Ekonomi
journal homepage: https://dergipark.org.tr/ekonomi

Türkiye'de kadın istihdamının önemi ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan çalışmalar (The importance of women's employment in Turkey and studies to increase female employment)

[a]Elisa Aliyazıcıoğlu
[a]İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Kadın İşgücü
Kadın İstihdamı
İşgücüne Katılım
İstihdam
Eğitim Düzeyleri

ÖZET

Kadın bireylerin iş gücüne istihdamını artırmak, sürdürülebilir kalkınma çabalarının çok önem verdiği amaçlar arasında yer almaktadır. Bu çalışma ile ülkemizdeki kadın birey istihdamının günümüzdeki önemine ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Çalışmada ilk olarak kadın iş gücüne katılımı ve istihdamına yönelik teoriler açıklanmakta ve kadın bireylerin istihdamının günümüzdeki önemine yer verilmektedir. Bireyin eğitim seviyesi, yaşı, medeni durumu, cinsiyetler arası ücret seviye değişiklikleri gibi kadın istihdamına etki eden durumlara değinilmektedir. Bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) elde edilen veriler ışığında ülkemizde kadın bireylerin istihdamının yapısal durumuyla alakalı bilgilere değinilmektedir. Ülkemizde kadın istihdamını artırmaya

ARTICLE INFO

Keywords:
Women Labor
Women Employment
Employment Rate
Employment
Education Level

ABSTRACT

The increase of women in paid workforce constitutes one of the most important goals of sustainable development. With this study, we aim to contribute to the existing literature about the importance of female labor in Turkey, as well as studies intending to increase it We first explore theories about female labor force participation and women employment and we highlight the importance of women employment in modern days. Then, we address various factors that may impact women employment such as educational level, age, civil status and gender pay gap. This study focuses on structural condition of women employment in Turkey in light of data provided by the Turkish Statistical Institute (TUIK), as well as national and international legislation aiming to increase it.

1. Giriş

Türkiye'de bireylerin iş gücü durumu Dünya üzerindeki iş gücü piyasasıyla eşdeğer olarak küresel boyuttan etkilenmektedir. Sanayi kültüründen bilgi kültürüne geçişin beraberinde nitelikli iş gücüne ihtiyaçta artmaktadır. Küreselleşmenin etkisiyle kadınların istihdamı artış gösterse de kadın bireyler öncelikli olarak tercih edilmediğinden çoğunlukla kayıt dışı olan iş gücü piyasalarına yönlendirilmişlerdir (Işık vd., 2015; Kılınç, 2015).

İnsanoğlunun varoluşundan günümüze kadar gelmiş ve devam eden kültür genellikle ataerkil bir aile düzenidir. Bundan kaynaklı olarak verilen emeğin maddi(ücret) karşılığı olmayan aile işçisi kadın bireylerin, emek piyasasında maddi karşılığının alması gerekliliği, Endüstri Devrimi'ndeki çalışmalarla ortaya çıkmıştır (Yılmaz & Zoğal, 2015).

Kadınların eğitim imkânının sağlanması ve eğitim düzeylerinin artırılması Türkiye'de kadın iş gücüne ve istihdamına olumlu etkenlerin başında gelmektedir. Kadınların çoğunlukla beceri isteyen ve yüksek düzeyde olumlu değer sağlayan işlerde çalıştırılmasını desteklemek ancak kadınların eğitim seviyelerinin gerekli düzeye erişmesi ile sağlanabilecektir (Işık vd., 2016; Kılınç, 2015).

Kadınların iş yaşamının pek çok yararlarının yanı sıra çeşitli olumsuzlukları da içinde barındırmaktadır. Sosyal yaşamda kadının yerini gösteren değerlerin, kadını iş yaşamına başlamada motivasyonunu sağlayan bir ortam oluşturmasıyla bu olumsuzlukların ortadan yok edilmesi gerekebilir. Planlamalar, kadın istihdamını artırıcı çalışmalar ile aynı zamanda kadın iş gücünün mesleki yaşamındaki etkinliklerinin artırılması amacıyla gerçekleştirilebilir (Öğüt, 2006).

