



**TÜRKİYE'DE EĞİTİMİN TOPLUMSAL CİNSİYET  
BAĞLAMINDA İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Elif PEKEL**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Çalışma İktisadı Anabilim Dalı**

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Büşra KARATAŞER**

**2018**

T.C.

**TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE'DE EĞİTİMİN TOPLUMSAL CİNSİYET  
BAĞLAMINDA İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Elif PEKEL**

**ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN: Dr. Öğr. Üyesi Büşra KARATAŞER**

**TEKİRDAĞ-2018**

**Her hakkı saklıdır**

T.C.

**TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Elif Pekel tarafından hazırlanan “Türkiye’de Eğitimin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İstihdam Üzerindeki Etkisi” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca ..... günü saat .....”da yapılmış olup, tezin ..... OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Büşra KARATAŞER		
Dr. Öğr. Üyesi İdris AKKUZU		
Doç. Dr. Serkan ÇİÇEK		

## ÖZET

Bu çalışmada Türkiye’de kadın ve erkeğin cinsiyet bakımından toplumsal durumu ve buna dayalı olarak eğitim durumunun istihdam ve işsizlik açısından bir literatür araştırması yapılmıştır. Ülkemizde kadın ve erkek istihdamının bulunduğu durumunu ortaya koyabilmek amacıyla kadın ve erkeğin işgücü piyasasındaki durumu TÜİK’ten elde edilen veriler ışığında birçok açıdan değerlendirilmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda, genellikle 2014 sonrası dönemi verileri kullanılarak, Türkiye’deki eğitim, istihdam ve işsizlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik istatistiksel veriler uygulanmıştır. Bu istatistiksel verilere dayanarak kadın ve erkeğin eğitim seviyesi ve istihdamı arasında ilişki kurularak bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Ulaşılmış olan bu sonuçlara göre, erkek çocuklarının eğitim ve istihdam durumlarına göre kız çocuklarına kıyasla daha avantajlı olduğu ve bunun birçok alanda kendini göstermiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu verilere göre Türkiye’de yıllar bakımından kadın istihdamının artış gösterdiği tespit edilmiştir. Sektörel açıdan değerlendirildiğinde kadınların tarım sektöründe çalıştırılmalarına karşın son yıllarda bunun düşüş gösterdiği ve hizmetler sektöründe ise mühim bir şekilde yükselişlerin söz konusu olduğu belirlenmiştir. Bu gelişmelerin paralelinde kadınların işteki durumlarının da değişiklik gösterdiği görülmektedir. Kadınlar ücretsiz aile işçisi olmaktan ayrılmış ücretli ve yevmiyeli olarak çalışma hayatında bulunmaya başlamışlardır. Bölgesel düzeyde incelendiğinde ise Türkiye’de bulunan bölgelerin gelişmişlik seviyelerine göre bu durumun değişiklik gösterdiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet, Eğitim, İstihdam, İşgücü, İşsizlik.

## **ABSTRACT**

In this study, a literature survey was carried out in Turkey on the social status of men and women in terms of gender and the educational status in terms of employment and unemployment. In order to reveal the situation of male and female employment in our country, the situation of male and female employment in the labour market has been evaluated in many ways in light of the data obtained from TurkStat. In this context, statistical data were used to determine the relationship between education, employment and unemployment in Turkey, usually using post-2014 data. Based on these statistical data, the relationship between the education level and employment of men and women has been established and some results have been achieved. According to these results, it is understood that male children are more advantageous in terms of education and employment than female children and this is manifested in many areas. According to these data, female employment has increased in Turkey in terms of years. Considering the sector, it has been determined that despite the fact that women are employed in agriculture sector, this has declined in recent years and that there are significant increases in the services sector. In parallel with these developments, it is observed that the situation of women at work also changes. Women are separated from unpaid family workers and have started to work as wage-earners. When examined at regional level, it was determined that this situation varies according to the development levels of the regions in Turkey.

**Key words:** Gender, Education, Employment, Labor, Unemployment

## ÖNSÖZ

Bilindiği üzere eğitim ve cinsiyet faktörleri istihdam üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Ülkemizde eğitim ve cinsiyetin istihdam ve işsizlik üzerindeki etkisi ve kullanılan kaynak ya da metodların işlevselliği açısından değerlendirmelerin yapıldığı bir çalışma hazırlamış bulunmaktayım.

Bu çalışmamda bana gerekli destek ve cesareti veren sürekli teşvik eden ve çalışmamın değerlendirilmesiyle ilgili olarak görüş ve bilgilerini benden esirgemeyen tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Büşra KARATAŞER'e şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca çalışmamın ortaya çıkmasında bana gerekli anlayış ve sabrı göstererek çalışma sürecimi kolaylaştıran aileme teşekkür ederim.

**Elif PEKEL**

## İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	14

## BİRİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM VE TOPLUMSAL CİNSİYET İLİŞKİSİ	16
1.1. EĞİTİM VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMINA İLİŞKİN TEMEL YAKLAŞIMLAR	16
1.1.1. Eğitim Nedir?	16
1.1.2. Eğitimin Bireyin Toplumsallaşmasındaki Önemi	16
1.1.3. Eğitimin Sosyo Ekonomik Etkileri	18
1.1.3.1. Eğitimin Kalkınma Üzerindeki Etkisi	18
1.1.3.2. Eğitimin Gelir Dağılımına Etkisi	19
1.1.3.3. Eğitimin Yoksulluk Üzerindeki Etkisi	20
1.1.4. Cinsiyet Kavramı	20
1.1.5. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklılık	21
1.1.6. Toplumsal Cinsiyet Rollerini	23
1.1.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	27
1.1.8. Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	28
1.1.9. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	30

## İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ	32
2.1. İSTİHDAMIN TANIMI	32
2.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ	33
2.2.1. Türkiye'de İstihdamın Medeni Duruma Göre Dağılımı	36
2.2.2. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı	38
2.2.3. Türkiye'de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	40
2.2.4. Türkiye'de İstihdam Edilenlerin İşteki Duruma Göre Dağılımı	44
2.2.5. İstihdamın İşyeri Durumuna Göre Dağılımı	46
2.2.6. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	47
2.2.7. İstihdam İşgücü İlişkisi	49
2.2.8. Ücretlendirmede Eşitsizlik	52
2.2.9. Türkiye'de Çocuk İstihdamının Durumu	55
2.2.10. Türkiye'de İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	59
2.2.11. Kayıt dışı ve Enformel İstihdam	61
2.2.12. Türkiye'de İstihdamın Bölgelere Göre Dağılımı	62
2.3. İŞSİZLİĞİN TANIMI	65
2.4. TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ	66
2.4.1. Türkiye'de İşsizliğin Sektörel Dağılımı	68
2.4.2. Türkiye'de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	69
2.4.3. Türkiye'de İş Arama Süresine Göre İşsizliğin Dağılımı	70
2.4.4. Türkiye'de Mesleklere Göre İşsizlik	71
2.4.5. Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizliğin Dağılımı	72
2.4.6. Türkiye'de Genç İşsizlik ve Eğitim İlişkisi	73
2.4.7. İşgücüne Dahil Olmayanların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	75
2.4.8. Türkiye'de İşsizliğin Bölgelere ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	76
2.5. TR21 TRAKYA BÖLGESİ VE TEKİRDAĞ İLİNDEKİ EĞİTİM VE İSTİHDAM DURUMU	81
2.5.1. EĞİTİM	81
2.5.1.1. Eğitim yapısı	81
2.5.2. TEKİRDAĞ EKONOMİSİNE GENEL BAKIŞ	82
2.5.2.1. Tekirdağ'ın Gelişmişlik Düzeyi	82



2.5.3. TRAKYA BÖLGESİ'NİN İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ _____	82
2.5.4. İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ _____	83
2.5.4.1. İşgücü Piyasasını Etkileyen Unsurlar _____	83
2.5.4.1.1. İşgücü _____	83
2.5.4.1.2. İşgücü ve istihdam _____	85
2.5.4.1.2.1. İstihdamın Bölgesel ve Sektörel Dağılımı ____	86
2.5.4.1.2.2. İstihdamın İşteki Durumu _____	88
2.5.4.1.2.3. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı _	89
2.5.4.1.3. İşsizlik _____	89
2.5.4.1.3.1. İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı _	90

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI _____	92
3.1. TÜRKİYE'DE UYGULANAN EMEK PİYASASI POLİTİKALARI _____	92
3.1.1. PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI _____	93
3.1.1.1. Türkiye'de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları _____	94
3.1.1.1.1. İşsizlik Sigortası _____	94
3.1.1.1.2. Ücret Garanti Fonu _____	95
3.1.1.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği _____	95
3.1.1.1.4. Tazminatlar _____	96
3.1.1.1.4.1. Kıdem Tazminatı _____	97
3.1.1.1.4.2. İhbar Tazminatı _____	97
3.1.1.1.4.3. İş Kaybı Tazminatı _____	98
3.1.1.1.5. Sosyal Yardımlar _____	98
3.1.2. AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI _____	99
3.1.2.1. Türkiye'de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları _____	100
3.1.2.1.1. Mesleki Eğitim Programları _____	100
3.1.2.1.1.1. İşgücü Yetiştirme Kursları _____	101
3.1.2.1.2. İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri _____	102
3.1.2.1.2.1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri _____	102
3.1.2.1.3. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları _____	102

3.1.2.1.4. Yatırımları ve İstihdamı Arttırmaya Yönelik Teşvikler _____	103
3.2. ÇOCUK İSTİHDAMINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER _____	103
3.2.1. Yoksulluk _____	104
3.2.2. İşsizlik _____	104
3.2.3. Eğitim İle İlgili Nedenler _____	105
3.2.4. Göç ve Buna Bağlı Nedenler _____	105
3.2.5. Geleneksel Bakış Açısı _____	106
3.2.6. Mevzuat Eksiklikleri ve Denetim Yetersizlikleri _____	107
3.2.7. İşverenlerin Talebi _____	108
3.3. TÜRKİYE’DE ÇOCUK İSTİHDAMINDA YAŞANILAN SORUNLAR _____	109
3.4. TARİHSEL SÜREÇTE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ _____	109
3.5. GÜNÜMÜZ TÜRKİYE’SİNDE KADININ DURUMU _____	110
3.5.1. Kadının Eğitim Düzeyi _____	110
3.5.2. Çalışma Yaşamında Kadın _____	111
3.6. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR _____	111
3.7. TÜRKİYE’YE YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ _____	113
3.7.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerine Yönelik Çözüm Önerileri _____	113
3.7.2. Kadınların İstihdamına Yönelik Çözüm Önerileri _____	114
3.7.3. Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Çözüm Önerileri _____	116
3.7.4. Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümüne Yönelik Öneriler _____	117
SONUÇ _____	118
KAYNAKÇA _____	122

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: 15+ yaş Nüfusun İşgücü, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranlarının Dağılımı (2005-2016) .....	34
Tablo 2: 2010-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Nüfusun Cinsiyete göre İşgücü ve İşgücüne katılım Oranları.....	36
Tablo 3: Medeni duruma göre istihdam oranı, 2005-2016 .....	37
Tablo 4: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı, Temmuz 2016, Temmuz 2017.....	39
Tablo 5: İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre meslek grubu (Bin kişi) .....	41
Tablo 6: Akademik ünvanlarına göre yükseköğretimde görevli öğretim üyeleri ve cinsiyet oranı, 2012-2016.....	43
Tablo 7: Cinsiyete göre rektör sayısı ve kadın rektör oranı, 2016.....	44
Tablo 8: İşteki duruma göre istihdam edilenler ve cinsiyet oranı (Tarım-Tarım dışı), 2010-2016.....	45
Tablo 9: İşyeri durumuna göre istihdam edilenler, 2004-2016 .....	47
Tablo 10: 15-19 yaş grubundaki genç nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu .....	48
Tablo 11: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Ve İstihdam Edilenlerin Durumu (Bin Kişi)....	50
Tablo 12: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret Ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç.....	54
Tablo 13: Öğretim yılı ve eğitim seviyesine göre net okullaşma oranı, 2005-2017.....	57
Tablo 14: Yaş grubu, cinsiyet ve sektörlere göre çalışan çocuklar, 2006-2012 (Bin Kişi) 58	
Tablo 15: Türkiye’de istihdamın cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımı (Bin Kişi).....	60
Tablo 16: Türkiye’de Eğitim ve Cinsiyet Dağılımına Göre Kayıt Dışı İstihdam (15+ yaş)62	
Tablo17:Türkiye’de İstihdamın Bölgelere Göre Dağılımı (Bin Kişi) (15+ yaş) (Erkekler)63	
Tablo 18: Türkiye’de İstihdamın Bölgelere Göre Dağılımı (Bin Kişi) (15+ yaş) (Kadınlar) .....	64
Tablo 19: İşsizlik oranı, 2004-2016 (Bin kişi, 15+ yaş) .....	67
Tablo 20: Daha önce çalıştığı ekonomik faaliyete göre işsizler, Temmuz 2016, Temmuz 2017.....	68
Tablo 21: Eğitim durumuna göre işsizlik durumu .....	70

Tablo 22: İş arama sürelerine göre işsizler, Temmuz 2016, Temmuz 2017 .....	71
Tablo 23: Aranılan Meslek Gruplarına Göre İşsizlik (2014-2016) (Bin Kişi) .....	72
Tablo 24: Yaş Gruplarına ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (15+ yaş) .....	73
Tablo 25: Genç işsizlik oranı, 2004-2016 .....	75
Tablo 26: İşgücüne dahil olmama nedenleri, 2004-2016.....	76
Tablo 27: Bölgelerin Eğitim ve Cinsiyet Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%) (15+ yaş) (Erkekler).....	77
Tablo 28: Bölgelerin Eğitim ve Cinsiyet Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%) (15+ yaş) (Kadınlar).....	79
Tablo 29: Eğitim Durumuna Göre Nüfus, 2017 .....	81
Tablo 30: Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15+ yaş) .....	83
Tablo 31: Yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranı (15+ yaş) .....	84
Tablo 32: Yıllara Göre Temel İşgücü Göstergeleri (%), Türkiye, Tekirdağ, 2008-2013 ...	85
Tablo 33: TR21 Trakya Bölgesi'nde İstihdamın Sektörel Dağılımı (15+ yaş).....	86
Tablo 34: Yükseköğretim Kurumlarında Kendi Biriminde Görevli Öğretim Elemanı Sayısı 2008-2013.....	87
Tablo 35: İstihdam edilenlerin yıllara göre işteki durumu, Türkiye, TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli), 2013-2017 (15+ yaş).....	88
Tablo 36: Eğitim ve Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Durumu (Bin Kişi) (15+ yaş) ...	89
Tablo 37: Eğitim durumuna göre işsizlik durumu .....	90
Tablo 38: Gençlerde (15-24 yaş arası) işsizlik oranı (%) .....	91

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>İGKO</b>	: Katılma Oranı
<b>GSMH</b>	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
<b>KOBİ</b>	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
<b>KOSGEB</b> Başkanlığı	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi
<b>KSGM</b>	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TİKGM</b>	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UÇÖ</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü

## GİRİŞ

Kadın ve erkeğe sosyal açıdan verilmiş olan roller ve sorumluluklar olarak tanımlanan toplumsal cinsiyet birçok faktör tarafından belirlenmekte ve toplumsal cinsiyet bireyleri hayatının her aşamasında farklı biçimlerde etkilenmektedir. Kişilerin sahip olduğu olanakları ve kaynakları kullanabilmede, hizmetlere ulaşımında kişinin cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğradığı bilinmektedir. Yapılmış olan bu ayrımcılıklardan, kadına göre daha avantajlı ve daha yüksek toplumsal statüye sahip olan erkekler daha az etkilenmektedirler. Bu sebeple de hayatımızı sürdürdüğümüz bu toplumda, kadınla erkek arasındaki ayrımın eğitimsel ve iktisadi niteliklerini ortaya koymuş bir toplumsal cinsiyetçi yapıyı incelemek gerekmektedir. Eğitim hakkının kullanılmasına yönelik toplumda birçok sorun yaşanabilmekte ve bu konuda birçok engellerle karşı karşıya kalılabilmektedir. Karşı karşıya kalınan bu engellerden belki en önemlisi toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve bu konuda oluşan cinsiyetçi tutumlardır.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de eğitimin toplumsal cinsiyet bağlamında istihdam üzerindeki etkisini sorgulamak ve istihdam dahilinde işsizliği ele alıp eğitim işsizlik ilişkisini de irdeleyerek bu konuda oluşan sorunlara ne gibi çözüm önerileri oluşturulacağını belirlemektir. Bunun sonucunda da işsizlik sorununu çözümleyebilmek için uygulanan politikaların neler olduğunu sorgulamak, bu politikaların işgücü piyasalarına nasıl ve ne şekilde yansıdığını görebilmek ve bu politikaların işsizlik sorununun çözümlenebilmesi için ne derece uygulandığını tespit edebilmektir.

Bu amaca ulaşabilmek için sonuç bölümü de dahil olmak üzere üç ana bölüm oluşturulmuştur. Eğitim ve Toplumsal cinsiyet adını taşıyan birinci bölümde adından da anlaşılacağı gibi daha çok kavramlar üzerinde durulmuştur. Bölüme öncelikle eğitim kavramının tanımıyla başlanılmış ve kavramın içeriğinin daha iyi anlaşılabilmesi için kavrama ilişkin yaklaşımlar çok fazla detaylandırılmadan ortaya konulmaya çalışılmıştır. Daha sonra eğitimin bireyin toplumsallaşmasındaki önemi konusuna yer verilip, Türkiye’de eğitimin etkileri konusuna geçilmiştir. Eğitimin toplum üzerinde sosyal etkilerinin yanında ekonomik etkilerinin de önemi belirtilmiştir. Eğitimin etkileri de kalkınma üzerindeki etkisi ve gelir dağılımına etkisi olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmıştır. Daha sonrasında cinsiyet kavramından da bahsedilerek cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklılık ele alınmıştır. Bölümün sonunda ise Toplumsal cinsiyet eşitsizliği başlığı altında eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliği konuları ele alınmıştır.

İkinci bölümde genel olarak istihdam ve işsizlik tanımlamaları ele alınarak Türkiye’de sektör, yaş, cinsiyet ve eğitim faktörleri çerçevesinde istihdam ve işsizliğin genel görünümü ve ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ve istihdam ilişkisi istatistiksel veriler dahilinde analiz edilmektedir. Ayrıca ikinci bölümde Türkiye’de çocuk istihdamının durumundan ve çocuk istihdamında etkili olan faktörlerden bahsedilmiştir. Türkiye’de genel işsizlik sorunu incelendikten sonra genç işsizlik oranları analiz edilmiştir. Türkiye’de genç nüfus oranı, genç nüfusun temel işgücü verileri derlenerek sunulmuştur. Genç işsizliğe neden olan etmenler ele alınmış ve genç işsizliğin yarattığı sorunlar belirtilmiştir. Ardından Trakya bölgesi ve Tekirdağ ilindeki eğitim ve istihdam durumu başlığı altında bölgenin ve Tekirdağ ilinin eğitim yapısı, gelişmişlik düzeyi, işgücü piyasası ve işgücü piyasasını etkileyen unsurlar, istihdam ve işsizliğin eğitim durumuna göre dağılımı incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise Türkiye’de istihdamı arttırmak için uygulanan politikaların neler olduğu ve bu politikaların etkinliği analiz edilmektedir. İşsizlik nedeniyle oluşan sorunların önlenmesinde ülkemizde ağırlıklı olarak kullanılan aktif ve pasif istihdam politikalarına yer verilmiş ve bu politikalar ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu konuda pasif istihdam politikaları içerisinde işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve tazminatlar ele alınmıştır. Aktif istihdam politikaları içerisinde ise mesleki eğitim programları, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ve yatırımları ve istihdamı arttırmaya yönelik teşvikler ele alınmıştır. İstihdamla mücadele politikaları ve bu politikaların başarılı bir şekilde uygulanabilmesi, geniş kitlelerin; özellikle de kadınların ve çocukların sonuçlarından daha çok etkilendiği eğitim ve kaynaklara erişememe konularında gereken tedbirlerin alınması için ayrı bir öneme sahiptir.

Üçüncü bölümün son kısmında da Türkiye’ye yönelik çözüm önerilerinden bahsedilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden yola çıkılarak kadınların istihdamına, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğine ve çocuk işçiliği sorununun çözümüne yönelik birtakım öneriler sunulmuştur.

Sonuç bölümünde de toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının daha etkin olarak yer almasına dair bazı fikirler ile bu yönde oluşturulan politikaların oluşturulma sürecinde istihdamın arttırılmasına ilişkin birtakım düşünceler yer almıştır.

Çalışmada bu alandaki diğer çalışmalardan farklı olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının istihdam üzerinde daha aktif olarak yer alması konusu üzerine yoğunlaşmıştır. Bir başka ifadeyle, konunun aynı bakış açısıyla farklı politikalar üretebilmek ve çok daha farklı görüşler ile ele alınması gerektiğini önemle belirtebilmek doğrultusunda çaba gösterilmiştir.

Tezde araştırılan konu üzerinde araştırma yaparken, daha önce de bu konu üzerine yazılmış kitap, makale, tez, sunum ve diğer internet kaynaklarına da başvurulmuş ve literatür taraması yöntemi uygulanmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### EĞİTİM VE TOPLUMSAL CİNSİYET İLİŞKİSİ

#### 1.1. EĞİTİM VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMINA İLİŞKİN TEMEL YAKLAŞIMLAR

##### 1.1.1.Eğitim Nedir?

Eğitimin tanımı birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde yapılmıştır. Yapılmış olan bu tanımlar; kişinin sergilemiş olduğu bu davranışlarında kendi deneyimi yoluyla istenilen farklılaşmayı oluşturma süreci; ergen kişilere, yetişkinlere ve çocuklara kazandırılması gereken bedensel ve zihinsel yetenekleri kazandırmak; önceden belirlenen hedeflere göre, bireylerin tutumlarında belirli gelişmeler sağlamaya yönelik yürütülen faaliyetler; kişinin davranışlarında istenen değişimin sağlanması süreci gibi farklı anlatımlardır. Eğitimin amaçları bireysel ve toplumsal anlamda birçok yarar sağlayabilmektedir. Bu bağlamda eğitim, sosyal yönden düşünüldüğünde kuvvetli bir toplum oluştururken, eğitilmiş kişilerden meydana gelen ekonomik yönden de güçlü bir ülke meydana getirmektedir. Başka bir şekilde söyleyecek olursak eğitim ile kişinin daha verimli, bundan dolayı daha üretici olabilmesi hedeflenir. Eğitimin iktisadi gelişmeye katkısı gerek aile ve birey açısından; gerekse istihdam açısından ele alınabilir (Yumuş, 2011: 76).

Eğitim ile kişinin istediği davranışlar yönünde bir kazanım sağlanması hedeflenmektedir. Eğitim kelimesine köken olarak baktığımızda eğitmek yani istenilen biçime getirmek şeklinde bir anlam ifadesi çıkarılabilmektedir. Bu da belirli biçimlere göre kişileri yetiştirme anlamını ortaya çıkarmaktadır (Özkan, 2011: 337).

Konuyla ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlar incelendiğinde; eğitimin temel amacı kişiye zihinsel, bedensel ve toplumsal anlamda fayda elde etmeyi, kişinin kendisiyle birlikte çevresine de yararlı bir birey olabilmeyi sağlayabilmektir (Taş ve Yenilmez, 2007: 158).

##### 1.1.2. Eğitimin Bireyin Toplumsallaşmasındaki Önemi

Kişilerin toplum içerisinde etkin bir biçimde rol alması, toplum ile uyum içerisinde yaşamını sürdürebilmesi; sahip olduğu haklarını bilmesi ve bu hakları kullanabilmesi ile yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu haklardan biri olan eğitim, diğer haklarını bilmesi ve



kullanabilmesi bakımından oldukça önemlidir. Eğitim hakkına sahip olan kişi bunu toplumun öbür bireylerinden her biriyle de eşit değerde ve etkili bir şekilde kullanabilmekte ve toplumun gelişebilmesinde de etkin bir role sahip olabilmektedir (Özaydınlık, 2014: 95).

Bireyin toplumsallaşmasındaki rolü üstlenen eğitim onun kişiliğinin de şekillenmesinde etkili bir faktördür. Çünkü bireyler, doğdukları anda herhangi bir kişiliğe sahip değillerdir. Kişilik bireylerde zamanla değişikliğe uğrayan bir faktördür. Bireylerin kişiliği bağlı oldukları toplumların gelenek, inanç ve değer yargılarıyla oluşmaktadır. Buna nazaran, bireylerin kişiliği, sosyal kişiliğinin yansımasından farklı değildir. Korumacı bir toplumda yetişen birey bu yönde bir kişiliğe sahip olmaktadır. Sadakat, itaat, fedakârlık, paylaşma, yardımlaşma vb. değerlerin hüküm sürdüğü bir toplumda yetişen bireyin kişiliği de bu değerlerin etkisi altında gelişir. Bireyin doğumu ile beraber aile içerisinde başlayan bir eğitimle sahip olunan bu değerler çerçevesinde belli bir nitelik kazandırılan birey, aile dışında da bu değerlere uyması konusunda baskı altında kalabilmektedir. Bu şekilde bir toplum yapısında yaşayan bireyin mutlu ve huzurlu bir toplum yapısına sahip olabilmesi için bu değerlere uyması beklenir. Bu toplum yapısında yaşayan bireyin kişiliği de toplumun istekleri ve beklentisi doğrultusunda gerçekleşecektir. Böyle bir toplumda koruyucu değerlerin bireylere öğretilmesindeki en temel etken eğitimidir (Özkan, 2011: 335).

Eğitim üretken ve nitelikli bir hayatın ve çağdaş toplumun ön koşuludur. Günümüz dünyasının hızlı değişimi ve gelişimine uyum sağlayabilme konusunda anahtar bir kavram niteliğindedir. Bu sebeple bir toplumun sahip olduğu bireylerine vereceği eğitimin kalitesi, toplumun bütün kesimlerini kapsaması bakımından günümüzde büyük bir öneme sahiptir. Eğitimin, kişinin hayatını idam ettirmesinde, kişinin kendisini geliştirebilme, sahip olduğu toplumun bir üyesiymiş gibi düşünebilmesi ve toplum ile uyumlu yaşayabilmesi, gerek duyduğu ihtiyaçlarını karşılayabilmesinde önemli derecede bir payı vardır. Bu durum, her bireyin eğitilme ihtiyacını ve bu hakkını gündemin öne çıkan konusu haline getirmektedir (Özaydınlık, 2014: 95).

Eğitim, kadının iktisadi anlamdaki kalkınmasındaki rolünü belirli bir duruma getiren ve kadının istihdama katılmasına fayda sağlayan en önemli etkidir. Eğitim ve yoksulluk durumu arasında ters bir ilişki olduğu bilinmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça yoksulluk seviyesi de mühim bir oranda azalış göstermektedir. Eğitim; işgücünü verimlilik bağlamında yükseltmekte, aile içerisinde elde edilen gelirin artmasına sebep olmakta ve yoksulluk düzeyinin azalmasını sağlamaktadır. Ayrıca ailelerin daha sağlıklı beslenmesini sağlayabilmekte, doğurganlığın azalmasında ve bundan dolayı da bir ülkenin toplumsal anlamdaki gelişmesine yardımcı olmaktadır (Özaydınlık, 2014: 104).

Eğitim ile toplumsal anlamdaki ilerleme arasında giderek büyüme gösteren ve anlam kazanan ilişki, kadınların iktisadi ve toplumsal gelişme içerisindeki yaşamsal rolleri, eğitim ihtiyaçlarının tüm seviyelerde ayırım yapılmaksızın ve pozitif ayrımcılık metotlarından da faydalanılarak karşılanması gerektiğini göstermektedir. Eğitimi yalnızca kadın açısından değerlendirecek olursak eğitim kadınların ilgilerini ev dışına yöneltmekte, farklı ortamlar ile etkileşim şansı vermekte, kadının girişimcilik özgürlüğünü arttırmaktadır. Kadının eğitim seviyesi yüksek ise, aile başına düşen çocuk miktarı da azalmakta, daha az çocuk ölümüyle karşılaşmakta, kız çocuklarının eğitim seviyesi yükseldikçe evlilik daha sonraya bırakılmakta, daha sağlıklı ve eğitilmiş bir nesil yetişmesi olasılığı güçlenmektedir (Yumuş, 2011: 78).

### **1.1.3. Eğitimin Sosyo Ekonomik Etkileri**

Eğitimin toplum üzerindeki sosyal yansımalarının yanında iktisadi anlamdaki yansımalarının da olduğu görülmektedir. Eğitimin iktisadi anlamda oluşturmuş olduğu etkileri sırasıyla incelenmiştir. İlk olarak ekonominin en mühim olan amaçlarından biri eğitimin kalkınma üzerindeki etkisi ele alınıp sonrasında da gelir dağılımı ve yoksulluk üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

#### **1.1.3.1. Eğitimin Kalkınma Üzerindeki Etkisi**

Bilime dayalı olarak yapılmış olan araştırmalar eğitim seviyesi ile kalkınmanın öğeleri sayılan iktisadi gelişme, siyasi ve toplumsal anlamdaki gelişme arasında doğru orantılı bir ilişkinin söz konusu olduğunu ortaya koymuştur. Bilhassa sosyal anlamdaki düzelmeye ve bu düzelmeye bağlı olarak iktisadi anlamdaki gelişmeye katkısı olan insan kaynağının önemi oldukça büyüktür. Toplumsal uyum kapsamı içerisinde eğitimin sosyal boyuttaki yararları; işlenen suç oranının azalması, demokratikleşmek ve yönetime katılmak, kişisel sağlığı korumak ve birey bakımından daha çok gelire sahip olabilmesi şeklinde özetlenmektedir. Bu özelliği ile eğitim yalnızca kişiye değil, aynı zamanda topluma da fayda sağlayabilmekte ve kamu refah maliyetlerinin düşmesine sebep olmaktadır (Taş ve Yenilmez, 2007: 161).

Çakmak (2008) çalışmasında eğitim-kalkınma ilişkisine vurgu yaparken, bir ülkenin kalkınabilmesinde, modern medeniyet seviyesine ulaşabilmesinde üç ana üretim etkeninin toprak, sermaye ve emek olduğunu dile getirmekte, yalnız bunlar içerisinde en önemli olanının emek faktörü olduğunu söylemektedir. Öne sürdüğü bu düşüncesini de yeterli sermaye ve kaynakları olmasına rağmen, kalkınma düzeyi düşük olan İran ve Suriye gibi bizim ülkemize komşu olabilecek bazı ülkelerin geri kalmaları ile örneklendirmiştir. Örnek gösterilen bu ülkelerin kalkınmamış olmalarının esas sebebini ise, ülke nüfusunun eğitim seviyesinin düşük olması ile açıklayarak bu görüşünü sağlamlaştırmıştır. Zengin sayılabilecek bazı Ortadoğu ülkelerinin gelişmemiş olmalarının en önemli nedeninin de tekrar iyi eğitilmiş insan gücünün yetersiz olmasından kaynaklandığını belirtmektedir. Çakmak ayrıca bu durumu; sermayesi yeterli olan bir ülkenin ülkesinde fabrikalar kurabileceğini, barajlar yaptırabileceğini fakat yaptırdığı bu fabrikaları çalıştırabilecek, işletebilecek ve sahip olunan ürünü pazarlayabilecek olanın, insan ögesi olduğunu söyleyerek açıklamıştır (Çakmak, 2008: 37). Buradan da hareket edilecek olunursa; eğitim ve gelişmiş çağdaş ülkelere yetişme durumu arasındaki etkinin oldukça yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu da bizleri kalkınma ile ilgili pek çok ölçütün eğitim faktöründen etkilendiği görüşüne götürmektedir.

Eğitimin her aşaması kuşkusuz çok önemlidir, ancak bir ülkenin kalkınabilmesi için olması gereken mesleklerin en iyi şekilde gereğinin yapılmasını sağlayabilecek olumlu ve yaratma yeteneği olan insan gücünün yetiştirilmesinde, yükseköğrenim kuruluşlarının önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yükseköğretim kuruluşları öğrenim gören kişilere yalnızca bilgi vermekle yetinmeyip aynı zamanda bu kişilerin ülkenin var olan problemlerini bilime dayanan yöntemler ile çözüme ulaştırabilecek, topluma aynı zamanda liderlik görevi

yapabilecek, bilimle ilgili araştırmalar yapabilme özelliğine sahip kişiler yetiştirmektedir (Çakmak, 2008: 38).

Eğitimin değişmekte olan dünya ile uyumlu olabilmesi, her yönden iyi ve üstün olan işgücü yetiştirmek ve istihdamı arttırmak, yoksullukla başa çıkabilme ve gelir dağılımı eksikliğinin giderilmesi öğelerinden biri olması, teknolojik ilerlemenin sağlanabilmesi ve sonucunda da eğitimin hayat kalitesine etkisi göz önünde tutulursa eğitimin kalkınma üzerindeki rolü daha net anlaşılabilir. Eğitimin ekonomik gelişme ve refah seviyesini arttırdığının genel olarak kabul edilmesiyle beraber, kadın eğitimi ve kadın erkek arasındaki eğitim açığıının sosyal ve ekonomik nitelikleri incelendiğinde üzerinde ciddi bir şekilde durulması gereken bir konu olarak belirlenmiştir (Yumuş, 2011: 77).

### **1.1.3.2. Eğitimin Gelir Dağılımına Etkisi**

İnsanlık tarihi boyunca gelir dağılımı, toplumsal barışın ve sosyal adaletin sağlanması yönünden önemli bir kavramdır. Gelir dağılımını etkileyen birçok sosyal ve ekonomik etken bulunmaktadır. Genel olarak ekonomilerin en önemli sorunu eşsizlik ve işsizlik olurken, eşsizlik birinci sırada yer almaktadır. Gelir dağılımındaki adaletsizliğe paralel olarak meydana çıkan toplumsal sorunlar başta siyasi ve ekonomik istikrarı olumsuz olarak etkileyerek bütün makro ekonomik politikalarda dikkat edilmesi lazım olan bir konu haline gelmiştir (Palaz vd., 2013: 120).

Yoksulluk ile bir ülkenin toplam ulusal gelirinin ulusun bireyelerine dağılma biçimi, bölgeler arasındaki gelir düzeylerinin farklılığı, eğitim, cinsiyet, işgücü gibi demografik öğeler arasında bağlantı kurulduğu zaman; yoksul olan kişilerin önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Cinsiyet bakımından değerlendirdiğimizde, özellikle de kadınların eğitim ve çalışma hayatından uzaklaşmaları gelir dağılımında kadınların daha yoksul bir yapıya sahip olmalarına neden olmaktadır (Öztürk ve Çetin, 2009: 2671).

Genel olarak ekonomik yapı, eğitim ile bireysel gelir dağılımı arasında oluşan ilişkiyi tesir etmektedir. Eğitim için ayrılan pay artış gösterdiğinde adaletli gelir dağılımı ve milli gelir artışı da yükseliş göstermektedir. Bununla beraber eğitim basamakları arasındaki oranın da etkili olduğu görölmektedir. Eğitim basamaklarını gösteren piramidin şekli ne kadar düzenli olursa eğitimin ücret dağılımını ve ulusal gelir artışını da etkilemesi o denli yüksektir (Taş ve Yenilmez, 2007: 169).

Eğitim ve gelir dağılımı arasındaki ilişki 1980 yıllarında bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan köklü değişim sayılabilecek ilerlemelerin, üretimin teknoloji ve bilgiye dayalı olarak gelişme gösterdiği yeni bir dönem ile oluşmuştur. Globalleşme süreciyle birlikte ulusa özgü olan üretimin yerine birçok ulusu ilgilendiren üretim zincirlerinin kurulması, teknolojiye dayalı olarak oluşan gelişmelere ve bu konudaki uzmanlaşmaya verilen önemin artış göstermesi, eğitim sürecince bilgiye dayalı iletişim teknolojilerinin gelişmesi üzerinde önemli etkisi olduğu, eğitimden beklenen özelliklerdeki değişimlere sebep olmuştur. Eğitimin iktisadi anlamdaki kıymetine, bundan dolayı da gelir dağılımıyla olan ilişkisine yeni boyutlar getirmektedir (Palaz vd., 2013: 121).

### 1.1.3.3. Eğitimin Yoksulluk Üzerindeki Etkisi

Eğitim seviyesi ve yoksulluk arasında yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kişilerin beşeri sermaye bakımından da daha yüksek bir donanıma sahip olmalarından dolayı bu kişiler iş yaşamında da daha vasıflı görevlerde yer alabilmekte ve kendinden vasıfça düşük kimselere oranla daha yüksek kazanç elde etmektedirler. Bu nedenle de, belirli bir gelirin altında kazanç elde edenlerin durumu için tanımlanmış olan yoksulluk durumunun eğitim düzeyi arttıkça azalmasının beklenmesi söz konusu olabilmektedir. Eğitimin bireylerin sahip olduğu kişisel kazançlarının artmasında ve yoksulluk üzerinde azaltıcı etkisinin olması yoksullukla mücadele edebilmede eğitim düzeyinin artırılmasını en önemli sosyal politika aracı olması haline getirmiştir (Çalışkan, 2007: 303).

### 1.1.4. Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet birey açısından değerlendirildiğinde biyolojik anlamdaki cinsiyet ve toplumsal anlamdaki cinsiyet olmak üzere iki farklı anlamda değerlendirilmektedir. Cinsiyet toplumsal anlamda değerlendirildiğinde kültürel yapılanma ile birlikte kadınlık ve erkeklik olarak düşünülmektedir. Biyolojik anlamda değerlendirildiğinde ise doğal ve doğuştan kadın ve erkek olmak şeklinde değerlendirilmesi yapılmaktadır. Kadın ve erkek ile kadınlık ve erkeklik iki farklı kavramlardır. Bu farklılığa göre insan biyolojik olarak bir dişi bedenine sahip olarak dünyaya gelmektedir. Cinsiyet bedenlen doğuştan var olan en doğal ve temel özelliklerden biridir. Bireyin bedeninin güçlü bir yapıya mı yoksa zayıf bir yapıya mı sahip olduğu; doğurtan özelliğe mi yoksa doğurgan özelliğe mi sahip olduğu gibi ayrımlar bu biyolojik bilgiye göre şekillenmektedir. Biyolojik anlamda değerlendirilen cinsiyet kadın ve erkek beden cinsiyeti sadece bundan ibaret sayılabilmektedir. Fakat bazı biyolojist anlayışta yapılan tanımlamalara göre dişi ve erkek cinsten sayılan eril farklılığı, doğumdan sonraki ilerleyen süreçte ana etken olarak belirleyici bir faktördür. Örneğin cinsiyete dayalı olarak yapılan iş bölünmesi toplumun aracılığıyla belirlenmektedir fakat bu biyolojik belirlemenin temeli ve önkoşulu olarak görülmektedir (Bingöl, 2014: 108-109).

Biyolojik cinsiyet ile toplumsal cinsiyet birbirlerinden farklıdır, çünkü ikisi de birbirinden farklı şeyleri anlatmaktadır. Cinsiyet, erkek ve kadın vücudunu tarif eden anatomik ve fizyolojik farklılıklar ile ilgili olup kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği, kalıtımbilim, fizyolojik ve biyolojik özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Hepimiz bu dünyaya kadın ya da erkek olarak meydana geliriz. Bu durum bizim seçimimiz doğrultusunda olan bir şey değildir. Hangi kültür ve dönemde yaşamımızı sürdürürsek sürdürelim kadın ve erkek biyolojik varlığın bir göstergesidir (Kaypak, 2014: 345).

Cinsiyet, kişiye yüklenilmiş bir pozisyonudur. Bir diğer deyişle, cinsiyet toplumda kişiye yüklenen bir konumdur. Kişiler, yüklenen pozisyonları üstünde kontrol sahibi değillerdir. Bunun tam tersine, sahip oldukları eğitim veya edindikleri meslekleri aracılığı ile kazandıkları pozisyonlarını belirleyebilmektedirler. Kişiler kazandıkları cinsiyeti hiçbir şekilde değiştirebilme yetkisine sahip değillerdir. Cinsiyet ayrıca bireyler için temel bir statü oluşturmaktadır. Cinsiyetin tüm toplumlarda önemli bir sosyal anlama sahip olması bunun sebebi olarak görülmektedir. Bu bağlamda kadınlar, genellikle eşlik ve annelik gibi toplumsal

cinsiyetleri ile erkekler ise mesleği ya da toplum içindeki pozisyonlarıyla tanımlanmaktadır (Demirbilek, 2007: 13).

Cinsiyet kavramı, kadın ya da erkek olabilmenin biyolojik anlamdaki yönünü tanımlamaktadır. Bu bağlamda cinsiyet, fertin biyolojik cinsiyetinden kaynaklanan nüfus bilimsel bir hususiyettir. Toplum bilimciler cinsiyet faktörünü genellikle bedenin erkek ya da kadın olarak tarif edilmesine neden olan fizyolojik farklılıkları belirtmek üzere kullanılmaktadır. Kadın ve erkek olabilmek fizyolojik özelliklerin dışında, toplumsal bir anlam da üstlenmektedir ve kadın erkek konusunda tanımlama ve algılamalar, büyük oranda bu toplumsal anlam ile ilişkili olmaktadır. Bu konuda karşımıza çıkan kavram, toplumsal cinsiyet kavramı olmaktadır (Kurt-Topuz ve Erkanlı, 2016: 303).

### **1.1.5. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklılık**

Toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetten farklılığı, erkek ve kadının toplumsal ve kültürel bakımdan tanımlanması, toplumların kadın ve erkeği birbirinden farklı kılabilme şekli, kadın ve erkeğe yüklediği toplumsal rolleri açıklayabilmek amacıyla kullanılan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. (Ecevit ve Karkıner, 2011: 4).

Erkekler ve kadınlar arasındaki ruhsal, kültürel ve toplumsal ayrımlar ile ilgili bir kavram olan toplumsal cinsiyet, biyolojik anlamda oluşan farklılıklardan ötürü olmayıp, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl görebildiği ve bizim topluma karşı ne şekilde davranmamızı beklediği ile ilgili olmaktadır. Kültürel ve toplumsal anlamda kadının ve erkeğin belirlenmiş olan rol ve sorumluluklarını anlatmaktadır. Biyolojik anlamdaki cinsiyetin aksine toplumsal cinsiyet farklılığı, kültürel ve sosyal konfigürasyon sonucunda meydana gelmekte ve bu değiştirilebilmektedir. Kadın ve erkeğe toplum aracılığıyla biçilen ve kadınlık erkeklik rolleri olarak meydana getirilen durumlar bulunmaktadır. Her toplum kadınlar ve erkeklerin; kız ve erkek çocuklarının nasıl ve ne şekilde davranmaları gerektiği konusunda cinsiyet rolleri belirlemiştir. Toplumun kadın ve erkeğe yönelik olan değişik umutları, kişinin cinsiyetine muvafık yani kadınsa kadınsı, erkek ise erkeksi davranış geliştirmesine sebep olmaktadır. Toplumsal cinsiyet sosyalleşmesi için doğumdan önce pembe rengin kızlar için daha uygun, mavi rengin ise erkekler için daha uygun olabilmesi ile başlayan süreç, erkeklerin ve kadınların yapabileceği işler konusunda da doğal olmayan farklar meydana getirmektedir. Bebekler cinsiyetlerini neredeyse bilinç dışı bir şekilde öğrenir ve zamanla büyüdükçe hangi cinsiyet grubuna ait olduğunu yani kız mı yoksa erkek mi olduklarını farketmektedir (Kaypak, 2014: 345).

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasında oluşan toplumsal ve kültürel farklılıklar ile ilgili bir kavramdır. Başka bir anlatımla ifade edecek olursak, cinsiyet toplumsal anlamda kadın ve erkeğe toplumun ve kültürel olgunun yüklemiş olduğu manalar ve bu olgunun sonunda olması umulan, gerçekleşmesi beklenen şey ile ilgili olmaktadır. Bu beklentiler ayrıca kadın ve erkek hüviyetlerinin belirlenmesinin ve aralarında oluşan bağlantının toplumla ve kültürle ilgili olduğunun da bir göstergesidir. Yalnız toplumsal cinsiyetin kültürle ilişkili konfigürasyonlarının bir anlamda biyolojik anlamdaki cinsiyeti de kapsadığı öne sürülmektedir. Çoğunlukla kadın ve erkek arasında oluşan bazı ayrımlılıkların biyolojik veya kültürle ilgili olduğunu tam anlamıyla bilebilmek mümkün olmamaktadır.

Aslında çok fazla ayrımlılık biyolojik ve kültürel birlikteliğinin bir sonucudur. Toplumsal cinsiyet, kişinin pek çok biçimlerde dahi olduğu komplike ilişkileri içermekte ve bir yandan kişisel anlamdaki kadın ve erkek olma durumuna, öbür yandan toplumsal anlamdaki cinsiyet düzenini belirtmektedir. Bu kavram, cinsiyetin bireye özgü olan özelliklerinin dışında sosyal anlamdaki yapılar ve ilişkiler ile bağlantısı bulunan sübjektivite niteliğinde olduğu fikrini de içermektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet bununla birlikte ortak mülkiyetlerin, kuruluşların ve tarihsel süreçlerin de bir spesiyalitesidir (Kurt-Topuz ve Erkanlı, 2016: 303).

Toplumsal cinsiyet doğuştan olmayan, zamanla ve kültürel olarak oluşan ve değişebilen bir kavramdır. Hem toplumsal hem kültürel alanı ilgilendiren ve hem toplumsal hem ekonomik alanı ve bunlar arasındaki ilişkileri ilgilendiren özellikler değişme göstermiş olsa dahi hemen hemen her toplumda cinsiyet rollerine dair davranış biçimleri kız ve erkek çocuklarına toplumsallaşma süreci ile birlikte kazandırılmaktadır. Toplumsal cinsiyetin yapısında her şeyden önce ailenin ve sosyal çevrenin rolü inkar edilemez. Buradaki asıl rol çocuğun annesine ve babasına düşmüş olmakla beraber aile, arkadaşlar, iletişim ortamı, okul ve kitaplar gibi öğelerin de sahip olunan beklentileri ve örnekleri somutlaştırmakta, çocuğun bu kaideler ve davranışları özümlemesini elde edecek platformlar hazırlamaktadır. Bu sosyalleşme sürecinde aile ve kişinin cinsiyetine özgü olan nitelik ve özellikleri ve bununla birlikte toplumsal cinsiyete dayalı olan eşitsizliklerin tekrardan meydana getirildiği bir alan olarak karşımıza çıkmış bulunmaktadır. İlk etapta çocuk, kız ve erkek olgusunun hangi anlama geldiğini ebeveynlerinden öğrenmekte ve bu da cinsiyete dair oluşan kalıp yargılarına ortam hazırlamaktadır (Yağan-Güder ve Güler-Yıldız, 2016: 425).

Bu kavram, erkekler ve kadınlar arasındaki ilişkiler ve rol paylaşımının biyolojik farklılıklar yönünden olmayıp, sosyal ekonomik ve siyasi oluşumlar aracılığıyla belirlendiğini; yani kadın ve erkek arasındaki biyolojik anlamdaki farklılık dışında her iki cinse de yüklenen bütün farklılıkların, sorumlu tutuldukları bütün rollerin ve ilişkilerin sosyal anlamda düzenlenmiş olduğunu anlatmaktadır. Bundan dolayı bu rollerin ve ilişkilerin değiştirilebilir ve eşitlikçi bir şekilde tekrardan düzenlenebilir olması öngörülmektedir (Yumuş, 2011: 3).

Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dair iş bölünmesi ve biyolojik cinsiyet arasında oluşan ilişkileri önemle belirtmek amacıyla, toplum içerisinde sadece erkeğin değil aynı zamanda kadının da statüsünü belirleyen bir kavramdır. Biyolojik cinsiyet ile anlatılamayan sosyal sınıf, siyaset ve toplumdaki üretim şekliyle arasında bağlantı bulunan bir manaya sahiptir. Bundan dolayıdır ki toplumsal cinsiyet, erkekler ve kadınlar arasındaki ayrımlılıkların toplumsal koşullar üstüne kurulmuş yönlerine dikkat çekmektedir (Demirbilek, 2007: 13).

Toplumsal cinsiyet farklılıkları denildiği zaman kadınlık ve erkeklik arasında oluşan farklılıklar biyolojik cinsiyetten söz edildiği zaman ise kadın ve erkek arasındaki fiziksel ayrımlılıklar dile getirilmektedir. Kadın ve erkeğin özünde farklı olması genetik olarak belirlenmekte ve bu belirlenme genellikle evrensel boyutlu bir nitelik özelliğine sahiptir. Kadının ve erkeğin farklı olmasının içeriği kültürel bakımdan belirlendiği için bu bakımdan da değişkenlik göstermektedir (Demirbilek, 2007: 13). Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğe kültür ve kültürle ilgili olarak toplumun yüklemiş olduğu roller ve davranışlardır diyebiliriz. Toplumsal cinsiyet, çoğunlukla kişinin biyolojik anlamdaki yapısı ile bağlantılı olan ruhsal özellikleri de kapsamaktadır. Cinsiyet biyolojik olarak kadın ve erkek farkını ifade ederken, toplumsal cinsiyet kadın ve erkek arasında bulunan farklılıkların toplumsal hayattaki yönlerine dikkat çekmektedir. Cinsiyet, erkekliğin ve kadınlığın kültürel idealleri ile kadın ve

erkek arasındaki iş bölümünü de kapsamaktadır. Cinsiyet faktörü toplumsal cinsiyet faktörüne göre, toplumun belirlemiş olduğu beklenti ve davranışlar, başka bir toplumdan başka bir topluma, kültürden kültüre değişir ama birçoğu kültürleri ve bulunduğu toplumu aşma eğilimindedir. Bahsettiğimiz bu ifadelerden yola çıkarak toplumsal cinsiyetin, cinsiyetin biyolojik yönünü değil de tam tersine sosyal olarak kurulmuş kadın ve erkek davranışlarını odak alan bir kavram olmaktadır. Bu kavram, biyolojik anlamdaki cinsiyetler arasındaki rol paylaşımını ve toplumun cinsiyetler üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır (Akgül-Gök, 2013: 4).

Toplumsal cinsiyet kavramı 1930'lu yıllarda ilk kez fizyolojik cinsiyetin psikolojik öz yapılarından değişik olduğunu ortaya koymak hedefiyle kullanılmıştır. 1950'li yıllarda ise bu anlam kişilik hastalıklar biliminin tedavisi amacı ile psikolojinin biliminde kullanılmış ve toplumsal bir varlık olarak insana has olan nitelikler ve özellikler olarak kavramsallaştırılarak kişinin kadın ya da erkek olduğu konusundaki kendi algısı biçiminde tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet kapsamı geniş olan ve günümüz anlamı ile 1970'li yıllarda feminist akım aracılığıyla kişinin biyolojik anlamda sahip olduğu niteliklerinin toplumsal eşitsizliğin ciddi bir nedeni olmadığını kanıtlamak hedefiyle kullanılmış bir kavramdır (Sayer, 2011: 9).

