

KÜRESEL EĞİLİMLER ÇERÇEVESİNDE KADIN İSTİHDAMI

Nazan Şahbaz Kılınç¹

ÖZET

Kadınların işgücüne katılımı küresel ölçüde ele alınan konular arasında yer almaktadır. Bu çalışma küresel eğilimler çerçevesinde kadın istihdamını ana hatlarıyla açıklamayı amaçlamaktadır. Bu amaçla çalışmada öncelikle istihdam teorileri açıklanmış ve kadın istihdamıyla ilgili yapılan çalışmalar kısaca incelenmiştir. Dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamı ve gelişimi, kadın işgücü piyasasının analizi, küresel işgücü piyasasındaki eğilimler ve beklentiler, kadın istihdamında küresel eğilimler ve kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak için izlenecek politikalar açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam teorileri, İşgücü Piyasası, Kadın İşgücü

¹ Yrd. Doç. Dr. Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F, İktisat Bölümü (nazan_sahbaz@hotmail.com)

WOMEN'S EMPLOYMENT TRENDS WITHIN THE GLOBAL FRAMEWORK

Nazan Şahbaz Kılınç

ABSTRACT

The participation of women in the workforce is among the topics discussed in global criteria. This study aims to explain the main lines women's employment in global trends framework. This purpose in study, employment theory disclosed and studies on women's employment are examined briefly. In the world and Turkey women's employment and development, analysis of the female labor market trends and expectations in the global labor market, to be followed to increase the participation of women employed in the global trends and women's labor market policies are described.

Key Words: Theory of Employment, Labor Market, Women's Labor

1. GİRİŞ

Küreselleşme olgusu tüm Dünyada işgücü piyasasını etkilediği gibi Türkiye'nin de işgücü yapısı etkilemektedir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte ülkeler teknoloji yoğun ve katma değeri yüksek ürünlere yönelmişlerdir. Üretim sürecinde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin takip edilmesi ülkelerin rekabet gücünü arttırmaktadır. Dolayısıyla bu değişim sürecinde nitelikli işgücüne olan talep de artmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte kadınların istihdam oranları artsa da, bu işlerin çoğunluğu düşük ücretli, sosyal güvence ve yasal korumanın olmadığı işlerdir. Küresel sosyoekonomik eğilimlerin etkisiyle birçok kadın, işlerini daha nitelikli erkek işçilere bırakırken, daha teknik bilgi gerektiren iş olanaklarından yararlanamamaktadır. Küreselleşme ile değişen istihdam yapılarında, kadının emeği esnek ve ucuz olduğundan önem kazanarak, kadınlar alternatif işgücü olarak ve daha ziyade enformel işgücü piyasalarında istihdam edilmektedir (Şugışkad, 2011: 19-20). Kadın emeği, emek kategorisi içinde farklı özellikleriyle ayrı bir kavram olarak araştırma konusu olmaktadır. Kadının toplumsal işbölümündeki yeri, kadın emeğinin işgücü piyasasında yer alma şekilleri kadın emeğinin ayrı bir emek kategorisi olarak alınmasını gerektirmektedir (Ergüder, 2008: 201).

Çalışma kadın işgücünün mevcut durumuna ilişkin temel göstergeleri ve kadın istihdamında küresel eğilimleri ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Mevcut durumun iyi anlaşılabilmesi için 1990'lı yıllardan 2012 yılına kadar olan veriler sunulmuştur. Çalışma, giriş ve sonuç dahil olmak üzere altı bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde, istihdam teorileri açıklanmış, üçüncü bölümde kadın istihdamıyla ilgili yapılan çalışmalar özetlenmiş, dördüncü bölümde dünyada ve Türkiye'de kadın emeği ve istihdamının gelişimi açıklanmıştır. Beşinci bölümde kadınların İşgücü piyasasına katılımını artırmak için izlenecek politikalara yer verilmiştir. Altıncı ve son bölümde ise genel bir değerlendirme yapılmıştır.

2. İSTİHDAM TEORİLERİ

İstihdam, iktisat okullarının temel uğraşı alanlarından birini oluşturmaktadır ve farklı düşünce akımlarında farklı istihdam teorileri söz konusudur.

Klasik istihdam teorisindeki temel düşünce “dışarıdan müdahale olmaksızın iktisadi hayat içinde dengenin kendiliğinden oluşacağıdır.” Klasik iktisatçılara göre ekonomi daima tam istihdam düzeyindedir ve ekonomide genel bir talep yetersizliği olmayacaktır. Klasik istihdam teorisinde esnek fiyatların geçerli olduğu durumda emek piyasasındaki emek arz ve talebi, istihdam düzeyini ve reel ücretleri belirlemektedir.

