



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ BELİRLEYİCİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Nagihan AKSOY

Danışman
Dr. Öğr.Üye.Özlem ÖZTÜRK ÇETENAK

Nevşehir

Temmuz 2018

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Nagihan AKSOY



KILAVUZA UYGUNLUK

“Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri” adlı yüksek lisans tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Nagihan AKSOY



Danışman

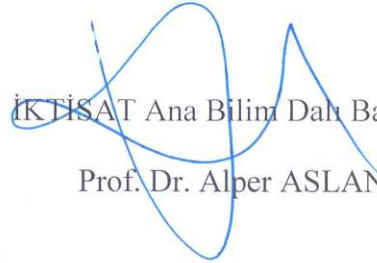
Dr. Öğretim Üyesi

Özlem ÖZTÜRK ÇETENAK



İKTİSAT Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Alper ASLAN



KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğretim Üyesi Özlem ÖZTÜRK ÇETENAK danışmanlığında Nagihan AKSOY tarafından hazırlanan “Türkiye’ de Kadın İstihdamının Belirleyicileri” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

03/07 / 2018

Jüri

Danışman : Dr. Öğretim Üyesi Özlem ÖZTÜRK ÇETENAK
Üye : Prof. Dr. Serdar ÖZTÜRK
Üye : Doç. Dr. Serap ÇOBAN

İMZA

Ö. Öztürk
S. Öztürk
S. Çoban

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 12.07/2018 tarih ve 2018.28.550 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

12.07/2018
V. Aktepe
Dr. Öğr. Üyesi Vedat AKTEPE
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yapılması aşamasında benimle değerli vaktini paylaőan, vakitli vakitsiz aramalarımnda bana yol gosterip beni yonlendiren, danıőmanım sayın hocam Dr. Öğretim Üyesi Özlem ÖZTÜRK ÇETENAK başta olmak üzere, jüri üyesi hocalarıma ve eğitimimi tamamlamam için emek veren Őu an ismini sayamadığım diğer bütün hocalarıma teőekkürlerimi sunarım. Ayrıca hem lisans hem de yüksek lisans eğitimimde gerek parlak fikirleri ile bana yol gösteren, gerekse hediye ettiği kitapları ile eğitime katkı sağlayan sayın hocam Prof. Dr. Serap DURUSOY' a teőekkürlerimi bir borç bilirim.

Hayatım boyunca hep yanımda olup benden maddi manevi desteklerini hiç esirgemeyen babam Erdoğan AKSOY' a, güçlü ve başarılı bir kadın olmanın önemini bana öğreten sevgili annem Zekiye AKSOY' a ve her zaman yanımda olan diğer aile fertlerime teőekkürlerimi sunarım.

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ BELİRLEYİCİLERİ
Nagihan AKSOY
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans/ Haziran, 2018
Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Özlem ÖZTÜRK ÇETENAK

ÖZET

Üretim faktörlerini tam ve etkin bir şekilde kullanmak bir ülkenin büyümesi ve kalkınması için gerekli olan en temel koşuldur. İşgücü ise üretim faktörlerinin en vazgeçilmezlerinden birisidir. Bir ülkede belirli bir dönemde kadın ve erkek nüfusunun mal ve hizmet üretimine katılması ya da katılmaya hazır olması iş gücünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla işgücünü kadınlardan bağımsız değerlendirmek olanaksızdır. Ancak ülkemizde gerek işgücüne katılım gerekse işsizlik oranlarında cinsiyetler arasında büyük bir uçurum gözlenmektedir. Bu sebeple kadın istihdamı konusunun ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’de kadın istihdamının belirleyicileri, kadın istihdamı önündeki engeller, kadın işsizlik oranının yüksek olma sebepleri ve kadın istihdamını artırmak için gerekli olan hususların araştırılması hedeflenmiştir.

Çalışma İstihdam ve İstihdam Politikaları, Dünyada Kadın İstihdamı, Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Görünümü ve Kadın İstihdamına Etki Eden Faktörler olmak üzere toplamda üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde istihdam, istihdam teorileri ve istihdam politikalarına (Aktif istihdam politikaları, Pasif istihdam politikaları) ayrıntılı bir biçimde değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde “Dünyada Kadın İstihdamı” ana başlığı altında dünyada kadın istihdamının genel özellikleri, yüksek gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamı ve üst-orta gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamı konuları incelenmiştir. Bu incelemede İLO’ dan alınan istatistiksel veriler kullanılmış ve bu veriler ışığında yüksek ve üst-orta gelirli ülkelerde kadın- erkek istihdam oranları, kadın işsizlik oranları, eğitime göre kadın istihdamı, kadın istihdamının sektörlere ve statülere göre dağılımı incelenmiştir.

Çalışmanın son kısmında ise Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümü ve kadın istihdamına etki eden faktörler incelenmiştir. İncelemede çoğunlukla TÜİK ve İLO verileri kullanılıp bu veriler ışığında kadının eğitim düzeyi, yaşı, medeni hali, toplumsal cinsiyet, ücretsiz aile işçiliği, yasal düzenlemeler, cinsiyetler arası ücret eşitsizliği ve kırdan kente göçün kadın istihdamında belirleyici olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İş Gücü, Cinsiyet, Kadın istihdamı, Eşitsizlik

DETERMINANTS OF WOMEN'S EMPLOYMENT IN TURKEY

Nagihan AKSOY

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences

Department of Economics, Master / June, 2018

Supervisor: Dr. Instructor Özlem ÖZTÜRK ÇETENAK

ABSTRACT

Using production factors fully and effectively is the essential condition for the growth and development of an country. The labor force is one of the most indispensable of production factors. The male and female population to participate in or participate in production of goods and services constitute the work force in a country during a given period. So, it is impossible to independently evaluate the work force except from women. There is a large gender gap both the participation in the labor force and the unemployment rates in our country. Therefore, it is examined to need the issue of women's employment in detail. It is aimed under investigation the determinants of women's employment in Turkey, the obstacles to women's employment, the reason for high female unemployment rate and the investigate what is necessary to increase the women employment in this study.

This study consists of three parts: the employment and employment policies, the women's employment in the world and finally factors that affect the women's employment. It has been mentioned the employment, employment theories and employment policies (active employment policies, passive employment policies) for the first part of the study in detail. It was examined the main features of women employment in the world under the heading "Women Employment in the World", the women employment in high income group and the upper middle income country groups for the second part of the study. It was used the statistical datasets were attained from the ILO in this study and it was analyzed the distribution of female-male employment rates, female unemployment rates, female employment by education, and employment of women in sectors with high and high-middle income countries in condideration of these datasets.

The last part of this study investigated the general overview of women's employment in Turkey and the factors affecting women's employment. The survey mostly used TURKSTAT and ILO dataset, and it was concluded that women's education level, age, marital status, gender, unpaid family labor, legal regulations, wage inequality between sexes and immigration from urban to urban decisive factors in women's employment.

Keywords: Employment, Labor Force, Gender, Women Employment, Inequality

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
KLAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL ONAY	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

1.1. İstihdam.....	3
1.1.1. İstihdam Kavramları.....	4
1.1.1.1. Tam İstihdam	4
1.1.1.2. Eksik İstihdam.....	6
1.1.1.3 Aşırı İstihdam.....	7
1.1.1.4 Kayıt Dışı İstihdam	8
1.1.2. İstihdam Teorileri.....	8
1.2. İstihdam Politikaları.....	10
1.2.1. Aktif İstihdam Politikaları.....	11
1.2.1.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	11
1.2.1.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları.....	12

1.2.1.3. Doğrudan Kamu İstihdamı.....	13
1.2.1.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri.....	15
1.2.2. Pasif İstihdam Politikaları.....	16
1.2.2.1. İşsizlik Sigortası.....	16
1.2.2.2. Kıdem Tazminatı.....	18
1.2.2.3. Ücret Garanti Fonu.....	19
1.2.2.4. Kısa Çalışma Ödeneği.....	19
1.2.2.5. Erken Emeklilik.....	20

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA KADIN İSTİHDAMI

2.1. Dünyada Kadın İstihdamının Genel Özellikleri.....	22
2.2. Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Kadın İstihdamı.....	26
2.3. Üst-Orta Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Kadın İstihdamı.....	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ VE KADIN İSTİHDAMINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

3.1. Literatür İnceleme.....	81
3.2. Tarihsel süreç içinde kadın işgücü.....	84
3.3. Türkiye'de Kadın İstihdamı.....	89
3.3.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....	96
3.3.2. Yerleşim Birimine Göre Kadın İstihdamı.....	99
3.3.3. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı.....	101
3.4. Kadın İstihdamının Belirleyicileri.....	105
3.4.1. Eğitim Düzeyi.....	106
3.4.2. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	108

3.4.3. Medeni Durum	109
3.4.4. Toplumsal Cinsiyet	112
3.4.5. Yaş	113
3.4.6. Yasal Düzenlemeler	114
3.4.7. Cinsiyetler Arası Ücret Eşitsizliği.....	118
3.4.8 Kırdan Kente Göç	119
3.5. Kadın İstihdamının Önündeki Engeller	120
3.6. Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)	122
3.7. Bazı AB Ülkelerinde Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Politikalar	125
3.7.1. AB Ülkelerinde İş Yaşamında Esneklik Uygulaması	125
3.7.2. AB Ülkelerinde Çocuk Bakımı Uygulamaları	127
3.7.3. AB Ülkelerinde Doğum İzinleri.....	129
SONUÇ.....	132
KAYNAKÇA	135
ÖZ GEÇMİŞ	

