlama yüzünden” belli bir şekilde sınıflandırılırlar (Ataöv, 1996:1).

Ayrımcılık, toplumsal yaşamın tüm alanlarında rastlanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal yaşam içerisinde çok farklı nedenlerden dolayı ve farklı görünümde içerisinde yaşanan ayrımcılığın temelinde ben ve öteki ayrımı yatmaktadır (Karataş, 2002).

Ayrımcılık, bireylerin yalnızca belli bir grubun üyesi olması nedeniyle olumsuz muameleyle ve davranışlarla karşılaşmaları, ait oldukları gruptan dolayı toplumsal kaynaklara eşit bir şekilde ulaşmalarının önüne geçilmesi gibi durumların meydana gelmesidir (Jones, 2002:8).

Ayrımcılık, en basit ifadesiyle; herhangi bir kamu yararı ya da mantıklı bir neden söz konusu olmaksızın, bir bireye, benzer durum ve şartlardaki diğer bireylerden farklı ve eşit olmayan bir muamele yapılması demektir (Çelenk, 2010:211).

Ayrımcılık kavramı, esas ve yaygın olarak, insanlar arasındaki eşitlik fikri ve ilkesinden doğmaktadır. Gerek hukuksal gerek insani olarak üzerinde bir söz birliği bulunduğu varsayılan bu ilke, her insanın doğuştan eşit olduğudur. İnsanlar, dünyanın neresinde, hangi ten rengiyle, hangi cinsiyet ya da cinsel yönelimle, hangi etnik kökene, dine, mezhebe ait olarak doğarlarsa doğsunlar, insan olmak bakımından eşittirler (Göregenli, 2012:18).

3.3.AYRIMCILIK TÜRLERİ

3.3.1.Uygulama Biçimine Göre Ayrımcılık Türleri

3.3.1.1. Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık (pure discrimination), bir gerçek veya tüzel kişi veya topluluğun, hak ve özgürlüklerden karşılaştırılabilir durumdakilere mukayeseye eşit şekilde yararlanmasının önüne geçilen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ifade etmektedir. Doğrudan ayrımcılıkta bireyin kusurlu olup olmadığı göz önünde bulundurulmaz. Doğrudan ayrımcılığa, istihdam edilen kadın ve erkek çalışanlar arasında salt cinsiyete dayalı ücret farklılıkları yaratılması; aynı suçtan dolayı farklı ırklara farklı cezalar verilmesi ya da bir köken için suç olmayan bir fiilin bir diğeri için suç olarak düzenlenmesi; kişilerin etnik kökenini aşağılayıcı sıfatların

kullanılması, salt engelli olduğu için bir kişiye iş verilmemesi örnek olarak sıralanabilir (Korkut, 2009:46).

İstihdama yönelik doğrudan ayrımcılığa; ülkemizde yürürlükte olan “Hemşirelik Kanunu” örnek gösterilebilir. Bu kanun, değişiklik yapılmadan önceki haliyle sadece kadın bireylerin hemşirelik mesleğini icra edebileceğini buyurmaktaydı. 2007 yılında yapılan değişiklik ile erkek bireylerin de hemşirelik yapmasının önü açılmış oldu.

3.3.1.2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, şekil itibarıyla tarafsız gibi duran bir hükmün, uygulamanın ya da ölçütün belli bir gruba ait kişileri bu gruba ait olmayan diğer kişilerle mukayese edildiğinde dezavantajlı bir durumda bırakmasıdır. Söz konusu hüküm, uygulama ve ölçütler meşru bir amaçla nesnel olarak haklı çıkarılmadıkları takdirde dolaylı ayrımcılık söz konusudur (Korkut, 2009:46-47). Buna örnek olarak, bir işyerinin girişine engelli merdiveni ya da engelli girişi yapılmaması engelli bireylerin bu tür yerlere girişini engellemektedir. Görünürde ya da şirketin uyguladığı kurallarda böyle bir madde konulmadığı halde şirketin sahip olduğu fiziki koşullar, bu şirketin engelli bireyleri istihdam etmediği yargısını oluşturmaktadır.

3.3.2. Amacı Bakımından Ayrımcılık Türleri

3.3.2.1. Pozitif Ayrımcılık

Toplum içinde eşitliğin sağlanması açısından ayrımcılık yasağı önemli bir ilke olmasına rağmen tek başına yeterli olamamaktadır. Eşitliğin sağlanabilmesi için; ayrımcılık yasağının yanı sıra ayrımcılığa maruz kalma riski taşıyan toplumun dezavantajlı gruplarına mensup kişilerin özel olarak desteklenmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle; pozitif ayrımcılık, toplumda eşitliğin sağlanması amacıyla dezavantajlı gruplara istihdam alanında engellilere kota uygulaması gibi farklı haklar tanınmasıdır. Bir kısım fiili eşitsizlikleri dengelemek ya da gidermek için getirilen farklılıklar ve farklı gruplara farklı statülerin uygulanması da eşitliğe aykırı ve keyfi ayrımcılık olarak kabul edilmez. Batı ülkelerde kadınlara seçilme kotaları tanınması ve asgari oranların güvence altına alınması klasik eşitlik anlayışına (cinsler arası eşitlik) ters gibi görünse de aslında fiili eşitsizliği gidermeye yönelik bir olumlu

(pozitif) ayrımcılık tercihidir (Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2001:112).

3.3.2.2. Negatif Ayrımcılık

Yaşam içerisinde bireylerin arasındaki niteliksel farklılıklar ve ortalamadan daha az olan nitelikler veya benzerlerinden farklı olmak, azınlık olmak, doğuştangelen biyolojik ve genetik farklılıklara sahip olmak, toplumun farklı kesimleri tarafından bireylerin aleyhine kullanılmasına neden olmaktadır. Bu niteliklerin meydana getirdiği dezavantajlar; kişiye gerek özel yaşamında gerekse iş yaşamında eşit davranılmamasına ve diğerlerinin sahip olduğu haklardan (tarafsız olmayan sebeplerden dolayı) mahrum bırakılmasına neden olmaktadır. Yapılan bu ayrımcılık türüne ise “negatif ayrımcılık” denilmektedir. Yani, kişinin objektif olmayan çeşitli sebeplerden dolayı diğer bireylerin sahip olduğu haklardan yararlandırılmaması, dışlanması olarak özetlenebilir (Mollamahmutoğlu, 2004:422).

3.3.3. Konusu Bakımından Ayrımcılık Türleri

3.3.3.1. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılığın çeşitleri içerisinde en çok dikkat çeken ve yıllardır sorun oluşturan farklı ırk ve etnik kökene ait insanlara yönelik olarak meydana gelen ayrımcılıktır. İnsanların, insan olmalarından doğan evrensel haklarına doğrudan yapılan saldırı anlamı da taşıyan ırkçılık, bütün farklı renkleri, etnik nitelikleri, ulusal kökenleri hiçe sayan bir anlayış olarak karşımıza çıkmaktadır. Kendinden farklı ırklara karışmak istemeyen ve bu ırka sahip olan insanları kendilerini diğer ırklardan ayrı ve üstün bir konumda görürler.

Kendilerinin, diğerlerinin ulaşamayacakları haklara ve olanaklara sahip olmaları gerektiğine inanırlar, bu düşüncenin hiçbir mantığa dayandırılmasını da gerekli görmezler (Ünlü, 2009:21).

3.3.3.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığı, bireyin cinsiyeti sebebiyle veya cinsiyetiyle ilgili bir sebepten ötürü farklı muameleye maruz bırakılarak mağdur edilmesidir (Onaran ve Yüksel, 2000:209). Bir başka deyişle, bir kadına cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz veya eşitlikçi görünen davranış uygulamalarının

kadın üzerinde ayrımcı etki yaratmasıdır (Yüksel, 2000:95).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, insanın doğuşundan itibaren kız veya erkek olması durumuna göre anne-baba, yakın akraba ve komşuların farklı davranışları ile başlar ve toplumun her kesiminde görülmektedir. Bir bireyin bir kadına veya erkeğe cinsiyetine bağlı olarak, bir erkeğe veya kadına davrandığında ya da davranacağına daha olumsuz veya daha pozitif davranması ve/veya eşitlikçi görünen davranış ve uygulamaların kadın veya erkek üzerinde olumsuz etki yaratması “cinsiyete dayalı ayrımcılık” olarak ifade edilmektedir (Acar vd., 1999).

Toplumsal yaşam göz önünde bulundurulduğunda cinsiyete dayalı ayrımcılık ilkin kadının ev içerisindeki çalışmalarının değerlendirilmediği veya eksik değerlendirildiği; ikincisi, kadın ev dışı ücretli çalışsa da ev işleri ile ilgili yükümlülüklerinin devam ettiği; üçüncüsü, çalışma hayatına daha sonradan katılan kadınların, kendileri için tanımlanmış görevleri yapmak durumunda bırakıldığı yargısı ile karşılaşılmaktadır. Bu durum da “Kadın işi” ve “Erkek işi” ayrımını ortaya çıkarmıştır (KSSGM, 2009a).

Toplumlar, erkek ve kadının nasıl davranmasını gerektiğini, hangi rolleri üstlenmesini, hangi şahsi kişisel özelliklere sahip olmasını belirleyen biçimsel ve biçimsel olmayan kurallar ortaya koymaktadır. Konulan bu kurallar kadınların belirli kalıplar içinde algılamasına ve belirli önyargılar çerçevesinde değerlendirilmelerine sebep olmaktadır (Barutçugil, 2002:125). Bu da kadınları iş yaşamında cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa maruz bırakmaktadır (Arlı, 2013:285).

3.3.3.3. Din, İnanç Temelli Ayrımcılık

Toplumsal yaşam içerisinde ekonomik ve siyasi sebeplerden dolayı meydana gelen göçler, toplumların nüfus yapısını değiştirerek sosyal ve kültürel farklılıkların artmasına sebep olmuştur. Bu durumun sonuçlarından biriside farklı dinlere mensup kişilerin bir arada yaşama zorunluluğudur. Farklılıkların bir arada yaşaması güç bir durum iken bir de buna din ve inanç ayrımcılığının eklenmesi durumun iyice zorlaşmasına neden olmaktadır (Kaya,2016:30). Toplumda çoğunluğun mensubu olduğu din o toplumda baskın duruma geçmekte ve farklılıklara karşı toplumun farklı kesimlerinde farklı tepkiler verilmekte azınlığın dini inançlarına saygı

gösterilmemekte ve ayrımcı davranışlara maruz bırakılmaktadır (Turpçu, 2004:10-11).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi' ne göre, "Herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne hakkı vardır" (İHEB, 1948). Bu madde gereği hiç kimse inanışlarından ayrımcılığamaruz bırakılamaz, bırakılsa dahi bu kişilerin kullanabileceği yasal hakları vardır. Bu madde sayesinde bireylerin inanç hürriyetleri koruma altına alınmıştır. Anayasa ve başka yasalar aracılığıyla kişilere verilen bu hakkın kullanılmasını önlemek ya da sadece inanışından dolayı kişileri bir kısım haklardan alıkoymak suç unsuru oluşturmaktadır (Alkan vd., 2016:62).

3.3.3.4. Cinsel Yönelime Göre Ayrımcılık

Cinsel yönelime göre ayrımcılık; "çalışma yaşamında Lesbian, Gay, Bisexual or Transgender (LGBT) bireylerinin işten çıkarılması, istifaya zorlanması, cinsel tacize uğraması ve aşağılanması yoluyla çalışma hayatından dışlanması" durumudur. Bireylerin cinsel yönelimlerine bağlı tutumları, kişinin kendisi dışında kalanların verdiği tepkilerden dolayı sahip oldukları kimliği saklama eğiliminde olmaktadır (Demirdizen, Çınar ve Kesici, 2012:314). Cinsel yönelimleri farklı olarak adlandırılan bu bireylerin işten çıkarılırken işyerinin dışarıya verdiği imajının zedelenmemesi açısından cinsel yönelim olgusunun üzerinde durulmamaktadır (Doğan, 2012:67).

Ülkemizde eşcinselliğin yasaklanması ile ilgili herhangi bir kanun olmadığı halde, "cinsel yönelim ayrımcılığı" yaygın bir şekilde görülmektedir. Burada ayrımcılığı meydana getiren unsur eşcinsellik olgusunun bir "hastalık" gibi görülmesi ve bu hastalığın tedavisinin yapılması gerektiğidir ki bu da cinayetlere varan pek çok olumsuz sonucu doğuran bir unsurdur. Bu durum da çok ciddi boyutlarda insan hakları ihlallerini meydana getirmektedir. Cinsel yönelime yapılan ayrımcılık, bu bireylerin "eşcinsel" veya "trans birey" olmasına yönelik değil, aynı zamanda doğduğu bedenden farklı hissedenlere de yöneliktir. Örneğin, bir birey kadın bedeni ile dünyaya gelmiş ise bu kişi bir kadın gibi davranmak ve yaşamak zorunda bırakılmaktadır. Böyle bir durum kişinin en doğal hakkı olan özgür ve dilediği gibi yaşama hakkının gasp edilmesidir. Toplum herkesin aynı yönlü olmasını, benzer tepkiler vermesini, belli kalıplar dışına çıkılmamasını ister. Bunun

dışına çıkan bireyleri de “yola getirme” haddini ve hakkını kendinde bulur ve özgürlüğünüzü gasp eder.

3.4.ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YAPILAN AYRIMCILIK

Kadınlar dünyada büyük bir nüfusu oluşturduğu halde hayatın çeşitli alanlarında hak ettikleri yerde olamamaktadırlar. Kadınları koruyacağı düşünülen pek çok yasal düzenleme yapıldığı halde hala kadın evinde oturmalı görüşüne hakim olan ve kadınların geri planda kalmasını isteyen görüş hâkimdir. Kadınlara karşı yapılan cinsiyet ayrımcılığının; kendilerinin sahip olduğu biyolojik farklılıklar ve toplumsal roller nedeniyle yaşadıkları savunulmaktadır. Aile görev ve sorumlulukların tamamen kadınlara yüklenmesi kadınların çalışma hayatında geride kalmalarına ve etkisiz olmalarına neden olmaktadır (Acar, 2017:9).

Toplumsal yaşam göz önünde bulundurulduğunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın ilk olarak kadınların hane içerisindeki çalışmalarının değerlendirilmediği veya eksik değerlendirildiği; ikincisi, kadın ev dışında ücretli çalışsa da ev işleri ile ilgili yükümlülüklerinin devam ettiği; üçüncüsü, çalışma hayatına daha sonradan katılan kadınların, kendileri için tanımlanmış görevleri yapmak durumunda bırakıldığı olgusu ile karşılaşmaktadır. Bu durum “kadınlara göre iş” ve “erkeklere göre iş” ayrımını ortaya çıkarmıştır (KSSGM, 2009a).

İş yaşamının her alanın da ortaya çıkan cinsiyete dayalı ayrımcılık ilk olarak “işe alım” aşamasında gerçekleşmektedir. Günümüzde bazı pozisyonlara kadın çalışan alımında kota uygulanması ya da kadınların başvurularına kapalı olması yasal hakların genişletilmesiyle ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Fakat işe alım sürecinde kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını engelleyememiştir.

İş yaşamında kadınlara sağlanan “ücretli doğum izin, süt izni, kreş, bulundurma zorunluluğu vb.” haklar işverenleri kadın çalışan tercih etmemelerine neden olmaktadır (Bilgin, 2012:45).

Çalışma hayatı, toplum hayatının başka alanlarında varlık göstermenin ön koşulu olarak görülmektedir. Nitekim çalışma hayatının bireye kazandırdığı “statü, gelir, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme, yönetime katılma” gibi

imkanlar aracılığıyla bireylerin toplum içerisinde yer edinmeleri gerekli olan süreçler hakkında bilgi vermektedir (Çakır, 2008:26).

Gelenekçi anlayış, kadınların esas ve birincil görevi olarak anneliği ve çocuk bakımını öne sürmektedir. Kadınların görevleri sadece çocuk yetiştirmekle bitmemekte kadın aynı zamanda aile ilişkilerinin, toplum ilişkilerinin de iyi bir şekilde sürdürülmesinden sorumlu tutulmaktadır. Fakat burada fark edilemeyen konu; çalışma hayatı içerisinde olmayan kadının toplumun diğer alanlarından da kopuk bir şekilde yaşadığı gerçeğidir. Bu nedenle, kadınlar bir konuda karar verilirken fikirlerini limitli bir şekilde dile getirmekte bu da onların toplumsal hayatlarında silik ve güçsüz olmalarına neden olmaktadır. Böylece zamanla kendi ile ilgili kararları bile alamayacak düzeyde etkisiz kadınlar ortaya çıkacaktır (Adaman ve Keyder, 2006:6).

Emre (2010:13) çalışma yaşamında kadının kariyer sorununun aşağıdaki maddelerle açıklamaktadır:

- Kadının aile içerisindeki sorumlulukları, çalışma hayatına ara vermesine neden olmakta ve kariyerinde ciddi sorun oluşturmaktadır.
- Kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri için gerekli olan eğitim ve öğretime katılımları azdır.
- Kadın çalışanlar çocuk sahibi olduktan sonra genellikle işten ayrılırlar ya da çıkarılırlar. Belli bir dönemden sonra işe geri dönen kadın çalışanlar da işteki gelişmelerden geri kaldıklarından şikâyet etmektedir.
- Kadın, kariyerinde ilerlerken kariyer ve aile rolleri arasındaki çatışmadan etkilenmektedir. Bu durumda kadının mesleki ilerlemesi engelleyen etmenlerden biridir.
- Kadınlar; annelik ve eşlik rolünün uzantısında hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik vb. işlere yönelmektedir. Buna ek olarak, kadınlar iş seçerken kariyer basamakları sınırlı olan düşük seviyeli işlere katılmayı daha çok tercih ederler.

İşyerlerinde ücretler cinsiyete göre farklılık göstermese de pozisyonlardaki ayırım neticesinde daha nitelikli ve üst bir işe yüksek ücret uygulamasından dolayı,

cinsiyete bağılı olmakla birlikte dolaylı bir ayırım gerçekleşmektedir.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığı “ücret” konusunda da karşımıza çıkmaktadır. Bunu iki başlık halinde ayırabilir. Birincisi, kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha düşük ücret alması durumudur. İkinci durum ise, kadın çalışanların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerde aldıkları ücretlerin düşük olmasıdır. Hatta kadınların iş seçerken kadınların yoğun olduğu sektörleri seçmeleri söz konusudur ki bu seçim beraberinde düşük ücreti de getirmektedir (Palomino and Peyrache, 2010: 563-565). Bu durumda şu ilişkiyi kurmak yanlış olmayacaktır; kadınlar düşük ücretli işleri tercih etmektedir.

Kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha düşük ücret alıyor olmaları konusu pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bunun için çok sayıda neden sıralanmıştır. Bunların başında işveren tutum ve davranışları, kadın çalışanların yarı zamanlı çalışmayı tercih etmesi, esnek çalışma saatleri, iş seyahatleri, cinsiyete göre iş ayırımının yapılması gibi nedenler sıralanmıştır.

Avrupa Birliği ülkelerinde de cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığına dair izler görülmektedir. Bunun en çok görüldüğü ülke Estonya iken neredeyse hiç görülmediği ülke ise Slovenya olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle Avrupa Birliği ülkelerinin çoğu cinsiyet ayrımcılığına dayanan uygulamalarla mücadele edebilmek adına stratejik planlar hazırlamıştır. Bu ülkenin 2012 yılında hazırladığı eylem planıyla; kadınlara eğitim hayatında eşitlik sağlanması, çalışma hayatında ve aile hayatında çeşitli olumlu düzenlemeler yapılması hedeflenmiştir. Yine bir başka AB ülkesi olan Finlandiya 2006-2015 yıllarını kapsayan ücret eşitliğini amaçlayan bir program hazırlamış ve kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında bulunan ücret farkının %15-%20 oranında düşürülmesi amaçlanmıştır (Güner vd., 2014: 62).

Kadın bireylerin gelenekçi anlayışa göre hane içerisinde faal olması gerektiği düşüncesi, kadınların ve erkeklerin kendi yaşam alanlarını belirledikleri süre zarfında, toplum tarafından yapılan yorum ve tanımlamalar kadının çalışma hayatı içerisinde bulunmasının yakışık olmayan bir durum olduğu düşüncesine neden olmuştur. Fakat değişen dünya koşulları gereği bu düşünce değişmek zorunda kalmış ve kadın bireylerin çalışma hayatında olmayıp evde oturması düşüncesi hükmünü

yitirmiştir (Fidan ve İşçi, 2004:23).

Kadın çalışanların çocuk sahibi olduktan sonra çocuk sayısı önemli olmamakla beraber işten ayrılmaktadır. Kadın çalışanların çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatına ara vermesinin çeşitli nedenleri vardır. Bunlar çocuk bakım merkezlerinin yetersiz olması, bu tür merkezlerin ücretlerinin fazla olması ve çalışma koşulları nasıl olursa olsun (yarı zamanlı bile olsa) çocuğun anne ile büyütülmesi gerektiği düşüncesi şeklinde sıralanabilir (Eyüboğlu vd., 1998: 214).