Klasik teoride, Say Yasası'na göre, her arz kendi talebini yarattığı için toplam arz toplam talebe eşit olmakta, ekonomide üretilen malların tümü satılmakta ve işçilerin geçerli ücret düzeyinde iş buldukları bir durum söz konusu olmaktadır. Herhangi bir sektörde dengesizlik ortaya çıksa bile, bu durum geçici olmaktadır. Ekonomi tam istihdam düzeyinde iken, arzı (friksiyonel) işsizlik ortaya çıkabilir. İşgücünün hareketsizliği, bazı işlerin mevsimlik niteliği, malzeme eksiklikleri, makine ve teçhizat arıza gibi nedenler friksiyonel işsizliğe neden olmaktadır (Kalın: 77).

Neo-Klasik model piyasa temizliğine dayanmaktadır. Yani piyasada bulunan herkes bilgi sahibidir ve ücretlerin esnekliği arz ve talebi dengelemektedir. Dolayısıyla piyasa daima tam istihdamdadır ve tam istihdamdan geçici olarak sapmalar meydana gelir. Ancak sapmanın süresi belli değildir (Süslü, 2007: 645). Neo-Klasik iktisat kuramı, piyasa sistemi içinde optimal kaynak dağılımının nasıl sağlanabileceği, bu süreçte tüketicilerin ve firmaların nasıl davranacağı konularına odaklanmıştır. Neo-Klasik işgücü piyasası kuramı, arz ve talep etkileşimi sonucunda denge ücret düzeyinin oluştuğunu ileri süren bir yaklaşımdır. En fazla ücreti almak ve en fazla karı elde etmek piyasa işleyişini belirleyen temel faktörler olarak ele alınmaktadır (Ünal: 748-749).

Keynes'in oluşturduğu Modern İstihdam teorisi tam istihdam denge düzeyinin istisnai bir durum olduğunu ve ekonominin eksik istihdam düzeyinde dengeye geldiğini ortaya koymaktadır. İşsizlik, çalışmak istenmesine ve bu amaçla iş aranmasına rağmen iş bulunamamasına denmektedir. Fiyat mekanizması tam istihdamı otomatik olarak gerçekleştiremediği için devletin ekonomiye müdahale etmesi gerekmektedir.

Keynes'e göre istihdam düzeyi kısa dönemde üretim seviyesi tarafından belirlenmektedir. Üretim ise satın alma gücüyle desteklenmiş olan efektif talebe bağlıdır. Eğer üretim miktarı artarsa bu üretimi gerçekleştirmek için istihdam artacak, üretimde bir azalma olduğunda ise üretim azalışıyla birlikte istihdamda da azalma olacaktır. Eksik istihdamdan kurtulmanın yolu efektif talep düzeyinin, millî gelirin ve dolayısıyla istihdam düzeyinin yükseltilmesi-

dir (Küçükkalay, 2008: 298). Genel Teori, istihdam hacmi efektif talep tarafından belirlenmekte ve eğer talep yeterli düzeyde değilse işsizliğin, talep fazla ise enflasyonun ortaya çıkacağını açıklamaktadır (Kalin: 73).

Yeni Keynesyen Okul, makro piyasa olan işgücü piyasasını mikro davranış kalıpları içerisinde incelemektedir. Bu teoriye göre, insanlar gerçek anlamda işlerinden memnun olmadıkça iş aramazlar ve işverenlerde çalışanların ücretlerin arttırılması talebini kabul etmezler. Bu durum işveren açısından daha az kalifiye işçi, düşük verimlilik ve maliyet artışına yol açacaktır ve denge eksik istihdamda oluşacaktır. İşsizliği azaltmak için işgücü piyasasıyla uğraşmaya gerek yoktur. Ekonominin talep tarafıyla ilgilenmek gerekmektedir (Halt-Pressman, 2001).

3. LİTERATÜR

Kadın istihdamı ile ilgili yapılan çalışmalar küreselleşmenin etkisiyle kadın işgücünün istihdamında önemli ölçüde arttığını ortaya koymaktadır. Kadın istihdamında görülen değişimler bazı araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bu çalışmalar ile ilgili bilgi verilmiştir.

Psacharopoulos ve Tzannatos (1993), 15 Latin Amerika ülkesindeki kadın işgücü katılımını incelemişlerdir. Olumsuz ekonomik koşullara karşın katılımın arttığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, katılım ile evliliğin yanı sıra doğurganlık arasında negatif bir bağlantı olduğunu da belirtmişlerdir.