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WB	: Dünya Bankası

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Dünya çapında işgücüne katılım oranları (%).....	26
Tablo 2.2. Yüksek gelir grubuna sahip ülkelerde 15 yaş üstü toplam istihdam ve bu istihdam içinde ki kadın ve erkek istihdam oranları (%).....	28
Tablo 2.3 Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde 15 yaş üstü kadın işsizlik oranı (%)	34
Tablo 2.4. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamının sektörel dağılımı (%)	36
Tablo 2.5. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamının statülere göre dağılımı (%).....	40
Tablo 2.6. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerin kıdemli ve orta düzey yönetiminde kadınların payı (%)	46
Tablo 2.7. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde geçici işte çalışan kadınların oranı (%)	48
Tablo 2.8. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerin kırsal ve kentsel bölgelerinde kadın istihdam oranları (%).....	50
Tablo 2.9. Yüksek gelir grubunda yer alan ülkelerde eğitim seviyesine göre kadın istihdam oranları (%).....	54
Tablo 2.10. Üst-Orta gelir grubuna sahip ülkelerde 15 yaş üstü toplam istihdam ve bu istihdam içinde ki kadın ve erkek istihdam oranları (%).....	61
Tablo 2.11. Üst-Orta gelir grubuna giren ülkelerde 15 yaş üstü kadın işsizlik oranı (%)	67
Tablo 2.11. Üst-Orta gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamının sektörel dağılımı (%).....	69
Tablo 2.12. Üst-Orta gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamının statülere göre dağılımı (%).....	75
Tablo 3.1. Cinsiyete Göre Bazı Göstergeler (2016)	90
Tablo 3.2. Türkiye’de 15 yaş üstü toplam istihdam oranı ve bu oranı içinde ki kadın ve erkek istihdam oranları (%)	91
Tablo 3.3. Türkiye’de kadın işsizlik oranları (%)	92

Tablo 3.4. Türkiye’de kadın istihdamının eğitim düzeyine göre dağılımı (%).....	97
Tablo 3.5. Kadın İstihdam Oranının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)	98
Tablo 3.6. Kadın İstihdam Oranının Yerleşim Birimine Göre Dağılımı (%).....	100
Tablo 3.7. Kadın İstihdam Oranının Sektörlere Göre Dağılımı (%).....	102
Tablo 3.8. Kadın İstihdamının Statüye Göre Dağılımı (%)	104
Tablo 3.9. Kadın ve Erkeklerin Medeni Durumlarına Göre İstihdam oranı (%)	110
Tablo 3.10. Medeni duruma göre nüfus oranı (%)	111
Tablo 3.11. Türkiye’ de kadınların yaş aralığına göre istihdam oranları (%)	114
Tablo 3.12. Cinsiyetler arası ücret farkı	119
Tablo 3.13. Kadınların Çalışmasının Uygun Olmadığını Düşünenlerin Sebepleri.	121

GİRİŞ

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar insanlık tarihi boyunca her zaman üretici konumunda olmuşlardır. Sanayi devrimiyle beraber özel alandan kamusal alana çıkarak emeğini satmaya başlayan kadın, toplumsal yaşamda böylece önemli bir adım atmıştır. Dünyada kadınlar Sanayi Devrimi ile birlikte ilk kez ücret karşılığı çalışmaya başlamış ve özellikle dokuma imalatında yer almışlardır. Kadınların erkeklerden daha düşük ücrete çalışmaları, erkeklere göre daha sakin ve uyumlu olmaları nedeniyle bu dönemden sonra kadın istihdamı artış göstermiştir. I. Dünya savaşı ve II. Dünya savaşı esnasında erkeklerin askere alınmaları ise kadınların diğer sektörlerde de çalışmalarını sağlamıştır.

Türkiye’de Cumhuriyeti kurulduktan sonra Atatürk’ önderliğinde bir takım reformlar gerçekleştirilmiş ve bu reformlar sayesinde kadınlara çeşitli haklar tanınmıştır. Bunlardan birisi eğitimin tek çatı altında toplanmasını sağlayan ve 1924 yılında ortaya çıkan Tevhid-i Tedrisat Kanunu’dur. Cinsiyet eşitliği yolunda atılan en önemli adımlardan bir diğeri ise Türk Medeni Kanunu olmuştur. Daha sonra ise kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Kadının işgücü piyasasında aktif bir şekilde yer alması ise 1950’lerden sonra yani kırdan kente göçün hızlandığı dönemde olmuştur.

Günümüz dünyasında rekabet koşulları her geçen gün artmaktadır. Üretim faktörlerini etkin ve verimli bir şekilde kullanan ülkeler sürdürülebilir büyümeyi sağlayabilmektedir. Üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün etkin bir şekilde kullanılması için kadının çalışma hayatında aktif rol alması mecburidir. Yani kadının işgücü piyasasına girmesi ve ekonomiye katkı sağlaması günümüz dünyasında gelişmek isteyen ülkeler için bir dilekten ve ya arzudan ziyade bir zorunluluktur.

Türkiye’de nüfusun yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye’nin gerekli ekonomik büyüme düzeyine ulaşması, kalkınması ve yüksek gelir grubuna giren ülkeler

arasında yer alması için gerekli en önemli koşullardan biri kadının çalışma hayatında hak ettiği konuma ulaşmasıdır. Ülkemizde kadın istihdamı önünde herhangi bir yasal engel olmadığı gibi aksine pozitif ayrımcılık yapılmaktadır. Ancak buna rağmen Türkiye’de nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılımında erkeklerden ciddi derecede geride olduğu ve yıllar itibariyle kadın işsizlik oranında sürekli bir artışın yaşandığı bilinen bir gerçektir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi Türk toplumunun kadına aile yaşamında yüklediği ağır rollerdir. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri gibi yükümlülükler kadının çalışma hayatına dahil olup olmama yönünde tercih yapmasını zorunlu kılmaktadır. Kadına yüklenen bu görevlerin kadın erkek arasında bölüştürülmesi ve devletinde yasal düzenlemelerle destek olması kadının aile yaşamı ile iş yaşamı arasında bir uzlaşmaya varması açısından son derece önemlidir. Bu önemi gün yüzüne çıkartmak çalışmamızın temel amacıdır.

Bu sebeple çalışmamızda kadınların sektörlere, kırsal kent ayrımına, medeni durum, eğitim seviyeleri ve yaş gruplarına göre işgücüne katılımları çeşitli istatistiksel tablolarla incelenmiştir. Kadın istihdamının belirleyicileri araştırılmış ve kadın istihdamının önündeki engeller tartışılmıştır. Yapılan bu çalışma kadın istihdamının önemini ve artırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bunun yanında çalışma bu konuyla paralellik göstererek yapılacak olan diğer çalışmalara da yol gösterici bir niteliğe sahiptir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

1.1. İstihdam

Bir ülkede mevcutta bulunan işgücünün ekonomik faaliyetlerde çalıştırılması istihdam olarak adlandırılmaktadır (Yahşi, 2007: 21). Türk Dil Kurumunun tanımına göre, kavram olarak istihdam; “bir işte, bir görevde çalıştırma, kullanılma” anlamı taşımaktadır (TDK, 2005: 989).

Ücretli çalışma olgusu ile beraber istihdam kavramı sanayi devrimi yıllarında türemiştir. İstihdam kavramının iktisat bilim dalı açısından önemi 1929 yılında Büyük Buhran’ının yaşanmasıyla işsiz kalan insanların bir yandan mikro diğer yandan makro düzeyde ortaya çıkardığı problemler sonucunda anlaşılmıştır (Gökmen, 2007: 23).

İstihdam dar anlamda istihdam ve geniş anlamda istihdam olarak iki ayrı şekilde ifade edilmektedir. Emek faktörünün bir ücret bedelinde çalıştırılması dar anlamda istihdamdır. Bir üretim sürecinde emek faktörü ile birlikte diğer üretim girdilerinin de kullanılması ise geniş anlamda istihdamdır. Tüm üretim girdilerinin üretim aşamasında kullanıldığı zaman tam istihdam kavramından söz edilir. Basit bir şekilde ifade etmek gerekirse istihdam işçilerin üretim faaliyetinde çalıştırılmasının sağlanmasıdır. Çalışma isteği ve kuvvetinde olan bireylerin ücret karşılığı hizmetlerinden yararlanmak daha geniş çerçevede istihdamı ifade etmektedir. Fakat belirtmek gerekir ki istihdam kavramı yalnızca insan yani emek faktörüne mahsus kullanılan bir iktisat terimi değil aynı zamanda bütün üretim faktörleri için söz konusudur. Bu sebeple istihdam kavramını genel manada, bir toplumda hali hazırda bulunan üretim faktörlerinin, üretim faktörlerinde işleterek onların üretici hizmetinden faydalanma şeklinde tarif edebiliriz (Yetkiner, 2010: 69).

Dar ve geniş olarak iki şekilde ele aldığımız istihdam kavramını farklı tanımlamalarla açıklamakta mümkündür.

Emek unsurunun üretim aşamasında bir girdi olarak kullanılması dar anlamda istihdam olarak ifade edilmektedir. İstihdam denildiğinde ilk akla gelende genellikle bu dar anlamdır. Geniş anlamda istihdam ise üretim unsurlarının üretim sürecinde kullanılması olarak dile getirilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2010: 7).