Kadın çalışanların çalıştıkları işyerinde tacize maruz kalmaları da çalışma hayatlarının önündeki engellerden ve sorunlardan biridir. Yapılan bazı araştırmalar, erkek çalışanların da cinsel tacize maruz kaldığını tespit etmiş olsa da kadın çalışanların bu konudan daha çok muzdarip olduğu bir gerçektir (Somolensky, 2003:12). Kadın çalışanlar terfi almaları gerektiği zamanlarda erkek çalışanlar tarafından cinsel tacize maruz kalmaktadır. Böyle bir duruma maruz kalan kadın çalışanlar çözümü işe gelmemekte veya istifa etmeyi tercih etmektedir (Mardin ve Torun, 2000:49). Çalışma yaşamında cinsel tacize maruz kalan çalışan bireyler işinden olmak, alacağını tahsil edememek, toplumun kendilerinin yanlış anlaması endişesi ve çekincesiyle kendilerini taciz eden kişi veya kişileri şikâyet etmemektedirler (Özbey, 2000:56).

Çalışma yaşamında kadınların ücret eşitsizliği sorunu, cinsiyet ayrımcılığının önemli unsurlarından biridir. Ücret eşitsizliği nedir sorusunun yanıtını, “işverenin çalışanlarına ödediği ücreti, kadın ve erkek olduğuna bakarak, eşit işe eşit ücret ödememesi” olarak verebiliriz. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’nün yayınladığı ve ülkemizin de taraf olduğu sözleşme gereği “eşit işe eşit ücret” ilkesinin uygulanması gerekliliği vurgulanmıştır. Buna göre, işverenlerin çalışanlarına maaş öderken kime ne kadar ödeyeceğine cinsiyetine göre karar vermesi yasaktır (Yıldırak vd., 2003:31).

3.5. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞIN DAYANDIRILDIĞI İKTİSADİ TEORİLER

Hayatın her alanında karşımıza çıkan cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma hayatında da karşımıza çıkmaktadır. Her ekonomide ve sosyal çevrede farklı

derecelerde ve şekillerde ortaya çıkan bu durum oldukça kapsamlı bir alana yayılmaktadır. Bu konu ekonomik çevrelerce bir nedene dayandırılmak istenmiş ve kadınların çalışma hayatından dışlanması veya etkin olmayan bir rol verilmesi bazı teorilere dayandırılmıştır. Cinsiyetlere dayalı yapılan ayrımcılığın daha çok kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkilemekte ve negatif sonuçlar meydana getirmektedir. Bu olumsuz durumlar çeşitli şekillerde görülmektedir. Kadın çalışanlar, işyerlerinde önemli karar alma mekanizması olan pozisyonlardan ziyade düşük seviyede olan üretimin önemli noktalarında olmayan önemsiz pozisyonlarda çalıştırılmaktadır. İşe alım, yükselme ve işe son vermede de ayrımcılığa maruz kalırlar. Örneğin işyerindeki ekonomik sıkıntılar nedeniyle işine son verilecek kişi öncelikle kadın çalışanlar arasından seçilir. Kadın bireyler iş seçerken belli işlere yönelmekte, kariyer basamakları kısıtlanmış düşük pozisyon ve az ücret veren işleri tercih etmektedir(Aşkın, 2015:101).

Cinsiyet temelli ayrımcılık teorileri açıklanırken konunun arz yönü ve talep yönü ele alınır. Kadınların belli işlere yönelme nedenlerinin incelenmesi kadınların işgücü arzını açıklayan teoriler, işverenlerin eleman seçerken neye göre ve niçin seçtiği ise işgücünün talep yönünü açıklayan teorilerdir.

Cinsiyet temelli ayrımcılık teorileri üç temel teoriden oluşur:

3.5.1. Neo-Klasik Ayrımcılık Teorisi

Neo-klasik teori, kadın bireyleri çoğunlukla evdeki işlerden ve çocukların bakımından mesul kişiler olarak tanımlar. Kadınlar, sahip oldukları bu mesuliyetlerden dolayı kısa süreliğine ya da tamamıyla çalışma hayatından kopmaktadır. Bunun sonucunda kadının iş hayatında edineceği tecrübelerin miktarı erkeklerinkine kıyasla azalmakta ve kadının kazançları da düşmektedir. Bu tür sorunlar beraberinde çeşitli sorunları getirmektedir. Örneğin; işverenin eleman alırken önceliği erkek adaya vermesi, kadınların düşük pozisyonlarda ve düşük ücret karşılığında çalıştırılması.

Neo-Klasik Teori' nin en yaygın modeli olan "beşeri sermaye modeli" kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının bir çeşit analizi niteliği gösterir. Bu modele göre; kadınların, işgücü piyasasına girerken aldıkları eğitime ve sahip oldukları

tecrübelere göre analiz edilmesi ile konunun arz yönünü ele alır. Kadınların ve erkeklerin iş ararken göz önünde bulundurdıkları etmenlerin birçoğunun işveren tarafından da eleman ararken göz önünde bulundurulduğunu ifade etmesi ile konunun talep yönünü ele almaktadır (Parlaktuna, 2010:1218-1219). Teori kadınları verimliliği düşük olan “beşeri sermaye donanımı yetersiz işgücü” grubunda ele alarak kadınların vasıf gerektirmeyen “düşük statü”ye sahip işlerde çalıştığını savunmaktadır. Lordoğlu ve Özkaplan (2007)’ a göre; “teori, işverenlerin kadın bireylere yüklenmiş olan sorumluluklar sebebiyle kadınların çalışma hayatının kısa süreli olduğunu ve işle ilgili eğitime katılma arzusunda olmadıklarını varsayar. Bu nedenle işverenler kadın çalışanları üretkenliği düşük ancak maliyetleri fazla olan işçi olarak tanımlar ve kadın işgücüne yapacakları iş tekliflerini buna göre yapar.”

3.5.2. Kurumsal İktisat Ayrımcılık Teorisi

Neo-Klasik İktisadın temel fikri ile benzerlik gösteren bu teori, piyasaları birbirinden ayırarak incelemektedir. Piyasalar birbirinden ayrıştırılırken kişilerin ait olduğu kültürün karakteristik özelliklerigöz önünde bulundurulur (Parlaktuna, 2010:1219). Piyasada ayırım yapılırken “kadın işleri” ve “erkek işleri” şeklinde bir gruplandırma yapılır. Teoriye göre; pek çok kadın sınırlı sayıda bulunan “kadın işleri”nde çalışma isteğinde olduğundan rekabet artar ve ücret düşer. Erkeklerde ise bu durumun aksine daha geniş yelpazede meslek grubu olmasından dolayı rekabete pek rastlanmaz ve böylece ücret seviyesi de yüksek olmaktadır. Bu teori, iki piyasa arasında geçişin olmadığı ve birbirinden bağımsız oldukları varsayımı altında gerçekleşir (Palaz, 2003: 98).

3.5.3. Feminist İktisat Ayrımcılık Teorisi

Neo-Klasik İktisat ve Kurumsal İktisat Teorilerine yalnızca işgücü piyasasını ele aldıkları için eleştiren bu teori, işgücü piyasasının yanında toplumdaki cinsiyet rollerinin de ele alınıp incelenmesi gerektiğini savunmuştur. Bu teori, kadınların düşük pozisyondaki işler ve fazla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışma nedenlerini açıklamaya çalışmıştır.

Feminist Ayrımcılık Teorisi, kadınların işgücü piyasasında “erkek egemen sistem (patriarkal)”den ve kadınların toplumdaki ikincil pozisyonlarından kaynaklı

olarak dezavantaj sahibi oldukları görüşünü savunmuştur (Power,1975; Akt. Palaz, 2003:99). Yani, kadınların birincil görevi olarak ev işlerini yapmak, çocuk bakım işlerini üstlenmek; erkeklere ise birincil görev olarak evi geçindirmek düşmüştür. Yalnızca bu durum bile kadınların daha çalışma hayatına girmeden sosyal hayatında karşılaştığı olumsuz koşulları göstermektedir.

Feminist İktisatçılar cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda önemli savlar oluşturmuştur. Özkaplan (2013:27)' a göre, "Feminist İktisatçılar cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın, "kadın işleri"ni tanımlayan o işe ait özellik/vasıf/donanım gibi niteliklerle, kadınlara/kadın olmaya atfedilen özellikler arasındaki birebir örtüşmenin bir dışavurumu olduğunu göstermişlerdir." Bu teori ayrıca mesleklerde cinsiyete göre değişkenlik gösteren "katmanlaşma" kavramını da geliştirmiştir. Buna göre "kadın işi" ve "erkek işi" ayrımı ortaya çıkmış ve bu "yatay katmanlaşma" olarak adlandırılmaktadır (Işığışık, 2002:24). Aynı işte çalışan kadın ve erkeğin farklı pozisyonlarda bulunması ise "dikey katmanlaşma"dır. Dikey katmanlaşma, kadın çalışanlar için önemli bir kariyer engeli olan "cam tavan" kavramını belirtmektedir. Cam tavandan dolayı mesleğinde başarı sergilemiş bir kadın çalışanın başarısı görmezden gelinir ve hak ettiği terfi verilmez. Bu durum kadınları çalışma hayatından uzaklaştıran ve üzerinde durulması gereken önemli problemler arasında yer almaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DİYARBAKIR'DAKİ KADIN İŞGÜCÜNÜN SORUNLARI

4.1. DİYARBAKIR İLİNİN TARİHİ

Diyarbakır ili, farklı kültürlere ev sahipliği yaptığından dolayı M.Ö.14. yy'dan günümüze “Amidi, Amid, Amida, Augusta, Karaamid, Karakale, Karacakale, Hamid, Karahamid, Diyarbekir” ve en son haliyle “Diyarbakır” şeklinde adlandırılmıştır.⁴

Diyarbakır ilinin çevresinde bulunan mağaralarda gerçekleştirilen yüzey araştırmalarında, Yontma Taş Devri'nden (Paleolitik) başlayıp Cilalı Taş Devri'ne (Neolitik) kadar uzanan izlere rastlanmıştır. Buna kanıt olarak, Silvan yakınlarındaki “Hassuni Mağara Kenti” ve Ergani yakınlarındaki “Hılar Mağaraları” gösterilebilir. Dicle Nehri ve oluşturduğu kollar üzerinde bulunan Eğil ve Çermik ilçelerindeki “Sinag Çayı” kabartmaları da bu durumu kanıtlamaktadır.

Yapılan arkeolojik kazıların sonucunda, Diyarbakır ilinin Cilalı Taş Devri'nden günümüze kadar aralıksız bir yerleşime sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. En eski köy yerleşim yerlerinden biri olan Diyarbakır'ın Ergani ilçesindeki Çayönü Höyüğü, günümüzden 10 bin yıl öncesine kadar ait tarımla uğraşan köy topluluklarının varlığını ispatlamaktadır. Yüzey araştırmaları, Çayönü Höyüğü'nde yaşamın M.Ö. 7500-5500 yılları arasında kesintisiz olarak, daha sonraki yıllarda ise belirli aralıklarla sürdüğünü göstermektedir. İnsan topluluklarının göçebe hayattan yerleşik köy hayatına, avcı toplayıcılıktan besin üretimine geçtikleri bu yörede günümüz kent uygarlığının ilk temelleri atılmıştır. “Neolitik Devrim” olarak da adlandırılan yerleşik ve tarıma dayalı bu yaşam şekli; beslenme ekonomisi, insan-

⁴<http://diyarbakir.meb.gov.tr/www/turizm/icerik/16>, E.T.: 3.10.2018

doğal çevre ilişkisi ve kültür tarihi ile ilgili buluşları ile pek çok kültüre sahiplik yaparken dünya uygarlık tarihine de ışık tutmaktadır.

İl merkezinin tarihinde ise Diyarbakır surlarının kuzeydoğu kesiminde yer alan İçkale yerleşkesi büyük öneme sahiptir. Yerleşkenin içinde bulunan Amida (Virantepe) Höyüğü'nde yapılan arkeolojik kazılarda, M.Ö. 3 bin yılında kente Hurriler'in, 2 bin yılında ise Mitanniler'in egemen olduğu ortaya çıkmıştır. M.Ö. 1260'a dek egemenliklerini sürdüren Huri ve Mitanniler'den sonra kentte sırasıyla; "Asurlular, Aramiler (Bit-Zamani Krallığı), İskitler, Medler, Persler, Makedonyalılar, Selevkoslar, Partlar, Ermeni Tigran Krallığı, Romalılar, Sasaniler, Bizanslılar, Emeviler, Abbasiler, Şeyhoğulları, Hamdaniler, Mervaniler, Selçuklular, İnalıoğulları, Nisanoğulları, Artuklular, Eyyubiler, Akkoyunlular, Safeviler ve Osmanlılar" egemenliklerini sürdürmüştür. Farklı inançların, dillerin ve kültürlerin beşiği Diyarbakır, kendisine egemen olan tüm uygarlıklara ev sahipliği yaparak, bir kent olmuştur. Çok uzun bir geçmişe sahip olan kent Asya, Avrupa, Arap ve Türk kökenli milletlere ev sahipliği yapmıştır. Diyarbakır, Karacadağ'ın bazalt platosunun doğu kenarı olan kısımda ve Dicle Vadisi'nden yaklaşık 100 m yükseklikte bir düzlük üzerinde yer almaktadır.

Diyarbakır, Roma İmparatorluğu'nun doğudaki en büyük kent sınırı, Akkoyunlular ve Mervaniler Dönemi'nde başkentlik yapmış Osmanlılar Dönemi'nde 25'e yakın merkezi yöneten bir eyalet olmuştur. Ayrıca Artuklular, Emeviler ve Abbasiler döneminde de önemli bir ticaret ve kültür merkezi olmuştur. Diyarbakır geçirdiği her süreçte yenilik, aydınlanma, kültür ve sanat merkezi olarak varlığını sürdürmüştür. I. Dünya Savaşı'nın gerçekleştiği yıllara kadar pek çok kültür

(Müslüman, Hristiyan, Ortodoks ve Katolik Ermeni, Süryani, Protestan, Nasturi, Keldani ve Rum) birlikte yaşamını sürdürmüştür. Bu yönüyle Diyarbakır, Osmanlı Devleti' nin doğu vilayetleri içinde en kozmopolit kent olma özelliğine sahip olmuştur.⁵

⁵(<http://www.diyarbakir.bel.tr/diyarbakir/genel-bilgiler/tarihce.html>).

Önemli bir kısmı Romalıların hâkim olduğu dönemde surlar ve kaleler de kentin tarihini yansıtan ve kente eşsiz güzellik katan önemli öğelerdir. “Suriçi” olarak adlandırılan şehrin eski merkezi 5 km uzunluğundaki surlar tarafından çevrelenmiştir. Surlar, 12 metre yüksekliğinde ve 3-5 metre genişliğinde olan 82 adet burç ve İç Kale- Dış Kale olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. En az 5000 yıllık geçmişe sahip olduğu düşünülen surların, Diyarbakır’ ın ilk yerli halkı olan Huriler tarafından M.Ö. 3000-4000 yıllarında yapıldığı tahmin edilmektedir. Diyarbakır’ ın eşsiz değerleri olan “Diyarbakır Kalesi” ve “Hevsel Bahçeleri” 2015 yılında UNESCO tarafından Dünya Miras Listesi’ne dâhil edilmiştir.

4.2. DİYARBAKIR İLİNİN COĞRAFİ ÖZELLİKLERİ

Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin en önemli illerinden biri olan Diyarbakır 15.168 km²’lik yüz ölçümüne sahiptir. Türkiye’nin yüzölçümü ise 780.043 km²’dir. 17 ilçeye sahip olan ilin en büyük yüzölçümüne sahip ilçesi 1.934 km² ile Çınar, en küçük yüzölçümüne sahip ilçesi ise 248 km²’lik alana sahip Kocaköy’dür.⁶

Diyarbakır, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin orta kısmında, El Cezire’nin(Mezopotamya) kuzeyinde yer almaktadır. Doğuda Batman ve Muş, batıda Şanlıurfa, Adıyaman, Malatya, kuzeyde Elazığ ve Bingöl, güneyde ise Mardin illeri bulunmaktadır. Diyarbakır iline sert karasal iklim egemendir. Yazları çok sıcak geçer ancak kışları soğuk geçmekle birlikte Doğu Anadolu Bölgesi kadar soğuk geçmez. Bunun temel sebebi Güneydoğu Toroslar yayının kuzeyden gelen soğuk rüzgârları kesmesidir. En sıcak ayın ortalama sıcaklığı 31,1 derece, en soğuk ayın sıcaklık ortalaması ise 1,6 derecedir. Yıllık yağış ortalaması 496 milimetre olan şehirde, bu yağışın %2’lik kısmı yaz aylarında düşmektedir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin doğu bitki örtüsünü oluşturan bozkır, Diyarbakır ilinin de bitki örtüsünü oluşturmaktadır. Bozkır bitki örtüsünde otlar oldukça çok yer kaplamakta ve bu otlar kısa sürede yeşerir ve çiçek açar. Ancak yağışlar kesilince bu otlar da yaz ayının gelmesiyle kurumaya başlar. İli çevreleyen

⁶(www.harita.gov.tr/images/urun/il_ilce_alanlari.pdf, E.T.: 3.11.2018)

dağlarda meşe ormanlarına rastlanır. Ancak ormanlık alanlar Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin genelinde olduğu gibi burada da oldukça azdır ve ilin kapladığı toplam yüzeyin 1/10'unun altında bir değere denk gelir.

Diyarbakır için önemli bir yere sahip olan Dicle Nehri Elazığ ili yakınlarındaki Hazar Gölü'nden ve Hazarbaba Dağı'ndan kaynağını alır. Dicle Nehri ilin üzerinde bulunduğu lav sahanlığının doğu kesimine paralel akmaktadır. Dicle, Diyarbakır ilindeki akarsuların tümüne yakınına toplamaktadır. Yalnızca ilin kuzeybatı köşesindeki küçük bir alanın suları Fırat ırmağına gitmektedir. Dicle Nehri, ülkemiz sınırlarından çıkarak Irak'ta Fırat Nehri ile birleşerek Basra Körfezi'ne dökülür. Dicle Nehri ve Fırat Nehri arasında kalan alan Mezopotamya olarak anılan bölgeyi oluşturmaktadır.⁷

4.3.DİYARBAKIR İLİNİN EKONOMİK YAPISI

Diyarbakır ili ana hatlar üzerinde bulunduğundan ilk çağlardan Roma dönemine kadar ticaret merkezi olmuş ve bu süre zarfında “ticaret yollarını denetleme, gümrük kapısı, bir uç savunma üssü, hububat stoklama ve dağıtma merkezi, kervanlar için barınak-ticaret işlevleri”ni yerine getirmiştir (Kaçmaz, 2015:148).

Diyarbakır ilinin ticaret merkezi olmasında, ilde bulunan hanların etkisi oldukça büyüktür. Diyarbakır ili sahip olduğu özel konumu nedeniyle, bulunduğu bölgenin en gelişmiş ekonomisi, ticareti, sanata ve kültüre verdiği değeri ön plana çıkmış ve geliştirmiştir. Günümüzde de “kara, hava ve demiryolu” bağlantı noktaları ile önemli ulaşım bağlantılarının kesişme noktasında yer almaktadır. Diyarbakır Havaalanı; Devlet Hava Meydanları İşletmesi 2012 yılına ait istatistiki verilere göre, ülkemizde trafiğe açık olan 49 havaalanı yolcu trafiği içerisinde en fazla yolcu taşınan 11. havaalanı konumunda bulunmaktadır (Karacadağ Kalkınma Ajansı, 2014:16).

İlin ekonomisinde tarım ve hayvancılık daha önemli bir role sahip olmak üzere daha az oranda sanayi, ticaret ve turizme dayanmaktadır. Diyarbakırda ekimi

⁷(www.diyarbakir.bel.tr/diyarbakir/genel-bilgiler/cografik-bilgiler.html,E.T.:3.11.2018).

yapılan başlıca tarım ürünlerini “buğday, arpa, pamuk ve kırmızı mercimek” olarak sıralayabiliriz. GAP ile beraber bölgede sulu tarım yapma çalışmalarına hız verilmesiyle pamuk ekimi yoğunlaştırılmıştır. Pamuk ekimine verilen ağırlık sonucunda yaklaşık 60 kütlü pamuk işleme tesisi, yaklaşık 10 adet de pamuk yağı üretim tesisi faal vaziyete getirilmiştir. Sulu tarıma yapılan geçiş ile beraber tarım sektörüne dayalı olarak sanayi sektöründe de hareketlenme başlamıştır (Deniz, 2010:2).