Toplumsal cinsiyet kavramı üzerine yapılan incelemelerin çoğu kadınlar ya da kadınların erkekler ile karşılaştırılması biçiminde şekillenirken, 1980'li yılların sonuna doğru araştırma yapan kimseler toplumsal cinsiyetin kadınlar kadar olmasa da erkekleri de etkilediğinin farkında olmuşlardır. Kadın ve erkek arasındaki soy bakımından biyolojik nitelikte olmayan farklılıklar ve onların sorumlu tutuldukları rollerin ve bağların sosyal olarak konfigürasyonu olan toplumsal cinsiyet; bireyin kültürel, toplumsal rolü, ruhsal tanımlaması ve onların özelliklerini yansıması anlamında kullanılmaktadır. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi cinsiyeti doğanın özü belirlerken, toplumsal cinsiyeti kültürün özü belirlemektedir (Üner, 2008: 6-7)

Görüldüğü üzere toplumsal cinsiyet, çok boyutlu bir kavramdır. Bu kavramın içerisinde bulundurduğu kavramlardan biri de toplumsal cinsiyet rolleri olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri; geçmişe yönelik geleneksel alışkanlıklar bakımından değerlendirildiğinde erkekler ve kadınlarla ilgili olduğu uygun bulunan rolleri anlatmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolü; erkek ve kadına kültürle ilgili kişinin sahip olduğu özellikleri ve davranışları içermekte ve bunlar toplum tarafından kalıplaşmış düşüncelere dönüştürülebilmektedir (Vefikuluçay vd. 2007: 27).

### **1.1.6. Toplumsal Cinsiyet Roller**

Toplum, toplumsal gereksinimlerini karşılamak için birbirini karşılıklı olarak etkileyen, belli bir coğrafik mekanda yaşamını sürdüren ve aynı kültürü paylaşmakta olan birçok sayıdaki insanın meydana getirdiği birlikteliği ifade etmektedir. Toplum meydana getiren nüfusun yarısı erkek ise, diğer yarısı da kadın nüfusundan oluşmaktadır. Kadın ve erkek, toplumsallaşma süreci ile birlikte topluma katılmaktadırlar. Kişinin toplumla bütünleşmesi süreci, bulunduğu toplumun bir parçası haline gelmesi ve toplumsal bir varlık olarak insana has olan nitelik ve özelliklerle, bir kimsenin belirli bir kimse olmasını sağlayabilen şartların, bireyin kişiliğiyle ilgili özellikler edinmesi süreci olarak görülmektedir. Kişinin, bulunduğu toplumun bir üyesi olabilmesi, o topluma uygun olabilecek kimlik ve cinsiyet geliştirebilmesi

bakımından önem arz etmektedir. Cinsiyet kalıp yargıları da bu süreçte edinilmektedir. Toplumsallaşmak, kültürel öğrenme biçiminin en yoğun olduğu bebeklik ve çocukluğun ilk yıllarını içeren asli toplumsallaşma ve çocukluğun sonraki yıllarında gerçekleşen tali toplumsallaşma olarak iki adımda gerçekleşmektedir. İkinci dönemde mesuliyet, aileden kişiler için toplumsallaşmanın faktörleri olan okul, bakıcı ekipleri, iletişim ortamı, kurumlar ve işyerlerine geçmektedir (Kaypak, 2014: 345).

Toplumsal cinsiyet rolleri; erkek ve kadının sosyal ortamda ifade edilme şeklidir. Kadın için uygun bulunan davranışlar kadınsı olarak adlandırılırken erkek için uygun bulunan davranışlar erkeksi olarak belirtilmektedir. Kişilere sorumlu tutulan cinsiyet rolü ile, kişilerin rolü öğrenmesi, içselleştirme ve toplumsallaştırma ile kişinin toplumsal ilişkilerde yerlerini alması sağlanmaktadır. Böylece erkeklik ve kadınlık rolü toplumsallaşma ile birlikte yerleşmiş olmaktadır (Güler, 2005: 34).

Toplumsal cinsiyet rolleri değişiklik gösterebilir fakat genetik yapımız değişiklik göstermez. Toplumsal cinsiyet farklılıklarının bir kesimi, biyolojik farklılıklardan temel alabilir. Farklılığa sebep olan kadının doğurgan bir yapıya sahip olmasıdır. Kadının annelik ruhuna sahip olması birçok toplumda, onu evine yani özel yaşamına bağlanmasına sebep olmuştur. Erkekler, evin dışındaki alanlarda faaliyet göstermektedir. Ortaya çıkan bu iş bölümü, erkek egemen toplum yapısının oluşmasına ve toplumsal cinsiyet toplumsallaşmasındaki farklılığın meydana getirilmesine dayanak oluşturmuştur. İstatistiksel veriler sonucunda değerlendirildiğinde eşit olmakla birlikte, hem erkeğin hem kadının toplumsal alanda temsil edilme durumları farklılaşmaktadır. Kadın daha çok ev gibi özel alanda kalmaktayken; erkek dışarıda her çeşit kamusal alanda kendini ifade etmektedir. Kamusal alanda çalışma, üretim ve siyaset erkek işi olarak görülürken; ev işleri, aile ile ilgili özel alanlar kadın işi olarak görülmüş ve bu görüş birçok toplum tarafından da benimsenmiştir. Roller, kaynakları sağlayan erkek ve ev ile ilgilenen kadın olarak dağılım göstermektedir. Çalışma hayatından siyasete, sivil toplum örgütlenmesinden eğitime dek kamusal alanda hem erkek hem kadın temelindeki bu görünüş toplumsal cinsiyete eşitsizlik oluşturmaktadır (Kaypak, 2014: 346).

Aslında kadınlar ile erkekler arasındaki bu konstrüktif ayrımlılıkların ve hususiyetlerin bulunması bir gerçektir. Fakat bu farklılıkların olması yalnızca biyolojik veya psikolojik anlamda değil, aynı zamanda sosyolojik ve kültürel anlamda da bir etki yaratmaktadır. Çünkü yapısal anlamdaki farklılaşmalar olarak anlatılan birtakım özellikler, öğrenilmektedir ve insanların sergilediği davranışlarının yalnızca bu konstrüktif özelliklerin etkisi altında ortaya çıkması ve belli bir biçime girmesi söz konusu olmamaktadır. Aslında bütün bu ayrımlılıklar, cinsiyet özelliklerinin yanında cinsiyete yönelmiş olan kültür aracılığıyla önceden gerekli görülen biçim yargılarının ve rollerinin öğrenilmesine de bağlı olmaktadır. Zira çoğunlukla kadına ve erkeğe yüklenen özelliklerin kültür içinde tanımlanmış ve önceden gerekli görülmüş bir konumu bulunmaktadır (Ersoy, 2009: 213).

Örneğin çoğunlukla kadınların ve erkeklerin değişik duygusal olma özelliğine sahip olması konusunda, bu duygusal olma durumunun sosyal konstrüksiyon aracılığıyla öğretildiği ortaya atılan bir düşüncedir. Kadınların ve erkeklerin duygusal yapısı ve bununla birlikte toplum aracılığıyla cinsiyet rollerine şekil verilen duygusal öz yapısıyla ilgili olarak da belirlemektedir. Kadınların ve erkeklerin bu doğrultudaki duygusal anlamdaki rolleri farklı biçimlerde oluşmaktadır. Örneğin kadınların sinirlenmediği ve erkeklerin de ağlamadığı gibi farklı tavırların olması toplumlarda karşı karşıya kaldığımız durumlardır. Hakikaten de kadınların



ve erkeklerin sahip oldukları davranışlara özen gösterildiğinde, genel olarak sosyal alanda bir bağlantısının ve karşılığının bulunduğu görülmektedir. Mesela ülkemizdeki kadınlar hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında zaman, erkeklere nispeten aile değerlerini kadınların daha fazla önemsedikleri belirlenmiştir (Bilgin, 2001: 42-43). Aslında kadınların aileyi, erkeklere nispeten daha çok önemsemeleri, sosyal yapının cinsiyet rollerine yönelik umuduyla da uygunluk gösterebilmektedir. Sosyal yapı, kadınların sosyal ilişkilerinde duygusal beklentileri daha çok önemsediklerini istemekte ailenin tamaminiyetini sağlayabilmede kadına etkin bir rol kazandırmaktadır. Bu konuda geçmişten günümüze kadar gelen bir söz olan yuvayı dışı kuş yapar düşüncesi, aile içerisinde bulunan kadının rolünü ve önemini anlatmaktadır. Buna karşılık erkeklerin ülkenin geleceği konusunu daha fazla önemsemesi, geçmişten günümüze kadar kabul edilen erkeğin sorumluluk ve koruyucu bir yapıya ait olması ve hakimiyet duygusuna kadınlardan daha fazla sahip olması gibi toplumsal rollerine ve görevlerine uygun düştüğü görülmektedir (Ersoy, 2009: 213-214).

Annelerin babalara oranla kız çocuklarının cinsiyet rolüne ilişkin tutumlarında daha çok dayanak ve kontrol sahibi oldukları saptanmış ve buna karşın genel anlamda anne ve babanın kız çocuklarının cinsiyet rolüne ilişkin davranışlarını daha az etkiledikleri görülmüştür. Eğitim düzeyi ve gelir düzeyinin yüksek olmasına karşın anne ve babaların büyük bir kesiminin çocuklarını toplumsal bir varlık olarak insana has olan nitelik ve özelliklerle, bir kişinin belirli bir kişi olabilmesini sağlayan şartların, kişinin özyapısına ait özellikler kazanması konusunda yön gösterdikleri görülmüştür. Özellikle de babaların kız çocuklarına göre erkek çocuklarına daha otoriteli davrandıkları, yumuşak huylu olmadıkları ve erkeği andıran kalıp yargılarından sapabilen davranışlara karşı daha az tolerans gösterdikleri belirlenmiştir. Anne ve babanın kız çocukları ile oyun oynadıkları zaman oynayacakları oyuncakları tercih ederken daha esnek hareket ettikleri yalnız erkek çocukları ile oynarken daha erkeksi oyuncaklar seçtikleri neticesine varılmıştır. Erkek çocukları ile anne arasında toplumsal cinsiyete ait davranışlarında benzeyen yönlerinin olduğunu, kız çocuklarının ise babaları ile toplumsal cinsiyet hususunda farklı davranış şekli kabullendiklerini ortaya koymuştur. Evli olmayan kadınların çocuklarının evli kadınların çocuklarına oranla toplumsal cinsiyete dair kalıp yargılarına daha az sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Annenin erkeksi öz yapı kimliğinin çocuklarının cinsiyet rol algısını etkilediği öne sürülmüştür. Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında toplumsal cinsiyete yönelik olan davranışların edindirilmesinde babanın anneye nispeten daha çok özendirme yöntemine başvurduğu görülmüştür. Anne ve babanın, özendirme yolunu annenin kız çocuğu ile babanın da erkek çocuğu ile daha fazla destekledikleri de söylenebilir (Yağan-Güder ve Güler-Yıldız, 2016: 426).

Çocukluğun ilk dönemlerinde başlayan cinsiyet rollerine bağlı toplumsallaşma süreci çocukluktan sonraki dönemlerde de gelişme gösterebilmektedir. Cinsiyet rollerinin en yoğun olduğu dönem yetişkinlik döneminde ortaya çıkmaktadır. Mesela; kadınların hem toplum tarafınca öğretmen, hemşire gibi daha başarılı olabilecekleri mesleklere yönelmeleri hem de ev işleri ve çocuk bakımı gibi faaliyetlerle ilgilenmeleri beklenmektedir. Bu durum, beklenti doğrulama ve öz düzenleme süreçleri aracılığıyla cinsiyet rolleriyle tutarlı davranışları beslemektedir. Yalnız günümüzde doğum oranının düşük olması ve çocuğun büyütülmesi işinin yalnızca kadını ilgilendiren bir konuymuş gibi görülmemesinden dolayı artık kadınlar kendilerini geleneğe dayalı işlerden daha farklı alanlara yönlendirmekte ve erkeğin egemenliğinde olan rollere kolaylıkla intibak sağlayabilmektedirler. Her ne kadar kaynak sağlama rolü erkeklere göre günümüzde sınırlanmış olsa da kadına has kalıp yargıları etkinleşmekte; bu da geleneksel olarak erkek egemenliğindeki rollerin kadınlar tarafından

gitgide daha fazla üstlenilmesine yol açmaktadır. Böylelikle kadınlar, mesleklerinde, ekonomik ve siyasal alanlarda güçlü olmaya başlamaktadırlar. Oysaki erkek rollerinde herhangi bir değişme söz konusu olmamaktadır; yani erkekler kadınlara göre daha çok sabit bir rol tarifine sahip olmaktadır (Güldü ve Ersoy Kart: 103).

Cinsiyet rolleri kadının ve erkeğin oynadıkları roller açısından bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Toplum tarafından tarif edilen ve beklenen rol olarak kavram niteliğinde olan cinsiyet rolleri kadınlara toplumsallaştırma süreci içerisinde bilgi ve beceri kazandırılmakta ve kadınlar tarafından da bu öğrenilenler benimsenmektedir. Erkek toplum içinde pek çok konuda kadının ilerisinde olmuştur. Kadının aile içindeki rolleri yani annelik, eşlik ve ev kadınlığı gibi rollerini yerine getirebilmesinden dolayı bu geri kalmışlığın temel nedenlerindedir. Bütün bu nedenlerden dolayı kadın eğitim, siyaset ve ekonomi gibi alanlarda yetersiz kalmıştır (Külekci ve Canbay, 2012: 33).

Toplumsal cinsiyete ait rollerin biçim yargılarının iş hayatına ait yansımaları ele alındığında; kadınların düşük statülü ve daha düşük ücretli işlerde çalıştırıldığı ve kadınların çalışması için eşlerinden izin alma gibi rollere uygun oldukları belirlenmiştir. Toplumsal hayat da; kadınların akşam olduğunda sokağa yalnız çıkmamaları ve kadınların tek başına yaşamamaları gibi durum yargıları yer almaktadır. Aile hayatına bakıldığı zaman; kadınlar eğer eşlerinden şiddet görüyorlar ise yaşadıkları bu durumu kimseye söylememeleri, ev içerisindeki çocuk bakımını üstlenmeleri ve temizlik gibi işlerde görevlendirilmeleri istenmektedir. Ayrıca kadınlara evlendiğinde erkek çocuk doğurarak toplumdaki statülerinin yükseltilmesi gibi roller yüklenmiştir. Erkeklerle ise kadınlara yüklenen bu rollerin zıttı olan roller yüklenmektedir. Bunun sonucunda erkeklerin kamusal görevler ve siyaset gibi işler erkek işi olarak görülürken; ev işleri ve çocuklar ile ilgili görevler kadınların yapabileceği işler olarak benimsenip uygulanmaktadır (Vefikuluçay vd., 2007: 28). M. Şerif Derince kadınların ev ve annelik rollerinde ve edilgen konumlarda yer aldığını söylerken erkeklerin ise evin dışındaki alanlarda ve etkin konumlarda yer aldığını söylemektedir (Derince, 2012: 17).

Toplumsal cinsiyet rolleri, neredeyse bütün kültürlerde bulunmasından ötürü, kültürel bir özellik olmasından ötürü evrensel bir nitelik de kazanmaktadır. Diğer taraftan da her kültürün kendine ait özellikleri bulunmasından dolayı, olabildiğince çeşitlilik ve farklılık gösterebilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kavramı, kişinin kendisini kadın ya da erkek olarak tarif ettikten sonra sahip olduğu cinsiyetinin icap ettirdiği rolleri üstlenmesidir. Bireyler, bulunmuş oldukları toplum ve kültürel yapı içerisinde cinsiyet rollerini öğrenmekte ve bu öğrendikleri rollere uygun olarak davranmaktadırlar (Akgül-Gök, 2013: 5). Bu nedenle toplumsal cinsiyet rolleri kültürden etkilenmektedir. Kişilerin yaşamış oldukları toplumun kültürü, kadın ve erkek için uygun olan davranış ve değerleri de içinde bulundurmaktadır (Ersoy, 2009: 214). Buradan hareket ile her toplum kadına ve erkeğe değişik hayat şekli belirlemektedir. Bu doğrultuda kadına ve erkeğe ayrı ortamlar meydana getirilmekte ve kadın da erkek de bu farklı ortamlarda bazı davranış ve değerlere sahip olmaktadır. Bu davranış ve değerler, insanlar arasındaki ilişkiyi özellikle de farklı cinsler arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (Akgül-Gök, 2013: 5).

Kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal roller globalleşme ve kentleşme durumunun etkisiyle birlikte azımsanmayacak şekilde değişim sergilemektedir. Bahsi geçen bu değişim ev ve çalışma yaşamında da rol takaslarını ve uyumlarını beraberinde doğuruyor. Ülkemizdeki kent

tipi aile çekirdek yapıya sahiptir. Kent tipi aile büyük kenti oluşturan farklılaşmış ve uzmanlaşmış bir çevrede daha çok etkili bir teknolojinin meydana getirdiği kuruluşlar ile çevrilmiş şekilde yaşamaktadır ve bütünü az ya da çok koşulların etkisi ile değişiklik sergilemektedir. Babanın aile içindeki otoritesi egemendir. Ama günümüzde Türkiye’de kentleşme ve iktisadi gelişmenin doğal sonucu olarak yoğun biçimde yaşanmakta olan sosyal değişim süreci, geleneksel görev dağılımında, erkeğe ve kadına özgü rollere dair ya tutumları değişmiş veya modernleşmesine neden olmuştur. Günümüzde kent ailesine geleceğe dayalı rollerin çok farklılık gösterdiğini, özellikle de kadınların rollerinin değişmemiş görünse de geçmişe nazaran farklılaşmış olduğu görülmektedir. Bu nedenle kent ve kır ailesinde esasen değişik olan görev dağılımı daha da farklılık sergilemiştir. Geleneksel olarak kırdaki kadına ait olan ev işleri ve annelik rolü, kentte özellikle çalışma yaşamına dahil olan kadının sahip olduğu ailelerde eşler arasında pay edilmiş ve kadına yeni rollere sahip olma imkanı tanımıştır. Bu yüzdendir ki aile içi ilişkiler demokratik hal almış, erkek ve kadın arasında gözle görülür şekilde bir rol farklılaşması meydana gelmiştir (Günay ve Bener, 2011: 159-160).

### **1.1.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, erkeklerin ve kadınların toplumsal alandaki cinsiyetleri dolayısıyla ekonomik, siyasi, sosyal ve yasal haklara sahip olabilmeye, bu hakları kullanabilmeye ve sahip olunması istenilen kaynaklara ve işlere erişebilmeye eşit olamamaları, ayrıca eşit olmayan davranışlar ile karşılaşmış olmalarıdır (Ecevit, 2010: 1).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ülkeler ne kadar gelişmiş olursa olsun dünyanın her bölgesinde rastlanabilen bir durumdur. Yüzyıllardır süregelen ve dünya ne kadar modernleşse dahi hala düzenlemelerin eksik olduğu, alınan birçok karara rağmen, hala pratikte devletler düzeyinde tam olarak uygulanamayan bir konudur. Son yıllarda ülkeler arası kalkınma ve gelişmişlik değerlendirmeleri söz konusu olduğunda toplumsal cinsiyet eşitsizliği önemli bir değişken olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin günümüzde akılcı ilerlemenin ve sürdürülebilir kalkınmanın anahtarı olduğu görüşü genel kabul görmektedir (Durgun ve Oğuz Gök, 2017: 21).

Cinsiyetteki ayrım kadın ve erkeğin sahip olduğu biyolojik farklılıklarla sınırlıyken toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temeli politik, ideolojik, ekonomik ve kültürel yapılara dayanır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıktığı alanlara bakarsak eğitimden siyasete, siyasetten ekonomiye, ekonomiden sosyal yaşama kadar, toplumsal hayatın hemen hemen her alanında olduğu söylenebilir. Eğitim bağlamında cinsiyet ayrımcılığını ele alırsak, bireylerin cinsiyetleri sebebiyle eğitimden yoksun kalması şeklinde açıklayabiliriz. Okuma yazma bilmeyen kadınların dünya çapındaki oranı üçte ikidir. UNESCO'nun 2016 yılında yayınladığı raporuna göre, dünya genelinde 200 ülkede 63 milyon kız çocuğu okula gidememekte ve dolayısıyla da temel eğitim haklarından mahrum kalmaktadır (UNESCO, 2016). Ekonomi bağlamında bakarsak kadınların cinsiyetlerinden dolayı çalışma hayatının dışında bırakılması ve bu yüzden güç ve gelir erkekler arasında paylaşılmaktadır. Buna ek olarak aynı iş için kadınlar ve erkekler farklı ödemeler alabilmekte ya da kadınlar genel anlamda erkekler göre daha az istihdam edilebilmektedir (Demirbilek, 2007: 21). Siyaset bağlamında bakarsak siyaset tıpkı bir erkek işi olarak görülmüştür. 20.yy’a kadar pek çok ülkede kadınlar oy hakkına sahip olamamışlardır. Norveç, Romanya, Finlandiya, Küba’nın parlamentolarının

üçte ikisini kadınlar oluştururken bazı Afrika ve Arap ülkelerinin parlamentolarında bir kadın bile bulunmamaktadır. Son olarak toplumsal yaşam bağlamında ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığını ele alırsak özgür davranma kısıtlılığı, giyim, konuşma ve davranışlarda kadınlara uygulanan belli sınırlandırmalar halen yaygın şekilde uygulanmaktadır (Demirbilek, 2007: 22-23).

### **1.1.8. Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

İnsanlar, yaşamış oldukları toplumda var olan fırsatlardan eşit olarak yararlanma hakkına sahip olmalıdır. Bütün insanlar için eşitlik ve özgürlük önemli bir amaç olarak görülmektedir. Yalnız, toplumsal fırsatlardan toplumun her bölümü eşit faydalanamamaktadır. Yasalarda bulunan eşitlik ilkesine göre, eşitlik herkesin faydalanabileceği bir hak iken en çok da eğitim alanında eşit olanaklara sahip olunamadığından ötürü var olan fırsat ve imkanlardan faydalanılmadığı görülmektedir. Diğer birçok alanda olduğu gibi eğitimde de cinsiyete dayalı bir ayırım söz konusudur. Hem ekonomik şartların elverişsiz olması hem de kadına toplumsal bakış açısı sebebiyle eğitim imkanlarından da kadınlar yeterli düzeyde yararlanamamaktadır (Külekcı ve Canbay, 2012: 34).

Eğitimde cinsiyet ayrımcılığı sosyal sorunlardan biri olarak görülmekte ve esas anlamda kadınlara yönelik ayrımcılık biçiminde oluşmaktadır. Başka sosyal problemler gibi, bu problemin çözümü de çok kapsamlıdır. Ayrımcılığı yalnızca eşit ya da birbirine benzeyenler arasında yapılan farklı davranış olarak değerlendirmek yeterli olmamaktadır. Ayrımcılık birçok niteliğiyle birlikte ele alınması gerekmektedir ve bunlardan biri de eğitimsel durumudur (Demirbilek, 2007: 13).

Kadın erkek eşitliği modern demokratik vatandaşlığın asıl bir prensibi olmasından ötürü bu konu üzerinde uzlaşa sağlanmıştır. Bu çerçevede oluşturulan eşitsizlikleri yok edebilecek, toplumsal transformasyonu gerçekleştirebilecek en mühim öğelerden birisi de eğitimidir. Eğitim hem bireysel hem de toplumsal bağlamda etkili bir değişim aracı olmasından dolayı, toplumsal gruplar ve toplumsal cinsiyetler arasında ortaya çıkabilecek eşitsizlikleri en az seviyeye indirebilecek anahtar özelliğinde bir kuruluştur. Kadınların toplumsal hayattaki ikincil pozisyonlarından kurtulup, erkekler ile eşit yaşama imkanlarına kavuşabilmeleri, büyük oranda belirli bir eğitim seviyesine ulaşabilmelerine, bundan dolayıdır ki ücretli iş hayatına ve siyasi karar alabilme süreçlerine etkili bir şekilde iştirak etmelerine bağlı olmaktadır. Dünya'nın birçok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye'de de kadınlar bu yönden avantajlı olmayan konumdadır (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuzal, 2013: 319).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, Türkiye'de birçok alanla birlikte eğitimde de kendisini göstermektedir. Eğitim hakkının kullanılabilmesine yönelik toplumda türlü problemler çıkabilmekte, birçok engelle karşılaşılabilir. Bu engellerden belki de en mühim olanı toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyetçi davranışlardır. Kadınların, toplumun her tabakasında erkeklerle benzer değerde yerini alamadığı bir gerçektir. Bu durumun bu şekilde olmasının temel sebeplerinden biri, kadınların eğitimi alanındaki sorunlarda ortaya çıkmaktadır. Geçmişten günümüze kadar, kadının eğitimi ile ilgili sorunlar hemen hemen tüm ülkelerde ilk sıralarda yerini almıştır. 21. Yüzyılda Türkiye'de de durumun kadınlar aleyhine çok farklılaşmadığı söylenebilir. Kadınların eğitim alanında erkeklerin gerisinde kalmaları; sağlıklı bir toplum, istikrarlı ve tutarlı bir aile yapısı açısından da değerlendirilmelidir.

Türkiye’de, tüm çabalara karşın, kadına dair eğitim ile ilgili eşitsizlikler söz konusu olmaktadır. Bu eşitsizlikler, her eğitim aşamasında açık bir biçimde dikkat çekmektedir (Özaydınlık, 2014: 96).

Eğitim modelinde cinsiyet ayrımcılığı, kişilerin cinsiyetleri nedeniyle eğitim imkanlarından mahrum kalabilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Geçmiş zamanda, geleneksel olarak toplumsallaşma sürecinde erkek çocuklarının eğitim alması ve eğitim sonunda meslek edinmeleri bir toplumsal değer olarak empoze edilmişken; kız çocuklarının ise evde kalması ve ev işleriyle ilgilenmesini özendirerek eğitim modeli oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, erkekler kadınlardan daha iyi ve daha uzun süreli eğitim imkanlarına sahip olabilmişlerdir (Demirbilek, 2007: 21).

Ülkemizde eğitim alanında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri konusu daha çok kız çocukları için okuma ve yazma bilmemezlik durumunun yok edilmesi ve başta ana eğitim olmak üzere, eğitimin her basamağında kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması bağlamında ele alınmaktadır. Eğitimdeki cinsiyet eşitsizliğinin sınıfsal nitelikleri, toplumdaki güç ve bir işi başarabilme yetkisi ve yeteneğinin ilişki bağlamındaki bağlantısı genelde göz önünde bulundurulmamaktadır. Bilhassa ilköğretim seviyesinde, toplumsal cinsiyet ile ilgili yapılan araştırmaların çoğu okur yazarlık oranları, okula devam edebilme durumu, akademik anlamdaki başarı, okul sonrası iş bulabilme imkanları gibi konularda istatistiki bilgiler vermektedir. Bu istatistiki bilgilere her bakıldığında, kız çocuklarının ve kadınların erkek çocuklarına oranla daha dezavantajlı olduğu söylenebilir; bir eşitsizlik durumu olduğu belirtilebilir (Derince, 2012: 25).

Eğitim ve öğrenim alanında tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hızlı ilerleme ve gelişmelere rağmen eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusu hala bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kadınların ve kız çocuklarının erkeklere oranla eğitim fırsatlarından daha az faydalanması toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin devam ettiğinin bir göstergesidir (Yumuş, 2011: 77).

Daha önce de bahsettiğimiz gibi bütün çocuklar için eğitim önemli olmasına rağmen kızlar genel olarak eğitim olanaklarına ulaşmada erkeklere oranla daha dezavantajlıdır. Yapılan bilimsel incelemeler sonucunda eğitilmiş olan annelerin çocuklarının okula gitme ihtimalleri, eğitilmiş olmayan annelere göre iki kattan daha fazla olduğu görülmüştür (KSGM, 2008: 10).

Kadınların ve kız çocuklarının eğitime erişebilirliğindeki eşitsizliklerin sebepleri şu şekilde sıralanmaktadır. Geleneksel anlamdaki yaklaşımlar, kız çocuklarının erken evlilikleri ve gebelikleri, yetersiz ve cinsiyet konusunda önyargılı eğitim ve öğretim gereçleri ve okul araçlarının fiziksel ya da başka perspektiften elde edilebilir olmayışı ya da yetersiz olması. Ayrıca Türkiye gibi gelişmekte olan birçok ülkede, kız çocuklarının çok erken yaştan itibaren ağır ev işlerini üstlendikleri, hem ev işleri hem de eğitimlerine ait sorumlulukların, sıklıkla okulda başarısız olduklarına ve eğitim hayatından erkenden ayrılmalarına sebep olmaktadır (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuzal, 2013: 320).

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliği yalnızca kız öğrencileri değil bütün öğrencilerin eğitim süreci içerisinde ve eğitimden sonraki süreçte tecrübelerini etkilemektedir. Bundan dolayı erkek ve kız öğrencilerinin öğrenme gereksinimleri bir bütün olarak düşünülüp öğrenciler ve öğretmenler arasındaki güç ilişkileri, kişilerin kaynaklara ulaşabilmeyi ve karar verebilme süreçlerinde cinsiyet etkeni ayrıntılı olarak incelenmelidir. Eğitimcilerin kullandıkları dil,

değer ve tutumları bireylerin toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenebilmesinde de önemli bir paya sahip olmaktadır. Bu konuda eğitimcilerin toplumsal cinsiyet farkındalığına ve hassasiyetliliğine sahip olabilmeleri eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın ön şartlarından biri olarak görülmekte, ancak bu bilinçten mahrum bir toplumsal platformda yetişen öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sorgulayabilmeleri ya da okul öncesi dönemlerden itibaren öğrenilmiş olan cinsiyete dayalı kalıp yargılarıyla mücadele edebilmeleri pek mümkün görülmemektedir. Bundan dolayı toplumsal cinsiyet eşitsizliği eğitim aracılığıyla tekrardan üretilmekte ve bu kısırlaşmış döngüyü yok edebilmek ve eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmek için milletlerarası seviyede birçok stratejilerin ve politikaların benimsenmesiyle mümkün olabilmektedir (Otaran, Baker vd., 2016: 15)

### **1.1.9. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği genel anlamda uygulamada gerçekleşen ayrımcılık biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Dünya geneline bakıldığında milyonlarca kadın ve erkek iş ve eğitim hayatından yoksun bırakılmakta, oldukça düşük ücret karşılığında çalışmakta veya kapasitelerine ve sahip oldukları özelliklerine bakılmaksızın cinsiyet, etnik kökeninden ve inançlarından dolayı muayyen mesleklere girememektedirler. Örnek verecek olursak pek çok gelişmiş ülkede kadınlar aynı vasıfta olan erkeklerden oran olarak %25 daha az ücret almaktadırlar. Eşitsizliğe uğramama temel olarak bir insan hakkı olarak görülmekte ve çalışanlar için işlerini özgürce seçebilmesi, sahip oldukları gizil güçlerini tam manasıyla gerçekleştirmesi ve yeterliliklerine göre ekonomik anlamdaki ödüllere sahip olması başlıca bir unsurdur. Ayrıca, çalışma yerinde eşitliği sağlayabilmek önemli iktisadi faydalar da sağlayabilmektedir. Eşitliğin temelinde yola çıkan işverenler daha fazla ve daha farklı işgücüne ulaşabilmektedir. Eşitliğe dayalı uygulamalar ile karşı karşıya kalan çalışanlar daha fazla eğitime ulaşabilmekte, çoğunlukla daha yüksek kazançlar elde edebilmekte ve işgücünün genel anlamdaki kalitesi düzelmektedir. Küresel bazda ekonominin kazançları eşitliği savunan bir toplumda hakka ve hukuka daha uygun dağıtılmakta, bu da daha büyük bir sosyal kararlılığa ve ekonomik gelişme için daha geniş bir halkoyu desteğine sebep olmaktadır (Murat, 2017: 12).

Yasalarda kadınların hem çalışma hayatına katılması, hem de katıldıktan sonra işe devam etmeleri konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. Yalnız toplum tarafından belirli işlerin kadınlar için çalışılabilir işler olarak kabul edilmemesi, görev dağılımında hakka ve hukuka uygun hareket edilmemesi, buhran dönemlerinde iktisadi ölçülerin eşit olabilmesi halinde kadınların erkeklerden daha önce işten çıkartılması, ücretlerin düşüklüğü gibi bazı ayrımcılıklarla karşı karşıya kalınmaktadır. Türlü cinsiyete dayalı önyargılar ve düşünceler ile kadınların işe alımında erkeklere göre ikincil pozisyonunda tutulması ve ayrımcılığa uğraması probleminin önüne geçilememiştir. Kadınlar işe alındıklarında da kendilerine uygun görülen ikincil iş ve pozisyonlarda görev almaktadırlar. Kadınlar için uygun görülmeyen valilik, cerrahlık, inşaat teknikerliği, kamyon ve tır ya da şehir içi kamuya ait taşıtların sürücülüğü, oto tamirciliği, açık alanların temizliği gibi bazı meslek gruplarında o alanda eğitim almış olan kadınların dahi istihdam edilmesi uygun görülmemekte ve son derece az olup bu durum ülke istatistikleri verilerinde de açık bir şekilde görülmektedir. Kadınlar ve erkekler için uygun bulunan iş ve meslek ayrımı yaygın bir geçerliliğe sahip olmaktadır. İşkur bünyesinde

gerçekleştirilen istatistiksel verileri dikkate aldığımızda kadınların daha çok işe yerleştirildiği meslekler arasında büro memurluğu, bilgisayar işletmenliği, ön muhasebe işi, çaycılık, çocuk gelişimi elemanı, sekreter ve tekstil atölyelerinde makineci bulunmaktadır. Kadınları önemli derecede ikincil işgücü piyasasına sınırlayan bu ayrımın yok edilmesine yönelik bir politikaya dayalı herhangi bir girişim bulunmamaktadır (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuşal, 2013: 98).

Kadınların düşük ücretli, güvenliği olmayan ve kayıt dışı işlerde yoğun olmasının en önemli nedenlerinden biri, ücretsiz emeğin yükünün kadınların sırtına binmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak, kadınların işgücüne katılım oranları artış gösterdiğinde bile, ücretsiz işlerin büyük çoğunluğunu yine kadınlar sorumluluk almak durumunda kalmaktadır. Bu türden ücretsiz işlerin toplum açısından hayati bir öneme sahip olduğu konusunda şüphe edilemez, ancak bu yükün eşitsiz bir şekilde dağılması, aslında kadınları ilgilendiren zaman problemleri yaratıyor ve toplumsal, siyasal ve ekonomik alanlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olmaktadır (Oxfam, 2014: 7).

Çalışma yaşamında erkek ile aynı görevde bulunan kadının işe alınma, ücretler, işte yükselme, tayin, işten çıkarılma ile diğer maddi ve maddi olmayan imkanlar yönünden farklı uygulamalara maruz kalmaları, istihdamın türlü basamaklarında, kadınlar aleyhine var olan eşitsizliğin bir göstergesidir. Çalışan kadınlar, sahip oldukları mesleklerinde ilerleyebilme konusunda erkeklere oranla; daha çok çalışmak ve daha uzun süre beklemek durumunda kalabilmektedirler. Çalışan kadınlar kariyer hayatında erkekler ile eşit yol alsalar dahi, ücret konusunda ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. Günümüzde bir hayli büyük olan işletme ve belirli seviyede sorumluluk sahibi istenilen makamlara kadın istihdam etme hususunda, kadınların hamilelik ve annelik ile ilgili psikolojik anlamdaki durumların dayandığı neden ya da nedenler olarak gösterilmekte, bu konuda ayrımcılık uygulanmaktadır. Çalışan kadınların nitelik gerektirmeyen işlerdeki istihdamı, eğitim seviyelerinin yeterli düzeyde olmaması, aile hayatındaki rolleri ve üzerine aldığı sorumlulukları gibi nedenlerden ötürü terfi edilmeleri zor olmaktadır (Alparslan vd., 2015: 69-70).

Günümüzde kadınların emek piyasasında daha çok sayıda bulunmasına ve sahip oldukları pozisyonlarının nispi olarak daha iyi olmasına karşın, yapılan kuramsal ve deneysel çalışma sonuçları Türkiye’de bulunan kadınların emek piyasasında cinsiyete dayalı olarak oluşan ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermektedir (Alparslan vd., 2015: 71).

Eşitsizlikteki en temel yetersizliğin, kadının karar alırken yaşadığı süreç ve işgücü piyasasına dahil olması ile ilgili olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet bağlamında yaşanan eşitsizlik endeksine göre Türkiye, cinsiyete dayalı farklılıklar hususunda işgücü piyasasına iştirak alanlarında 138 ülke içinde 77. sırada yer almaktadır (Özaydınlık, 2014: 95).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TOPLUMSAL CİNSİYET VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ

#### 2.1. İSTİHDAMIN TANIMI

Maaşlı, yevmiyeli, ücretli kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans döneminde en az bir saat iktisadi faaliyette olan kişiler ve işi ile irtibatı devam ettiği halde, referans haftası dahilinde türlü sebeplerle işinin başında bulunmayan kendi hesabına ya da işveren olarak çalışanlar grubunda olan kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha üst yaştaki nüfus, istihdam edilen nüfustur (TÜİK, 2011). Yapılan bu genel tanımlamanın yanı sıra, istihdam kavramı, geniş ve dar anlam olarak 2 farklı biçimde tanımlanmaktadır (Ören, 2010: 62).

Dar anlamda istihdam belirli bir ülkede, bir yıllık dönem içerisinde iktisadi faaliyetlere katılacak yetkinlikte bulunan insan gücünün çalıştırılma ve çalışma aşamasını göstermektedir. Kısacası aktif yani çalışkan nüfusun herhangi bir ücret karşılığında çalıştırılması anlamına gelmektedir (Yumuş, 2011: 39). Dar anlamdaki istihdam sadece çalışma faktörünün etkin biçimde kullanılmasıdır (Ören, 2010: 63). Geniş anlamdaki istihdam ise; belirli bir ülkenin sahibi olduğu üretim öğelerinin; yani toprak, sermaye ve çalışma kapasitelerinin bir yıllık dönem içerisindeki kullanılma aşamasını ifade etmektedir (Yumuş, 2011: 39). Üretim sürecinde üretim etkenlerinin etkili ve verimli bir biçimde kullanılması anlamındadır (Ören, 2010: 62).

Dar anlamdaki istihdam yalnızca emek faktörünün kullanılmasına ya da çalıştırılmasına ait problemleri, geniş anlamda istihdam kavramından da emek dahil bütün etkenlerin kullanılmasına ilişkin problemleri anlamak daha uygun olacaktır (Gül vd., 2009: 9).

Yumuş'a (2011) göre, 'Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi namına, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışan, çalışma dönemindeki tüm nüfus, istihdam edilen nüfus olarak adlandırılır. İstihdam, ekonomide belirli bir devrede çalışma, sermaye ve doğal kaynaklar gibi bütün üretim etmenlerinin elde bulunan teknolojik seviyeye göre ne oranda kullanıldığını gösterir. Ekonomik düzenin verimli ve yeterli biçimde işleyip işlemediğini cari ücret bedelinde çalışmak isteyen tüm bireylere iş temin edilebilmesi ile ölçülebilmektedir. Bir ülkede çalışma isteğinde olduğu halde kişilerin iş temin edememeleri ekonomik düzenin noksanlığından kaynaklanmaktadır. Çalışmaya hazır olan işgücünün iş bulamamasının sebebi, ekonomik düzenin, bu bireylerin işgüçlerini lüzumlu yapacak istem hacminin bulunmamasıdır' (Yumuş, 2011: 39-40).



## 2.2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

İstihdamın yapısal biçimde değerlendirilmesi, istihdamın o ülke ekonomisinde olan boyutunu ve kalitesini ortaya çıkarması açısından oldukça önemli görülmektedir. Türkiye’deki istihdamın yapısal özellikleri incelediğinde; toplam istihdamın içinde tarım sektörü önemli görülebilecek bir orana sahiptir. Yalnız bu oran zaman geçtikçe azalmaktadır. Bunun yanı sıra, Türkiye’deki işgücü veriminin düşük olması ve yeni iş ortaya çıkarmadaki kifayetsizliği istihdamın yapısal özelliklerinden sayılmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 75).

Türkiye’de işgücü piyasasının genel görünümünü incelemek için ülke ölçeğinde işgücü ve işgücüne katılma oranı, istihdam ve istihdam oranı, keza istihdamın sektörel, meslek grupları, işteki ve işyeri durumu ve eğitim durumuna göre dağılımı gibi temel göstergeleri irdelemek gerekir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 56).

Türkiye’de toplam istihdamın önemli kısmı tarım sektöründen tedarik edilmekle beraber, tarımın toplam ülke istihdam içerisindeki payı günümüzde sürekli bir düşme eğilimi sergilemektedir. Buna ek olarak, Türkiye’de işgücü veriminin düşüklüğü ve yeni iş yaratmadaki yetersizlik istihdamın yapısal özellikleri içinde yer almaktadır (Gül vd., 2009: 131). İstihdam yapısının belirleyicisi arasında bulunan nüfus, Türkiye’de hızla artış göstermekte ve bu nüfusun mühim bölümü de genç yaş grubundan oluşturmaktadır. Ülke nüfusun genç bir yapıda olması, bir yandan çalışma çağındaki nüfusu, diğer bir yandan işgücüne eklenen nüfusu yükseltmektedir. Her geçen sene sınırlı bir şekilde artan istihdam imkanlarına karşın daha fazla artmakta olan işgücü, işsizliğinde devamlı artmasıyla neticelenmektedir (Algan ve Ildırar, 2003: 58). Türkiye’de işgücü arzı nüfusun yapısı nedeniyle süratle artarken, artan işgücüne yeni istihdam olanakları oluşturmak istihdamın ağırlaşan sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Demografik yapı, emek piyasası ve dolayısıyla istihdamı doğrudan etkilemektedir. Kayıt dışı istihdam durumunun yaygın olması, genç işsizlik oranının genel olan işsizlik oranının yaklaşık iki katına tekabül etmesi, işgücünün eğitim düzeyinin düşük olması gibi sorunların varlığı işgücü piyasasının diğer önemli sorunları olarak ortaya çıkmaktadır (Gül vd., 2009: 132).

Bir ülkede, nüfusun çokluğu işgücü pazarı açısından tek başına bir anlam taşımayabilir. Nüfusun yaş grubu, cinsiyeti ve eğitim durumu gibi konstrüktif bileşenleri bu ülkenin genel nüfusuna anlam kazandırmakta olan nitelikli işaretler arasındadır. Benzer biçimde, ülkelerin demografik fırsatlarından faydalanabilmeleri için nüfus artış hızıyla işgücüne katılım ve istihdam oranlarının beraber yükselmesi büyük ölçüde önemlidir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 56).

Tablo 1’de Türkiye’de 2005-2016 arası dönemde kurumsal olmayan nüfus, işgücü, istihdam ve işgücüne katılım oranları gösterilmektedir.

Nüfus artışına rağmen, yıllık nüfus artış hızında gerileme gözükmektedir. Nüfus artışındaki bu gelişme, zaman içerisinde artış gösteren işsizlik sorununun kaynağı olarak gösterilebilir. Çalışma çağındaki nüfus yıllar geçtikçe daima artış eğilimi gösterirken, işgücüne katılım oranları da sürekli bir artış eğilimi sergilemektedir. Bu durum çalışma çağındaki nüfusun istihdam artışının sağlanamadığını açıklamaktadır. Yani çalışacak yaştaki her 100 kişiden ancak yarısı çalışmakta, geri kalan kısmının iş aramakta olduğudur. Türkiye’deki bu oranlar OECD ve Avrupa ülkelerinin gerisindedir. Bu ülkelerde ortalama olarak yüzde 75’e varan

işgücüne katılım oranları dikkate alındığında, Türkiye'deki oranların düşük seviyelerde kaldığı söylenebilir (Gül vd., 2009: 132-133).

Tablo 1: 15+ yaş Nüfusun İşgücü, İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranlarının Dağılımı (2005-2016)

YILLAR	15 yaş üstü Kurumsal Olmayan Nüfus (Bin kişi)	İşgücü (Bin kişi)	İstihdam (Bin kişi)	İşgücüne Katılım Oranı (%)
2005	48 356	21 691	19 633	44,9
2006	49 275	21 913	19 933	44,5
2007	50 177	22 253	20 209	44,3
2008	50 982	22 899	20 604	44,9
2009	51 833	23 710	20 615	45,7
2010	52 904	24 594	21 858	46,5
2011	53 985	25 594	23 266	47,4
2012	54 961	26 141	23 937	47,6
2013	55 982	27 046	24 601	48,3
2014	56 986	28 786	25 933	50,5
2015	57 854	29 678	26 621	51,3
2016	58 720	30 535	27 205	52,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, (3 Ekim 2017)

Türkiye'de 2005-2016 yılları arası döneme bakıldığında kurumsal olmayan nüfus, işgücü, istihdam ve işgücüne katılım oranlarına baktığımızda, nüfus rakamları bir önceki yıla göre sürekli artış göstermektedir. 2005 yılında kurumsal olmayan nüfus 48 milyon 356 bin kişi iken, 2010 yılında 52 milyon 904 bin kişi, 2012 yılında 54 milyon 961 bin kişi olmuştur. 2016 yılında ise bu rakam 58 milyon 720 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta nüfus sürekli artış içerisinde olmasına rağmen nüfus artış hızının gerileme içerisinde olduğudur. Diğer taraftan nüfusun artış eğilimi içerisinde olması, işsizlik sorununun kaynağını oluşturduğunu söylemek mümkündür. Tabloya göre, Türkiye'de 15 yaş ve yukarı yaştaki çalışma çağındaki nüfus 2008 yılında 50 milyon 982 bin kişi iken, işgücü 22 milyon 899 bin kişidir. 2011 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki çalışma çağındaki nüfus, 53 milyon 985 bin kişi iken işgücü 25 milyon 594 bin kişidir. 2013 yılında ise 55 milyon 982 bin kişi iken, işgücü 27 milyon 046 bin kişidir. 2016 yılında ise 15 yaş ve üstü çalışma çağındaki nüfus 58 milyon 720 bin kişi, işgücü 30 milyon 535 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranlarına baktığımızda ise, 2005 yılında %44,9 olan oran 2010 yılına gelindiğinde %46,5 oranına yükselmiştir. Bu oran tabloda dikkatlice incelendiğinde çıkış trendi içerisinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışma çağındaki nüfusa istihdam olanakları sağlanabilmiştir (Bekiroğlu, 2010: 76).

2005 yılında işgücü 21 milyon 691 bin kişi iken, istihdam ise 19 milyon 633 bin kişidir. 2005-2016 dönemleri arasında 2005'den 2006'ya kurumsal olmayan nüfusun 9 milyon 190 bin kişi arttığını görmekteyiz. Aynı dönemde istihdam artışı 300 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. 2006 yılında 49 milyon 275 bin kişi olan kurumsal olmayan nüfus, 2007 yılında 50 milyon 177 bin

kişiyeye ulaşmıştır. 2007 yılında 15 yaş ve üstü kurumsal olmayan nüfus 50 milyon 177 bin kişi iken istihdam edilenler 20 milyon 209 bin kişi olmuş işgücü ise 22 milyon 253 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. 2008 yılında kurumsal olmayan nüfus 805 bin kişi artış göstererek 50 milyon 982 bin kişiyeye, 2009 yılında da bu rakam 51 milyon 833 bin kişiyeye ulaşmıştır. 2007-2010 yılı dönemleri işgücüne katılım oranlarına baktığımızda 2007 yılında %44,3 olan oran 2008 yılına gelindiğinde %44,9 olmuştur. Küresel finans krizinin etkilerinin yavaş yavaş geçtiği 2009 döneminin sonlarına doğru bu oran %45,7 seviyelerinde kendini göstermektedir.

Türkiye’de emek piyasası yapısında cinsiyetin etkili olduğu ve emek arzının büyük oranda erkeklerden kaynaklandığı görülmektedir. Türkiye’de kadın işgücü sanayileşmiş bölgelerin gösterdiği özelliklerin yanında az gelişmiş ülkelere ait bazı özelliklere de sahiptir. Gelişmiş ülkelerde işgücünün dağılımı hemen hemen eşit denilebilecek düzeydeyken, Türkiye’de bu durum kadın işgücü aleyhine bir görünüm taşımaktadır. Benzer bir biçimde kadın işgücü daha çok gençlerden oluşurken, ileri yaştaki kadınların işgücü içindeki oranı gençlere oranla daha düşüktür. Erkeklerde ise durum aksi yöndedir (Gül vd., 2009: 136).



Tablo 2: 2010-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Nüfusun Cinsiyete göre İşgücü ve İşgücüne katılım Oranları (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıl	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İşgücüne katılım oranı (%)
<b>Kadın</b>			
2010	26 740	7 383	27,6
2011	27 273	7 859	28,8
2012	27 773	8 192	29,5
2013	28 197	8 674	30,8
2014*	28 841	8 729	30,3
2015*	29.281	9 225	31,5
2016*	29 689	9 637	32,5
<b>Erkek</b>			
2010	25 801	18 257	70,8
2011	26 320	18 867	71,7
2012	26 951	19 147	71,0
2013	27 411	19 597	71,5
2014*	28 145	20 057	71,3
2015*	28 573	20 453	71,6
2016*	29 031	20 899	72,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2010-2016. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 24 Ekim 2017

Tablo 2’de Türkiye’de 2010-2016 arası dönemde 15+ yaş nüfusun cinsiyet dağılımına göre işgücü miktarları gösterilmektedir. Türkiye’de 2010-2016 yılları arası dönemde nüfusun işgücü durumuna baktığımızda, 15 yaş üzeri kadınlarda ve erkeklerde nüfus ve işgücü rakamları bir önceki yıla göre sürekli artmaktadır. 2010 yılında 15 yaş ve üzeri kadın nüfusu 26 milyon 740 bin kişi iken, 2016 yılına gelindiğinde 2 milyon 949 bin kişi artarak bu miktar 29 milyon 689 bin kişi olmuştur. Erkeklerde de durum farklı değildir. 2010 yılındaki erkek nüfusu 25 milyon 801 bin kişi iken, 2016 yılında 3 milyon 230 bin kişi nüfusa dahil olarak rakam 29 milyon 031 bin kişiye yükselmiştir. İşgücü durumuna bakıldığında da hem kadınlarda hem de erkeklerde işgücü sürekli artış eğilimi göstermiştir. İşgücüne katılma oranlarına değindiğimizde kadın işgücüne katılma oranı 2010 yılından 2013 yılına kadar sürekli artmıştır fakat 2013 yılından 2014 yılına gelindiğinde %0,5 oranında bir düşüş yaşanarak 2014 yılında bu oran %30,3’e gerilemiştir. Ancak 2014 yılından 2016 yılına kadar yine işgücüne katılma oranı sürekli artma eğilimi göstermiştir. Erkek işgücüne katılım oranlarına baktığımızda 2010 yılından 2012 yılına gelindiğinde düşüş yaşanmıştır. 2012 yılından 2013 yılına kadar artmış fakat 2013 yılından 2014 yılına gelindiğinde tekrar bir düşüş yaşanmıştır. 2014 yılından 2016 yılına kadar işgücüne katılma oranı tekrar yükselişe geçmiştir.

### 2.2.1. Türkiye’de İstihdamın Medeni Duruma Göre Dağılımı

Evlilik özellikle kadınların işgücüne katılımlarını ve kariyerini etkileyen önemli bir unsurdur (Biçerli, 2014: 69). Bilhassa evli ve ufak çocuğa sahip olan kadınların işgücüne dahil olma oranı azdır. Kadınlar, çalışma hayatına katılma kararını alırken ve iş seçiminde bulunurken ev içerisindeki fonksiyonlarını aksatmayacak işleri tercih etmektedir. Evli olan kadınlara eş iş

için erkek bireylerden az ücret ödenmekte ve üst düzey yönetim evrelerine yükselmeleri güçleşmektedir. Günümüzde bile başarılı birçok kadın kariyerinde belirli bir düzeyden daha yukarı terfi etmelerini güçleştiren görünmez engeller ile karşılaşmaktadır (Demirbilek, 2007: 21).