Kuvvetli (2010): “Ülkelerin sahip olduğu toprak, emek ve sermaye kapasitesi gibi üretim unsurlarının belirli bir dönem içindeki kullanım oranını ifade eden kavram geniş manada istihdamdır. Toprak, emek, sermaye gibi unsurların kullanım derecesi o unsurun istihdamı olarak kabul görülür. Ülkelerin iktisadi faaliyetlerine katılacak vaziyette olan insan gücünün çalıştırılma düzeyini ifade eden kavram ise dar manada istihdamdır. Dar manada istihdam kavramını tanımlarken, üretim etmenlerinden yalnızca emek unsurunu dikkate almakta ve emeğin üretim aşamasında kullanılma düzeyine odaklanılmaktadır.” şeklinde tanımlamaktadır.

Burada değinilmesi gereken önemli bir husus istihdam ve çalışma terimleri arasında ki farktır. Bu iki terim arasındaki ana fark gelir elde etme hedefidir. “İstihdam belirli bir getiri (ücret, kâr gibi) karşılığında çalışmayı tanımlarken, çalışma kavramı (ev kadınının çalışması, öğrencinin ders çalışması gibi) ise daha genel bir kavramdır ve tanımının içinde parasal bir karşılık yer almamaktadır.”(Kuvvetli, 2010:3).

1.1.1. İstihdam Kavramları

1.1.1.1.Tam İstihdam

Tam istihdam, bir ülkenin mevcutta bulunan kullanılabilir kaynaklarının tamamının kullanıldığı durum olarak adlandırılmaktadır (Ünsal,2004: 13).

Tam istihdam kavramı iş gücü için kullanıldığında, ülkede hali hazırda çalışmak isteyen iş bulabildiği, üretim aşamalarına dahil olarak mal ile hizmet ürettiği anlaşılır. Bu durumda hiçbir birey gönüllü olarak işsiz kalmaz. Ülkelerin toprak, sermaye ve girişimci gibi diğer üretim unsurları içinde söz konusu olup; toplumdaki

bütün kaynakların tam çalışır vaziyette olması yani atıl vaziyette bir kaynak bulunmaması tam istihdam anlamına gelmektedir (Orhan ve Erdoğan, 2010: 362).

Bir ekonomide tam istihdam düzeyine ulaşmak demek, ekonomideki üretim faktörlerinin tamamının çalışması ve etkin biçimde üretime dahil olması demektir. Yani tam istihdam halinde üretim faktörlerinin hiç biri boşta kalmayıp aksine tamamı üretim sürecine katılmıştır. Bir ekonomi tam istihdam seviyesine gelmiş ise o ekonomide mevcut çalışma koşullarında ve cari ücret seviyesinde çalışma arzusundaki bütün emek sahipleri iş bulabilir. Ancak uygulamada tüm üretim unsurlarının kullanıldığını düşünmek gerçeğe aykırı olabilir. Çünkü üretim faktörlerinin hiç birinin boşta olmadığı bir durum olası değildir. Bu sebeple de tam istihdam seviyesine erişmiş bir ekonomide de yaklaşık%2-%3 gibi düşük seviyelerde işsizlik görülmesi olağandır ki bu durumla ilişkili olarak bir kısım sermaye boşta kalabilir. Tam istihdam halinde mühim olan aynı andaiş arayanlardan daha fazla açık iş alanlarının olmasıdır (Gürler, 2000: 128).

Tam istihdam kavramını işsizlik olarak algılamak doğru değildir. İşsizliğin sorun olarak görülmediği ülkelerde dahi işsizlik düzeyi sıfırın bir miktar üstündedir. Zira gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan tüm ülkelerde işgücünün bütünü istihdam etmek olanaksızdır. Bir başka deyişle hiçbir ekonominin sürekli tam istihdam seviyesinde bulunmama nedeni işgücünün dinamik bir özellikte olmasıdır. Her an iş gücüne yeni kişiler eklenmektedir, yine aynı şekilde çalıştığı işi veya koşullarını beğenmeyip daha iyi bir iş bulmak için işinden kısa bir süreliğine ayrılan çok sayıda bireyler vardır. İşgücüne yeni dahil olan kişiler ile çalıştığı işinden ayrılan kişilerin arzularına göre bir işi anında bulmaları oldukça zordur. Bu nedenle bu durumdaki kişilerin ortaya çıkardığı işsizliği dikkate alırsak dahi, ekonomilerin hiçbirinde tam istihdam dengesinin sürekli olmayacağı açıkça görünmektedir (Orhan ve Erdoğan, 2010: 361).

Ülke ekonomilerinde tam istihdam nihai bir amaçtır. Zira hem sosyal politikanın hem de ekonomik hayatı canlı bir şekilde tutmanın bir aracı tam istihdamdır. Ekonomide tam istihdam gerçekleştiği zaman, toplumsal düzende yeterlilik, sosyal hakkaniyet ve değerler ilk sıradaki girdisi olan emek gücünden azami düzeyde fayda sağlanmış olacaktır (Kocacık, 2004: 5). Ancak tam istihdam, iktisat biliminin temel

hipotezlerinden biri olan kıt kaynaklar ve sonsuz ihtiyaçlar şeklinde, istenilen bir vaziyet olsa da gerçekleştirilmesi oldukça gctr. Cari cret seviyesinde çalışmaya gönüllü olmasına rağmen çalışamayan kişiler işsizlik kavramını oluştururken, iş yaşamının çeşitliliği, iş Şartları ve güvenliği, mesleki gereklilikler vb.- tam istihdam kavramının gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır. Ekonomide bütün kaynakların üretim sürecine dahil edilmemesi eksik istihdam olarak anlaşılmaktadır. Var olan sermaye, işgücünün tamamını istihdam edecek pozisyonda olmadığında, gelişmekte olan ülkelerdeki üretim seviyesini yalnızca kıt olan sermayenin tam kapasite kullanılması sonucunda elde edilen eksik istihdama işaret etmektedir (Orhan ve Erdoğan, 2010: 362).

1.1.1.2. Eksik İstihdam

Fiili alışma süresi gerekli çalışma sresinden daha düşük olanlar ve iş arayanların olduğu bir ekonomik durum eksik istihdam olarak adlandırılır (Akalm, 2003:37).

Orhan ve Erdoğan (2010) eksik istihdamı; “Eksik istihdam kelimesi tam istihdama ulaşamama anlamına gelir. Üretim unsurlarından biri bölümünün üretim aşamasına dahil olmaması eksik istihdam olarak adlandırılır. İşgücünün bir kısmının üretim faaliyetlerine katılmaması her ne kadar eksik istihdam olarak düşünülse de esasında diğer üretim unsurlarından herhangi birinin üretim faaliyetleri dışında kalması durumunu da aynı biçimde değerlendirmek gerekir. Düşük istihdam kelimesi, eksik istihdamı ifade edebilir.” Şeklinde tanımlamıştır.

Bir başka ifade ile eksik istihdam, bir ekonomide üretim unsurlarının tümünün üretim sürecine dahil edilmemesi yani bir kısmının atıl vaziyette kalması demektir. Bir ekonomide eksik istihdam mevcut ise üretilen mal ve hizmet miktarı, ulaşabileceği en st düzeyin altında gerçekleşmektedir. Yani eksik istihdam, ekonomide refah düzeyinin, mal ve hizmet tüketim miktarının düşeceğinin bir göstergesidir. Bu durumda eksik istihdam olan bir ülkede milli gelir olması gereken seviyenin altına düşmektedir (Dinler, 2003: 447).

Esasen işsizlik ile istihdam arasında mevcut olan eksik istihdam sözcüğü ikili yapıdadır. Birincisi; alışma süresinin kifayetsizliğini ileten ve çalışma saatlerinin

noksan olduğunu gösteren, “görülebilir eksik istihdamdır”. İkincisi, işgücü ile iş gücü dışında kalan üretim unsurlarının veya iş gücünün kendi bünyesinde dengeli dağılmaması neticesinde meydana gelen, işin rantabilitesinin yüksek olmadığını yansıtan ve yeterli olmayan gelir, esas mesleğin dışında çalışılması vb. hususiyetinde meydana çıkan “görülemez eksik istihdamdır” (Bekiroğlu, 2010: 11).

1.1.1.3 Aşırı İstihdam

Bir bölgede yada bir ekonomide bütün üretim elemanlarının aynı vakit dilimi içerisinde tam kapasiteyle üretim aşamasında olmasında rağmen, sayı yada miktar olarak daha fazla üretim faktörüne gereksinim olduğu ekonomik durum geniş anlamda aşırı istihdamı ifade eder (Eyüboğlu, 2003:12). Bir ekonomide mevcutta bulunan bütün üretim unsurları en etkin şekilde kullanılsa da üretilen mal ve hizmetler, toplam talebi karşılamaya yetmiyorsa bu durumda daha fazla üretim ögesi talep edilir ki bu durum aşırı istihdam olarak adlandırılır (Ongun ve Çiçek, 2010: 86).

Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse, mevcut üretim unsurları tam istihdam düzeyinde olmasına karşın arz edilen üretim unsurları miktarından daha fazla unsur gerekiyorsa ekonominin aşırı istihdam düzeyinde olduğu kabul görür. Aşırı istihdamı dar anlamda tanımlamak gerekirse, üretim unsurlarından biri olan emek unsurunun bir bölgede ya da bir ekonomide belirli bir vakit diliminde tam kapasiteyle üretim sürecinde olmasına rağmen, sayı ya da miktar bakımından daha fazla emek unsuruna gereksinim duyulduğu ekonomik durumdur. Emek unsurunun aşırı değer kazandığı bir durumun söz konusu olması tanımlardan da anlaşılmaktadır. Böyle bir vaziyette ya bölge dışından (ekonomi) emek talebinde bulunulmakta yada çalışan durumda olan işgücü normal çalışma saatlerinden daha çok çalıştırılmaktadır. Eksik istihdamın zıttı bir vaziyet aşırı istihdamı ifade eder. Ulusal bir ekonomideki işgücünün tamamının tam faaliyette olmasına karşın işgücüne hala talep varsa ekonominin “aşırı istihdam” şartları içerisinde olduğu ifade edilebilir (Bekiroğlu, 2010: 12).