GAP kapsamı dâhilinde inşası yapılan ve devam eden “Karakaya, Devegeçidi, Kral Kızı, Dicle” gibi barajlar büyük bir bölümü Diyarbakır çevresinde bulunmaktadır. Baraj ve göletlerden hidroelektrik enerji üretiminin yanında elde edilen su, tarım alanlarında kullanılarak tarım sektörüne yeni imkânlar yaratmaktadır. Diyarbakır ili “mermer üretim merkezi” olma yönünde ilerleme kaydetmektedir. Kentte üretilmekte olan mermerlerin önemli bir bölümü ihraç edilmektedir (TÜİK, 2010a).

Diyarbakır ili GSYH değeri yıldan yıla artış göstermektedir. 2010 yılı GSYH değeri 11.514.779 TL iken 2017 yılı GSYH değeri 30.781.062 TL olarak gerçekleşmiştir. Tarımın 2017 yılı GSYH’ deki payı 4.392.918 TL, sanayi sektörünün payı 6.534.223 TL ve hizmet sektörünün payı ise 16.347.360 TL olarak gerçekleşmiştir (TÜİK 2017).

Tablo 12: Diyarbakır ili GSYH verileri

Yıllar	GSYH(bin TL)	Kişi Başına GSYH(\$)	Kişi Başına GSYH(TL)
2010	11.514.779	5.037	7.566
2011	13.900.000	5.349	8.968
2012	15.916.186	5.585	10.064
2013	18.385.288	6.035	11.492
2014	20.751.651	5.853	12.800
2015	23.534.372	5.274	14.310
2016	26.305.464	5.230	15.812

2017	30.781.062	5.003	18.251
-------------	------------	-------	--------

Kaynak: TÜİK

Diyarbakır ili kişi başına düşen GSYH' nın 2010 yılındaki değeri 7.566 TL, 2011 yılındaki değeri 8.968 TL, 2012 yılındaki değeri 10.064 TL, 2013 yılındaki değeri 11.492 TL, 2014 yılındaki değeri 12.800 TL, 2015 yılındaki değeri 14.310 TL, 2016 yılındaki değeri 15.812 TL ve 2017 yılındaki değeri 18.251 TL olarak gerçekleşmiştir. Yıldan yıla kişi başına düşen GSYH değeri artış göstermiştir, ancak son yıllarda bölge ekonomisinde meydana gelen artış ile beraber kişi başına düşen GSYH değerindeki en büyük artış 2.439 TL'lik artış ile 2017 yılında gerçekleşmiştir(Tablo 12).

Tablo 13: Toplam İhracat (bin \$)

	2016	2017
Türkiye	142.529.584	156.992.940
Diyarbakır	158.300	197.796

Kaynak:<https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/?locale=tr>

Türkiye geneli toplam ihracat tutarı 2016 yılında 142.529.584 \$ iken 2017 yılında 156.992.940 \$ olarak gerçekleşmiştir. Diyarbakır ili toplam ihracatı 2016 yılında 158.300 \$ iken 2017 yılında 197.796 \$ olarak gerçekleşmiştir(Tablo 13).

Tablo 14: Toplam İthalat (bin \$)

	2016	2017
Türkiye	198.618.235	233.799.651
Diyarbakır	77.458	89.337

Kaynak:<https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/?locale=tr>

Türkiye geneli toplam ithalat tutarı 2016 yılında 198.618.235 \$, 2017 yılında ise 233.799.651 \$ artış göstererek 233.799.651 \$ olarak gerçekleşmiştir. Diyarbakır ili

verilerine göre ise 2016 yılında gerçekleştirilen toplam ithalat tutarı 77.458 \$, 2017 yılında bu tutar 89.337 \$ olarak gerçekleşmiştir(Tablo 14).

4.4.DİYARBAKIR İLİNİN SOSYO-EKONOMİK DURUMU

Kalkınma Bakanlığı tarafından 2003 yılından beri belirli aralıklarla ilçeleri, illeri ve bölgeleri sosyo-ekonomik durumları bakımından sıralanmaktadır. Bu amaçla yapılan araştırmaya “SEGE (Sosyo-Ekonomik Gelişim Endeksi)” araştırması denilmektedir. Bu sıralamanın yapılmasındaki amaç bölgeler arası gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmak ve bu farklılıkları ortaya kaldırmaya yönelik kalkınma planlarını hazırlamaktır.

“Sosyo-ekonomik gelişme” kavramı içerisinde ekonomik açıdan büyüme, kalkınma ve gelişme kavramlarını barındırmaktadır. Bu yönüyle sosyo-ekonomik araştırmalar, çeşitli boyutlardaki mekanların zamanla nasıl gelişim gösterdiğini izlemenin yanı sıra kamu kaynaklarının tahsis edilmesi ve özel sektöre yapılacak yatırımların yönlendirilmesine yardımcı olacak ve çeşitli alanlarda yürütülecek politikaların belirlenmesinde etkili olacak bir niteliğe sahiptir.

SEGE araştırması sayesinde, illerin ve bölgelerin bulunduğu gelişmişlik düzeyi saptanmakta ve derecelendirme çalışmasından sonra bu iller ve bölgeler gelişim düzeyine göre gruplara ayrılmaktadır. Bu sayede kaynakların kullanımındaki etkinlik artmakta ve bölgeler arasındaki eşitsizliklerin ortadan kalkması için ihtiyaç duyulan değerlendirmeler yapılabilmektedir. Ayrıca bölgelerin gelişim gösterdikleri ve yeterince gelişemedikleri alanlar tespit edilmektedir. Araştırmada, sosyal göstergeleri tespit etmeye yarayacak demografi, istihdam, eğitim düzeyi, sağlık ve altyapı gibi göstergeler kullanılmaktadır. Ekonomik göstergelerden ise tarım, imalat, inşaat gibi mali göstergeler kullanılmaktadır (SEGE 2011).

2003 yılında yapılan SEGE Araştırması'na göre; Diyarbakır ilinin sosyo-ekonomik gelişim sırası 63 iken, 2011 yılında 67. sıraya gerilemiştir. Sahip olduğu bu sıralama ile Diyarbakır ili diğer Doğu ve G.Doğu Anadolu illerinde olduğu gibi “Altıncı Kademe Gelişmiş İller” grubunda yer almaktadır (SEGE 2011).

4.4.1. Demografik Veriler

2017 yılı ADNKS verilerine göre; Diyarbakır ilinin nüfusu önceki yıla göre 26.782 kişi artarak 1.699.901 kişi olmuştur. Erkek nüfus oranı %50,4 olup 857.070 kişi iken kadın nüfus oranı ise %49,6 ve 842.831 kişidir. Diyarbakır ili Türkiye'deki nüfus sıralamasında 12. en çok nüfusa sahip ildir.

Tablo 15: Diyarbakır İline Ait Demografik Veriler

2017 Yılı Nüfus Verileri	Türkiye	Diyarbakır
Toplam Nüfus	80.810.525	1.699.901
Nüfus Yoğunluğu(kişi/km ²)	105	22
Nüfus Artış Hızı(Yıllık,%)	12,4	15,88
Toplam Yaş Bağımlılık Oranı(%)	47,25	62,44

Kaynak: TÜİK 2017 verileri, www.karacadag.gov.tr

2017 yılı TÜİK verilerine göre, ilin yıllık nüfus artış hızı %15,8 ve nüfus artış hızı bakımından 17. sırada yer almaktadır. Bir ülkede 15-64 yaş aralığında bulunan her 100 kişiye karşılık 0-14 ve 65 ve üstü yaş aralığındaki kişi sayısını ifade eden “toplam yaş bağımlılık oranı”, 2017 yılında Diyarbakır ili için %62,44 olarak gerçekleşmiş ve bu oranla Türkiye’de 10. sırada yer almıştır. Nüfus yoğunluğu, bir ilin ekonomik potansiyelini ortaya koyan bir göstergedir. Bir ilin nüfus yoğunluğu ne kadar fazla ise o ilin ekonomik potansiyeli de o oranda fazladır, Diyarbakır ilinin nüfus yoğunluğu Türkiye ortalamasının bir hayli altında bir değere sahiptir (Tablo 15).

4.4.2. Diyarbakır İli Temel İşgücü İstatistikleri

Temel işgücü istatistiklerini değerlendirirken TÜİK’ in 2014 yılından beri kullandığı İstatistiki Bölge Birimleri (İBB) Sınıflamasını kullanmamız gerekmektedir. İstatistiki Bölge Birimleri (İBB) Sınıflamasına göre iller “Düzey 1”

ve “Düzey 2” olarak gruplandırılmış iller ise “Düzey 3” olarak tanımlanmıştır. Bu sınıflandırma yapılırken birbirine komşu olan illerin ekonomik, coğrafi ve sosyal açıdan benzer olmaları, bölgesel kalkınma planları ve nüfusları göz önünde bulundurulmuştur. Bu gruplandırmaya göre; Diyarbakır ili Şanlıurfa ili ile beraber TRC2 bölgesini oluşturmaktadır. Diyarbakır iline ait 2013 yılı istihdam oranı %30,2 olarak gerçekleşmiştir. TRC2 Bölgesi 2017 yılı istihdam oranı %41,4 olarak gerçekleşerek %47,1 olan Türkiye istihdam oranının altında kalmıştır (TÜİK 2017).

Tablo 16: Diyarbakır İli Temel İşgücü Verileri

	Türkiye(2017)	TRC2(2017)	Diyarbakır(2013)
İşgücüne Katılma Oranı(%)	52,8	48,1	37,2
İşsizlik Oranı(%)	10,9	13,8	18,7
İstihdam Oranı(%)	47,1	41,4	30,2

Kaynak: TÜİK 2013,2017 yılı verileri

Bölgede istihdam oranının düşük olmasının nedeni olarak bölgenin temel geçim kaynağı olan tarım ve hayvancılık gösterilebilir. Buna ek olarak bölgede sanayinin gelişmemesi de gösterilebilir. TRC2 Bölgesi’ nin işsizlik oranı 2017 yılında %13,8 olarak gerçekleşerek %10,9 olan Türkiye işsizlik oranının üzerinde bir değer almıştır. TRC2 Bölgesi’ nin 2017 yılı işgücüne katılım oranı ise %48,1 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK 2017).

2017 yılı “işgücüne katılma oranı” Türkiye genelinde %52,8, TRC2 Bölgesi’nde %48,1 ve 2013 yılı verilerine göre Diyarbakır ilinde %37,2 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranlarında ise TRC2 bölgesi 2017 yılı verilerine göre %13,8 değeri ile %10,9 olan Türkiye ortalamasının üzerinde bir değere sahip olmuştur. İstihdam oranlarında ise bu durumun tam tersi bir durum söz konusudur. 2017 yılı verilerine göre Türkiye geneli “istihdam oranı” %47,1 iken TRC2

Bölgesi'nde bu oran %41,4 değeri ile ortalamanın bir hayli altında bir değere sahip olmuştur(Tablo 16).

Tablo 17:TRC2 Bölgesi İstihdamın Sektörel Dağılımı(2017,%)

Sektörler	Türkiye	TRC2 Bölgesi
Tarım	%19,4	%37,4
Sanayi(inşaat sektörü dahil)	%25,6	%17,2
Hizmet	%54,1	%45,5

Kaynak:TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik>

İstihdamın sektörlere dağılımına baktığımızda en büyük payın hizmet sektörüne ondan sonra da tarım sektörüne ait olduğunu görmekteyiz(Tablo 17).

2017 yılı TÜİK verilerine göre; TRC2 Bölgesinde istihdamın %37,4'ü tarım sektöründen pay almakta, %17,2' si inşaat sektörünü de içinde barındıran sanayi sektörü ve %45,5'i ise hizmet sektöründen pay almıştır. Ülke genelinde ise tarımın istihdamda aldığı pay %19,4, sanayinin aldığı pay %25,6 ve hizmet sektörünün aldığı pay ise %54,1 değerine sahiptir.

TRC2 Bölgesinde tarımın istihdamda aldığı pay Türkiye ortalamasının üzerindedir, bu da bölgenin ülke genelinin gerisinde kaldığını gösteren belirteçlerden sadece biridir. Sanayi ve hizmet ise ülke ortalamasının altında kalan değerler almaktadır.

Tablo 18: Kadın Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu (15+ Yaş, %)

	Türkiye		TRC2(Ş.urfa-Diyarbakır)	
	2016	2017	2016	2017
İşgücüne Katılma Oranı	32,5	33,6	22,4	25,6
İşsizlik Oranı	13,7	14,1	12,1	11,3

İstihdam Oranı	28	28,9	19,7	22,7
-----------------------	----	------	------	------

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/>

Diyarbakır ve Şanlıurfa illerini kapsamına alan TC2 bölgesinde kadın nüfusun işgücü durumuna baktığımızda kadınlarda işgücüne katılma oranı Türkiye ortalamasının oldukça altında gerçekleşmiştir. Yine istihdam oranı da Türkiye ortalamasının altında bir değer olarak 2017 yılında %22,7 olarak gerçekleşmiştir(Tablo 18).

Tablo 19: Tarım dışı işsizlik Oranı(%)

	2016	2017
Türkiye	13	13
TRC2(Ş.urfa-Diyarbakır)	23,2	19,5

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/>

TRC2 Bölgesi için tarım dışı işsizlik oranı Türkiye ortalamasının üzerinde bir orana sahiptir ve bu oran 2017 yılında %19,5 olarak gerçekleşmiştir(Tablo 19).

4.4.3.Eğitim Düzeyi

Eğitim, bir ülkenin kalkınmışlık düzeyi için ne kadar önemli ise o ülkede bulunan her bir il için de o kadar önemlidir. Bir bölgede eğitim düzeyi ne kadar yüksekse o bölgenin kalkınması da o kadar hızlı gerçekleşir. Bu nedenle Diyarbakır ilinde eğitim düzeyinin ne durumda olduğu ve bölgede eğitim sektörünün payının ne olduğu bize Diyarbakır ilinin sosyo-ekonomik durumu ile ilgili bilgi vermesi açısından önemlidir. TÜİK tarafından yayınlanan 2017 yılına ait bölgesel istatistiklere göre Diyarbakır ilinde 15 yaş üzeri okuma yazman bilmeyen kişi sayısı 107.390 kişidir. Diyarbakır ilinin 2017 yılı nüfusunun 1.699.901 kişi olduğunu göz önünde bulundurursak nüfusun önemli bir kısmının(%6,3) okuma yazma bilmediği sonucunu elde ederiz (Tablo 20).

Tablo 20: Nüfusun Eğitim Durumu(15 yaş ve üzeri, bin kişi,2017 yılı)

EĞİTİM DURUMU	TOPLAM	KADIN	ERKEK
Okuma-Yazma Bilmeyen	107390	89082	18308
İlkokul Mezunu	190070	94389	95681
İlköğretim Mezunu	187357	73084	114273
Ortaokul veya dengi Mz.	146643	60825	85818
Lise veya dengi Mezunu	196434	76546	119888
Yüksek okul/faklt.Mzn	190090	53651	76439
Yüksek lisans Mezunu	10079	3171	6908
Doktora Mezunu	1794	492	1302

Kaynak:<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>

2017 yılı eğitim istatistiklerine göre; Diyarbakır ili 15 yaş ve üzeri nüfusunun %17,51'i lise mezunudur. Lise mezunu erkeklerin oranı %21,36, kadınların oranı ise %13,66'dır. Yüksekokul veya fakülte mezunu oranı ise %11,6'dır. Bu oran kadınlarda %9,58 iken erkeklerde %13,62'dir.

2017 yılı TÜİK verilerine göre; Diyarbakır ilinde okuma yazma bilmeyen 89.082 kadın ve 18.308 erkek vardır. Kadın ve erkeklerde eğitim düzeyi arasındaki fark, eğitim düzeyi yükseldikçe farklı oranlarda olsa da mevcuttur. 2017 yılında lisans mezunu kadın sayısı 53.651 iken üniversite mezunu erkek sayısı 76.439 kişidir. Yüksek lisans mezunu kadın sayısı 3171 kişi, erkek mezun sayısı ise 6908

kişidir. Doktora mezunu kadın sayısı 492 kişi, doktora mezunu erkek sayısı ise 1302 kişidir(Tablo 20).

Tablo 21: Okullaşma Oranı (2017, %)

	Türkiye	Diyarbakır
İlkokullarda Okullaşma Oranı	91,54	93,86
Ortaokullarda O. O.	94,47	94,29
Ortaöğretimde O. O.	83,58	68,6

Kaynak:<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloOlustur.do>

Diyarbakır ilinin tek üniversitesi olan Dicle Üniversitesi'nde okuyan öğrenci sayısı 2017 yılında toplam 26503 kişidir. 2017 yılında yeni kayıt yaptıran kişi sayısı ise 2756 erkek, 2609 kadın olmak üzere toplam 5365 kişidir(TÜİK,2017).

Diyarbakır ilinde 2017 yılı ilkokullarda okullaşma oranı %93,86, ortaokullarda okullaşma oranı %94,29 ve ortaöğretimde okullaşma oranı %68,6 olarak gerçekleşmiştir(Tablo 21).

Tablo 22 :Yükseköğretimde Okuyan Öğrenci Sayısı(2017,bin kişi)

	TÜRKİYE	DİYARBAKIR
KADIN	3293690	11636
ERKEK	3716908	14867
TOPLAM	7010598	26503

Kaynak:<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloOlustur.do>

2017 yılı verilerine göre; Diyarbakır ilinde okuyan öğrenci sayısı ülke genelinde okuyan öğrenci sayısının oldukça altında bir değere sahiptir. Diyarbakırda

okuyan toplam 26.503 kişi, ülke genelinde ise bu değer 7.010.598 kişi olarak gerçekleşmiştir(Tablo 22).

4.4.4.Diyarbakır İli İşyeri Verileri

İller tek tek ele alınarak ilgili ilin işgücü piyasası ile ilgili bilgi edinebilmek ve bu veriler doğrultusunda istihdamla ilgili sorunlara çözüm üretebilmek amacıyla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri 2007 yılından bu yana “İşgücü Piyasası Araştırma Raporu(İPA)” hazırlanmaktadır. Hazırlanan raporlarda, öncelikle ilin işgücü piyasasının genel çerçevesi çizilir. Yani, işgücü piyasasına etki eden temel unsurlar(nüfus, ekonomik durum, eğitim gibi) işgücü verileri ile değerlendirilir ve analiz edilir. Daha sonra “İşgücü Talep Araştırması”ndan elde edilen sonuçlar analiz edilir ve ilin sahip işgücünün talep yapısı saptanır. Burada amaç piyasadaki açık işyeri sayısını belirlemek, piyasadaki mevcut durumu belirlemek veya işgücü piyasası içerisinde meydana gelmesi beklenen değişimleri takip etmektir. Bu araştırma yapılırken İŞKUR verilerinden faydalanılmaktadır (İŞKUR).

Diyarbakır ili için en son 16 Mart-30 Nisan 2015 tarihleri arasında İşgücü Piyasası Araştırma Raporu hazırlanmıştır. Bu rapora göre, 2015 yılı Haziran ayı sonu itibariyle kuruma kayıtlı bulunan 64.867 kişi vardır. Bunlardan 44.888 kişisi erkek, 19.979 kişisi kadındır.

Tablo 23:Diyarbakır İŞKUR’a Kayıtlı İşsiz Sayısı (bin kişi)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
KADIN	13.460	16.894	21.451	23.497	20.707	19.979	26.131	31.400
ERKEK	22.574	25.814	36.578	41.336	41.695	44.888	36.587	39.903
TOPLAM	36.034	42.708	58.029	64.833	62.402	64.867	62.718	71.303

Kaynak: İŞKUR

Yıllar itibariyle kuruma kayıtlı toplam işsiz sayısı artış göstermiştir. Bu durum hem işsiz sayısının artışıyla hem de kurumun bölgede daha çok tanınır hale gelmesiyle açıklanabilir. Ayrıca, kayıtlı kadın işsiz sayısında da yıldan yıla belirgin

bir artış gözlemlenmektedir. Bu da kadınların çalışma hayatına katılma kararlarındaki değişimi göstermektedir. Yani, kadınlar çalışma hayatında her geçen gün daha aktif bir şekilde rol almak istemektedir. Hazırlanan raporda, kurumda kayıtlı bulunan işsiz bireylerin en çok sırasıyla; “Tarım İşçisi (Tarla Ürünleri), Temizlik Görevlisi, Şoför-Yük Taşıma, Garson (Servis Elemanı), Bilgisayar İşletmeni, Aşçı, Sekreter “ gibi nitelik gerektirmeyen meslek gruplarında olduğu tespit edilmiştir.

Kurum tarafından eleman ihtiyacını (talebini) ifade eden “açık iş” terimi kullanılmaktadır. Buna göre; Diyarbakır ilinde 2015 yılı Haziran ayı sonu itibariyle açık iş sayısı 8.679 ‘dur. Açık işler en çok Beden İşçisi (Genel), İnşaat Mühendisi ve İnşaat Teknolojisi Teknikeri mesleklerinde olmuştur (İPA,2015). Talep edilen meslek grubunun en çok inşaat sektörü için olması dikkat çekicidir. Bunun nedeni, son yıllarda Diyarbakır ilinde inşaat sektörünün çok hızlı bir şekilde ilerleme kaydetmesinden kaynaklanmaktadır. En az talep edilen meslek grupları ise ön muhasebe elemanı, çocuk bakıcısı gibi mesleklerdir. Çünkü ilimizde çocuk bakım işleri genelde aile büyükleri, akrabalar ya da çocuk bakımevi ve kreşler tarafından karşılanmaktadır. Bu konuda gerekli eğitimi almış, güvenilir, deneyim sahibi kimse bulmak zor ve pahalı olduğundan dolayı bakıcı tercih edilmemektedir.