Globalleşme popülerliği beraberinde hızlı bir şekilde yükselen uluslararası sürekli rekabet boyutundan etkilenmemek için ülkeler, çalışma hayatıyla iş gücü sahasına dönük gerekli yapılandırmalarla ekonomik ve toplumsal biçimde devamı sağlanabilir kalkınmanın ilerlemesine ve ekonomik büyümenin düzene ulaşmasına olumlu etki etmektedir (Işık & Keskin, 2013)

Bu çalışma ile günümüz dünyasının Türkiye'sinde kadın istihdamının önemini incelemek ve yakın zamanda gerçekleştirilen kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan çalışmaları analiz etmek amaçlanmıştır.

Türkiye'de yapılan çalışmalar da kadın istihdamının etkilendiği faktörlerden özellikle kadın iş gücünün istihdam içerisindeki önemi üzerinde durulmaktadır. Bundan dolayı toplumun kültürel yapısının kadın istihdamına etkisi, yaş aralığının kadın istihdamına etkisi, medeni durumun kadın istihdamına etkisi, cinsiyet eşitsizliğinde emek karşılığı verilen ücretin de değişiklik göstermesinin kadın istihdamına etkisi ve eğitim düzeyinin kadın istihdamına etkisi TÜİK verileri ışığında farklı yönlerden ele alınacaktır. Ardından ülkemizde kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan yasal çalışmalardan bahsedilecektir. Çeşitli devlet ve kamu kuruluşları ve bu kuruluşların sürdürdükleri çalışmalar incelenecektir. Sonuç olarak da bu çalışma çerçevesinde ulaşılan bilgilerin genel olarak değerlendirmesine yer verilecektir.

2. Türkiye'de kadın iş gücünün istihdamdaki yeri ve önemi

Küreselleşmenin etkisiyle, toplumu meydana getiren bireylerin yaşam tarzlarındaki değişimler, insan hakları kavramının gündeme yerleşmesi, çoğunluğun hem görsel hem de yazılı basına ulaşması ve iktisadi oluşumun hızlı bir biçimde gelişimi istihdamın içerisinde önemli yenilikler getirerek kadınların iş gücüne katılmasını sağlamaktadır (Günday, 2011). Başka yönden kadınların yapması gereken iş olarak görülen ev işleri son zamanlarda teknolojinin ilerlemesiyle kolaylaşmıştır. Ekonomik olarak da özgürlüğe sahip olma isteğinde olan kadınlar eğitim seviyelerinin yükselmesiyle zaman ilerledikçe kendi ayakları üzerinde duran birey halini almaktadırlar. İş yaşamlarında çoğunlukla verimli olduklarını gören ve daha fazla mutluluğa sahip olduklarını anlayan kadınlar çalışma hayatı içinde olmayı istemektedirler (Konca, 2016).

3. Türkiye'de Kadınların İstihdamına Etki Eden Etmenler

Kadının iş gücü piyasasına girişini engelleyen ekonomik, demografik ve sosyal faktörlü etmenler bulunmaktadır. Eğitim ve kabiliyet seviyesinin düşük olması, vasıfsız işlerde istihdamı, emeklilik hakkına sahip olmanın zorluğu gibi engeller ekonomik yönden engellerdir. Kadına uygun görülen görevler, cinsiyetçilik, toplumsal baskı gibi engeller de sosyal yönden engellerdir. Evlilik, kırdan şehre göç, çocuk sahibi olma gibi engeller demografik açıdan engeller olarak sayılmak-

∗ Corresponding author. E-mail address: elisaaliyazicioglu1@gmail.com (E. Aliyazıcıoğlu). 0000-0001-8731-8553
Received:17 February 2020; Received in revised from 10 March 2020; Accepted 18 March 2020

tadır (Sağlık & Çelik, 2018). Ülkemizde ve yurt dışında yapılmış pek çok çalışmada kadınların iş gücü istihdamına ve kadınların iş gücü istihdamına etki eden etmenlere yer verilmiştir (Kıral & Karlılar, 2017). Yapılan çalışmalar içerisinde en önemli olan çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Ülkemizde kadın iş istihdamında belirleyici faktörleri 1988 ile 2012 yıllarında zaman seri analiz modeliyle araştıran Bozkaya (2013) eğitimin kadın istihdamını pozitif yönde etkilediğini ve evli olan kadın bireylerin evli olmayan kadın bireylere oranla iş istihdamına katılımı düşük olduğu sonucuna varmıştır (Bozkaya, 2013).