Bir ekonomi aşırı istihdam durumunda ise o ekonomide enflasyonist baskının meydana gelmesi olağan bir haldir. Bunun sebebi ise toplam arzın, toplam talebin altında kalması sonucu fiyatların artmasıdır ki bu durum “talep enflasyonu” olarak

adlandırılmaktadır. Toplam arzın toplam talebi karşılamakta yetersiz kaldığı bu durumda, ülkenin mevcutta bulunan ekonomik kaynaklarının üretim unsuru haline dönüştürülmesi belirli bir zaman gerektireceğinden dolayı, üretim unsurları fiyatları artıracaktır. Böyle bir durumda firmalar fazla talebi karşılamak amacıyla kalite yönünden daha düşük üretim unsurlarını tercih edeceklerdir. Böylece unsurlardan bir kısmı durağan iken diğer bir kısmını artırmanın belli bir seviyeye kadar artması bu seviyeden sonra verimliliğin düşmesine yol açacaktır ki bu da üretilen ürünlerin maliyetini artıracaktır. Maliyet artışı ise fiyat artışına sebep olarak “maliyet enflasyonu” olgusunu meydana getirecektir (Pekin, 2007:102).

1.1.1.4 Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam kavramları birbirlerinden farklı kavramlardır. Dolayısıyla bu iki kavramı birbirinden ayırt etmek gerekir. Kayıt dışı istihdam en temel üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünü kapsamaktadır. Genel bir ifade ile kayıt dışı istihdam, istihdam ile alakalı yükümlülüklerin bir kısmının yada tamamının kamu otoritelerinin bilgisi dışında gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilebilir. Kayıt dışı istihdam; çalışanların alakalı kamu kurum ve kuruluşlarına hiç iletilmemesi veya noksan iletilmesi sebebiyle vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal sorumluluklardan kaçınılması biçiminde gerçekleşmektedir (Aktürk, 1999: 186).

Bu doğrultuda kayıt dışı çalışan bir bireyin normal bir iş sözleşmesine sahip olmadığı ve bu bireyin maaşının düzenli bir şekilde ödenmediği söylenebilir. Yani kişi sarf ettiği emeğin karşılığında bir ücret alıp almayacağını bilmiyor demektir. Kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu bir ülkede, devletin kontrol altına alamadığı standart piyasa kaidelerinin geçerli olmadığı farklı bir sektör oluşması söz konusu olabilmektedir (Candan, 2007:14).

1.1.2. İstihdam Teorileri

İstihdam İktisat Teorisinde hemen hemen yeni bir konu olduğu söylenen bir kavramdır. Klasik İktisatçılar ile Neo- Klasik İktisatçıların istihdam kavramına yeterli alakayı göstermemeleri bunun en önemli nedenidir. Klasik iktisatçıları

ekonominin daima tam istihdam düzeyinde dengede olduğunu ve dengedeki olası bir sapmanın piyasadaki “görünmez el” sayesinde tekrar kendiliğinden dengeye geleceğini söylemişlerdir. Ayrıca yine Klasik İktisatçıların “tüm fiyatların esnek olduğu” şeklindeki varsayımlarıyla istihdam olgusuna son derece ilgisiz davrandıklarını çıkarmak olasıdır(Bekiroğlu, 2010: 13).

Keynes Etkisi olarak adlandırılan ücret ve fiyat elastikiyetinin, para piyasasında ortaya çıkardığı servet etkisi aracılığıyla kendi kendine tam istihdam dengesini sağladığı bu özel durum ilkkez Keynes aracılığıyla ortaya atılmıştır. Emek piyasasında arz fazlalığının meydana gelmesi parasal ücretlerin azalmasına sebep olması sonucunda, ortaya çıkacak olan yetersiz talep fiyatlar genel seviyesini de indirecek, bu durumda reel ücretlerde herhangi bir değişiklik söz konusu olmayacağından, bu yolla istihdam seviyesinde artış olmayacaktır (Bekiroğlu, 2010: 14).

İşgücü piyasaları Ücret teorisinde tıpkı mal piyasalarına benzer bir şekilde düşünülmüştür. Ücret miktarı ve istihdam seviyesi emek arz ile emek talebinin kesişimi ile belirlenmiştir. İsteyen herkesin bu ücret seviyesinde iş bulabileceği kabul görmüştür ki bu seviye tam istihdam seviyesidir. Emek arzının belirleyicisinin “nüfus” olduğunu Klasik iktisatçılardan J.S. Mill belirtmiştir. Nüfus oranında meydana gelen bir yükselmenin, emek arzını artırdığı ve bunun sonucunda işsizliğin meydana geldiğini ve böylece ücret düzeyinin azaldığını belirtmektedir. Ayrıca Mill; “işçiler nüfus artışını hızlandırmakla sefaletlerini bizzat kendileri hazırlamaktadır” demektedir. Onu liberalizmin özgürlük ilkesinden caydıran bu fikir, yoksullar arasında evliliklerin ortadan kaldırılmasını isteyecek kadar yasaklanmasını isteyecek derecede ileri götürmüştür. Diğer yandan, ücretlerin azalması, doğum oranlarının düşmesine sebep olmaktadır. Ayrıca, ücretler maliyetlerin içinedahil edildiğinden, ücretlerin azalması fiyatların da azalmasına sebep olmakta, fiyat azalışları ise mallara olan talebi yükseltmektedir. İşsizler artan bu talep ile birlikte tekrardan işe alınmaktadır ve tekrardan istihdam hacmi genişlemektedir(Bekiroğlu, 2010:19).

1.2. İstihdam Politikaları

İstihdamın artmasını sağlayan her çeşit politika istihdam politikasıdır (Akay, 2008: 283). Bir başka ifade ile istihdamın sağlanması ve sürdürülebilir kılınması, ortalama ücret seviyesinde çalışma arzusunda olan her bireye iş imkanı sağlanabilmesi ve işsizliğin engellenmesinde sosyal problemlere sebep olan ve ya onları çözmekte yeterli olmaya ne ekonomik öncelikleri ve ekonomi politikalarını destekleyen iş piyasası düzenlemelerinin tümü “istihdam politikası” olarak ifade edilebilir (Koray, 1992: 91).

İstihdam Politikası sözleşmesinde 122 numaralı sözleşmeye göre İstihdam politikası ise; “İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, iş gücü ihtiyaçlarını karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, tam ve verimli istihdam ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas gaye olarak ele alıp, uygulamaktır”. İstihdam politikası denildiği zaman, iş gücü piyasalarına istihdam düzeyi üzerinde olumlu tesirler sağlaması nedeni ile gerçekleştirilen her türlü bilinçli müdahalenin anlaşılması gerekir (Hekimler, 2004: 83).

Bir ülkenin istihdamını etkileyen en mühim faktörler; gelişmişlik düzeyi, nüfusu, sahip olduğu doğal kaynakları ve ekonomik şartlarıdır. Her ülkenin kendi şartlarına uygun istihdam politikası oluşturması ve bu yönde tedbirler almasının sebebiülkelerin ekonomik ve sosyal yapılarının, kültürel geçmişlerinin ve uyguladıkları politikalarının birbirinden farklı olmasıdır (Savaşır, 1999: 81).

Toplumun ve toplumdaki fertlerin refah düzeyini artırmak için lüzumlu olan ekonomik politikayı planlamak ve uygulamak ülkelerin ekonomik açıdan en genel hedefidir. İstihdam konusu hükümetler aracılığı ile uygulanan politikalar içinde ayrı bir öneme sahiptir. Bunun nedeni ise üretim faktörlerinin en mühim unsuru olan emeğin toplumsal ve ekonomik olduğu kadar beşeri boyutu da olmasıdır.

İstihdam politikaları pasif ve aktif olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aktif istihdam politikası iş gücü piyasasına entegrasyonla alakalı iken, pasif istihdam politikası iş arama süresince gelir kaybının telafisi ya da işsizlik ile alakalıdır. Pasif istihdam politikası geniş manada sosyal transfere denk gelmektedir. Bu duruma karşıt olarak

aktif istihdam politikası çoğunlukla iş gücü piyasasına uyum sürecinde güçlüklerle karşı karşıya gelen gençler, yaşlılar, engelliler ile kadınlar gibi özel kümeleri hedef alır. Gelir kaybı telafisi politikalarının çalışmayı caydırıcı olabileceği tenkitine yanıt olarak aktif istihdam politikası gösterilmektedir (ILO, 2003: 3).

1.2.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikası “işsizlik oranını düşürmek, istihdamı korumak ve istihdam düzeyini arttırmak nedeniyle iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetimi hizmetlerinin verildiği, iş analizleri ve meslek sınıflandırmasının yapıldığı, istihdamla bağdaştırılmış çeşitli meslek eğitimlerinin uygulandığı, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünü” şeklinde tanımlanabilir. Aktif istihdam politikaları amaç olarak pasif istihdam politikalarından ayrılmaktadır. Aktif istihdam politikalarının en temel amacı işsiz bireylere yalnızca gelir desteği sağlamak değil, aynı zamanda onların iş yaşamına dönüşlerini sağlamaktır (Uşen, 2007: 66).