Aşağıdaki tabloda Türkiye’de istihdam oranlarını cinsiyet ve medeni duruma göre durumu gösterilmektedir.

Türkiye’de kadınların istihdama katılma oranlarını etkileyen en önemli etmenlerden biriside kadınların medeni durumudur. Öyle ki, Tablo 3’te de görüleceği üzere 2016 yılı için kadınların istihdama katılma oranının %29,2’sini evli olan kadınlar oluştururken, geri kalanını hiç evlenmemiş, boşanmış ve eşi ölen yani evli olmayan kadınlar oluşturmaktadır. Yıllar itibariyle evli kadınların istihdam oranında bir artış söz konusudur. Ancak yine de toplam istihdam içinde evli olmayan kadınların oranı %70-80’lere tekabül ettiği unutulmamalıdır. Nitekim çalışma hayatından ayrılmak istemeyen ve kariyerine devam etmek isteyen kadınlar iş hayatı ile evlilik hayatı arasında seçim yapmak durumunda kalabilmektedir. Bu bağlamda Tablo 3’te de görüleceği üzere 2005 yılında çalışma yaşamında, hiç evlenmeyen kadınların oranı %26,7 iken, 2016 yılında bu oran %32,5’e yükselmiştir. Ayrıca yine aynı tabloda Türkiye’de boşanan kadınların çalışma hayatındaki oranlarının yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye genelinde 2016 yılında toplam kadın istihdamının %41,7’sini boşanmış kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran, Türkiye genelinde hiç de küçümsenmeyecek bir orandır (Işık Erol, 2015: 16-17).

Tablo 3: Medeni duruma göre istihdam oranı, 2005-2016 (%)

Yıllar	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016*
<b>TÜRKİYE</b>												
<b>Kadın</b>												
<b>Hiç evlenmedi</b>	26,7	27,5	27,6	28,2	27,6	28,3	29,1	28,9	30,2	30,7	32,1	32,5
<b>Evli</b>	20	20,2	20,3	20,9	22,1	24,2	26,1	27,3	28,0	27,6	28,6	29,2
<b>Boşandı</b>	33,8	32,9	32,9	34,2	34,2	37,5	39,8	41,2	41,3	39,7	39,5	41,7
<b>Eşi öldü</b>	8,7	8,3	7,7	8,2	8,4	8,6	9,5	9,0	8,5	7,8	7,4	7,5
<b>Erkek</b>												
<b>Hiç evlenmedi</b>	45,9	46,2	46,6	46,8	44,8	47,0	50,4	50,5	51,7	53,1	53,6	53,5
<b>Evli</b>	71,7	71,2	70,6	70,3	68,7	70,7	72,8	72,8	72,6	72,1	72,1	72,4
<b>Boşandı</b>	55,1	52,5	55,2	55,2	53,1	58,3	58,4	61,1	62,1	63,2	63,2	63,6
<b>Eşi öldü</b>	21,1	19,2	19,9	18,4	18,6	17,6	20,0	19,2	18,5	16,4	15,9	15,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2005-2016, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 24 Ekim 2017

Tabloda kadın ve erkeğin medeni durumuna göre istihdam oranlarına baktığımızda hiç evlenmeyen kadınların istihdam oranlarında 2009 ve 2012 yıllarında düşüş yaşansa da genellikle artış olduğu görülmektedir. Hiç evlenmeyen bekar erkeklerin istihdam oranlarında da 2009 ve 2016 yıllarında çok az bir pay ile azalış olsa da yıllar itibariyle genellikle artmıştır.

Genel olarak bakıldığında ise boşanan kadınların istihdam oranlarının en fazla olduğu görülmektedir. Biçerli (2014) son çalışmasında, kadınların medeni durumu üzerine, şu değerlendirmeyi yapmaktadır: 'Evlilik kadınların işgücüne katılma oranlarını çeşitli yönlerden etkilediğine göre boşanma oranlarındaki değişmelerin de kadınların işgücüne katılımlarını etkileyeceğini düşünmek yanlış olmayacaktır. Boşanmanın kadın üzerindeki ekonomik etkileri çoğu zaman yıkıcı boyutta olabilmektedir. Çünkü az sayıda kadın eski eşinden yeterli nafaka alabilmektedir. Bu durumda boşanmış kadının karşı karşıya kalacağı seçenekler yoksulluk, aileden yardım veya daha önce çalışmıyor ise iş piyasasına girmek olacaktır. Bu nedenle giderek daha fazla kadın, potansiyel bir boşanmanın neden olabileceği finansal sıkıntılara karşı tedbir almak amacıyla iş piyasasında bulunmaktadır (Biçerli, 2014: 71). Fakat erkeklerde durum daha farklıdır. Tablodan da görüldüğü üzere evli erkeklerin istihdam oranları daha fazladır.

Bunun nedeninin ailedeki reis pozisyonundaki kişinin erkek birey olarak konumlandırılması ve evi geçindirme rolünün erkek bireyin vazifesi olarak görülmesidir (Demirbilek, 2007: 21).

Sonuç olarak çağımızda kadının genç ve bekar olması iş bulma olasılığını arttıran faktörler arasında sayılırken, evli kadınların bilhassa aile yaşamlarını aksatmasına yol açmayacak düzeyde iş bulması bekâr kadınlara göre daha zor olmaktadır (Alparslan vd., 2015: 70).

### **2.2.2. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı**

İstihdamın sektörler itibarıyla dağılımı her şeyden önce bir ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesini belirleyen önemli göstergelerden biridir. İstihdamın ekonomik gelişmeye bağlı olarak değişimini açıklayan sektörler kanununa göre, ekonomik gelişme aşamasına geçilmesiyle beraber tarım sektörünün payı azalırken, sanayi sektörünün payı sürekli olarak artar. Hizmetler sektörünün payı ise zaten sürekli artış eğilimindedir. Türkiye’de istihdamın genel kaynağını hizmetler ve tarım sektörü oluşturmaktadır. Ekonominin gelişmesi istihdamın yapısında değişimler meydana getirerek, tarım ve tarımla ilgili iktisadi faaliyet kollarının önemini yitirmesine neden olmaktadır. Bu faaliyet dalındaki işgücü ise sanayi ve hizmetler sektörlerine kaymaktadır (Bekiroğlu, 2010: 89-90). Gül ve diğerlerinin ifadesiyle ekonomik gelişme süreci içerisinde tarım, sanayiye ve öteki ekonomik sektörlerle işgücü transfer etmektedir (Gül vd., 2009: 144). Hizmetler sektörünün istihdam açısından tarım sektöründen beslendiğini söyleyebiliriz (Bekiroğlu, 2010: 94).

Günümüzde istihdamın sektörel dağılımı, o ülkenin kalkınmışlık seviyesinin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Bilindiği üzere Türkiye ekonomisi, 1950’lerin sonuna kadar esas olarak tarım sektörüne dayanmaktaydı. Buna karşın sanayi ve hizmet sektörlerinin ekonomideki payı, daha düşük oranlara karşılık gelmekteydi. Türkiye ekonomisi Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığı zaman, Cumhuriyet döneminde ve özellikle son 50 yılda yapılan sanayileşme çabalarına rağmen, tarım sektörü ağırlıklı bir ülkedir. Ayrıca Türkiye’deki işgücü piyasalarını, dünyadaki diğer ülkelerin işgücü piyasaları ile kıyasladığımızda önemli farklılıkların bulunduğunu söylemekte mümkündür. Bu durumun en önemli nedenleri, tarım sektöründeki yüksek istihdam-düşük verimlilik, işgücüne katılım ve istihdam oranındaki düşüklük ve işgücünün ortalama eğitim seviyesinin düşük olmasıdır (Işık Erol, 2015: 5).

İstihdam tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde olmak üzere dört ana sektörde gerçekleşmektedir. Her sektörün toplam istihdama yaptığı katkı teknolojik ilerlemeler sonucu değişmektedir. Sektörel bağlamda bakıldığında istihdam artışına en fazla katkı sağlayan sektör hizmet sektörüdür (Akyıldız, 2006: 56).

İstihdamın sektörel dağılımı o ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı hakkında bilgi veren önemli göstergelerden birisidir. İşgücü piyasasında, ekonomik gelişmelere bağlı olarak dört temel istihdam alanı olan tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinin toplam istihdamdaki payları ve bu payların zaman içinde geçirdiği değişim ve eğilim önemlidir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 62).

Ekonomik gelişmelerle birlikte, istihdamın yapısında büyük ölçüde değişimler meydana gelmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi işgücü sektörler arasında geçiş yapmaktadır. Ekonomide tarım ve tarımla ilgili iktisadi faaliyet dalları önemini yitirirken, bu faaliyet dalındaki işgücü sanayi ve hizmet sektörlerine kaymaktadır. İstihdamın sektörler göre dağılımı incelendiğinde, tarım sektörünün yıllar geçtikçe küçüldüğü, diğer taraftan sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinin büyüdüğü gözlenmektedir (Gül vd., 2009: 142). Türkiye de hızla gelişen inşaat sektörünü de artık hizmet sektöründen ayrı değerlendirilmelere tabi tutulduğu da belirtilmektedir. TÜİK hesaplamalarını, inşaat sektörünü, hizmetler sektöründen ayrı tutarak yapmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 89-90).

Tablo 4: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı, Temmuz 2016, Temmuz 2017 (15+ yaş)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Tarım</b>	20,7	20,9	16,1	16,2	31,3	31,5
<b>Sanayi</b>	19,0	18,6	21,0	20,7	14,5	14,0
<b>İnşaat</b>	7,4	7,6	10,2	10,5	1,1	1,0
<b>Hizmetler</b>	52,9	52,8	52,7	52,5	53,2	53,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2017, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24632>, 7 Kasım 2017

Tablo 4’te Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımını oransal olarak göstermektedir. Bu oranlar aynı zamanda Türkiye’nin hangi oranlarda hangi sektörler tarafından temsil edildiğini göstermektedir. Sektörlerdeki istihdam oranları o ülkenin sektörel yapısının apaçık göstergesi niteliğindedir. Örneğin sanayi sektöründe çalışanların toplam istihdam içerisindeki payı, ülkenin ne derecede sanayileştiğinin göstergesidir (Bekiroğlu, 2010: 92).

Tarım sektörü 2016 yılında %20,7, 2017 yılında %20,9 oranlarında, sanayi sektörü 2016 yılında %19,0, 2017 yılında %18,6 oranlarında, inşaat sektörü 2016 yılında %7,4, 2017 yılında %7,6 oranlarında istihdamdan pay almıştır. Hizmet sektörüne gelince, sektör 2016 yılında %52,9 olan istihdam payını 2017 yılında da %52,8’e düşürmüştür (Bekiroğlu, 2010: 92). Yani ülke ekonomisinde yaratılan istihdam ortamının yarısı hizmet sektörüyle karşılanmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 94).

Tablo 4’te Türkiye’de istihdamın cinsiyetlere göre olan yüzdeler dağılımı gösterilmektedir. Erkeklerin tarım sektöründe yaşanan kopmalar sonucu sanayi sektöründe ağırlıklı olarak

istihdam edildiği görülmektedir. 2016 yılında tarımda istihdam edilen erkek oranı %16,1 iken 2017 yılında %16,2'ye yükselmiş özellikle sanayi sektöründe 2016 yılında %21,0 olarak erkek istihdamı 2017 yılında %20,7 olarak görülmüştür. 2016 ile 2017 yıllarını erkeklerin çalışma alanları bağlamında bir kıyaslamaya tabi tutacak olursak 2016 yılında erkeklerin çalışma alanını birinci sırada hizmet sektörü, ikinci sırada sanayi sektörü üçüncü sırada tarım ve dördüncü olarak inşaat sektörü oluşturmaktadır. 2017 yılı için bir sıralama yaptığımızda da ilk sırayı hizmetler sektörü almaktadır. İkinci olarak sanayi sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Tarım sektörü üçüncü sırayı almıştır. Dördüncü sırada inşaat sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 94-95). Kadınlar açısından değerlendirdiğimizde verilen yıllardaki farklılığın sanayi ve tarım sektörlerinde değiştiğini görmekteyiz. 2016 ve 2017 yıllarında erkeklerde olduğu gibi birinci sırayı hizmetler sektörünün aldığını, fakat erkekler sektöründe ikinci sırayı sanayi sektörü yer alırken kadınlarda ikinci sırayı tarım sektörü ve üçüncü sırayı erkeklerde tarım sektörü yer alırken kadınlarda sanayi sektörü yer almıştır. Dördüncü sırada da inşaat sektörü bulunmaktadır.

Tarım sektöründe uzun yıllar ve yoğun bir şekilde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar, ekonominin büyümesiyle beraber hizmetler sektöründe de istihdam edilmeye başlanmıştır (Metin ve Kariman, 2013: 7). 2014 yılı itibariyle ülkemizde her 100 kadından 48,3'ü hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Böylece kadınların en yüksek oranda istihdam edildiği sektörde hizmetler sektörü olmaktadır (Erol, 2015: 5). Tarım istihdamı kadınlar açısından hala önemini korumaktadır. Tarımdan sonraki en önemli istihdam alanını ise sanayi sektörü oluşturmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 96). Tarım sektöründe uzun yıllar ve yoğun bir şekilde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar, ekonominin büyümesiyle beraber hizmetler sektöründe de istihdam edilmeye başlanmıştır. 2016 yılı itibariyle ülkemizde her 100 kadından 53,2'si hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Böylece kadınların en yüksek oranda istihdam edildiği sektörde hizmetler sektörü olmaktadır (Işık Erol, 2015: 5).

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu'na (2013) göre, kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, görece gerileme içerisinde olmakla beraber, tarım sektöründe hala çok sayıda kadının istihdam ettiği görülmektedir. Tarımda kadın işgücü sayısı hala mutlak düzeyde yükseliş içerisinde. Tarımda çalışan işgücü içerisindeki kadın oranı erkekler aleyhine yükselmektedir. Dolayısıyla kırsalda kadınların tarım sektöründen çıkıp diğer sektörlerde kayma noktasında erkeklerin çok daha gerisinde kaldığı anlaşılmaktadır. Son ekonomik buhran kadınların tarım sektörü istihdamındaki azalma eğilimini durdurmuş, hatta tersine çevirmiştir (Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu, 2013: 80).

### **2.2.3. Türkiye'de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı**

İstihdamın hangi alanlara dağıldığının görülebilmesi açısından mesleklere göre dağılımın incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca işgücünün mesleklere göre dağılımı incelendiğinde, ülkenin ekonomik ve sosyal durumu da açık bir şekilde görülebilmektedir (Bekiroğlu, 2010: 97). Şöyle ki Türkiye'de istihdamın gelişimini belirlemek ve istihdamın hangi alanlarda dağıldığının belirlenmesi açısından mesleklere göre dağılımın incelenmesi, ülkenin ekonomik ve sosyal durumunu açık bir şekilde yansıtması nedeni ile önem arz etmektedir. İşgücünün meslek grupları itibariyle yapısında meydana gelen değişimler ülkede yaşanan sosyal değişmelerin de bir göstergesidir (Gül vd., 2009: 145).



Tablo 5'te Türkiye'de istihdamın mesleklere göre dağılımı gösterilmektedir. Bu tabloyu incelediğimizde hangi meslek gruplarının istihdam içerisinde ne kadar pay sahibi olduğunu görmek daha kolay olacaktır (Bekiroğlu, 2010: 99).

Tablo 5: İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre meslek grubu (Bin kişi) (15+ yaş)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Toplam</b>	26 621	27 205	18 562	18 893	8 058	8 312
<b>A</b>	1 381	1 402	1 199	1 190	182	212
<b>B</b>	2 570	2 786	1 414	1 507	1 156	1 279
<b>C</b>	1 474	1 531	1 083	1 128	391	403
<b>D</b>	1 840	1 945	1 050	1 100	790	845
<b>E</b>	4 963	5 130	3 458	3 524	1 505	1 606
<b>F</b>	4 235	4 044	2 557	2 504	1 679	1 540
<b>G</b>	3 644	3 689	3 227	3 244	417	444
<b>H</b>	2 437	2 519	2 170	2 251	267	268
<b>I</b>	4 075	4 159	2 404	2 444	1 671	1 715

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 6 Ekim 2017

**A:** Yöneticiler, **B:** Profesyonel meslek mensupları, **C:** Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, **D:** Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, **E:** Hizmet ve satış elemanları, **F:** Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, **G:** Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, **H:** Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, **I:** Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar

Tabloda Türkiye'de İstihdamın mesleklere göre dağılımı verilmiştir. Tabloya bakıldığında yöneticiler, teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, profesyonel meslek mensupları, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, hizmet ve satış elemanları, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Tablodaki yıllar itibarıyla cinsiyetlere göre veriler incelendiğinde 2015 yılında erkek yöneticiler 1 milyon 199 bin iken bu oran kadınlarda 182 bindir. Buradan da anlaşıldığı üzere kadınların yönetici pozisyonunda yer alabilmeleri erkeklere oranla oldukça düşüktür. Yine 2015 yılında büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan erkeklerin oranı 1 milyon 050 bin iken kadınlarda bu oran düşüş göstererek 790 bin olmuştur. 2015 yılında toplam erkek istihdamı 18 milyon 562 bin kişidir. Bu kişilerden 1 milyon 199 bini yönetici olarak istihdam edilirken 1 milyon 414 bini profesyonel meslek mensubudur. 1 milyon 083 bin kişi Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensubu iken 1 milyon 050 bin kişi Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlardan oluşmaktadır. 2015 yılında 3 milyon 458 bin erkek, Hizmet ve satış elemanı olarak istihdam ederken, 2 milyon 557 bin kişi de Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleriyle ilgili işlerde istihdam etmiştir. 3 milyon 227 bin kişi Sanatkar ve sanatkarlıkla ilgili işlerde istihdam edilirken 2 milyon 170 bin kişi tesis ve makine operatörleri ve montajcı olarak, 2 milyon 404 bin kişi ise nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmiştir. 2016 yılında toplam erkek istihdamı 18 milyon 893 bin kişidir. Erkek istihdamı 2015 yılından 2016 yılına göre toplam istihdamda 331 bin kişi artış

göstermiştir. Görülen odur ki, erkeklerde nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleriyle ilgili mesleklerde istihdam düşüşü yaşanmış, bu sektördeki düşüşler diğer sektörlerde istihdam edilmeye çalışılmıştır. 2015 yılında toplam kadın istihdamı 8 milyon 058 bin kişidir. Bu kişilerden 182 bini yönetici olarak istihdam edilirken 1 milyon 156 bini profesyonel meslek mensubudur. 391 bin kişi Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensubu iken 790 bin kişi Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlardan oluşmaktadır. 2015 yılında 1 milyon 505 bin kadın, Hizmet ve satış elemanı olarak, 1 milyon 679 bin kişi de Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleriyle ilgili işlerde istihdam edilmiştir. 417 bin kişi Sanatkâr ve sanatkarlıkla ilgili işlerde istihdam edilirken 267 bin kişi tesis ve makine operatörleri ve montajcı olarak istihdam edilmiştir. 1 milyon 671 bin kişi ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmıştır. 2016 yılında toplam kadın istihdamı 8 milyon 312 bin kişidir. Kadın istihdamı 2015 yılından 2016 yılına göre toplam istihdamda 254 bin kişi artış göstermiştir.

Eğitim ile istihdam arasında olumlu bir ilişki olduğu bilindiğine rağmen kadın erkek arasındaki eğitim farklılığının halen devam etmesi kadınların yüksek eğitim gerektiren profesyonel mesleklere girmesini görece bakımından düşürmektedir. Buna rağmen profesyonel meslek mensupları arasında kadın oranının yüksek olması kadınların bu mesleklerde bulunmalarının sorun olmadığı anlamına gelmemektedir. Nitekim profesyonel mesleklerde çalışan kadınların aile içi rolleri ve sorumlulukları ile iş hayatlarını dengeleyebilme zorunluluklarının aynı kaldığını, bu nedenle özel hayatları ile çalışma hayatları arasında ciddi bir çatışma yaşadıklarını, mesleki terfi, yükseltme ve ücret olguları bakımından birçok eşitsizliğe uğradıklarını, özetleyecek olursak işgücü piyasasındaki diğer kadın gruplarının farklı şekillerde yaşadıkları yatay ve dikey ayrımcılığın uzman meslek alanlarında yer alan kadınlar için de geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum eğitim ve vasfı ne olursa olsun toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yansımalarının, farklı seviyelerde, tüm çalışan kadın grupları için geçerli olduğunu göstermektedir. Her halde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en belirgin şekilde ortaya çıktığı alan yönetim kademesinde yer alan kadın oranının düşük olmasıdır. Nitekim Tablo 5'te 2016 yılında üst düzey yöneticiler ve müdürler kategorisi içerisinde toplam istihdam edilen 1 milyon 402 bin kişiden yalnızca 212 bin kişinin kadınlardan oluşması bunun açık göstergesidir (Urhan ve Etiler, 2011: 201).

Tablo 6: Akademik ünvanlarına göre yükseköğretimde görevli öğretim üyeleri ve cinsiyet oranı, 2012-2016

Yıllar	Toplam	Prof.	Doç.	Dr. Öğretim Üyesi	Öğr.Gör.	Okut.	Uzm.	Araş.Gör.	Çev.	E.Ö.PL
<b>Erkek</b>										
2012-2013	76 347	12 800	7 420	17 219	12 598	3 612	1 768	20 877	9	44
2013-2014	81 504	14 265	8 479	19 157	11 588	3 809	1 853	22 306	5	12
2014-2015	84 780	14 751	9 292	20 152	11 957	3 902	1 919	22 790	7	10
2015-2016	88 590	15 790	9 738	21 087	12 278	3 954	1 968	23 759	7	9
<b>Kadın</b>										
2012-2013	54 306	5 007	3 542	10 166	8 222	5 638	1 628	20 062	18	23
2013-2014	60 933	5 740	4 360	12 188	8 883	6 181	1 789	21 768	14	10
2014-2015	64 123	6 128	4 848	13 171	9 161	6 337	1 843	22 609	15	11
2015-2016	67 578	6 626	5 285	14 214	9 574	6 341	1 897	23 917	14	10
<b>Cinsiyet oranı</b>										
2012-2013	141	256	209	169	153	64	109	104	50	191
2013-2014	134	249	194	157	130	62	104	102	36	120
2014-2015	132	241	192	153	131	62	104	101	47	91
2015-2016	131	238	184	148	128	62	104	99	50	90

Kaynak: TÜİK, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2012-2016, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 25 Ekim 2017

Yukarıdaki Tabloda yıllara göre üniversitede görev alan öğretim üyelerinin dağılımı gösterilmektedir. Üniversitede en fazla görev alan öğretim üyesi araştırma görevlisidir. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde araştırma görevlisi erkekler ve kadınlar arasındaki fark oldukça azdır. Üniversitede kadınların ve erkeklerin en fazla olduğu öğretim görevliliği statüsü araştırma görevliliği iken, en az öğretim görevliliği statüsü ise çevirmenliktir. Tablodan da görüldüğü gibi Prof. Erkeklerin oranı Prof. Kadınlara göre oldukça fazla sayıdadır. Genel olarak bakıldığında da üniversitelerde yıllar itibariyle hem erkek hem de kadın öğretim üyesi sayısı artış göstermektedir. Bundaki ana etkenin Türkiye’de yıllar itibariyle yeni üniversitelerin açılması ve üniversitelerdeki bölümlerin artış göstermesi gösterilebilir.

Akademik personelde kadınların daha iyi bir durumda olduğu düşünülebilir. 1923 yılından sonra kadınların yükseköğretimde her konumda bulunmaları ve temsil edilebilirliği bakımından oldukça büyük adımların atıldığı söylenebilir. Günümüzde ise akademik kadrolarda yani profesör, doçent, dr. öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve okutman olarak çalışan kadınların tüm kadrolardaki toplam sayısı 2015-2016 döneminde 67 milyon 578 bin iken erkeklerin ise 88 milyon 590 bin kişidir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet temelli bakış açısı burada da kendini göstermekte ve akademik kadrolarda çalışan kadınların daha azı yönetici kadrolarına atanmaktadır. Aşağıdaki tablodan da görüldüğü üzere rektörlerin sadece 15’i kadındır. Erkek egemenliğinin, cinsiyetçi tutumların burada da devam ettiği söylenebilir (Özaydınlık, 2014: 102).

Tablo 7: Cinsiyete göre rektör sayısı ve kadın rektör oranı, 2016

Üniversite türü	Rektör sayısı			Kadın rektör oranı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	
<b>Toplam</b>	177	162	15	8,5
<b>Devlet Üniversitesi</b>	112	110	2	1,8
<b>Vakıf Üniversitesi</b>	65	52	13	20,0

Kaynak: TÜİK, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2016, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 25 Ekim 2017

#### 2.2.4. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin İşteki Duruma Göre Dağılımı

Türkiye’de ekonomik gelişme ve istihdam ilişkisinde önemli göstergelerden biriside statü dağılımı yani istihdam edilenlerin işteki durumudur. Türkiye’de işteki duruma göre bakıldığında temel gösterge, toplam istihdam içinde ücretli maaşlı çalışanların oranının diğer gruplara göre yüksek olmasıdır. Türkiye’de geçmişte istihdam edilenlerin işteki durumu açısından en belirgin özelliği, ücretli veya maaşlı kesimin payının yaygın ve ücretsiz aile işçiliğinin düşük oluşudur (Bekiroğlu, 2010: 104). İstihdamın işteki durumuna göre dağılımında genel olarak ücretli ve maaşlı kesimin büyüklüğü önem arz eder. Bir ülkede ücretli maaşlı istihdamının yüksek olması ailelerin refah seviyesini arttırıcı unsurlardan biridir. Ücretsiz aile işçiliği ise, tarım istihdamının yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla görülen istihdam biçimidir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 65). Gelişmiş ülkelerde işteki duruma göre bakıldığında temel gösterge, toplam istihdam içinde ücretli-maaşlı çalışanların oranının diğer gruplara göre yüksek olmasıdır. Ülkemizde, geçmişte istihdam edilenlerin işteki durumu açısından en belirgin özelliği, ücretli veya maaşlı kesimin payının düşük ve ücretsiz aile işçiliğinin yaygın oluşuydu. İşteki durumuna göre istihdamda kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi pozisyonunda çalışanlar bütün istihdam içerisinde önemli bir orana sahiptir (Gül vd., 2009: 148-149).

İstihdam edilen bireyleri işteki durumlarına göre dört kategoriye ayırmak mümkündür. Bu kategoriler; ücretli ve yevmiyeliler, kendi hesabına çalışanlar, işverenler ve ücretsiz aile işçileridir. Aşağıdaki tablo 2010-2016 döneminde yer alan seçilmiş yedi yıl için Türkiye’de istihdamın işteki duruma göre oransal dağılımını göstermektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal alanlarda ve daha çok tarımsal etkinliklerde yaygın bir istihdam biçimidir. İşteki duruma göre istihdamın dağılımına tarım ve tarım dışı faaliyetler açılarından ayrı ayrı bakılması istihdam biçimindeki değişimi daha doğru bir şekilde değerlendirmemizi sağlayacaktır (Biçerli, 2014: 155-156).

Tablo 8: İşteki duruma göre istihdam edilenler ve cinsiyet oranı (Tarım-Tarım dışı), 2010-2016(Bin kişi, 15+yaş)

Yıl	TARIM					TARIM DIŞI				
	Toplam	Ücretli/ yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile işçisi	Toplam	Ücretli/ yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
<b>Kadın</b>										
<b>2010</b>	2 724	219	10	426	2 070	3 701	3 041	73	397	190
<b>2011</b>	2 945	238	8	434	2 265	4 028	3 361	79	381	207
<b>2012</b>	2 872	213	8	413	2 238	4 437	3 753	86	376	222
<b>2013</b>	2 826	218	5	406	2 197	4 815	4 104	89	416	206
<b>2014*</b>	2 533	214	4	268	2 047	5 156	4 413	90	434	219
<b>2015*</b>	2 527	228	3	257	2 039	5 531	4 743	91	450	247
<b>2016*</b>	2 384	203	4	248	1 929	5 928	5 073	108	486	261
<b>Erkek</b>										
<b>2010</b>	2 959	308	85	1 993	573	13 211	10 194	1 034	1 733	249
<b>2011</b>	3 199	385	92	2 120	602	13 938	10 892	1 065	1 751	230
<b>2012</b>	3 225	392	71	2 177	585	14 287	11 260	1 074	1 729	224
<b>2013</b>	3 189	373	68	2 146	601	14 693	11 657	1 019	1 805	212
<b>2014*</b>	2 937	332	49	1 935	621	15 307	12 166	1 030	1 842	268
<b>2015*</b>	2 956	371	45	1 952	589	15 606	12 485	1 035	1 809	276
<b>2016*</b>	2 920	345	49	1 941	585	15 973	12 756	1 077	1 860	279

Kaynak: Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2010-2016, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 24 Ekim 2017

Tablodan görüldüğü gibi tarımsal faaliyetlerde ücretli istihdam biçimi olabildiğince düşük bir orana sahip iken, ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına ve işveren olarak istihdam edilme istihdamda önemli bir payı almaktadır. Bu durum ülkemizde tarımsal işletmelerin küçük olmasının bir sonucudur. Öte yandan kentsel alanlarda ücretli ve yevmiyeli çalışma en yüksek paya sahipken, onu kendi hesabına ve işveren olarak çalışma takip etmekte, ücretsiz aile işçiliğinin payı oldukça düşük düzeyde kalmaktadır (Biçerli, 2014: 156).

2010 yılında kadın çalışanların 219'u ücretli ve yevmiyeli, 436'sı kendi hesabına ve işveren, 2070 bin kişi ise ücretsiz aile işçisi konumundadır. Tarım dışı istihdam edilenlerin toplam 3 701 kişiden 3 041bin'ini ücretliler oluşturmaktadır. Ancak günümüzde bu kabul edilen görüş değişmiştir (Gül vd., 2009: 149). Tablo 8 'de Türkiye'de istihdamın işteki durumuna göre dağılımını göstermektedir. Tabloda görüldüğü gibi 2010 yılında ücretli veya yevmiyeli çalışan erkeklerin sayısı 308 bin kişi iken bu sayı 2016 yılında 345'lere dayanmıştır. Bunun altında yatan nedenler ise, Ücretsiz aile işçilerinin ve yevmiyeli çalışanların ekonomik krizler nedeniyle ücretli veya maaşlı bir işe geçmesidir. Diğer bir neden ise, yevmiyeli çalışanların büyük bir kısmı, ücretsiz aile işçisinin ise belirli bir kısmı tarım sektöründe çalışmaktadır. Son yıllarda tarım sektörünün küçülme sürecinde olması nedeniyle de bu sektörlerdeki çalışanlar ücretli veya maaşlı işlerde istihdam edilmektedir. Kamu sektörünün sürekli bir büyüme sürecinde bulunması ve bu artışların hizmet sektörüne yansması önemli bir faktördür (Gül vd., 2009: 149). Kendi hesabına çalışanlar ise, genellikle ticaret alanında hizmet göstermektedir. 2010 yılında tarım sektöründe kendi hesabına çalışan kadınların sayısı 426 bin kişi iken, tarım dışı alanda kendi hesabına çalışan kadınların sayısı 397 bin kişidir. Tarım sektöründe kendi hesabına çalışan erkeklerin sayısı 1 993 bin kişi iken, tarım dışı alanda kendi hesabına çalışan erkeklerin sayısı 1 733' e kadar gerilemiştir. 2010 yılı oranlarına bakıldığında kendi hesabına veya ücretsiz aile işçisi olarak hizmet verenlerin ikisinin toplamı,

Türkiye’de istihdamın neredeyse %50 ye yakınının ücretli değil daha çok kendi hesabına çalışmakta olduğu veya ücretsiz aile işçisi olduğu görülmektedir (Gül vd., 2009: 149). İşveren açısından bakıldığında ise, herhangi bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Tarım sektöründe kadın işveren sayısı, 2010 yılında 10 bin kişi iken, 2016 yılında 4 bin kişi olarak gerçekleşmiştir.

İşgücünün işteki durumuna göre dağılımı cinsiyet bakımından ele alındığında ücretliler, işverenler ve kendi hesabına çalışanların çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinde ise kadınların payı oldukça yüksektir. Bu payın kadınlarda yüksek olması Türkiye’de işgücü piyasasının ayırt edici bir özelliğidir. Bu oran kadınlarda 2010 yılında 2 070 bin kişi iken, 2016 yılında 1 929 bin kişiye gerilemiş, aynı dönemde bu azalışla birlikte kadın işgücünde ücretlilerin payı düşüş seyri izlemiştir. Sonuç olarak Türkiye’de tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi çalışanı ağırlıktayken, tarım dışı sektörlerde ücretli ve yevmiyeli çalışanlar ağırlıktadır.

### **2.2.5. İstihdamın İşyeri Durumuna Göre Dağılımı**

İşyeri durumuna göre istihdam edilenler, istihdamın yapısal analizinde önem arz etmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 9’da Türkiye’de 2004-2016 döneminde işyeri durumuna göre 15+ yaş grubundaki istihdam edilenler verilmiştir. Tablo incelendiğinde 2004 yılında düzenli bir işte çalışan kadınların sayısı 2 203 bin iken, erkeklerin sayısı 9 825 bin ve takip eden yıllarda düzenli bir artış seyri görülmektedir. Aynı yılda tarla işlerinde çalışan kadınların sayısı 2 559 iken, erkeklerin sayısı 3 085 bin kişidir. Bazı yıllarda düşüş yaşanırken bazı yıllarda da artış meydana gelmiştir. Bunda ekonomik yapıdaki gelişmelere paralel olarak kırdan kente göç rol oynamıştır (Gül vd., 2009: 152-153).

Tablo 9: İşyeri durumuna göre istihdam edilenler, 2004-2016 (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıl	Toplam istihdam	Tarla	Düzenli işyeri	Sabit olmayan işyeri	Evde
<b>Kadın</b>					
2004 <sup>(1)</sup>	5 047	2 559	2 203	65	220
2005 <sup>(1)</sup>	5 108	2 359	2 428	68	253
2006 <sup>(1)</sup>	5 258	2 283	2 662	70	242
2007 <sup>(1)</sup>	5 356	2 279	2 802	60	215
2008	5 595	2 339	2 961	78	216
2009	5 871	2 433	3 054	66	318
2010	6 425	2 701	3 271	60	393
2011	6 973	2 915	3 587	59	412
2012	7 309	2 845	3 973	57	434
2013	7 641	2 800	4 271	53	517
2014*	7 689	2 507	4 608	65	509
2015*	8 059	2 486	5 002	74	497
2016*	8 312	2 349	5 345	73	545
<b>Erkek</b>					
2004 <sup>(1)</sup>	14 585	3 085	9 825	1 649	27
2005 <sup>(1)</sup>	14 958	2 713	10 648	1 574	23
2006 <sup>(1)</sup>	15 165	2 539	11 164	1 440	22
2007 <sup>(1)</sup>	15 382	2 515	11 419	1 426	21
2008	15 598	2 584	11 603	1 394	17
2009	15 406	2 721	11 332	1 326	26
2010	16 170	2 886	11 968	1 295	20
2011	17 137	3 108	12 547	1 448	33
2012	17 512	3 125	12 804	1 547	36
2013	17 884	3 089	13 200	1 563	32
2014*	18 244	2 860	13 656	1 673	55
2015*	18 563	2 844	14 033	1 629	57
2016*	18 893	2 821	14 326	1 679	66

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2016, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 25 Ekim 2017

## 2.2.6. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

İşgücünün nitelik yapısı bakımından önemli göstergelerinden birisi de eğitim seviyesidir. Türkiye’de işgücünün eğitim ve nitelik düzeyinin düşük olması istihdam ve işsizlik konusunda önemli problemlerinden birini meydana getirmektedir (Karabulut, 2007: 31).

Eğitimin işgücü arz ve talebi bakımından taşıdığı önem gün geçtikçe artış göstermektedir. Bütün ülkeler için temel problem, işgücü arz ve talebi arasındaki eğitilmiş iş gücünün gerek nitelik yönünden gerekse nicelik yönünden açığıdır. Bu anlamda, işgücünün iktisadi ve sosyal alandaki etkinliği, niteliksel ve niceliksel yönüyle de bağlantılıdır. İşgücünün niteliği ancak iyi bir eğitimle geliştirilebilir ve iş arzında eğitilmiş işgücünün niceliği etkin olmaktadır (Kumaş, 2001: 34-35). İyi eğitim almış nitelikli işgücünün bulunması, bu işgücünün toplam

işgücü içerisindeki oranı, bu kaynağın bilgi ve becerisini kullanması ülkelerin gelişme gösterebilmesi için oldukça önemli bir role sahip olmaktadır. Gelişmiş ülkeler incelendiğinde nitelikli ve eğitilmiş işgücünün oransal açıdan daha yüksek olduğu görülür. Bu sebeple ülkemizde istihdam edilen işgücünün eğitim düzeyini ele almış olmamız kalkınma süreci içerisinde bulunduğu yeri anlamamız açısından önemlidir (Ay, 2007: 79). Nüfus miktarı ve nüfus artış hızı işgücünün niceliğini etkilerken, eğitim ise niteliğinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ülke genelinde toplam nüfusun ve mevcut işgücünün eğitim düzeyi ile ilgili verilere baktığımızda, eğitim sistemimizin işgücü talebinin niteliğine uygun, yönlendirici bir yapıda kurulmadığı görülmektedir. Toplam nüfus ve işgücünün istenilen niteliğe sahip olamamasına karşın, gerek örgün eğitimde gerekse yaygın eğitimde bu durumu düzeltecek nicel ve nitel başarının sağlanabildiğini görememekteyiz (Murat, 2007: 200).

İçli'ye (2001) göre, ülkemizde istihdam ve eğitim arasındaki ilişkiye baktığımızda eğitim sistemimizin herhangi bir alanda düzenli, yöntemli, planlı biçimde verilen eğitim olarak değerlendirildiği, eğitim kuruluşlarından mezun kişilerin edindikleri bilgi beceri ve tutumların piyasanın talepte bulunduğu özelliklerden çok farklı olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim ve istihdam arasında kopukluğun olduğunu göstermektedir. Dünyada bundan sonra işgücü piyasası ile eğitim kurumları arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Teknolojik değişime bağlı olarak ortaya çıkan kurumsal ve örgütsel değişimler işgücünün eğitim düzeyinin arttırılmasını gerektirmektedir. Genç bir popülasyona sahip olan Türkiye insan kaynağına gerekli eğitimi verebilme konusunda yetersiz kalmaktadır (İçli, 2001: 68).

Tablo 10: 15-19 yaş grubundaki genç nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu

	Yıllar	Toplam	Sadece eğitimde olanlar	Sadece istihdamda olanlar	Eğitim ve istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı
<b>Toplam</b>	<b>2015</b>	6 321	3 789	776	714	1 042	16,5
	<b>2016</b>	6 299	3 773	741	748	1 037	16,5
<b>Erkek</b>	<b>2015</b>	3 243	1 849	528	499	367	11,3
	<b>2016</b>	3 234	1 848	498	514	375	11,6
<b>Kadın</b>	<b>2015</b>	3 078	1 940	248	215	675	21,9
	<b>2016</b>	3 065	1 925	243	235	662	21,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 6 Ekim 2017

Yukarıdaki Tabloda 15-19 yaş grubundaki genç nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu gösterilmiştir. Tabloya göre 2015 yılında toplam 6 milyon 321 bin kişi olduğu görülmektedir. Sadece eğitimde olanların toplam sayısı 3 milyon 789 bin, sadece eğitimde olan erkeklerin sayısı 3 milyon 243 bin, kadınların sayısı ise 3 milyon 078bin'dir. Sadece istihdamda olanları değerlendirdiğimizde toplam kişi sayısı 776 bin, erkeklerin sayısı 528 bin, sadece istihdamda olan kadınların sayısı ise 248 bin kişidir. Eğitim ve istihdamda olanların toplam sayısı 714 bin, erkeklerin sayısı 499 bin, kadınların sayısı 215 bin, Ne eğitimde ne istihdamda olanların toplam sayısına baktığımızda 1 milyon 042 bin olduğu görülmektedir. Bunların içerisinde erkeklerin sayısı 367 bin, kadınların sayısı 675bin'dir. Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranına baktığımızda toplamda %16,5'tir. Bu toplam oran içerisinde ne eğitimde ne



istihdamda olan erkeklerin oranı %11,3, kadınların oranı da %21,9'dur. 2016 yılını analiz ettiğimizde ise toplamda 6 milyon 299 bin kişi bulunmaktadır. 2016 yılında sadece eğitimde olan erkeklerin sayısı 1 milyon 848 bin, kadınların sayısı da 1 milyon 925 bin olduğunu görüyoruz. Sadece istihdamda olan erkeklerin sayısı 498 bin, kadınların sayısı 243 bin iken eğitim ve istihdamda olan erkeklerin sayısı 514 bin kadınların sayısı 235 bin'dir. Ne eğitimde ne istihdamda bulunan erkeklerin sayısı 375 bin iken kadınların sayısı 662 bin'dir. Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranına baktığımızda toplamda %16,5 kişi mevcuttur. Bunların içerisinde erkeklerin oranı %11,6 iken kadınların oranı da %21,6'dır.

### **2.2.7. İstihdam İşgücü İlişkisi**

Bir ülkenin nüfusu üretici durumda olanlar, yani mal ve hizmet üretenler ile iktisadi faaliyetlere katılmayıp sadece tüketici durumunda olanlar olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır. Ülkedeki nüfusun üretici durumunda bulunan kısmına ekonomik açıdan aktif nüfus denir ve ülkenin işgücünü oluşturur. İşgücü istihdam kavramından daha geniş bir anlam taşır. İstihdam bir ülkede çalışma isteğinde ve kabiliyetinde bulunan kişilerin mal ve hizmet üretiminde kullanılması olarak tanımlanırken, işgücü bu kavramdan daha geniş olarak, fiilen çalışmayan fakat çalışmaya hazır bulunan ve iş aramakta olan kişileri de kapsamaktadır (Eroğlu, 2008: 177). Yani çalışma ve gelir elde etme arzusu ve yeteneğinde olanların çalıştırılması istihdam olarak adlandırılırken çalışanlarla iş arayanların toplamı ise işgücünü oluşturur (Tunca, 2011: 4). Ülkemizde, maalesef, istihdam işgücünden daha hızlı bir artış göstermektedir (Akyıldız, 2006: 46).

Tablo 11: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Ve İstihdam Edilenlerin Durumu (Bin Kişi)  
(15+ yaş)

		İşgücü					
		Yıllar	A	B	C	D	E
Toplam	2014	1 170	16 100	2 977	2 847	5 691	
	2015	1 115	16 277	3 002	3 000	6 284	
	2016	1 038	16 328	3 100	3 177	6 892	
Erkek	2014	361	11 831	2 182	2 184	3 498	
	2015	315	11 867	2 192	2 273	3 807	
	2016	308	11 814	2 245	2 393	4 139	
Kadın	2014	809	4 269	795	664	2 193	
	2015	800	4 410	810	728	2 477	
	2016	730	4 513	855	784	2 754	
		İstihdam Edilenler					
Toplam	2014	1 097	14 584	2 623	2 544	5 085	
	2015	1 056	14 650	2 629	2 693	5 593	
	2016	978	14 670	2 685	2 808	6 064	
Erkek	2014	312	10 713	1 979	2 009	3 231	
	2015	279	10 684	1 984	2 097	3 518	
	2016	272	10 651	2 010	2 185	3 775	
Kadın	2014	785	3 871	643	535	1 854	
	2015	777	3 966	645	596	2 074	
	2016	707	4 019	675	623	2 289	
		İşgücüne katılım oranı (%)					
Toplam	2014	19,1	47,8	53,5	65,0	79,2	
	2015	18,6	48,1	54,1	65,4	79,8	
	2016	17,8	48,4	54,4	65,9	79,7	
Erkek	2014	33,6	68,9	71,0	80,4	85,0	
	2015	30,9	68,8	71,3	81,1	86,2	
	2016	30,4	68,9	71,2	81,6	86,4	
Kadın	2014	16,0	25,8	31,9	39,8	71,3	
	2015	16,1	26,6	32,7	40,8	71,6	
	2016	15,2	27,2	33,7	41,4	71,3	
		İstihdam Oranı (%)					
Toplam	2014	17,9	43,3	47,1	58,1	70,7	
	2015	17,6	43,3	47,3	58,7	71,0	
	2016	16,8	43,5	47,2	58,2	70,1	
Erkek	2014	29,0	62,4	64,4	74,0	78,5	
	2015	27,4	61,9	64,5	74,9	79,6	
	2016	26,8	62,1	63,7	74,5	78,8	
Kadın	2014	15,5	23,4	25,8	32,1	60,3	
	2015	15,6	23,9	26,0	33,4	59,9	
	2016	14,7	24,2	26,6	32,9	59,3	

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 25 Ekim 2017

**A:** Okur-yazar olmayanlar, **B:** Lise altı eğitilmişler, **C:** Lise, **D:** Mesleki veya teknik lise, **E:** Yükseköğretim

Tablo 11’de Türkiye’de istihdamın eğitim durumuna göre işgücü ve istihdam edilenlerin dağılımı miktar olarak gösterilmiştir. Tabloyu incelediğimizde, 2014 yılında okur-yazar olmayanların işgücündeki toplam sayısı 1 milyon 170 bin kişi ve lise altı eğitilmişlerin 16 milyon 100 bin, lise 2 milyon 977 bin, mesleki veya teknik lise mezunlarının işgücü durumu 2

milyon 847 bin yükseköğretim mezunlarının işgücü dağılımındaki toplam payı ise 5 milyon 691bin'dir.Tablodan da görüldüğü gibi yükseköğretim mezunlarına göre lise altı eğitimlilerinin dağılımındaki pay oranı daha yüksektir. Bunun sebebinin yükseköğretim mezunlarının belirli alanlarda ve belirli ücret dahilinde çalışmak istemeleri, lise altı eğitimlilerinin ise ücret düzeyinde çok fazla seçici olmamaları kendilerine uygun olabilecekleri birçok alanda çalışmak istemeleri söylenebilir. Tablo Türkiye'nin Eğitim durumundaki işgücünün göstergesidir. 2014 yılında 1 milyon 170 bin okur-yazar olmayan işgücü 2015 yılında 1 milyon 115 bine çıkmıştır. Lise altı eğitimliler 2014 yılında 16 milyon 100 binden 2015 yılı işgücü 16 milyon 277 bine ulaşmıştır. Lise, Mesleki veya teknik liseler ile yükseköğretim mezunlarının tablodaki rakamları bir önceki yıla göre artış göstermiştir.

Tabloda Türkiye'deki eğitim durumuna göre istihdam edilenlerin durumunu incelediğimizde Lise altı eğitimlilerin istihdam edildiği saptanmaktadır. Ardından ise Yükseköğretim gelmektedir. Lise ile Meslek veya teknik lise mezunları yaklaşık aynı rakamlarda istihdam edilirken, Okuma yazma bilmeyenlerin istihdamında yıldan yıla azalış sergilenmektedir. 2014 yılında 14 milyon 584 bin kişi olan toplam istihdam edilenlerin miktarı içerisinde lise altı eğitimli erkeklerin istihdam edilme miktarı, 10 milyon 713 bin kişi iken lise altı eğitimli kadınların istihdam edilme miktarı ise 3 milyon 871 bin kişidir.2014 yılında 25 milyon 933 bin kişi olan toplam istihdam edilenlerin miktarı içerisinde lise altı eğitimlilerin istihdam edilme miktarı, 14 milyon 584 bin kişi olarak ilk sırada yer almaktadır. 5 milyon 085 bin kişi ile ikinci sırada yükseköğretim eğitimli kişiler istihdam edilmektedir. 2 milyon 623 bin kişi ile lise eğitimlilerinin istihdamı üçüncü sırada ve dördüncü sırada 2 milyon 544 bin kişi ile mesleki veya teknik lise eğitimli mezunların istihdam edildiğini ve son olarak beşinci sırada da 1 milyon 097 bin kişi ile okur-yazar olmayanların istihdam edildiği görülmektedir. Ancak zaman içinde bu sıralama değişime uğrayarak ilerlemiştir. Yükseköğrenimlilerin ve lise ve dengi meslek eğitimlilerin istihdam edilmeleri yükselme eğilimine girerken okur-yazar olmayan istihdam edilenlerde sürekli düşüşler yaşanmıştır. Fakat lise altı eğitimlilerin istihdam edilmeleri sürekli olarak ilk sırada olmuştur. 2015 yılını çözümlediğimizde 14 milyon 650 bin kişi lise altı eğitimli olarak istihdam edilirken 2 milyon 629 bin kişi ile lise eğitimlilerin istihdamı gerçekleşmiştir. 1 milyon 056 bin kişi ile okur-yazar olmayanların istihdamı gerçekleşirken 5 milyon 593 bin kişi de yükseköğretimli olarak istihdam edilmiştir. 2014 yılında üçüncü öncelikli istihdam edilen lise eğitimli olanların dördüncü sırada yer aldığını, dördüncü öncelikli yer alan mesleki veya teknik lise eğitimlilerin ise üçüncü öncelikli istihdam edildiği görülmektedir. 2016 yılını analiz ettiğimizde ise okur-yazar olmayanların payının en az olduğunu görmek mümkündür. Okuryazar olmayanlar 978 bin kişi ile en son sırada istihdam edilen grubu temsil etmektedir. İlk sırada her zaman önceliğini koruyan lise altı eğitimliler yer almaktadır. Bu grup yıllar itibariyle miktar olarak sürekli yükseliş içerisine girmiştir. 2015 yılına göre 20 bin kişi artarak 2016 yılında 14 milyon 670 bin kişi pay sahibi olmuştur. Lise eğitimlilerinin istihdamında da sürekli artışlar gözlenmektedir. 2016 yılında toplam istihdam edilenlerin içerisindeki miktar 2 milyon 685 bin kişidir. Yükseköğretimlilerin ise istihdam içerisindeki payları gün geçtikçe artmış olmakla birlikte yeterli seviyelerde değildir. 2016 yılında 27 milyon 205 bin olan toplam istihdam edilenler arasında 6 milyon 064 bin kişi yükseköğretimli olarak istihdam edilmiştir. Türkiye'de istihdamın eğitim durumuna göre olan dağılımını gösteren Tablo 10'da bu durumu daha net bir biçimde görmek mümkündür.

İşgücüne katılma oranlarına ilişkin veriler incelendiğinde, eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma oranlarında bir artış gözlenmektedir. Bu artışlar kadınlarda daha belirgindir. Özellikle

üniversite mezunu olmak işgücüne katılmada kadınlar için belirgin bir faktördür. Mesleki ve teknik lise mezunlarının normal lise mezunlarına göre daha fazla işgücü piyasasına katıldıkları gözlenmektedir. Okur-yazar olmayanların ise işgücüne katılma eğilimleri giderek zayıflamaktadır. İşgücüne katılım oranlarına baktığımızda 2014 yılında okur-yazar olmayanlar %19,1 oranına sahipken 2015 yılında %18,6 oranına sahip olmuştur. Lise altı eğitilmişler 2014 yılında %47,8 oranına sahipken 2015 yıl sonunda %48,1 oranına, lise eğitilmişler 2014 yılında %53,5 oranına sahipken 2015 yılında %54,1 oranına, mesleki veya teknik lise grubu ise 2014 yılında %65,0 oranına sahipken 2015 yılında %65,4 oranına, yükseköğretim mezunları 2014 yılında %79,2 oranına sahipken 2015 yılında %79,8 oranına sahip olmuşlardır.