Kılıç ve Öztürk (2014) ülkemizde 2002-2008 dönemi içinde kadınların iş gücüne katılımına etki eden etmenleri Hane Halkı Bütçe Anketi ile standart probit modeliyle ele alarak eğitim düzeyi, medeni durumu, iktisadi olanakları, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yerleri durumlarına karşın kadınların iş gücüne etki eden en önemli etmenler olduğu saptanmıştır. Kadınların iş istihdamına engel durumlar, eğitim seviyesinin düşük olması ve kadının aile içerisindeki bebek, çocuk veya yaşlı ebeveyn bakımı gibi durumların sebebiyet verdiği iş yükünün çok olmasını belirlemiştir (Kılıç & Öztürk, 2014).

Türkiye'de kentsel bölgelerdeki kadınların iş gücüne katılımlarını etkileyen faktörleri 2003'te Türkiye İstatistik Kurumu'na yönelik Hane Halkı Bütçe Anketi kullanılarak elde edilen verilerle lojistik regresyon modeliyle araştıran Doğrul; çocuk sayısı, eğitim seviyesi, ekonomik durum, medeni durum ve çocuk yaşının iş istihdamına atılım kararı yönünde önemli bir yapıya sahip olduğunu saptamıştır (Doğrul, 2008).

Varol (2017) ülkemizde kadının iş gücüne katılmasında ki temel durumları inceleyen çalışmasında 2007 yılında Dünya Değerler Araştırması'ndaki verilerle iki durumlu logit analizini kullanarak düşük düzeyde maddi geliri olan kadınların iş gücüne katılımında negatif yönde etkiye sebep olduğu, yüksek düzeyde maddi gelirin olması ise pozitif yönde etkiye sebep olduğunu belirlemiştir.

4. Toplumun Kültürel Yapısının Kadın İş Gücü İstihdamına Etkisi

Kadın bireyler ve erkek bireyler arasında yapılan iş bölümü her toplumun kendine özgü kültürel değerlerine ve tarihi durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Kadın bireyler çocuk bakıcılığı yapma ve hane içi işleri yapma gibi daha çok ev içerisinde üretim faaliyetlerini yerine getirmesi toplumların çoğunda desteklenen kanaate uygun biçimde görev eşleştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Kadın bireylerin iş ortamına girmesinde hane içi işler, yaşlı ve çocuk bakıcılığı gibi evli bireyler arasında eşleştirilmesi ve benzer şekilde ev içi üretim etkinliklerinin eşleştirilmesi ve bu görevlerin çok fazla oluşu belirleyici bir rol şeklinde görülmektedir.

5. Medeni Durum ve Yaş Aralığının Kadın İş Gücü İstihdamına Etkisi

Medeni durum kadın bireylerin iş gücüne katılmaları hakkında önemli etkiye sahiptir. Bekar kadınlara karşın istihdamın gerçekleştirilmesi çok güç olan evli kadınların iş gücü istihdamını engelleyen, toplumsal yapının kendisine iştirak ettiği görevi kabullenmesiyle bu görevi tam manasıyla yerine getirmesi, sahip olunan çocuk sayısı ve bu çocuklar arasında olan yaş farkı ve yaşlı bireylerin bakımı ve benzer roller gibi belli sebepler vardır. Kadına verilen görevlerin hafifletilmesi kadının iş gücü istihdamının arttırılmasına kolaylık sağlamaktadır.

Kadının medeni durumunun yanı sıra yaş düzeyi de iş gücü istihdamını etkilemektedir. Kadının yaş grupları incelendiğinde pek çok ülkede 20 ile 24 yaş gruplarında artarak en yüksek düzeye çıkan oranın, 30'lu yaş gruplarında azalıp 40'lı yaş gruplarının başlarında tekrar yükselerek, 40 ile 54 yaş gruplarında tekrardan yükseldiği belirtilmektedir. Kadın bireyler 30'lu yaş gruplarından itibaren birinci dereceden ebeveyne ihtiyacı olan 0 ile 6 yaş grubu arasındaki çocuklarını yetiştirmek amacıyla piyasa dışında olmaları bu yaş gruplarındaki iş gücüne katılımının düşük olmasının temel sebebi olarak düşünülebilir (Özer & Biçerli, 2003-2004).