4.5.DİYARBAKIR İLİNDEKİ KADIN İŞGÜCÜNÜN SORUNLARI

4.5.1.Araştırmanın Önemi, Amacı ve Bulguları

Kadın istihdamı ile ilgili literatürde pek çok çalışma olmasına rağmen Diyarbakır ili için bu denli ayrıntılı ve cinsiyet ayrımcılığına dayalı bir çalışma olmadığından bu çalışma literatürdeki bu eksikliği tamamlaması açısından önem arz etmektedir.

Bölgesel kalkınmada etkili unsurlardan biri de kadınların istihdama katılımı olduğu için bu çalışmayla Diyarbakır ilinde kadınların istihdama katılımının artırılması sağlanarak ilin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin gelişimine katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bunun dışında kadınların işgücüne katılımında ve iş hayatında karşılaştıkları sorunlar tespit edilerek bunların çözümü için önerilerde bulunulacak, kadınların iş hayatında daha aktif rol almaları, çalışma hayatında ve

çalışma hayatına atılırken erkek çalışanlarla eşit koşullara sahip olmalarını sağlayacak politika önerileri sunulmuştur. Yapılan tespitler ve öneriler ışığında ilgili bakanlıkça düzenlemeler yapılması ve bölgeye yapılacak yatırımlarda çalışmanın dikkate alınması halinde bölgede kadınların işgücüne katılımıyla ilgili önemli ilerlemeler kaydedileceği düşünülmektedir.

Bir ülkede yaşayan kadınların yaşam şartları, toplumsal hayattaki yeri, çalışma hayatındaki yeri ve konumu o ülkenin kalkınmışlık düzeyi hakkında bilgi verir. Diyarbakır ili ülkemizin ve bölgenin kalkınma düzeyi en düşük illerinden birisidir. Bölgedeki kadınların çalışma hayatında ve işgücü piyasasında karşılaştığı sorunlar, kadınların sosyal hayatına da yansımakta ve bunun kadınlar üzerindeki etkileri büyük önem taşımaktadır. Çünkü geleneksel yapıya sahip toplumlarda kadınların kendilerine addedilen belli roller dışında bir yeri yoktur. Bu tür toplumlarda kadının bu rollerin dışına çıkabilmesi, varlığını ortaya koyabilmesi bir hayli zordur. Yine böyle bir toplumda istihdama katılabilmek, çalışma hayatını idame ettirebilmek, kadının karşısına bir problem olarak çıkmaktadır. Kadınlar, toplum tarafından ihmal edilmekte, pek çok soruna maruz bırakılmakta ve bu haliyle kadından hayata aktif bir şekilde katılımı beklenmektedir. Ancak her kadın bu durumun üstesinden gelememektedir. Kadınlar kimi zaman bu sorunlarla mücadele ederken kimi zaman da bu sorunlara teslim olup çalışma hayatından vazgeçmektedir. Ayrıca sadece çalışma hayatından değil kendilerini toplumsal hayattan da soyutlamayı tercih eder hale gelmektedir.

Bu araştırmada, çalışma hayatında kadının yaşadığı sorunların tespit edilmesi, bu sorunların kişinin sosyal hayatına etkileri, istihdama katılmaya çalışan kadınların bu süreçte karşılaştıkları sorunların ve zorlukların tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca ulaşmak için Diyarbakır ilinde ikamet eden, özel sektörde çalışan ve/veya iş arayan kadınlara ulaşılarak anket yapılmıştır. Ankette yüz yüze görüşme metodu tercih edilmiştir. Katılımcılara yöneltilen görüşme soruları toplamda dört kısımdan oluşmaktadır. Katılımcıların ilgisini dağıtmamak adına görüşme soruları çok uzun tutulmamış olup katılımcılara birinci kısımda bulunan demografik sorularla birlikte toplam 20 soru (iş arayan katılımcılara 11 soru, çalışan katılımcılara 15 soru) yöneltilmiştir. Özel sektörde çalışan katılımcılara öncelikle demografik sorular

ardından da çalışma hayatında karşılaştığı sorunlara ve beklentilere yönelik sorular yöneltilmiştir. İş arayan kadınlara ise demografik sorular dışında iş ararken karşılaştıkları sorunlara ve çalışma hayatından beklentilerine dönük sorular yöneltilmiştir. İlgili sorulara alınan cevaplar doğrultusunda, çalışma hayatında ve toplumsal hayatta sorunlar yaşayan kadınların toplumdaki konumu hakkında bilgi edinmemize yarar sağlayacak bulgular elde edilmeye çalışılmaktadır.

4.5.2.Araştırmanın Modeli, Evreni, Örneklem Seçimi ve Yöntemi

Diyarbakır ilinde ikamet eden, özel sektörde çalışan ve/veya iş arayan kadınların karşılaştıkları sorunların belirlenebilmesi amacıyla geniş bir evrenden seçilen örneklem ile tarama yapmamızı sağlayacak genel tarama modelinin kesit alma yaklaşımı kullanılarak veriler elde edilmiştir. Araştırmada evrenin sayısının tam olarak kestirilebilmesi mümkün olmadığından bu çalışma için saptanan örneklem büyüklüğüne göre çalışma gerçekleştirilmiş olup tesadüfi olmayan kolayda örneklem yöntemi (elverişlilik örnekleme) ile çalışmada Diyarbakır ilinde yaşayan 190' ı özel sektörde istihdam eden, 164' ü iş arayan olmak üzere 354 kadın örneklem üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir.

4.5.3.İstatistiksel Analiz

Çalışmada elde edilen veriler betimleyici istatistikler yoluyla sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişki Pearson Rank Korelasyonu kullanılarak, değişkenler arasındaki ilişkilere değinme yoluyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini görmek amacıyla çapraz tablolardan yararlanılmıştır. Buna ek olarak, kadınların toplumsal hayatta karşılaştığı sorunlar, kadınların çalışma nedenleri, iş bulamama nedenleri faktör olarak ele alınmıştır. Her bir faktör için en yüksek faktör yükü alan maddeler tespit edilmiş ve bu maddelerin ortak özelliklerinden hareketle faktörlere isimler verilmiştir. İlgili faktörler korelasyon analizi ve regresyon analizinde kullanılmıştır. İstatistiksel analizler SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı aracılığıyla yapılmıştır.

4.6.ÇALIŞMANIN BULGULARI

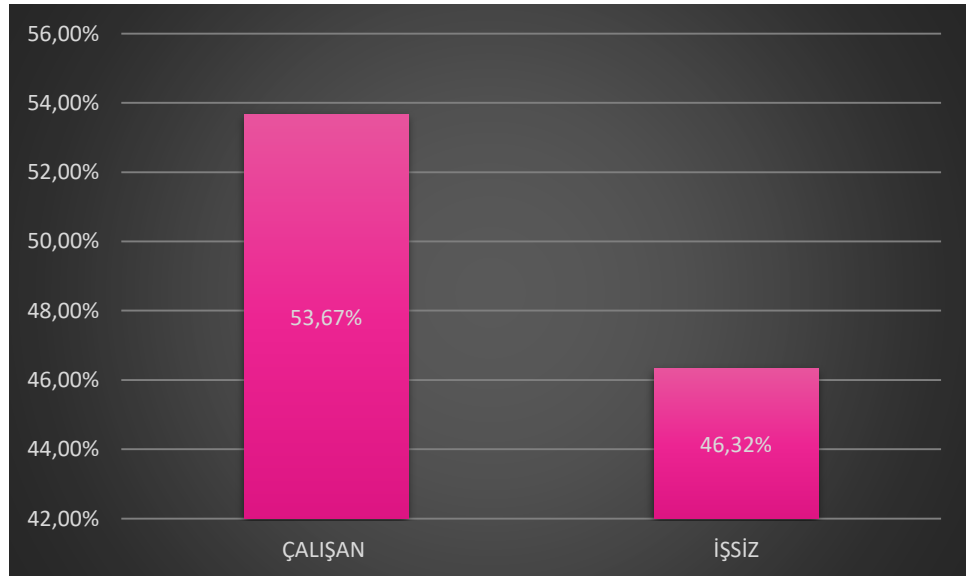
Çalışmanın bulgular kısmı dört başlığa ayrılmıştır. Birinci başlık altında araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik ve betimleyici bulgulara yer

verilmiştir. İkinci başlık altında, çalışmanın modelinde yer alan bazı değişkenler ile ilgili çapraz tablolara yer verilmiştir. Üçüncü başlık altında değişkenler arasındaki bulguları analiz eden korelasyon analizleri ve dördüncü başlık altında ise çalışma ile tanımlayıcı istatistikler, çapraz tablo analizleri, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri ele alınmıştır.

4.6.1 Katılımcılara Ait Demografik- Betimleyici Bulgular

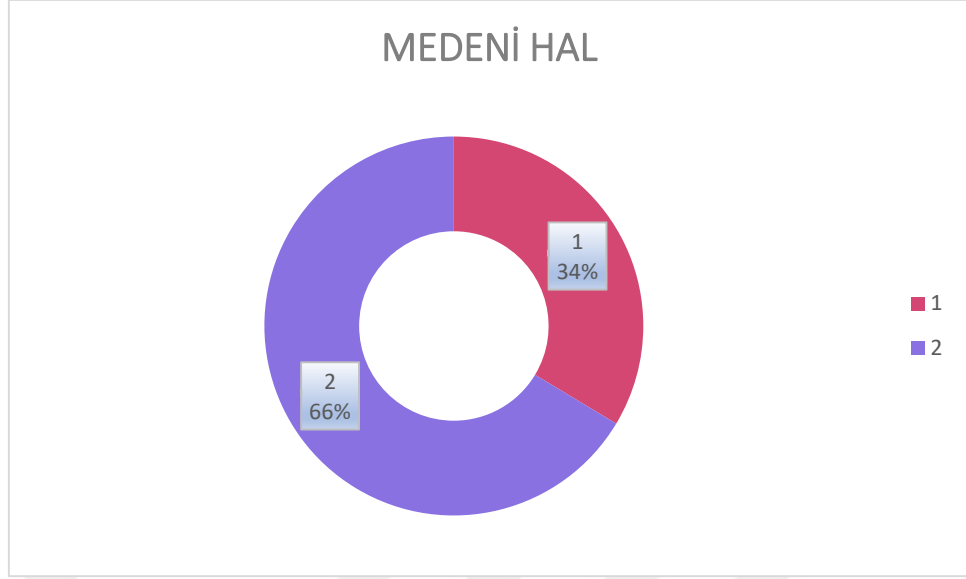
Diyarbakır ilinde ikamet eden, özel sektörde çalışan ve/veya iş arayan kadınlarla yaptığımız çalışmada 190' ı özel sektörde çalışan, 164' ü ise iş arayan olmak üzere 354 kadın katılımcının % 46,32'sinin çalışma durumunu işsiz ya da iş arayan, %53,67'sinin ise çalışma durumunu çalışıyor olarak algıladığını Şekil-1'de görmekteyiz.

Şekil-1: Çalışma Durumu (1-Çalışan, 2-İşsiz)



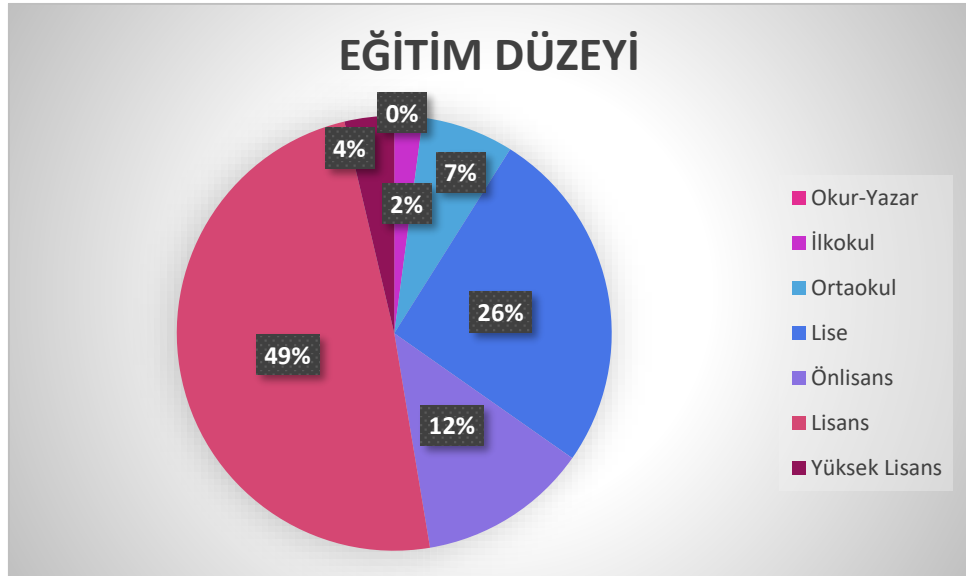
Katılımcıların 119'u (%33,6) evli, 235'i (%66,4) ise bekârdır (Şekil-2).

Şekil-2: Medeni Hal (1:Evli, 2:Bekâr)



Görüşme yapılan kadınların eğitim düzeylerine baktığımızda 1 kişi okur - yazar, 13 kişi ilkokul mezunu, 15 kişi ortaokul mezunu, 81 kişi lise mezunu, 30 kişi ön lisans mezunu, 203 kişi lisans mezunu, 11 kişi ise yüksek lisans mezunudur. Görüşme yapılan kişilerin %57,3'ü lisans mezunu %22,5'i lise mezunu olduğu dikkat çekmektedir(Şekil-3).

Şekil-3:Eğitim Düzeyi



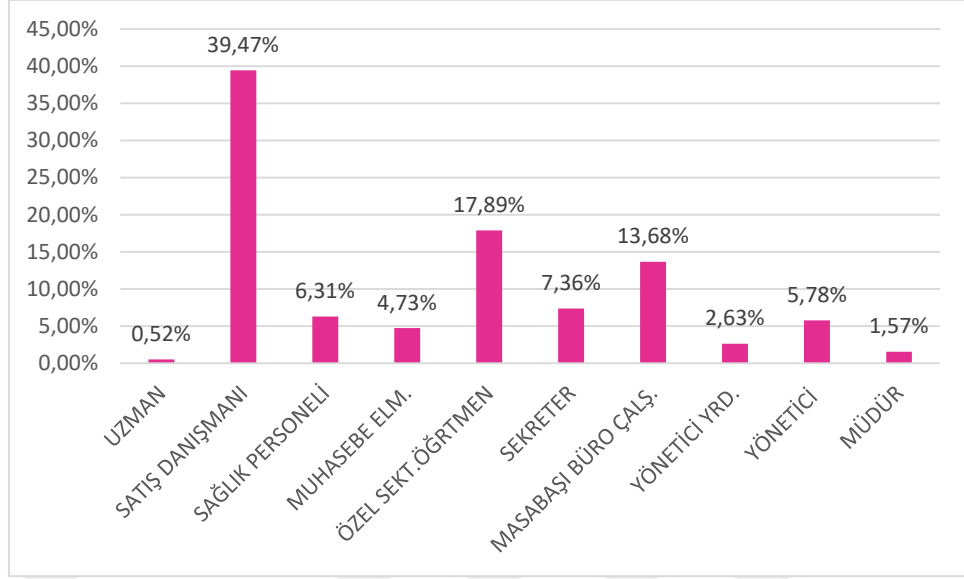
Görüşme yapılan 354 kadından 232'si (%65,5'i) ayrımcılığa maruz kaldığını, 122'si ise (%34,5'i) herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadığını ifade etmiştir(Şekil-4).

Şekil-4: Ayrımcılığa Maruz Kalma Durumu



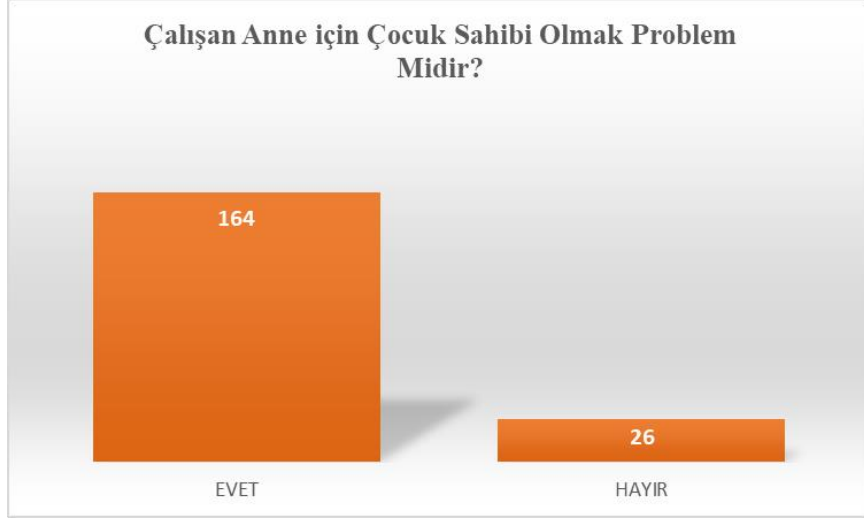
Görüşme yapılan kadınlardan 3'ü müdür, 11'i yönetici, 5'i yönetici yardımcısı, 26'sı masa başı büro çalışanı, 14'ü sekreter, 34'ü özel sektörde çalışan öğretmen, 9'u muhasebe elemanı, 12'si sağlık personeli, 75'i satış danışmanı-reyon görevlisi, 1'i de uzman pozisyonunda çalışandır. Üst pozisyonlarda çalışan oranı çok düşük seviyelerde iken daha az yeterlilik gerektiren pozisyonlarda çalışanların oranı oldukça yüksektir (Şekil-5). Elbette bunun altında yatan pek çok etmen bulunmasına rağmen temelde iki neden bulunduğu düşünülmektedir. Bu nedenler; kadınlara eğitim hakkının verilmemesi (aile tarafından) ve iş hayatında işveren tarafından kadınlara fırsat tanınmamasıdır.

Şekil-5: İş Yerindeki Pozisyon



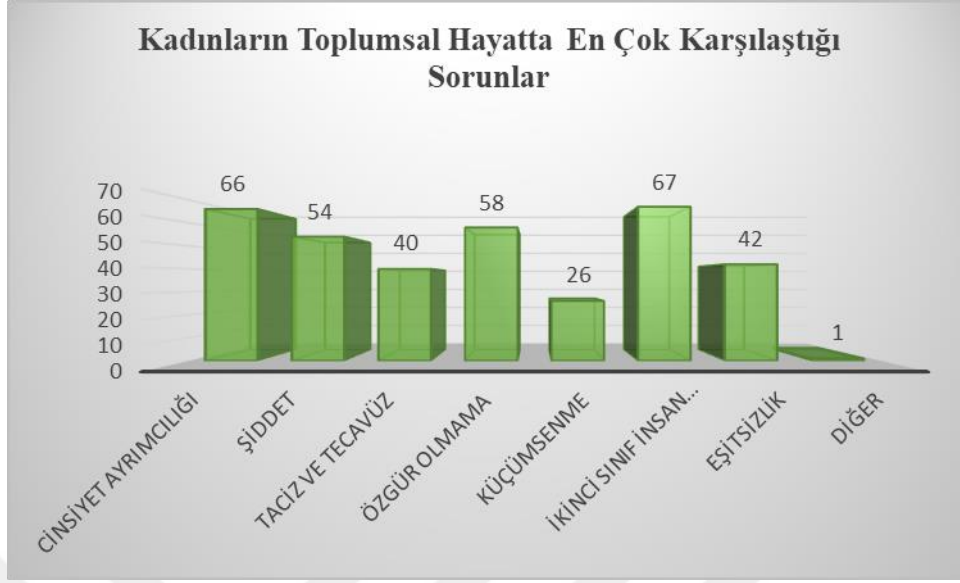
Görüşme yapılan çocuk sahibi çalışan annelerin %46,3' ü çocuk sahibi olmanın çalışma hayatında ve aile hayatında bir takım zorluklar doğurduğu görüşündedir. Özel sektörde çalışan ve çocuk sahibi olan kadınların gözünden yaşanan problemlerin başında ücretli doğum izinlerinin yetersiz olması, işyerinin kreş desteğinin olmaması ve çalışma saatlerinin uzun olması gelmektedir (Şekil-6).

Şekil-6: Çalışan Anne için Çocuk Sahibi Olmak Problem Midir?