Doğan vd. (2011), çalışmalarında Diyarbakır'da özel sektörde çalışan kadınların ekonomi ve sosyal sorunlarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Hazırlanan anket tarama modeli dâhilinde il merkezinde özel sektörde çalışan 361 kadınlı yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, ücretin dağılımının çoğunlukla asgari ücret alındığını, kayıt dışı istihdamın % 9 civarında olduğu, lise ve üniversite mezunlarının sayısının çoğunlukta olduğunu ve işgücüne katılma oranının eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak yükseldiği belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; ücret ve eğitim düzeyi değişkenleri arasında pozitif korelasyon olduğu, çocuk sayısı ve eğitim düzeyi arasında ise negatif korelasyon düzeyinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Karabıyık (2012), Türkiye'de kadın işgücünün çalışma hayatındaki profilini incelemiştir. Çalışmada, TÜİK verileri kullanılmış ve istatistiki veriler çerçevesinde kadın istihdamı bütün yönleriyle ele alınarak ekonominin genel yapısı ekseninde değerlendirmeler yapılmıştır. Toplumsal kalkınma açısın-

dan kadın istihdamının önemli olduğu; fakat mevcut toplumsal yapı ve uygulanan ekonomik politikalar nedeniyle kadın istihdamının istenilen düzeyde artırılamayacağı sonucuna varılmıştır.

Korkmaz ve Korkut (2012), kadının yıllar itibariyle eğitim, medeni durum ve yaş gruplarına göre işgücüne katılımlarını analiz ederek, kadının istihdam edilmesinin önündeki engelleri araştırmışlardır. Bu engellerin başında kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumun bakış açısı ve kadınların istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yeterli düzeyde olmaması gibi faktörlerin olduğunu belirtmişlerdir.

Korkmaz vd. (2013), Türkiye'deki kadın istihdamının ABD'deki kadın istihdamına göre nerede bulunduğunu ve buna etki eden faktörlerin neler olduğunu tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçlarından, Amerika'da çalışan kadınların büyük çoğunluğu yüksek eğitim gerektiren yönetimsel işlerde çalışırken, Türkiye'de çalışan kadınların daha çok balıkçılık veya zirai sektörlerde yoğunlaştıkları, Türkiye'de çalışan kadınların %68'i lise seviyesinin altında eğitime sahipken, Amerika'da çalışan kadınların %97'si lise üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada, ABD'de GSMH artışının, kadın istihdamında artışa neden olurken Türkiye'de her ikisinin bir birinin nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2013), Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) illeri içinde yer alan - Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde kadın işgücünün sektörel özelliklerini, kadın istihdamının mevcut durumu ve geleceğini, işverenler açısından kadın istihdamının görünümünü, sorunlarını ve beklentilerini analiz etmiştir. Araştırma sonuçlarından TRC1 bölgesinde istihdam edilen kadın oranı Türkiye ortalamasının altında kaldığı, firmalarda vasıfsız kadın işgücü talebinin yüksek olduğu ve TRC1 Bölgesi'nde kadına ilişkin geleneksel/ataerkil/muhafazakâr tutumlar kadının çalışma hayatına girişini engellediği görülmüştür.

4. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI, İŞGÜCÜ VE GELİŞİMİ

Türkiye'de kadın istihdamının genel özellikleri, istihdama düşük katılım oranları, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve çalışır yaştaki kadın nüfusunun önemli bir kısmının etkinlik dışı kalıyor olması olarak sıralanabilir. Çalışan kadınların çoğu tarımsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, son yıllarda kentsel alanlarda da kadınların kayıt dışı servis sektör işlerinde yoğunlaştığı tespit edilmektedir. Özellikle 2008 yılında yaşanan küresel krizin

etkisiyle beraber kentsel işsizlik oranlarının kadınlar için daha hızlı yükseldiği tespit edilmiştir (Toksöz, 2007). Kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıkları söz konusudur. Kadınların iş, kariyer, iktisadi ve politik katılımında eşitsiz konumlarının arkasındaki sır, kadınların toplumsal olarak ev kadını olarak tanımlanmasında yatmaktadır (Mies, 1994: 113).

Dünyada kadınların çalışma yaşamındaki konumuna tarihsel olarak bakıldığında, eskiden günümüze insanların düşünce yapısında, kadının erkek egemenliğinde yaşayarak ailesine, evine ve çocuklarına bakmakla yükümlü olduğu anlayışı hakimdir. Tarımla birlikte yerleşik hayata geçilmesi de kadının sosyal ve ekonomik hayatta ikincil statüden kurtulmasına yetmemiştir. 1950 yılından itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşümle birlikte kadınlar hastane, kamu kurumları gibi hizmet alanları içinde de çalışmaya başlamıştır. 1970'lerde ticaretin serbestleşmesi, çok uluslu şirketlerin artışı ucuz emeği ortaya çıkarmıştır. Özellikle kadınlar bu durumdan etkilenerek düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmışlardır (Erarslan, 2009: 1).