İş gücü piyasasına müdahalede bulunmanın en etkin yollarından biri aktif iş gücü politikalarıdır. Hükümetin, işsizlik problemine çözüm getirmek, işsizlerin sayısını düşürmek hedefiyle, hükümetin iş sahalarının açılmasına böylelikle emek talebinin yükselmesine yönelik dolaylı-dolaysız bir şekilde uyguladığı sosyo-ekonomik politikaların tamamı aktif istihdam politikalarıdır. Aktif istihdam politikaları OECD'nin yaptığı tanıma göre, çalışma piyasasını ve çalışanların işle alakalı niteliklerini geliştirmek ve iş piyasasını daha etkin hale getirmeye yönelik teşvik edici önlemler şeklinde tanımlanmaktadır (Gündoğan, 2003: 12).

İş gücü talebini yükselterek, işsizliği engellemeye yönelik tedbirlerle, yeniden eğitim, insan gücü planlaması, mesleki eğitim, iş gücü hareketliliğinin sağlanması, erken emeklilik ve çalışma şartlarının elastikiyetinin sağlanması gibi önleyici politikalar bütünüdür. Bu politikaların işsizliği önleme veya sınırlama hedefi götüğü yapılan tanımlamalardan da anlaşılmaktadır (Yılmaz, 2007: 50).

1.2.1.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Sübvansiyon bir hükümetin kurum ve ya şahıslara hizmet, para ve ya mal şeklinde karşılıksız olarak yaptığı yardımdır. İşsizliğe karşı direnmede kullanılan politika

araçlarından biride sübvansiyonlardır. Ücret ve istihdam sübvansiyonları mühim işgücü piyasası politikalarından biri olup bu sübvansiyonlar ile işgücü maliyetleri azaltılarak istihdamın korumaya alınması ve istihdam oranının artırılması hedeflenmektedir. Ücret ve istihdam sübvansiyonları çoğunlukla istihdamın edilmelerinde güçlük yaşayan dezavantajlı grupların istihdamına yönelik uygulanmaktadır. Konjonktürel ve yapısal işsizlikle mücadelede devletin başvurduğu sübvansiyonlar içindedir (Koray, 1992: 103-119).

Sübvansiyon ile iş gücü maliyetini düşürmek ayrıca istihdamın artmasını teşvik etmek uygulamanın zeminindeki temel ekonomik mantıktır. Çünkü maliyetlerdeki azalış fiyat baskısını hafifleterek fiyatların düşmesini sağlayacaktır. Bunun sonucunda fiyatların düşmesi mal ve hizmet talebini yükselteceğinden istihdam genişlemeye devam edecektir (Biçerli, 2004: 74.).

Enformel istihdamın azalmasında ve kayıt altına alınmasında iş gücü maliyetini düşürmeyi hedefleyen vergi, sosyal sigorta primi sübvansiyonu gibi uygulamalar tesirli olabilmektedir. Öyle ki, kayıt dışı istihdamın düşürülmesiyle Hazinesin gerçekteştirdiği sübvansiyonlardan bir bölümü kayıt altına alınan işçinin ödeyeceği gelir vergisi aracılığıyla hazineye tekrar dönebilecektir. İstihdam artışı sağlayıp işsizliğin düşürülmesi istihdam sübvansiyonlarının sağladığı sosyal bir faydadır. Bu kapsamda işsizliğin sebebiyet verdiği toplumsal problemler bir yandan azaltılırken diğeryandan kaynak israfı önlenecektir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2007: 93).

1.2.1.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

Kendi işini kuranlara yardım programları aktif istihdam politikaları arasında yer almaktadır. Kendi işini kuranlara yardım programları ile nakdi yardımlar şeklinde yapılabildiği gibi teknik hizmetlerde verilmektedir. Nakdi yardımlar hibe, kredi ve ya ödenek şeklinde yapılırken teknik hizmetler ise eğitim, danışmanlık, iş planı geliştirme ve uygulama olarak verilmektedir. Bu yardımlar işini yeni kuracak olanlara ve kendi hesabına çalışanlara verilmektedir. Kendi işini kuranlara yardım programlarının hedefülkeler arası farklılık gösterebilmektedir. Ancak her ne kadar farklılık göstere de ortak hedefin işsizlikle karşı mücadelede işsizlik

oranını düşürmek ve ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek olduğu söylenebilir (Biçerli, 2004: 73-78).

Sermaye ve danışmanlık hizmeti yardımı biçiminde kamu kurumlarının, kendi işini kuracaklara yaptıkları yardımları iki başlığa ayırabiliriz. Kendi işini kuracaklara danışmanlık hizmeti kapsamında üretim ve yönetim teknikleri gibi mevzularda eğitim programları uygulanmaktadır. Ülkelerden bazıları, kendi işini kuracaklara, işsizlik yardımı ödemelerini hak ettiği süre dikkate alınarak toplu ödeme yoluna gitmektedir. Diğer bazı ülkelerde ise, işsizlik sigortası kapsamında bulunup bulunmamaları dikkate alınmaksızın kendi işini kuracaklara ucuz kredi imkanı sunulabilmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2007: 94).

1.2.1.3. Doğrudan Kamu İstihdamı

İşsiz bireylerin doğrudan kamu aracılığıyla istihdam edilmesi sübvansiyon politikaları çeşitlerinden biridir. Kamu hizmetlerinde istihdam uygulaması ile emek piyasalarında iş bulma olanakları düşük dezavantajlı grupları kamu kuruluşlarında ve kar amacı olmayarı kamusal/kamusal kuruluşlarda sürekli olmamak kaydıyla istihdam olanağı verilmektedir. Program kapsamında açılan işlerin “yeni” olmasına ve bu işlerin özel sektör işlerini yok etmemesine önem verilmelidir (Biçerli, 2004: 8).

Kamu yararına çalışma programlarının yürütülme biçimi ve işleyişi ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Büyük ölçüde bu programlarla amaçlanan, istihdam dışında kalan bireylerin kamuya ait alanlarda veya kamu faydasına olduğu düşünülen alanlarda geçici bir şekilde istihdam edilmesidir. İstihdam edilmesi kolay olmayan bireylerin, işsiz kaldığı süreyi kısaltmak ve yeni bir iş edininceye kadar bu kişilerden faydalanmak nedeniyle kamu istihdam ofisleri bu bireyleri bu programlara dahil edilmesini sağlayarak hem bireylerin işsiz kalabileceği zaman içerisinde maruz kalabilecekleri vasıf erozyonunu engelleyebilmekte ve ya bir vasfa sahip olmayanlara istihdam edildiği alanlarda vasıf kazandırılabilmesi hem de geçici bir istihdam yaratarak bu bireylere geçici maddi destek sunabilmektir. Bu program kapsamında bireyler kamunun sahip olduğu çeşitli alanlarda istihdam edilebilmektedirler. Bu alanlara parklar, kamusal altyapı hizmetleri, kamunun sahip

olduğu yapıların bakım ve onarımı, kamu kuruluşlarının mevsimlik ve geçici bir şekilde ihtiyaç duyduğu alanlar örnek olarak verilebilir. Kamu faydasına çalışma programlarının 6 aya kadar süresi olabildiği gibi ihtiyaç olduğu zamanlarda bu süre uzatılabilmektedir (Varçın, 2004: 48).

Kamu istihdam edeceği bireyleri özenle seçmektedir. Şöyle ki bu kişiler özellikle dezavantajlı grup olan kadın ve genç işsizler, uzun süreli işsizler, engelliler arasından seçilmektedir. Bu çeşit işlerde kamunun istihdam ettiği başka bir kesim, işsiz kalıp işsizlik sigortası ödemelerinden faydalanma zamanı dolmasına rağmen işe yerleştiremeyenlerdir. Kamu kurumlarında kısa bir süreliğine de olsa işsizlere verilen bu tür istihdamimkanı, hiç yoktan tekrardan işsiz kalındığında işsizlik ödeneğinden faydalanma şansı doğurur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2007: 96).

1.2.1.4. Mesleki Eğitim Programları

Yapısal işsizliğe karşı direnmede en etkili program çeşitlerinden biride mesleki eğitim programlarıdır. Farklılaşan teknolojik ve ekonomik şartlar ve ülkelerin rekabet gücü nitelikli elemanı daha fazla gerekli kılmaktadır.

Çağımız bilgi toplumu süreci ve teknolojik ilerlemeler, üretim sürecinde eğitim düzeyi yüksek, takımla yapılan çalışmalara uyum sağlayan, çoklu yeteneğe sahip farklılaşan üretim teknolojilerine hızlı uyum gösteren yaratıcı özellikteki iş gücünü gerektirmektedir (Ata, 2002: 295).

Mesleki eğitim programlarının hedef kitlesi engelliler, kadınlar, gençler, uzun zaman işsiz kalanlar ve eski hükümlüler gibi dezavantajlı gruplardan oluşmaktadır. İşgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda bireylerin bilgi ve kabiliyetlerini arttırılarak işgücü piyasasına kazandırılmaya çalışılması bu programın temel amacıdır. Meslek kurslarının nitelikleri ve yapısı ülkeler arası farklılık gösterebilmektedir. Bu kurslar işyerinde uygulamalı, yalnızca sınıf içi kurslar veya uygulama ile teorinin birlikte verildiği kurslar olabilmektedir (Varçın, 2004: 1-18).