Eğitim seviyesindeki artışa bağlı olarak, kadın ve erkek istihdam oranı artmaktadır. Bu bağlamda okuryazar olmayan kadınlar arasında işgücüne katılma oranı 2016 yılında %15,2 iken, lise altı eğitilmişlerde %27,2, lise eğitimi görmüş olan kadınlarda oran %33,7 ve yükseköğretim görmüş kadınlarda işgücüne katılma oranı %71,3 ile en yüksek seviyeye ulaşmış bulunmaktadır. Öte yandan 2016 yılı TÜİK verilerine göre okuryazar olmayan kadınlarda istihdam oranı %14,7 iken, lise altı eğitim görmüş kadınlarda %24,2, lise eğitimi görmüş kadınlarda %26,6 olarak gerçekleşmiştir. Mesleki veya teknik lise eğitimi almış kadınların istihdam oranı düz lise eğitimi görmüş kadınlara göre daha yüksek olduğu yine tablodaki verilerden anlaşılmaktadır. Yükseköğrenim görmüş kadınların istihdam oranı %59,3 ile en yüksek orandadır. Sonuç olarak TÜİK verilerine dayanarak eğitilmiş kadınların, eğitimsiz kadınlara göre daha yüksek oranda çalışma hayatının içinde yer aldığını söyleyebiliriz (Işık Erol, 2015: 9).

Türkiye’de istihdamda eğitim seviyesinde değişimin gerçekleşmeye başladığı ifade edilebilir. Artık okur-yazar olmayanların istihdam içerisindeki payı çok az seviyelerdedir. Bireysel anlamda düşünüldüğünde de okur-yazar olmayanların iş piyasasına girebilmeleri artık zor görülmektedir. Yükseköğretimsizler ile lise ve dengi meslek eğitilmişlerin istihdamı da sürekli artış içerisinde. İşgücü piyasasında eğitim ön plana çıkmaya başlamıştır. Ancak Türkiye’de lise altı eğitilmişlerin istihdamda sürekli birinci derecede pay sahibi olmaları irdelenmesi gereken bir konudur. Lise ve dengi meslek eğitilmişlerin istihdam artışı devam ettikçe bu grubu temsil eden kişilerin aynen okur-yazar olmayanlar gibi piyasada atıl olarak kalması sonucunu doğurabilecektir (Bekiroğlu, 2010: 116).

### **2.2.8. Ücretlendirmede Eşitsizlik**

Çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin farklı bir indikatörü kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğinin olmasıdır. Bunun önemli bir nedeni eşit değerdeki bir iş için eşit ücretin ödenmemesi durumudur. Ancak cinsiyete dayalı mesleki ayrışma sonucu kadınların düşük ücretli işlerde yoğunlaşmış olmaları da bir başka nedendir. Ücretlendirmedeki eşitsizlik birçok ülkede ve sektörde yaşanan bir durumdur (Urhan ve Etiler, 2011: 204). Kadınların genellikle düşük ücretli ve düşük kalitedeki işlerde çalışmaları, eşit değerdeki işlerde dahi kadın çalışanların düşük ücret almaları kadınlarla erkeklerin kazanç ayrımlarının nedenleri olmaktadır (KSGM, 2008: 37). Yani ücretlendirmedeki eşitsizlik, ücretlerin tespit edilmesinde işin içeriğinin değil, işi yapacak olan kişi cinsiyetinin baza alınması durumunda oluşmaktadır (Çakır, 2008: 34).

Kamu sektöründe ücret aralığı çok açık değil iken, özel sektörde birçok çalışma sahasında kadınlar için “eşit işe eşit ücret” ilkesi geçerli değildir. Kadınlar erkeklere nispeten daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Her ne kadar son yıllarda istihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret farkı azaltılmaya çalışılsa da, hala erkeklere ödenen ücretin altındadır. Daha düşük ücretli sektörlerde daha çok bulunan kadınlar, erkeklerle aynı mesleki gruplarda olsalar bile, kadınlar ortalama olarak daha düşük ücret almaktadırlar (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56). Oysaki toplumda toplam çalışma saatlerinin üçte ikisini kadın işi oluştururken, kadınlar toplam gelirin yalnızca çok düşük bir kısmını elde etmektedirler. Ücretlerde cinsiyete bağlı aşağıya doğru yarış, globalleşmenin de etkisiyle hala devam etmektedir. Bunun sonucu olarak özellikle kadınların ücretleri düşmekte ve çalışma koşulları daha da zorlaşmaktadır (Esen, 2013: 113). Kaldı ki, kadınların hem düşük ücret ödenen sektörlerde çalışmaları, hem de hangi sektörde ve hangi istihdam statüsü ile çalışırlarsa çalışsınlar erkeklerden daha düşük ücret almaları, ev dışında çalışma isteklerini azaltmaktadır (Ecevit vd., 2008: 178). Nitekim kadınların işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücret düzeyinin, geleneksel aile sistemi içinde kadına yüklenen çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak kişiyi ya da kreş masraflarını karşılaması gerekmektedir. Genel olarak eğitim düzeyinin düşük olması kadınların ancak niteliksiz ve düşük ücret karşılığında istihdamını mümkün kılmaktadır. Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değerine rezervasyon ücreti denilmektedir. Bu durumda kadının emek piyasasına girmek istediğinde elde edeceği ücret geliri, çalışmasından dolayı meydana gelen harcamalarla yani rezervasyon ücreti ile kıyaslanmaktadır. Kadının çalışması ile elde edeceği ücret rezervasyon ücretinden yüksek ise yani elde edeceği ücret; ev işleri, çocuk, yaşlı bakımında çalışacak kişilerin ücretini veya kreş masraflarını karşılamayacak durumdaysa, kadın emek piyasasına girmekten çekinebilir (Önder, 2013: 48).

İstihdam edilmiş kadınlara verilen ortalama ücret, her ne kadar geçmiş 20 yılda aradaki farkla azda olsa azaldıysa da, erkek çalışanlara ödenenin çok altındadır. Kadınlar, daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla görevde bulunabilmektedirler. Fakat erkeklerle aynı mesleki gruplarda bile ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret almaktadırlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211). Kadınlar ve erkeklerin belli işkollarında yoğunlaşmış olması, eğitimde ve iş hayatında erkeklerin avantajlı durumu, kadınlara ödenecek olan ücretin de düşük olması sonucunu ortaya çıkartmakta, kadın çalışanlar uzmanlıklarında erkeklerle eşit ilerleseler dahi, ücret anlamında ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Alparslan vd., 2015: 71).

Sonuç olarak eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların gelir seviyesinin de arttığı ancak tüm seviyelerde erkeklere göre daha düşük gelire sahip oldukları görülmektedir (Özaydınlık, 2014: 102). İşgücüne katılıma oranı ve çalışılmakta olan işlerdeki ücret dağılımında cinsiyet ayrımcılığı açık bir şekilde olarak görülmektedir (Demirgöz Bal, 2014: 22).

Tablo 12: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç

Eğitim Durumu	Aylık ortalama brüt ücret (TL)			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)		
	2006	2010	2014	2006	2010	2014
<b>Yıl</b>	<b>2006</b>	<b>2010</b>	<b>2014</b>	<b>2006</b>	<b>2010</b>	<b>2014</b>
<b>Toplam</b>	<b>1 103</b>	<b>1 512</b>	<b>2 207</b>	<b>14 252</b>	<b>19 694</b>	<b>27 830</b>
İlkokul ve altı	764	1 032	1 526	9 676	13 099	18 602
İlköğretim ve ortaokul	760	1 026	1 514	9 640	13 043	18 476
Lise	922	1 280	1 707	11 802	16 414	21 222
Meslek lisesi	1 233	1 593	2 263	16 334	21 280	28 143
Yüksekokul ve üstü	2 088	2 663	3 952	27 310	35 383	51 405
<b>Erkek</b>	<b>1 107</b>	<b>1 510</b>	<b>2 215</b>	<b>14 316</b>	<b>19 683</b>	<b>27 775</b>
İlkokul ve altı	784	1 066	1 594	9 952	13 526	19 417
İlköğretim ve ortaokul	788	1 061	1 562	9 999	13 505	19 081
Lise	943	1 317	1 755	12 042	16 907	21 758
Meslek lisesi	1 298	1 649	2 373	17 312	22 195	29 561
Yüksekokul ve üstü	2 231	2 842	4 296	29 258	37 878	55 633
<b>Kadın</b>	<b>1 091</b>	<b>1 519</b>	<b>2 188</b>	<b>14 036</b>	<b>19 728</b>	<b>27 974</b>
İlkokul ve altı	650	874	1 289	8 159	11 065	15 748
İlköğretim ve ortaokul	640	870	1 318	8 064	10 949	15 981
Lise	870	1 177	1 576	11 182	15 049	19 760
Meslek lisesi	944	1 336	1 851	11 990	17 109	22 842
Yüksekokul ve üstü	1 837	2 380	3 470	23 899	31 437	45 483

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu ( TUIK ), <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (12 Temmuz 2017)

Tablo 12’de Türkiye’de cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık ortalama brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç gösterilmektedir. Tabloya göre 2006 yılında aylık ortalama toplam brüt ücret 1,103 TL düzeyindedir. Bu oran erkeklerde toplam 1,107 TL iken kadınlarda 1,091 TL’dir. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık ortalama brüt ücret incelendiğinde İlkokul ve altı erkeklerde 784 TL, kadınlarda ise 650 TL’dir. İlköğretim ve ortaokul mezunu erkeklerde 788 TL, kadınlarda 640 TL’dir. Lise mezunu erkeklerde 943 TL, lise mezunu kadınlarda 870 TL’dir. Meslek lisesi mezunu erkeklerde 1 298 iken kadınlarda ise 944’tür. Yüksekokul ve üstü mezunu erkeklerde aylık ortalama brüt ücret kazancı 2,231, kadınlarda da 1,837’dir. 2006 yılı verileri incelendiğinde yıllık ortalama toplam brüt kazanç 14,252’dir. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre incelendiğinde ilkokul ve altı eğitim düzeyine sahip erkeklerin kazancı 9,952 iken kadınların kazancı 8,159’dur. İlköğretim ve ortaokul mezunu erkekler 9,999 kazanç yapısına sahipken, kadınlar 8 064 kazanç yapısına sahiptir. Lise mezunu erkeklerin 12,042 iken kadınların 11,182’dir. Meslek lisesi mezunu erkeklerin 17,312, kadınların ise 11,990’dur. Yüksekokul ve üstü mezunu erkeklerin kazancı 27,310 iken kadınların 23,899’dur. Buradan da anlaşıldığı üzere eğitim seviyesi arttıkça hem erkeklerin hem de kadınların yıllık ortalama brüt kazançları da artış göstermektedir. Fakat erkeklerle kadınların kazancı kıyaslandığında aynı eğitim seviyesine sahip olduklarında dahi erkeklerle kadınların aldıkları yıllık kazanç yapısında farklılıkların olduğunu görüyoruz.

Ülkemizde kadın istihdamının yoğun olarak tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçisi pozisyonunda yoğunlaştığı da göz önünde bulundurulduğu zaman kadınların ücret açısından erkeklere göre neden bu kadar geride kaldığı daha net anlaşılmaktadır. Aynı şekilde yönetici

kadın sayısının düşük olması da bunun bir diğer sebebidir. Eğitim seviyesi arttığı oranda kadın erkek arasındaki ücret farklılığı da azalış göstermektedir. Kamu sektöründe fark daha az olurken, özel sektörde kadın-erkek ücret eşitsizliği kendini daha fazla hissettirmektedir. İşgücü piyasasında, belirli mesleklerin, toplum içinde kadınlara uygun işler olarak kabul görmemesi ve kadının bazı sektörlerde ucuz emek olarak nitelendirilmesi örneklerine rastlanmaktadır. Bu durum ekonomik, sosyal ve kültürel boyutta düşünülebilir. Eve ekmek getirenin erkek olarak belirlendiği, geçmişte ataerki temeline dayanan toplumlarda, genel anlamda işsizlik arttıkça, cinsiyet ayırımı da kendiliğinden ortaya çıkabilmektedir. Genel olarak kadın emeğine olan talep, erkeklerle kıyaslandığında daha düşüktür; ayrıca sürekliliği zayıf olup yapısal dalgalanmalara da açıktır. Bunun yanı sıra kadın işgücü daha çok; genç, ailevi sorunları asgari, tali ya da ek gelir için çalışan insanlardan oluşmaktadır. Yüklenen bu rol kadını işgücü piyasasında dezavantajlı bir konuma sokmaktadır. Bu koşullarda kadın emeğinin, kalite ve teknolojik açılardan gelişerek yeni istihdam koşullarında rekabet etmesi zor bir hal almaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 16).

### 2.2.9. Türkiye’de Çocuk İstihdamının Durumu

Çocuk işgücü kavramı ile çocuk çalışması kavramı birbiriyle çok karıştırılmaktadır. Bu nedenle bu kavramlar arasında ayırım yapmak yerinde olacaktır. Çocuk işgücü, çocuğun eğitimine mani olan, çocuğun fiziksel, duygusal, zihinsel, ahlaksal ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyen işlerde çalışan çocuklar olarak tanımlanmaktadır. Çocuk çalışması ile ise, çocuğun eğitimine mani olmayan, çocuğun fiziksel, zihinsel, duygusal, ahlaksal ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkilemeyen işlerde çalışan çocuklar kastedilmektedir (Günöz, 2007: 5).

Çocukları çalışmaya iten nedenlerin başında, gelir dağılımındaki adaletsizlik gelmektedir. Ailelerin gelir seviyesinin düşük olması daha fazla kişinin emek piyasasına girmesini zorunlu hale getirmekte ve bundan dolayı çocuklar da çalışmaya yöneltilmiş duruma gelmektedirler. Ayrıca, nüfus artışının hızlı olması, yapılan iç göç ve çarpık kentleşme gibi bazı sosyal problemlerin ortaya çıkardığı ekonomik sorunlar aile kurumunun parçalanmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda da çocuklar erken yaşlarda çalışma yaşamının içerisine girmektedirler (Bekiroğlu, 2010: 121). Dünyada ve Türkiye’de çocuk istihdamının nedenleri paralellik göstermektedir. Daha ayrıntılı şekilde çocuk istihdamının temel nedenlerinden bahsedecek olursak:

- Yoksulluk ve adaletli olmayan gelir paylaşımı
- Eğitim olanaklarından noksanlık
- Nüfus artışı, çarpık kentleşme ve göç
- Denetim yetersizliği
- Çocukların yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasının basit olması
- Ücretli olmayan aile işçiliği

- Çocuğun bağımsız birey niteliğinin daha gelişmiş olmaması başlıca nedenlerdir (Gül vd., 2009: 163-164).

Çocuk işçiliğine dair yapılmış incelemeler ve bu konuda yürütülmekte olan çalışmalar çocuk işçiliğinin temel sebebini yoksulluk olarak ortaya koymaktadır. Ailenin yeterli gelire sahip olamaması ve ekonomik anlamda yaşanan zorluklar, ailelerin çocukları okuldan alarak, çalışma yaşamına sürüklenmelerine sebep olmaktadır. Ekonomik nedenden dolayı, bilhassa okul harcamalarının karşılanmasında ailelerin kifayetsiz durumda kalması veya çocukların çalışma hayatından alınması sebebiyle uğrayacağı gelir azalması, çocuğun okulundan alınmasında ana faktör olmaktadır. Aileler hayatlarını idam ettirebilmek için çocuklarının çalışmasına ihtiyaç duymakta, bu durum da çocukların çok küçük yaşlarda çalışma hayatına girmesine yol açmaktadır (Günöz,2007: 7-8). Çocuk işgücü, çoğunlukla küçük sanayide, enformel sektörde, esnaf ve sanatkarların yanında, evde, tarımsal alanda ve sokaklarda çalışmaktadır. Çoğu çocuk bu çalışmayı eğitim çağında olduğu için tam ya da yarı zamanlı olarak gerçekleştirilmektedir (Karabulut, 1996: 22).

Çocukların çalıştırılmasının önemli bir sebebi de, ülkenin eğitim imkanlarının sınırlı olmasıdır. Eğitime ilişkin altyapının yeterli düzeyde gelişmemiş olması ve çocukların eğitim hizmetlerinden faydalanabilmesine engel olan etkenler sonucu, eğitim sistemine dahil olamayan çocuklar, ya çalışma hayatına girmekte ya da işsiz kalmaktadır (Günöz, 2007: 14). Çocuklar, eğitim çağında iken, iyi bir eğitim süreci yaşamaları gerekirken, ağır iş şartlarında, kötü çalışma alanlarında ve uzun saatler çerçevesinde çalıştırılarak gelecekları karartılmaktadır. Bilhassa çocukların iyi bir eğitim almadan; en azından zorunlu eğitim ve çıraklık eğitimi almadan reşit işgücünün yapabileceği işlerde çalıştırılmaları, çocukların ruhsal ve bedensel açıdan önemli sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. Birçoğu küçük yaşta iş kazası geçirerek ömür boyu sakat kalma riskini yaşamaktadır (Ören, 2010: 170).

Tablo 13'te Türkiye'de ilköğretim ve ortaöğretim okullaşma oranları gösterilmektedir. İlköğretim 6-14 yaş grubundaki öğrencilere temel beceri kazandırarak onları hayata ve bir sonraki eğitim kurumlarına hazırlayan bir eğitim devresidir. İlköğretim okullaşma oranlarının %100 seviyelerine çıkarılması ve bu oranların bölgesel, şehirselle ve cinsiyet açısından farklılıklarının ortadan kaldırılması çocuk istihdamı sorununun çözülmesinde çok etkili olacaktır (Bekiroğlu, 2010: 124). İlköğretim ve ortaöğretimdeki okullaşma yüzdeleri Tablo 13'te 2005 yılından bu yana birlikte ele alınmıştır. İlköğretime benzer biçimde ortaöğretim okullaşma yüzdeleri de yıllar içerisinde artma eğilimi göstermiş ve 2005 yılı itibariyle toplamda %82,5'e ulaşmıştır. Ortaöğretim okullaşma yüzdelerinin ilköğretim okullaşma yüzdelerine göre düşük seviyede kalması ilköğretim mezunlarının bir kısmının ortaöğretime geçmemesi ya da ortaöğretimden ayrılması gibi nedenlere bağlı olarak açıklanabilir (Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu, 2013: 331).

TÜİK 2005-2017 ilköğretim ve ortaöğretim okullaşma verilerinden yararlanılarak özellikle 2005-2006 öğretim yılından başlayarak 2011-2012 öğretim yılına kadar ilköğretim ve ortaöğretim okullaşma oranlarının giderek arttığı görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken gösterge 2005-2006 öğretim yılında erkeklerde ilköğretim okullaşma oranı %92,3 iken, kızlarda %87,2'dir. Bu cinsiyetler arası eşitsizliğin bir göstergesidir. Ancak 2016-2017 öğretim yılına gelindiğinde durum farklılık göstermektedir. Erkeklerde ilköğretim okullaşma oranı %96,4 iken kızlarda %96,6'dır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta da yıllar geçtikçe kız çocuklarının okullaşma oranlarının arttığı bilgisidir. Yıllar itibariyle erkeklerin okullaşma oranı kızlara oranla daha fazla iken daha sonralarında kızların oranı artış göstermiştir.



Ortaöğretimde okullaşmaya ilişkin göstergeler ise cinsiyetler arası eşitsizliğin devam ettiğini göstermektedir (Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu, 2013: 331-332). Görüldüğü üzere, 2011-2012 öğretim yılında ortaöğretimde erkek ve kız çocukları için net okullaşma oranı sırasıyla %68,5 ve %66,1 ve toplamda okullaşma oranı %67,4 olarak gerçekleşmiştir (Özaydınlık, 2014: 100-101).

Tablo 13: Öğretim yılı ve eğitim seviyesine göre net okullaşma oranı, 2005-2017

Öğretim Yılı	İlköğretim (%)			Ortaöğretim (%)		
	Toplam	Erkek	Kız	Toplam	Erkek	Kız
2005-2006	89,8	92,3	87,2	56,6	61,1	52,0
2006-2007	90,1	92,2	87,9	56,5	60,7	52,2
2007-2008	97,4	98,5	96,1	58,6	61,2	55,8
2008-2009	96,5	97,0	96,0	58,5	60,6	56,3
2009-2010	98,2	98,5	97,8	65,0	67,6	62,2
2010-2011	98,4	98,6	98,2	66,1	68,2	63,9
2011-2012	98,7	98,8	98,6	67,4	68,5	66,1
2012-2013	-	-	-	70,1	70,8	69,3
2013-2014	-	-	-	76,7	77,2	76,1
2014-2015	-	-	-	79,4	79,5	79,3
2015-2016	-	-	-	79,8	79,4	80,2
2016-2017	96,5	96,4	96,6	82,5	82,7	82,4

Kaynak: TÜİK, Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2005-2017, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 8 Kasım 2017

Millî Eğitim Temel Kanunu uyarınca kız ve erkek bütün yurttaşlar için zorunlu kılınan ve temel eğitim olarak kabul edilen sekiz yıllık ilköğretim süreci, 6-14 yaş grubundaki çocukların eğitimini kapsamakta olup devlet okullarında parasız olarak verilmektedir. Tabloda da görüldüğü gibi, 2011-2012 öğretim yılında net okullaşma oranı %98,7 olmuş, erkek ve kız çocukları için net okullaşma oranı sırasıyla %98,8 ve %98,6 olarak gerçekleşmiştir. İlköğretime geç kayıt yaptıranlar, ilköğretime bitiremeden terk edenler ile başta kız çocukları olmak üzere kırsal bölgedeki çocukların eğitime ulaşımındaki yaşanan sıkıntılar; okullaşma oranının istenilen seviyede olmasını önleyen başlıca etmenlerdir. Özellikle okuldan ayrılmaların kız çocukları arasında erkek çocuklarına göre daha yüksek olduğu, bilhassa beşinci ve altıncı sınıflarda yoğunlaştığı görülmektedir (Özaydınlık, 2014: 99-100).

Tablo 14’te Türkiye’de yaş gruplarına göre tarım, sanayi, ticaret ve hizmetler sektörlerinde çalışan çocuk istihdam rakamları verilmiştir. Ekonomik faaliyet kolları arasında çocuk istihdamı en çok tarım sektöründe çalıştırılmaktadır. Çocuk istihdamının genellikle tarımda yer almasının nedeni ise; çalıştırılan çocukların aile işçisi olması veya mevsimlik işçi olarak çalıştırılmaları gelmektedir (Gül vd., 2009: 165).

1994 yılında tarım sektöründe çalıştırılan çocuk istihdamı 1.510 kişi iken bu rakam 2006 yılında 392 bin kişiye gerilemiştir. Tarım sektöründe bu kadar fazla çocuğun çalıştırılmasının en önemli nedeni 90’lı yıllarda bir tarım ülkesi durumunda olan Türkiye 2000’ler den sonra tarımın yerinin yavaş yavaş sanayinin alması bu sektörde çalışanların da azalmasına neden olmuştur. (Gül vd., 2009: 165). Çocuk istihdamı ülkemiz tarafından mühim bir sorun olarak

görülmekle beraber, çocuk istihdamının payı 1990-2002 yıllarında sürekli olarak azalış göstermiştir. Gerek işgücüne katılma oranında, gerekse istihdam oranında bu yıllarda yarıdan çok azalma ortaya çıkmıştır. 1990 yılında 12-17 yaş kategorisinde bulunanların yüzde 29.7'si istihdamda iken, bu oran yıllar itibariyle sürekli bir düşüş göstermiş ve 2002'de yüzde 12.2'ye gerilemiştir (DPT, 2007: 41). Çocuk istihdamı daha çok yoğun rekabete açık, son derece değişken ya da mevsimlik pazarlar içinde faaliyet gösteren, yeterli sermayeden yoksun kayıt dışı faaliyette bulunan işyerlerinde görülmektedir. Yetişkinler yerine çocukların çalıştırılması, işverene işgücü maliyeti yönünden kolaylıklar sağlamaktadır ve değişken işgücü talebi açısından da, piyasa durgunlaştığı zamanda işten çıkartılmaları daha kolay olmaktadır. Bu tür sebeplerle, çocuk istihdamı sürekli olmaktan çok süreksiz olmaktadır (TÜSİAD, 2002: 107).

Sanayi sektöründe 2006 yılında 275 bin çocuk çalıştırılırken bu oran 2012 verilerine göre 217 bin kişiye gerilemiştir. Hizmet sektöründe çalıştırılan çocuk istihdamı ise sanayi sektöründe çalıştırılan çocuk istihdamı rakamlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Hizmet sektöründe 2006 yılında 289 bin çocuk istihdam edilirken, bu oran 2012 yılında 277 bin çocuğa gerilemiştir (Gül vd., 2009: 166).

Tablo 14: Yaş grubu, cinsiyet ve sektörlere göre çalışan çocuklar, 2006-2012 (Bin Kişi)

Yaş grubu ve cinsiyet	TOPLAM		TARIM		SANAYİ		HİZMET	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
<b>Toplam</b>	890	893	326	399	275	217	289	277
<b>6-14</b>	285	292	152	200	50	40	83	52
<b>15-17</b>	605	601	174	198	225	178	206	225
<b>Erkek</b>								
<b>Toplam</b>	601	614	172	236	189	168	240	210
<b>6-14</b>	190	185	89	117	31	30	71	37
<b>15-17</b>	411	430	84	118	158	138	169	173
<b>Kadın</b>								
<b>Toplam</b>	289	279	154	163	85	49	50	67
<b>6-14</b>	95	108	63	83	19	9	12	15
<b>15-17</b>	194	171	90	80	66	40	37	52

Kaynak: TÜİK, Çocuk İşgücü İstatistikleri, 2006-2012, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>, 7 Kasım 2017  
2006 (Ekim-Kasım-Aralık), 2012 (Ekim-Kasım-Aralık)

2006 (Ekim-Kasım-Aralık) yılı sonuçlarına göre, 6-17 yaş grubundaki çalışan çocukların; 326 bini tarım sektöründe, 275 bini sanayi sektöründe, 289 bini ise hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. 6-14 yaş grubundaki çalışan çocukların 152 bini tarım sektöründe, 50 bini sanayi sektöründe ve 83 bini hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. 6-14 yaş grubunda ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların çok büyük bir bölümü Tarım sektöründe istihdam edilmektedir. 2012 (Ekim-Kasım-Aralık) yılı sonuçlarına göre, 6-17 yaş grubundaki çalışan çocukların; 399 bini tarım sektöründe, 217 bini sanayi sektöründe, 277 bini ise hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. 6-14 yaş grubundaki çalışan çocukların 200 bini tarım sektöründe, 40 bini sanayi sektöründe ve 52 bini hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Görüldüğü üzere, 2006 yılı sonuçlarına paralel olarak, 6-14 yaş grubundaki çalışan çocukların büyük bir kısmı tarım sektöründe istihdam edilmektedir.

Ekonomik faaliyet kolları arasında çocuk istihdamı en çok tarım sektöründe yer almaktadır. Bunun nedeni ise, tarımda çalışan çocukların aile işçisi olması veya mevsimlik işçi olarak çalıştırılmalarıdır. Çünkü çocuk istihdamı ile düşük ücret ve sigortasız çalışma gibi iş ve sosyal güvenlik yasalarına aykırı uygulamalarıyla işgücü maliyetini düşürmek mümkün olmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 123).

Bütün bu verilere bakılarak çocuk istihdamı sorununun minimum zamanda yok edilmesi mümkün görülmemektedir. Bu sorunun temel nedenleri olan yoksulluk, okullaşma oranı ve benzeri sosyo-ekonomik öğelerin ortadan kaldırılmadığı sürece devam edeceği kesindir. Örneğin, DİE'nin 2004 yılı verilerine bakıldığında ülkemizde ilköğretimdeki okullaşma oranı %89,6 olmasına rağmen özellikle doğu ve güneydoğu bölgelerinde okullaşmanın yetersiz olması, çocukların okula gitme eğilimini azaltmakta ve çocukların çalışma hayatına atılmalarını sağlamaktadır (Çakar, 2003: 1). Bu nedenle okullaşma oranı ne kadar yüksek olursa, çocuk istihdamı da o kadar düşük olacaktır (Gül vd., 2009: 167).

Sonuç olarak çocuk istihdamı sorununun temelinde yatan nedenlerin başında yoksulluk geldiği gibi okullaşma oranındaki düşük seviye de gelmektedir. Ayrıca çocuk istihdamının önlenmesi, önemli sosyal politikalar gerektirmektedir. Sadece işletmelere yaptırım uygulamak değil, çocukların çalışma zorunluluğunu ortadan da kaldırmak gerekmektedir (Bekiroğlu, 2010: 124).

## **2.2.10. Türkiye’de İstihdamın Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

İşgücünün cinsiyete göre dağılımını incelememiz ülkemizin sosyo-ekonomik yapısını ortaya koymamız açısından önemlidir. Ekonomileri tarıma dayalı olan ekonomilerde kadın, yardımcı bir ara eleman olarak hizmet verirken, sanayi ülkelerindeki kadın işgücü piyasasındaki payı azımsanmayacak seviyelerde gerçekleşmektedir (Gül vd., 2009: 167). Toplumun sosyal yapısı içerisinde gençlerin, kadınların, özürülerin, niteliksiz ve yabancı işsizlerin işsizlik sorunundan, diğerlerine oranla, daha çok etkilendikleri görülmektedir. İşte işsizliğe karşı duyarlı olan bu gruplar içerisinde genç bireyler önemli bir yere sahiptir. Ayriyeten hem genç olup hem de kadın veya özürü ya da vasıfsız olmak bu duyarlılığı daha çok arttırmaktadır (Gündoğan, 1999: 68).

İstihdamın yapısı ile ilgili olarak yeterli düşünceye sahip olabilmek için istihdamın cinsiyete ve yaşa göre dağılımını da incelemek gerekmektedir. Aşağıdaki tablo 2014 yılından 2016 yılına kadar seçilmiş yıllara göre istihdamın yaş ve cinsiyet açısından dağılımını göstermektedir (Biçerli, 2014: 153).

Tablo 15: Türkiye’de istihdamın cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımı (Bin Kişi) (15+ yaş)

Toplam	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Toplam
2014	1.460	2.470	3.594	4.051	3.711	3.365	2.669	1.931	1.248	760	673	25.932
2015	1.490	2.549	3.601	4.038	3.855	3.470	2.688	2.090	1.313	798	731	26.623
2016	1.489	2.550	3.579	3.978	4.044	3.550	2.765	2.205	1.383	911	743	27.197
<b>Erkek</b>												
2014	1.024	1.615	2.483	2.862	2.621	2.362	1.943	1.401	894	546	492	18.243
2015	1.027	1.647	2.483	2.847	2.680	2.394	1.936	1.505	944	574	527	18.564
2016	1.012	1.663	2.440	2.786	2.788	2.427	1.966	1.594	1.014	657	544	17.991
<b>Kadın</b>												
2014	436	855	1.111	1.189	1.090	1.003	726	530	354	214	181	7.689
2015	463	902	1.118	1.191	1.175	1.076	752	585	369	224	204	8.059
2016	477	887	1.139	1.192	1.256	1.123	799	611	369	254	199	8.306

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, 5 Aralık 2017

Türkiye’de işgücünün büyük bir çoğunluğunu erkek nüfus oluşturmaktadır. Tablo 15’te Türkiye’de 2014-2016 yılları arasında istihdam edilen kişilerin cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımı verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi erkek çalışanlarda nüfus artışına bağlı olarak toplam bir değişim gözlenmektedir. Sürekli bir artış trendinde olan erkek işgücü, 2014 yılı itibarıyla 18 milyon 243 bin kişi iken, 2016 yılında 17 milyon 991 bin kişiye düşmüştür. Kadın işgücünde ise; 2014-2016 yılları arasında pek bir değişim görülmemiştir. 2014 yılında kadın işgücü 7 milyon 689 bin kişi iken, 2015 yılında bir miktar artış sağlayarak 8 milyon 059 bin kişiye yükselmiş, 2016 yılına gelindiğinde ise bu miktar 8 milyon 306 bin kişiye yükselmiştir. Türkiye’de yaş gruplarına göre istihdamda dikkati çeken husus, toplam istihdam içinde 20 yaşın altındaki nüfusun istihdam payı düşerken, çalışma yaşındaki 20-54 yaş grubundaki nüfusun payı artmıştır. Öte yandan, Tablo 15’te görüldüğü gibi, çalışanların üçte ikisi 15-40 yaş grubu olan genç nüfustan oluşmaktadır. İstihdam edilenler arasında en çok payı alan yaş grubu ise, 25-29 yaş grubudur. En az payı alan ise 60 yaş üstü çalışanlardır. Kadınların 20 yaşın altındakilerin toplam istihdam içindeki payı 2014 yılında 436 bin kişi iken, bu oran 2016’da 477 bin kişiye yükselmiş ve 20-54 yaş grubundaki kadın istihdamında da bir artış görülmektedir. Kadın istihdamındaki bu artışa rağmen, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının hala düşük seviyelerde gerçekleşmesi Türkiye’nin yeterince kadın işgücünden yararlanılmadığını işaret etmektedir. Yaş grubuna göre istihdam edilen erkeklere baktığımızda 20 yaşın altında bir azalma görülürken, diğer yaş gruplarında çok fazla bir değişiklik göze çarpmamaktadır (Gül vd., 2009: 167-170). Genel görünüm Türkiye’de 15-19 arasındaki nüfusun istihdamdan çekilmesiyle birlikte 20-54 yaş grubunun ki özellikle 20-44 yaş grubunun istihdamdan daha çok pay aldığıdır (Bekiroğlu, 2010: 127).

Yukarıdaki tabloya göre gerek kadınlar gerek erkekler için tetkik edilen dönem süresince istihdamın en çok yoğunlaştığı yaş aralığı 25-34 yaş grubudur. Bu yaş aralığında olanların istihdamda daha çok paya sahip olmaları beklenen ve istenilen bir durumdur. Çünkü gerek 15-19 gerek 20-24 yaş grubu aralığında işgücünün eğitim nedeniyle tam olarak istihdama katkı sağlayamadıkları bilinmektedir. Bunlar gibi, 55 yaş üstünde emeklilik, sağlık sorunları gibi birçok sebeple istihdam statüsünde azalma olduğu da bilinen bir durumdur. Tablodan yapılabilecek bir başka tespit incelenen dönem boyunca erkekler için 15-19 yaş grubunda

istihdam edilenlerin paylarında azalma olurken kadınlarda ise artış söz konusudur. Örneğin erkekler için dönemin başından sonuna 18.243'ten 17.991'e gerilerken, kadınlarda istihdam edilenlerin sayısı 7.689'dan 8.306'ya yükselmiştir. Bu durum söz konusu yaş grubunda okullaşma oranının artmış olduğunun göstergesidir. Günümüzde özellikle kentsel piyasalarda işgücünün sürekli olarak artan bir kesimi eğitimini lise seviyesine kadar devam sürdürme eğilimindedir. Bu durum gençlerin 15 yaşından itibaren değil, 20'li yaşların başından itibaren çalışma yaşamı ile karşılaşmalarını zorunlu kılmaktadır. Nitekim Türkiye'de işgücünün eğitim seviyesine bağlı dağılımını gösteren Tablo 15 her iki cinsiyet için de lise düzeyinde eğitime sahip grupların payının zaman içinde arttığını ve bu artışın özellikle erkekler için daha büyük oranlarda olduğunu göstermektedir (Biçerli, 2014: 155).

Erkek işgücünün fazla, kadın işgücünün erkek işgücüne göre az olması ve zaman içinde değişim göstermemesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Kadınların işgücü arzını saptayan sosyo-kültürel etmenler yani toplumsal cinsiyete dayalı olan işbölümü ve bu işbölümüne bağlı şekil alan toplumsal cinsiyet rolleri kadınları genel olarak ev işleri, yaşlı, hasta, çocuk bakımından mesul tutmakta ve işgücü piyasasında rol almasını, iş aramasını önemli boyutta engel olmaktadır. Bilhassa kentsel alanlarda yüksek eğitilmiş olmayan ve vasıflı kadınların ev işleri dışında gelir getirici işlerle uğraşması, kadınların kendi kararından çok ailede bulunan erkeklerin iznine bağlı bulunmaktadır. Bunların dışında, kadınların çalışarak para kazanması erkek bireyin ailenin geçimini sağlayan aile reisi durumuna ve aile içinde olan hâkimiyetine karşı olası bir tehdit gibi görüldüğünden kadın bireylerin çalışması uygun bulunmamaktadır. İzinle verilen işlerin de ataerki temeline dayanan denetim kuralları içinde kadına uygun kabul görülen işler olması gerekmektedir. Bunların yanı sıra, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım taleplerinin az olması ve işgücü piyasasında çoğunlukla cinsiyet temelli mesleki ayrışma olması kadınlara arz edilen işlerin azlığı, sınırlılığı ve şartlarının ağır olması, ücretlerin az olması çalışmayı kadınlar açısından da çekici olmaktan çıkarmış durumdadır (Toksöz, 2007: 58).

### **2.2.11. Kayıt dışı ve Enformel İstihdam**

İstihdam kavramı ile ilgili olan kayıt dışı istihdam genel anlamda sosyal güvenlik bakımından niteliği gereği yasalara uygun olan işlerde çalışarak istihdamda bulunan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurumlarına hiçbir şekilde bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Işığışık, 2017: 49).

Kayıt dışı sektör; hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan istihdam şeklinde tanımlanırken, enformel sektör; şirket durumuna gelmemiş, on kişiden daha az çalışanı bulunan, sabit olmayan işyerlerinde genellikle kendi hesabına ve evde çalışma şeklinde faaliyetini sürdürmekte olan, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların istihdamı olarak tanımlanmaktadır. Enformel sektörü kayıt dışı sektörden ayıran en önemli özellik, bu sektörün kayıtlı ekonomiyi de içeriyor olmasıdır (Karabulut, 2007: 27).

Tablo 16: Türkiye’de Eğitim ve Cinsiyet Dağılımına Göre Kayıt Dışı İstihdam (15+ yaş)

Eğitim Durumu	2015				2016			
	Kayıtlı		Kayıtlı Değil		Kayıtlı		Kayıtlı Değil	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	67	50	212	727	68	50	204	657
Lise Altı Eğitimli	6.577	1.352	4.107	2.614	6.464	1.392	4.187	2.627
Lise ve Dengi Meslek Okulu	3.405	960	675	281	3.430	1.004	765	294
Yüksek Öğretim	3.287	1.985	231	89	3.499	2.188	276	101

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, 19 Mart 2018

Yukarıdaki Tablo 16’ya bakıldığında, 2015 yılında okuma yazma bilmeyen kayıtlı erkeklerin sayısı 67 iken kayıtlı olmayan erkeklerin sayısı ise 212 olarak tespit edilmiştir. 2016 yılına gelindiğinde ise okuma yazma bilmeyen kayıtlı erkeklerin sayısı 68 iken kayıtlı olmayan erkeklerin sayısı 204’tür. 2015 yılında okuma yazma bilmeyen kayıtlı kadınların sayısı da 50 iken kayıtlı olmayan kadınların sayısı 727’dir. 2016 yılında ise okuma yazma bilmeyen kayıtlı kadınların sayısı 50 iken kayıtlı olmayan kadınların sayısı da 657’dir. Genel olarak değerlendirme yaptığımızda okuma yazma bilmeyen kayıtlı erkeklerin sayısı okuma yazma bilmeyen kadınlara göre daha yüksektir. 2015 yılında lise altı eğitimli kayıtlı erkeklerin sayısı 6.577 iken kayıtlı olmayan erkeklerin sayısı ise 4.107’dir. 2016 yılına gelindiğinde lise altı eğitimli kayıtlı olan erkeklerin sayısı 6.464 iken kayıtlı olmayan erkeklerin sayısı 4.187’dir. Kadınlar açısından değerlendirdiğimizde 2015 yılında lise altı eğitimli kayıtlı kadınların sayısı 1.352 iken kayıtlı olmayan kadınların sayısı ise 2.614’tür. 2016 yılına gelinde ise lise altı eğitimli kayıtlı olan kadınların sayısı 1.392 iken kayıtlı olmayan kadınların sayısı da 2.627’dir. 2015 yılında yükseköğretim mezunu kayıtlı erkeklerin sayısı 3.287 iken kayıtlı olmayan erkeklerin sayısı 231’dir. 2016 yılında yükseköğretim mezunu kayıtlı olan erkeklerin sayısı 3.499 iken kayıtlı olmayan erkeklerin sayısı ise 276’dır. 2015 yılında yükseköğretim mezunu kayıtlı kadınların sayısı 1.985 iken kayıtlı olmayan kadınların sayısı ise 89’dur. 2016 yılına gelindiğinde yükseköğretim mezunu kayıtlı kadınların sayısında artış yaşanarak 2.188’e yükselmiştir. 2016 yılında kayıtlı olmayan kadınların sayısı da artış göstererek 101’e yükselmiştir.

## 2.2.12. Türkiye’de İstihdamın Bölgelere Göre Dağılımı

Ülkemizde 1950’li yıllarda hız kazanmaya başlayan kentleşme olgusu, hem kırdan kente, hem de kentler arasında göçleri yanında getirmiştir. Göçün olumsuz koşullarından hem göç edilen yerler, hem de göç eden insanlar kötü şekilde etkilenmişlerdir. Göç alan illerde başlıca sorun işsizlik oranının hızla yükselmesi olmuştur. Yapılan göçler aynı zamanda, altyapı, konut, eğitim ve sağlık problemleri gibi ağırlaşan sosyo-ekonomik problemlerle kentleri baş başa bırakmıştır (Gül vd., 2009: 177). Türkiye’nin en önemli sorunlarından biri olan iç göç hızı yavaşlamış olsa da hala devam etmektedir. Kentsel nüfus sürekli bir artış eğilimindedir. Ülke içerisindeki göç akımları Orta, Kuzey, Doğu ve Güneydoğu Anadolu’dan Batı ve Güney Anadolu bölgelerine yönelik olmaktadır. Göçlerin sonucu olarak nüfus kaybı yaşayan alanlar ile nüfus artımı olan alanlarda önemli bölgesel gelişmişlik ayrımları meydana çıkmaktadır.

Kırım göç vermesiyle, gençlerin göçü sonucu, köyler daha çok yaşlılara kalmaktadır (Toksöz, 2007: 60).

Tablo 17: Türkiye’de İstihdamın Bölgelere Göre Dağılımı (Bin Kişi) (15+ yaş)

(Erkekler)

Bölgeler	Yıllar	A	B	C	D
Akdeniz	2015	36	1.349	473	398
	2016	41	1.341	496	429
Batı Anadolu	2015	7	938	446	497
	2016	8	959	454	506
Batı Karadeniz	2015	23	654	230	159
	2016	23	657	225	172
Batı Marmara	2015	8	499	218	155
	2016	11	492	228	165
Doğu Karadeniz	2015	9	367	152	112
	2016	9	359	142	132
Doğu Marmara	2015	14	1.020	501	352
	2016	10	979	512	384
Ege	2015	29	1.509	540	458
	2016	27	1.532	543	483
Güneydoğu Anadolu	2015	60	950	243	196
	2016	53	953	256	233
Kuzeydoğu Anadolu	2015	13	333	87	62
	2016	9	315	101	70
Orta Anadolu	2015	12	550	206	155
	2016	11	557	220	151
Ortadoğu Anadolu	2015	37	483	158	116
	2016	33	464	150	122
İstanbul	2015	30	2.032	828	859
	2016	36	2.043	868	928

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, 8 Kasım 2017

**A:** Okuma Yazma Bilmeyen, **B:** Lise Altı Eğitimliler, **C:** Lise Ve Dengi Meslek Okulu, **D:** Yüksek Öğretim

İşgücünün bölgelere göre dağılımı, eğitim ve gelir dağılımıyla paralellik göstermektedir. Tabloda Türkiye’de istihdamın cinsiyet ve eğitim durumuna göre bölgelere ve İstanbul iline göre dağılımı verilmiştir. Tablo 16’da okuma yazma bilmeyen erkeklerin oranının en fazla olduğu bölge Güneydoğu Anadolu bölgesidir. Lise altı eğitimli erkeklerin istihdam içerisindeki payı da oldukça düşüktür. Bölge bazında değerlendirmesini yapacak olursak en düşük payın Batı Anadolu bölgesinde yer aldığını görmekteyiz. Batı Anadolu bölgesinde Lise Altı eğitimli erkeklerin oranı 2015 yılında 7 bin iken, bu oran 2016 yılına gelindiğinde bin kişi ile artış göstererek 8 bin kişi olmuştur. Lise ve Dengi Meslek Okulu mezununda ise en büyük payı İstanbul ili alırken en düşük payı da Kuzeydoğu Anadolu bölgesi almaktadır.

Yüksek Öğretim de en büyük pay yine İstanbul iline düşmektedir. Kuzeydoğu Anadolu bölgesi Yüksek Öğretim eğitiminde en düşük paya sahiptir.

Tablo 18: Türkiye’de İstihdamın Bölgelere Göre Dağılımı (Bin Kişi) (15+ yaş)

(Kadınlar)

Bölgeler	Yıllar	A	B	C	D
Akdeniz	2015	76	487	137	220
	2016	89	512	154	239
Batı Anadolu	2015	20	299	139	296
	2016	22	295	130	327
Batı Karadeniz	2015	94	348	56	84
	2016	89	355	62	86
Batı Marmara	2015	15	235	71	87
	2016	15	237	70	96
Doğu Karadeniz	2015	72	203	42	61
	2016	64	218	44	70
Doğu Marmara	2015	36	407	159	212
	2016	21	394	160	223
Ege	2015	72	692	196	308
	2016	66	694	200	331
Güneydoğu Anadolu	2015	114	181	42	79
	2016	105	190	45	101
Kuzeydoğu Anadolu	2015	69	147	16	23
	2016	49	141	18	30
Orta Anadolu	2015	53	211	33	74
	2016	48	205	38	72
Ortadoğu Anadolu	2015	118	142	32	44
	2016	92	139	33	56
İstanbul	2015	37	614	320	587
	2016	45	637	344	657

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, 8 Kasım 2017

**A:** Okuma Yazma Bilmeyen, **B:** Lise Altı Eğitimliler, **C:** Lise Ve Dengi Meslek Okulu, **D:** Yüksek Öğretim

Tablo 18’de Türkiye’de istihdamdaki kadınların eğitim durumuna göre bölgeler itibariyle dağılımı gösterilmektedir. Tabloda 2015 yılında bölgelere göre okuma yazma bilmeyen istihdam edilenler arasında ilk sırayı Ortadoğu Anadolu bölgesi almaktadır. Ortadoğu Anadolu bölgesinde, 2015 yılında okuma yazma bilmeyenlerin sayısı 118 bin kişi iken, bu miktar 2016 yılında 92 bin kişiye gerilemiştir. Lise altı eğitilmiş kadınlarda en az istihdam edilen bölge ise; Ortadoğu Anadolu bölgesidir. 2015 yılında 142 bin kişi iken, 2016 yılında 139 bin kişiye gerilemiştir. Lise ve dengi meslek okulunda ise önde gelen bölge, İstanbul’dur. 2015 yılında İstanbul’da Lise ve dengi meslek okulu mezunu çalışan sayısı 587 bin kişi iken, bu miktar 2016 yılında artış kaydederek, 657 bin kişiye yükselmiştir. Bölgeler arasında



Yüksek Öğretim mezununda en düşük istihdam, Kuzeydoğu Anadolu bölgesindedir. 2015 yılında 23 bin kişi olan istihdam, 2016 yılında 30 bin kişiye yükselmiştir.

Bölgeler itibariyle bakıldığında istihdamın daha çok Marmara bölgesinde yoğunlaştığı görülmektedir. Küresel ekonomiler içinde ekonomiler genellikle belirli bölgeler veya iller etrafında yoğunlaşmasına ‘kutuplaşma’ adı verilmektedir. Marmara bölgesi ve özellikle İstanbul ili bir kutup noktasıdır. İstanbul ili, bu özelliği sayesinde çevresindeki illerin sanayileşmesinde ve istihdam dağılımında önemli katkılar sağlamaktadır (Gül vd., 2009: 181).

### 2.3. İŞSİZLİĞİN TANIMI

Bir ekonomide çalışma arzı bulunmasına rağmen iş bulamayanların olması o ekonomide işsizliğin olduğunu göstermektedir. İşsizlik oranı bir ekonomide tüm işgücü içerisinde var olan işsizleri ifade etmektedir. Dinamik ve genç nüfusa sahip olan Türkiye’de işsizliğin en önemli özelliği yapısal bir özelliğe sahip olmasıdır. Ekonomide pasif olan nüfusun, başka bir deyişle 15 yaş altı grubun toplam nüfus içerisindeki oranı 2002 yılında yaklaşık %31 iken, AB üyesi toplumlarda %14’tür. Türkiye’de bu oran son yıllarda %26’lar seviyesindedir. Türkiye’de işsizlik bir yönü ile bu dengesizlikten devamlı etkilenmekte; yaratılan iş arzından çok daha fazla iş talebi doğmaktadır. Türkiye’de özellikle 1980 ve sonrası meydana çıkan hızlı kentleşme, iç göçlerin çoğalması ve buna ek olarak gecekondulaşmada görülen artış, kırdan kente tarım işçilerinin göçü işsizliği yoğun olarak arttırmıştır (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 83).

Mahiroğulları ve Korkmaz, işsizliği; ‘bir ülkede bulunan işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasında ortaya çıkan ayırım’ olarak tanımlarken (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 22), Gül ve diğerleri ise işsizliği; çalışma yaş aralığında olan, çalışmaya engel olacak bir özrü bulunmayan ve çalışma isteği olan kişilerin iş bulamaması hali olarak tanımlamaktadır (Gül vd., 2009: 15).

İşsizlik kavramı, çok yönlü ve geçmişten günümüze kadar şekil değiştiren bir kavramdır. Örneğin, 19. Yüzyılda işsiz kavramı denince ilk akla gelen, ‘yeteneksizliğinden ötürü bir meslek edinememiş veya geçimsizliği nedeniyle iş bulamamış, boş vakit geçiren haylaz bir insan tipi’dir. Ancak günümüze kadar geçen süreç boyunca, işsizlik çok yönlü boyutlar kazanmıştır. Örneğin, cari ücret karşılığında çalışmak istediği halde, birçok işçi, emek yoğun çalışma sisteminden, sermaye veya teknoloji yoğun çalışma sistemine geçişten dolayı işini kaybedebilmektedir. Böyle bir değişimden ötürü, bir işletmede üretim hacmi arttığı halde, istihdam hacmi düşmekte ve böyle işletmelerde tensikat; yani toplu işten çıkarmalar meydana gelebilmektedir. Bu da gösteriyor ki, 19. Yüzyılda geçerli olan yukarıdaki tanım, günümüzde geçerliliğini kaybetmiştir. Zira bir CNC tezgâhı, onlarca işçinin yapabileceği işi, artık tek başına yapabilmektedir. Bu da birçok işçinin işten çıkarılmasını gerekli hale getirmektedir (Ören, 2010: 54)

## 2.4. TÜRKİYE’DE İŞSİZLİĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye’de işsizlik sorunu, sanayileşmede istenilen düzeye gelinebilmesi, tarım toplumu niteliğinin belirli ölçüler içinde ağırlığının devam etmesi, hızla artan genç nüfusun istihdamını sağlayacak yatırımların yeterli seviyede gerçekleştirilememesi gibi nedenlerle yapısal bir özellik taşımaktadır (Gül vd., 2009: 181).