15 ile 19 ve 20 ile 24 yaş gruplarında en yüksek düzeye ulaşan oranın 25 yaş ile düşük düzeye geçerek, 40 ile 44 yaş gruplarında ikinci defa en yüksek düzeye vardığı, daha sonra da tekrardan düşük düzeye indiği Türkiye'de yaş gruplarıyla kadın bireylerin iş gücüne katılımlarının kır ile kent yönünden ayrı ayrı gözlemlendiğinde farklılıklara rastlanmaktadır (Özer & Biçerli 2003-2004). Kent hayatında yaşayan kadınların iş gücüne katılımları 20 ile 24 yaş gruplarında en yüksek düzeyde görülmektedir. Yaş gruplarının sürekli olarak düşüşte olduğu ve kırsal kesimlerde ise kadın bireylerin iş gücüne katılımları neredeyse tüm yaş gruplarında oldukça yüksek (%40-%50) düzeyde olduğu görülmektedir.

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımlarında yaş faktörünün etkisini Talaş ve Çakmak (2013) yılında Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımlarının Kohort Analizi adlı çalışmasıyla incelemede bulunmuştur. TÜİK ile yayınlanan Hane Halkı İş Gücü anket verilerini kullanarak 25 ile 29 yaş gruplarındaki kadınların doğum tarihleriyle beş yıllık kohortlar biçiminde yedi tane kategori oluşturularak araştırılmıştır. Gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda 2000 ile 2010 yılları arasında yaş değişkeninin kadın iş gücü istihdamına etki eden baskın etken olabilirliği kanıtlanmıştır (Talaş & Çakmak, 2013).

6. Eğitim Düzeyinin Kadın İş Gücü İstihdamına Etkisi

Eğitim, iktisadi büyümenin en temel ilkelerinden olarak görülmektedir. Yapılan pek çok araştırmada eğitim etmeninin iş gücünün verimliliğine etkisin çok fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Eğitim Düzeyine ve Yıllara Göre Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları, (15+ yaş), (%)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksek Öğretim
2014	19,1	33,6	50	45,4	53	53,5	65	79,2
2015	18,6	32,9	50,4	52,1	45,1	54,1	65,4	79,8
2016	17,8	32,8	50,6	60,8	41,3	54,4	65,9	79,7
2017	18,8	32,7	51	65,7	41,4	54,8	66,1	80,2
2018	18,6	32	51,1	66,7	43,4	55,3	66,1	79,5

Kaynak: https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr, 2020

2019 yılı verileri incelendiğinde kadınların iş gücüne katılım oranları eğitim kategorisi açısından 2014 ile 2018 yılları arasında iş gücü istihdam oranında en çok artma %21,3 ile ilköğretim düzeyinde ki mezun bireylerden oluşmaktadır. Belirtilen yıllar içerisinde %9,6'yla en yüksek azalma ortaokul veya eşdeğer meslek ortaokul mezunu bireylerindendir. 2018 senesinde iş gücüne katılım oranı en çok %79,5'le yüksek öğretim mezunu bireyler arasındadır. İş gücüne katılımın en düşük düzeyde olduğu eğitim seviyesi okuma ve yazma bilmeyen bireyler arasında gerçekleşmiştir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde kadınların iş gücüne katılım oranları dahilinde, eğitim seviyelerinin yükselmesi beraberinde iş gücüne katılım oranlarında da yükseliş görülmektedir (TÜİK, 2020).

Tablo 2. Erkek ve Kadın Bireylerin Eğitim Durumlarına Göre İş Gücüne Katılım Oranları, 2018, (15+ yaş), (%)

Eğitim Düzeyi	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	31,4	16,1
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	56,9	21
İlkokul	70,6	31,3
İlköğretim	92,6	33,9
Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	58,8	22,2
Genel Lise	72,3	34,7
Lise Dengi Mesleki Okul	81,1	42,7
Yüksek Öğretim	86,1	71,6