19. yüzyılda bütün batı ekonomilerinde sanayileşme sürecinde büyük etkiye sahip olan tekstil sektöründe ağırlıklı olarak kadın işçiler istihdam edilmiştir. Bu dönemde ekonomik zorunluluktan dolayı çalışan kadınlar, yoğun sömürüye de maruz kalmışlardır. Yüzyılın sonunda metalürji, araba, kimya vb. diğer sanayi sektörlerinde ise fazla kadın işgücü kullanılmamıştır (Ekin, 1991: 19-21). II. Dünya Savaşı sonrasında ülkeler üzerinde siyasi, ekonomik ve sosyal yönden bazı değişiklikler meydana gelmiştir ve bu değişimlerle birlikte kadının toplumdaki ikincil statüsü, toplumsal rolü ve cinsiyet ayrımcılığı sorgulanmaya başlanmıştır. 1946'da Birleşmiş Milletlerin kurulmasıyla birlikte İnsan Hakları ve Kadının Statüsü Komisyonu kadının toplum hayatına katılım oranını belirlemek için faaliyete başlamıştır (Gerni, 2001: 6).

Kadının çalışma hayatı içinde yer edinmesi, ücretli çalışan konumu ile ifade edilen kadın emeği kavramının Türkiye'de kullanılması, kentleşme süreci ile birlikte ortaya çıkmıştır. 1950'lerden sonra başlayan iç göç ve sanayi merkezlerinin oluşumu, köyde ücretsiz aile işçiliği temelinde çalışan kadınların, özellikle sanayi kentlerinde ev dışında ücretli çalışmaya başlamasını sağlamıştır (Ergüder, 2006: 73). Zaman içinde kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri de değişmiştir. Bu değişimin sektörel açıdan nasıl olduğu önemli bir konudur. Çünkü bir ülkedeki istihdamın sektörel dağılımı o ülkenin kalkınmışlık düzeyinin önemli bir göstergesidir. Kalkınma ile birlikte istihdam, tarım sektöründe azalırken tarım dışı sektörlerde

artmaktadır. Bu durum kadın istihdamı için de aynen geçerli olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücü tarım sektöründe yoğunlaşırken, gelişmiş ülkelerde ise hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır Buna bağlı olarak, gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinin yerini de ücretli çalışan kadın emeği almaktadır (Berber ve Eser, 2008: 2).

4.1. Kadın İşgücü Piyasasının Analizi

Bir ülkede kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdamdaki yerleri, emek arz ve talebini belirleyen makroekonomik ve sosyo-kültürel faktörlerin bileşiminden oluşmaktadır. Ailede, toplumda ve devlette hakim olan ataerkil yapılar, zihniyetler ve pratikler gibi sosyo-kültürel faktörler kadınların eğitim ve istihdama erişimini engelleyerek kadın işgücü arzının azalmasına neden olabilir. Diğer yandan, kapitalist ekonomilerde kadın işgücüne yönelik talebi arttıran makroekonomik politikalar kadınları ücretli istihdama yönlendirerek ataerkil yapının zayıflatılmasına katkıda bulunabilir (Toksöz, 2012: 168).

Kadınların istihdamının bu kadar düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Toplumda var olan toplumsal cinsiyet algısının, kadınları yaşamlarının pek çok alanında eşitsizliğe mahkûm etmesi bu sebeplerin kaynağını oluşturmaktadır. Kız çocukların okula gönderilmemesi, kadınların belli meslekleri seçmeye zorlanması, çalışma yaşamına katılıma izin verilmemesi, ev ve bakım işleri nedeniyle çalışmanın engellenmesi, kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılımını sağlayacak politikaların oluşturulamaması, yasaların çıkartılmaması bu temel sorunun nedenleridir (Çakır, 2011: 75).

Kadın istihdamındaki düşüş eğiliminin bazı nedenleri vardır. Bu nedenler, tarımdaki dönüşüm, üretimde makineleşmenin artmasına paralel olarak emeğin bu alandan çekilmesi, özellikle kadın istihdamının tarımsal üretimde yoğunlaştığı düşünüldüğünde; bu dönüşümle birlikte gerçekleşen göçe ve göçle gelen kadınların istihdamın dışında kalmasıdır. Tarihsel süreç içinde kadınların her zaman toprakla ilgilenmiş, çocuğun anneye bağımlılığı nedeniyle eve yakın yerlerde üretimi gerçekleştirmiş olmaları kadınların tarımsal üretimde yer alma biçimlerinin ev içindeki işlerinin bir devamı olarak görülmesini beraberinde getirmiştir. Ücretsiz yerine getirilen ev işleri, ev işlerinin devamı olarak görülen işlerin de ücretsiz yapılmasına neden olmuştur. Tarımda istihdam edilen ücretsiz aile işçilerinin tamamına yakınının kadın olmasının nedeni de budur (Şener, 2011: 13-14).

1990-2012 döneminde Dünya genelinde cinsiyete göre ve toplam işgücüne katılım oranları Tablo-1'de yer almaktadır.

Tablo-1: Dünya Çapında İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıllar	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kadın	52,2	52,2	51,9	52,0	51,7	51,3	51,0	50,7	50,4	50,3	50,3	50,3
Erkek	80,5	79,7	78,7	77,6	77,4	77,2	77,0	76,7	76,5	76,5	76,5	76,6
Toplam	66,3	65,9	65,3	64,8	64,5	64,2	64,0	63,7	63,4	63,4	63,4	63,5

Kaynak: ILO.