Sanayileşmiş ülkeler ile ülkemiz arasındaki önemli farklardan biri; işsizlerde eğitim düzeyi yüksek iken, eksik istihdamdakilerde eğitim düzeyi düşüktür. Üretimde ani düşüşler işsizlik oranını fazla değiştirmemekte eksik istihdamdakileri arttırmaktadır. Türkiye’de işsizlik oranı gelişmiş ülkelerin tersine, eğitilmiş kişiler arasında daha yüksektir. Türkiye’deki işsizliğin asıl nedeni ise, ilk kez iş arıyor olma ve işlerin doyurucu olmaktan uzak bulunmasıdır. İşsizlik daha çok hane halkı reisi olmayan kişiler arasında yaygındır (Kanca, 2012: 4).

Türkiye’de işgücü piyasasındaki temel sorunların başında, çalışma çağı nüfus miktarının istihdam miktarından daha hızlı artmasıyla birlikte yeni istihdam imkânlarının yaratılamaması gelmektedir. Özellikle son birkaç yıldır tarım sektöründe yaşanan çözülme ve kırdan kente göç büyük ölçüde işgücü piyasasını şekillendirmektedir. Ayrıca, kayıt dışı istihdamın yüksek oluşu, genç işsizliğin yüksek olması, işgücü yaş seviyesinin düşüklüğü ve işsizlikle kapsamlı politikaların oluşturulamaması diğer sorun alanlarını oluşturmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 146).

Kaya’ya (2016) göre, günümüzdeki toplumların asıl sorunu işsizlik ve istihdam politikaları olduğuna dair hiçbir şüphe bulunmamaktadır. Bilhassa bilgi çağının sürekli gelişen ve değişen iktisadi ve teknolojik yapıları içerisinde ve küreselleşme süreci ile işsizlik neredeyse tüm topluluklarda hızla artmakta ve ekonomilerin en dikkat çeken problemlerinden biri olmaya devam etmektedir. İşsizlik, Türkiye’de strüktürel bir problem alanı olarak her daim gündemin öncelikli ve özellikle konusu olmayı sürdürmüştür. Son yıllarda ise, bu problemin ciddi bir önem kazandığı görülmektedir (Kaya, 2016: 403-404).

Tablo 19: İşsizlik oranı, 2004-2016 (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıl	İşsiz sayısı	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)
<b>Kadın</b>			
2004	622	11,0	19,6
2005	642	11,2	18,7
2006	658	11,1	17,9
2007	660	11,0	17,3
2008	734	11,6	18,1
2009	979	14,3	21,9
2010	959	13,0	20,2
2011	885	11,3	17,7
2012	883	10,8	16,4
2013	1 033	11,9	17,4
2014*	1 040	11,9	16,5
2015*	1 167	12,6	17,2
2016*	1 324	13,7	18,1
<b>Erkek</b>			
2004	1 762	10,8	12,9
2005	1 746	10,5	12,2
2006	1 671	9,9	11,3
2007	1 716	10,0	11,4
2008	1 877	10,7	12,3
2009	2 491	13,9	16,0
2010	2 088	11,4	13,2
2011	1 730	9,2	10,7
2012	1 635	8,5	9,9
2013	1 714	8,7	10,1
2014*	1 813	9,0	10,3
2015*	1 891	9,2	10,5
2016*	2 006	9,6	10,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2016, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 24 Ekim 2017

Tablo 19’da 2004-2016 döneminde Türkiye’deki cinsiyet açısından işsiz oranı, işsizlik sayısı ve tarım dışı işsizlik oranı verilmiştir. Tablo incelendiğinde 2005 yılından sonra kadınların işsizlik oranlarında bir azalma gözlenirken, 2008 yılından itibaren işsizlik oranları artış eğilimi içerisine girmiştir. Erkeklerde ise, 2004 yılından sonra işsizlik oranlarında azalma olurken 2007 yılından sonra artış yaşanmıştır. Ülkemizde kadın işsizlik oranı 2008 yılında yüzde 11,6 iken 2010 yılında yüzde 13,0, 2013 yılında yüzde 11,9 ve 2016 yılında yüzde 13,7 olmuştur. Erkeklerde ise işsizlik oranı 2008 yılında yüzde 10,7 iken 2010 yılında yüzde 11,4, 2013 yılında yüzde 8,7 ve 2016 yılında yüzde 9,6 olmuştur. Bu üç yıllık dönemde erkek işsiz sayısı 292 bin arttı ve 1 milyon 714 binden 2 milyon 006 bine çıkmıştır. Kadın işsiz sayısı ise 291 bin kişi artarak 1 milyon 033 bin kişiden 1 milyon 324 bin kişiye yükselmiştir.

İstihdama ilişkin değerlendirme yapılırken, işsizlik oranları yanında tarım dışı işsizlik oranları da büyük önem taşımaktadır. Tarımda gizli işsizliğin yüksek olması sebebiyle tarım dışı işsizlik verilerinin gerçek işsizlik oranlarını ifade etmede daha anlamlı olduğu

düşünülmektedir (Gül vd., 2009: 188). Ülkemizde tarım dışı kadın işsizlik oranı 2004 yılında yüzde 19,6 iken 2008 yılında yüzde 18,1'e kadar gerileyen tarım dışı işsizlik oranı 2008 yılında yaşanan ekonomik krizin etkisiyle tekrar yükselişe geçerek 2009 yılında yüzde 21,9 olmuştur.

#### 2.4.1. Türkiye'de İşsizliğin Sektörel Dağılımı

Sektörel işsizlik dağılımını inceleyebilmek için çalışanların son çalıştıkları iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımını incelemek gerekmektedir. İşsizliğin sektörel dağılımında ülke genelinde işsizliğin büyük bir kısmının sanayi ve hizmetler sektöründe olduğu görülmektedir. En az işsizlik ise tarım sektöründe bulunmaktadır (Gül vd., 2009: 194).

Tablo 20: Daha önce çalıştığı ekonomik faaliyete göre işsizler, Temmuz 2016, Temmuz 2017 (15+ yaş)

Ekonomik faaliyet	Toplam (%)		Erkek (%)		Kadın (%)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<b>Toplam</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Tarım</b>	3,9	3,8	4,3	4,0	3,4	3,6
<b>Sanayi</b>	17,8	16,2	19,9	17,6	14,9	14,6
<b>İnşaat</b>	12,5	11,0	20,1	18,8	1,6	1,2
<b>Hizmetler</b>	53,9	54,9	48,9	51,5	61,1	59,2
<b>8 yıldan önce işten ayrılanlar</b>	3,7	4,2	1,5	1,8	6,7	7,2
<b>İlk kez iş arayanlar</b>	8,2	9,8	5,3	6,3	12,4	14,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632>, 12 Kasım 2017

Yukarıdaki Tabloda işsizlerin daha önce çalıştığı ekonomik faaliyete göre dağılımları verilmiştir. Tabloyu incelediğimizde 2016 yılında tarımda çalışan erkeklerin sayısı %4,3 iken kadınların sayısı %3,4'tür. Sanayide çalışan erkeklerin sayısı %19,9 iken kadınların sayısı %14,9'dur. İnşaat sektöründe çalışan erkeklerin oranı %20,1 iken, kadınların oranı %1,6'dır. Hizmetler sektöründe çalışan erkeklerin oranı %48,9 ve kadınların oranı %61,1'dir. 8 yıldan önce işten ayrılan erkeklerin oranı %1,5 kadınların oranı ise %6,7'dir. İlk kez iş arayanların toplam oranı %8,2 ve bunun içerisinde erkeklerin oranı %5,3 iken kadınların oranı da %12,4'dir. 2017 verileri incelendiğinde tarım sektöründe azalış söz konusudur. 2016 yılında tarımın toplam payı %3,9 iken 2017 yılında %3,8'e gerilemiştir. Tarımda faaliyet gösteren erkeklerin oranında %0,4'lük bir azalış olmuş ve %4,0'dan %3,6'ya düşmüştür. Sanayi sektöründe faaliyet gösterenlerin oranında da azalma söz konusudur. Sanayide çalışan erkeklerin oranı 2016 yılında %19,9 iken, 2017 yılında %17,6 olmuştur. Sanayi sektöründe çalışan kadınlarda da durum aynıdır. 2016 yılında sanayi sektöründe %14,9 kadın çalışırken 2017 yılında %14,6 kadın çalışmaktadır. İnşaat sektörüne gelince 2017 yılında erkeklerin oranı %18,8 iken, kadınların oranı %1,2'dir. Yani görüldüğü üzere inşaat sektöründe çalışan kadınların sayısı erkeklerin sayısına oranla oldukça düşüktür. Hizmetler sektöründe faaliyet gösteren erkeklerin oranı %51,5 iken, kadınların oranı da %59,2 olmuştur.

## 2.4.2. Türkiye’de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

İşsizlik ve eğitim arasındaki bağlantı son derece önemli bir konudur. Son yıllarda yapılan ampirik ve teori çalışmalarda, eğitim düzeyi yükseldikçe işsizliğin azalacağı belirtilmektedir. Türkiye’de işsizliğin yapısal boyutlarını ortaya koyabilmek için var olan işsizliğin eğitim seviyesinin incelenmesi gerekmektedir. İşsiz olan nüfusun eğitim seviyesinin saptanması işsizliğin nedenlerini ortaya koymakta yardımcı olacaktır (Bekiroğlu, 2010: 157).

Tablo 20’de Türkiye’de eğitim durumuna göre işsizlik miktarları verilmiştir. Tabloya genel olarak bakıldığında, işsiz kişi sayısının en fazla lise altı eğitilmiş nüfus içerisinde olduğunu görmekteyiz. 2014 yılında toplam 2 milyon 853 bin kişi olan işsiz sayısında 73 bin kişinin okur-yazar olmadığını, 1 milyon 516 bin kişinin lise altı eğitilmiş olduğunu, 303 bin kişinin mesleki veya teknik lise eğitilmiş olduğunu, 606 bin kişinin ise yükseköğretilmiş olduğunu görmekteyiz. Zaman içerisinde okur-yazar olmayanların işgücü piyasasından çekildiği ve diğer eğitilmiş nüfusta da işsiz miktarının arttığı görülmektedir. 2015’te toplam işsiz sayısının 3 milyon 58 bin kişiye ulaştığı ve miktar içerisinde 59 bin kişinin okur-yazar olmadığını, 1 milyon 627 bin kişinin lise altı eğitilmiş nüfus olduğu, 307 bin kişinin mesleki veya teknik lise eğitilmiş nüfusun oluşturduğunu, 692 bin kişinin ise yükseköğretilmiş olduğunu görmek mümkündür.

İşsizlik oranları eğitim durumuna göre değişmektedir. Aşağıdaki Tabloda görüldüğü üzere, işsizliğin en yüksek seyrettiği kesim lise eğitilmiş kişilerden oluşmaktadır. Daha sonra bu kesimi mesleki veya teknik lise eğitilmiş kesimler izlemektedir. Bu iki kesimde de işsizlik oranları yıllar itibarıyla dalgalanarak artış göstermektedir. Buna karşın lise altı ve okuryazar olmayanlar arasında işsizlik, 2014 yılından itibaren, yükseköğretim ve fakülte eğitilmiş kişilere oranla daha düşük seviyede seyretmektedir. İşsizlik oranının en düşük olduğu kesim ise okuryazar olmayanlardır. Ancak, bunlar arasında da yıllar itibarıyla işsizlik dalgalı bir gelişim göstermektedir. Mahiroğulları ve Korkmaz’a göre bu durum, Türkiye’deki ortaöğretim konusuna önemli bir vurgu yapmakta, ortaöğretimde mesleki eğitim ve eğitim planlamasının önemli ölçüde sorunlu olduğunu göstermektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 77).

Tablo 21: Eğitim durumuna göre işsizlik durumu (15+ yaş)

İşsiz (Bin kişi)						
	Yıllar	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
<b>Toplam</b>	<b>2014</b>	73	1 516	355	303	606
	<b>2015</b>	59	1 627	373	307	692
	<b>2016</b>	60	1 658	415	369	828
<b>Erkek</b>	<b>2014</b>	49	1 118	203	175	267
	<b>2015</b>	36	1 183	209	175	289
	<b>2016</b>	36	1 163	235	208	363
<b>Kadın</b>	<b>2014</b>	24	397	152	128	339
	<b>2015</b>	23	444	165	132	403
	<b>2016</b>	23	495	180	161	465
İşsizlik Oranı (%)						
<b>Toplam</b>	<b>2014</b>	6,3	9,4	11,9	10,6	10,6
	<b>2015</b>	5,3	10,0	12,4	10,2	11,0
	<b>2016</b>	5,7	10,2	13,4	11,6	12,0
<b>Erkek</b>	<b>2014</b>	13,6	9,5	9,3	8,0	7,6
	<b>2015</b>	11,3	10,0	9,5	7,7	7,6
	<b>2016</b>	11,8	9,8	10,5	8,7	8,8
<b>Kadın</b>	<b>2014</b>	3,0	9,3	19,1	19,3	15,5
	<b>2015</b>	2,9	10,1	20,3	18,1	16,3
	<b>2016</b>	3,2	11,0	21,1	20,6	16,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 4 Ekim 2017

### 2.4.3. Türkiye’de İş Arama Süresine Göre İşsizliğin Dağılımı

İş arama sürelerinin analiz edilmesi işsizliğin boyutlarını belirleyebilmek açısından önemlidir. İşsiz kalan sürenin uzun olması işsizlik probleminin yapısal bir durum haline dönüşmesine neden olmakta ve problemin çözülmesini de zorlaştırmaktadır. Bu yüzden işsizliğin kronik bir durum almaması için bir yıldan kısa süre içerisinde çözümlenmesi gerekmektedir (Bekiroğlu, 2010: 160). Gül ve diğerlerine göre (2009), iş arama sürelerine göre işsizlik; ‘bir yıldan az’ ve ‘1 yıl ve daha çok’ olmak üzere iki farklı kategoride incelenmelidir. ‘Bir yıl ve daha uzun süre’ işsiz kalanlar ‘uzun süreli işsizler’ olarak adlandırılmaktadır (Gül vd., 2009: 200). İşsizlikle ilgili önemli bir diğer gösterge, işsiz olarak geçirilen süredir. Bu süre uzadıkça işsizliğin neden olduğu sosyo psikolojik ve ekonomik etkiler artmakta, işsizlik kalıcı bir hal almaktadır. Ayrıca bu sürenin uzaması iş bulma ümidinin yitirilerek emek piyasası dışına itilmelere de neden olmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 80).

Tablo 22: İş arama sürelerine göre işsizler, Temmuz 2016, Temmuz 2017 (15+yaş)

İş arama süresi	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<b>İşsiz</b>	3 324	3 443	1 957	1 922	1 367	1 521
<b>Bir yıldan daha az süreli işsizler</b>	2 662	2 703	1 635	1 607	1 027	1 096
<b>1-2 ay</b>	1 581	1 684	1 021	1 041	560	643
<b>3-5 ay</b>	641	606	373	350	267	256
<b>6-8 ay</b>	317	288	166	149	150	139
<b>9-11 ay</b>	124	125	75	67	49	58
<b>Bir yıl ve daha fazla süreli işsizler</b>	662	740	321	315	340	425
<b>1 yıl ve daha fazla, 2 yıldan az</b>	470	538	229	242	241	296
<b>2 yıl ve daha fazla, 3 yıldan az</b>	110	133	49	41	61	92
<b>3 yıl ve daha fazla</b>	82	68	43	32	38	37

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632>, 7 Kasım 2017

İş arama sürelerine göre işsizler incelendiğinde, uzun süreli işsizler olarak nitelenebilecek olan 1 yıl ve daha fazla işsizlerin sayısı 2016 yılında 470 iken, 2017 yılında bu rakam 538'e kadar yükselmiştir. Uzun süreli işsizliğin yüksekliği, işgücü piyasasının katılımı anlamına gelmekte ve iş bulma imkanlarının zorlaştığı, iş arama kanallarının yetersizlik içinde olduğu anlaşılmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 81). İşsizlik süresinin bir yılı aşmasından sonra işsizlerin “morallerinin bozulduğu”, iş bulma konusunda “ümitsizliğe kapıldıkları”, “tembelliğe alıştıkları”, istihdam edilebilirlik açısından mevcut “niteliklerini kaybettikleri”, yeni bir işe “uyum sağlamada güçlükler yaşadıkları” ve “sosyal dışlama hissine kapıldıkları” yönünde sonuçlar ortaya koyan birçok araştırma mevcuttur. Hal böyle olunca işsizleri iş dünyasına yeniden uyumlu hale getirebilmek hem daha fazla bir süre gerekmekte, hem de çok yüksek maliyetlere katlanılması kaçınılmaz olmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 160).

#### 2.4.4. Türkiye’de Mesleklere Göre İşsizlik

İşsizliğin meslek gruplarına göre dağılımının saptanması, eğitim seviyesi ya da cinsiyet ve yaş gibi kriterlerin baz alınarak belirlenmesinden farklıdır. Kişinin faaliyet gösterdiği meslek grubu ve sektör kişinin yaptığı işe bağlı olmaktadır ve meslek grupları arasında geçiş olabilmektedir (TÜSİAD, 2004: 176). Bu açıdan meslek gruplarına göre işsizliği incelemek anlamlı olacaktır (Gül vd., 2009: 202).

Tablo 23: Aranılan Meslek Gruplarına Göre İşsizlik (2014-2016) (Bin Kişi) (15+ yaş)

Yıllar	Toplam	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<b>Toplam</b>										
<b>2014</b>	2 853	65	291	204	402	677	24	419	272	500
<b>2015</b>	3 057	56	345	220	406	752	20	430	310	520
<b>2016</b>	3 330	61	415	254	467	786	22	463	304	558
<b>Erkek</b>										
<b>2014</b>	1 813	50	122	106	141	412	21	377	252	332
<b>2015</b>	1 891	41	135	116	137	440	18	386	281	335
<b>2016</b>	2 006	48	171	137	161	453	21	416	278	321
<b>Kadın</b>										
<b>2014</b>	1 040	15	170	98	261	265	2	42	19	168
<b>2015</b>	1 167	15	210	104	269	311	1	43	28	185
<b>2016</b>	1 324	13	244	117	306	333	1	47	25	237

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 14 Kasım 2017

**A:** Yöneticiler, **B:** Profesyonel Meslek Mensupları, **C:** Teknisyenler, Teknikerler Ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, **D:** Büro Ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar, **E:** Hizmet Ve Satış Elemanları, **F:** Nitelikli Tarım, Ormanlık Ve Su Ürünlerinde Çalışanlar, **G:** Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar, **H:** Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar, **I:** Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar

Tablo 23'te 2014-2016 yıllarında Türkiye'de aranılan meslek türüne göre işsizlerin dağılımı verilmiştir. İş aranan meslek grubuna itibariyle işsizlik oranının en yüksek olduğu meslek grubunu Hizmet ve satış elemanları oluşturmaktadır. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar grubundaki mesleklerde de işsizlik yoğun olarak görülmektedir. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak isteyenlerin oranında artış eğilimi söz konusudur. Erkekler açısından incelendiğinde, 2016 verileri dikkate alındığında, 2014 yılına oranla yöneticiler ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar meslek grubunda düşüş yaşanmıştır. 2016 yılında Yöneticiler meslek grubunda işsizlik oranı 48 bin kişi iken, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar meslek grubunda ise 321 bin kişidir. Kadınlarda ise aranılan meslek grubuna göre işsizliğin en fazla olduğu alan hizmet ve satış elemanları alanındadır. 2014 yılında 265 bin kişi iken, 2016 yılında 333 bin kişiye yükselmiştir. Bunu 306 bin kişi ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar meslek grubu takip etmektedir. Aranılan meslek türüne göre işsizlik oranlarını cinsiyete göre karşılaştırdığımızda erkeklerde bu oranların daha fazla olduğu görülmektedir (Gül vd., 2009. 202).

#### 2.4.5. Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizliğin Dağılımı

İşsizliğin temel özelliklerinden biri gençler arasında yaygınlaşmış olmasıdır. İşsizlik çalışma çağındaki tüm yaş gruplarını olumsuz etkilemektedir. Ancak, bu yaş grupları içinde toplumun en etkin ve enerjik kesimini genç nüfus yaş grubu oluşturmaktadır. Genç nüfusun işsizlik sorunu çözülmesi gereken en önemli işsizlik türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Gül vd., 2009: 204). Ülkemizde toplam işsizliğin yaklaşık üçte birini 15-24 yaş grubu oluşturmaktadır.



Okullaşma oranlarının ilkokuldan sonra gittikçe düşmesi, çalışmak isteyen genç nüfusun fazla olması, fakat tüm bunlara karşın istihdam düzeyinin istenilen düzeyde artırılmaması genç işsizlik sorununu meydana getirmektedir (Murat, 2007: 343-344).

Tablo 24: Yaş Gruplarına ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranı (15+ yaş)

Erkek	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2014	16,2	16,9	11,2	7,3	6,3	6,6	6,7	8,8	8,2	6	2,5
2015	15,6	17,1	11,1	7,3	6,9	7,4	6,8	9	8,3	7,2	3,1
2016	15,7	18,3	12,3	8,1	7,2	7,1	7,5	8,3	7,6	7	3,2
Kadın											
2014	16,1	22,5	16,6	12	11	8,3	7,3	5,1	2,8	1,5	0,9
2015	18,4	24,1	17,5	12,5	10,9	8,6	7,5	6,6	4,1	2,1	0,9
2016	17,2	26,8	19,2	14,6	11,9	9,9	8,3	6,4	3,7	1,9	0,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, 7 Aralık 2017

Tablo 24'te yaş gruplarına göre işsizlik oranları dağılımı verilmiştir. 2014 yılı verilerine dayanarak erkeklerde 15-19 yaşındaki alt genç yaş grubunda %16,2'lik bir işsizlik görülürken bu oran yıllar itibari ile inişli-çıkışlı bir seyir izlemiştir. 2016 yılında %15,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Genç işsiz üst grubu olan 20-24 yaş grubu erkeklerde ise durum farklı bir yapıdadır. 2014 yılında %16,9 iken, bu miktar 2016 yılında %18,3'e yükselmiştir. Yaş miktarı arttıkça işsizlik oranında da büyük bir düşüş gözlenmektedir. 25-29 yaş grubunda bu düşüş az miktarda gözlenmektedir. 25-29 yaş grubundaki kadınlarda 2014 yılında %16,6 iken 2016 yılında bu oran %19,2 oranına yükselmiştir. 30-34 yaş grubu ve diğer yaş gruplarında ise erkeklerde %8 ile %7 kadınlarda da %14 ile %5 arasında seyretmektedir. Yaşlıların işsizlik oranına gelince, her iki cinsiyet grubunda da genelde yaşın ilerlemesine paralel olarak işsizlik oranlarının da azalmakta olduğu dikkat çekmektedir. 65 yaş ve üstü yaş grubundaki oran ise erkeklerde %3 düzeylerindeyken kadınlarda ise %0 düzeyindedir. (Gül vd., 2009: 205-206).

#### 2.4.6. Türkiye'de Genç İşsizlik ve Eğitim İlişkisi

Genç olarak nitelendirilen 15-24 yaş grubu, işgücü piyasasına ilişkin sorunlardan önemli ölçüde etkilenen grubu oluşturmaktadır. Türkiye'de işgücü talebi açısından, özellikle eğitimli işgücü iş bulmakta zorlanmaktadır. Genç işsizlik gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sorundur. Bu sorun Türkiye için de geçerlidir. Türkiye'de genç işsizlik oranları, toplam işsizlik oranlarının yaklaşık iki katı düzeyde seyretmekteyken, ekonomide son yıllarda yaşanan yüksek büyüme rakamlarına bakıldığında genç işsizlik oranlarında sağlıklı ve sürdürülebilir bir azalma yakalanamamıştır. Türkiye'de genç işsizlik oranları 2011 yılı itibariyle %18,4 olarak gerçekleşmiştir. 15-24 yaş aralığında bulunan genç nüfus olarak belirtilen grupta var olan işsizlik sorunu eğitim durumları açısından incelendiğinde özellikle yükseköğretim görenlerde bu oran oldukça yüksektir. Bu durum sorunun önemini daha da arttırmaktadır. Türkiye'de genç işsizlik yetişkin işsizliğinin üzerindedir. Ayrıca, genç işsizlikte yıllar itibariyle bir iyileşme olmadığı görülmektedir. Bu açıdan, yaşanan 2008 krizi ile birlikte daha da olumsuz bir durum söz konusudur. Neredeyse beş gençten birinin işsiz

olduğu Türkiye’de 2010 itibariyle yükseköğrenim mezunu işsizlerin oranı %32,5 düzeyine kadar çıkmıştır. Güçlü ve gelişmiş bir toplum olmanın ön koşulu gençlere istihdam olanakları yaratmayı gerektirmektedir. Bu amaçla gerçekçi ve kalıcı çözümler sunan bir istihdam politikası izlenmelidir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 85).

İşsizlik sorununun, çalışma çağındaki tüm yaş gruplarını etkilemesine karşın toplumun en etkin ve enerjik kesimi olan genç nüfus arasında yaygın olarak görülmesi işsizlik sorununa yeni bir boyut kazandırmaktadır. Türkiye’de toplam işsiz miktarının yaklaşık üçte birini 15–24 yaş grubu nüfus oluşturmaktadır. Ülke ekonomisinin genç nüfusunu kullanamadığını ve bu nüfusun atıl kaldığını ifade etmek mümkündür. Diğer taraftan gençlerin işgücü piyasalarına girmeleri de ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Firmaların işe yeni işçi almada veya istihdamın devamında gençler yerine genellikle uzmanlaşmış, erkekler açısından askerliğini yapmış, yetişkin ve deneyimli işçileri tercih etmeleri de gençlerin işgücü piyasalarına girmelerini zorlaştırmaktadır. Gençlerin işsizliğinde etkili olan bir diğer önemli faktör de, iş hayatına hazırlanmada eğitim sistemlerinin yeterince elverişli bir yapıya sahip olmamasıdır. Bu negatif durum, ülke ekonomilerinin refah seviyelerinin yüksek olduğu dönemlerinde yani emek talebinin yüksek olduğu dönemlerinde pek göze batmaz iken, ekonominin durgunluk dönemlerinde gençlerin istihdam durumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Bekiroğlu, 2010: 164).

Genç işgücünün, işgücü piyasalarında aranan niteliklere hitap etmemesi, deneyim sahibi olmama, genç işgücüne yol gösterici kurumların olmaması, ücret beklentilerinin yüksek olması ve ülkede genç işgücüne istihdam yaratacak yatırımların yapılamaması işsiz kalmalarına neden olmaktadır (Gül vd., 2009: 207). Ayrıca, Türkiye’deki genç işsizlik oranları, ortalama işsizlik oranından daha yüksek ve hızlı artmaktadır. Genç işsizlik oranlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olmasının ve hızlı artmasının nedenlerinden biri, toplam nüfus içinde 15-24 yaş arasının 2016 yılında erkeklerde %23,7 ve kadınlarda %17,4 gibi önemli bir miktara ulaşması, keza 2000’li yıllarda kırsal kesimden kente göçün sürmesine bağlı olarak kente gelen gençlerin genel olarak eğitim seviyesinin düşük, kentsel sektörlerin talep ettiği maharet ve bilgiden noksan olması, ayrıca işverenlerin, iş deneyimi olan işçileri, iş deneyimi olmayan, işgücü piyasasına ilk defa gireceklere tercih etmesi gibi unsurlarla yakından ilişkilidir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 75).

Genç işsizliğin yüksek olmasının nedenleri ile ilgili olarak temelde iki görüş ileri sürülmektedir: Birinci görüşe göre, iktisadi gelişmenin yavaş olması, ekonomideki dönemsel düşüşler ve asgari ücretler gibi bazı nedenlere dayalı olarak genç işsizlere yönelik talebin yetersiz olmasıdır. İkincisi ise, gençler arasındaki işsizlik oranının yüksek olmasının temel nedeni, genç işgücünün niteliğindeki eksikliklerdir. Türkiye’de çalışan nüfusun yapısı itibariyle genç nüfusun elinde olmasına rağmen, genç kitlenin işsizliği önemsenecek kadar fazladır. Ülkemizde bu nüfusun işsizlik sorununun çözülmesi demek, geleceğin yetişkinlerinin de işsizlik sorununu çözmek olduğu unutulmamalıdır (Gül vd., 2009: 170).

Tablo 25: Genç işsizlik oranı, 2010-2016 (%) (15-24 yaş)

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016*
Kadın	23,0	20,7	19,9	21,9	20,4	22,2	23,7
Erkek	21,0	17,1	16,3	17,0	16,6	16,5	17,4

Kaynak: Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2016, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 24 Ekim 2017

Tablo 25’te ülkemizde 2010 ile 2016 yılları arasında cinsiyete göre genç işsizlik oranları verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi yıllar itibariyle genç kadın işsizlik oranı genç erkek işsizlik oranına göre daha yüksektir. 2010 yılında genç kadın işsizlik oranı %23,0 iken, genç erkek işsizlik oranı ise %21,0’dır. 2010 yılından 2012 yılına gelindiğinde hem kadın hem de erkeklerin işsizlik oranlarında düşüş yaşanmıştır. 2013 yılından sonra genç kadın işsizlik oranları sürekli artma eğilimi gösterirken erkeklerde durum farklıdır. 2013 yılında genç erkek işsizlik oranı %17,0 iken 2015 yılında %16,5’e düşerken, 2016 yılında %17,4 seviyesine yükselmiştir.

#### 2.4.7. İşgücüne Dahil Olmayanların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

İşgücüne dahil olmama nedenine göre işgücüne dahil olmayan kişilerin sayısı Tablo 25’te gösterilmiştir. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde iş bulma ümidini kaybeden kadınların oranında 2007 yılında düşüş olsa da genel olarak 2004 yılından 2009 yılına kadar artış eğilimi göstermiştir. Fakat 2009 yılından 2013 yılına kadar düşüş yaşanmıştır. 2009 yılında 310 bin kişi iken, 2010 yılında 300 bin, 2011 yılında 271 bin ve 2012 yılında da 212 bin kişi olmuştur. Erkeklerde ise 2008 yılında düşüş olmasına rağmen genelde 2004 yılından 2009 yılına kadar sürekli artmış ve 2010 yılından itibaren genel olarak oranlar düşmüştür. Özellikle 2008 krizi sonrası dönemde yaşanan olaylar sonucunda iş bulmanın güçleşmesi, iş bulma ümidini kaybedenlerin sayısını arttırmıştır. 2016 yılı verilerine göre işgücüne dahil olmayan 11 milyon 098 bin kadın ev işleriyle meşgul olmaları nedeniyle, 2 milyon 320 bin kadın ise öğrenci olmaları nedeniyle işgücüne dahil olamamıştır (Gül vd., 2009: 211-212).

Tablo 26: İşgücüne dahil olmama nedenleri, 2004-2016 (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıl	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar							
		İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer	Mevsimlik çalışan	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
<b>Kadın</b>									
2004	18 624	104	438	270	13 042	1 417	565	1 803	984
2005	18 936	194	651	310	12 703	1 472	584	1 966	1 056
2006	19 164	261	758	259	12 409	1 553	651	2 096	1 179
2007	19 464	229	706	207	12 124	1 598	695	2 029	1 875
2008	19 526	241	778	243	12 186	1 670	682	2 144	1 582
2009	19 466	310	854	67	12 101	1 832	763	2 143	1 397
2010	19 357	300	835	49	11 914	1 912	730	2 156	1 461
2011	19 414	271	821	50	11 872	2 043	772	2 174	1 410
2012	19 581	212	840	51	11 992	2 153	836	2 182	1 316
2013	19 524	237	956	37	11 463	2 221	831	2 360	1 419
2014*	20 111	246	1 255	67	11 589	2 250	824	2 512	1 368
2015*	20 056	260	1 144	68	11 498	2 275	926	2 527	1 359
2016*	20 052	252	1 177	64	11 098	2 320	958	2 685	1 498
<b>Erkek</b>									
2004	6 903	207	352	114	-	2 000	2 559	1 081	589
2005	6 969	292	426	81	-	1 981	2 528	1 132	530
2006	7 258	364	527	83	-	2 035	2 587	1 202	462
2007	7 415	383	424	82	-	2 082	2 824	1 196	425
2008	7 440	371	460	72	-	2 086	2 806	1 270	375
2009	7 471	447	451	20	-	2 134	2 858	1 252	308
2010	7 544	416	462	15	-	2 210	2 847	1 238	355
2011	7 453	406	446	13	-	2 175	2 844	1 232	336
2012	7 804	479	463	13	-	2 256	2 959	1 277	358
2013	7 815	401	485	13	-	2 244	3 006	1 307	359
2014*	8 089	370	614	27	-	2 220	3 003	1 410	445
2015*	8 120	416	582	26	-	2 211	3 156	1 351	377
2016*	8 133	406	584	24	-	2 220	3 201	1 351	345

Kaynak: Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2016, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068), 24 Ekim 2017

TÜİK 2016 yılı verilerine göre, işgücüne katılmayan kadınların 11 milyon 098 bini istihdama katılmama sebebi olarak ev işleriyle ilgilenmelerini göstermektedir. Bu veriler, kadınların geleneksel ataerki temelinde dayanan cinsiyet rolleri ile birlikte sosyal devlet politikaları kapsamında özellikle bakım hizmetlerinin yetersizliği itibarıyla yaşadıkları sıkıntıların, onların işgücüne katılmalarını engelleyen önemli bir faktör olduğuna işaret etmektedir (Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu, 2013: 79).

#### 2.4.8. Türkiye’de İşsizliğin Bölgelere ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Dünyanın her ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de bölgeler gelişmişlik açısından birbirinden farklılık gösterir. Kimi bölgeler sanayi sektöründe, kimi bölgeler tarımda kimisi ise turizm açısından ilerlemişken kimi bölgeler ise kırsal kalıp gelişme gösterememiştir. Bu durumda bölgeler gelişmişlik derecesine göre işsizlikte farklılık göstermiştir (Uçan, 2016: 18).

Aşağıdaki Tablolarda işsizliği hem erkekler hem de kadınlar açısından ele alarak eğitim ve bölgeler yönünden bir bütün olarak değerlendireceğiz.

Tablolarda bölgeler dışında hem nüfusun ağırlığı bakımından hem de temel makroekonomik göstergelerin büyüklüğü bakımından İstanbul tek başına ilk sırayı alabilmektedir. Bu nedenle İstanbul ayrı bir bölge olarak ele alınmıştır (Gül vd., 2009: 213).

Tablo 27 ve 28’de Türkiye’de bölgelerin cinsiyet ve eğitim dağılımına göre işsizlik oranları gösterilmiştir. Tablo incelediğinde Orta Doğu Anadolu Bölgesi, Güney Doğu Anadolu Bölgesi ve Akdeniz Bölgesi’nde işsizlik oranları diğer bölgelere göre daha yüksektir. İşsizlik oranlarının Türkiye ortalamasından düşük olan bölgeler ise Karadeniz Bölgesi ve Marmara Bölgesinin Batı Marmara Bölümüdür (Bekiroğlu, 2010: 169).

Tablo 27: Bölgelerin Eğitim ve Cinsiyet Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%) (15+ yaş)

(Erkekler)

Bölgeler	Yıllar	A	B	C	D
İstanbul	2014	22,7	11,4	9,6	7,7
	2015	21,6	12,2	10,3	8,5
	2016	7,9	12,4	11,1	11,2
Batı Marmara	2014	6,7	5,4	5,8	6
	2015	4	5,1	4,9	5,7
	2016	3,5	5,1	5,2	5,8
Ege	2014	14,3	7,3	7,7	7,5
	2015	6,3	8,3	8,5	6,6
	2016	12,3	6,8	8,6	7,2
Doğu Marmara	2014	8,5	6,8	6,3	6,5
	2015	14,8	7,8	7,1	6,9
	2016	21,2	8,9	7,7	7
Batı Anadolu	2014	17,8	8,1	8,6	6,4
	2015	5,6	8,2	7,5	6
	2016	15,7	8	8	7,4
Akdeniz	2014	20,6	9,8	9,8	9,3
	2015	13,1	10,2	9,6	8,8
	2016	9,8	10	11,1	8,6
Orta Anadolu	2014	6,1	8,3	8,2	9
	2015	6,2	8,6	8,4	8,5
	2016	9,6	8,3	10	7
Batı Karadeniz	2014	1,7	5,6	7,1	6,3
	2015	1,7	5,9	6,1	6,3
	2016	3,7	6,4	6,6	8,6
Doğu Karadeniz	2014	5,2	6,2	6,9	5,9
	2015	2,7	4,7	4,6	6,5
	2016	2,4	4,5	5,4	4,2
Kuzey Doğu Anadolu	2014	3,2	6,6	7	6,1
	2015	3,3	6,3	5,5	4,1
	2016	9,7	5,5	4,8	3,9
Orta Doğu Anadolu	2014	6	12,5	11,9	8,8
	2015	5,6	10,9	9,2	7,1
	2016	6,4	9,2	10	8,6
Güney Doğu Anadolu	2014	20	17,6	13,6	11,5
	2015	17,4	18,8	14,3	12
	2016	21,5	19,5	17,9	15

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, 8 Kasım 2017

**A:** Okuma Yazma Bilmeyen, **B:** Lise Altı Eğitimliler, **C:** Lise ve Dengi Meslek Okulu, **D:** Yükseköğretim

Bölgelere göre okuma yazma bilmeyen erkeklerin işsizlik miktarına bakıldığında 2014 yılında %22,7 ile İstanbul ilk sırada yer almaktadır. Bölgelere göre okuma yazma bilmeyenler arasındaki en az işsizlik ise yine 2014 yılında Batı Karadeniz bölgesi yer almıştır. 2016 yılına gelindiğinde ise okuma yazma bilmeyen işsizlerin %21,5 oranı ile Güney Doğu Anadolu bölgesi ilk sırada yer almıştır. 2016 yılında yine aynı eğitim düzeyinde en az işsizliğin görüldüğü bölge %2,4 Doğu Karadeniz bölgesi olmuştur. Doğu Karadeniz bölgesindeki düşük işsizlik oranlarının görülmesinin en büyük nedeni işsiz nüfusun büyük şehirlere göç etmesidir (Gül vd., 2009: 215).

Lise altı eğitim grubuna bakıldığında ise, 2014 yılında en fazla işsizlik %17,6 ile Güney Doğu Anadolu'da görülmekte iken aynı yıl en az işsizlik oranı %5,4 ile Batı Marmara bölgesinde gerçekleşmiştir. Yine lise altı eğitim grubunda 2016 yılında en fazla işsizlik, %19,5 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde görülürken en az işsizlik aynı yılda %4,5 ile Doğu Karadeniz bölgesinde görülmüştür. Lise ve dengi meslek okulu grubuna bakıldığında ise, 2014 yılında en fazla işsizlik %13,6 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde iken, aynı yıl en az işsizlik görülen bölge %5,8 ile Batı Marmara bölgesinde görülmüştür. Aynı eğitim düzeyinde 2016 yılı işsizlik değerlerine bakıldığında en fazla işsizlik, %17,9 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde iken, aynı yıl en az işsizlik ise %4,8 oranında Kuzey Doğu Anadolu bölgesinde görülmüştür.

Yükseköğrenim eğitim düzeyindeki işsizlik oranlarına bakıldığında, 2014 yılında en fazla işsizlik %11,5 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde iken, en az işsizlik aynı yıl %5,9 ile Doğu Karadeniz bölgesinde görülmüştür. 2016 yılında ise aynı grupta en fazla işsizlik %15 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde görülürken, aynı yılda en az işsizlik %3,9 ile Kuzey Doğu Anadolu bölgesinde görülmüştür. Yükseköğrenim mezunu işsizlerin göç etmesinin en önemli nedeni ülkemizde sanayi ve üretim bölgelerinin belirli bölgelerde kümelenmesi gelmektedir (Gül vd., 2009: 215-216).

Tablo 28: Bölgelerin Eğitim ve Cinsiyet Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%) (15+ yaş)

## (Kadınlar)

Bölgeler	Yıllar	A	B	C	D
İstanbul	2014	14,4	15,5	18,4	14,2
	2015	12,8	16,9	20	15,7
	2016	9	16,1	22,2	16,2
Batı Marmara	2014	5,6	5,3	15,8	13,8
	2015	3,5	5,9	13,3	14,1
	2016	2,9	7,3	19,1	14,3
Ege	2014	4,8	8,5	21,3	16
	2015	5	9,4	19,3	14,7
	2016	5,5	9,6	19,1	16,6
Doğu Marmara	2014	4,6	8,7	15,4	15,2
	2015	4,4	9,8	14,7	15,4
	2016	3,5	11,5	15,9	16,3
Batı Anadolu	2014	5,5	13	18,9	14,2
	2015	4,2	13,7	20,8	14,6
	2016	5,3	12,7	20,8	13,9
Akdeniz	2014	4,7	10,5	22,3	18,5
	2015	6	11,3	24,2	19,4
	2016	4,3	12,9	22,1	20,9
Orta Anadolu	2014	0,5	8	21,1	15,7
	2015	1,3	8,9	31,2	20
	2016	2,1	11,8	32,5	19,6
Batı Karadeniz	2014	0,3	4,9	19,5	13,9
	2015	0,5	5,3	17	18,9
	2016	0,5	6	20,6	19,7
Doğu Karadeniz	2014	(6)*	3,3	11,8	17,1
	2015	(6)*	2	10,5	12
	2016	(6)*	2	10,4	10,8
Kuzey Doğu Anadolu	2014	0,5	2,4	12,5	8
	2015	0,4	1,4	11,5	12,9
	2016	1	2,5	9,5	13,9
Orta Doğu Anadolu	2014	0,4	7,6	23,3	19,3
	2015	0,5	5,6	15	14,5
	2016	1,1	7	20,2	16
Güney Doğu Anadolu	2014	4,8	9,7	27,3	23,5
	2015	3,3	12,2	22,6	25
	2016	5,1	18	32,7	24,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, 8 Kasım 2017

**A:** Okuma Yazma Bilmeyen, **B:** Lise Altı Eğitimliler, **C:** Lise ve Dengi Meslek Okulu, **D:** Yüksek Öğretim

Bölgelere göre okuma yazma bilmeyen kadınların işsizlik miktarına bakıldığında 2014 yılında %14,4 ile İstanbul ilk sırada yer almaktadır. Bölgelere göre okuma yazma bilmeyenler arasındaki en az işsizlik ise yine 2014 yılında Batı Karadeniz bölgesinde görülmektedir. 2016 yılına gelindiğinde ise okuma yazma bilmeyen işsizlerin oranı %9 ile İstanbul bölgesi ilk

sırada yer almıştır. 2016 yılında yine aynı eğitim düzeyinde en az işsizliğin görüldüğü bölge %0,5 ile Batı Karadeniz bölgesi olmuştur (Gül vd., 2009: 215).

Lise altı eğitim grubuna bakıldığında ise, 2014 yılında en fazla işsizlik %15,5 ile İstanbul'da görülmekte iken aynı yıl en az işsizlik oranı %2,4 ile Kuzey Doğu Anadolu bölgesinde gerçekleşmiştir. Yine lise altı eğitim grubunda 2016 yılında en fazla işsizlik, %18 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde görülürken en az işsizlik aynı yılda %2 ile Doğu Karadeniz bölgesinde görülmüştür. Lise ve dengi meslek okulu grubuna bakıldığında ise, 2014 yılında en fazla işsizlik %27,3 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde iken, aynı yıl işsizliğin en az görüldüğü bölge %11,8 ile Doğu Karadeniz bölgesidir. Aynı eğitim düzeyinde 2016 yılı işsizlik değerlerine bakıldığında en fazla işsizlik, %32,7 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde iken, aynı yıl en az işsizlik ise %10,5 oranında Doğu Karadeniz bölgesinde görülmüştür.

Yükseköğrenim eğitim düzeyindeki işsizlik oranlarına bakıldığında, 2014 yılında en fazla işsizlik %23,5 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde iken, en az işsizlik aynı yıl %8 ile Kuzey Doğu Anadolu bölgesinde görülmüştür. 2016 yılında ise aynı grupta en fazla işsizlik %24,8 ile Güney Doğu Anadolu bölgesinde görülürken, aynı yılda en az işsizlik %13,9 ile Kuzey Doğu Anadolu bölgesinde görülmüştür. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi yükseköğrenim mezunu işsizlerin göç etmesinin en önemli nedeni ülkemizde sanayi ve üretim bölgelerinin belirli bölgelerde kümelenmesi gelmektedir (Gül vd., 2009: 215-216).

Okuma yazma bilmeyen işsizlerin sayısı genellemeye bakıldığında 2014 yılına göre 2015 yılında azalış göstermektedir. Çok kozmopolitik bir yapıya sahip olan İstanbul ilimizin her iki yılda da aynı seviyede kalması normaldir. Aynı seviyede kalan diğer bölgemiz olan Kuzeydoğu Anadolu Bölgemiz ise ülkemizin siyasi ve politik gündeminin ağır faturasını üstlenmesi ve bu bağlamda sanayinin gelişememişliği, coğrafi şartlar ile iklimin olumsuzluğunu yaşadığı için, göçlerin fazla olup var olan işsiz sayısında değişiklik olmamıştır. Doğu Marmara Bölgesindeki işsizlik sayısının artışı bölgeye olan göçlerin neticesinde oluşan işsizlik artışı olarak düşünebiliriz. Aynı şekilde bu bölgede sanayi yatırımlarında artış izlenirken ve göçlerin fazla olmasıyla gelenlerin bölge potansiyelinden yüksek kalması işsiz sayısında artışa neden olmuştur. Ortadoğu Anadolu bölgesinde ise göçlerle beraber sanayinin gelişmemesiyle günden güne artan işsizlik kendini göstermiştir. Tüm bu bölgelerin içinde bulunduğu okuma yazma bilmeyen işsizlerin istihdamı olumlu bir gelişme göstermektedir. Lise Altı Eğitimlilerde 2015 yılında 2014 yılına göre işsizlik oldukça fazla artmışken Doğu Karadeniz, Orta Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu Bölgeleri bu gidişattan pay almamıştır. Bu durumu bölgeler arası göçlere bağlayabiliriz (Uçan, 2016: 19-20).



## 2.5. TR21 TRAKYA BÖLGESİ VE TEKİRDAĞ İLİNDEKİ EĞİTİM VE İSTİHDAM DURUMU

### 2.5.1. EĞİTİM

#### 2.5.1.1. Eğitim yapısı

Tekirdağ ilinin okuryazar nüfus sayısı Türkiye ortalamasına göre daha yüksektir. Tekirdağ ilinin 2017 yılı nüfus sayımları sonucuna göre kadınların 11453'ünün okuma yazması olmamakta, 20360'nın okuma yazma bilen fakat bir okuldan mezun olmamış ve 111880'inin ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Bu da toplam 381 bin 890 kadından 143 bin 693 kadının ilkokul ve daha az eğitim görmüş olduğunu göstermektedir.

Tablo 29: Eğitim Durumuna Göre Nüfus, 2017 (15 yaş ve üzeri)

Tekirdağ			
Eğitim Düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	13984	2531	11453
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	28415	8055	20360
İlkokul mezunu	192083	80203	111880
İlköğretim mezunu	134931	76152	58779
Ortaokul veya dengi mezunu	101360	56325	45035
Lise veya dengi mezunu	194408	115537	78871
Yüksekokul veya fakülte mezunu	106239	57108	49131
Yüksek lisans mezunu	7944	4435	3509
Doktora mezunu	1642	988	654
Bilinmeyen	4469	2251	2218
<b>Toplam</b>	<b>785475</b>	<b>403585</b>	<b>381890</b>

Kaynak: TÜİK 2017, Türkiye İstatistik Kurumu, Bölgesel İstatistikler, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloOlustur.do>, 14.03.2018

İl nüfusu cinsiyet dağılımına göre incelendiğinde ise, okuma yazma bilmeyen kadın nüfusunun oldukça çok olduğunu ve buna rağmen erkek nüfusunun oldukça az olduğunu görmekteyiz. Aynı şekilde kadın nüfusunun okuma yazması olan ama bir okuldan mezun olmayan ve ilkokul mezunu erkek nüfusundan yüksek olduğu görülmektedir.

Tekirdağ bölgesinde eğitimin üst kademesindeki doktora mezunu olan kişi sayısı en azdır. Bunu ise yüksek lisans yapmış olan kişi sayısı takip etmektedir. Bu durum eğitim seviyeleri artmasıyla birlikte düştüğünden normal bir seyirdir.

## **2.5.2. TEKİRDAĞ EKONOMİSİNE GENEL BAKIŞ**

### **2.5.2.1. Tekirdağ'ın Gelişmişlik Düzeyi**

1980 öncesinde Tekirdağ ekonomisi daha çok tarımsal üretime dayalıyken 1980'den bugüne sanayi yoğun bir il ekonomisine dönüşmüştür. İlin ekonomik üretim yapısı üzerinde tarımsal üretimin hala önemli bir etkisi bulunmasına rağmen Tekirdağ ekonomisine yön veren sektör imalat sanayii olmuştur (TTSO, 2015: 4).

Tekirdağ'daki sanayileşme, yerli sermaye ile değil, il dışından gelen sermaye sayesinde. Sanayi yatırımlarının en belirleyici özelliği, büyük şirketlerin üretim zinciri içindeki bazı fabrikalarına ev sahipliği yapmasıdır. Bu nedenle Tekirdağ'daki sanayi tesisleri arsa ve niteliksiz işgücü açısından ucuz olanaklardan yararlanırken, yapılan faaliyetin ilde refah düzeyi artışı yaratacak faaliyetler, Tekirdağ dışından sağlanmaktadır. Ulaştırma olanaklarının da katkıda bulunduğu bu durum sonucunda, sanayinin ihtiyaç duyabileceği pazarlama, reklam, finans vb. modern hizmetler ve nitelikli işgücü ve yöneticiler şirket merkezlerinin bulunduğu hemen yanı başındaki İstanbul'dan karşılanmaktadır. Bu durum modern hizmet sektörlerindeki gelişimin, sanayileşmenin gerektireceği seviyenin gerekenin altında kalmasına yol açmıştır. Öte yandan, sanayinin hızlı gelişimine bağlı olarak mavi yakalı istihdam yaratılması ve bu durumun yol açtığı gelir etkisi tüketim artışına yol açmış ve bu da başta ticaret olmak üzere tüketiciye dönük sektörlerde büyümeyi tetiklemiştir. Böylece sanayileşmenin hızlı olduğu ilçelerde ticaret sektörü de canlanırken, diğerlerinde aynı süreç görülmemektedir. Bu durum Tekirdağ'ın ilçeleri arasında gelişmişlik açısından ikinci bir yapının oluşmasına yol açmaktadır (TTSO, 2015: 6).