Kaynak: https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr, 2020

Eğitim düzeyleri incelendiğinde erkeklerin ve kadınların iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında, kadınlarda en yüksek %71,6 oranı olarak yüksek öğretim kategorisinde belirlenmiştir. İkinci sırada %42,7'yle lise dengi mesleki okul kategorisi bulunurken son olarak okuma ve yazma bilmeyen bireyler kategorisi bulunmaktadır. Erkeklerde ilk olarak %86,1'le kadınlardaki gibi yüksek öğretimi bitirenler kategorisi bulunurken; son olarak da %31,4'le okur ve yazar olmayan bireyler bulunmaktadır. Bu veriler ışığında, eğitim seviyesiyle iş gücüne katılım oranı arasında doğru bir orantı mevcuttur ve eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılım oranı da artmaktadır şeklinde ifade edilebilir (TÜİK, 2020).

7. Cinsiyetler Arası Ücret Düzeyi Farklılıklarının Kadın İş Gücü İstihdamına Etkisi

Ücret, iş gücü sahasında yer alan kişilerin ekonomik huzurunun en önemli etmenlerinden biridir ve milli gelirin farklı gelir kategorileri arasında dağılımının belirlenmesi yönünden de toplumsal adalet göstergesidir. Özel kesimde pek çok çalışma sahasında kadın bireylere yönelik "eşit işe eşit ücret" kuralı baskınlığı söz konusu olmamakla birlikte, kadın çalışanların ücret dengesizliği sorunuyla karşılaşmakta ve erkeklere kıyasla daha az ücret ile çalıştırıldığı bilinmektedir. Erkeklerle aynı iş grubunda olmasına rağmen kadınlara düşük ücret verilebilmektedir.

Ülkemizde yapılan pek çok araştırmada cinsiyete göre ücret dengesizliği üze-

rinde kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliği ve bunun nedenlerine bakılmıştır. Bu nedenlerden bazıları ise aşağıda belirtilmektedir:

Özkan ve Özkan 2010 yılında Gaziantep ilinde yaptıkları çalışma sonucunda kadın çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü gibi ayırımcı bir ölçütün tercih edildiği belirlenmiştir (Özkan & Özkan, 2010).

Kaya ve Selim (2018) ise 2015 yılında özel bir kesim içerisinde Hane Halkı İş Gücü anketi sonucunda elde edilen verileri kullanarak erkek çalışanların ortalama ücretlerinin kadınlara oranla daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Duruoğlu tarafından 2017 yılında Bursa ilinde tekstil sektöründeki çalışanlar ile yapılan çalışmada kazanılan gelir ile Kadın-Erkek arasında bağlantının var olduğu ve kadın bireylerin erkek bireylere göre daha az gelire sahip oldukları belirtilmiştir (Duruoğlu, 2017).

8. Uluslararası ve ulusal mevzuat düzenlemeleri ile kadın istihdamının arttırılmasına yönelik yapılması gerekenler

Toplumsal hayatta insan hakları çizgisinde değerli gelişmeler küreselleşme beraberinde ortaya çıksa da devam eden cinsiyet bağlamında eşitsizlik problemi önceki yıllardan beri değerini korumuştur. Cinsiyete yönelik çalışmalar ve sosyal yapı ile iç içe olarak kadınların istihdamı özellikle düşük düzeyde gelişmiş ve gelişmeye devam eden ülkelerle önemli bir sorun olarak belirtilmektedir. Bahsi geçen konuda devletler ve kuruluşlar tarafından uygulamaya geçirilen sosyal çalışmalar, gelişmiş olan Batı ülkelerinde de uygulanmaktadır (Sağlam, 2017).

9. Uluslararası Mevzuat

Ülkemiz, ulusal yasalarında uygulayacağı düzenlemelere dahil etmesi gereken belli uluslararası sözleşmeleri benimsemiştir. Uluslararası sözleşmelerde kadın ile erkeğin eşitliği, kadınları ayrıştırmanın önüne geçilmesi amacı ile sözleşmeler kabul edilerek garanti sağlanmıştır (Ecevit, 2000).

Birleşmiş Milletler tarafından güvence sağlanmış olan kadın haklarına, uluslararası sahalarda geçerli bulunan önemli sözleşmeler bulunmaktadır. Bunlar; "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (ILO)" ve "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşmeler (CEDAW)" dir.