Dünya çapında işgücüne katılım oranlarının yer aldığı Tablo-1 incelendiğinde, 1999 yılında toplam işgücüne katılım oranı %66,3 iken yıllar itibariyle sürekli azaldığı ve 2013 yılında % 63,5'e gerilediği görülmektedir. 1990 yılında %80,5 olan erkeklerin işgücüne katılım oranı sürekli azalarak 2013 yılında % 76,6'ya kadar düşmüştür. Kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, 1990 yılında % 52,2 iken 2013 yılında % 50,3 seviyesine inmiştir. Türkiye'ye ait işgücüne katılım oranları ise Tablo-2'de verilmiştir.

Tablo-2: Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıllar	1991	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kadın	34,0	30,8	26,3	23,4	23,6	23,6	24,5	26,1	27,6	28,8	29,4	30,8
Erkek	80,1	77,4	72,7	70,3	69,6	69,5	70,0	70,5	70,7	71,5	70,8	71,5
Toplam	56,4	53,4	48,8	46,1	45,9	45,9	46,5	47,6	48,5	49,5	49,4	50,8

Kaynak: TÜİK, (1990-2012), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo-2 incelendiğinde kadın-erkek istihdam oranlarındaki büyük fark dikkat çekmektedir. Dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye'de de kadın işgücünün emek piyasasına katılım oranları, erkeklere göre düşük düzeylerde kalmıştır. Türkiye'de işgücüne katılım oranı 1991 yılında % 56,4 iken 2008 yılına kadar sürekli azalmış, 2008 yılından itibaren artış göstermesine rağmen 2012 yılında %50'nin altında kalmıştır. Erkek istihdam oranları incelendiğinde, 1991 yılında % 80,1 seviyesinde iken 2008 yılına kadar bu oranın düştüğü, 2008 yılından itibaren artış gösterdiğini ve 2013 yılında % 71,5 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. 1991 yılında % 34 olan kadın istihdam oranı 2005 yılına kadar azalmış, 2005 yılından sonra artış göstermiş ve 2013 yılında % 30,8 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Kadının işgücüne katılım oranını etkileyen pek çok faktör söz konusudur. Kadını işgücüne katılmaktan alıkoyan etmenler; ekonomik, sosyal ve demografik başlıklar altında sıralanabilir. Ekonomik nedenler; düşük eğitim ve beceri seviyesi, niteliksiz işlerde çalışma, emeklilik hakkı elde etme zorluğudur. Sosyal nedenler arasında annelik, çocuk ve yaşlı bakımı ve ev işlerinin yük-

lenmesi gibi kadına atfedilen roller, cinsiyet ayrımcılığı ve toplum baskısı yer almaktadır. Demografik etmenler ise; evlenme, çocuk sahibi olma köyden kente göç olarak gruplandırılabilir (Karadeniz-Yılmaz, 2007: 41).

Küresel finans krizinin reel ekonomiyi etkilemesinden dolayı ekonomik büyüme dünya çapında gerilemiştir. Ekonomik daralma 2008 sonrası işsizlik oranlarının artmasına neden olmuştur. Küresel kriz ulusal işgücü piyasasında da olumsuz etki yaratmıştır.

Dünya genelinde işsizlik oranları Tablo-3 yardımıyla gösterilmiştir.

Tablo-3: Dünya Çapında İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	1991	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kadın	6,7	6,4	6,7	6,6	6,3	5,8	5,9	6,5	6,5	6,4	6,4	6,3
Erkek	6,0	5,9	6,1	5,8	5,6	5,2	5,4	6,1	5,8	5,7	5,7	5,7
Toplam	6,3	6,1	6,3	6,1	5,9	5,5	5,6	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0

Kaynak: ILO.

Kriz ilk olumsuz etkilerini finansal, imalat ve inşaat sektörlerinde göstermiş ve daha sonra diğer sektörler de yayılmıştır. Özellikle hizmet sektöründe çalışan kadın işçiler işlerini kaybetmiştir (ILO, 2010: 5-6). Tablo-3 incelendiğinde, 2007 yılında %5,8 olan kadın işsizlik oranı finansal krizin etkisiyle 2009 yılında % 6,5'e yükseldiği, 2013 yılında ise % 6,3 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. 2007 yılında %5,2 olan erkek işsizlik oranının 2009 yılında en yüksek seviyesi olan % 6,1'e ulaştığı dikkat çekmektedir.

Tablo-4'de Türkiye'de işsizlik oranlarının cinsiyete göre dağılımı 1990-2013 dönemi için verilmiştir.