### **2.5.3. TRAKYA BÖLGESİ'NİN İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ**

Trakya Bölgesi'nin işgücü piyasası genç işgücü arzının yüksek olduğu ve işgücünün çoğunun hizmetler sektöründe istihdam edildiği bir piyasadır. Bölgede tarım üretiminin yapılabileceği alanlar bulunmasına rağmen zamanla tarım sektöründe istihdamın azaldığı görülmektedir. Özellikle İstanbul sanayisinin bir kısmının son yıllarda bölgeye taşınması tarım işgücünün sanayiye kaymasına neden olmuş istihdamın yapısını değişikliğe uğratmıştır. İşgücü piyasası, ekonomik dalgalanmalardan en çok etkilenen piyasa olduğu için özellikle kriz dönemlerinde reel yurtiçi taleplerdeki düşmeler nedeniyle üretimin daralması sonucunda işsizlik oranlarında artışlar meydana gelmektedir. Trakya Bölgesi'nde de 2008 küresel krizinden sonra işgücü piyasasında olumsuz gelişmeler yaşanmış, işgücü arzında artışlar olurken istihdam oranında azalmalar gerçekleşmiştir (Can, 2013: 200).

Bölgenin işgücü piyasası incelenirken, işgücü arzı, istihdam ve işsizlik oranları ayrıca işgücüne katılmama durumları analiz içerisine alınacaktır.

## 2.5.4. İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

### 2.5.4.1. İşgücü Piyasasını Etkileyen Unsurlar

İşgücü piyasasında işgücünün temel özelliklerini ve istihdamın yapısını değerlendirebilmek ve inceleyebilmek için en kapsamlı veriler TÜİK' in Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarından elde edilmektedir. Tekirdağ İlinin İşgücü Piyasasını değerlendirebilmek için pek çok veri bulunmaktadır. İşgücüne katılma oranı, istihdam oranı, işsizlik oranı işgücü piyasası değerlendirmelerinde bize yardımcı olan göstergelerden bazılarıdır.

#### 2.5.4.1.1. İşgücü

TR21 Trakya Bölgesinde kurumsal olmayan nüfusun 15 yaş ve üzerindeki kısmı 2014-2017 yılları toplamı yaklaşık olarak 5.252.000 kişidir. İşgücüne katılma oranının Türkiye ortalaması 2017 yılında %59,1'dir. Türkiye genelinde işsizlik oranı, 2014 yılında %9,9 iken 2017 yılında %10,9'a yükselmiştir. Aynı dönemde, TR21 Trakya Bölgesi için işsizlik oranı Türkiye geneline göre daha düşük ve işsizlik oranındaki azalış, Türkiye ortalamasının altında gerçekleşmiş ve 2017 yılında %8,3 olmuştur.

Tablo 30: Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (15+ yaş) (Bin kişi)

	2014		2015		2016		2017	
	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	56986	1269	57854	1296	58720	1320	59894	1367
İşgücü	28786	714	29678	744	30535	764	31643	808
İstihdam	25933	660	26621	689	27205	707	28189	741
İşsiz	2853	54	3057	54	3330	58	3454	67
İşgücüne dahil olmayan nüfus	28200	555	28176	553	28185	556	28251	559
İşgücüne katılma oranı (%)	50,5	56,3	51,3	57,4	52	57,9	52,8	59,1
İşsizlik oranı (%)	9,9	7,6	10,3	7,3	10,9	7,5	10,9	8,3
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12	9,3	12,4	8,7	13	8,8	13	9,8
İstihdam oranı (%)	45,5	52	46	53,2	46,3	53,5	47,1	54,2

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 16 Mart 2018

Bölgede sanayinin oldukça yoğun olduğu Çorlu, Çerkezköy ve Lüleburgaz aksında işgücüne katılma oranının bölgenin diğer kesimlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. TR21 Trakya Bölgesinde işgücüne katılma oranı, her yaş grubu itibarıyla Türkiye ortalamalarının üzerindedir. Bölgede kadın nüfusun işgücüne katılma oranı Türkiye geneline göre daha

yüksektir. Kadın nüfusun özellikle 15-34 yaş grubundaki katılım oranı Türkiye geneline göre çok yüksektir (Trakya Kalkınma Ajansı, 2010: 74).

Tablo 31: Yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranı (15+ yaş)

	2014		2015		2016		2017	
	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21
Toplam	50.5	56.3	51.3	57.4	52	57.9	52.8	59.1
Erkek	71.3	76	71.6	76	72	76.3	72.5	78.4
Kadın	30.3	35.6	31.5	38	32.5	39	33.6	39.4
15-24/Toplam	40.8	52.3	42	52.3	42.4	52.5	43.3	52.3
15-24/Erkek	54	61.8	54.2	62.5	54.3	62.3	55.2	63.7
15-24/Kadın	27.7	40.5	29.8	39.8	30.4	40.6	31.1	39.6
25-34/Toplam	67.8	72.5	68.4	75.5	69.5	76.6	70.3	77.8
25-34/Erkek	92.7	95.1	93.2	96.6	93.4	96.3	93.4	97.7
25-34/Kadın	42.6	48.2	43.5	53.6	45.5	55.4	47	55.7
35-54/Toplam	62.4	68.5	63.7	70.8	64.7	72.4	66	72.7
35-54/Erkek	88	90.2	88.7	90.2	89.3	92.2	89.9	92.8
35-54/Kadın	36.4	44.5	38.4	49	39.9	51.6	41.9	51.7
55+ yaş/Toplam	22.8	26.7	23.3	26.5	24.1	27.4	24.9	31.3
55+ yaş/Erkek	35.7	44	36.5	43.2	38	44.9	39.2	50.9
55+ yaş/Kadın	11.5	12	11.9	12.1	11.9	12.1	12.3	14

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 18 Mart 2018

2017 yılı verilerine göre 15-24 yaş grubunda Türkiye genelinde toplam %43,3 olan işgücüne katılma oranı TR21 Trakya Bölgesinde %52,3'tür. 25-34 yaş grubunda ise Türkiye genelinde %70,3 iken TR21 Trakya Bölgesinde bu oran %77,8 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye ve TR21 Trakya Bölgesini cinsiyet açısından değerlendirdiğimizde 2014 yılında Türkiye genelinde toplamda %50,5 olan işgücüne katılma oranı 2015 yılında %51,3 iken 2016 yılında %52'ye ve 2017 yılında %52,8'e yükselmiştir. 2014 yılında TR21 Trakya Bölgesi'nde ise %56,3 olan işgücüne katılma oranı 2015 yılında %57,4 iken 2016 yılında %57,9'a ve 2017 yılında %59,1'e yükselmiştir. Yıllar itibariyle erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınların işgücüne katılma oranından daha yüksektir. Türkiye genelinde 2014 yılında işgücüne katılan erkeklerin oranı %71,3 iken bu oran kadınlarda %30,3'tür. 2017 yılında ise işgücüne katılan erkeklerin oranı %72,5 iken bu oran kadınlarda %33,6'dır. TR21 Trakya Bölgesi'nde 2014 yılında işgücüne katılan erkeklerin oranı %76 iken bu oran kadınlarda %35,6'dır. 2017 yılında ise işgücüne katılan erkeklerin oranı %78,4 iken bu oran kadınlarda %39,4'tür.

TR21 Trakya Bölgesi'nde 2017 yılında, 15-24 yaş arasındaki toplam işgücüne katılma oranı %52,3'tür. Erkeklerin işgücüne katılma oranı %63,7 iken, 15-24 yaş arasındaki kadınların oranı ise %39,6'dır. Yani 15-24 yaş arasındaki erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınlara göre oldukça yüksektir. 55 yaş ve üzerindeki erkeklerin işgücüne katılma oranı %50,9 iken kadınların işgücüne katılma oranı ise %14'tür. Genel anlamda bir değerlendirme yaptığımızda her yaş grubundaki erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınlara nazaran oldukça yüksek seviyelerde seyretmiştir.

### 2.5.4.1.2. İşgücü ve istihdam

Bölgedeki işgücüne katılım, işsizlik ve istihdam oranları 2008-2013 yılı verilerine göre il düzeyinde aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

2008-2013 yılları arası işgücüne katılım oranları incelendiğinde; Türkiye’de düzenli bir artış gözlenmekte iken Tekirdağ bölgesinde işgücüne katılım oranı 2008-2013 yılları arasında Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmiştir. Türkiye’de 2013 yılındaki işgücüne katılım oranı %48,3 iken Tekirdağ’da bu oran %56,7’dir (Akgül vd., 2014: 3). Bunun en önemli nedenlerinden birisi Tekirdağ ilinin sanayileşme ve üretim gücünün yüksek olmasıdır (Göçer, 2013: 55).

2013 istatistiklerine göre İstihdam oranları incelendiğinde Türkiye’ de %43,9 iken bu oran Tekirdağ’ da %52,6’dır. 2008-2013 yıllarındaki İstihdam oranları Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmektedir. Tekirdağ bölgesinde işsizlik oranı %7,2’dir. Bu oran Türkiye ortalaması olan %9’un yaklaşık iki puan altında kalmaktadır. 2008-2013 yılları incelendiğinde Tekirdağ’ da işsizlik oranlarında bir düşüş gözlemlenmektedir.

Tablo 32: Yıllara Göre Temel İşgücü Göstergeleri (%), Türkiye, Tekirdağ, 2008-2013

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)		İstihdam Oranı (%)	
	Tekirdağ	Türkiye	Tekirdağ	Türkiye	Tekirdağ	Türkiye
2008	57.3	44.9	9.1	10.0	52.1	40.4
2009	56.2	45.7	11.9	13.1	49.5	39.8
2010	55.1	46.5	9.6	11.1	49.8	41.3
2011	56.1	47.4	8.8	9.1	51.1	43.1
2012	55.5	47.6	7.1	8.4	51.6	43.6
2013	56.7	48.3	7.2	9.0	52.6	43.9

Kaynak: TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, Bölgesel İstatistikler, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 15.03.2018

2013 yılı işsizlik oranı Tekirdağ’da %7,2 değerini almış olup bu oranla en yüksek işsizlik oranına sahip 43. İl konumundadır. Türkiye işsizlik oranı ise %9,0’dır. Diğer illere bakıldığında Batman ili %23,4 ile en yüksek, Karaman ise %4,2 ile en düşük işsizlik oranı değerine sahiptir. 2013 yılında Tekirdağ ilinde istihdam edilenlerin oranı %52,6 olup bu değer ile 10. sıradadır. Ardahan ili %59,1’lik oranla birinci, Batman ise %27,8’lik oranla sonuncu durumundadır (TÜİK, 2014: 29-30).

Türkiye genelinde 2008 yılında işgücüne katılma oranı %44,9 iken, 2013 yılında %48,3 düzeyine ulaştığı, istihdam oranının ise %40,4’ten, %43,9’a yükseldiği görülmektedir. İşsizlik oranı 2008 yılında %10,0 iken, 2013 yılında %9,0 olarak gerçekleşmiştir.

İşsizlik oranı Tekirdağ ilinde 2008 yılına kadar devam eden durağan bir seyirden sonra, 2009 yılında ekonomik krizin etkisiyle ani bir sıçrama göstererek %11,9 ile en yüksek seviyesine

ulaşmıştır. 2010 yılından itibaren hızlı bir düşüş gösteren işsizlik oranı 2012 yılında %7,1 seviyesine gerilemiş, 2013 yılında 1,0 puanlık bir artışla %7,2 olarak gerçekleşmiştir. Tablodan da görüleceği üzere, 2009 yılında yaşanan ekonomik kriz hem istihdam hem de işsizlik oranlarını etkilemekle birlikte, krizin etkisi özellikle işsizlik oranlarında kendini daha fazla göstermiştir (TÜİK, 2013: 8).

Türkiye ortalamaları ile karşılaştırıldığında Tekirdağ'ın işgücüne katılma ve istihdam oranı yüksek, işsizlik oranı düşüktür.

İşsizlik oranının düşük olması eleman teminini ilin yatırım ortamının en önemli konularından birisi haline getirmektedir. Özellikle sanayide mavi yakalı eleman temininde ciddi sıkıntılar yaşandığı görülmektedir. Tekirdağ'da yapılan temaslarda, firmaların birbirlerinden eleman aldıkları, eleman temin edebilmek için transfer ücreti ödendiği, çalışanların öğle yemeğini kötü buldukları için bile işten ayrıldıkları ve hemen ertesi günü yeni bir iş bulabildikleri bilgileri aktarılmıştır. Önümüzdeki yıllarda Tekirdağ'ın hızlı gelişiminin devam etmesi durumunda yeni kurulacak firmalarla birlikte mavi ve beyaz yakalı eleman ihtiyacı da artacaktır. Bu ihtiyacın sağlanabilmesi için Tekirdağ'ın dışarıdan göç alması gerekecektir. Bir diğer alternatif de hızlı tren vb. ulaştırma araçlarının gelişmesiyle, çalışanların İstanbul'dan günü birlik gelmesidir. Zaten hali hazırda günü birlik gelen özellikle nitelikli personel ve yöneticinin çok sayıda olduğu aktarılmaktadır (TTSO, 2015: 25).

#### 2.5.4.1.2.1. İstihdamın Bölgesel ve Sektörel Dağılımı

Tablo 33: TR21 Trakya Bölgesi'nde İstihdamın Sektörel Dağılımı (15+ yaş)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<b>Toplam</b>	708	742	483	510	225	232
<b>Tarım</b>	121	128	78	82	43	46
<b>Sanayi</b>	270	267	196	193	74	74
<b>Hizmet</b>	317	347	209	235	108	112

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, 19 Mart 2018

Tablo 33'te Tekirdağ, Edirne, Kırklareli bölgesinin istihdamdaki sektörel dağılımı verilmiştir. İstihdamdaki nüfusun tarım, sanayi ve hizmetler sektörüne ilişkin dağılımını incelediğimizde 2016 yılında toplamda 708 bin çalışanın 121 bini tarım sektöründe 270 bin kişinin sanayi sektöründe ve 317 bin kişinin de hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. 2017 yılına gelindiğinde ise toplam 742 bin çalışanın 128 bini tarım sektöründe istihdam ederken 267 bin kişi sanayi sektöründe ve 347 bin kişi de hizmet sektöründe istihdam etmektedir. Genel anlamda değerlendirildiğinde 2017 yılında tarım sektöründe artış yaşanırken, sanayi sektöründe düşüş yaşanmıştır. Hizmet sektöründe ise 300 bin kişi ile istihdam artışı yaşanmıştır.

TR21 Trakya Bölgesi'ndeki istihdamın sektörel dağılımını cinsiyet açısından değerlendirdiğimizde ise 2016 yılında tarım sektöründe çalışan erkeklerin sayısı 78 bin iken kadınların sayısı 43 bindir. Sanayi sektöründe 196 bin erkek çalışırken 74 bin kadın çalışmaktadır. Hizmet sektöründe ise 209 bin erkek ve 108 bin kadın istihdam edilmiştir. 2017 yılına gelindiğinde hem erkeklerde hem de kadınlarda tarımda çalışanların sayısında artış söz konusu olmuştur. 2017 yılında tarımda 82 bin erkek 46 bin de kadın çalışan bulunmaktadır. Sanayi sektöründe çalışan erkeklerin sayısı 193 bin iken kadınların sayısı 74 bindir. Hizmet sektöründe 2016 yılına göre artış yaşanmıştır. 2017 yılında hizmet sektöründe istihdamda bulunan erkeklerin sayısı 235 bine kadınların sayısı da 112 bine yükselmiştir.

Bölgeler itibarıyla incelendiğinde, toplam istihdamda en düşük paya sahip olan sektörün tarım sektörü olduğu dikkati çekmektedir. Özellikle hizmet sektörünün ağırlıklı olduğu bölgede tarım sektörünün payının oldukça düşük bir paya sahip olduğu görülmektedir. Hizmet sektörü genel olarak toplam istihdamda en yüksek paya sahip olan sektördür.

Trakya Bölgesi'nde istihdam edilen kişilerin istihdam edildikleri sektörleri gösteren Tablo 33, tarım, sanayi ve hizmetler sektöründeki 2016-2017 yıllarına ait rakamları vermektedir. Tarımsal alanı olan ve verimli toprakları bulunan bölgenin tarım sektöründe kişileri istihdam etme oranı git gide düşmektedir. Trakya bölgesi için istihdam edilen kişilerin çoğunun hizmetler sektöründe, en az ise tarım sektöründe çalıştığı ortadır ancak istihdam edilenlerin ücretli, kendi işi veya ücretsiz aile işçisi olup olmadığı da önemli bir konudur. Çünkü tarım sektöründe çalışanların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi ya da hizmetler veya sanayi sektöründe istihdam edilenlerin yevmiyeli olma durumları yüksektir (Can, 2013: 206).

Tablo 34: Yükseköğretim Kurumlarında Kendi Biriminde Görevli Öğretim Elemanı Sayısı 2008-2013

Yıllar	Toplam öğretim elemanı	Prof.	Doçent	Dr. öğretim üyesi	Diğer öğretim elemanı
<b>Türkiye</b>					
2008-2009	100504	13662	7360	18538	60944
2009-2010	105427	14571	7827	19783	63246
2010-2011	111495	15529	8486	21717	65763
2011-2012	118839	16783	9257	24759	68040
2012-2013	130653	17807	10962	27385	74499
<b>Tekirdağ</b>					
2008-2009	335	42	14	86	193
2009-2010	349	42	16	92	199
2010-2011	495	51	35	163	246
2011-2012	493	49	37	162	245
2012-2013	649	61	69	205	314

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Tekirdağ, 2013, <http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/TEKIRDAG.pdf>, 15.03.2018

Diğer öğretim elemanı: Öğretim görevlisi, Okutman, Uzman, Araştırma Görevlisi, Çevirici, Eğitim Öğretim Planlamacısı

Yukarıdaki Tabloda yıllara göre üniversitede görev alan öğretim üyelerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tekirdağ'da bulunan üniversitede 2008-2009 dönemi arasında toplam 335 öğretim üyesi içerisinde 42 profesör, 14 doçent ve 86 kişi dr. öğretim üyesi olarak görev almıştır. Diğer öğretim elemanlarının sayısı ise 193'tür. 2012-2013 dönemi arasında toplam 649 öğretim üyesi içerisinde 61 profesör, 69 doçent ve 205 kişi dr. öğretim üyesi olarak görev almıştır. Diğer öğretim elemanlarının sayısı ise 314'tür. Genel olarak değerlendirdiğimizde yıllar itibarıyla öğretim üyelerinin sayısı artış göstermektedir. Bundaki ana etkenin Tekirdağ'da bulunan üniversitenin gelişmesi ile birlikte yeni bölümlerin artış göstermesi gösterilebilir.

#### 2.5.4.1.2.2. İstihdamın İşteki Durumu

Tablo 35'te Türkiye ve TR21 bölgesi itibarıyla istihdamın işteki duruma göre istihdam edilenlerin dağılımı verilmektedir. 2013 yılı verilerine dayanarak Türkiye ile TR21 bölgesi kıyaslandığında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların sayısı Türkiye genelinde 16353 iken TR21 bölgesinde ise 456, işveren ve kendi hesabına çalışanların sayısı Türkiye genelinde 5954 iken TR21 bölgesinde 170 kişidir. Ücretsiz aile işçisi sayısı da Türkiye genelinde 3217 ve TR21 bölgesinde 66 kişidir. 2017 yılı verilerini incelediğimizde ise ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların sayısı 18960 iken TR21 bölgesinde 489, işveren ve kendi hesabına çalışanların sayısı Türkiye genelinde 6094 kişi iken TR21 bölgesinde 178 kişidir. Ücretsiz aile işçisi de Türkiye genelinde 3134 iken TR21 bölgesi 74 kişidir.

Ülkemizde tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki oranı sürekli olarak düşmekle birlikte, toplam istihdamda hala önemli bir paya sahiptir. Ülkemizin işgücü piyasasının ayırıcı nitelik özelliklerinden birisi de, özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliğinin yoğun olmasıdır. 2013 verilerine göre toplam istihdamın %23,6'sını tarım sektöründe çalışanlar, %76,4'ünü ise tarım dışı sektörde çalışanlar oluşturmaktadır. Tarım sektöründe çalışanların büyük çoğunluğunu %46,5 ile ücretsiz aile işçileri ve %43,6 ile işveren ve kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. Tarım dışı sektörde çalışanların büyük çoğunluğunu ise %80,8 ile ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışanlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2013: 17).

Tablo 35: İstihdam edilenlerin yıllara göre işteki durumu, Türkiye, TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli), 2013-2017 (15+ yaş)

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21
Toplam	25524	692	25933	660	26621	689	27205	707	28189	741
Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli	16353	456	17125	446	17827	484	18377	486	18960	489
İşveren ve kendi hesabına	5954	170	5652	145	5643	138	5775	154	6094	178
Ücretsiz aile işçisi	3217	66	3155	68	3150	68	3053	67	3134	74

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselististik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 17 Mart 2018

İş durumlarına göre istihdam edilen kişi sayılarını gösteren Tablo 35'te görüldüğü üzere bölgede istihdam edilenlerin çoğu ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Bu gruptaki kişilerin sayısı zamanla artmış, 2014 yılında düşmüş 2017 yılına kadar tekrar artış göstermiştir.



### 2.5.4.1.2.3. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 36: Eğitim ve Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Durumu (Bin Kişi) (15+ yaş)

Tekirdağ, Edirne, Kırklareli								
Eğitim Durumu	2014		2015		2016		2017	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	6	8	5	8	6	6	5	7
Lise Altı Eğitimli	271	115	271	123	267	125	286	123
Lise Ve Dengi Meslek Okulu	121	38	127	43	131	45	126	43
Yüksek Öğretim	67	35	72	41	78	48	92	58

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, 19 Mart 2018

Tabloda TR21 Trakya Bölgesi'ndeki eğitim durumuna göre istihdam edilenlerin durumunu incelediğimizde en çok lise altı eğitimlilerin istihdam edildiği saptanmaktadır. Ardından lise ve dengi meslek okulu gelmektedir. Okuma yazması olmayanların istihdamında yıldan yıla azalış sergilemektedir. 2014 yılında 661 bin kişi olan toplam istihdam edilenlerin miktarı içerisinde lise altı eğitimli erkeklerin istihdam edilme miktarı, 271 bin kişi iken lise altı eğitimli kadınların istihdam edilme miktarı ise 115 bin kişidir. 2017 yılını analiz ettiğimizde ise okuma yazma bilmeyenlerin payının en az olduğunu görmek mümkündür. Okuryazar olmayanlar 12 bin kişi ile en son sırada istihdam edilen grubu temsil etmektedir. İlk sırada her zaman önceliğini koruyan lise altı eğitimliler yer almaktadır. 2016 yılına göre 17 bin kişi artış göstererek 2017 yılında 409 bin kişi pay sahibi olmuştur. Lise ve dengi meslek okulu mezunlarının istihdamında da sürekli artışlar gözlenmektedir. 2017 yılında toplam istihdam edilenlerin miktarı 169 bin kişidir. Yüksek öğretimlilerin ise istihdam içerisindeki payları yıllar geçtikçe artmış olmakla birlikte yeterli seviyelerde değildir. 2017 yılında 150 bin olan toplam istihdam edilenler arasında 92 bin erkek yükseköğretimli olarak istihdam edilmiştir. Yükseköğretimli kadınların istihdam miktarı ise 58 bin kişidir.

### 2.5.4.1.3. İşsizlik

Tablo 37'de TR21 Trakya Bölgesi'nde eğitim durumuna göre işsizlik nicelikleri verilmiştir. Tabloya genel olarak bakıldığında, işsiz kişi sayısının en fazla lise altı eğitimli nüfus içerisinde olduğunu görmekteyiz. 2015 yılında toplam 56 kişi olan işsiz sayısında 1 kişinin okuma yazma bilmediğini, 27 kişinin lise altı eğitimli olduğunu, 15 kişinin lise ve dengi meslek okulu mezunu olduğunu, 13 kişinin ise yükseköğretimli olduğunu görmekteyiz. Zaman içerisinde okur-yazar olmayanların işgücü piyasasından çekildiği ve diğer eğitimli nüfusta da işsiz miktarının arttığı görülmektedir. 2016 yılında toplam işsiz sayısının 57 kişiye çıktığı ve miktar içerisinde okuma yazma bilmeyen işsiz sayısının olmadığı, 27 kişinin lise altı eğitimli nüfus olduğu, 18 kişinin ise lise ve dengi meslek okulu mezunu nüfusun oluşturduğunu, 12 kişinin ise yükseköğretimli olduğunu görmek mümkündür.

Eğitim durumuna bakılarak işsizlik durumunu cinsiyet açısından değerlendirdiğimizde ise 2015 yılında okuma ve yazması olmayan işsiz erkek bulunmazken, okuma ve yazması olmayan işsiz kadın sayısı 1000 kişidir. Lise altı eğitimli toplam 27 bin kişiden işsiz erkek sayısı 16 bin iken işsiz kadın sayısı 11'dir. Yani lise altı eğitimli erkek işsiz sayısı kadın işsiz

sayısından daha fazladır. Lise ve dengi meslek okulu mezunu toplam 15 bin işsizden erkeklerin sayısı 7 bin iken kadınların sayısı 8'dir. Burada da kadın işsiz sayısı erkek işsiz sayısından 1000 kişi fazladır. 2015 yılında yükseköğretim mezunu toplam 13 bin kişi içerisinde 5 bin erkek bulunurken 8 bin kadın bulunmaktadır. Buradaki eğitim düzeyinde de kadın işsiz sayısı erkeklerden yüksek orandadır.

2016 yılını değerlendirdiğimizde ise okuma yazma bilmeyen işsiz sayısı bulunmamaktadır. Lise altı eğitilmiş toplam 27 bin kişiden işsiz erkek sayısı 15 bin iken işsiz kadın sayısı 12'dir. Yani lise altı eğitilmiş erkek işsiz sayısı kadın işsiz sayısından daha fazladır. Lise ve dengi meslek okulu mezunu toplam 18 bin işsizden erkeklerin sayısı 7 bin iken kadınların sayısı 11'dir. Burada da kadın işsiz sayısı erkek işsiz sayısından 4000 kişi fazladır. 2016 yılında yükseköğretim mezunu toplam 12 bin kişi içerisinde işsiz 5 bin erkek bulunurken 7 bin kadın bulunmaktadır. Buradaki eğitim düzeyinde de kadın işsiz sayısı erkeklerden yüksek orandadır.

2017 yılına gelindiğinde ise okuma yazma bilmeyen toplam işsiz sayısı 2 bin kişidir. Lise altı eğitilmişler grubu içerisinde toplam 31 bin kişiden işsiz erkeklerin sayısı 17 bin iken işsiz kadınların sayısı ise 14 bin kişidir. 2017 yılında da görüldüğü üzere lise altı eğitilmiş erkek işsiz sayısı kadın işsiz sayısından daha fazladır. Lise ve dengi meslek okulu mezunu toplam 19 bin işsizden erkeklerin sayısı 9 bin iken kadınların sayısı 10 bindir. Burada da kadın işsiz sayısı erkek işsiz sayısından 1000 kişi fazladır. 2017 yılında yükseköğretim mezunu toplam 15 bin kişi içerisinde işsiz 5 bin erkek bulunurken 10 bin kadın bulunmaktadır. Buradaki eğitim düzeyinde de kadın işsiz sayısı erkeklerden yüksek orandadır.

#### 2.5.4.1.3.1. İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 37: Eğitim durumuna göre işsizlik durumu (15+ yaş)

Tekirdağ, Edirne, Kırklareli					
İşsiz (Bin kişi)					
	Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Lise Altı Eğitilmişler	Lise Ve Dengi Meslek Okulu	Yüksek Öğretim
Toplam	2015	1	27	15	13
	2016	0	27	18	12
	2017	2	31	19	15
Erkek	2015	0	16	7	5
	2016	0	15	7	5
	2017	1	17	9	5
Kadın	2015	1	11	8	8
	2016	0	12	11	7
	2017	1	14	10	10

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, 15 Mart 2018

İşsizlik oranlarını daha sağlıklı değerlendirebilmek için, kadın ve erkeklerde ya da gençlerde işsizlik oranı gibi önemli detaylara da dikkat etmek gerekir. Genel anlamda Tablo 38 Türkiye ve Trakya Bölgesi'nin gençlerin yani 15-24 yaş arasındaki kişilerin işsizlik oranlarını göstermektedir.

Tablo 38: Gençlerde (15-24 yaş arası) işsizlik oranı (%)

	2014		2015		2016		2017	
	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21	Türkiye	TR21
<b>Toplam</b>	17.9	13.4	18.5	15.2	19.6	13.9	20.8	20
<b>Erkek</b>	16.6	10.9	16.5	11.7	17.4	10.7	17.8	13.6
<b>Kadın</b>	20.4	18.2	22.2	22	23.7	19.7	26.1	31.4

Kaynak: TÜİK, Bölgesel İstatistikler, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, 17 Mart 2018

Trakya Bölgesi'nin işsizlik oranları tek haneli rakamlar olarak görülse de gençlerde işsizlik oranı çift haneli rakamlardadır ve oldukça yüksektir. Özellikle 2017 yılında bu oran tavan yapmış %20 olmuştur.

Gençlerde cinsiyete göre işsizlik oranlarını gösteren Tablo 38 'de en çok dikkat çeken nokta genç kadınların genç erkeklerle göre işsizlik durumlarının daha yüksek olmasıdır. Her iki grupta da Türkiye genelindeki işsizlik oranı 2017 yılında en yüksek seviyelere ulaşmıştır. 2014 yılında genç erkeklerde işsizlik oranı %16,6 iken 2017 yılında ise bu oran %17,8 olmuştur, Kadınlarda ise 2014 yılındaki işsizlik oranı %20,4 iken bu oran 2017 yılında %26,1'e yükselmiştir.

Trakya bölgesindeki genç işsizlik oranını cinsiyet bakımından incelediğimizde 2014 yılında 15-24 yaş arasındaki erkeklerdeki işsizlik oranı %10,9 iken kadınlardaki işsizlik oranı ise %18,2'dir. 2017 yılına gelindiğinde 15-24 yaş arasındaki genç erkeklerdeki işsizlik oranı %13,6 iken genç kadınlardaki işsizlik oranı %31,4'tür. Yani 15-24 yaş grubu aralığında bulunan genç kadın bireylerin işsizlik oranı genç erkeklerin işsizlik oranına göre daha yüksektir.

Bunun yanı sıra ek bilgi olarak; gençlerin genel olarak ücretli veya yevmiyeli çalıştığını, 1 ile 9 kişi arasında eleman çalıştıran küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edildiğini, sosyal güvenlik kurumuna büyük oranda kayıtlı olduklarını, en çok satış ve hizmet elemanı olarak veya nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıklarını da belirtmek gerekir (Can, 2013: 209).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

#### 3.1. TÜRKİYE’DE UYGULANAN EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Genel hatlarıyla işsizlikten bahsederek işsizliğin genel nedenleri sıralanmıştır. Peki, işsizliğin giderilmesi için ne gibi önlemler alınmalıdır ve bu önlemler için hangi istihdam politikaları oluşturulmalıdır? Bu bağlamda istihdam vakasının da işsizlik konusuyla beraber ele alınması gerekir. İşsizlik sorununa çözüm bulabilmek için, birçok istihdam politikaları uygulamaya koyulmuştur. Uygulamaya koyulan bu istihdam politikalarının bir kısmı aktif bir kısmı da pasif istihdam politikalarıdır. Yalnız ülkelerin uyguladıkları istihdam politikaları, amaçlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Böylelikle devlet, pasif istihdam politikaları aracılığıyla işsizlik sorununun tahribatlarını tamir etmeyi hedeflerken; aktif istihdam politikaları aracılığıyla da işsizliğe çareler üretmeyi ve yeni istihdam alanları açmayı hedeflemektedir (Ören, 2010: 62).

Günümüzde işsizlik ile mücadele edebilmek için uygulanan istihdam politikaları; pasif ve aktif istihdam politikaları olmak üzere iki ana başlıkta değerlendirilmektedir. İşsizlik faktörünün sebep olduğu sorunlar ile mücadele edebilmek için 20. Yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren bazı ülkelerde pasif emek piyasası politikalarına başvurulmuş; pasif emek piyasası politikalarının yetersiz kalması sonucunda da 1980 yılından sonra ikinci önlem olarak da aktif emek piyasası politikaları uygulanmaya başlanmıştır (Tokol ve Alper, 2017: 149).

Bu bağlamda Mahiroğulları ve Korkmaz’a göre işsizlik ile mücadelede istihdam politikalarını;

1. Kişiyi belirli bir gelir güvencesinden mahrum bırakması sebebiyle işsizliğin maddi olumsuzluklarını yok etme misyonu ile gelir desteğine yönelik pasif önlemler,
2. İşsiz kimselere iş bulmak ve bu kişilere beceri kazandırmaya, işverenleri yeni istihdam alanları açmaya özendirmek, dolayısıyla istihdamı arttırmaya, en azından var olan istihdamı korumaya yönelik aktif önlemler biçiminde iki ana başlıkta toplamak mümkündür (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 97).

1980’li yılların başında, iktisat politikalarında kökleşmiş değişikliğe gidildiği zaman, ücretlerin düşük tutulmasıyla işsizliğin önlenip istihdamın arttırılabileceği düşünülmüştür. Farklı bir ifadeyle, 1990’lı yılların başına kadar işsizlikle mücadelede, aktif ve pasif istihdam önlemlerinden daha çok kalkınma hızının arttırılması, ihracat özendirmesiyle sanayileşmeye hız verilip istihdam yaratılması gibi makroekonomik önlemler üzerinde durulması nedeniyle işsizliği azaltıp istihdamın arttırılabilmesi için büsbütün ekonomik gelişmeye bağlı çözüm

yolları aranmıştır. 1990'lı yıllarda işsizliğin %5 seviyelerinden %10 seviyelerine kadar çıkması, keza Avrupa Birliği'ne tam üyelik başvurusu ciddi anlamda istihdam politikalarının oluşturulmasını zorunlu kılmış; 1990'lı yılların sonlarına doğru evvelki dönemlerde uygulamaya konulan önlemlerin yanı sıra Türkiye İş Kurumu örneğinde görüldüğü gibi yeni düzenlemeler, işsizlik sigortasının hayata geçirilmesi, işyeri içinde ve dışında istihdam edilebilirliği artırıcı mesleki eğitim programları düzenlenmesi, istihdam teşvikleri gibi pasif ve aktif istihdam politikalarına ihtiyaç duyulmuştur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 113-114).

2007 ve 2013 yılları arasında uygulanan IX. Kalkınma Planı'nda işsizliğin önlenmesi için istihdam politikalarına vurgu yapılmıştır. Uygulanan bu planda; işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması için yeni projeler geliştirilmesi ve etkili aktif istihdam önlemlerinin alınması öngörülmüştür. Aynı zamanda planda istihdamın elastikiyetliğini geliştirici önlemler üzerinde durulmuş, işletmelerin emek piyasasındaki yüklerinin hafifletilmesi, esneklik hükümlerinin genişletilmesi ile uluslararası yasalara uygun bir istihdam oluşturulması, eğitimin işgücü isteğine duyarlı hale getirilmesi ve son olarak aktif istihdam politikasının geliştirilmesi öngörülmüştür. 2014 ve 2018 yılları arasında uygulanan X. Kalkınma Planı'nda ise işsiz kişiler ile açık işlerin etkili bir şekilde eşleşmelerinin sağlanamaması, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının düşük olması, kıdem tazminatı, taşeronlaşma gibi uygulamalarda yaşanan problemlerin devam ediyor olması, esnek çalışma şekillerinin etkili bir şekilde uygulanamaması ile sosyal yardım istihdam ilişkisinin zayıf olması gibi konuların varlığını sürdürdüğü üzerinde durulmaktadır. Bu problemlerin aşılabilmesi için, istihdamın etkililiğini arttırmak misyonuyla işsiz kişiler, istihdam dışındaki kadınlar, sigortasız çalışanlar ve işverenler hedef kütle olarak seçilerek, bu hedef kütleyle yönelik programlar ile, rekabetçi bir ekonominin gerektirdiği vasıflı ve insana yakışan emek piyasasının artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü verimliliğinin artırılması hedeflenmiştir (Tokol ve Alper, 2017: 155).

Türkiye'de günümüzde uygulanan pasif ve aktif emek piyasası politikalarını incelediğimizde; 2002 yılında Mart ayından itibaren kanun kapsamına giren kayıt dışı çalışmayan işçiler için zorunlu işsizlik sigortası uygulandığı görülmektedir (Işığışok, 2011: 215). Türkiye'de işsizlik yardımının uygulanmadığı, pasif istihdam politikaları kapsamında ihbar ve kıdem tazminatı uygulamaları da bulunmaktadır. Aktif emek piyasası politikaları kapsamında ise, İŞKUR bünyesi altında istihdam garantili, kendi işini kurmak isteyen kişilere, engelli kimselere ve eski hükümlülere yönelik işgücüne meslek edindirme kursları düzenlenmekte, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile istihdamı artırıcı ve yatırıma yönelik teşvikler verilmektedir (Tokol ve Alper, 2017: 155-156).

### **3.1.1. PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI**

Pasif emek piyasası politikaları; işsiz kimseler için yardım niteliğinde olan ve işsizliğin oluşturduğu iktisadi ve sosyal anlamda oluşan problemlerin yok edilmesini hedefleyen politikalar olarak tanımlanabilir. Bu hedefe uygun olduğu bilinen temelde iki pasif emek piyasası politikası bulunmaktadır. Bunlar işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarından oluşmaktadır. 1999 yılında ilk olarak oluşturulan işsizlik sigortasının başlatılması işgücü piyasasında yapılan ilk düzenlemeler için örnek olmuştur (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 83).

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin sebep olduğu sosyal anlamdaki problemleri iyileştirmeye ve işsiz kişilere asgari seviyede de olsa iktisadi bir teminat sağlamaya yönelik tedbirleri içermektedir. Bu nedenle, pasif istihdam politikalarının istihdam yoğunluğunu arttırmaya, yeni emek piyasası alanları oluşturmaya yönelik tedbir özelliği bulunmamaktadır (Tokol ve Alper, 2017: 150).

Pasif emek piyasası politikaları gelişmekte olan ülkelerden daha çok gelişmiş ülkelerde daha yoğun bir şekilde uygulanan istihdam politikalarıdır. Pasif emek piyasası politikalarının asıl hedefi; işsiz kişileri ekonomik açıdan destekleyerek işsizlik faktörünün sebep olacağı bireysel ve toplumsal zararları en az düzeye indirmektir. Bu çerçevede incelenen bir politikaya yani işsizlik sigortasına pasif istihdam politikaları içerisinde değineceğiz (Biçerli, 2014: 491-492). Pasif emek piyasası politikaları, işsiz kişilere belirli bir iktisadi güvence sağlamaya yönelik olan işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi dayanaklar sağlamakla beraber toplum içerisinde saygınlığını kaybetmeden yaşamasına vesile olmaktadır (Ören, 2010: 82).

### **3.1.1.1. Türkiye’de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları**

Ülkemizde uygulanmakta olan temel istihdam politikası aracı; işsizlik sigortasıdır. Pasif istihdam politikaları içerisinde olan işsizlik yardımı ise Türkiye’de uygulanmamaktadır. Yalnız kimi ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş kaybı tazminatı gibi uygulamalar pasif emek piyasası politikası araçları içerisinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda ülkemizde, başta işsizlik sigortası olmak üzere; ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş kaybı tazminatı olmak üzere altı tane pasif istihdam politikası bulunmakta ve uygulanmaktadır (Işığışık, 2017: 230-231).

#### **3.1.1.1.1. İşsizlik Sigortası**

İşsizlik sigortası; kendi isteği dışında işini kaybeden kişilere, kısa ve belli bir süre yahut yeni bir iş bulana kadar, kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek hedefiyle geliştirilen bir sosyal politika tedbiridir (Tokol ve Alper, 2017: 150). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) belgelerindeki tarifleriyle işsizlik sigortası; iradesi dışında işi sonlanan bağımlı çalışan kişilerin gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre telafi etme misyonu gütmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 99).

Biçerli (2014), işsizlik sigortasını bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığında bir işyerinde çalışırken, çalışma talebinde, kabiliyetli ve sağlıklı olmasına karşılık işini yitiren işçilere bir yandan yeni bir iş bulmalarına çaba gösterilirken bir yandan da işsiz kalmamaları sebebiyle uğradıkları gelir kaybını da kısmen de olsa karşılamak ve böylelikle aile bireyleri ile beraber hayatlarını sürdürmelerine olanak sağlamak hedefiyle belirli bir süre ve değerle yapılan tahsisat olarak tanımlamaktadır (Biçerli, 2014: 492).

Çondur ve Bölükbaş (2014) son çalışmasında, işsizlik sigortasının hedefini şu şekilde açıklamaktadır. Bir çalışma yerinde faaliyet gösterirken kendi talep ve eksikliği dışında işini yitiren kişilere uğramış oldukları ücret kaybını kısmen de olsa karşılayabilmek için sigorta ve

prim süresi ile ilişkili olarak belirli bir süre işsizlik ödeneği vermek, işsiz durumdaki işçinin Sosyal Sigortalar Kurumuna olan hastalık ve analık sigorta primini ödemek ve işsizlik ödeneğinin verildiği dönemde işçinin yeni bir işe girmesine yönelik iş bulma hizmeti, meslek geliştirme, meslek edindirme ve yetiştirme eğitimi sağlayabilmektir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 83).

Ülkemizde işsizlik sigortasının ödemesi, yatırılan prim esasına göre yapılmaktadır (Ören, 2010: 82). İşsizlik ödeneğinden faydalanma süreleri ise, iş sözleşmesinin sonlanmasından önceki son 120 gün işverenin işçiye, çalışana ücretleri dışında ek ücret ödeyerek devamlı çalışmış olan kişilerden, son üç yıl içinde;

- Altı yüz gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi olarak bilinen işverenin işçiye, çalışana ücretleri dışında ek ücret ödeyen sigortalı işsiz kişilere 180 gün süre ile,
- Dokuz yüz gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi olarak bilinen işverenin işçiye, çalışana ücretleri dışında ek ücret ödeyen sigortalı işsiz kişilere 240 gün süre ile,
- Bin seksen gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi olarak bilinen işverenin işçiye, çalışana ücretleri dışında ek ücret ödeyen sigortalı işsiz kişilere 300 gün süre ile verilmektedir (Işığışık, 2017: 234).

### **3.1.1.1.2. Ücret Garanti Fonu**

Ücret Garanti Fonu; işçileri, işverenlerin karşılaştıkları iktisadi güçlüklerle karşı korumak için, en azından belirli bir süre ücret alacaklarını garanti etmeye yönelik bir iktisat politikası aracıdır (Işığışık, 2017: 236).

Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan ve hizmet akdine tabi olarak çalışan işçileri, işverenin;

1. Anlaşmayı açıkça bildirmesi,
2. İşveren için aciz belgesi alınması,
3. İflas durumu veya iflasın ertelenebilmesi,

Nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğü yaşamış olduğu durumdan koruyabilmek ve çalışanların çalışma ilişkisinden kaynaklanan 3 aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılayabilmek amacı ile oluşturulmuş bir pasif istihdam aracıdır. Ücret Garanti Fonu ödeneği almak için, çalışanın işverenin ödeme zorluğuna düşmesinden önceki son 1 yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir. Söz konusu ödeme, temel ücret üzerinden yapılmaktadır (Sürücü, 2014: 104).

### **3.1.1.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği**

Mahiroğulları ve Korkmaz'a (2013) göre, kısa çalışma ödeneği aktif emek piyasası politikaları içerisinde yer almaktadır. Mahiroğulları ve Korkmaz (2013) kısa çalışma ödeneğinin aktif istihdam politikaları içerisinde yer almasını şu şekilde açıklamaktadırlar;

işgücü piyasasında bilhassa kriz dönemlerinde işsizliğin tesirini azaltmaya yönelik uygulamalardan birisi olan kısa çalışma ödeneği, işverenlerin, kriz dönemlerinde işçi çıkarmalarını azaltmak için belli sürelerle işsizlik sigortası fonundan işçilerin desteklenmesidir. Kısa çalışma ödeneğiyle, bilhassa ekonomik krizin en etkili olduğu dönemlerde işverenlerin desteklenmesi yoluyla işçi çıkarmaların azaltılması sağlanmaktadır. İşsizlik sigortası uygulamasına benzeyen bu uygulama, işsizlik sigortası aracılığıyla fonlanması sebebiyle genellikle pasif politikalar arasında yer almaktadır. Yalnız, kısa çalışma ödeneğinin asıl hedefi, işsiz kalan kişiye bir yardımda bulunmak olmamakla birlikte, tam tersine kişinin işsiz kalmasını önlemek, işçiyi istihdamda tutabilmek için işverenin sosyal maliyetine katkı sağlayarak işten çıkarmayı engellemektir. İşveren bu destek yardımı sayesinde işçiyi çıkarmayacak, yaşadığı kriz geçtikten sonra sağlıklı bir biçimde çalışmasına devam edecektir. Bu sebeple kısa çalışma ödeneği uygulaması aktif işgücü piyasası politikası arasında sayılmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 108).

Fakat Işığık (2017) Mahiroğulları ve Korkmaz'ın (2013) görüşüne karşılık şu fikri savunmaktadır. Son yıllarda yaşanan ekonomik krizler ile başka zorlayıcı bazı nedenler, işverenleri, işçi çıkarma veyahut işçileri ücretsiz izne çıkararak maliyetleri azaltma yoluna sevk etmektedir. Kuşkusuz bu durum, tek geliri olan emeği karşılığında kazandığı kazanç olan başta işçiler ve varsa geçindirmekle mükellef oldukları şahıslar için son derece zordur. Bu yüzden kısa çalışma ödeneği ekonomik krizler ile diğer zorlayıcı bazı sebeplerin varlığı halinde; gelir kaybının kısmen de olsa telafi edilmesi misyonuyla, işsizlik sigortası uygulamasının yanı sıra, düzenlenen bir pasif istihdam politikasıdır. Kısa çalışma ödeneği; genel iktisadi, sektörel veya bölgesel anlamdaki bunalım ile zorlayan nedenlerle, işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak mühim oranda azaltılması veya işyerinde faaliyetin bütünüyle veya bütünüyle değil yalnızca bir bölümüyle geçici olarak durdurulması halinde; 3 ayı aşmamak şartıyla sigortalı kimselere, çalışmadıkları dönemle orantılı olacak şekilde; gelir desteği sağlayan bir uygulamadır (Işığık, 2017: 238).

Anlaşıldığı üzere; Mahiroğulları ve Korkmaz'a (2013) göre, kısa çalışma ödeneği aktif istihdam politikası iken; Işığık'a (2017) göre, pasif istihdam politikasıdır. Yani 3 farklı yazar aynı görüşü savunmamaktadırlar (Işığık, 2017: 238; Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 132).

#### **3.1.1.1.4. Tazminatlar**

Tazminatlar, çalışma ilişkisinin sona ermesine bağlı olarak, çoğunlukla iki temel misyona hizmet etmek için düzenlenmektedir. Bu hedeflerden birincisi, işsiz kalan kimseye bu süre zarfı içinde bir güvence sağlamak, ikincisi ise caydırıcılık etkisiyle bireyin işsiz kalmasına engel olmaktır. Bu bakımdan, birinci hedef daha çok pasif politikalara, ikinci hedef ise aktif politikalara daha benzemektedir. Yalnız tazminatların uygulanabilmesi için çalışma ilişkisinin sona ermesi zorunlu olduğu için bu politikayı pasif politikalar arasında saymakta fayda vardır. Çalışma hayatında bu anlamda uygulanan belli başlı tazminatlar; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş kaybı tazminatı bu kapsamda bir politika olarak yer almaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 102).



### 3.1.1.1.4.1. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı; iş sözleşmesinin belirli koşullarda sonlanması durumunda; işçiye, işveren tarafından, işe ve işyerine bağlılığını, kıdemle orantılı olacak şekilde ödüllendirmek üzere, ödenen tutardır. Genel olarak tanımlayacak olursak kıdem tazminatı; iş sözleşmesi sonlanan işçiye çalıştığı müddet kadar ödenen nakittir. Yalnız dikkat edilmesi gereken bir nokta; iş sözleşmesinin sona erme şekli ve çalışılan zamandır (Işığışok, 2017: 240). Yani şöyle ki kıdem tazminatı, işçinin çalıştığı yere bağlılığı göz önünde bulundurularak, çalıştığı senelere göre, işveren tarafından işçiye kanuni koşulları var ise ödenmesi gereken, bir işten çıkış veya ayrılış için ödenen tazminattır diyebiliriz (Ören, 2010: 85).

Mahiroğulları ve Korkmaz'ın ifadesiyle kıdem tazminatının günümüzde sadece tek bir işlevinin bulunduğu ve bu da; işçinin işinde sabır ve sadakatle geçirdiği kıdeminin, yıpranmasının karşılığı olan, bir anlamda ikinci bir emeklilik ikramiyesi işlevine sahip olarak görülmektedir. Ülkemizde kıdem tazminatından faydalanma koşulları ve tazminatın niceliği, 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapan 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra günümüze kadar aşağıdaki esaslar çerçevesinde işlemektedir. Kıdem tazminatından faydalanmadaki ilk şart, işçinin bir işyerinde en az bir yıl çalışmış olması kaidesiyle, ikinci şart ise işçinin hizmet akdinin kendi özrü ve isteği ile sonlanmaması, nedeniyle 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II maddesi dışında sonlandırılması şarttır. Kıdem tazminatının miktarı ise; işçinin bir işyerinde çalıştığı her bir sene için çalıştığı son ayda hak kazandığı süreklilik sunan ücret toplamının brütü kadar olmaktadır. İşçinin çalıştığı son ayda hak ettiği brüt ücret her yıl için belirlenen kıdem tazminatı tavanını aşması durumunda kıdem tazminatı tavan ücrete göre hesaplanmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 135-136).

Çalışanların işyerinde iş güvenliğinin sağlanması kıdem tazminatı ile hedeflenmektedir. İşveren işten atmayı düşündüğü personeline kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmaktadır. Bu sayede işverenler çalışanlarını işten kolayca çıkaramamaktadırlar. İşyerinde iş güvencesini sağlayan bir sistem olan kıdem tazminatı uygulamasının ülkemizdeki en eski pasif emek piyasası politikası aracı olduğunu söyleyebiliriz. Bu pasif istihdam politikası 1936 tarihinde ve 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş ve bugün de varlığını sürdürmektedir (Ören, 2010: 85).

### 3.1.1.1.4.2 İhbar Tazminatı

Işığışok (2017) son çalışmasında, ihbar tazminatı; "işverenin işçiyi, bildirim sürelerine uymaksızın çabucak işten çıkmasını istemesi durumunda, önceden yapılmış olan bildirimde belirlenmiş olan süre içerisinde, işçiye yapılan ödemedir" şeklinde tanımlamaktadır (Işığışok, 2017: 241).

İhbar süresi işçinin kıdem süresine göre, 2 ile 8 hafta arasında değişebilmektedir. İşveren, İş Kanunu'nun 25. Maddesi kapsamında sayılan hakka uygun nedenler dışında bir sebeple işveren çalıştığı işçisinin hizmet akdini sonlandırırken, kıdeme göre öngörülen süre kadar önceden haber vermesi ya da ihbar süresi kadar ücretini peşin vermesi gerekmektedir. İşçinin işine ihbar süresine uymaksızın aynı gün son verildiği zaman işveren ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmaktadır. İhbar tazminatı, bu işlevi ile Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere,

iş sözleşmesinin mehil verilmeden bozulması durumunda, işçinin yeni bir iş bulana kadarki boşa geçireceği günlerde faydalanacağı bir işsizlik tazminatı'dır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 136-137).