Faaliyet sahası ve sektör alanı fark etmeksizin, tüm işlere, mesleki aşama sırasının tüm seviyelerine ve konumlarına erişmede cinsiyetçi yaklaşımının izole edilmesini düşünen Avrupa Birliği (AB) çalışma koşulları, istihdamı, mesleki gelişimi ve terfi etmesi açısından kadın bireylerle erkek bireyler arasındaki eşitliğin dengelenmesi ilkesi onaylanmış ve faaliyete geçilmiştir. Yapılan bu sözleşmeler ve alınan kararlar ışığında Avrupa Birliği Hukuku'nun ana konularından sayılan kadın çalışanların ve erkek çalışanların eşit şartlarda muamele uygulanmasını ve eşit ücretle değerlendirilmesi ön koşul olarak kabul edilmiştir (İşçi & Görgülü, 2006).

10. Ulusal Mevzuat

Ulusal mevzuat içerisinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'yla beraber Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı' nın İş Kanunun olan 4857 sayılı maddesiyle eklenerek düzenlenen kadın çalışanların korunmalarına dönük yapılan çalışmalar yer almaktadır.

T.C. Anayasası'nın 41. ile 66. maddelerinde 2001 yılında, 10. ile 90. maddelerinde 2004 yılında ve aynı biçimde 10. Maddede 2010 yılında uygulanan yeniden düzenlemeler ile kuvvetlendirilen kadın ile erkek çalışan eşitliği, Anayasa'nın 10. Maddesi; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayrım gözetilmeksizin yasa önünde eşittir" şeklinde değerlendirilerek hangi alanda olursa olsun kadın birey ve erkek birey eşitliğinin bozulmayacağına değinilmiş ve 2010 yılında referandum ile de aynı yasaya "Kadın ve erkek bireyler eşit düzeyde haklara sahiptir. Devlet ise bu eşitlik düzeyinin yaşama yansıtılmasını sağlamakla görevlidir. Bundan dolayı alınacak önlemler eşitlik ilkesine aykırı biçimde yorumlanamaz" şeklinde belirtilmiştir. Anayasa da kişinin herhangi bir mesleği yerine getirmesinde şahsi iradesinin etkililiğine önem vermesi yönünden 49. Madde de var olan "Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler" bölümünde çalışma hakkı düzenlenmiş ve çalışmanın bütün kişilerin hakkı ve ödevi olduğu ibrasını belirtmişlerdir. Kamu kurum ve kuruluşlarına girme konusunda kadın ve erkek eşitliğini Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı" ibaresinin revize edildiği 70. Madde de ise "Her Türk bireyin, kamu hizmetine girme hakkı vardır. Hizmete dahil olmada, gerekli görevin gerekçelerine ve niteliklerine uyum haricinde başka ayrım gözetilemez" şeklinde garantilenmiştir (Metin & Arabacı, 2013).

11. Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu ve Arttırılması İçin Yapılması Gerekenler

Kadınların iş hayatına daha fazla katılımının gerçekleştirilmesine yönelik pek çok iyileştirmeler ile düzenlemeler yerine getirilmelidir. Bu iyileştirme ile düzenlemeler kapsamında yerine getirilebilecek ileriye yönelik birkaç çözüm önerileri aşağıda belirtilmiştir (Bektaş, 2019):

- Kadınların eğitim seviyeleri artırılmalıdır. Bu sebeple genel eğitim düzeyinin yanı sıra kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin artırılmasıyla doğrudan ya da dolaylı biçimde kadın iş gücü istihdamının özendirilmesine yönelik çalışmalarda oluşturulmalıdır. Özellikle istihdam garantili iş sonucu veren kurslarında artırılması gereklidir.
- Kadın bireylerin toplumsal ve meslek hayatlarında daha verimli sonuçlar elde edebilmeleri ve sürdürebilmeleri için cinsiyet ayrımının izole edilmesi gereklidir. En önemlisi de kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçiliği yapan kadın bireylerin maddi özgürlüğü desteklenmelidir.
- Kadınların iş hayatlarına sağlıklı bir şekilde devamının sağlanması ve bu devamlılık sürecinde çocuk sahibi olan kadınlar için çalışılan yerlerde kreş ya da gündüz bakım evleri âdetinin artırılması önemlidir.
- Kadın bireylerin değişkenlik gösteren bazı nedenlerden dolayı tam zamanlı çalışma sürecine uyum sağlayamamalarını etkileyen durumların önlenememesinden dolayı kadınlara iş hayatlarında esnekliğe gidilmeli ve bu kanunlar ile güvenceye alınmalıdır.
- Sosyal yaşamda kadınların çalışma hayatına özendirilmesi için iş hayatında başarılı olan kadınların tanıtımı yapılması şarttır.