Tablo-4: Türkiye'de İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	1990	1995	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kadın	8,5	7,3	7,9	11,2	11,1	11	11,6	14,3	12,8	11,1	10,7	11,9
Erkek	7,8	7,8	8,8	10,5	9,9	10,0	10,7	13,9	11,4	9,2	8,6	9,1
Toplam	8,2	6,9	8,5	10,6	10,2	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	10,0

Kaynak: TÜİK, (1990-2012), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo-4 değerlendirildiğinde, 1990 yılında % 8,2 olan işsizlik oranı 1995 yılında % 6,9'a düşse de yaşanan krizlerin etkisiyle 2001 yılında % 8,5'e yükseldiği görülmektedir. 2008 yılına kadar devam eden durağan bir seyirden sonra, 2009 yılında ekonomik krizin etkisiyle ani bir sıçrama göstererek % 14 ile en yüksek seviyesine ulaştığı dikkat çekmektedir. 2010 yılından itibaren

ren hızlı bir düşüş gösteren işsizlik oranı 2013 yılında % 10,0 seviyesine gerilemiştir. Genel olarak incelendiğinde 2001-2013 döneminde hem kadınların hem de erkeklerin işsizlik oranında patlama yaşandığı, 2009 yılı itibariyle kadınların ve erkeklerin işsizlik oranının en yüksek değerine ulaştığı görülmektedir.

4.2. Küresel İşgücü Piyasası ve Kadın İstihdamındaki Eğilimler

Dünyanın ekonomik açıdan geri kalmış bölgelerinde işgücüne katılma oranlarının düşük, gelişmiş bölgelerinde ise yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’de ise kadınların işgücüne katılma oranı, Dünyadaki yüksek gelir grubuna sahip ülkelere kıyasla oldukça düşük düzeyde seyretmektedir. İşgücü piyasasının durumu Dünya gençliği için umutsuz bir tablo çizmektedir. 2011 yılında küresel genç işsizlik oranı % 12,4 iken artarak 2012 yılında % 12,9 düzeyinde gerçekleşmiştir. Dünya genelinde genç nüfus artmasına rağmen genç işsiz sayısı 2007 yılından itibaren 3.4 milyon artmıştır. İşsizlik eğilimleri bakımından Dünyanın çeşitli bölgelerinde büyük farklılıklar vardır ve gelişmiş ve gelişmekte olan bölgeler arasında bir ayrım söz konusudur. Gelişmiş ekonomilerde işsizlik oranları 1998-2007 döneminde ortalama % 6,9 iken 2012 yılında % 8,6 ‘ya yükselmiştir. Gelişmekte olan bölgelerde ise işsizlik oranları kriz yılları ile karşılaştırıldığında 2012 yılında ortalamanın altında gerçekleşmiştir. Orta ve Güneydoğu Doğu Avrupa (AB dışı), Güney-Doğu Asya ve Pasifik, Latin Amerika ve Karayipler ve Kuzey Afrika bölgelerinde, işsizlik oranları 2012 yılında 1998-2007 döneminin ortalamasına göre % 1 azalmıştır (ILO, 2013: 31-32).

Gelişmekte olan ekonomilerin ekonomik büyümenin iyileşme dönemi boyunca gelişmiş ülkelere göre üstün durumda olması bu ayrımın nedenlerinden biridir. Gelişmekte olan ülkelerde ücretli istihdam dışındaki işçiler büyük bir paya sahip olması ve gelişmiş ülkelere kıyasla makroekonomik değişmelerle işsizlik oranları arasında daha zayıf bir ilişkinin varlığı, işsizlik eğilimlerindeki ayrımın diğer bir nedenidir (ILO, 2013: 34).

Kadın istihdamındaki olumsuz eğilimler işgücüne katılım oranında küresel düşüşlere yol açmıştır. Kadının işgücüne katılımın düşmesi ve kadın işsizlik oranının artması, 2007-2012 döneminde küresel kadın istihdam oranının % 0.5 oranında düşmesine neden olmuştur. Bu dönemde Doğu ve Güney Asya bölgesinde artan işsizlik ve kadınların işgücüne katılımının düştüğü gözlemlenmiştir. Örneğin Güney Asya’da 2007-2012 yılları arasında kadınların işgücüne katılma oranı % 1,5 azalırken bölgenin istihdam oranı % 2.2

azalmıştır. Güney Asya bölgesinde kadın işgücü ve erkek işgücüne katılım oranları arasındaki fark 40 puandan fazladır (ILO, 2013: 32). Küreselleşen ekonomilerde hizmet sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte imalat sektörünün istihdam kapasitesi düşmüş, hizmet sektörünün istihdam kapasitesi artmıştır (Aksoy, 1996: 3).

Kadın istihdamının tarım, sanayi ve hizmetler sektöründeki dağılımı Tablo-5’de verilmiştir.