Mesleki eğitim programları çoğunlukla kamu istihdam ofislerinin direkt veya alakalı kuruluşlarla koordinasyon içerisinde çalışarak birlikte düzenlediği mesleki maharet kazandırma kurslarıdır. Farklı ülkelerde kamu istihdam ofisleri, böyle mesleki kursları bizzat kendisi yürütmek ile birlikte bu ofisler iş gücü yetiştirme

kurslarının direkt tasarlayıcısı, biçimlendiricisi ve düzenleyicisi pozisyonundadır (Varçın, 2004: 33).

1.2.1.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Bu program işgücü piyasasındaki bilgi noksanlığının ortadan kaldırılması ve çalışan ile iş sahibinin eşleştirilmesine yönelik türlü faaliyetleri içermektedir. Program çerçevesinde iş arayan bireylere sahip oldukları özellikleri doğrultusunda açık işler ile ilgili bilgi verilmektedir. İş arayan bireylere sağlanan hizmetler arasında aday portresi oluşturma, iş arama yöntemleri ve iş görüşme teknikleri yer almaktadır. Hükümetin iş arama yardımlarıyla hedeflediği, bireylerin iş arama arzularını yüksek tutmak ve iş bulma süreçlerini kısaltmaktır(Ekin, 2000: 371-398).

Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri terimi ile kamunun iş gücü piyasalarındaki bilgi noksanlığını yok etmeyi, işçi-işveren eşleştirilmesini gerçekleştirmeye yönelik türlü hizmetler demek istenmektedir. Kamu istihdam ofislerinin esas vazifesi, iş gücü piyasasında işçi ve işverenin bir araya getirilmesidir. Yine bunların yanında yapısal işsizliği engellemek ve uzun vadeli işsizler ile öteki iş bulmakta güçlük çeken işsizlerin iş sahibi olabilmelerini sağlamak kamu istihdam ofislerinin vazifesi içerisinde yer almaktadır. Bu kapsamda kamu istihdam ofisleri işveren ve işçiyi eşleştirme ile birlikte diğer aktif iş gücü politikalarının uygulanmasında da vazifelendirilebilmektedir. Bu politikalara doğrudan iş yaratımı, ücret sübvansiyonu ve mesleki eğitim örnek gösterilebilir. İşsizlikle başa çıkmada tesirli bir yöntem olan iş arama yardımı programlarının yürütülmesinde kamu istihdam ofislerinin geleneksel görevleri olan eşleştirmenin daha da ilerisinde hizmetleri yürüttükleri görülmektedir. Bu hizmetler içerisinde işsiz bireylere ulaşmak, onların iş arama yeteneklerini geliştirmek ve işverenler vasıtasıyla duyurulmayan işleri bulmalarına destek vermek gibi hizmetlerdir (Biçerli, 2004: 176).

Bireylerin farklılaşan iş şartlarına kolay bir biçimde uyumunu sağlayarak, bireyleri yeni işlere yerleştirmek ile birlikte onların kendi niteliklerine en uygun olan işe yerleşmesini sağlamak danışmanlık hizmetlerinin vazifeleridir. Bu çerçevede (Yılmaz, 2007: 138):

- Meslek ve iş danışmanlığı;
- İş kulübü hizmetler;
- İş gücü piyasası ile ilgili bilgilenme;
- İşe yerleştirme hizmetleri;
- Sosyal danışmanlık;
- Yeni bir bölgeye taşınma teşviki
- Endüstriyel uyum hizmetleri; Toplu bir biçimde işine son verme ve özelleştirme gibi hususlarda verilmektedir.

1.2.2. Pasif İstihdam Politikaları

İstihdamı çoğaltmak ya da işsizliği aza indirmek pasif istihdam politikalarının esas hedefi olarak görülmektedir. Pasif istihdam politikalarının temel amacı işsiz bireyleri maddi yönden destekleyerek işsizliğin toplum ve kişiler üzerindeki negatif etkilerini minimum düzeye indirmektir. Pasif politikalar ülkeler arası farklılık göstermektedir. Genel manada bu politikaları 5 grupta toplayabiliriz. (Biçerli, 2003: 455) Bunlar;

- Kıdem Tazminatı,
- İşsizlik Sigortası,
- Kısa Çalışma Ödeneği,
- Sosyal Yardımla ve Ücret Garanti Fonudur.

1.2.2.1. İşsizlik Sigortası

Pasif politikalar içinden en çok önem taşıyan program işsizlik sigortası programıdır. İşsizlik sigortası ödemelerinden hangi bireylerin ne gibi koşullarda faydalanacağı ülkeler arası farklılık göstermektedir. İlki işsizlik sigortası ve ikincisi işsizlik yardımı olmak üzere işsizlik ödemelerinin mevcutta iki önemli ayağı vardır (Varçın, 2004: 17).

İşsizlik sigortasının işsizliğe direnmede sosyal bir önlem olarak yer alması; “İşsizlikten doğan sosyal ıstırabın belirli bir ölçüde giderilmesi, sosyal barışın korunması, kısmi bir güvenlik içinde bulunacak olan işçilerin daha elverişli koşullarda iş elde etmeleri yanında, aldığı ücretten başka gelir kaynağı olmayan işçilere uğradığı gelir kaybını kısmen de olsa gidermek ya da başka bir deyimle, işçiye evvelce sahip olduğu kaynakların hiç olmazsa bir kısmını garanti etmek suretiyle işçinin satın alma gücünün korunması ve böylece işsizliğin memleket ekonomisine olan olumsuz etkilerinin azaltılması” neticesini ortaya çıkarır (Andaç, 2010: 21).

İşsizlik sigortasının iki temel amacı vardır. İlki işsizliğin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerinin en az düzeyde tutulması yoluyla toplumsal dengeyi bozucu sonuçların ortaya çıkmasını engellemektir. Diğer amaç ise piyasada işsizlik nedeniyle meydana gelecek olan satın alma gücünün azalmasının engellenerek üretimin daha da azalmasının ve işsizliğin artmasının önlenmesidir (Biçerli, 2003:456).

Aktif istihdam politikaları ile beraber yürütülen işsizlik sigortası hizmetlerinin etkinliği artış göstermektedir. Aktif istihdam politikalarıyla beraber sunulan işsizlik sigortası sistemi, sigortalı bireyin işgücü piyasasında çapraz denetimine olanak tanıdığı gibi, uzun müddet işsiz kalmasının da engel olabilmektedir (Varçın, 2004: 17). Ülke temelinde yapısal dönüşüm kapsamında veya firma bazında türlü sebeplerle işsiz kalan çalışanlara geçici gelir dayanağı sağlamak işsizlik sigortasının iktisadi olarak esas gerekçesidir. Belki uzun vadede yapısal dönüşümler ülke nüfusunun ciddi bir bölümünün faydasına neticeler verecektir. Fakat dönüşüm sürecinde işsiz kalacaklara geçici gelir desteği sağlamadan bu çeşit programları gerçekleştirmek bir yandan sosyal diğer yandan önemli ekonomik sıkıntılar ortaya çıkaracaktır. Doğu Avrupa devletlerinin işsizlik sigortasını uygulamaya koymadaki hedefleri uyguladıkları yapısal dönüşüm uygulamalarını başarılı bir biçimde uygulayabilmek ve bu programlar kapsamında işsiz kalacaklara geçici gelir desteği sağlayabilmektir. İşsizlik sigortası geçiş periyodunda işsizlerin satın alma gücünü muhafaza etmede ve yeniden istihdama katılmasında ciddi bir görev almıştır (Varçın, 2004: 17).

1.2.2.2. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı ilk olarak mevzuatımıza 1936 senesinde 3008 Sayılı İş Yasasının 13.maddesi ile girmiştir. Yıllar boyunca her defasında farklı sebeplerle çok fazla değişiklik yaşamıştır.Bugün kıdem tazminatı son biçimine 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesiyle kavuşmuştur (Uzun, 2009: 41).

Kıdem tazminatı işine son verilen çalışanın tazminat yoluyla ödüllendirilmesinden ziyade, işverenlerin basit bir şekilde elemanlarını işten çıkarmamalarını sağlayarak iş yerinde iş güvencesinin sağlanmasını amaçlayan bir sistemdir. Aslında kıdem tazminatı bir yönden de kısa vadede işverene fayda sağlayan bir sistemdir. Çünkü kıdem tazminatı iş yerlerinde elemanların işine son verilmesini ya da eleman değiştirilmesini yavaşlatan bir sistem olduğundan dolayı, yeni bir elemanın şirkete yükleyeceği ücret-dışı maliyeti azaltan dolayısıyla kısa vadede işverenlerin faydasına olabilecek bir sistemdir (Varçın, 2004: 19).

Kıdem tazminatı işletmelerde istikrarı gerçekleştiren bir niteliğe sahiptir. İşveren tazminatı ödemekten ziyade personeli değişen şartlara ve işletmenin gereksinimine göre istihdam etmeyi sürdürmekte ve farklı bir kısımda değerlendirmeyi tercih etmektedir. İnsan kaynaklarını mantıklı bir şekilde kullanmaya giden işletmeler çalışanı değiştirmek yerine bünyesinde bulunan personelini değerlendirmeyi tercih etmektedir (Batur, 2005: 2). Bazı ülkelerde işsizlik sigortasının yerine alternatif olarak kıdem tazminatı sunulmaktadır. Bu sebeple kıdem tazminatı uygulamayan birçok ülkede işsizlik sigortası uygulanmaktadır. Ülkemizde işsizlik sigortasının yürürlüğe sokulması ile beraber kıdem tazminatının korunması birçok iş verenin tepkisine neden olmuştur (Varçın, 2004: 20).