12. Sonuç

Türkiye toplumunun yapısı, eğitim düzeyi, medeni durumu, yaşı, cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin kadınların iş istihdamında etkisi, ülke nüfusuna kaydı olmayan insanların istihdamı ve ücretsiz aileye yapılan işçilik problemleri kadınların iş gücüne katılımına etki eden durumlar olarak bu çalışmada değerlendirilmiştir.

Ülkemizde eğitim düzeyine göre kadın bireylerin iş gücüne katılım oranı araştırıldığında, en çok iş gücüne katılım oranının yükseköğretim mezunu bireyler arasında olduğu saptanmaktadır. Sonuç olarak, eğitim düzeyinin yükselmesi ile beraber iş gücüne katılım oranı da artmaktadır. Kadın bireylerin iş gücüne katılımları yaş kriterleri düzeyinde incelendiğinde, pek çok ülkede 20 ile 24 yaş aralığında artarak en üste erişen oranın, 30'lu yaşların ilk dönemleri çerçevesinde düşerek 40'lı yaşların ilk dönemlerinde tekrardan yükselişe giren, 40 ile 54 yaş aralığında tekrardan yükselen "M" harfine benzer bir değişime sahip olduğu görülmektedir.

TÜİK'in yayınladığı veriler incelendiğinde, kadın bireylerin cinsiyet bazında iş gücüne katılım oranı değerlendirildiğinde, kadın bireylerin iş gücüne katılımlarının erkek bireylere göre düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Kadın bireylerin yaş kriterlerine göre iş gücüne katılımları incelendiğindeyse kadınla bireylerin iş gücüne katılımlarının yüksek düzeyde olduğu yaş aralığı 25 ile 29 ve 35 ile 39 olduğu saptanmıştır.

Ülkemizde kadın istihdamını artırmaya yönelik yasal politikalar incelendiğinde, Birleşmiş Milletler 'in kabul ettiği önemli sözleşmeler arasında yer alanlar; "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (CEDAW)" ile "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (ILO)", Kadın ile Erkek Çalışan Bireyler Arasında Eşit Düzeyde Ücret İlkesinin Üyeliği Olan Devlet Hukuklarının Yakınlaştırılmasına Yönelik Direktifi uluslararası mevzuat dâhilinde önemli revizelerdir.

Ekonomik ve toplumsal haklar, Avrupa Sosyal Şartı vasıtasıyla güvenceye alınmıştır. Avrupa Birliği Müktesebatı bireylerin iş yaşamında kadın ve erkek eşitliğini uygulamak ve cinsiyetçiliği izole etmek amacıyla oluşturulan düzenlemeleri içerir. Ulusal mevzuat çerçevesindeyse sonuç olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasasıyla beraber Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı revizesi 4857 sayılı İş Kanunu'yla kadın birey işçilerin güvenliklerine yönelik olarak oluşturulan eşit davranış ilkesi, annelik durumunda çalışmayla süt izni gibi düzenlemeler araştırılmıştır.

Bu çalışma içerisindeki bilgiler ışığında, kadınların iş istihdamının ve iş gücüne katılımı yükseltse de kadın bireylerin istihdamı halen düşük düzeydedir. Bu sebeple yürütülen projeler artırılmalı, kadın bireylerin istihdamıyla ilgili politikalar çerçevesi genişletilmeli ve gelişimi sağlanmalı, kadın bireylerin istihdamını artırmaya dönük çalışan bütün kurum ve kuruluşlar ortak bir şekilde çalışmalar yürütmelidir.

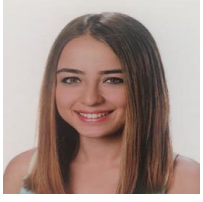
Kaynakça

Bektaş, S. (2019) Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihçesi Ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

Bozkaya, G. (2013) Kadınların İş Gücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. Sosyal Bilimler Dergisi. 3 (5): 69-89.