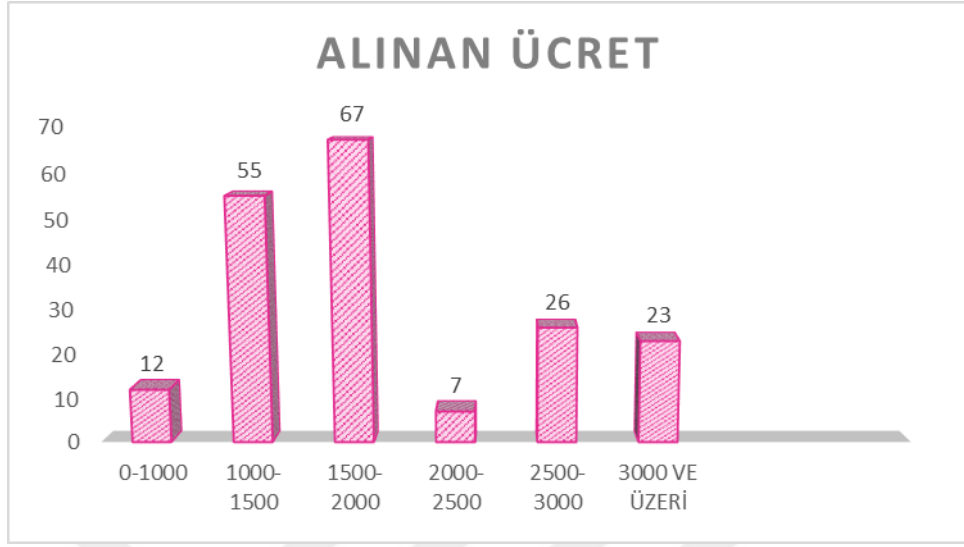
Katılımcılara kadınların toplumsal hayatta karşılaştıkları sorunlar konusunda soruların da yöneltildiği çalışmada, cevaplayıcıların %18,9'unun (67 kişi) toplumsal hayatta en çok karşılaştıkları sorunun "ikinci sınıf insan muamelesi" olduğu tespit edilmiştir. Görüşmeye katılan kadınların %18,6'sı (66 kişi) ise toplumsal hayatta en çok "cinsiyet ayrımcılığına" maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. "Özgür olmadığını" düşünenlerin oranının %16,4 (58 kişi), "şiddet" olduğunu düşünenlerin oranının ise % 15,3 (54 kişi) olduğu görülmektedir. Kadınların yaşadığı en önemli sorunun "eşitsizlik" olduğunu düşünenlerin oranı %11,9 (42 kişi)'dur. Görüşmeye katılan kadınların %11,3' ü (40 kişi) ise kadınların karşılaştıkları en önemli sorunun "taciz ve tecavüz" olduğunu belirtmiştir (Şekil-7).

Şekil-7:Kadınların Toplumsal Hayatta En Çok Karşılaştığı Sorunlar



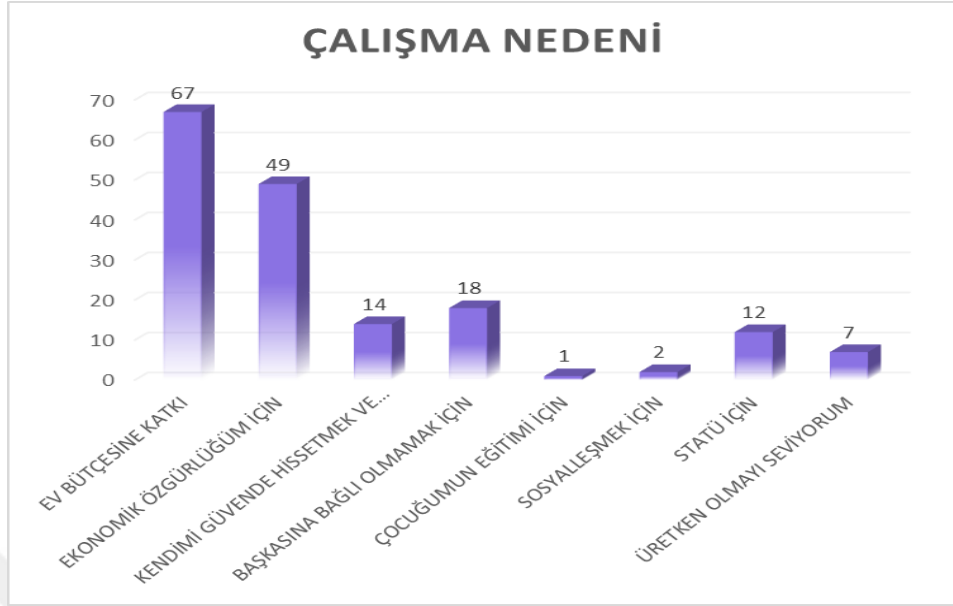
Katılımcıların aldıkları ücret ile ilgili soruya verdikleri yanıtlar, kadınların düşük gelirli işlerde çalıştıklarını ortaya koymaktadır. 190 kadından yalnızca 23'ü 3000 TL ve üzeri ücret aldığı yanıtını verirken, 12 kadın 1000 TL' ye dahi bile varmayan bir ücret karşılığında çalıştığını beyan etmiştir. 67 kadın 1500-2000 TL aralığında 55 kadın 1000-1500 TL aralığında, 7 kadın ise 2000-2500 TL aralığında ücret aldığını belirtmiştir (Şekil-8). Çalışma ücretlerinin bu denli düşük olması kadınların çalışma yaşamına katılımını engelleyen önemli unsurların başında gelmektedir. Çalışan kadının bir de anne olması ve çocuğunun bakım masraflarına yetmeyecek düzeylerde ücretlerin söz konusu olması durumu da kadın için çalışmayı daha zorlu hale getirmekte ve caydırıcı olmaktadır. Çalışan anne düşük ücret karşılığında çalışıp çocuğunu kendi büyütemek pahasına çalışmamayı ve çocuğunu kendi büyütmeyi daha mantıklı ve çekici bulabilmektedir. Bu konuda iyileştirmelerin yapılması, kadınların eve kapanmasını engelleyerek iş hayatına katılmalarını cazip hale getirecektir.

Şekil-8: Alınan Ücret



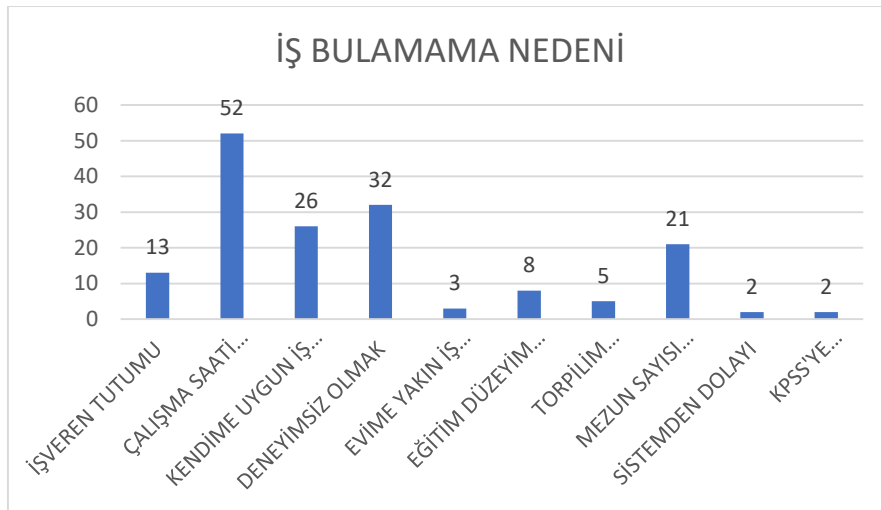
Katılımcıların iş hayatına katılma nedenleri sorulduğunda bu soruya çeşitli yanıtlar alınmıştır. Alınan yanıtlar ağırlıklı olarak ekonomik faktörlerin kadınların iş hayatına atılmasında etken olduğunu gösterir niteliktedir. Katılımcılar arasında 67 kadın “ev bütçesine katkı”, 49 kadın “ekonomik özgürlüğüm için”, 20 kadın “paraya ihtiyacım olduğundan”, 18 kadın “başkasına bağlı olmamak için”, 14 kadın “kendimi güvende hissetmek ve geleceğimi garantilemek için”, 1 kişi ise “çocuğumun eğitimi için” yanıtını vermiştir. Ekonomik nedenler dışında ekonomik olmayan nedenlerin de katılımcılardan geldiği çalışmada 2 kadın “sosyalleşmek için”, 12 kadın “statü için”, 7 kadın ise “üretken olmayı sevdiğim için” yanıtını vermiştir (Şekil-9). Bu tabloyu göz önünde bulundurduğumuzda "kadınların pek çoğu maddi ihtiyaçlar söz konusu olmasaydı muhtemelen çalışmayı tercih etmeyecekti" yargısına varabiliriz. Bu üzücü duruma sebebiyet veren nedenlerin araştırılması ve meselenin kökten çözülmesi gerekmektedir.

Şekil-9:Çalışmayı Tercih Etme Nedeni



İşsiz kadınların "iş bulamama nedenlerine" ve/veya "çalışamama nedenlerine" ilişkin yöneltilen soruda, en fazla verilen cevap 52 kişi ile "çalışma saati fazla, ücret düşük" yanıtıdır. Diğer nedenlerin "deneyimsiz olmak" (32 kişi), "kendime uygun iş bulamıyorum" 26 kişi, "çok fazla mezun olduğundan" 21 kişi, "işverenin tutumu" 12 kişi olduğu Şekil 10'da görülmektedir.

Şekil-10: İş Bulamama Nedeni



4.6.2.Çapraz Tablolar

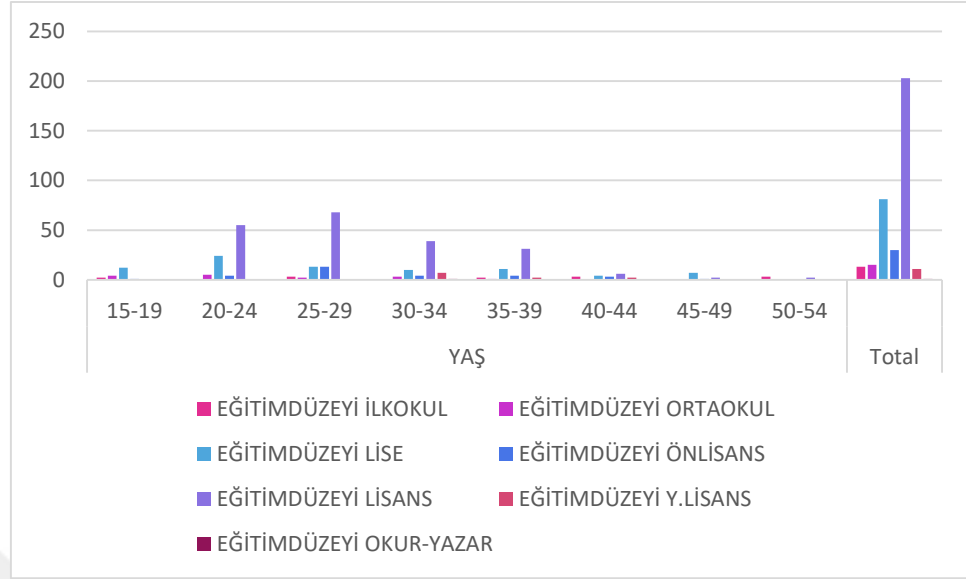
Bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini görmek amacıyla çapraz tablolardan yararlanılmıştır. Araştırmada eğitim düzeyinin yaş, çalışma durumu ve sahip olunan çocuk sayısı üzerinde bir etkisinin olup olmadığının öğrenilmesi amacıyla çapraz tablolardan yararlanılmıştır.

Yüksek lisans mezunu olan katılımcıların tamamı 30 yaş ve üzerindedir. 30-34 yaş aralığında bulunan 7 katılımcı yüksek lisans mezunudur. Bunu 35-39 ve 40-44 yaş aralığında bulunan ikişer kişi izlemektedir. Lisans mezunu olan katılımcıların büyük çoğunluğu (68 kişi) 25-29 yaşları arasındadır. Daha sonra sırasıyla 20-24 yaş aralığı (55 kişi) ve 30-34 yaş aralığı (39 kişi) bu grubu izlemektedir. Önlisans mezunu katılımcıların %43' ü 25-29 yaş aralığındadır. Lise mezunu katılımcıların ise büyük çoğunluğu (24 kişi) 20-24 yaşları arasındadır. Bunu 25-29 yaş aralığında bulunan 13 kişi ve 35-39 yaş aralığında bulunan 11 kişi izlemektedir. 45-49 yaş aralığında lise mezunu sayısı (7 kişi) 40-44 yaş aralığındaki lise mezunu (4 kişi) sayısından fazladır. Katılımcılardan ortaokul mezunu olanların sayısı toplamda 15 kişidir. Bunlar; 15-19 yaş aralığında 4 kişi, 20-24 yaş aralığında 5 kişi, 25-29 yaş aralığında 2 kişi, 30-34 yaş aralığında bulunan 3 kişi ve 35-39 yaş aralığında bulunan 1 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılardan 50-54 yaş aralığındaki 3 kişi ilköğretim mezunudur. Katılımcılardan 30-34 yaş aralığında bulunan 1 kişi okur-yazardır (Şekil-I).

Katılımcıların yaşlarını ve eğitim düzeylerini sınıflandıracak olursak;

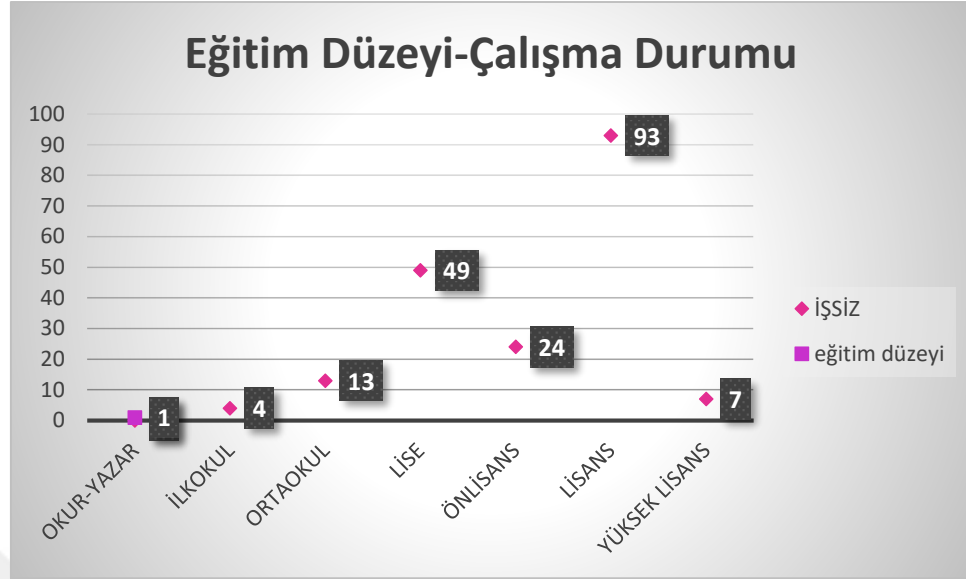
- Katılımcıların %57'si (203 kişi) lisans mezunudur. Bunu %22 oranına sahip (81 kişi) olan lise mezunu kişiler izlemektedir.
- Lisans mezunu olan katılımcıların %33'ü (68 kişi) 25-29 yaş aralığındadır.
- Katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanların oranı %3,10 (11 kişi) değeriyle ilköğretim mezunu olanların oranı %3,67 (13 kişi) ile yakın bir değere sahiptir.
- %8'lik bir orana sahip önlisans mezunları, lise mezunu katılımcılardan (%22) daha azdır.

Şekil-I: Eğitim Düzeyi ve Yaş İlişkisi



Katılımcıların eğitim düzeyi ve çalışma durumları arasındaki ilişkiye baktığımızda; dağınık bir dağılım söz konusudur. İlkokul mezunlarının 30,8%'sı çalışırken 69,2%'sı işsizdir. Çalışanların 2,1%'si ilkokul mezunu iken işsizlerin 5,5%'i ilkokul mezunudur. Ortaokul mezunlarının 86,7%' si çalışırken %13,3' ü işsizdir. Çalışanların %6,8' i ortaokul mezunu iken işsizlerin %1,2' si ortaokul mezundur. Çalışanların %25,8'i lise mezunu iken işsizlerin %19,5'i lise mezunudur. Önlisans mezunlarının %80' i çalışırken %20'si işsizdir. Lisans mezunlarının %45,8'i çalışırken %54,2' si işsizdir. Yüksek lisans mezunlarına baktığımızda çalışan yüksek lisans mezunlarının oranı %3,7 işsiz, yüksek lisans mezunlarının oranı ise %2,4'tür. Yalnızca okur-yazar olan katılımcının işsiz olması da beklenen bir sonuçtur (Şekil-II).

Şekil-II: Eğitim Düzeyi&Çalışma Durumu



Katılımcıların eğitim düzeyi ile sahip oldukları çocuk sayısı arasındaki ilişkiyi incelediğimizde eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasında çok belirgin olmasa da ters bir orantı olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça çocuk sayısı azalmaktadır (Şekil III-a, b, c, d).

- İlkokul mezunlarının % 38,5'i çocuk yok, %23,1'i 1 çocuk, %15,4'ü 2 çocuk, %23,1'i ise 3 ve üzeri çocuk sahibi olduğunu belirtmiştir. Çocuğu olmayan ailelerin %2'si ilkokul mezunu, 1 çocuğu olan ailelerin %5,4'ü ilkokul mezunu, 2 çocuğu olan ailelerin %5,6'sı ilkokul mezunu, 3 ve üzeri çocuğu olan ailelerin %25'i ilkokul mezunudur.

- Eğitim düzeyi ortaokul olan ailelerin %93,3'ünün çocuğu yok, %6,7'sinin ise 1 çocuğu vardır. Ortaokul mezunu katılımcıların %5,6'sı çocuk sahibi değilken %1,8'inin sadece 1 çocuğu bulunmaktadır.

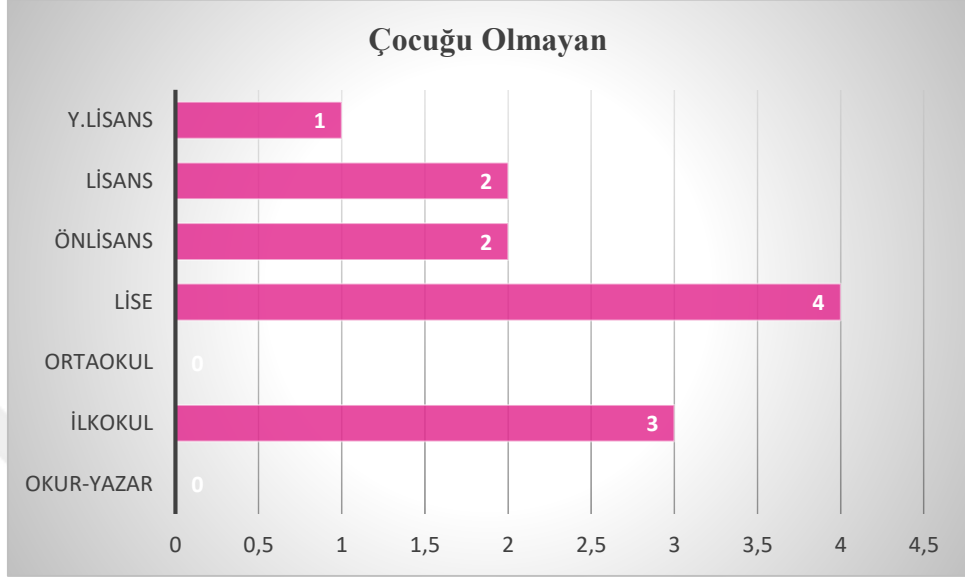
- Eğitim düzeyi lise olan katılımcıların %75,3'ü çocuğu yok, %3,7'si 1 çocuk, %16'sı 2 çocuk ve %4,9'u ise 3 ve üzeri çocuk sahibidir.

- Eğitim düzeyi önlisans olan katılımcıların %66,7' si çocuk sahibi değildir. %13,3'ü 1 çocuk sahibi, yine %13,3' ü 2 çocuk sahibi ve %6,7'si 3 ve üzeri çocuk sahibidir.