Kıdem tazminatı kendine has hukuksal bir özelliğe sahiptir. Bununla birlikte kıdem tazminatının iş güvencesi ve işsizlik sigortası fonu ile yakından ilişkilidir. Bu sebeple kıdem tazminatı işsizlik sigortasının bir alternatifi olamamakla birlikte işsizlik sigortasıyla beraber uygulandığında çalışana iş güvencesini temin eden kendine özgü bağımsız bir kurumdur (Anadolu, 2001: 241).

1.2.2.3. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu İş Kanununun 33. Maddesinde uygulanan pasif politika araçlarından biridir. Bu politikanın amacı işverenin ödeme gücünden düşmesi durumunda işçilerin iş ilişkisinden doğan son 3 aylık ücret alacağına garanti edilmesidir (Yıldırım, 2015: 123)

Pasif istihdam politikaları çerçevesinde işçileri korumak ve desteklemek nedeniyle fazla sayıda politika uygulanabilir. “Bu politikalar kapsamında ülkemizde uygulanan ücret garanti fonu; İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan bireyleri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi sebepleri ile işverenin ödeme zorluğuna girdiği durumlarda geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak nedeni ile İşsizlik Sigortası Fonu çerçevesinde farklı bir Ücret Garanti Fonu kurulmuştur.” Fon çerçevesinde gerçekleştirilecek ödemelerde çalışanın, işverenin ödeme zorluğuna girmesinden önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olması şartı baz alınarak esas ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır (<https://www.turkiye.gov.tr>, 2017).

1.2.2.4. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Ödeneği ülkemizde uygulanan diğer bir pasif istihdam politikasıdır. Kısa Çalışma Ödeneği Ücret Garanti Fonunda benzer bir şekilde işçileri koruma amacıyla geliştirilmiş pasif bir önlemdir. Kısa çalışma ödeneği işletmelerin bir süre üretimini kısması veya üretimi bir süre durdurması durumunda çalışanlarını isten çıkarmalarını engellemeyi hedeflemektedir. Kısa çalışma ödeneğinden işverenin genel ekonomik kriz ya da mecburi nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak ciddi derecede azaltması ya da işyerinde faaliyeti kısmen veya tümüyle geçici bir süre durdurması durumunda faydalanılmaktadır (Yıldırım, 2015: 123).

Kısa Çalışma Ödeneğinden “işverenin genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle iş yerindeki haftalık çalışma müddetlerini geçici olarak önemli ölçüde

azaltması veya iş yerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması” durumunda faydalanılmaktadır. Bu program pasif politika önlemi kapsamında; çoğunlukla belirli bir müddet üretimi düşüren ya da üretime ara veren işletmelerin, çalışanlarının işine son vermelerini engellemeyi hedeflemektedir (Varçın, 2004: 22).

Türkiye’ de kısa çalışma ödeneği ile alakalı ilk düzenleme 2003 senesinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 65. maddesinde yer almıştır. 2008 senesinde kısa çalışma ödeneği 4857 sayılı İş Kanunundan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 maddesine bazı değişiklikler yapılarak aktarılmıştır. Meydana gelen aksaklıklar, sosyal tarafların talepleri, yapılan eleştiriler kısa çalışma mevzuatında ara ara değişiklikler yapılmasına sebep olmuştur. Kamuoyunda Torba Yasa olarak bilinen 6111 sayılı kanunun 73. maddesinde kısa çalışma ile alakalı en son yapılan değişiklik yer almaktadır. 6111 sayılı kanunla kısa çalışmanın yapılabilme sebepleri genişletilmiş bununla birlikte kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenme süresinde de değişiklikler yapılmıştır (Biçerli, 2007:49-63).

1.2.2.5. Erken Emeklilik

Erken emeklilik politikası, pasif işgücü piyasası politikalarının bir başka ayağını oluşturmaktadır. Pasif politikalar daha fazla yapısal uyum politikaları kapsamında uygulanmaktadır ki erken emeklilikte bunlardan biridir. Erken emeklilik programı, ülkenin içinde bulunduğu geçiş dönemini kolaylaştırmak nedeniyle ortaya konmaktadır. Program periyodik aralıklarla veyatek seferehas olarak gerçekleştirilecek bir programdır. Erken emeklilikle amaçlanan, istihdam edilen kişi ancaktürlü sebeplerle işten kovulmakla karşı karşıya gelebilecek yaşlı iş gücünün istemeden işten kovulmalarının ortaya çıkaracağı sosyal ve ekonomik neticenin etkisini azaltmaktır. Erken emeklilik aracılığıyla yaşlı iş gücünün istihdam dışında bırakılması sağlanarak iş yerlerinde aksi halde işten kovulmakla karşı karşıya gelebilecek genç iş gücünün istihdamının sürdürülmesi de hedeflenmektedir (Varçın, 2004: 20-21).

Erken emeklilik her zaman faydalı bir politika olarak düşünülmemelidir. Genç yaştaki işsiz bireyler erken emeklilik sayesinde ilk anda istihdam olanağı bulmaktadır. Ancak erken emekli olan bireylerin çoğu bilgi ve beceri yönünden donanımlı olduklarından dolayı kısa sürede tekrar işe başlamakta ve böylece genç işsizlerin önü tekrar kesmektedir. Bununla birlikte genç emekli olan bireylerin yeni işlerinde kayıt dışı çalışmaları durumunda sosyal sigorta havuzuna katkı sağlamadığını da düşünürsek, erken emeklilik politikasının faydalarından ziyade zararları ciddi boyutlara ulaşmaktadır (Erkekli, 2007: 41).



İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA KADIN İSTİHDAMI

2.1.Dünyada Kadın İstihdamının Genel Özellikleri

İş arayanların ve çalışmakta olanların toplamı, çalışabilecek yaşta olan toplam nüfusa oranı, işgücüne katılım oranını vermektedir. Çalışılabilecek yaştaki nüfus kavramı tüm ülkeler için ufak ayrıcalıklar gösterse de çoğunlukla 16-64 yaş aralığını kapsamaktadır. Dünya genelinde İKO (işgücüne katılım oranı)' yu inceleyen çalışmaların neticeleri özetle iki maddede açıklanabilir. Birincisi, zaman içinde kadınların işgücüne dahil olma oranının yükselmekte olduğunu göstermektedir. Diğeri ise, kadınlardaki işgücüne katılım oranlarının yükselmesinin tersine erkeklerde bu oranın durağan kaldığı veya kadınların işgücüne katılım seviyesi kadar yükselmediğini ifade etmektedir (LewisvePeterson, 1997).

Bilhassa ABD ve İngiltere'nin tarihsel süreçte kadınların işgücüne katılımı irdelendiğinde, bu süreçte II. Dünya Savaşı'nın mühim bir kırılma noktası olduğu göze çarpmaktadır. Savaştan önceki dönemlerde kadınlar mecburi haller dışında çalışmayı tercih etmemekteydi. Kadın işgücü bununla birlikte "rezerv" işgücü olarak görülmekteydi. İngiltere'ye bakıldığında, bilhassa evli kadınların çalışması bu dönemde son derece nadir rastlanan bir durumdu. Çünkü o dönemde evli, bir kadının iş hayatına katılması, kocasının karısına bakmadığı şeklinde bir toplumsal cinsiyet algısı oluşturmaktaydı (Joseph, 1983). II. Dünya Savaşı esnasında işgücünde ortaya çıkan açık kadınların iş hayatına girmesini ortaya çıkan işgücü açığı ise kadınların işgücüne dahil olmasını icap ettirmiştir. Ayrıca bahsi geçen dönemde işgücü

piyahasına kadınıları dahil edebilmek adına özendirici bir takım tedbirler alınmıştır (Reynoldsvd, 1998).

“Rezerv” işgücü savaş esnasında göreve çağırılmış ve savaşın ardından sahalardan ayrılmama kararı vermiştir. Bu durum ABD ve İngiltere’ de kadınların işgücüne katılım oranını gözle görülür şekilde artırmıştır. İleriki seneleride savaş dönemini irdeleyen çalışmalar, bilhassa evli olan kadınların iş gücüne katılımındaki yükselmeyi, işgücü piyasasında bir ihtilal olarak nitelendirilmektedir (Joseph, 1983; Smith - Ward, 1985).

Bu ihtilalin ardından işgücüne katılım oranlarında dünya çapında kadınların bir yükseliş eğilimine girdiği gözlemlenmiştir. Hemen her ülkede işgücüne katılım oranlarında kadınlar erkeklerin oranına yaklaşmaktadır (Mincer, 1958: 288). Benzer bir eğilim gelişme sürecinde olan ülkelerde de gözlenmektedir. Fakat gelişmiş ülkeler gelişmekte olan ülkelerde kıyasla kadınların işgücüne katılım oranlarında daha ileridedir (Standing, 1999: 586).