Doğrul, G. (2008) 2001 Krizi Sonrasında Türkiye'de Kentsel Alanlarda Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal

Bilimler Dergisi. 22: 245-276.
Duruoğlu, T. (2007) Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi. 24: 61-76.
Ecevit, Y. (2000) Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset. İstanbul: Lebib Yalkın Yay. Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. Yayın No. TÜSİAD-T/2000- 12/290.
Günday, D. A. P. (2011) Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
Işık, C., Tırak, L. &, Işık, Z. (2016) Potansiyel Kadın Turizmcilerin Girişimcilik ve İnovasyon Eğilimlerinin Belirlenmesi. Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(1): 31-44.
Işık, C., Keskin, G. & Serçeoğlu, N. (2015). Turizm Sektöründe Nitelikli İşgücü Açığına Yenilikçi Yaklaşım: Kapadokya Örneği. Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi, 4(2): 27-48.
Işık, C. & Keskin, G. (2013) Bilgi Ekonomilerinde Rekabet Üstünlüğü Oluşturulmasi Açisindan Inovasyonun Önemi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(1): 41-57.
İşçi, Ö. & Görgülü, H. (2006) AB Sürecinde Türkiye'de Kadın İş Gücü İstihdamı. 2nd International Conference On Women's Studies: Breaking the Glass Ceiling. KKTC. 1-15.
Kaya, G. & Selim, R. (2018) The Gender Wage Inequality in Turkey. PressAcademia Procedia (PAP). 408-413.
Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014) Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Yolları: Bir Ampirik Uygulama. Amme İdaresi Dergisi. 47 (1): 107-130.
Kılınç, N. Ş. (2015) Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. HAKİŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 4 (9): 120-135.
Kıral, G. & Karlılar, S. (2017) Türkiye'de Kadın İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 26 (3): 272-286.
Konca, B. (2016) İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İş Gücünün Ekonomideki Yeri. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bilecik.
Metin, Ş. & Arabacı K., R. (2013) TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyonu Raporu. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları. No:12. 1-190.
Öğüt, A. (2006) Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. 1 (1): 56-78.
Özer, M. & Biçerli, K. (2003-2004) Türkiye'de Kadın İş Gücünün Panel Veri Analizi. Sosyal Bilimler Dergisi. 3(1): 55-86.
Özkan, G. S. & Özkan, B. (2010) Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. Çalışma ve Toplum. 1 (24): 91-104.
Sağlam, S. (2017) Kadın İstihdamı Raporu: Ulusal ve Uluslararası Sosyal Politikalar. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
Sağlık, B. & Çelik, H. Y. (2018) Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (2).
Talaş, E. & Çakmak, F. (2013) Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımlarının Kohort Analizi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi. 18: 18-34.
TÜİK. Erişim tarihi: 09 Şubat 2020. Türkiye İstatistik Kurumu. www.tuik.gov.tr: https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr.
Varol, F. (2017) The Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey: A Binary Logit Analysis. Journal of History Culture and Art Research. 6 (2): 92-108.
Yılmaz, M. & Zoğal, Y. (2015) Kadının İş Gücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. Econ World 2015. Torino. 1-25.



Elisa Aliyazıcıoğlu (Ordid: 0000-0001-8731-8553) 1 Eylül 1994 tarihinde Trabzon'da doğdu. 2018 yılında İstanbul Aydın Üniversitesi Uluslararası Ticaret bölümünden mezun oldu. 2018 yılı Eylül ayında aynı üniversitenin Uluslararası İktisat anabilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı. Lisans eğitimi sırasında Vodafone Telekomünikasyon A.Ş ve Livadi Grup şirketlerinde staj yaparak bilgi ve tecrübe birikimi sağladı. 2019 yılı Eylül ayında AHA Turizm ve Yatırım A.Ş.'de Satın Alma Uzmanı olarak işe başladı. Tez kapsamında Türkiye'de kadın istihdamı konusu üzerinde çalışmalarına devam etmektedir. İleri dönemde feminist iktisat konusunda çalışmalar yaparak akademik hayatına devam etmeyi planlamaktadır.