#### **3.1.1.1.4.3. İş Kaybı Tazminatı**

Özelleştirme kapsamı içerisinde işsiz kalan işgücüne ödenen bir tazminat olan iş kaybı tazminatından kamu malını özel kuruluşlara ya da kişilere satarak kamu üyeliğinden çıkarma sebebiyle işini kaybetmiş olan ve iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmış kayıt dışı çalışmayan işsizler faydalanmaktadır (Işığışık, 2017: 243).

Özelleştirme sonunda hizmet akdi feshedilen işçilerin, özelleştirilen işyerlerindeki hizmet süresi şu şekilde olmaktadır;

Hizmet süresi 550 gün olan kişilere 90 gün,

Hizmet süresi 1100 gün olan kişilere 120 gün,

Hizmet süresi 1650 gün olan kişilere 180 gün

Hizmet süresi 2200 gün olan kişilere 240 gün iş kaybı tazminatı ödenir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 138).

İş kaybı tazminatına hak kazanan kişilere, TİKGM aracılığıyla tazminat ödenmesinin dışında ayrıca ödenen brüt kazançlarından %20 oranında uzun vadeli olarak malullük, yaşlılık ve ölüm karşılığında ödenen sigorta primleri %12 oranında ise Genel Sağlık Sigortası primleri ilgili kurumlara ödenmekte, yeni bir iş bulmada yardımcı olunmakta, mesleki gelişmeye yönelik eğitim ve yeni maharet kazandırma gibi hizmetler de verilebilmektedir (Sürücü, 2014: 103-104).

#### **3.1.1.1.5. Sosyal Yardımlar**

Ören'e (2010) göre, yoksul kimselere yiyecek, giyecek, yakacak, sağaltım ve ilaç sağlanarak yapılan karşılıksız yardım dediğimiz sosyal yardımlar "işsizlik sigortası veya işsizlik yardımı alabilme hakkına sahip olamamış işsizlere yapılan yardımlardır". Amacı yasa gereği işsizlik sigortası ödemelerinden faydalanamayan işsiz kimseler ile daha çok fakir kimseler olarak değerlendirilen sosyal yardımlar, nakit olabileceği gibi benzer yardım biçiminde de olabilmektedir. Sosyal yardımlar diğer pasif önlemlerle örgütlü bir biçimde yürütülmelidir. İşsizlik sigortasından faydalanan bir kişinin sosyal yardımlardan da faydalanması adaletli bir dağılıma neden olmamaktadır. Genellikle aşağıdaki alanlara yönelen sosyal yardımları sıralayacak olursak (Ören, 2010: 87-88);

- Aile ödenekleri
- İhtiyaç sahiplerine ücretsiz bakım ve sağlık yardımı
- Sakatlara, dul annelere ve yaşlılara aylık bağlanması

- İşsizlere işsizlik yardımı yapılması
- İhtiyaç sahibi ve yoksul çocuklara yapılan yardımlar
- Çocuklara ve annelere yapılan özel hizmet yardımları.

### 3.1.2. AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

İşsizlikle mücadele edebilmede uygulanan bir diğer politika ise aktif emek piyasası politikalarıdır. Aktif emek piyasası politikaları; istihdam oluşturmaya ve işsizliği engellemeye yönelik olarak oluşturulmuş olan politikalarlardır. Bu politikaların hedefi işsiz kimselerin iş bulması ya da iş arama sürelerinin azalmasını sağlayabilmek ve işgücü piyasasında işsiz sayısını azaltmaktır (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 84).

Aktif emek piyasası politikaları; işgücü verimliliğini arttırmak ve işgücü piyasasına ulaşımında fırsat eşitliğini geliştirmek için planlanmış tedbirler bütünüdür. Aktif emek piyasası politikaları, işgücü piyasasını istenilen sonucu verecek niteliğe ulaştırma amacı taşımakta olup, işgücü piyasasındaki engellerin yok edilmesi üzerine odaklanmıştır. Aktif istihdam politikaları iş arayan kişi ile işvereni buluşturan; istihdam danışmanlığı hizmetleri, işgücü piyasası gereksinimlerine yönelik eğitim hizmetleri ve desteklenen geçici iş yaratma hizmetleri veren politikalarlardır (Karabulut, 2007: 45).

Aktif işgücü piyasası politikaları,

Meslek kursları gibi işgücü arzını arttırmaya yönelik önlemleri;

Girişimci olmak isteyen kimselere yol göstermek, kamu işleri ve kamu istihdam hizmetlerini yaygınlaştırmak gibi işgücü talebini arttırmaya yönelik önlemleri;

İş arama danışmanlığı ve istihdam hizmetleri gibi arz ve talep karşılaşmasını basitleştirmeye yarayan önlemleri içermektedir. Aktif işgücü piyasası yaratma girişimleri en çok işgücü piyasasına girmekte olan erkeklerden daha fazla güçlkle karşılaşan kadınlara yarar sağlamaktadır. Yalnız aktif işgücü piyasası programlarının başarılı olabilmesinde, mesleki kurslar ve buna benzer eğitim hizmetlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığı ile takdim edilmesi, meslek seçerken yapılan yardımlarda kadın ve erkek meslekleri konusunda kalıp yargıların kullanılmaması, küçük işletme açabilmek isteyen kadınlara verilen girişimcilik eğitimlerinin farklı destekler ile tamamlanması gibi yönlere dikkat etmek gerekmektedir (Ecevit, 2010: 16).

Doğrudan işsizliği azaltmayı hedefleyen aktif emek piyasası politikalarını geniş anlamda açıklayacak olursak; İşsizliği azaltmak, istihdam düzeyini koruyabilmek ve istihdamı arttırabilmek misyonuyla iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetimi hizmetlerinin verildiği, iş analizleri ve meslek bölümlendirmesinin yapıldığı, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünü olarak tarif edilmekte; tarifteki hususiyetleri göz önünde bulundurarak da işsizliğin önüne geçmeye yönelik önlemler ve işsizliği belirlemeye yönelik önlemler olmak üzere çok çeşitli, buna karşılık; iki küme altında toplanabilecek tedbirler bütününden oluşabilmektedir. Aktif emek piyasası politikaları iki gruptan oluşmaktadır. İlk grubu oluşturan işsizliğin önüne geçmeye yönelik politikalar; istihdam arttırıcı sübvansiyonlar, mesleki eğitim programları, kendi işini kurmak isteyenlere yardımlar, kamunun yeni istihdam alanları oluşturması ve istihdam danışmanlığı hizmetleri olmak üzere

5 grup altında incelenen işsizliği azaltmayı, istihdamı olumlu yönde etkimeyi amaçlarken; işsizliği sınırlamaya yönelik ikinci grubu oluşturan politikalar ise; esnek çalışmanın yaygınlaşması, erken emeklilik uygulamaları, haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması ve işgücü hareketliliğinin artırılması olmak üzere belli başlı dört farklı uygulamadan oluşmaktadır (Tokol ve Alper, 2017: 152).

Çok sayıda ve birbirinden farklı programın meydana getirdiği bir bütünlüğü anlatmak için kullanılan bir nosyon olarak aktif istihdam yöntemleri eş zamanda devlet tarafından uygulamaya konulan ve işsiz kimselerin çalışma hayatına girişlerini veyahut çalışma hayatında kalışlarını basitleştirecek her çeşit sosyal politika tedbiri olarak da değerlendirilmektedir (Uşen, 2007: 66).

### **3.1.2.1. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları**

Ülkemizde uygulanmakta olan aktif istihdam politikalarını bölümlendirmek gerekirse; ilk olarak mesleki eğitim yoluyla işgücü yetiştirme kursları yer almaktadır. Daha sonrasında da iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile yatırımları ve istihdamı arttırmaya yönelik teşvikler yer alacaktır. Bir başka ifadeyle ülkemizde uygulanmakta olan aktif istihdam politikalarını şu şekilde de açıklayabiliriz;

1. Mesleki eğitim programları yoluyla işgücü yetiştirme kursları,
2. Yatırımları ve istihdamı arttırmaya yönelik teşvikler ve,
3. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri olmak üzere üç başlıkta toplamak mümkün olabilmektedir (Işığışık, 2017: 245).

#### **3.1.2.1.1. Mesleki Eğitim Programları**

Biçerli’ye (2014) göre, mesleki eğitime yönelik aktif emek piyasası politikalarının uygulanmasındaki hedefleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Söz konusu programlar maddi imkansızlıkların elverişli olmaması nedeniyle okuyamayan kimselere eksik kalan beşeri sermaye yatırımlarını tamamlama ve dezavantajlarını yok edebilme imkanı sağlamaktadır.
- Bireylerin eğitim yoluyla beceri seviyelerinin artırılması ve iş bulmaları hem toplam üretimin artmasını hem de işsiz kişilere yönelik sosyal harcamaların azaltılmasını sağlamaktadır (Biçerli, 2014: 507).

Bahsettiğimiz programların temel hedefi; katılım sağlayan kişilerin verimliliklerini ve istihdam edilebilirliklerini arttırabilmektir (Uşen, 2007: 72). İstihdamın aradığı mesleğe sahip olan kişiler yetiştirilebilmesi hedefi ile eğitim verilebilmekte yahut şahıs kendi mesleğinde ya da mesleği yok olmuşsa farklı bir meslekte eğitilmektedir. Eğitim programlarının öncelikli hedefi gerekli mesleki nitelikten yoksun iş arayan kişilere yönelik olmaktadır (Ören, 2010: 81).

İşsizlikle mücadele edebilmede uzun süreli bir tedbir olan mesleki eğitim programları, işgücünün verimliliğini arttırmaktadır. İşgücüne nitelik kazandırma misyonuyla mesleki eğitim programları, kamu kuruluşları aracılığıyla işyeri haricinde verildiği gibi işverenler tarafından işyeri dahilinde düzenlenerek işyeri odaklı da olabilmektedir. Farklı bir şekilde söyleyecek olursak, mesleki eğitim programları, kamu kuruluşlarının işyeri haricinde düzenlemiş olduğu kursların yanında işletmeler ile işbirliği içerisinde bulunarak işsiz kimselerin bir bölümünün işbaşı eğitiminden geçirilmesi biçimindedir. Bu yolla, resmi eğitimin mevcut işlerin bulundurulması gerektiği vasıfları karşılayamamış olması ve bireyin sahip olduğu tecrübesi ile uygun olmaması durumunda kişinin çalışma imkanı arttırılmaktadır. Son yıllarda, işyeri odaklı eğitim uygulamalarının ikinci tür eğitim modeli olduğu ve bu uygulamaların yıllar geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu çeşit eğitimin en önemli kazanımı işgücünün üretim esnasında uygulayarak öğrenme ağırlıklı olması sebebiyle beceri kazanma sürecinin kısaltılmasıdır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 105-106).

### **3.1.2.1.1.1. İşgücü Yetiştirme Kursları**

Ülkemizde uygulanmakta olan aktif istihdam politikalarından birincisini mesleki eğitim programları yoluyla işgücü yetiştirme kursları oluşturmaktadır.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3, 9 ve 32. maddesine dayanılarak hazırlanan “Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği” tarafından iş kurumuna kayıtlı herhangi bir mesleği olmayan ya da bir mesleği olmasının yanında mesleğiyle ilgili iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olmayan işsiz kişilerin, özürlü ve hükümlülerin, istihdama katılımlarına yardımcı olabilmek amacıyla işgücü yetiştirme ve mesleki eğitim kursları düzenlenmekte ve Kamu İhale Kanunu kapsamında hizmet satın alınarak işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. İşsizlikten en çok etkilenen ve bu sebeple işgücü piyasasında avantajlı olmayan gruplar olarak görülen kadınlar, gençler, uzun süredir iş bulamayan işsizler, özürlü kimseler, hükümlü ve eski hükümlüler ile işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan niteliksiz işsizlere yönelik olarak düzenlenen işgücü yetiştirme kursları ile işsiz kişinin iş, işverenin de nitelikli işgücü isteğinin karşılanmasına çalışılmaktadır (Karabulut, 2007: 80).

Işığışık’a (2017) göre, mesleki eğitim kurslarına katılmak isteyen kişilerde bulunması gereken özellikler şu şekildedir;

- Kişinin 15 yaşını tamamlamış olması,
- Kuruluşa kayıtlı işsiz bir birey olmak,
- İşverenin aradığı özel şartlara uygun aday olabilmek,
- Yetiştirilecekleri mesleğe uygun özelliklere sahip olabilmek,
- Kişinin emekli olmaması ve son olarak da,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmış olabilmektir (Işığışık, 2017: 246).

### **3.1.2.1.2. İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri**

Kamu ve özel istihdam büroları tarafından verilen istihdam danışmanlığı hizmetleri kavramı, çalışma piyasalarındaki veri noksanlığını gidermeye ve işçi ve işveren replikasyonunu sağlamaya yönelik etkinlikleri kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle, istihdam danışmanlığının hedefi, istihdamda müşteriler ve pazarlamacıları yüz yüze getirmek, şartları uygun olanları eşleştirmek, beceri noksanlığı olan kişilere beceri kazandırabilecek eğitim programları sunmak, sonuç olarak işsiz bireyleri işe yerleştirebilmekte aracı kuruluş görevi yapabilmektir. Eşleştirme işlemi, istihdam büroları tarafından mahalli işverenlerin kendilerine bildirdiği açık işlerin dizilmesini, büroya başvuran iş arayan kişilerin nitelikleriyle karşılaştırıp birbirleri ile örtüşmekte olan bilgilere sahip olan işsiz kişilerin işe yerleştirilmesidir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 106).

#### **3.1.2.1.2.1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**

Ülkemizde uygulanmakta olan bir diğer aktif istihdam politikası da iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri olmaktadır. Bu danışmanlık modeli; bireylerin sahip olduğu özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği vasıf ve koşulların karşılaştırılması yapılarak; bireylerin istekleri ve durumuna en uygun olabilecek iş ve mesleği seçim yapması sağlanmaktadır. Kişilerin seçmiş olduğu bu meslekle ilgili eğitim olanaklarından faydalanması, işe uyumlu olmasının sağlanması ve işe yerleştirilmesi ile ilgili problemlerin çözülebilmesine yardımcı olunması sürecidir (Işığışık, 2017: 249). Bu hedefle, hizmetten faydalanmak isteyen kişilere bireysel ve grup görüşmeleri sağlanabilmekte ve aynı zamanda da işyeri görüşmeleri yapılmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 147).

Meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma yaşamıyla ilgili bilgileri kapsayan bilgi kaynaklarının bulunduğu ve bu kaynakların gereksinim sahiplerinin kullanımına sunulduğu bilgi merkezlerine meslek danışma merkezleri adı verilmektedir. Bu merkezler toplam 40 ilde faaliyet gösteren 43 meslek danışma servisinde; kişilerin meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgi sahibi olmalarına yardımcı olunmakta, meslek bilgi kaynakları ve bu kaynaklardan nasıl ve ne şekilde faydalanılacağı konularında hizmet verilmektedir (Karabulut, 2007: 84).

#### **3.1.2.1.3. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları**

Kendi işini kuranlara yardım programlarının hedefi kişilerin işsizlikten kurtulmalarını sağlayabilmektir. Bu yardım programları uygulaması ile elde edilmek istenen bir diğer hedef ise bu yolla oluşturulan yeni işlerin gelecekte diğer işçilere de çalışma ve çalıştırılma imkanını sağlamış olmaktır. Zira bir fikre göre yeni ufak işletmelerin meydana getirilmesi çalıştırmayı yükseltebilecektir. Kendi işini kuran kişilere yardım programlarının uygulanması ile sağlanması istenilen bir başka hedef ise bu yolla düşük nitelikli ve düşük ücretli çalıştırmadan uzak durmaktır. İşsizlik kimi vaziyette işsizlerin işin nitelik ve ücret seviyesine bakmaksızın bireyin kendisine sunulan istihdam tekliflerini kabul etmelerine neden olmaktadır. Bunun yerine işsiz kişilerin kendi işlerini kurmaları önerilerek hem daha nitelikli

bir istihdam platformu hem de daha yüksek gelir elde edebilmeleri hedeflenmektedir (Biçerli, 2014: 502-503).

Girişimciliğin desteklenmesi ve girişimcilik kültürünün yükseltilmesi ülkelerin çalıştırma kapasitelerinin çoğalması ve işsizlikle mücadele edebilmede uygulamış oldukları teçhizatlarından birisidir. En azından girişimci kendisine bir iş açarken diğer yandan yanında başkalarını da istihdamda bulundurarak işsizlikle mücadelede çift yönlü tesir ortaya çıkarmaktadır. KOSGEP tarafından finansman dayanağı verilen ve girişimcilik projesi olan kişilere verilen bu destek ile son yıllarda çok sayıda kişi girişimci sertifikasına sahip olmuştur ve girişimci sertifikasına sahip olan bu kişilerin belirli bir kısmı kendi işlerini kurmuşlardır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 160).

#### **3.1.2.1.4. Yatırımları ve İstihdamı Arttırmaya Yönelik Teşvikler**

Aktif istihdam politikası araçlarından bir diğerini oluşturan yatırım ve istihdamı yükseltmeye yönelik özendirmelerin başında şüphesiz vergi isteklendirmesi gelmektedir. Bunun yanında Türkiye’de yatırım ve istihdam olanaklarını yükseltmeye yönelik tedbirler çoğunlukla kimi vilayetlerde veya bölgelerde vergi ve sigorta primi özendirme uygulamaları, enerji dayanağı sağlayabilmek, mevduatlara bedelsiz arsa ve arazi tedarik etmek biçiminde yürütülmektedir (Uşen, 2007: 90).

Bu bilgiler ışığında ülkemizde uygulanan istihdam politikaları genel olarak değerlendirildiğinde; öncelikle 2000’li yılların başına kadar hükümetlerin işsizlikle mücadelede işsizlik sorununun çözümünü temelde ekonomik büyümeye bırakmış olmaları; özel emek piyasası politikası araçlarına başvurmamış oldukları gerçeğidir. Ancak 2000’li yılların ortalarından itibaren emek piyasalarına bakış açısı değişmiş, İŞKUR’un yeniden yapılanması, işsizlik sigortasının kurulması gündeme gelmiştir. Bununla birlikte; ülkemizde işsizlikle mücadelede etkinliğin arttığı dönemin 2008 yılından itibaren başladığı öne sürülmektedir. Bu bağlamda 2009 yılında dünyada yaşanan küresel krizde ülkemizin olabildiğince az hasarla çıkmış olduğu ileri sürülmektedir. Gelinek nokta anlamında ülkemizde işsizlikle mücadelede büyük çaba gösterildiği söylenebilir. Ancak tüm çabalara rağmen, işsizliğin küresel bir soruna dönüştüğü günümüzde, işsizlik ülke gündemimizin hala en önemli sosyo-ekonomik sorunu olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir (Işığışık, 2017: 252).

Uygulanmış olan bu pasif ve aktif istihdam politikaları işsizliğin azalış göstermesine bir miktar katkıda bulunmuş olsa da tam manayla işsizlik probleminin yok edilmesinde başarılı olamamıştır (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 85).

### **3.2. ÇOCUK İSTİHDAMINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER**

Çocuk işgücü birbiri ile ilgili ve birbirini etkisi altında bırakan pek çok etkenin bir araya gelmesi ile meydana gelmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda, çocuk işçiliğinin asıl sebebinin yoksulluk faktörü olduğu gösterilmektedir. Yoksulluk problemi ise düzensiz gelir

dağılımı, işsizlik, kaynakların verimli bir şekilde kullanılmaması, nüfus artışının hızlı olması, bölgeler arasındaki göç olgusu, kayıt dışı ekonomi gibi farklı pek çok probleme bağlı olarak oluşmaktadır. Yoksulluk faktörünün dışında bölgeler arasındaki yapılan göç, geleneğe dayalı olan bakış açısı, eğitim imkânlarının yetersiz ve etkin bir biçimde uygulanamamış olması, işsizlik, yönetmeliğe dayalı eksiklikler ve denetimin yetersiz olması gibi unsurlar çocuk işçiliğine sebep olan faktörler olarak sıralanabilmektedir. Bu yazmış olduğumuz nedenlerin her biri bir diğerinin hem sebebi hem sonucu olabilmektedir (Kulaksız, 2014: 98). Şimdi yoksulluk başta olmak üzere tek tek çocuk işçiliğine neden olan faktörleri inceleyelim.

### **3.2.1.Yoksulluk**

Yürütülmekte olan çalışmalar ve bütün araştırmalar çocuk işçiliğinin ana sebebini yoksulluk olarak açıklamaktadır. Bu çocukların ailelerinin yeteri kadar ekonomik geliri olmaması ve ayrıyeten yaşanan ekonomik zorluklar, çocukların aileleri tarafından okuldan alınarak çalışma hayatına atılmasına sebep olmaktadır. Bilhassa okulda oluşan giderlerin karşılanmasında günlük çekilmesi veya çocukların işe gönderilmemesi sebebiyle ailenin gelir kaybına uğraması çocukların okuldan alınmasındaki en önemli sebeptir. Ailelerin yaşamlarını devam ettirebilmek için çocuklarının çalışmasına ihtiyaç duymakta ve bu durum da ailedeki çocukların çok ufak yaşlarda çalışma yaşamına girmelerine sebep olmaktadır (Günöz, 2007: 7-8).

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi yoksulluk temel başlığının altında, işsizlik, eşit olmayan gelir dağılımı, ekonomik kriz, ülke kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılmaması, nüfus artışının hızlı olması, bölgeler arasındaki göç, planlı olmayan ve çarpık kentleşme, kayıt dışı ekonomi gibi pek çok alt etkenin de çocuk işçiliğinin sebepleri arasında saymak mümkündür. Bundan dolayıdır ki, çocuk işçiliğinin önüne geçilmesine yönelik etkinliklerin uzun sürede kalıcı ve aktif olması için uygulanacak politikalarda, yoksulluğu ve yoksulluğa sebep olan bütün alt etmenleri sebepleriyle beraber giderici tedbirlere öncelik verilmesi gerekmektedir (ÇSGB, 2017: 14).

Yoksulluk faktörü çocukların hem ruhsal hem de bedensel sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen platformlarda çalıştırılmasına sebep olabilmektedir. İş hayatında bulunan çocuklar çoğu zaman okulu yarıda bırakırken, hem okula devam edip hem de çalışan çocukların ise okuldaki başarısı olumsuz yönde etkilenmektedir. Çocuk işçiliği çocukların her türlü sömürgeyle karşı karşıya kalmalarına sebep olabilmektedir (Kulaksız, 2014: 99).

### **3.2.2.İşsizlik**

Ailedeki bireylerin işsiz olması, çocuk işçiliğine sebep olarak görülen bütün öğelerin bir sonucu olmaktadır. Yetişkin kimselerin istihdam olanağı bulamamasının altındaki neden ülkedeki genel iktisadi koşullar yanında, kişilerin istihdam edilebilmelerini sağlayan eğitim, bilgi ve maharetten mahrum bırakılmaları gibi bir sürü sebep bulunabilmektedir. Bunun yanı sıra çocukların çalışma hayatına girmesi de yetişkin işgücüne olan talebi azaltmakta ve yetişkin kimselerin istihdam alanlarını kısıtlamaktadır. Çalışma hayatında bulunan çocukların



işgücü pazarından çekilmesi ile beraber, ailelerdeki yetişkin kişilere istihdam imkanları doğması, yetişkin kimselere gelir desteği sağlayan etkinliklerle ilgili bilgi ve maharet kazandırılması ve iktisadi olanaklar sağlanması, çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi misyonuyla alınması gereken tedbirlerin kalıcı olabilmesi için vazgeçilmez bir değere sahiptir (ÇSGB, 2017: 16).

Hane halkı içerisinde bulunan yetişkin kimselerin işsiz olması veya düzenli gelire sahip olmamaları daha önce de bahsettiğimiz gibi çocuk işçiliğini büyük oranda etkilemektedir. Sınırlı gelire sahip ailelerde yetişkin kimselerin işsizliği, zorunlu olarak ailenin hayatını idame ettirebilmesi için hane içerisindeki küçük çocukları, enformel sektörde çalışmasına sebep olmaktadır (Günöz, 2007: 14). İşsizlik çocukların ufak yaşlarda işgücü pazarında bulunmalarına sebep olan bir iktisadi belirtiyi oluşturmaktadır. Ev ile ilişkisi bulunan yetişkin kimseler, sistemli iş ve düzenli gelirden mahrum oldukları nicelikte, geçinebilmek için bütün kaynaklarını kullanmak zorunda kalabilmektedirler. İş hayatında bulunan çocuklar temel bakımından babalarının işsiz olduğu, toplumsal inşaya katılım sağlamadığı döneme girmektedirler. Babanın işsiz olması, çocuğunu istihdamda bulunmasına zorladığı görülmektedir (Kulaksız, 2014: 104).

### **3.2.3.Eğitim İle İlgili Nedenler**

Ülkemizde yapılan araştırma sonuçlarına göre çocuk çalıştırması ile eğitim arasında doğru orantılı bir bağlantı olduğu söz konusudur. Eğitim, çocuk çalıştırmasının sebepleri arasında üzerinde önemle durulması gereken bir unsurdur (ÇSGB, 2017: 14).

Çocukların iş hayatında bulunmalarının önemli bir sebebi de, ülkenin eğitim imkanlarının kısıtlı olmasıdır. Eğitim altyapısının yeterli şekilde gelişme gösterememiş olması ve çocukların eğitim imkânlarından faydalanmasına engel olan faktörler sonucunda, eğitim sistemine karışmayan çocuklar ya çalışma hayatına girmekte ya da işsiz kalabilmektedirler (Günöz, 2007: 14).

### **3.2.4.Göç ve Buna Bağlı Nedenler**

Bölgeler arasında yapılan göç; iktisadi, toplumsal veya siyasi nedenlerle kişilerin veya toplulukların ülkeden ülkeye, bir yerleşme yerinden başka bir yerleşme yerine gidebilme işi olarak tarif edilmektedir. Göçler yapıldıkları yerleşme yerlerine göre iç ve dış göç olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Nüfusun, ülke içinde yer değiştirmiş olması iç göç olarak tanımlanırken, bir ülkeden başka bir ülkeye yapılmış olan göçlere ise dış göç denmektedir (Günöz, 2007: 16).

Ülkemizde, kırsal yerleşme yerinden kentsel yerleşme yerine ve tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçiş süreci sürmektedir. Kırsal bölgeden ve ufak beldelerden büyük ve sanayileşmiş şehirlere doğru yaşanan göç olgusu, çocuk işçiliğinde etkili sebeplerden birisidir. Kırsal bölgelerden kentsel bölgelere doğru göç eden aile bireylerinin kentlerde niteliksiz işgücü pozisyonunda olmaları nedeniyle işsizlik problemi yaşıyor olmaları, aynı aileden olan ve aynı evde oturan, gelir ve giderleri ortak olan kişilerin gelirinin azalması ve bu ailelerin

gereken, istenilen nitelikte olmayan eğitim seviyeleri, sınıflar arası iktisadi ve sosyal dengesizliğinin genişlemesine ve çocukların istihdama sürüklenmesine neden olabilmektedir (ÇSGB, 2017: 15).

Türkiye’de doğudan batıya doğru yoğun bir göç hareketi yaşanmaktadır. Yaşanan bu göç dalgasıyla birlikte şehre gelen kişiler, daha öncesinde büyük çoğunlukla tarım sektörü emek piyasasında çalıştıklarından dolayı, kentsel işgücü piyasasının aradığı özelliklere sahip olamamaktadırlar. Bu nedenden dolayıdır ki, bu kişiler şehirde iş bulmakta oldukça zorlanmakta hatta geneli iş bulamamakta, aileler ise hayatlarını idame ettirebilmek hedefiyle çocuklarını çalışma yaşamına sevk etmek zorunda kalmaktadırlar (Günöz, 2007: 18-19).

Göçün sebep olduğu en büyük problem, şehirlerde aşırı nüfus fazlalığının meydana gelmesidir. Kente göç eden nüfusun eğitim seviyesinin çok düşük olması, bu kişilerin niteliksiz işgücüne sahip olmasına sebep olmaktadır. Geçici işlerden sağlanan gelir düzeyinin dengeli olmaması, ailelerin çocuklarını ufak yaşlarda, kimi zaman okulla birlikte kimi zaman da okuldan alarak bilgi ve maharet gerektirmeyen rastgele bir işte çalışmalarını sağlayabilmektedir (Kulaksız, 2014: 106).

### **3.2.5. Geleneksel Bakış Açısı**

Türkiye’de çocuk çalıştırmasının yaygınlaşmasının sebepleri arasında toplum tarafından oluşturulan geleneğe dayalı bakış açısı da bulunmaktadır (Günöz, 2007: 19).

Leibenstein’in bakış açısına göre “Doğurganlığın Ekonomik Teorisi” nde belirtilen, çocuğun ailesine üç şekilde faydası olmaktadır. Bu faydalardan ilki çocuğun üretim aracı olarak kullanılması, daha sonraki sosyal güvenlik aracı olarak yararı, üçüncüsü ise çocuğun hane içerisinde ve dışarısında bir mutluluk kaynağı olarak görülmesidir. Saydığımız bu faydalardan birincisi ekonomik, ikincisi hem iktisadi hem de sosyal, üçüncüsü ise psikolojik türde bir özelliğe sahiptir. Hanede gelir seviyesi azaldıkça, çocuğun yararı daha çok iktisadi açıdan değerlendirilmektedir. Yani geliri düşük aileler, çocuklarını bir üretim aracı olarak görebilmekte ve çocuğu bir sosyal güvenlik aracı olarak benimsemektedirler. Ailede gelir seviyesi yükseldikçe, çocuğun o aile için ekonomik bir fayda aracı olmaktan daha çok psikolojik bir doyum aracı olma özelliği ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, ailelerin büyük bir çoğunluğunun çocuğa iktisadi açıdan önem verdiği görülmektedir (Kulaksız, 2014: 106).

Kırsal kültürde büyüyen çocuğa, yetişkin olma rolü çok küçük yaşlarda ve erken dönemlerde yüklenmektedir. Anne tarlada çalıştığı için ev işleri ve kardeşlerinin bakımı gibi görevler kız çocuklarına yüklenirken, hayvanların otlatılmasını sağlamak, tarlada yetişkin kişilere yardımda bulunma gibi birtakım işleri de erkek çocukları yapmakta, görevler ve sorumluluklar üstlenmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan çocuğu toplum da olağan bir durum olarak görmekte ve bunu kültürel bir değer olarak benimsemiş durumdadır. Yapılan göçün sonrasında kentsel alanda devam ettirilen bu geleneğe dayalı kültürden dolayı, çocuğun ev içinde ya da tarlada ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılması ile, herhangi bir işyerinde ücret karşılığında çalıştırılması aynı görülmektedir. Hatta çalışma hayatında ücret karşılığında bulunması ailesine iktisadi katkı sağladığı için daha çok kabul görmektedir (Şişman, 2003: 9-10).

Eđitim ve gelir seviyesi dūřuk olan aileler çocuklarının okula gitmelerinin kısa yahut uzun mūhlette iktisadi anlamda bir fayda sađlamayacađını dūřunmekteler. Eđitim ve gelir seviyesi yūksek olan aileler ise çocuklarını okula gōndermenin meslek sahibi olup iyi bir iř edinmelerine ve bu sayede de iyi bir geleceđe sahip olabileceklerine inanmaktadır. Bundan dolayı anne ve babanın eđitim dūzeyi, ocuk çalıřtırmasını önemli oranda etkilemektedir (Kulaksız, 2014: 107).

Bilhassa, tarım toplumuna zɡu bakış biçimiyle, erken sanayileşme dōnemine has hem toplumsal hem kūltürel alanı ilgilendiren bakış açısı ocuk işçiliğini normal bazen de yapılması gereken olarak gōrmektedir. Çünkü aile geleneğine gōre, çocukların iř hayatında etkin olması, genç yaşta sorumluluk sahibi olma bilincini kazanması ve ailelerine maddi anlamda dayanak olması anlayışı geçerlilik kazanmaktadır. Sōz konusu gōrūř açısının değiştirilmesi ocuk işçiliğinin nūne geçmede būyuk ehemmiyet taşımaktadır (ÇSGB, 2017: 16).

### **3.2.6. Mevzuat Eksiklikleri ve Denetim Yetersizlikleri**

ocuk işçiliği ile alakalı gerek uluslararası gerek ulusal anlamda birçok dūzenlemeler yapılmaktadır. Őlkemizde bulunan tūm uluslararası sōzleřmeler AB yōnergesi ve referans kararı milli yōnetmeliklerimize uyarlanmış olup mevzuatımızın geneliyle dūnyada yapılan dūzenlemeler ile uyumlu olması sağlanmışır. Ancak ocukların yaygın bir Őekilde çalıştırıldıkları 50 kiři ve altı iřçi çalıştırılan orman ve tarım işlerinin gōrūldūđi işletme ya da işyerlerinde, ev hizmetleri gibi işlerde ve 507 sayılı esnaf ve sanatkarlar kanununun 2. Maddesine gōre ũ kişinin çalıştırıldığı iř yerlerinde iř kanununun kapsam alanında olmamasından tūrū bu işyerlerinin denetim alanı içinde tutulmaması ocuk işçiliği ile ilgili mūcadeleyi zorlaştırmaktadır. Bununla beraber, 6331 sayılı İř Sağlığı ve Gūvenliđi Kanununa gōre, özel ve kamu sektōrūne ait tūm işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini, burada çalışan bütūn çalışanları kapsadığından dolayı 4857 sayılı İř Kanunu'nun 4. Maddesinin, bilhassa ocuk ve genç çalışanlarının iř sağlığı ve gūvenliđine bağlı rizikolar bakımından korunmaları ve işyerlerinin denetimi bakımından yeniden değerlendirilmesi ve uygulamada faaliyeti arttırmak için yōnetmelik çalışması yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. Yōnetmelik eksikliklerinin yanında, yōnetmeliđin aktif olarak uygulanamaması ocuk çalıştırmasının nūne geçilmesini ve ocuk işçiliğinin durdurulmasını zorlaştıran bir farklı sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. İř kanunu kapsamında olan işyerlerinin denetim altına alınmasının ocuk alıştırması özelinde yapılmaması, denetimi yapan kuruluş ve kişilerin konuya hassaslığı ile farkındalık seviyelerinin kifayetli olmaması bu alandaki vahim problemler olarak karşımıza çıkmaktadır (ÇSGB, 2017: 16).

Tūrkiye'deki iř hayatını dūzenleyen 4857 sayılı iř kanunu ve bu iř kanununa dayanarak hazırlanan yōnetmelikler, uluslararası yōnetmelik ve normlar ile uyumludur. Mevzuat ile alakalı en temel sorun tarım sektōründe bulunmaktadır. Buna neden olarak, tarım sektōründe iřgūcūnün denetiminin daha öncesinde bahsedildiđi gibi 50 den fazla, tam zamanlı sūrekli pozisyonda iřçi çalıřtıran iřletmelerde yapılması ve 50 den az iřçi çalıřtıran tarım iřletmelerinde denetimin yapılmamasıdır. Ayriyeten ũlkemizde tarım sektōründe çalıřanların %98'i kūuk tarım iřlerinde çalıřmaktadır. Bu sebeple, ocuk iřçilerin alıřma Őartları ve

güvenliği mevzularında mühim riskleri olan tarım sektöründe, mesleki, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı tedbirleri sağlamak mümkün olmamaktadır (Günöz, 2007: 20-21).

Her ne kadar yönetmeliğimiz uluslararası yönetmelik ve düzgülerle uyumlu olsa da farklı sonuçlara sebep olmaktadır. Ufak yaştaki çocuğun, kanunlar tarafınca istihdamda bulunmasının yasaklanması, ailelerin çocuklarının sokakta istihdam edilmesine sebep olmuştur (Kulaksız,2014: 108).

Çocuk işçilerin yaygın olarak çalıştırıldıkları ufak işletmeler tarım ve sokakta sürdürülen işler ve ev hizmetlerinin iş kanunu kapsamında olmamasının yanında kapsama dahil olan işyerlerinin denetlenmesinin aktif olarak yapılmaması, cezai yaptırımların yeterli olmaması denetim ve mevzuat alanındaki önemli sorunlar olarak gün yüzüne çıkmaktadır (Avşar ve Öğütoğulları, 2012: 12).

### **3.2.7. İşverenlerin Talebi**

Sigortasız işçi çalıştıran küçük işyerlerinin çocuk işgücüne olan isteği de çocuk işçiliğinin diğer sebebidir. Özellikle evrenselleşen dünyamızda çocuk işçiliği en düşük maliyet ile en fazla kazancı amaçlayan küçük işletmeler açısından önemli bir konudur. Toplumsal gelişmeler sebebiyle işletmelerin katlandığı ekonomik sorunlar küçük işletmelerin iktisadi ve teknik olanaklarının kifayetsiz olması, birçok ailenin çocuklarının meslek sahibi olması için işletmelerden istekleri gibi faktörler küçük işletmeler tarafından çocuk işçilerin sigortasız ve düşük ücretle kullanılmasına sebep olabilmektedir (ÇSGB, 2017: 17). Ayrıca, çocukların fiziksel hususiyetlerinden kaynaklanan kimi maharetleri çocuk işgücü isteğine sebep olan en önemli sebepler arasında sayılmaktadır. Bilhassa el dokuması halı üretiminde çocukların hareketliliği bu sektörde çocuk işgücü isteğinin yoğun olmasına sebep olmaktadır (Günöz, 2007: 21-22).

1980 yıllarının başından itibaren gelişmekte olan ülkelerin sanayileşme politikalarını özümsemiş ve belirlemiş olması nedeniyle söz konusu ülkeler, aralarındaki yarışta üstünlük elde edebilme amacıyla işgücü giderlerini azaltma ihtiyacının bilincine varmışlardır. Özellikle çalışmanın yoğun olduğu kesimlerde çocuk işgücünün kullanılmasının artmasına neden olan bu oluşum çoğu zamanlarda çocuk çalıştırmasının yanı sıra bir sömürme aracı durumunu alabilmektedir (Kulaksız, 2014: 108).

İşverenler, olgunlaşmış işçilere nispeten daha düşük ücret ödedikleri, isteklerine kolaylıkla boyun eğdikleri ve yumuşak başlılıkları nedeniyle alabildiğince çocuk işçi istihdam etmeyi yeğlemektedirler. İktisadi konum kötüleştiğinde çalışan çocuk işçilerin işten çıkarılmasında çok fazla problem yaşamamaktadırlar. Yasalara aykırı yollardan istihdamda buldukları için yakıntıda bulunamamaları, işverenlerin bu çocukları istihdam etmesinde tesirli olmaktadır (Günöz, 2007: 22).

### 3.3. TÜRKİYE'DE ÇOCUK İSTİHDAMINDA YAŞANILAN SORUNLAR

Gelişmekte olan tüm ülkelerde çocuk işçiliği sorunu yaşandığı gibi, bu sorun ülkemiz için de önemli bir meseledir. Ülkemizde yaşamını sürdüren çocuklar, işgücü pazarının türlü kademelerinde küçük yaştan itibaren emek piyasasına dahil olmaktadır. Gelişme aşamasında bulunan ülkemizin bu türlü belli başlı problemleri bulunmaktadır. Bu nedenle, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması bu ana problemlerin aşılması ile mümkündür. Gelişmekte olan ülkeler grubunda yer alan ülkemizde; ortaya çıkan hızlı nüfus artışı, birçok sebepten dolayı kırdan kente yaşanan yoğun göç, fakirlik, yoksulluk ve adaletsiz gelir dağılımı, kesimler arasındaki gelişmişlik farkları, eğitim öğretim olanaklarına ulaşabilmede yaşanan problemler ve eğitim giderlerinin yüksek olması, işsizlik oranlarındaki yükseklik, çocuklara aileleri tarafından üretim aracı olarak bakılması, işverenin global yarışta üstünlük kurmak için ucuz işgücü olarak nitelendirdikleri çocukları istihdam etmeyi yeğlemeleri, düzenli olmayan hızlı kentleşme, bu konuda yürürlükte bulunan yasal düzenlemelerin yetersiz olması ve aktif olan denetimin yapılamaması gibi sebeplerle, çocuklar çok ufak yaşlardan itibaren çalışma hayatına başlamaktadırlar (Günöz, 2007: 89).

Ülkemizde istihdamda bulunan çocukların iki önemli problemle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bunlar;

1. Zorunlu ilköğretim eğitimini almamış ve belirli bir yaş sınırına ulaşmamış çocukların istihdamda yer almaları ve,
2. İstihdamda bulunan çocukların çalışma koşulları ile ilgili yaşadıkları problemler olmak üzere iki asıl problemle karşı karşıya kalmaktadır. (Küçükkalay vd., 2000: 108-109).

Çalıştırılan çocukların çalışma koşullarındaki engeller, çocukların bu anlamda psiko-sosyal problemler, çalışma koşullarındaki kötü şartlar, çalışma sürelerindeki istikrarsızlık, ücretlerin düşüklüğü, işçi sağlığı ve çalışma güvenliği ile ilgili sosyal güvenlik sorunları ile karşılaşmaktadırlar. Çok ufak yaşta tüm gün çalışma, çok fazla fiziksel, zihinsel, ruhsal ve toplumsal strese sebep olan işleri yapmak, uygun olmayan şartlarda düşük ücret ile emek piyasasında bulunmak, çocukların öz saygısına zarar verecek işleri yapmak çocukların ruhsal durumunu etkilerken, işyerinde istihdamda bulunan çocukların daha fazla risk altında olduğu asgari ücretten az ücretlerde çalıştıkları, çalışan çocukların büyük bir çoğunluğunun İş Kanunu dışında tutuldukları, sağlık koşulları elverişsiz olan işyerlerinde, sosyal güvenceden uzak olarak istihdamda bulunduruldukları ortaya çıkmaktadır (Küçükkalay vd., 2000: 109).

### 3.4. TARİHSEL SÜREÇTE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

Tarihin ilk evrelerinde kadınların çalışma sahası tarım sektöründe kendilerine ait aile işletmeleri ile kısıtlıyken sanayi devriminin başlaması ile birlikte kadınlar ilk defa ekonomik gelir karşılığında başkasının adına iş yapmaya başlamıştır (Haşit ve Yaşar, 2015: 4).

Genel bir şekilde, 2. Dünya savaşında ortaya çıkan işgücü eksikliği sebebi ile kadınların işgücüne dahil olma oranı yükselme göstermiştir. Savaşın ardından ise eğitim, teknoloji, doğumların azalması gibi sosyal ve iktisadi nedenlerle kadınlar artarak işgücüne dahil olmaya başlamışlardır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110-111).

Ülkemizde kadınların çalışma hayatında daha etkin bir şekilde bulunmaları yaklaşık 1950'li yıllara dayanmış bulunmaktadır. 1950'li yıllardaki kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, sosyal anlamdaki saygın olma durumu bakımından, hizmet sektöründen daha sonra gelmekte ve mecburi kalınmadıkça kadınlarca pek tercih edilmiş bulunmamaktaydı. 1950'li yıllarda hizmet sektörünün gelişmeye başlaması, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş imkanlarına sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

Gerek kentsel hayatın yaratmış olduğu şartların olumsuz yöndeki ısrarları gerekse kent kültürünün tesirine bağlı olarak, kentlerde çalışma hayatında bulunmak isteyen kadınların sayısı 1970'lerden sonra önemli derecede yükselmeye başlamıştır. Yalnız 1980'den beri kadınların çalışma isteğine karşılık olarak sanayi sektörü aynı ölçüde istihdam imkanı yaratamamıştır. Hizmet sektörü, sanayi sektörüne göre daha hızlı bir gelişme göstermiş ve daha fazla istihdam imkanı sağlamış olsa da kadınların işgücü isteği karşısında yeterli olmamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

### **3.5. GÜNÜMÜZ TÜRKİYE'SİNDE KADININ DURUMU**

Evrensel anlamda kadının pozisyonu düşük bulunmakta, kadın genel olarak erkek ile eşit seviyede eğitim imkanına sahip olamamaktadır. Ekonomik alanda kadının istihdam edilişi, genel anlamda erkek istihdamına bir ek gelir faaliyeti olarak değerlendirilmiş bulunmakta, kadının ev içerisinde yaptıkları üretici emek karşılığı olarak görülmemektedir. Ülkemizde kadının eğitim, hukuk ve toplumsal alanda ilerlemesi ve bu alanlarda güçlü bir konuma gelebilmesi hususunda Cumhuriyet'ten bu yana gerçekliği olan adımlar atılmış bulunmaktadır. Ülke seviyesinde bilhassa 1980'den sonraki yıllarda kadın gruplarının da başarılı çalışmaları sonucunda kadın problemine artarak gelişen bir hassasiyetle yaklaşmıştır. Ancak eğitim ve sosyal belirtilerle ilgili istatistiki veriler incelendiği zaman yapılmış olan düzeltmelerin kifayetsiz olmadığı anlaşılmaktadır (Ereş, 2006: 43).

#### **3.5.1. Kadının Eğitim Düzeyi**

Eğitim birçok alanda kadının ilerleyebilmesi için bir başlangıçtır. Toplum içerisinde kadının sahip olduğu statüsü ve istihdam imkanları üzerinde etkisi bulunan en önemli öğedir. Yalnız bunun üzerine yapılan incelemeler kadının eğitilmiş olmasının hem toplumsal hem kültürel alanı ilgilendiren yapı ile üstesinden gelebilmesi için her daim kifayetsiz olmadığını, toplumda geleneğe dayalı bir kadın imgesinin ve sosyal anlamda bir baskının olduğunu göstermektedir (Özgen ve Ufuk, 2000: 1075). Kadın erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için kadının eğitilmesinin gerekli olması hususundaki artan bilinçlenme duygusu, bilhassa okuma yazma bilmeyen kadınlara yönelik olan eğitim programlarındaki yükselişe karşın günümüzde

Türkiye’de kadının eğitim seviyesi yetersizdir. Ülkemizde kadının eğitiminde güçlü bir siyasal irade noksanlığı, kaynakların yetersiz olması, altyapı sıkıntıları gibi sebeplerden dolayı amaçlara ulaşılması henüz gerçekleştirilememiş bulunmaktadır (Ereş, 2006: 43).

Ülkemizde kadınların eğitiminde bilhassa son yıllarda nicelik açısından gelişmeler yaşanmasına karşın, nitelik açısından dönüşümleri topluma yansıtılmamakta; bu durum ülkemizde toplumsal anlamdaki gelişmenin en büyük handikaplarından biri olarak meydana gelmektedir (Şimşek, 2004: 339). Teknolojiyle ilgili değişimin yaşandığı Türkiye’de değişen toplumsal yapıda kadının layık olduğu konuma gelmesi için gereken bilgi ve becerilere bütün kadınlar aynı ölçüde sahip olamamışlardır. Kentte yaşamını sürdüren kadınlar eğitim imkanından faydalanırken kırsal kesimde yaşamını sürdüren kadınlar yaygın eğitim kursu ile okuma yazma öğrenmişlerdir. Fakat yalnızca okuma yazma öğrenmek kadına, sahip olduğu konumundan fazla fayda sağlayamamıştır (Çoban, 2000: 31).

### **3.5.2. Çalışma Yaşamında Kadın**

Kadınlar, tarihin ilk devirlerinden günümüze iktisadi hayatın faal bir üyesi sayılmaktadır ancak kadının geleneksel yapı içerisindeki konumu onun ev dışında çalışmasına engel olmuş durumdadır. Türkiye’de cumhuriyet kurulduktan sonra eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanan kadınlar çalışma hayatına dahil olmaya başlamışlardır (Ereş, 2006: 47). Türkiye’deki ekonomik şartlardan ötürü kadınlar istemeyerek kamusal alana çıkmış ve toplumsal cinsiyete dayalı olan geleneğe dayalı iş bölümü değişkenlik göstermiştir (Somersan ve ark., 2004: 355). Yalnız Birleşmiş Milletlerin 2004 yılı Kalkınma Raporu’na göre 177 ülke arasında 88. sırada bulunan Türkiye, kalkınma ölçütleri açısından gelişmekte olan ülkeler arasında 19. sırada bulunmaktadır. Raporda, Türkiye’de bilhassa kadının bulunduğu konumu ve gelir dağılımı konusundaki bilgilerin, gelişmiş ülkelere kıyasla son derece geri olduğu belirtilmektedir. (UNDP, 2004: 40). Türkiye’de kadının çalışmasına etki eden öğeleri inceleyen çalışmalar ele alındığında eğitim noksanlığı, eşin kadına olan yaklaşımı, çocuk bakımı ve ev işlerinin önemli olduğu gözlenmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 18). Son yıllarda kadın istihdamında önemli yükselişler belirtilmiş, kadınlara aile ve iş hayatını uyumlaştırabilmeleri için birçok imkanlar sunularak, çocuk bakımıyla ilgili imkanlar artırılmış olmasına karşın, kadına yönelik toplumsal cinsiyet bakış açısı noksanlığı yok edilememiş, eşit değerdeki işe eşit ücret amacına ulaşamamış, işe alma ve yükselmede kadının hamileliği vb. öğeler ayrımcı uygulamalara dayanak noktası oluşturmaya devam etmektedir (Ereş, 2006: 47).

### **3.6. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR**

Kadının emek piyasasında yaşadığı problemler hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal görünümü olabilmektedir. Türkiye’de kadınların istihdamda karşılaştığı problemlerin başında emekleri karşılığında düşük ücret almaları gelmektedir. Bilhassa erkekler ile karşılaştırıldığında önemli ölçüde eşitsizlik olduğu göze çarpmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 15).

Cinsiyet etkenine bağlı olarak kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldıkları sorunları belli başlı beş kategoride toplayabiliriz. Bunlar;

- Eğitim ve mesleki eğitim hayatında yaşanan eşitsizlik,
- İş bulmada ve iş hayatında pozisyonlarda yükseltilmede yaşanan eşitsizlik,
- Emek karşılığında alınan ücretlendirmede eşitsizlik,
- Sosyal haklardan faydalanmadaki eşitsizlik,
- Cinsel anlamda yaşanan taciz olmak üzere 5 kategoride değerlendirilmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 206-207).

Tokman Malatyalı ve Özel Ucuzal'a göre istihdamda bulunan kadınların problemlerini üç grupta toplamak mümkündür:

- Belirli iktisadi sektörlerde yaşanan yoğunluk; iktisadi faaliyet kolları, iş ve meslekler arasında oluşan toplumsal cinsiyet temelli ayrışma ile ilgili problemler
- Formel ve enformel işlerde çalıştırmayla ilgili yoğunlaşmaya yönelik problemler
- İstihdamda bulunan kadınların çalışma sırasında karşı karşıya kaldıkları diğer problemler (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuzal, 2013: 99).