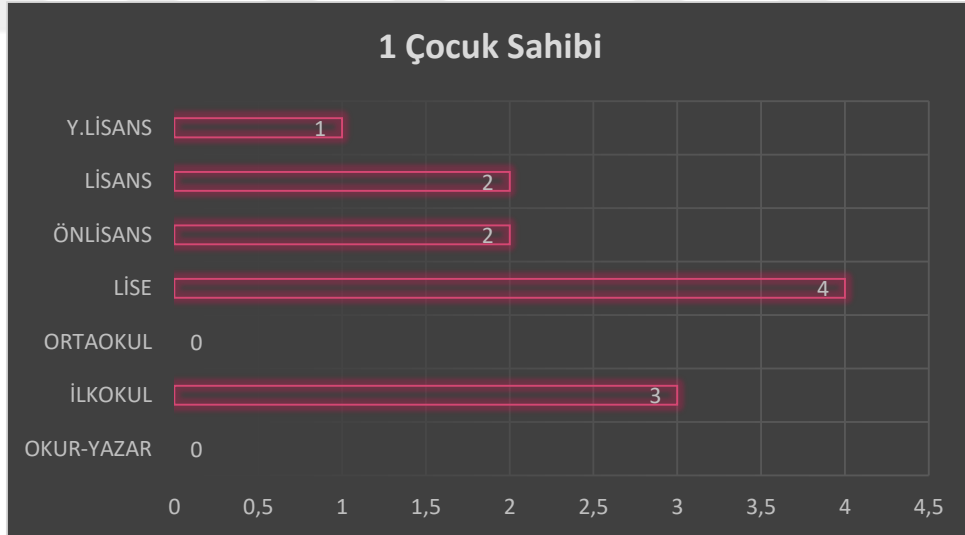
- Lisans mezunu olan katılımcıların %72,9' u çocuk sahibi değildir, %18,1'i 1 çocuk, %7,9'u 2 çocuk ve %1'lik kısmı ise 3 ve üzeri çocuk sahibidir.

- Yüksek lisans mezunu olan katılımcıların %18,2'si çocuk sahibi değildir, %72,7'si 1 çocuk sahibi ve %9,1'i ise 3 ve üzeri çocuk sahibidir.

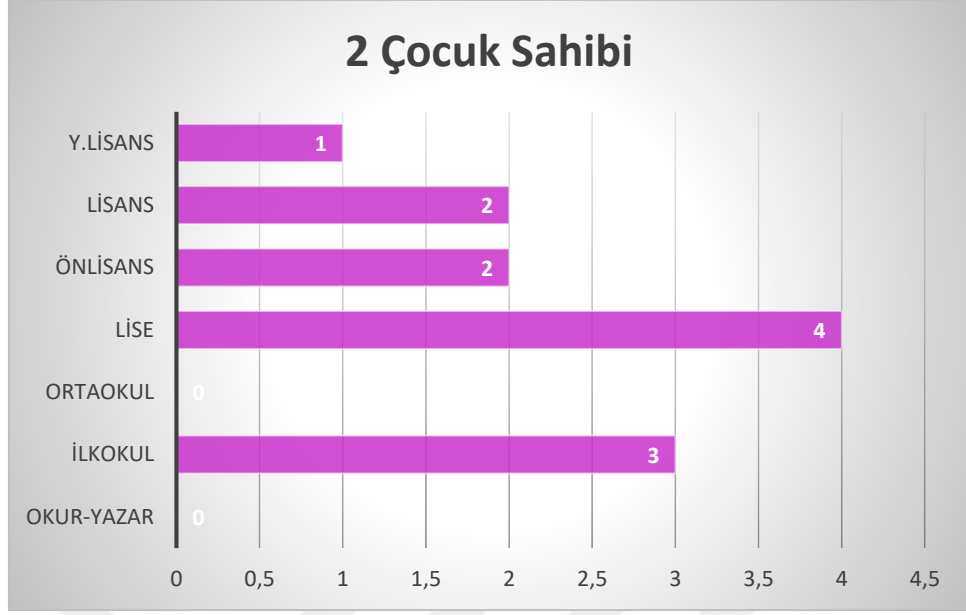
Şekil-III.a.: Eğitim Düzeyi- Çocuk Sahibi Olmayan Katılımcı Sayısı



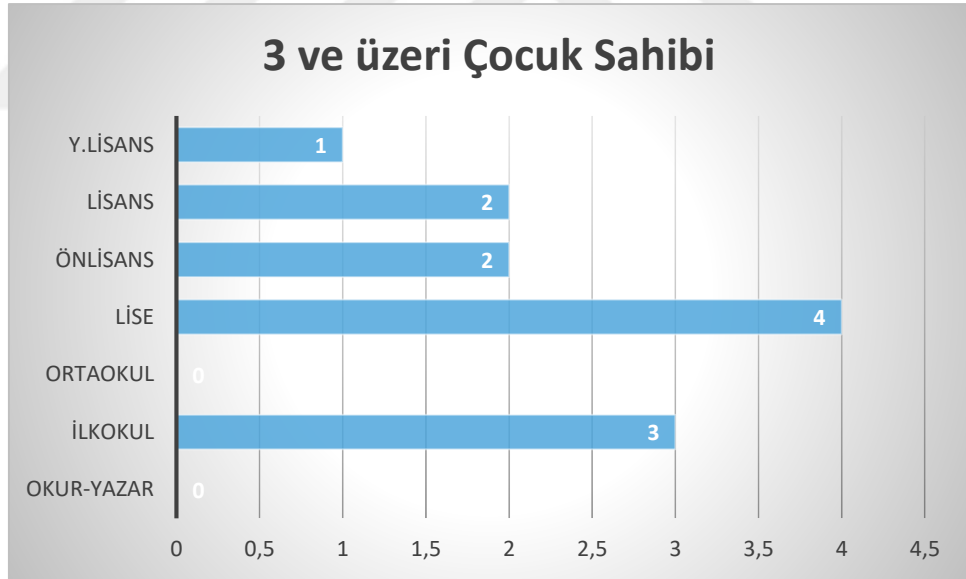
Şekil-III.b.: Eğitim Düzeyi-1 Çocuk Sahibi Katılımcı Sayısı



Şekil-III.c.: Eğitim Düzeyi-2 Çocuk Sahibi Katılımcı Sayısı



Şekil-III.d.: Eğitim Düzeyi ile 3 ve Üzeri Çocuk Sahibi Katılımcı Sayısı



4.6.3.Korelasyon Analizi

İki değişken arasında bulunan ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi edinmek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmış ve analize ait bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir. Araştırmada kadın çalışanların eğitim düzeyleri ile aldıkları

ücret arasında bir ilişki olup olmadığını; aralarında bir ilişki varsa bu ilişkinin yönünün tespitinin araştırılması için korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 24: Araştırmanın Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach's Alpha (α) Değeri	İfade Sayısı
0.535	20

Eğitim düzeyi ile alınan ücret arasındaki ilişki Pearson Korelasyon testi yapılarak ölçülmüştür. Yapılan testin sonucu incelendiğinde Cronbach Alfa katsayısının 0,535 olduğu görülmektedir; 0-1 arasında bir değer alan bu katsayı 1 sayısına ne kadar yakın ise söz konusu değer yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmanın güvenilirliğini ölçmede kullanılan Cronbach Alfa katsayısına ilişkin $\alpha=0,535$ değerine göre eğitim düzeyi ile alınan ücret arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların eğitim düzeyleri yükseldikçe aldıkları ücret de artış göstermektedir. Çalışmaya katılan kadınların sadece %12'si (23 kişi) 3000 TL ve üzeri ücret aldığını belirtmiştir. Katılımcıların %35'i (67 kişi) ise 1500-2000 TL aralığında ücret almaktadır. Katılımcıların %28' i (55 kişi) 1000-1500 TL aralığında ücret almaktadır. Katılımcıların aldıkları ücretler değerlendirildiğinde genellikle düşük ücret karşılığında çalıştıkları ve ücretin eğitim düzeyi arttıkça çok yüksek oranda olmasa da artış gösterdiği yönündedir.

4.6.4.Faktör Analizi

Faktör analizi çoğu kez araştırmalarda kullanılan çok sayıdaki değişkenin aslında birkaç temel değişkenle ifade edilebilip edilemeyeceğinin merak edildiği durumlarda kullanılır. Faktör analizinin yapılma amacı, gözlemlenen çok sayıdaki değişken içerisinden gruplandırılmış temel değişkenler ya da faktörler tanımlanarak değişken sayısını azaltmaktır (Ural ve Kılıç, 2011:281).

Faktör Analizinin Varsayımları şu şekildedir:

- “Değişkenlerin ölçümleri en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde yapılmış olmalıdır (olmadığı durumlar için dummy kodlama ya da çeşitli ölçekleme teknikleri kullanılabilir).
- Değişkenler arasındaki ilişki doğrusal olmalıdır. Değişkenlerin belirli bir düzeyinden sonra diğer herhangi bir değişkenin artışında ya da azalışında, bu düzeyden öncekine ters bir yükselme ya da düşme bulunmamalıdır. Örneğin kaygı ile başarı örneğinde olduğu gibi çok düşük olduğunda ders başarısının düşük olduğu, kaygının yükseldikçe ders başarısının da yükseldiği fakat belirli bir kaygı düzeyinden sonra ders başarısının yine düşme gösterdiği bir durumda iki değişken arasında eğrisel bir ilişki söz konusudur.
- Çok değişkenli normallik (Multivariate normality). İki de normal dağılan ik değişkenin oluşturduğu bileşik değişkenin de normal dağılımına dair bir garanti yoktur. Bu nedenle multivariate normality'nin faktör analizi uygulanmadan önce test edilmesi gerekmektedir.
- Sadece Faktör analizi için geçerli olmak üzere faktörlerin birbirleriyle ilişkisiz olması (orthogonality) gerekmektedir.
- Değişkenlerin altında ortak bir boyutun olması: Birbiriyle hiçbir alakası olmayan konulardan değişkenlerle bir faktör analizi doğru olmayacaktır.
- Değişkenler arasında çok yüksek korelasyonların olması multicollinearity denen birbirinin üstüne binişme durumunu oluşturacağından regresyon analizi içinde yer alan varianceinflationfactor ile test edilerek multicollinearty sınanabilir.
- Outliers, yani aşırı uçlardan arındırılmış data: Aşırı uçlar, korelasyon matrisini etkilerken gerçek dışı sonuç elde etme olasılığını artırır.
- Yeteri kadar örneklem büyüklüğü: Yapılan çalışmalar en azından faktör analizine girecek değişken sayısından daha fazla örneklemeden toplanmış verilerle faktör analizi yapılmasını öngörmektedir (Akyıldız, 2009).

Yapılan bu çalışmada, faktör analizi sonucunda kadınların toplumsal hayatta karşılaştığı sorunlar ölçeğinde iki alt faktör olduğu tespit edilmiştir (Tablo 35). Her bir faktör için en yüksek faktör yükü alan maddeler tespit edilmiş ve bu maddelerin ortak özelliklerinden hareketle faktörlere isimler verilmiştir. Bu faktörlerden ilki toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar, ikincisi ise toplumsal ayrımcılığa dayalı sorunlar olarak isimlendirilmiştir. Bu ölçeğe ait faktörler incelendiğinde toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar %22,905, toplumsal ayrımcılığa dayalı sorunlar faktörünün ise %21,123 açıklama oranına sahip olduğu görülmüştür. Bu iki faktörün konuyu açıklama oranı ise toplamda %44,028'dir.

Tablo 25: Toplumsal Sorun Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yükleri					Açıklanan Varyans	Cronbach's
	M faktör 1	F faktör 2	F faktör 3	F faktör 4	F		
S2	,802	0					
S3	,71	0				22,905	0,75
S1		,861	0				
S4		,832	0			21,123	0,78
S5		,75	0				
S6		,744	0				

Tablo 26: Kadınların Toplumsal Hayatta En Çok Karşılaştığı Sorunlar

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Sorunlar	Şiddet
	Taciz ve tecavüz
Toplumsal Ayrımcılığa Dayalı Sorunlar	Cinsiyet ayrımcılığı
	Özgür olmama
	Küçümsenme
	İkinci sınıf insan muamelesi görme
	Eşitsizlik

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kadınların çalışma nedenleri ölçeğinde iki alt faktör olduğu tespit edilmiştir (Tablo 27). Her bir faktör için en yüksek faktör yükü alan maddeler tespit edilmiş ve bu maddelerin ortak özelliklerinden hareketle faktörlere isimler verilmiştir. Bu faktörlerden ilki iten nedenler, ikincisi ise çeken nedenler olarak isimlendirilmiştir. Bu ölçeğe ait faktörler incelendiğinde iten nedenler %20,805, çeken nedenler faktörünün ise %21,16 açıklama oranına sahip olduğu görülmüştür. Bu iki faktörün konuyu açıklama oranı ise toplamda %41,965'dir.

Tablo 27: Çalışma Nedenleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yükleri				Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4		
N1	,85	0				
N2	,71	0				
N3	,64	0			20,805	0,73
N9	,69	0				
N4	,68	0				
N5		,544	0			
N6		,502	0		21,16	0,68
N7		,66	0			
N8		,58	0			

Tablo 28: Kadınların Çalışma Nedenleri

İten Nedenler	Ev bütçesine katkı sağlamak
	Ekonomik özgürlüğümü sağlamak
	Kendimi güvende hissetmek ve geleceğimi garantilemek için
	Paraya ihtiyacım olduğu için
	Başkasına bağlı olmamak
Çeken Nedenler	Çocuğumun eğitimi için
	Sosyalleşmek için
	Statü için
	Üretken olmayı seviyorum

Tablo 28’ de “Kadınların çalışma nedenleri”ne ait faktör analizi sonucunda elde edilen alt faktörlere yer verilmiştir. Buna göre; alt faktörler “iten nedenler” ve “çeken nedenler” olmak üzere iki alt başlığa ayrılmıştır. Kadınları çalışmaya iten nedenlerin; ev bütçesine katkı sağlamak, ekonomik özgürlüğümü sağlamak, kendimi güvende hissetme-geleceğimi garantilemek, paraya ihtiyacım olduğu için, başkasına bağlı olmamak olduğu tespit edilmiştir. Kadınları çalışmaya çeken nedenlerin ise; çocuğumun eğitimi için, sosyalleşmek, statü için ve üretken olmayı sevmek olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların iş bulamama nedenleri ölçeğinde üç alt faktör olduğu tespit edilmiştir (Tablo 29). Her bir faktör için en yüksek faktör yükü alan maddeler tespit edilmiş ve bu maddelerin ortak özelliklerinden hareketle faktörlere isimler verilmiştir. Bu faktörlerden ilki işyeri koşulları, ikincisi ise bireysel koşullar, üçüncüsü piyasa koşulları olarak isimlendirilmiştir. Bu ölçeğe ait faktörler

incelendiğinde işyeri koşulları %15,887, bireysel koşullar faktörünün ise %18,16, piyasa koşullarının %12,19 açıklama oranına sahip olduğu görülmüştür. Bu üç faktörün konuyu açıklama oranı ise toplamda %46,237'dir.

Tablo 29: İş Bulamama Nedenleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yükleri				Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4		
İBN1	0,55	0			15,8	0,78
İBN2	0,76	0			8,7	
İBN3		0,62	0			0,71
İBN4		0,68	0			
İBN5		0,46	0			0,73
İBN6		0,49	0		18,1	
İBN11		0,44	0			0,73
İBN10		0,45	0			
İBN7		0,53	0			0,73
İBN8			0,6		12,1	

**Tablo 30: İş Bulamama Nedenleri
Faktörleri**

İşyeri Koşulları	İşveren tutumu
	Çalışma saati fazla, ücret düşük
Bireysel Koşullar	Kendime uygun iş bulamıyorum
	Deneyimsiz olmak
	Evime yakın iş arıyorum
	Eğitim düzeyim düşük olduğundan dolayı
	KPSS, vb sınavlara hazırlanmak
	Torpilim olmadığından
Piyasa Koşulları	Mezun sayısı fazla, iş az
	Sistemden dolayı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 30’da “kadınların iş bulamama nedenleri” ile ilgili faktör sonuçları gruplandırılmıştır. Buna göre kadınların iş bulamama nedenleri; işyeri koşulları, bireysel koşullar ve piyasa koşulları olmak üzere üç alt faktör altında gruplandırılmıştır. İşyeri koşulları; işveren tutumu ve çalışma saatinin fazla ücretin düşük olması gibi nedenlerdir. Bireysel koşullar; kendime uygun iş bulamıyorum,

deneyimsiz olmak, evime yakın iş arıyorum, eğitim düzeyim düşük olduğundan dolayı, KPSS, vb sınavlara hazırlanmak, torpilm olmadığından gibi nedenlerdir. Piyasa koşulları; mezun sayısı fazla iş az, sistemden dolayı gibi nedenlerdir.

4.6.5. Regresyon Analizi

Regresyon Analizi, istatistik biliminin birçok alanda veri analizi için başvurulan önemli bir tekniktir(Ural ve Kılıç, 2011: 253). Regresyon analizi, rastgele bir değişkenin, davranışının model kullanarak tahminlenmesidir. Değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğünü ölçmek için kullanılır. Tek bir değişken kullanılarak da çok değişken kullanılarak da Regresyon Analizi yapılabilmektedir. Çok değişkenli durumlarda bağımlı değişkene etki eden diğer değişkenler sabit kabul edilerek (CeterisParibus) hesaplama yapılmaktadır. Bu değişkenlerin bağımlı değişkeni nasıl etkilediği bir katsayı ile belirlenmektedir. Bu katsayıya ise değişkenin regresyon katsayısı denir ve bağılılığın derecesini gösterir. Önemli olan etkileyen ile etkilenen arasında bir sebep sonuç ilişkisinin bulunmasıdır.

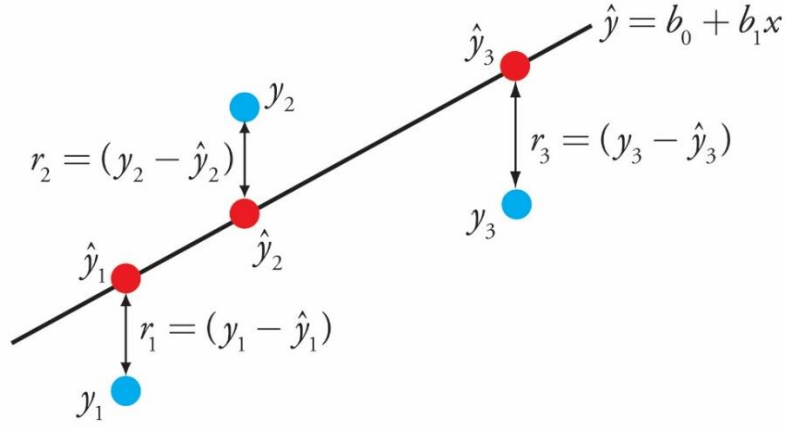
4.6.5.1. Basit Doğrusal Regresyon Modeli

Regresyon yönteminin en ilkel ve ilk kullanım şekli en küçük kareler yöntemidir. Bu yöntemin regresyon çözümlemesinde;

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i \quad (4)$$

ifadesi için amaç Y değerine en yakın sonuçlar üretecek β_0 ve β_1 katsayı değerlerini üretmektir. Doğru ile üretilen ve alttaki grafikte üzerinde şapka bulunan Y değerleri tahmin edilen değerlerdir.

Şekil 11: Doğrusal Regresyon Modelinin Grafik Gösterimi



Yakın sonuç üreten katsayıların eğriden sapması yukarıdaki şekildeki gibi olacaktır. En küçük kareler yönteminde bu sapmaların karesini en küçük yapan doğrunun katsayıları çözüm olarak seçilmektedir.

4.6.5.2. Çoklu Regresyon Analizi-Anova

Ekonomi ve işletmecilik alanlarında herhangi bir bağımlı değişkeni tek bir bağımsız değişken ile açıklamak mümkün değildir. Ekonomik modeller, genellikle birden fazla sebebin sonucudurlar. Çok fazla sayıda değişken bir araya gelerek bir diğer değişkeni etkileyebilmektedirler. Bu değişkenler aynı zamanda kendi aralarında da birbirlerini etkileyebilmektedir. Bu sebeple, bu tür birden fazla değişkenin kullanılması gereken durumlarda tekli regresyon analizi yapılması mümkün değildir. “Birden fazla bağımsız değişken kullanılarak yapılan regresyon analizine "çoklu regresyon analizi (multipleregression analysis)" adı verilmektedir”.⁸

$$Y = \alpha + \beta_0 X_1 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + \dots + \beta_k X_k + u_i \quad (5)$$

şeklinde gösterilmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde toplumsal sorunlar, çalışma nedenleri, iş bulamama nedenleri faktörlerini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi için kişisel bilgi formundan elde edilen niteliksel veriler; ortak değişken-piyasa koşulları, toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar, toplumsal

⁸ Daha fazlası için; <https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=44>

ayrımcılığa dayalı sorunlar, iten çalışma nedenleri, çeken çalışma nedenleri, işyeri koşulları, bireysel koşullar değişkenlerinin toplumsal sorunlar, çalışma nedenleri, iş bulamama nedenleri değişkenlerini yordayıp yordamadığına bakılmıştır.