Tablo-5: Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)

	Tarım			Sanayi			Hizmetler		
	1995	2005	2013	1995	2005	2012	1995	2005	2013
Dünya	45,6	40,3	31,8	16,1	15,5	23,0	38,3	44,2	45,1
Türkiye	71,0	52,0	37,0	10,0	15,0	15,0	19,0	33,0	48,0

Kaynak: ILO

Tablo-5’e göre, Dünya genelinde istihdam artışının sürekli olduğu sektör hizmetler sektörüdür. 1995-2013 döneminde Türkiye’de ve Dünyada hem erkekler hem de kadınların istihdamında tarım sektörünün payı önemli ölçüde azalmıştır. 1995 yılında Dünya genelinde kadınların tarımdaki istihdam oranı %45,6 iken yıllar itibariyle azalarak 2005 yılında %40,3’e, 2013 yılında da %31,8’e gerilemiştir. Türkiye’de 1995 yılında kadın işgücünün önemli bir kısmı olan %71,0’ı tarım sektöründe istihdam edilmiştir. Bilgi toplumuna geçişle birlikte tarım sektörünün oranı %37’lere kadar gerilemiştir. Türkiye’de genel işgücüne katılım oranının ve kadınların işgücüne katılım oranının uluslararası karşılaştırmalara göre düşük olması Türkiye’de işgücü piyasasının en belirgin özelliklerinden birisidir.

5. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI ARTIRMAK İÇİN İZLENECEK POLİTİKALAR

Son yıllarda kadının istihdama katılımını artırma yönünde çeşitli politikalar izlenmektedir. Dünyada ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının artırılmasının en temel koşulu kadınların eğitim seviyesinin artırılmasıdır. Eğitim düzeyinin artması kadınların daha nitelikli ve yüksek katma değer yaratan işlerde istihdam edilmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla kadınların istihdama katılımlarının, özellikle de “insana yaraşır işler”de istihdamının artırılabilmesi için öncelikle kadınların yeterli düzeyde eğitime

sahip olmaları ve istihdam ve eğitim arasındaki ilişkisinin daha güçlü kurulması gerekmektedir. Türkiye’de kadınların ekonomik ve sosyal yaşama, özellikle de istihdama daha fazla oranda katılımı konusunda son yıllarda gerek kamu kurumlarında, özel sektörde ve yerel yönetimlerde, gerekse de üniversitelerde ve sivil toplum kuruluşlarında ciddi bir farkındalık oluşmuştur. Buna ek olarak, kadın istihdamının artırılması konusunun toplumun tüm taraflarınca, özellikle de kamu kurumları tarafından bir devlet politikası olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede kadın istihdamının artırılması ve gelişmiş ülkelerin sahip olduğu istihdam oranlarına ulaşılabilmesi amacıyla bu alanın önemine ulusal belgelerde yer verilmesi ve mevzuatta buna göre gerekli düzenlemelerin yapılması büyük önem taşımaktadır (TBMM, 2013: 9-10).

ABD’de ve Avrupa ülkelerinde 1970’lerden itibaren yoğun olarak tartışılmaya başlanan esnek çalışma yöntemi özellikle Fransa, Hollanda ve Almanya’da etkin bir şekilde uygulanmaktadır. Süreli çalışmada istihdam edilenlerin istihdam güvencesi oldukça yüksektir ve buna bağlı olarak işyerlerindeki esneklik uygulamalarının, çalışma hayatında yer alan sosyal taraflar arasında daha kolay kabul gördüğü söylenebilir. İşletmeler, bu çerçevede belirli süreli sözleşmeler yaparak, geçici iş ilişkisi içinde daha fazla işçiyi istihdam etmek mümkündür (TBMM, 2013: 48).

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dünya genelinde kadın işgücü beşeri sermayenin önemli bir kısmını teşkil etmektedir. Sanayi devriminden sonra işgücü ihtiyacının artmasıyla birlikte kadınların istihdamı artmıştır. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan düzenlemelerden sonra kadınların istihdamının arttırılrsa da yeterli düzeye ulaşmamıştır.

Kadının işgücüne katılımı, kadının güçlendirilmesine olan katkısı bir yana kalkınmayla olan ilişkisi sebebiyle de önem kazanmakta ve yasa yapıcıların gündeminde her geçen dönem daha fazla yer bulmaktadır. İstihdam verileri genel olarak incelendiğinde görülen eğilim, gerek dünyada gerekse Türkiye’de yapılan çalışmalara ve izlenen politikalara rağmen, kadınların işgücüne katılım oranlarının yeterince yükselmediği, birçok ülkede ise kadın-erkek istihdamı arasındaki farkın çok fazla olduğu görülmektedir.