İstihdamda bulunan kadınlar belirli iktisadi sektörlerde yoğunlaşmakta ve iktisadi faaliyet kolları arasında toplumsal cinsiyet temelli bir ayrışma yaşanmaktadır. Kadınlar tarım dışı çalışmalarda, çoğunlukla hizmet sektörü olarak gösterebileceğimiz iktisadi faaliyet kollarında ağırlıklı olarak da eğitim ve sağlık alanlarında çalıştırılmaktadır. Uzmanlık isteyen meslekler içerisinde kadın sayısının artması umut uyandırıcıdır yalnız kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler grubu içinde bulunan kadınlar son derece düşük orandadır. Özel kesimdeki büyük sanayi işletmelerinde ise kadınların yönetici derecelerinde daha yoğun olarak buldukları gözlemlenmektedir. Kamu sektörü, karar sistemlerindeki kadınlar açısından değerlendirildiğinde, özel kesime oranla daha düşük bir kadın temsiline sahiptir. Kamu sektöründe üst düzey kadın yönetici sayısı çok azdır. İş hayatında karar alıcı konumlarda kadın oranının yetersiz oluşu, toplumda kadın temsili, karar alma sistemlerinde kadınların yetersiz bulunması gibi daha genel anlamda eşitsizlik problemlerinin de hem bir parçası hem de nedenlerinden birisidir. İkinci problem grubu kapsamında, kadın işgücünün biçimsel alandan çok enformel çalışma alanlarında yoğunlaştığına dikkat çekmek gerekmektedir. Daha önce belirtildiği gibi kadın istihdamında sigortasız çalışan kadınların oranının yüksek olması dikkat çekici bir durumdur. Bu durum, kadınların tarım kesimindeki ağırlıklı payı ve ücretsiz aile işçisi olarak yer almalarıyla yakından ilişkili olsa da bununla sınırlı olmamaktadır. Bilhassa kendi hesabına çalışan kadınlar arasında da sigortasız çalışan kadın sayısı çok yaygın olmaktadır. Bir başka yönden ücretli ve yevmiyeli çalışma içerisinde sürekli ve kayıtlı olmayan işler, kısmi zamanlı işler kadınlaşmaya başlamış ya da kadınlaşmış alanlar haline gelmiştir. Bu problem grubunun başında, sigortasız çalışmanın da bir sonucu olan ve yasal haklardan faydalanamamaya sebep olan görünmezlik problemi gelmektedir. Ev eksenli çalışma gibi kadınlaşmış çalışma şekillerinde kadın çalışmasının önemsizliğinden kaynaklanan genel görünmezlik problemine ekleyerek, çalışma yerinin kültürel olarak gizli ve özel sayılan ev olması sebebiyle özel bir görünmezlik hali de bulunmaktadır (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuzal, 2013: 100).

Ülkemizde kadının ve erkeğin eşitliği yasalarda bulunmasına karşın, bu konuda herhangi bir uygulama gerçekleştirilememekte, kadının işgücü piyasasına girmesini sağlayabilecek gerekli



sistemlerin meydana gelememesi işgücüne katılımın düşük olmasının mühim sebeplerinden birisi olabilmekte ve ülkemizde kadın istihdamı temel problemlerinden biri olarak varlığını devam ettirmektedir. Kadının nitelik bakımından gelişmesinin sağlanmasında, kariyer yapabilmesinde ve kariyerinde ilerlerken karşı karşıya kaldığı sıkıntılar söylendiğinde, bu sorunların yalnızca evlilik bakımından değerlendirilmesi, aile bağlamı içinde ele alınması ve araştırılması doğru bulunmamaktadır. Öbür taraftan işgücü içerisinde bulunan, kariyer yapabilmek için çabalayan bekar kadının bir aile kurmak bağlamında karşı karşıya kalabileceği problemler mevcuttur. Başta akademisyen kadınlar olmak üzere, birçoğu kariyerine ağırlık vermesinden dolayı bir aile kurabilme isteğini daha sonraya bırakmak durumunda kalabilmektedir (Gürol, 2007: 148).

Kadınların büyük bir çoğunluğunun en büyük problemi fazla mesai yapmaları, ücret düşüklüğü ve aşırı iş yorgunluğu olduğu bilinmektedir. Fazla mesai yapmanın getirmiş olduğu sorunların en başında ise eve ayrılan zamanın yetersiz olması sebebiyle çocuklara ve çocukların gereksinimlerine yetememe nedeniyle zaman ayıramama olarak görülmektedir. Bu bağlamda kadınlara atfedilen sorumluluklar sebebiyle mesai saati kavramının olmadığını düşünmektedirler. Ayrıca çalışma koşullarının zor olması sebebiyle evlilik veya çocuk yapma gibi planları olan kadınlar bu planlarını kariyer yapabilmek için sürekli ertelemek zorunda kalmaktadırlar. Hamile olan kadınları da işgücü kayıpları bahane edilerek kadını iş yaşamından uzaklaştırmaktadırlar. Kötü çalışma koşullarına karşı dirençli olmaları veya işyerinde yaşanan bazı sıkıntılar sebebiyle işten ayrılmak istedikleri zaman kıdem tazminatının ödenmediği bilinmektedir. Büyük bir çoğunluğun karşılaştığı diğer sıkıntıları ise terfi ettirilmeme özellikle de evli ve çocuklu kadının terfi ettirilmemesi nedeniyle işe konsantre olamayacakları bahanesi ileri sürülerek, kadınların işlerinde başarılı olmalarına karşın bir üst dereceye yükseltilmemeleri görüşünün olmasıdır. Başka güçlü bir görüş birliği ise kadınların erken yaşlarda yaptıkları evlilikler sebebiyle düşük ücret ve vasıfsız çalışma koşullarına zorunlu bırakıldıkları görüşüdür. Sözlü taciz, psikolojik taciz denilen işyerinde yaşanan duygusal taciz ve cinsiyet ayrımı, ast üst ilişkileri sebebiyle kadınların yeteneklerinin farkedilmemesi, üstleri tarafından proje ve fikirlerinin alınarak sahiplenilmesi, işverenler tarafınca kadınların kayıt dışı işlere sevk edilmesi, ulaşım sıkıntıları, toplumun kadınlara peşin hükümlü bir şekilde bakması ve kısacası kadın olmaktan kaynaklanan pek çok problemlere savaşmak zorunda kaldıkları görülmektedir (Küçük, 2015: 7).

### **3.7. TÜRKİYE'YE YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

#### **3.7.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerine Yönelik Çözüm Önerileri**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yok edilebilmesi ancak eğitim, işgücü pazarları ve politika ön planda olmak üzere kadınların ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kaldıkları bütün alanların yeniden oluşturulması ve ataerki temeline dayanan yapıların dönüşmesinin sağlanmasıyla mümkün olabilmektedir. Öteki taraftan kadının toplumda eşit, bağımlı olmayan bir birey olarak idrak edilmesinin sağlanması, müdahale programlarında kadının kesinlikle ailenin bir bireyi yaklaşımından vazgeçilmesi, kadını geleneksel rolüne uygun olabilecek

hareket ve ifadelerden vazgeçilmesi kadın istihdamı eksikliğini gidermede de temel strateji olmalıdır. İstihdam alanında yapılan çalışma ve uygulamalarda, problem alanlarının belirli bir duruma getirilmesinde ve bu problemlerin yok edilmesinde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri dikkate alınmalı ve bu alanda çözüm üretilmeye çalışılmalıdır (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuşal, 2013: 218).

### **3.7.2. Kadınların İstihdamına Yönelik Çözüm Önerileri**

Son yıllarda kadının çalışma yaşamına katılımını artırma yönündeki türlü politikalar izlenmektedir. Dünya’da ve Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımının ve istihdamının artırılmasının en temel şartı kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesidir. Eğitim seviyesinin yükseltilmesi kadınların daha vasıflı ve yüksek katma değer oluşturan işlerde çalıştırılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle kadınların emek piyasasına katılımlarının, özellikle de insana yaraşır işlerde çalıştırılmasının artırılabilmesi için öncelikle kadınların yeterli seviyede eğitime sahip olmaları ve emek piyasası ve eğitim arasındaki ilişkinin daha güçlü kurulmasını gerektirmektedir. Ülkemizde kadınların iktisadi ve sosyal hayata, özellikle de emek piyasasına daha yüksek düzeyde katılımı hususunda son dönemde gerek kamu kuruluşlarında, özel kesimde ve yerel yönetimlerde, gerekse de yükseköğretimde ve sivil toplum kurumlarında önemli bir farkındalık yaratmıştır. Buna ek olarak, kadın çalıştırılmasının artırılması mevzusunda cemiyetin bütün yanlarıncı, özellikle de kamu kuruluşları tarafından bir devlet siyaseti olarak kabul edilmesi gerekli olmaktadır. Bu çerçevede kadın çalıştırılmasının artırılması ve gelişmiş ülkelerin sahip olduğu çalıştırma büyüklüklerine erişebilmesi hedefiyle bu alanın ehemmiyetine milli belgelerde yer verilmesi ve mevzuatta buna göre yapılması gereken düzenlemeler büyük önem taşımaktadır (Şahbaz Kılınç, 2015: 131-132).

Kadın istihdamının yükseltilmesinde önemli bir özellik, yetersiz eğitim düzeyi engelini çözülmesidir. Kadınların işgücü pazarının dışında kalmalarını önlemek için, eğitim programlarında geleneksel meslek alanlarının dışına çıkarak, gelişmekte olan meslek alanlarına yer verilmeli ve sürekli değişen teknolojiler dikkate alınmalıdır. Kadın istihdamı bakımından bir diğer önemli husus da kadınların istihdamdaki hisselerinin kayıtlı sektörlerde artırılmasıdır. Bilhassa küçük iş yerlerinde gizli bir şekilde çalışan ve her türlü sosyal güvenceden yoksun bırakılan kadınlar sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmelidir (Karabulut, 2007: 22).

Kadının toplumsal yaşamda hak kazandığı değeri alabilmesi, kadınları çalışma hayatında dezavantajlı pozisyondan çıkaracak tedbirlerin alınması, kadın ve erkeğe eşit olanakların tanınması ve geleneksel anlayışın yok edilmesi ile mümkün olmaktadır. Geleneksel aile yapısının eşitlikçi ilişkiler ile tekrarlanması ve kadına özgü mesleklerle ilgili hükümlerin yok edilmesi icap etmektedir. Bunun yanında, eğitim sahasında ve iletişim ortamında da mühim değişimler de lazımdır. Kadınların daha ziyade söz sahibi olabilmelerinin usulü eğitim, çalışma ve siyasi hükümlere katılmaktan geçmektedir. Kadınlar, eğitim düzeyleri ve çalışma hayatındaki durumlarına paralel şekilde karar alma sistemlerinde de gerektiği ölçüde temsil edilmelidirler. Türkiye Büyük Millet Meclisi’ndeki yüzde 2,4’lük kadın milletvekili oranının Meksika’da yüzde 14, Uganda’da yüzde 17,4, Güney Afrika’da yüzde 25, İsveç’te ise yüzde 40,4 olduğu görülmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009: 17-18).

Aile ve iş yaşamının uyumunu sağlayacak ve çalışan kadınların hayatını kolaylaştıracak yöntemler belirli bir duruma getirilmelidir. İşyerinde çocuk bakımını gerçekleştirebilecek bebek bakımevi açma sayısı tekrar tertip edilmelidir. Çocuk bakımına verilen iznin anne ve babanın müsaadesi adı ile anılması ve bu izni isteyen tarafın kullanabilmesinin sağlanması, vasıflı ve düşük maliyetli çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, ailelerine bu hizmetleri sağlayabilmek için çalışma yaşamını bırakan ve uzak duran kadınların çalışma yaşamına tekrar dönmelerini sağlayacaktır. Kadın istihdamına ait bir veri tabanı meydana getirmek ve kadın istihdamını görünür kılmak amacıyla düzenli ve sistematik veriler devşirilmeli ve bunun için araştırmalar yapılmalıdır (Alparslan vd., 2015: 77).

Çalışma yerlerinin gereksinimlerine göre kadınlara yönelik olarak kısa müddetli meslek edindirme programları ve aktif çalıştırma tedbirlerinin gelişmesi sağlanılmalıdır (Erkek ve Karagöz, 2009. 18).

- Eğitim düzeni ile işgücü pazarı arasında etkili bir ilişki kurulmalıdır.
- Hayat boyu öğrenmeye ve köyden kente göç edenlerle genç işsizlerin eğitim almalarına önem verilmelidir.
- Fırsat eşitliğine yönelik uygulamaların geliştirilmesi için sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte yapılması sağlanılmalıdır. Bu bağlamda, erkeklerin bilinçli olmasına yönelik eğitim de olağanüstü bir ehemmiyet teşkil etmektedir.
- Sivil toplum kurumlarının kadın istihdamında üstlendiği rol oldukça önemlidir. Ülkemizde bundan sonra her problemin çözümünü devletten bekleme alışkanlığından vazgeçilmelidir.
- Kadın cemiyetleri dışındaki diğer sivil toplum kurumlarının da iş birliği ve koordinasyon içinde öngörülen müşterek gayeler doğrultusundaki çalışmalarını arttırmaları gerekmektedir.
- Çalışma yerlerinde ayrımcılığa karşı kanunlar konulmalı ve bu konulan kanunlar uygulanmaya çalışılmalıdır.
- İşyerlerinde ücret eşitliği sağlanmalıdır.

Kadınların istihdamını olumsuz yönde etkileyen kadınlara yönelik geleneksel bakış açısını yok etmeye yönelik çalışmalara da olabildiğince yer vermek gereklidir. Bu konuyla ilgili olarak çeşitli birçok toplantılar, seminerler ve konferanslar yapabilmenin yanı sıra uzun dönemi içine alan planlı reklam kampanyaları düzenlenmelidir. Düzenlenmiş olan bu toplantı ve konferanslarda hem kadınların istihdama katılımları için cesaretlendirilmeleri hem de toplumun öteki bireylerine kadınların çalışmaları halinde hanelerine ve topluma yapacakları pozitif yansımaları anlatılmalıdır. Kadın istihdamını sektörel bakımdan düzenlemeye yönelik olarak, tarım dışı dallardaki çalışma şartları kadınlara elverişli bir hale getirilmelidir. Bilhassa çalışma saatlerinin daha esnek olduğu part-time gibi kısmi süreli işlerin uygulamaya konulması kadınları bu sektörlerle yöneltmede çok fazla önem taşımaktadır. Böyle olmakla birlikte çalışma yerlerinde açılacak çocuk yuvaları, kadınların iş yaşamına girebilmelerindeki en büyük problemlerden biri olan çocuk bakımı problemini yok edecek ve kadın istihdamına pozitif yönde tesir edecektir (Berber ve Yılmaz-Eser, 2008: 14-15).

İstihdamda bulunan kadınlar özel sektörün çalışma saatlerinin kadınlar için çok uygun olmadığı ve çalışma saatlerinin kadınlar üzerinde baskı ögesi oluşturduğunu, aile hayatlarının daha sağlıklı olabilmesi için çalışma saatlerinin yeniden düzenli bir duruma getirilmesinin bir gereklilik olduğu konusunda bilhassa vurgu yapılması gerektiğini ve bu kapsam alanında yoğun çalışma koşullarında olan kadınların daha önce de bahsettiğimiz gibi evlilik veya çocuk yapma planlarını daha sonraya bırakmak durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Bir başka düşünce ise kıdem tazminatlarında daha doğru düzenlemelerin yapılmış olmasıdır. Kadınlara erken emekli olabilmeye hakkının tanınması, toplumu eğiterek genel olarak cinsiyet ayrımcılığı, duygusal taciz ve tacize karşı farkındalığın oluşmasının sağlanması bütün bunların türlü kuruluşlar ile işlerin elbirliği içerisinde yapılarak sonuca kavuşturulması tavsiye edilmektedir. Ayrıca mahalli yönetimlerin düşük gelirli kadınların çocuklarının kreş, etüt merkezi vb. çocuk bakım alanları oluşturularak kadınların hizmetine sunulması gerektiğini önermektedirler. Evde bıraktıkları yaşlı kişiler için bakım merkezlerinin kurulması kadınların üzerinde önemle durdukları bir konudur. Kayıt dışı ve düşük ücret ile çalıştıran işverenlerin ortaya çıkarılması ve bu işverenler hakkında karardan döndürücü kanunlar uygulanarak kamu işlerinden yoksun bırakılması tavsiye edilmektedir. Başka bir konuda belirlenen zamandan önce yapılan evlilikler sebebiyle özellikle de kadınların eğitim hayatlarını henüz tamamlayamamış olmalarından dolayı da düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmak mecburiyetinde kalmalarıdır. Bu konuyla ilgili devletin ve mahalli yönetim sahibi kişilerin kadınlara, aslında topluma karşı yapmak zorunda bulunduğu sorumluluklarını yerine getirmeleri önerilmektedir (Küçük, 2015: 8).

Kadın olmanın oluşturduğu sorunlar bir insanlık sorunu olarak değerlendirilmeli ve bu anlamda çözüm için ne gerekiyorsa bunlar araştırılmalıdır. Toplum, kadın ve erkeği birbiriyle yarışan olarak görmemeli, kadın ve erkeğin birbirini tamamlayan öğeler olarak görmeli ve bu anlamda önceden belirlenen yöntemler üretebilmelidir. Atılacak her adımın başında, kadının konumunun yükseltilmesi gelmektedir. Kadının konumu, kadının aile ve toplum içerisinde bulunduğu yeridir. Kadının pozisyonunu yükseltmenin yöntemi, genel anlamda kadının eğitim imkânlarından nispeten daha çok faydalandırılması, özel anlamda ise mesleki anlamda nispeten daha çok teknik bilgi alması sağlanmalıdır. Burada üzerinde durulması gereken husus, kadınların çalışmasını zorlaştıran öğelerin yasalardan çıkartılması, iş alanlarının genişletilmesi, evli ve çocuklu kadınların çalışmasını basitleştirecek tertiplerin yapılması lazımdır (Kocacık ve Gökkaya, 2015: 215-217).

Tüm bu söylediklerimizin genel anlamda bir değerlendirmesini yapacak olursak; kadın istihdamını arttırma hususunda yönetim kuruluşlarına ve sivil toplum teşkilatına mühim vazifeler düşmektedir. Bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalar çeşitlendirilerek arttırılmalıdır. Kadın istihdamının arttırılması yönetim kuruluşları siyasetlerinde yer almalı, kadın istihdamı ile ilgili düzenlemelere yönelik olarak hükümet ve sivil toplum kuruluşları ile bir arada yola çıkılmalıdır (Berber ve Yılmaz-Eser, 2008: 15).

### **3.7.3. Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Çözüm Önerileri**

Türkiye’de eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesine yönelik çözüm önerilerinden bahsedecek olursak;

- Daha önce kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlardan bahsettiğimiz gibi, kadınların eğitime daha çok katılımlarının sağlanabilmesi ve eğitim platformlarına katılımını olumsuz şekilde etkileyecek çocuk bakımı engelinin ortadan kaldırılması için çocukların oyun oynayabileceği yerlerin ve bakım odaları ya da ana sınıflarının yaygınlaştırılmasına yönelik düzenlemelerin yapılması ve uygulanması gerekmektedir.
- Üniversitelerin her aşamasında akademik ve idari kadın yönetici sayısının artırılması, üniversitelerdeki rektörlük seçimlerinde ve dekan atamalarında pozitif ayrımcılığın yapılmaması gerekir.
- Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini daha iyi anlamaya yönelik nitel ve nicel araştırmaların sayısı artırılmalı ve sonuçlara dayalı politikalar geliştirilmelidir (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuza, 2013: 344-345).

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sebep olduğu yatay ve dikey ayrımcılığın yok edilmesi ve gerek uzmanlık alanlarında gerekse yetki ve karar organlarında daha stabil bir dağılımın sağlanması için geçici özel tedbirler ve gerekirse teşvik edici politikalar uygulanmalıdır. Gerçek bir dönüşüm, erkekler ile kadınlar arasındaki belli başlı güç ilişkilerinin, ev içerisindeki alanlarının, çalışma koşulları ile ücretlerin belirlendiği piyasaları ve politika da dahil olmak üzere, tekrar oluşmasını, cinsiyete dayalı kültürün dönüşmesini sağlamayı, dolaysız bir şekilde ataerkilliği hedeflemektedir. Aile içerisindeki cinsiyetçi yaklaşımlarını yok etmek için de hayat boyu eğitim çalışmaları yapılmalı, dönüşüm kişisel çabalar yanında toplumsal projeler ile ve siyasal iradenin kararlılığı ile desteklenmeli, kadınlar için olduğu kadar erkeklerinde kendilerini ve toplumu daha eşitlikçi ve adil bir geleceğe kavuşturma sorumluluğunu yüklenen şekilde eğitim görebilmeleri sağlanmalıdır (Ecevit ve Karkiner, 2011: 98-99).

#### **3.7.4. Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümüne Yönelik Öneriler**

Türkiye’de çocuk işçiliği probleminin çözümüne yönelik aşağıdaki öneriler getirilmektedir;

Bugüne kadar yapılmış olan araştırmalar, çocukların aile gelirine katkı sağlamak için çalışmak mecburiyetinde kaldıklarını göstermektedir. Bu sebeple, ailelerin gelir seviyelerini yükseltebilecek ekonomik tedbirler alınmalıdır. Geniş insan toplulukları lehine uygulanacak sosyal politikalar adı altında iktisadi tedbirler alınırken; gelir dağılımı, ücret, asgari ücret, emek piyasası, maliye, sanayileşme, verimlilik, sosyal güvenlik vb. alanlara sistemli şekilde yaklaşılması gerekmektedir (Günöz, 2007: 93-94).

Türkiye’de eğitim seviyesi yüksek olan kişilerde işsizlik oranı, eğitim seviyesi düşük olan kişilere göre daha yüksek oranlardadır. Bu durumun önüne geçmek için, eğitim kuruluşlarının alım sınırı ve verilen eğitimin niteliği artırılmalı, mesleki eğitim olanakları yaygınlaştırılıp çalışma koşulları ile ücretlerin belirlendiği piyasanın aradığı kaliteye sahip kişilerin yetiştirilmesi hedefiyle müfredat programının gözden geçirilmesi gerekmektedir. GSMH açısından değerlendirdiğimizde eğitime en az kaynak tahsis eden ülkeler arasında yer alan Türkiye’de, eğitime tahsis edilen kaynak sayısı artırılmalıdır. Mesleki eğitimin niteliği artırılarak, mesleki eğitime iştirak isteği uyandırılmalı ve bu okul mezunlarının yükseköğretime geçiş aşamalarında kolaylık sağlanmalıdır (Günöz, 2007: 94).

## SONUÇ

Bu çalışmada genel olarak eğitimin toplumsal cinsiyet bağlamında istihdam ve işsizlik üzerine etkisini tartışmaya çalıştık. Ayrıca bu çalışmada eğitimin istihdam ve işsizlik ilişkisini ve uygulanan istihdam politikalarının konu ile ilgili yönlerine değinilmiştir. Tez kapsamında yapılan inceleme doğrultusunda toplumsal cinsiyet üç farklı etkileşim içerisinde değerlendirilmektedir. Birincisi toplumsal cinsiyet ve eğitim, ikincisi toplumsal cinsiyet ve istihdam ve üçüncüsü de toplumsal cinsiyet ve işsizliktir.

Türkiye’de istihdama etki eden eğitim faktörünün istihdam ve işsizlik üzerindeki etkisini araştırmak üzere literatür taraması tekniği uygulanmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda, eğitim düzeyi ve istihdam düzeyi arasında pozitif yönlü güçlü bir bağ olduğu belirlenmiştir. İstihdam seviyesini belirleyen bir diğer değişken olan cinsiyet faktörünün de istihdam ve işsizlik üzerindeki etkisi Türkiye açısından analiz edilmiştir (Gül vd., 2009: 257). Eğitim kavramı ile toplumsal cinsiyetin temelinde yatan istihdam anlayışı incelenerek, eğitim kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve eşitsizliği konusu ele alınmıştır. Bu çalışmayla birlikte incelenen istihdamın toplumsal cinsiyet anlayışı ile birlikte daha etkin olarak bulunmasına ilişkin kimi düşünceler ile politikaların oluşturulması anlayışının benimsenmesine ilişkin fikirler de sunulmuştur (Yumuş, 2011: 109).

Kadın ve erkeğin istihdamda aldığı rol ve üstlendiği statüsü olarak doğru bir konumda olmasının, ülkemizin gelişimi bakımından son derece önemli olduğu ve bunun yönteminin de bilinçli ve nitelikli bir eğitim süreciyle gerçekleştirilebileceğini söyleyebiliriz (Özaydınlık, 2014: 108).

Türkiye’nin yapısal özelliklerini incelediğimizde, ülkenin yeterli düzeyde istihdam yaratamadığı görülmektedir. Bu yapısal özellikleri ifade edecek olursak şu şekilde sıralayabiliriz; Ülkenin hızlı artan nüfus yapısı ve ülkenin genç nüfusunun yüksek oranda olması, kırsal kesimden kentlere olan göç olgusunun çok yoğun bir şekilde olması, piyasalarda enformel sektörlerin artış göstermesi, mesleki eğitim ile işgücü piyasası arasında oluşan istikrarsızlıklar, vasıflı işgücü eksikliğinin var oluşu, hızlı teknolojik gelişmeler ile uyum sağlanamaması ve düşük seyreden işgücüne katılım, ülke ekonomisinin sektörel anlamda yapısal bir transformasyon içerisinde olmasıdır. Ülkemizde istihdamın yapısı ile ilgili bir başka önemli sıkıntı da kayıt dışı istihdam yani sigortasız çalıştırmanın yaygınlaşmasıdır. İşsizlik probleminin çözüme kavuşturulmasında uygulanan mikro ekonomik politikaların etkin olmayışı, işsizlik oranlarının yüksek olmasına sebep olmakta, bunu karşılamak isteyen işgücü piyasası da düşük ücret ve düşük verimlilik ile sonuçlanan kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 214-215).

İncelenen istatistiksel verilerin sonuçları, eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma oranlarının da arttığını ve toplumsal cinsiyet bağlamında kadın ve erkeğin arasındaki istihdam açığının daraldığını göstermektedir. Diğer taraftan, eğitimin işsizlik riskini azaltan bir araç olduğu kabul edilmektedir. Yine işsizliğin bir kent olgusu olarak gençleri daha fazla tehdit altında bıraktığı, gençler arasında da ortaöğretim mezunlarının daha dezavantajlı olduğu gözlenmektedir. Cinsiyet bakımından değerlendirildiğinde ise eğitim seviyelerinin düşük

olması ve diğer sebeplerden dolayı genç kadınların genç erkeklerden daha fazla işsizlik riski taşıdığı söylenebilir (Kavak, 1997: 25).

Yapılan istatistiksel veriler doğrultusunda genel olarak Türkiye’de evli ve evli olmayan kadınlar yönünden değerlendirme yapıldığında, eğitim faktörünün işgücüne katılımda en mühim unsur olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça, evli ve evli olmayan kadınların işgücüne katılma oranları artış göstermektedir (Ayvaz Kızılgöl, 2012: 100).

Günümüzde işsizlik sorunu dünyanın ortak bir sorunudur. İşsizlik sorununun çözümünde İŞKUR’un uyguladığı aktif emek piyasası politikaları ön plana çıkmaktadır. Aktif emek piyasası politikaları, özellikle de kadınların, gençlerin ve uzun süre işsiz olan bireylerin istihdamına yardımcı olabilmek ve işsizliğin azaltılmasında etkili olabilmektedir (Şahin, 2013: 9).

İstihdamın sektörel analizi ile ülkenin sektörel bir yapısal dönüşüm sürecinde olduğunu görebilmek mümkündür. Tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı sürekli olarak düşüş eğilimindeyken, hizmetler sektörünün ise sürekli artış eğiliminde olması bu dönüşümün yaşandığının bir göstergesidir. Ayrıca, sanayileşmesini tamamlamamış bir ülkenin hizmetler sektöründeki yükselişi, işgücü piyasasında bir uyum problemi yaşandığının da göstergesidir. Sanayi ve hizmetler sektörünün bu geçişi absorbe edecek yeteneğe sahip olamaması da işsizlik sorununun büyümesinde etkili olmuştur. İşgücü piyasasında eğitim ve istihdam ilişkisinin önemi de göz önünde bulundurulmalıdır. Ülkemizde eğitim istihdam ilişkisinde düzenli olmayan bir yapılaşmanın varlığı söz konusudur. Eğitimli olan genç nüfus, toplam işsizlerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Eğitimli genç bireylerin vasıflarına karşılık gelen işler bulamaması, bizi ayrı bir uyum sorununun var olmasından haberdar etmektedir. İşgücü arzı ve talebi arasındaki nitelik ve nicelik uyumunun olmaması, bugüne kadar uygulanan aktif emek piyasası politikalarının ne oranda başarısızlık ile sonuçlandığını göstermektedir. Türkiye, işsizlik problemini genel olarak ekonomik yapı içerisinde oluşan bir problem olarak görmekte ve bu problemi mikro ekonomik istihdam politikaları ile çözmeye çalışmaktadır. Sorunun kaynağı ekonomik yapıyla ilgili olduğu düşünülmediği için makroekonomik istihdam politikaları uygulamaya konulmamaktadır (Bekiroğlu, 2010: 215).

Bahsettiğimiz dönemlerde uygulanmakta olan istihdam politikalarını incelediğimizde, uygulanan ekonomi politikaları sonucu oluşan işsizliğin yine mikro ekonomik politikalar vasıtasıyla çözüme kavuşturulmaya çalışıldığını görmekteyiz. Kısacası, işsizlik probleminin uygulanan ekonomi politikalarıyla artış içerisinde olduğu düşünülmemekte, genel ekonomi politikalarının sebep olduğu işsizlik mikro ekonomik istihdam politikaları ile hafifletilmek istenmektedir. Ancak sorun makroekonomik kaynaklı bir sorun olduğu için çözümü de makroekonomik politikalar ile giderilmeye çalışılmalıdır. Sonuç olarak değerlendirdiğimizde, Türkiye’deki işsizlik sorunu demografik ve yapısal özelliklerinin yanı sıra uygulanmakta olan makroekonomik politikalarından kaynaklanmaktadır. Sorunun çözümünde kullanılan mikro ekonomik istihdam politikaları ise etkili olmamaktadır. Sorun makroekonomik kaynaklıdır ve çözümü de makroekonomik istihdam politikalarının uygulanmasını gerekli hale getirmektedir. Mikro ekonomik istihdam politikalarının ise makroekonomik istihdam politikalarını destekler nitelikte olması gerekmektedir (Bekiroğlu, 2010: 215-216).

Ülkemizde aktif istihdam politikaları uygulamalarının genç bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle Türkiye işsizlik ile mücadele konusunda, aktif istihdam tedbirleri bakımından önemlidir. Milli insan gücü planlaması çerçevesinde, gereksinim sahibi kişilerin

ve bilhassa işsizlerin piyasanın gereksinim duyduğu mesleklerde eğitilmeleri ve bu şekilde de yeni beceriler kazanmaları teşvik edilmelidir. Bu amaç ile kamu istihdam kuruluşunun uyguladığı aktif istihdam tedbirlerinin yanında, eğitime yatırım yapan işverenlere de vergi teşviki sağlanmalıdır (Uşen, 2007: 91).

Girişimciliği desteklemek ve iş imkânı yaratabilmek amacı ile istihdam ve işgücü maliyetlerini azaltıcı düzenlemelere gidilmelidir. Bu maliyetlerin düşürülmesi işgücü piyasasının esnekliğini arttırarak, kayıtsız ekonominin daralmasına sebep olacak ve özellikle de KOBİ'ler üzerinde üretim ve istihdam bakımından olumlu etki yaratacaktır. Bunlara da ilave olarak istihdamın arttırılmasında çalışma yönetmeliğinde yapılacak olan düzenlemeler de olumlu katkı sağlayacaktır (Karabulut, 2007: 37).

Çocuk işçiliği ile mücadele edilmeli ve iş piyasasında bulunan çocukları eğitime yönlendirici önlemler alınmalıdır. Ülkemizde işsizliğin kadınlar ve gençler bakımından yüksek olması kadın ve çocuklara yönelik özel politikaların geliştirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Avrupa Birliği ortalamasının oldukça altında bulunan kadın istihdam ve işgücüne katılım oranının arttırılması için kadınların istihdamdaki oranları kayıtlı sektörler lehine arttırılmalıdır. Eğitim programlarında geleneksel meslek alanlarının dışına çıkılarak kadınlar için yeni gelişen meslek gruplarında istihdam yaratılmalı ve fırsat eşitliği bakımından gereken adımlar atılmalıdır. Gençlerin eğitimden iş hayatına geçişlerini kolaylaştıracak iş ve eğitim programlarının yaygınlaştırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır (Karabulut, 2007: 37).

Toplumun kadınlara yüklediği rol ve beklentilerinden dolayı kadınların cinsiyetinden ötürü insan hakları dahilindeki bazı haklara sahip olamamasına ve bu haklarını kullanamamasına neden olmaktadır. Eğitim ve istihdamdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, ekonomik anlamda, sosyal, ailevi ve yapısal unsurlar kapsayan çok boyutlu ve karmaşık olan sosyolojik bir meseledir. Sürdürülme olanağı bulunan, hakka ve hukuka uygun ve kalkınan bir toplumu kurmada kadının güçlü duruma getirilmesi ve kadın erkek arasındaki eşitliği, tüm insanlar için siyasi, sosyal, ekonomik, kültürle ilgili ve çevresel güvenlikte muvaffak olmanın öncelikli koşulu olduğu fikri etkili olmaktadır. Bununla birlikte kadınların okullaşmasına mani olan ve zihinlerimize yerleşmekte olan toplumsal cinsiyet algılarından kurtulmamız gerekir.

Özetle, eğitimde ve istihdamda kadın erkek arasındaki eşitliğin sağlanabilmesinde Türkiye'de yaşanan belirli ilerlemelere, toplumsal farkındalığın yaygınlaşmaya başlaması, yapılan projelere ve kampanyalara ve artan kadın kararlılığına karşın önceliği olan alanlarda güçlü devlet politikalarının geliştirilmesine, kadınlara yönelik olan hususi tedbirler alınmasına, eğitimde cinsiyet eşitliği ile alakalı bilgilerdeki belirsiz durumun yok edilmesine, politikalarda ve uygulamalarda bütüncül bir yaklaşımın geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Kadının işgücü anlamında iktisadi anlamdaki büyüme ve kalkınmaya katkıda bulunduğu kuşkusuzdur. Yalnız kadınların bir ülkenin büyümesine, toplumsal ve ekonomik yapısını geliştirmesine katkıda bulunabilmesi için çok eski dönemlerden itibaren devam eden ülkelerdeki cinsiyet eşitsizliğini yok etmesi gerekmektedir. Bundan dolayıdır ki gerek ekonomik gerek sosyal ve kültürel, gerekse siyasi anlamda bulunan cinsiyet eşitsizliklerinin yok edilebilmesi iktisadi anlamda büyüme ve kalkınabilme çabası içerisinde bulunan ülkelerin temel maksadı olmalıdır.

Eğitim kadınların işgücüne katılımları için gereken bir etmendir. Eğitim ve eğitilmiş işgücünün ekonomiye kattıkları önemlidir. Fakat, dünyadaki ülkelere baktığımız zaman kadınların



eğitimine verilen 3nem bilhassa gelişmekte olan 3lkelerde oldukça d3ř3kt3r. T3m d3nyadaki gibi 3lkemizde de kadınların ekonomik pozisyonu ile diğer gelişmekte olan 3lkelerin ekonomik pozisyonu arasında benzer olma durumu s3z konusudur. T3rkiye’de kadınların işg3c3ne katılım oranının bu kadar az olmasının en 3nemli nedeni hiç kuşkusuz eğitimidir. Kadınların eğitim oranı oldukça d3ř3kt3r. Eğitim oranının d3ř3k olması hem 3lkenin kalkınmasını yavaşlatmakta hem de toplumda erkek egemen h3kimiyetini arttırmaktadır. Bunun bu şekilde olması da kadınların kendilerine olan g3venlerini yitirmelerine sebep olmaktadır.

Bundan başka, kadın ve erkekler arasındaki kazanç farklılığının olması da bir diğer meseledir. Eşit eğitim seviyesine sahip olmalarına karşın erkeklerin kazançları kadınlardan daha fazladır. Dolayısıyla eğitim tekrar bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin artması ekonomi için b3y3k 3nem taşımaktadır. 3niversite mezunu bir kadınla ilkokul mezunu bir kadının marjinal verimliliği oldukça farklıdır. Bu sebeple kadınların eğitim d3zeyini y3kseltmek amacıyla çalışmalar başlatılmalı kamu, 3zel sivil toplum kuruluşları kolektif çalışarak bu meseleyi 3zmelidirler.

Sonuç olarak her ne kadar 3lkeler kadının ekonomik hayattaki konumunu y3kseltebilmek amacı ile yapmış oldukları çalışmalarını s3rd3rse de bilhassa gelişmekte olan 3lkelerde ve az gelişmiş 3lkelerde kadın erkek eşitizliği s3rmekte ve bu toplumlarda erkeğin hakim olduğu bir yapı devam etmektedir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- Akyıldız Hüseyin, *Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği*, 1. Baskı, Asil Yayınevi, 2006
- Aktay A. Nizamettin, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2007 Ankara
- Algan Neşe ve Ildırar Mustafa, *Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları*, TİSK Yayınları, 2003 Ankara
- Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, Ekim 2008
- Biçerli M. Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, 8. Baskı, Beta Yayınları, Eylül 2014 İstanbul
- ÇSGB, *Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı*, 1. Basım, Ayrıntı Basımevi, Ankara 2017
- ÇSGB, *Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Ankara 2004
- Derince, M. Şerif, *Toplumsal Cinsiyet, Eğitim Ve Anadili*, Eylül 2012
- DPT, *Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007- 2013 İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT: 2709-ÖİK: 662, Ankara, 2007
- Ecevit Yıldız, *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, 1. Basım, Pelin Ofset Tipo Matbaacılık, Şubat 2010
- Ekin Nusret, *Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1971
- Eroğlu Ömer, *Türkiye Ekonomisi*, Isparta 2008
- Gül Ekrem, Ekinci Aykut, Konya Serkan, *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, Ekin Yayınevi, Bursa 2009
- Işığışık Özlem, *İstihdam ve İşsizlik*, 3. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa 2017
- Mahiroğulları Adnan, Korkmaz Adem, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB Ülkeleri)*, 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Aralık 2013
- Makal Ahmet, *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, İmge Kitabevi, Ankara 2002
- Murat Sedat, *Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2007
- Ören Kenan, *Sosyal Politika*, Pelikan Yayınevi, 2010

- Özgen Ö. ve Ufuk H., *Kırsal Kesimde Kadın Eğitimi*, Türkiye Ziraat Mühendisliği V. Teknik Kongresi. Yayın No: 38. TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası Yayınları, Ankara 2000
- Somersan B., Kılıç B. ve Tubin R., *Türkiye’de Kadının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Üniversite Öğrencilerinin Tutumları*, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu. 1-4 Mart s:109. Yeditepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2004
- Şimşek Y., *Kadın Eğitiminin Önemi ve Türkiye’deki Yansımaları*, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu. 1-4 Mart s:109. Yeditepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2004
- Tokman Malatyalı Gamze ve Özel Ucuzal Pınar, T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu, Ankara 2013
- Tokol Aysen ve Alper Yusuf, *Sosyal Politika*, Güncellenmiş 8. Baskı, Dora Yayıncılık, 2017 Bursa
- Tunca Zafer, *Makro İktisat*, 1. Baskı, Geçit Kitabevi, Ekim 2011
- TÜSİAD, Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, Aralık 2002
- Üner Sarp, ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ekim 2008
- Zaim Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul 1990

## **Makaleler**

- Aksoy Hasan Hüseyin, ‘İşsizlik- Eğitim İlişmesine Genel Bir Bakış Ve Gelecekte İzlenecek Politikalara İlişkin Görüşler’
- Alparslan Ali Murat, Çetinkaya Bozkurt Özlem, Özgöz Ayşe, ‘İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları’, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, Yıl: 2, 2015
- Avşar Zakir, Ögütoğulları Eren, “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, Yıl: Ocak 2012
- Ay Sema, ‘Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme’, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa Yönetim Ve Ekonomi*, Cilt: 19, Sayı: 2, Yıl: 2012
- Ayvaz Kızılgöl Özlem, “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, Yıl: 2012
- KSGM, ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013’, Ankara 2008
- Bayraktar Seda ve İncekara Ahmet, “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, Yıl: Ocak 2013

- Berber Metin ve Yılmaz Eser Burçin, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, Yıl: Nisan 2008
- Bingöl Orhan, ‘Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık’, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (Özel Sayı I), Yıl: 2014
- Can Yeşim, ‘Trakya Bölgesi’nin İşgücü Piyasası Analizi’, *Electronic Journal of Vocational Colleges-May/Mayıs 2013*
- Coşkun Anahit ve Özdilek Resmiye, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sağlığa Yansıması ve Kadın Sağlığı Hemşiresinin Rolü”, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 3, Yıl: 2012
- Çabuk Kaya Nilay, “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eğitim”, Cilt: 31, Sayı: 9, Yıl: 2013
- Çakmak Özlem, “Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi”, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, Yıl: 2008
- Çakır Özlem, “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, Yıl: Temmuz-Aralık 2008
- Çalışkan Şadan, “Eğitim-İşsizlik ve Yoksulluk İlişkisi”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2007
- Çoban Ahmet, “Atatürkçü Düşünce Sisteminde Kadın ve Eğitimi” *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 146 Yıl: Mart-Nisan-Mayıs 2000
- Çondur Funda Ve Bölükbaş Mehmet, ‘Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme’, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 47, Sayı: 2, Haziran 2014
- Demirbilek Sevda, ‘Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi’, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 44, Sayı:511, 2007
- Dedeoğlu Saniye, ‘Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı’, *Çalışma ve Toplum*, 2009/2
- Demirgöz Bal Meltem, ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış’, *KASHED*, 2014, 1(1)
- Dinçer Mehmet, ‘Eğitimin Toplumsal Değişme Sürecindeki Gücü’, *Ege Eğitim Dergisi*, (3), 1: Yıl: 2003
- Durgun Ceyda ve Oğuz Gök Gonca, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında BRICS & G7 Ülkelerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Cilt: 10, Sayı: 2, Yıl: 2017
- Ecevit, Yıldız vd. (2008) Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, İstanbul: TÜSİAD & KAGİDER, Yayın No: TÜSİAD-T/200807/468&KAGİDER-001.
- Ereş Figen, “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları”, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:19, Yıl: 2006

- Erkek Seyida ve Karagöz Hakan, 'Kadının İş Hayatındaki Yeri Ve Karşılaştığı Sorunlar', *Konya Ticaret Odası*, Konya 2009
- Erol Hatice, Özdemir Abdullah ve Yurdakul Elif Meryem, 'Türkiye'de İşsizliğin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçların Giderilmesinde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun İşlevi', *Cilt: 5, Sayı: 10, Yıl: 2010/II*
- Erol Sevgi Işık, 'Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri', *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2, Mayıs - Ağustos - Kasım 2013
- Ersoy Ersan, "Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın Ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, Yıl: Elazığ 2009
- Esen, Erol, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Kırsal Kadının Durumu ve Almanya'dan Proje Uygulama Örnekleri", *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 12, No: 1, Yıl: 2013
- Güldü Özgür ve Ersoy Kart Müge, 'Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme', *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,
- Günay Gülay ve Bener Özgün, "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri", *TSA*, Sayı: 3, Yıl: Aralık 2011
- Gündoğan Naci, 'Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları', *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 54, Yıl: Ankara 1999
- Gürol Mehmet Ali, "Türkiye'de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi", *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, Yıl: Mayıs 2007
- Haşit, Gürkan ve Yaşar Onur, "Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları; Bir Kamu Kurumu Örneği", *Sakarya İktisat Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 4, Yıl: 2015
- İçli Gönül, 'Eğitim, İstihdam Ve Teknoloji', *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 9, Yıl: 2001
- Kanca Osman Cenk, "Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 2, Yıl: 2012
- Karabulut, Özcan, 'Türkiye'de Çalışan Çocuklar', *Fried Ebert Vakfı*, İstanbul, Yıl: 1996
- Karaman, Y., 'Planlı dönemde kadın eğitimi politikamız', *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 1, Yıl: 1994
- Kavak Yüksel, 'Eğitim, İstihdam Ve İşsizlik İlişkileri', *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, Yıl: 1997
- Kaya Mehmet, "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Özel İstihdam Büroları", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 35, Yıl: Aralık 2016

- Kılıç Dilek ve Öztürk Selcen, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 47, Sayı: 1, Yıl: 2014
- Kocacık Faruk ve Gökkaya Veda B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl: 2005
- Korkmaz Adem ve Korkut Gülsüm, ‘Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri’, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2012
- Kulaksız Yahya, “Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, Yıl: Eylül - Aralık 2014
- Kumaş Handan, ‘İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 4, Yıl: 2001, Ekim, Kasım, Aralık, İzmir
- Kurt-Topuz Senem ve Erkanlı Hülya, “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Ve Erkeğe Atfedilen Anlamların Metafor Yöntemiyle Analizi”, *Alternatif Politika*, Cilt: 8, Sayı: 2, Yıl: Nisan 2016
- Kuzgun Yıldız ve Sevim A. Sevim, “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt:37, Sayı: 1, Yıl: 2004
- Küçük Müşerref, “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, Yıl: 2015
- Küçükkalay A. Mesud, Dulupçu M. Ali ve Turunç Ömer, ‘Dünya’da ve Türkiye’de Çocuk İşgücü İstihdamının Sorunları ve Önlenmesi’, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt: 5, Sayı: 1, Yıl: 2000
- Kaypak Şafak, “Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, Yıl: 2014
- Kocacık Faruk ve Gökkaya Veda B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İİBF Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl: 2005
- Küleki Cansu ve Canbay Tülin, “Kadına Haklarının Kazandırılmasıyla Birlikte Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Yıl: Mayıs 2012
- Murat Sedat, ‘Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı’, *İstanbul Ticaret Odası*, Yayın No: 2007-73, İstanbul, 2007
- Otaran Nur, Erdur Baker Özgür, Savaş Gökhan, Tüzemen Eda, Tarman Bülent, Ocak 2016
- Önder, Nurcan, ‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü’, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013
- Öngen Burcu ve Aytaç Serpil, “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları Ve Yaşam Değerleri İlişkisi”, *Sosyoloji Konferansları*, No: 48, Yıl: 2013-2

- Özaydınlık Kevser, ‘Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın Ve Eğitim’, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Sayı: 33, Tarih: Temmuz-Aralık 2014
- Özger Yunus, “Osmanlı’da Kadınların Memuriyette İstihdamı Meselesi ve Sicill-i Ahvalde Kayıtlı Memurelerin Resmi Hal Tercümeleri”, *History Studies*, Cilt: 4, Sayı: 1, Yıl: 2012
- Özkan Recep, ‘Toplumsal Yapı, Değerler Ve Eğitim İlişkisi’, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:19 No:1, Yıl: Ocak 2011
- Palaz Serap, Şenergin Özgür ve Öksüzler Oktay, “Eğitim Düzeyi Farklılıklarının Gelir Dağılımına Etkisi: Türkiye Örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 8: Sayı: 2 Yıl: 2013
- Parlaktuna İnci, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4, Yıl: Ekim 2010
- Savcı İlkay, “Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 1, 1999
- Şahbaz Kılınç Nazan, ‘Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı’, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 9, Yıl: 2015/2
- Şimşek Hatice, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği”, Cilt: 25, Sayı: 2, Yıl: Mayıs 2011
- Şişman, Yener, ‘Sosyal Politika Açısından Türkiye’de Çocuk ve Genç İşgücü’, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003
- Tahtaloğlu Hava, “Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, Yıl: Nisan 2016
- Taş Umut ve Yenilmez Füsün, “Türkiye’de Eğitimin Kalkınma Üzerindeki Rolü ve Eğitim Yatırımlarının Geri Dönüş Oranı”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, Yıl: 2007
- Toksöz Gülay, “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 15, Yıl: 2007/4
- Tutar Filiz ve Yetişen Handan, “Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, Yıl: 2009
- Urhan Betül Ve Etiler Nilay, ‘Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi’, *Çalışma ve Toplum*, Yıl: 2011/2
- Uşen Şelale, ‘Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları’ , *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı: 13, Yıl: 2007/2
- Uyar Bozdağlıoğlu E.Yasemin, ‘Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları’, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 20, Yıl: 2008

Vefikuluçay Duygu, Zeyneloğlu Simge, Eroğlu Kafiye ve Taşkın Lale, ‘Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açıları’, *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Yıl: 2007

Vefikuluçay Yılmaz Duygu, Zeyneloğlu Simge, Kocaöz Semra, Kısa Sezer, Taşkın Lale, Eroğlu Kafiye, “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl: 2009

Yağan-Güder Sevcan ve Güler-Yıldız Tülin, “Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Toplumsal Cinsiyet Algılarında Ailenin Rolü”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), Yıl: 2016

Yeşilorman Mehtap, ‘Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış’, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 2, Yıl: Elazığ 2001

## **Tezler**

Akgöl-Gök Fulya, “Evli Kadın Ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Algılarının Aile İşlevlerine Yansımaları”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2013

Bekiroğlu Cemil, ‘Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi’, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010

Göçer Hakan, ‘Tekirdağ İlinin Tarımsal Yapısı Ve Girişimcilik Potansiyeli Üzerine Bir Araştırma’, (Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ 2013

Günöz Mustafa, ‘Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu Ve Çözüm Önerileri’, (Yayınlanmış Uzmanlık Tezi), Ankara 2007

Karabulut Alpaslan, “Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi), Ankara 2007

Sayer Handan, ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı’, Ankara 2011

Sürücü Mustafa, “İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri”, (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi), Ankara Nisan 2014

Uçan Ayşegöl, ‘Aktif İstihdam Politikalarının İşsizlikle Mücadelesi’, (Yüksek Lisans Tezi), 2016

Yumuş Akın, ‘Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal Ve Siyasal Boyutları’, (Uzmanlık Tezi), Ankara 2011

## **İnternet**

Oxfam, “G20 ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, 183 Oxfam Bilgi Notu, Yıl: 14 Temmuz 2014, [https://tr.boell.org/sites/default/files/g20\\_ve\\_toplumsal\\_cinsiyet\\_esitligi.pdf](https://tr.boell.org/sites/default/files/g20_ve_toplumsal_cinsiyet_esitligi.pdf), (Erişim Tarihi: 25.05.2017)



- Tekirdağ Ticaret ve Sanayi Odası, Tekirdağ Ekonomisi'ndeki Gelişmeler Araştırma Raporu, Tekirdağ 2015,  
file:///C:/Users/lenovo/Desktop/TEKİRDAĞDAKİ%20İSTİHDAM%20YAPISI%20İLE%20İLGİLİ%20MAKALELER/RAPOR.pdf, (Erişim Tarihi: 27.05.2017)
- Trakya Kalkınma Ajansı, TR21 Trakya Bölge Planı 2010-2013,  
file:///C:/Users/lenovo/Desktop/TEKİRDAĞDAKİ%20İSTİHDAM%20YAPISI%20İLE%20İLGİLİ%20MAKALELER/TRAKYA%20KALKINMA%20AJANSI.pdf, (Erişim Tarihi: 27.05.2017)
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 27.07.2017)
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar 2004-2013,  
file:///C:/Users/lenovo/Desktop/TEKİRDAĞDAKİ%20İSTİHDAM%20YAPISI%20İLE%20İLGİLİ%20MAKALELER/TÜİK%203.pdf, (Erişim Tarihi: 27.07.2017)
- TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Tekirdağ 2013, Eylül 2014,  
file:///C:/Users/lenovo/Desktop/TEKİRDAĞDAKİ%20İSTİHDAM%20YAPISI%20İLE%20İLGİLİ%20MAKALELER/TÜİK.pdf, (Erişim Tarihi: 27.07.2017)
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011,  
[http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html) (Erişim Tarihi: 28.07.2017)
- UNDP, İnsani Gelişme Raporu- Türkiye, 2004,  
<http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/presscenter/pressreleases/2005/01/11/2004-turkey-human-development-report.html> (Erişim Tarihi: 27.04.2017)
- UNESCO Global Education Monitoring Report 2016, <http://en.unesco.org/gem-report/> (Erişim Tarihi: 26.01.2017)