Tablo 31: Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t	p
Ortak Değişken- Piyasa Koşulları	-	2,36	0,03
Toplumsal Cinsiyete Dayalı Sorunlar	-0,1	-2,645	0,005
Toplumsal Ayrımcılığa Dayalı Sorunlar	-0,015	-0,379	0.000
İten Çalışma Nedenleri	0,679	17,869	0,014
Çeken Çalışma Nedenleri	0,167	4,198	0,002
İşyeri Koşulları	0,156	3,922	0.000
Bireysel Koşullar	0,08	1,437	0,152
Anlamlılık			0,000
R²			0,678

Regresyon sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olarak ele alınan piyasa koşulları ile bağımlı değişken olarak ele alınan toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar, toplumsal ayrımcılığa dayalı sorunlar, iten ve çeken çalışma nedenleri, işyeri koşulları ve bireysel koşullar arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın piyasa koşulları ve toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar ve toplumsal ayrımcılığa dair sorunlar değişkenleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak piyasa koşulları ve bireysel koşullar değişkenleri anlamsız bulunmuş ve modele dahil edilmemiştir.

Tablo 31'den de anlaşıldığı gibi “beta” değerleri incelendiğinde, modele en çok katkıyı iten çalışma nedenleri değişkeni vermiştir. İkinci olarak da çeken çalışma nedenleri değişkeni katkıda bulunmuştur. Dolayısıyla politika yapıcıların özellikle bu iki değişken üzerine yoğunlaşarak politika üretmeleri beklenmektedir. Modelin açıklama gücü ise %67'dir. İten çalışma nedenleri değişkenine ait Beta değeri 0.679 olarak bulunmuştur. İş bulamama değişkeni ile iten çalışma nedenleri değişkeni arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu, iten çalışma nedenleri arttıkça iş bulamama düzeyinin de arttığını gözlemlenmektedir. Kurduğumuz model, bireylerin iş bulamama durumunu %67 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla iş bulamama durumu %33 oranında başka nedenlerden kaynaklanmaktadır.

SONUÇ

Kadınlar, kendilerine dayatılan toplumsal rollerden dolayı yüzyıllar boyunca hep geri planda bırakıldılar; dışarda çalışmak, eve ekmek getirmek gibi işler hep erkeğin payına düştü, ev işlerini yapmak, çocuk büyütmek gibi işler de hep kadına düştü. Toplumda bu bakış açısının tamamen olmasa da kısmen değişmesi oldukça uzun bir zaman aldı ve kadınlar en doğal hakları olan eğitim haklarını geri alarak önce eğitilmiş bireyler haline gelmeye sonra da çalışma hayatına atılmaya başladılar. Ancak, kadınların yaşadığı sorunlar bitmedi aksine kadınların çalışma hayatına atılmasıyla sorunlar katlanarak büyüdü. Çünkü artık kadının birden fazla rolü, sorumluluğu vardı. Kadın eve ekmek getirmeye başlasa da toplumun kendisine dayattığı rollerden kurtulamadı. Bu bağlamda, kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar ve bunların kadının yaşamına etkisi üzerine çalışma ihtiyacı doğmuştur. Ülke geneli ile ilgili bu konuda pek çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışma, Diyarbakır ili özel sektörde çalışan ve iş arayan kadınları kapsamına almaktadır.

Türkiye geneli istatistik verileri bize kadınların işgücüne katılım oranının (%34,2) erkeklerin işgücüne katılım oranının(%72,4) yarısı düzeyinde olduğunu göstermektedir. TRC2 Bölgesinde ise kadınlarda işgücüne katılım oranı ülke ortalamasının bir hayli altında olan %25,6 oranına sahiptir. 2017 yılı TÜİK istatistik verilerine göre; TRC2 Bölgesi'nde ev işleri ile meşgul olduğundan dolayı işgücüne katılmayanların sayısı 11098 kişidir. Bu sayı bize aynı zamanda bölgede ev işlerini birincil iş olarak gören kişi sayısını da vermektedir.

Kadınların da erkekler kadar çalışma hayatında aktif olup üretime katılması bölgenin kalkınmasına oldukça önemli bir seviyede katkı sağlayacaktır. Bunun gerçekleşmesi için kadının eğitilmesi gerekmektedir. Kadının eğitilmesi ile beraber öncelikle kadının hayata ve kendisine bakışı değişecektir. Bakış açısı değişen ve genişleyen kadının yetiştireceği nesillere de yansması olumlu bir şekilde olacak ve uzun vadede eğitilmiş bir toplum gelişecektir. Bu da ülkenin gelişmiş ülkelerin

seviyesine erişmesine olanak sağlayacaktır. Kadın bireylerin daha eğitimli hala getirilip üretime aktif bir şekilde katılmalarını arttıracaktır. Bu da bir ülkenin olmazsa olmazı niteliğinde olan “nitelikli beşeri sermaye” ye ulaşmamızı ve böylece gelişmiş ülkelere yetişme imkanı sağlayarak ülkenin refah seviyesini yükseltecektir.

Ülkelerin kalkınmasındaki ve büyümesindeki ana etmen olan işgücünün ve kaynakların etkin kullanılmasıdır. Ancak, işgücüne yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığı işgücünün tamamının üretime aktif bir şekilde katılımını engellemekte ve ülkenin kalkınmasını yavaşlatmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı yıldan yıla artış gösterse de hala istenen seviyede değildir. Nitekim ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranı erkeklerin işgücüne katılma oranının yarısı düzeyindedir. Kadınların işgücüne katılımı, kadınların eğitim seviyesinde meydana gelen artışla artmaktadır. Ancak kimi sektörlerde kadın çalışan aranırken kimi sektörlerde de çeşitli nedenlere bağlanarak kadın çalışan istenmemektedir. Kadın işgücü iş ararken bu tür sorunlarla karşılaştığı gibi iş hayatında olduğu süre içerisinde de çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Ülke genelinde kadınların karşılaştığı belli başlı ortak sorular olmakla beraber her bölgenin kendine ait toplumsal yapısından kaynaklı olarak bölgeden bölgeye farklılık gösteren sorunlar bulunmaktadır. Bu nedenle, kadın işgücünün sahip olduğu profilin ortaya çıkarılması ve bu işgücünün ne tür sorunlar yaşadığının belirlenmesi amacıyla bölge düzeyinde çalışmaların yapılması, kadının içinde yaşadığı bölgenin yapısına göre değerlendirilmesi, bu doğrultuda önlemler alınması ve kadının iş gücüne katılımının arttırılması açısından önem taşımaktadır.

Ülkemizde kadınlar, iş ararken çeşitli sorunlarla karşılaştığı gibi çalışırken de birtakım problemlerle karşılaşmaktadır. Kadınlar, karşılaştıkları olumsuzluklar nedeniyle kimi zaman iş arama sürecinde umutsuzluğa kapılıp iş aramaktan vazgeçmekte kimi zaman da çalışırken işten ayrılmaktadır. Her ne kadar kadın işgücüne yönelik çeşitli politikalar üretilip kadınlar iş hayatına çekilmeye çalışılsa da bu çözümler yetersiz kalmakta ve çoğu kadın iş yaşamına veda etmekte ya da iş arayışından vazgeçmektedir. Kadınların işgücüne çekilmesi için daha derin ve bölge düzeyine indirgenmiş araştırmaların yapılıp daha kesin çözümler sağlayacak uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim bu çalışma, Diyarbakır ili özelinde yapılmış olup bölgede yaşayan kadın işgücü profiline ortaya çıkarılması, kadınların

iş ararken ve iş hayatında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi gibi konular üzerinde durmaktadır. Ayrıca iş arayan kadınların aradıkları işte ne gibi kriterler aradıkları ve bu işten beklentileri, çalışma hayatına atılmalarının önündeki engeller, iş arama sürecinin ne kadar sürdüğü gibi unsurlar ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Buna ek olarak, çalışan kadınların çalıştıkları sektör, aldıkları ücret, eğitim seviyesi, çalıştıkları iş yerindeki pozisyon, çocuk sahibi olma durumu(bakımı, izinler vs.), sosyal çevrenin çalışma durumuna bakış açısı, aynı işyerindeki erkek çalışanlarla eşit haklara sahip olup olmadığı ve çalışma hayatında kendilerine ne gibi imkanların ya da ayrıcalıkların tanınması gerektiği gibi konular ele alınmıştır. Kadın işgücü ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde ülke genelini kapsayan çalışmalar veya TRC2 Bölgesi' ni kapsayan çalışmalar olduğu ancak Diyarbakır(TRC22 Bölgesi) ili özelinde böyle bir çalışma yapılmadığı sonucu ile karşılaşılmıştır.

Diyarbakır ilinde, kadın işgücünün karşılaştığı sorunları tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma aracılığıyla literatürde ilgili alanda bulunan boşluğun doldurulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda kadın işgücünün karşılaştığı sorunlar, katılımcılarla yapılan yüz yüze görüşmeler aracılığıyla tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına dayanarak kadın işgücünün karşılaştığı sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmuştur. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirildiğinden katılımcıların tüm sorulara net ve eksiksiz cevap vermesi sağlanmış ve tüm katılımcıların verdiği cevaplar analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırmanın konusuyla ilgili ayrıntılı bilgilere ulaşabilmek, bölgede kadın işgücünün mevcut durumunu anlayabilmek ve kadın işgücünün sorunlarına çözüm üretebilmek adına yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde, öncelikle bütün katılımcıların toplumsal hayatta maruz kaldığı sorunlar incelenmiştir. Bunun devamında çalışan kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ve istihdama katılmak isteyen kadınların iş ararken karşılaştığı sorunlar şeklinde sonuçlar iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Katılımcıların toplumsal hayatta en çok maruz kaldığı sorunların; ikinci sınıf insan muamelesi görmek, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmak, özgür olmamak, şiddete maruz kalmak, eşitsizlik, taciz ve tecavüz olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanların ise iş yerinde ayrımcılığa maruz kalma, düşük ücret, uzun çalışma saatleri, iş yerinde çocuk bakım evinin olmaması, ücretli doğum izni süresinin az olması gibi sorunlarla karşılaştığı tespit edilmiştir. İş arayan

kadınlar ise iş ararken çeşitli olumsuzluklarla karşılaşmaktadır, bu sorunlar; çalışma saatlerinin fazla ücretin düşük olması, iş deneyimi olmayan kişilere şans tanınmaması, ilgili alanda mezun sayısının fazla olması ve buna karşılık istihdam olanağının kısıtlı olması, işverenlerin olumsuz tutumu, iş tanımının erkeklere göre olması, eğitim düzeyi düşük olduğundan tercih edilmemesi şeklinde sıralanabilir.

Araştırmanın verileri Diyarbakır ilinde ikamet eden, özel sektörde çalışan ve/veya iş arayan kadınlarla geniş bir evrenden seçilen örneklem ile tarama yapmamızı sağlayacak genel tarama modelinin kesit alma yaklaşımı kullanılarak yüz yüze görüşmeler yapılarak elde edilmiştir. Araştırmada evrenin sayısının tam olarak kestirilebilmesi mümkün olmadığı için saptadığımız örneklem büyüklüğüne göre çalışma gerçekleştirilmiş olup tesadüfi olmayan kolayda örneklem yöntemi (elverişlilik örnekleme) ile çalışmada Diyarbakır ilinde yaşayan, özel sektörde istihdam eden ve/veya iş arayan 190' ı özel, 164' ü işsiz olmak üzere 354 kadın örneklem üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan 354 katılımcının profilleri genel olarak incelendiğinde yaş dağılımının 25-29 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu yaş aralığındaki 68 kişi(%33) lisans mezunudur. Yüksek lisans mezunu olan katılımcıların tamamı 30 yaş ve üzerindedir. 30-34 yaş aralığında bulunan 7 katılımcı yüksek lisans mezunudur. Bunu 35-39 ve 40-44 yaş aralığında bulunan ikişer kişi izlemektedir. 45-49 yaş aralığında lise mezunu sayısı (7 kişi) 40-44 yaş aralığındaki lise mezunu (4 kişi) sayısından fazladır. Katılımcılardan 50-54 yaş aralığındaki 3 kişi ilkokul mezunudur. Eğitim, bireylerin yaşamlarını sürdürme, kendinlerini geliştirme, toplumun bir üyesi haline gelme ve toplum ile uyum içerisinde yaşayabilme açısından önemli bir paya sahiptir. Ancak, toplumda eğitim hakkının kullanılması ile ilgili sorun yaşanmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği olgusu bu konudaki önemli engellerden biridir(Özaydınlık, 2014:95-96). Geçmişten günümüze kadınların eğitim konusunda erkeklerin gerisinde kaldığı gerçeği göz ardı edilmemelidir. Bu konu ile ilgili çeşitli politikalar üretilmesine ve yasalar çıkarılmasına rağmen hala istenilen düzeyde bir gelişme yaşanmadığı vurgulanmaktadır(BKH Raporu,2010). Bu çalışmada, yaş ile eğitim durumu arasında bir ilişki olduğu; 25-29 yaş aralığındaki

katılımcıların eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu 50-54 yaş aralığındaki katılımcıların ise eğitim düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyi ile çalışma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde dağınık bir dağılım olduğu gözlenmektedir. Araştırmaya katılan çalışan kadınların %2,1'i ilkokul mezunu, %6,8' i ortaokul mezunu, %25,8'i lise mezunu, %12,6'sı önlisans mezunu, %48,9'u lisans mezunu, %3,7'si ise yüksek lisans mezunudur. İşsiz katılımcıların %5,5'i ilkokul mezunu, '1,2' si ortaokul mezunu, %19,5'i lise mezunu, %3,7'si önlisans mezunu, %67,1'i lisans mezunu, %2,4'ü yüksek lisans mezunudur. Burada dikkat çeken husus işsiz oranının en fazla lisans mezunlarında olmasıdır. Lisans eğitimini tamamlamış bireyler, eğitimleri doğrultusunda işlerde çalışmak ve hak ettikleri ücreti alabilmek adına herhangi bir işte çalışmak yerine çalışmamayı tercih etmektedir. Ülkemizde her üniversite mezunu bireyi istihdam edecek alan yaratılmadığından her yıl işsiz sayısı katlanarak artmaktadır, bu durum en çok kadın işsizliğinde kendini göstermektedir. Çünkü kadınlar çalışmaya karar verirken pek çok farklı bileşeni göz önünde bulundurarak karar vermek zorunda kalmaktadır.

Ebeveynlerin eğitim düzeyinin ailelerin sahip oldukları çocuk sayısı üzerinde belirleyici bir etken olduğu yapılan araştırmalarla desteklenmiştir. Yapılan çalışmalar genellikle annenin eğitim düzeyinin bu konuda ana unsur olduğu üzerinde yoğunlaşmıştır(Eryurt ve Ergöçmen, 2008:14). Bu çalışmada, katılımcıların eğitim düzeyi ile sahip oldukları çocuk sayısı arasındaki ilişkiyi incelediğimizde; katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça çocuk sayısının azaldığını görmekteyiz. 3 ve üzeri çocuk sahibi olan kadınların %25'i ilkokul mezunu, %33,3'ü lise mezunu, %16,7' si önlisans mezunu, %16,7'isi lisans mezunu ve %8,3' ü ise yüksek lisans mezunudur. 2 çocuk sahibi katılımcıların %5,6'sı ilkokul mezunu, %36,1'i lise mezunu, %11,1'i önlisans mezunu, %44,4'ü lisans mezunudur. 1 çocuk sahibi katılımcıların %5,4'ü ilkokul mezunu, %1,8'i ortaokul mezunu, %5,4'ü lise mezunu, %7,1'i önlisans mezunu, %66,1'i lisans mezunu ve %72,7' si yüksek lisans mezunudur.

“Beşeri Sermaye Kuramı”na göre; insan sermayesi, ekonomik büyümeyi ve kişi başına gelir farklılığını belirleyen en önemli unsur olarak görülmektedir . Alınan

ücret bakımından bakacak olursak, bireylerin beşeri sermayelerini artırmaya yönelik yaptıkları yatırımlar, o bireylerin iş yerindeki verimliliklerini direkt olarak etkilediğinden aldıkları ücretlerde de farklılaşma yaratmaktadır. Eğitimin beşeri sermayeye yapılacak en önemli yatırım olarak görülmesi bireyin aldığı ücreti belirler. Bundan dolayı, kişilerin aldıkları ücretler arasındaki farklılık eğitim düzeylerindeki farklılıkların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Ünal, 1992:3). Bu çalışmada, eğitim düzeyi ile alınan ücret arasındaki ilişki Pearson Korelasyon testi yapılarak ölçülmüştür. Yapılan testin sonucu incelendiğinde Cronbach alfa katsayısının 0,535 olduğu görülmektedir; 0-1 arasında bir değer alan bu katsayı 1 sayısına ne kadar yakın ise söz konusu değer yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmanın güvenilirliğini ölçmede kullanılan Cronbach Alfa katsayısına ilişkin $\alpha=0,535$ değerine göre eğitim düzeyi ile alınan ücret arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların eğitim düzeyleri yükseldikçe aldıkları ücret de artış göstermektedir. Çalışmaya katılan kadınların sadece %12'si (23 kişi) 3000 TL ve üzeri ücret aldığını belirtmiştir. Katılımcıların %35'i (67 kişi) ise 1500-2000 TL aralığında ücret almaktadır. Katılımcıların %28' i (55 kişi) 1000-1500 TL aralığında ücret almaktadır. Katılımcıların aldıkları ücretler değerlendirildiğinde genellikle düşük ücret karşılığında çalıştıkları ve ücretin eğitim düzeyi arttıkça artış gösterdiği yönündedir.

Benzer literatür incelendiğinde kadınların işgücüne katılımını etkileyen ya da iş hayatında kalıp kalmayacağı kararına etki eden pek çok faktör olduğu görülmektedir. Kadınlar çalışmaya karar verirken işten elde edecekleri geliri, onun yokluğunda ev işleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi harcamalaraödenen miktar ile kıyaslar; işten elde edeceği kazanç bu giderlerden daha az ise kadınlar çalışmayı tercih etmeyip işgücüne katılmamaktadır(Önder, 2013:48). Bu çalışmada da kadınların Diyarbakır ilinde çalışma hayatında veya iş ararken karşı karşıya kaldığı bazı sorunlar tespit edilmiştir. Bu sorunlar kimi zaman işveren kimi zaman da aile kaynaklı olmaktadır. Ayrıca çevre de bazı durumlarda müdahaleci davranarak sorun yaratan taraf olabilmektedir. Ancak asıl olması gereken kadının çalışma hayatına daha çok özendirilmesidir. Çünkü çalışıp para kazanmanın kişiye verdiği özgüvenin yanında daha pek çok olumlu psikolojik etkisi olmaktadır.

Para kazanmak; kadınları toplumda “görünür kılan” ve “birey” olmasına olanak tanıyan ve kadınların hayatın her alanında eşit olmasını sağlayan oldukça etkili bir etkidir(Parlaktuna, 2010:1217).

Kadınların çalışma hayatının önündeki engellerden biri de işverenlerin tutumlarından dolayı kamu sektöründe çalışma isteğidir. Özel sektörde işverenler, kadın çalışanlara her zaman işi bırakacak çalışan gözüyle bakmakta ve bu nedenle kadının hak ettiği ücret, sosyal güvenlik, terfi gibi hakları verilmemektedir. Toplumumuzda genel itibariyle “devlet kapısı”nda iş bulup da kendini garantiye alma düşüncesi oldukça yaygındır. Çünkü özel sektördeki bir çalışan işine her an son verilebilir endişesi taşımaktadır. Bu durum, işverenin kadın işçiye geçici gözüyle bakmasından kaynaklı olarak kadın çalışanlarda daha çok hüküm sürmektedir. Bireylerin özel sektörde çalışma isteklerini arttıracak birtakım düzenlemeler yapılması yoluyla işgücüne katılım artırılabilir. Üniversite bitiren pek çok kişi kamuya yönelik sınavlara hazırlık yapmakta ve bu süre zarfında herhangi bir işte çalışmayı tercih etmemektedir. Böyle bir durumda kamuya atanmayı bekleyen bir yığın oluşmakta ve her geçen gün psikolojik olarak çöküntü yaşayan bireylerin topluma yeniden kazandırılması ve üretime katılması epey zorlu olmaktadır. İşverenlerin yeni mezunlara ya da yıllar önce mezun olup da tecrübesi olmayan kişilere olumsuz bakış açısı nedeniyle bu kişiler kamuya da atanmadıkları durumda işsiz kalmaktadır. İşsiz olmanın verdiği ruhsal çöküntünün hem kendisine hem de çevresindeki insanlara ve toplumda topluma negatif dönüşleri olacaktır.