Kadınların eğitim seviyesinin arttırılarak, nitelikli istihdam alanları geliştirilerek ve kadınlara yönelik istihdam teşvikleri gerçekleştirilerek kadınların işgücüne katılma oranlarının arttırılması sağlanmalıdır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı AB ülkelerinin yanı sıra ILO, Birleşmiş Milletler, OECD, Dünya Ekonomik Forumu gibi uluslararası kurumların karşılaştırmalı çalışmalarında da sonlarda yer almaktadır. Kadın istihdamının önündeki engeller ortadan kaldırılarak ülkelerin önemli ekonomik göstergelerinden biri olan kadınların işgücüne katılma oranının arttırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AKSOY, Asu (1996), “Küreselleşme ve İstanbul’da İstihdam” (Çev:Emrehan Zeybekoğlu), İstanbul, *Fes İstanbul Bürosu Kitapçıkları*, Haziran 2006, http://www.festr.org/files/kuresellesme_ve_istanbulda_istihdam.pdf, Erişim Tarihi: 21.02.2014.

BERBER, M. ve YILMAZ ESER, B. (2008), “ Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:10 Sayı:2, Nisan, 1-16.

ÇAKIR Hanbay Ebru. (2011), “Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları”, TEPAV, Kadın Emeği Konferansı, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, 3 Mayıs 2011, Ankara.

DOĞAN, B.Bahar, Korkusuz, M. Refik, Çelik, M. Yusuf (2011), Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2, 1-24.

EKİN, N. (1991), Batı Toplumlarında Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışma’daki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyal Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma, Hazırlayan: İrfan Çaybolu, T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No: 23, Ankara: Öz-El Matbaa, s.19-21.

ERARSLAN, G. (2009), Türkiye’de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit ve Öneriler, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul.

ERGÜDER, B. (2006), Türkiye’de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Keşimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul.

ERGÜDER, B. (2008), Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor Mu?, Enformelden Formele Kadın Emeği Küreselleşiyor Mu?, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul.

GERNİ, G. M. (2001), Yönetimde Kadınlar, Beta Yayınları, İstanbul.

HALT Richard and PRESSMAN Steven. (2001), “A New Guide to Post Keynesian Economics”, USA, Routledge Press.

ILO (International Labour Office) (2010), *Woman in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, Geneva.

ILO (International Labour Office) (2013), *Global Employment Trends 2013*, Geneva.

KALIN Ahmet, "Dudley Dillar'dan Tercümeleler", <http://www.iudergi.com/tr/index.php/iktisatmeczua/article/viewFile/7666/7168>, (Erişim Tarihi:04.09.2012).

KARABIYIK, İ. (2012), "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt XXXII, Sayı I, S. 231-260, <http://iktisat.marmara.edu.tr/iysdosya/iktisat/iibf%20dergisi/2012-1/12-karabiyik.pdf>, (Erişim Tarihi:15.09.2012).

KARADENİZ, O. ve YILMAZ, H. (2007), "Türkiye'de Kadının İşgücü Piyasası İçindeki konumu Ve İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler", *İş Dünyasında Kadın, Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu Yayını*, İstanbul, <http://www.turkonfed.org/rapor/isdnyasindakadin.pdf>, (Erişim Tarihi: 07.09.2012).

KORKMAZ, Murat, ALACAHAN D. Nur, CESİM T. Dilek, YÜCEL, S. Ali, ARAS, Gökşen (2013), *Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması*, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 8/9 Summer 2013, 1845-1863*, Ankara.

KORKMAZ, Adem ve KORKUT, Gülsüm (2012), *Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı:2, 41-65.

KÜÇÜKKALAY A.Mesud. (2008), "İktisadi Düşünce Tarihi", Beta Yayınevi, İstanbul.

MIES, M. (1994), "Gender' and Global Capitalism," (Edt.: Leslie Sklair) *Capitalism and Development içinde*, Routledge, Londra.

SÜSLÜ Bora. (2007), *İktisada Giriş*, Editör: Ömer Faruk Çolak, Gazi Kitabevi, Ankara.

ŞENER Ülker. (2011), "Kadın İstihdamında Sorun Alanları, Amasya Örneği Üzerinden", TEPAV, Kadın Emeği Konferansı, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, 3 Mayıs 2011, Ankara.

ŞUGİŞKAD (Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği) (2011), "Şanlıurfa İş Hayatında Kadının Yeri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri Projesi", <http://www.karacadag.org.tr/SayfaDownload/2011%20DFD%20%C3%87IKTI/SUGISKAD-arast%C4%B1rma-raporu.pdf>, Erişim Tarihi: 15.09.2014.

TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi) (2013), *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, "Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu"*, TBMM Basımevi, Ankara.

TOKSÖZ, Gülay. (2007), "Türkiye'de Kadın İstihdam Durumu Raporu", ILO, Ankara.

TOKSÖZ, Gülay. (2012), "Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı", (Editör: Ahmet Makal, Gülay Toksöz), Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi, 168-200.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2014), www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.06.2014.

ÜNAL IŞIL, L. "İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü", <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/505/6101.pdf>, (Erişim Tarihi: 07.09.2012).

YILDIZ, Özkan (2013), İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması, Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, 95-110.