Toplumumuzda pek çok kişi ayrımcılığa maruz kaldığı halde bunu ayrımcılık olarak tanımlayamamaktadır. Çalışmamızda da farkındalık algısını ölçmemiz mümkün olmamakla birlikte ‘Hayır’ yanıtını veren kadınların günlük hayatta ya da iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılık konusunda geçmişten beri kadınlara dayatılan rollerin içselleştirilmesinden ötürü gerçekçi bir yeterlilikte olmadığı ve "farkındalık" düzeyinde bilinçlenme gerektiği düşünülmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadın istihdamını en çok etkileyen konuların başında gelmektedir. Özellikle işveren tutumları kadınları çalışma hayatından ayrılmaya ya da iş hayatına hiç katılmamaya itmektir. Bu nedenle işgücü piyasasında bu konu ile ilgili gerekli düzenlemeler yapıp kadınlara fırsat eşitliği

tanınmalı ve aktif katılımları sağlanmalıdır. Bölgede kadınların işgücüne katılımlarının artırılması için;

- Toplumun eğitilmesi yoluyla kadına yönelik olumsuz bakış açısının kökten değiştirilmesi (en mühim ve uzun vadede en kalıcı etki bırakacak),
- Kadınların her işi yapamayacağına dair kanının değiştirilmesi,
- Kadınların sırf anne oldukları için işe daha az odaklanacağı ve daha az verimle çalışacağı fikrinin değiştirilmesi, bunun yerine kadınların gün sonunda yaptığı işe yani sonuca bakılması işe alımlarda bu olgunun göz önünde bulundurulması,
- Özel sektör çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılması (çalışma saatlerinin düşürülmesi, ücretlerde artış ve eşitlik, sosyal güvencelerin sağlanması,)
- İşyerinde çocuk bakım hizmeti verilmesi,
- İşgücü piyasası ile ilgili değerlendirmelerin bölgenin sahip olduğu karakteristik özellikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi,
- İşverenlerin kadın işgücüne yönelik tutumlarını değiştirmeye yönelik düzenlemeler yapılması,
- Çalışan annelere yönelik özel düzenlemeler yapılması: Ücretli ve ücretsiz izin süresinin toplamda 3 yıla uzatılması, 3 yıldan sonra da çocuk okul çağına gelene kadar anneye yarı zamanlı çalışma hakkının verilmesi ancak bu yapılırken ücretin kesintiye uğratılmaması,
- Kadınların önündeki cam tavanın kaldırılması, erkek çalışanlarla eşit ücret verilmesi,
- Kadınların eğitime erişimlerinin kolaylaştırılması ve onları eğitime teşvik edecek birtakım düzenlemelerin yapılması,
- Toplumun ve böylece işverenlerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilgilendirilmesini sağlamak,

Diyarbakır ilinin sahip olduğu toplumsal yapı da göz önünde bulundurularak kadın işgücünün maruz kaldığı sorunlara yukarıda değinilen çözüm önerileri ışığında çare bulunabilir. Diyarbakır ili işgücü piyasasındaki kadınlar uygulama kısmında tespit edilen sorunlar nedeniyle iş hayatından uzaklaşmaktadır. Bu nedenle yapılması

gereken; kadınların iş hayatına atılmasını sağlamak ve çalışıyor olan kadınların da işte devamlılığını ve memnuniyetini arttırmaktır. Ancak bu şekilde kadınların da en az erkekler kadar işgücüne katılımı sağlanmış olur. Kadınların da işgücünde aktif olarak yer alması başta bölgenin kalkınmasına katkı sağlar, genel çerçevede ise ülkenin kalkınma seviyesini yükseltir.



KAYNAKÇA

- ACAR, F., AYATA, A. G. ve VAROĞLU, D., (1999), **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, T.C. Başbakanlık Kadın Statü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ACAR, E., (2017), **Kadın İş Gücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- ADAMAN, F.ve KEYDER, Ç., (2006), **Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma, Avrupa Komisyonu, Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı 2002-2006 Raporu**, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2018).
- AKTÜRK, F., (1999), Türkiye’de **İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Nisan-Haziran, Sayı: 3, Yıl: 2, Ankara.
- AKYILDIZ, M., (2009), **Faktör Analizi Tanıtımı ve Uygulanması**. <http://www.istatistik.gen.tr/?p=75>.
- ALABAŞ, A., (2007), **Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’un Önemi**, (Uzmanlık Tezi), Ankara.
- ALKAN, A., ERDEM, R. ve ÇELİK, R., (2016), **Sağlık Alanındaki Ayrımcı Tutum ve Davranışlar: Kavramsal Bir İnceleme**, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi.
- ALTAN, Ö. Z., (2003), **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1477, Eskişehir.
- ANADOLU, F. K., (2001), **Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması**, (Yayınlanmış Doktora Tezinin Özeti).
- ARLI, E., (2013), **Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı**, Çalışma ve Toplum, Sayı:3, s. 283-301.
- AŞKIN, E. Ö., (2015), **Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler**, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Cilt:10/1, Ss.: 100-120.
- ATAMAN, B. C., (1998), **İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar**, A. Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:53, No: 1, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/479/5530.pdf>

- BALL, L., MANKIW, N. G. and ROMER, D., (1988), **The New Keynesian Economics and The Output Inflation Trade-Off**, Brookings Papers on Economic Activity, 1-65.
- BARUTÇUGİL, İ., (2002), **İş Hayatında Kadın Yönetici**, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- BEKİROĞLU, C., (2010), **Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi**, (Kadir Has Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi).
- BERBER, M. ve BOCUTOĞLU, E., (2010), **Makro İktisada Giriş**, Derya Kitabevi, Trabzon.
- BERBER, M., YILMAZ-ESER, B., **Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz**, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, s. 1-16.
- BERBEROĞLU, N., (1996), **Makro Ekonomi Teorisi**, Birlik Ofset, Eskişehir.
- BİÇERLİ, M. K., (2007), **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınevi, 4.Baskı, İstanbul.
- BİLGİN, M. H., (2003), **Türkiye’de İşsizliğin Yapısal Analizi**, Öneri Dergisi, Cilt: 5, Yıl: 9, Sayı: 19, Ocak, İstanbul.
- BKH Raporu, (2010), **Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye**, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- BORA, A., (2010), **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. (<http://secbir.org/images/haber/2018/05/15-aksubora.pdf> adresinden erişildi)
- BULUT, S., (2010), **Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği**, (Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- BULUTAY, T., (1995), **Employment, Unemployment and Wages in Turkey**, ILO, Ankara.
- BUTLER, J., (2008), **Cinsiyet Belası Feminist Kimliğin Altüst Edilmesi**, Çev: Başak Ertür, Metis Yayınları.
- CEYLAN, B., (1999), **İşgücü Piyasası Ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, Ankara.
- CHENG, H., (1997), **Holding up Half of the Sky: A Socio-cultural Comparison of Gender-Role Portrayals in Chinese and US Advertising**, *International Journal of Advertising*, 16 (4).

- ÇAKIR, Ö., (2008), **Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması**, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı: 31, Temmuz-Aralık, ss.25-47.
- ÇELENK, S., (2010), **Ayrımcılık ve Medya**, (Ed. B. Çaplı ve H. Tuncel) Televizyon Haberciliğinde Etik, Ankara: Fersa Matbaacılık.
- ÇSGB, (2015), **Eğitim İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi**, Ankara.
- ÇSGB, (2017), **Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı**, Ankara.
- DEMİRCAN, E., (2012), **İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu**, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır.
- DEMİRDİZEN, D., ÇINAR S., KESİCİ M. R., (2012), **İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması**, IV. Sosyal Haklar Sempozyumu, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, ÇEEİ, 18-19 Ekim, s. 311-330.
- DENİZ, H., (2010), **Diyarbakır İli Sanayi Raporu**, Karacadağ Kalkınma Ajansı.
- DİRİMTEKİN, H., (1965), **İşsizlik Sorunları**, EİTİA, No: 3017, İstanbul.
- DOĞAN, BURHAN, B., KORKUSUZ M. Ve ÇELİK, M.Y., (2011), **Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13/2, s:1-24.
- DOĞAN, E. T., (2012), **İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele** (Derleyen: Yıldız Tar), Ankara: Kaos GL., ss.57-76.
- DURMAZ, Ş., (2016), **İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller**, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2, Sayı:3, Ss:37-60.
- DURMUŞ, A. E., (2001), **Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklar**, (“Yüksek Lisans Tezi”), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- EKER, A. vd., (1994), **Maliye Politikası (Teori, İlkeler ve Yöntemler)**, Takav Matbaacılık Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara.
- EKİN, N., (1971), **Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik**, İstanbul.
- EKİN, N., (2000), **Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İTO Yayın No:2000-33, İstanbul.
- EMRE, O., (2010), **İş İlanlarında Ayrımcılık: Kocaeli İli Örneği**, (“Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi”), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- ERDEM, Z., ŞAHİN, L., (2008), **Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı**, Kamu-iş Dergisi, 10(2), 4378.
- ERYURT, M., ERGÖÇMEN, B., (2008), **Ebeveyn Eğitiminin Doğurganlık Üzerine Etkisi**, Nüfusbilim Dergisi, Ss.:13-28.
- EYÜBOĞLU, D., (2003), **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Milli Prodüktivite Yayınları No: 674, Mert Matbaası, Ankara.
- EYÜBOĞLU, A.; Ş. Özar ve H. Tanrıöver, (1998), **Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri**, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, TodaiE, Yayın No.285, Ankara.
- FİDAN, F.; İŞÇİ, Ö., (2004), **Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi?**, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul, s.33-41.
- GEDİZ, B. ve YALÇINKAYA, M. H., (2000), **Türkiye'de İstihdam - İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı**, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, Manisa.
- GÖK, M., (2004), **İşgücü Piyasası ve Kobiler**, Roma Yayınları No: 12, 1. Baskı, Ankara.
- GÖREGENLİ, M., (2012), **Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Ed.Kenan Çayır, Müge Ayhan Ceyhan), Bilgi Üniversitesi Yayınları , 17-27, İstanbul .
- GÜNDOĞAN, N. ve BİÇERLİ, M. K., (2004), **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1461, 2. Baskı, Eskişehir.
- GÜLOĞLU, T. vd., (2001), **Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış**, Dergi Park, 2001.
- GÜNER, T., Uslan, U. ve Çiçek, Ö., (2014), **Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5(10): 55-75.
- HARLAK, H., (2000), **Önyargılar, Psikososyal Bir İnceleme**, İstanbul: Sistem.
- HILL, B., (2003), **Bizans İmparatorluk Kadınları (1025-1204) İktidar, Himaye ve İdeoloji**, Çev. Elif Gökteke Tut, Tarih Vakfı Yurt yay., İstanbul, s.12.
- ILO, (1976), **122 No.lu İstihdam Politikası Sözleşmesi**. (E.T:27.04.2017)
- İŞİN, F. vd., (2009), **Türkiye’ de Tarımsal İşgücü Piyasası ve Sosyal Güvenlik Politikaları**.

- JONES, M., (2002), **Social Psychology of Prejudice**, Pearson Education, New Jersey, s.8.
- KAÇMAZ, A., (2015), **Cumhuriyet Döneminde Diyarbakır'da Sosyo-Ekonomik Yapı(1927-1990 Arası)**, Türk&İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, Ss.:133-154.
- KAKICI, H., EMEÇ, H., ÜÇDOĞRUK, Ş., (2007), **Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 5, ss: 20-40.
- KAPAR, R., (2006), **Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C:55, S:341-371.
- KARABULUT, A., (2007), **Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**(Uzmanlık Tezi), Ankara.
- KARACADAĞ KALKINMA AJANSI, (2014), **TRC2 Bölgesi 2014-2023 Analiz Ve Genel Değerlendirme Raporu**.
- KARAKAYALI, H., (1997), **Türkiye'nin Ekonomik Yapısı ve Değişimi**, Emir Ofset, İzmir.
- KARATAŞ, K., (2002), **Özürllülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım**, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, Cilt:2 Sayı:1, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet .Y.O., Ankara.
- KASNAKOĞLU, H., (2001), **Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü**, DİE Yayınları, Ankara.
- KAYA, S, (2016), **Algılanan Ayrımcılık ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**, ("Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi"). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KOÇAOĞLU, M., (1997), **Sosyal Politika**, TÜMİS Yayınları, Ankara.
- KORAY, M., (1992), **Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları**, II. İstihdam Haftası Tebliğleri, İİBK Yayın No:276, Ankara.
- KORAY, M., (2000), **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- KORKMAZ, A. ve MAHİROĞULLARI, A., (2007), **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları**, Ekin Yayınevi, Bursa.
- KORKUT, L., (2009), **Ayrımcılık Karşıtı Hukuk**, Cantekin Matbaası Adres Yayınları, Ankara.
- KÖKLÜ, A., (1973), **Makro İktisat**, S Yayınları, 1.Baskı, Ankara.

- KUTAL, G., (1993), **Dünya’da ve Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları, Dünya’da ve Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları Semineri**, İzmir, Kiplas Yayını.
- KÜÇÜKKALAY, M., (1998), **Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler**, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ. İ. B. F. Dergisi, S: 3, Isparta.
- KSSGM (Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (2009), **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık KSS Gen. Müd. Yayını Ankara.
- LIPSEY, G.Richard vd., (1994), **İktisat 2**, Çeviren: Ahmet Çakmak, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul.
- LİMON, R., (2010), **Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu, İş ve Hayat Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, S:147-170.
- LORDOĞLU, K., ve ÖZKAPLAN, N., (2007), **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, **MAGAZİN**, Sayı:66, Mart-Nisan.
- MARDİN, N. Bekata, A. ve Torun, M., (2000), **Sağlık Sektöründe Kadın**, T. C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H., (2004), **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara.
- OKTAY, E., (2006), **Makro İktisat Teorisi ve Politikası**, Maltepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ONARAN, Y., M., (2000), **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği**, Beta yayınları, İstanbul .
- ÖCAL, T., (2007), **Makro İktisat**, İkinci Sayfa-Arıkan Yayıncılık, İstanbul.
- ÖNDER, N., (2013), **Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü**, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Ss:35-61.
- ÖZAYDINLIK, K., (2014), **Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim**, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, S:33, Sf.:93-112.
- ÖZBEY, E., (2000), **Cinsel Tacize Karşı Yargıtay Desteği**, Kadınlar Dünyası.
- ÖZDEMİR, S. vd., (2006), **İşsizlik Sorunun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi**, İTO, Yayın No: 2006-24, İstanbul.
- ÖZKAPLAN, N., (2013), **Kadın Akademisyenler: Cam Tavan Hala Çok Kalın!**, Kadın Araştırmaları Dergisi, S:12, Sf.:1-23.
- ÖZPINAR, Ş. vd., (2011), **Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)**, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt:3, No:2.

- PALAZ, S., (2003), **Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri**, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt.6, Sayı.9, Mayıs: 87-109.
- PALOMINO, F. And PEYRACHE, E., (2000), **Psychological Bias and Gender Wage Gap**, Journal of Economic Behavior & Organization, 563–573.
- PARASIZ, İ. vd., (2000), **İktisat Teorisi**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- PARASIZ, İ., (1998), **Türkiye Ekonomisi: 1923’den Günümüze İktisat ve İstikrar Politikaları**.
- PARLAKTUNA, İ., (2010), **Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi**, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:10, Sayı:4, Ss:1217-1230, Ekim.
- POWER, M., (1975), **Women's Work is Never Done by Men: A Socio-economic Model of Sex Typing in Occupations**, Journal of Industrial Relations-17, s. 225-239.
- SAPANCALI, F., (2000), **Yeni Bin Yıla Girerken Türkiye’de İşgücü Piyasası**, Kamu-İş Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, ss: 15-42.
- SERTER, N., (1993), **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1.Baskı, İstanbul.
- SMOLENSKY, E. ve KLEİNER, B. H., (2003), **How Top Revent Sexual Harassment in the Work Place**, Equal Opportunities International, 22 (2): 59-67.
- SOHLMAN, A. and TURNHAM, D., (1994), **What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies ?**, OECD Development Center Technical Paper, Brussel.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), (2013), **Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Portalı**, T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- TALAS, Cahit, (1997), **Toplumsal Ekonomi**, İmge Kitabevi, Ankara.
- TATAR, Mehmet, (2006), **Türkiye’de İstidam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği**, (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş.
- TEK (Türkiye Ekonomi Kurumu), (2012), **Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Tam İstihdama Etkisi**, Tartışma Metni, 2012/86.

- TERZİOĞLU, F. ve TAŞKIN, L., (2008), **Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları**, C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 12,2, s.62-67.
- TANÖR, B. ve YÜZBAŞIOĞLU, N., (2001), **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, İstanbul, s. 114.
- T. C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, (2007), **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara.
- T. C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, (2014), **10.Kalkınma Planı (2014-2018), İstihdam ve Çalışma Hayatı**, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2013), **İstihdam Politikaları Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu**, Miki Matbaacılık, Ankara, https://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/issizlik_sigortasi_islemleri.htm(E.T.:20.12.2017).
- TÖRÜNER, Mete, (2000), **Çalışma Ekonomisi**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- TUNÇ, H., (2014), **Toplumsal Cinsiyet Farklılaşması Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Erkeklerin Küpe Takması Örneği**, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, c: 7. s: 33, ss: 608-624.
- TÜİK, **Tanım ve Kavramlar**, http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, (E.T.:02.04.2018)
- TÜİK, (2007), **İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri-Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1**, Ankara.
- TÜİK, (2016), **İşgücü Araştırması Raporu**.
- TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (E.T.:02.04.2018)
- TÜRKAN, E., (2005), **Türkiye'de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri: Gelişme ve Değerlendirmeler**, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Yayını, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR).**
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), (2013), **2013-2017 Stratejik Planı**.
- TÜSİAD, (2002), **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, LebibYalkım Yayınları, İstanbul.
- ULUATAM, Ö., (1998), **Makro İktisat**, Savaş Yayınları, Ankara.
- UNAY, C., (2001), **Makro Ekonomi**, Bursa, Vipaş A.Ş Yayınları.

- URAL A. ve KILIÇ İ., (2011), **Bilimsel Araştırma Sürecine SPSS ile Veri Analizi**, Detay Yayıncılık.
- ÜLGENER, S. F., (1980), **Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Der Yayınevi, Altıncı Baskı, İstanbul.
- ÜNLÜ, T., (2009), **Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık**, (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya.
- ÜNSAL, E., (2003), **Makro İktisat**, Turhan Kitabevi, 5.Baskı, Ankara.
- ÜSTÜNEL, B., (1990), **Makro Ekonomi**, Mısırlı Matbaacılık A.Ş., Ankara.
- VARÇIN, R., (2004), **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- YANG, J., XIAO, H., XIAYU, Li, (2009), **Educational Inequality and Income Inequality: An empirical study China**, Cilt: 25, Sayı: 1-2, Ss: 113-129.
- YILDIRAK, N. vd., (2003), **Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları Sorunları**, Tarım-iş, Ankara.
- YILDIRIM, K. ve KARAMAN, D., (2003), **Makro Ekonomi**, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 3.Baskı, Eskişehir.
- YILDIRIM, K. ve ÖZER, M., (2006), **İktisat Teorisi**, T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- YILMAZ, R. A., (2007), **Reklamlarda Toplumsal Cinsiyet Kavramı: 1960-1990 Yılları Arası Milliyet Gazetesi Reklamlarına Yönelik Bir İçerik Analizi**, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 4, s.143-155.
- YILMAZ, A., (2005), **Türkiye’de İşsiz Nüfus**, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, Sf. :43, Elazığ, Ocak.
- YÜKSEL, M. O., (2000), **Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Yayınları, İstanbul.
- ZAİM, S., (1986), **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- T. C. BAŞBAKANLIK DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI, (2007), **Dokuzuncu Kalkınma Planı(2007-2013), İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara.
- T. C. BAŞBAKANLIK DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI, (2014), **10.KALKINMA PLANI (2014-2018), İstihdam ve Çalışma Hayatı**, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, (2013), **İstihdam Politikaları Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu**, Miki Matbaacılık, Ankara.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR),
https://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/issizlik_sigortasi_islemleri.htm
(E.T. :20.12.2017)

TÜİK, (2010a), **Bölgesel Göstergeler TRC2 Diyarbakır-Şanlıurfa**, Ankara.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), (2013), **2013-2017 Stratejik Planı**.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam\(02.04.2018\)](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam(02.04.2018))

www.turkiyedecocuklar.org(E.T.:02.04.2018)

http://www.tuik.gov.tr//duyurular/duyuru_1822.pdf (E.T.:01.04.2018)

<https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=44> et: 06.03.2019

T.C
DİCLE UNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DİYARBAKIR

Evin ANĞAY YILDIRIM tarafından yapılan "DİYARBAKIR'DA KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ" konulu bu çalışma, jürimiz tarafından İktisat Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir

Jüri Üyesinin

Ünvanı Adı Soyadı

Başkan: Doç. Dr. Mehmet KAYA

Üye : Doç.Dr. Bahar BURTAN DOĞAN

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Zeki AKBAKAY

Tez Savunma Sınavı Tarihi: 08/02/2019

Yukarıdaki bilgilerin doğruluğunu onaylarım.

.../.../20

Prof. Dr. Nazım HASIRCI

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

(MÜHÜR)

kadın işgücünün karşılaştığı sorunlar: Diyarbakır örneği

ORIJINALLIK RAPORU

% **14**
BENZERLİK ENDEKSİ

% **13**
İNTERNET
KAYNAKLARI

% **4**
YAYINLAR

% **9**
ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Kocaeli Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
2	www.diyarbakir.bel.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	www.csgeb.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	Submitted to Okan Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
5	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
6	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
7	statik.iskur.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	sites.khas.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
9	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart	<% 1