Savaşın ardından ortaya çıkan bu eğilimin ana sebebini artan işgücü gereksinimi olarak göstermek olasıdır. Fakat tek sebep artış gösteren işgücü gereksinimi değildir. Bu nedenlerin altında türlü sosyal ve ekonomik sebepler yatmaktadır. Bunlar; eğitim, teknoloji, yükselen ücretler, doğum oranlarının azalması şeklinde sıralanabilir. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, bir yandan kadınların evlilik yaşının yükselmesini diğer yandan da evde bir pazarlık gücü kazanmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte, zamanla iyileşen çalışma şartları ve ücretlerin artması iş piyasasının kadınlara daha çekici gelmesini sağlamıştır. Zira çalışmamanın alternatif maliyeti bu şartlar altında giderek artmaktadır. Diğer taraftan, bilhassa kentsel alanlarda hayat şartlarının gittikçe pahalılaşması, kadınların da işgücü piyasasına dahil olmasını icap ettirmektedir. Ayrıca teknolojik ilerlemelerle beraber, kadınlar bir yandan çalışırken diğer yandan “ödev” olarak kendilerine yüklenen ev işleri görevini görel olarak daha kolay ve daha kısa sürede yapabilecek hale gelmişlerdir. Yine hem erkeklerin hem de kadınların eğitim seviyelerindeki yükselme ile birlikte gelen modernleşme, kalıplaşmış toplumsal cinsiyet farkını yavaş da olsa kapatmaya başlamıştır. Ayrıca

eğitim düzeyindeki yükselmenin etkisiyle doğurganlık oranlarındaki düşüş, kadınların çalışma hayatındaki varlığını artırmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 111).

Günümüzde çoğu gelişmiş ülkede kadınlar yararına işgücü piyasasında önemli düzenlemeler yapılmakla birlikte bu düzenleme ve iyileştirmelerin her geçen gün arttığı saptanmaktadır. Örnek verilecek olursa, 1990'lı senelerde Avrupa ülkeleri arasında kadınların hem işgücüne dahil olma oranları hemde doğum oranları yönünden İsveç en yüksek değerleri göstermiştir ki doğum oranları ile işgücüne dahil olma oranları arasında yazındaki genel kabule göre çoğunlukla negatif yönlü bir bağlantı bulunmaktadır. Haliyle İsveç' te saptanan bu oranlar son derece mühimdir (Sundstrom ve Stafford, 1992).

İsveç'te 1990'lı senelerde meydana gelen bu gelişmenin yasal ve politik esasları üzerine Sundstrom ve Stafford (1992) bir çalışma gerçekleştirmiştir. Buna çalışmaya göre İsveç 1974 senesinden itibaren doğum iznini, erkeklere ve kadınlara hak olarak sunmakla birlikte 1990 senesinden itibaren de anne babalık izni artırılarak 15 ay olmuştur. Bununla beraber İsveç'te hükümet çalışan ebeveynlerin çocuklarının günlük bakımını karşılamaktadır. Ayrıca hükümet çocuk sahibi ailelere ekonomik destek sağlarken aynı zamanda anne babalara esnek çalışma saatleri ile yarı zamanlı çalışma imkanı vermektedir. Bununla beraber okul öncesi çocuklu ebeveynlerin, haftalık iş saatlerini 30 saatle kısıtlama hakları da mevcuttur. Bu kapsamda 2010 yılındaki durum değerlendirildiğinde, Batı Avrupa ülkeleri içinde kadınların işgücüne katılımında %62'lik bir oranla Norveç birinci sırada bulunmaktadır. İkinci sırada %60' lık bir oranla Danimarka ve üçüncü sırada İsveç %59'luk bir oran ile yer almaktadır (World Bank, 2010).

Bu kapsamda 2010 senesinde Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının %28 oranında kaldığı gözlemlenmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı yönünden Türkiye; Pakistan, İran, Yemen, Lübnan Irak ve Mısır gibi ülkelerin içinde 16. Sırada yer almıştır (World Bank, 2010).

Gelişme sürecinde olan ülkelerde gerçekleştirilen çalışmalar, işgücüne katılımı kadınların oranının niçin çok düşük seviyelerde olduğuna ilişkindir. Bu çalışma Latin Amerika, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleri için yapılmakta olup (Jutting - Morrison, 2009), bahsi geçen ülkelerde kadınların çoğunlukla kırsal bölgede ve son derece kötü şartlarda çalışmak mecburiyetinde olduğunu belirtmektedir. Haliyle dünya çapında artış gösteren iş kollarının kadınlara has olma eğilimi, gelişme sürecinde olan ülkelerde kırsal bölgedeki vasıfsız işlerin kadınlara mahsus olması biçiminde gerçekleşmektedir. Benzer bir çalışma Şili için gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ise; eğitim düzeyi, medeni hal, sahip olunan çocuk sayısı ve kültürel faktörleri kadınların işgücüne dahil olmasını etkileyen etmenler olarak tayin etmiştir. Çalışmanın neticeleri ise kadınların işgücüne katılımı ile toplumda egemen olan kalıplaşmış değer yargıları arasında önemli bir bağlantı olduğuna dikkat çekmektedir (Contreras - Plaza, 2010: 31).

Kadınların işgücüne dahil olması konusunda gerçekleştirilen çalışmaların genel özelliklerine bakıldığında kullanılan esas değişkenlerin bir takım sosyal ve ekonomik karakteristikler olduğu göze çarpmaktadır. Bunlardan bazıları; kadına ilişkin medeni durum, doğurganlık oranı, hane halkı geliri ve eğitim seviyesidir. Fakat gelişmiş ülkeler için gerçekleştirilen çalışmalarda ortaya çıkan neticeler, gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasındaki önemli farkı açık bir şekilde ortaya koymuştur. Gelişmiş ülkelerde 1900 ile 1980 seneleri arasındaki dönemde mavi yakalı çalışanlarda kadın-erkek oranı 1'in altında gözlemlenirken, beyaz yakalı çalışanlarda bu oranı daima 1'in üzerinde seyretmiştir. Bununla birlikte aynı dönemde tarımda bu oran 0,5'in bile altında gerçekleşmiştir. Bu farkın en mühim sebeplerinden biri, gelişmiş ülkeler sanayiye dayalı bir yapıya sahipken, gelişme sürecinde olan ülkelerin tarıma dayalı yapıya sahip olmasıdır. Ayrıca bahsi geçen veriler incelendiğinde 100 yıl evvel gelişmiş ülkelerin sosyal dönüşümün geçirdiği anlaşılmaktadır. Ancak gelişmekte olan ülkelerin çoğunda bu dönüşümün yeni gerçekleşmeye başladığı ve hatta bazılarında henüz gerçekleşmeye başlamadığı gözlenmektedir (Killingsworth - Heckman, 1986: 114).

Tablo 2.1. Dünya çapında işgücüne katılım oranları (%)

Yıllar	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Toplam	65,30%	64,80%	64,50%	64,20%	64,00%	63,70%	63,40%	63,40%	63,40%	63,50%	62,90%	62,90%
Erkek	78,70%	77,60%	77,40%	77,20%	77,00%	76,70%	76,50%	76,50%	76,50%	76,60%	76,20%	76,10%
Kadın	51,90%	52,00%	51,70%	51,30%	51,00%	50,70%	50,40%	50,30%	50,30%	50,30%	49,70%	49,60%

Kaynak:<http://www.ilo.org>, 2017

İşgücüne katılma oranları dünya genelinde incelendiğinde tablo 2.1' den de anlaşılacağı üzere kadınlar ile erkeklerin işgücüne katılım oranları arasında büyük bir fark vardır. İlk olarak 2000 yılına baktığımızda kadın işgücü oranının % 51,9 olduğu görülmektedir. 2001 yılında 0.01'lik bir artışla 52,0 olan kadın işgücüne katılma oranı 2011 yılına kadar sürekli düşüş eğilimi içindedir. 2011-2013 yılları arasında %50,3'lere gerileyen oranın 2015 yılına kadar %49,6 ya düştüğü görülmektedir.

Toplam işgücüne katılım oranına bakıldığında kadın işgücüne katılım oranı ile benzerlik göstermiş ve 2000 yılında %65,3 olan oran 2015 yılına gelindiğinde %62,9 seviyesine düşmüştür. Yine benzer şekilde erkeklerin işgücüne katılım oranı incelendiğinde 2005 yılında %77, 6 olan oran 2013 yılına gelindiğinde %76, 6'lara kadar gerilemiştir.

Son dönemde kadınların işgücüne katılımını arttırmak için çeşitli politikalar izlenmektedir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadının istihdama katılımını sağlamanın en temel şartı kadınların eğitim seviyelerini yükseltmek olduğu gerçeği bir kez daha ön plana çıkmaktadır.

2.2. Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Kadın İstihdamı

Bir takım ekonomik ve sosyal kriterlere göre diğer ülkelerden daha yüksek performans gösteren ülkeler gelişmiş ülkeler olarak nitelendirilmektedir. Dünya Bankası'nın 2012 yılı Dünya Kalkınma Raporu'nda yüksek gelir grubuna giren

lkeler kişi başına ortalama yıllık gelir düzeyi 12,276 dolar ve üzeri olan ülkeler olarak belirtilmiştir (Dünya Bankası, 2012: 389).Aşağıda yer alan tabloda IMF'e göre hazırlanmış bir listede yer alan dünyada yüksek gelir grubuna giren yani gelişmiş ülke niteliğinde olan Avustralya, Avusturya, Kanada, Fransa, Almanya, Yunanistan, Honkong, Macaristan, İrlanda, İtalya, Japonya, Hollanda, Yeni Zellanda, Norveç, İspanya ve ABD olmak üzere 16 adet ülkenin toplam nüfusu içindeki istihdam oranları ve bu oranların içindeki kadın istihdam ve erkek istihdam oranları Yer almaktadır.



Tablo 2.2. Yüksek gelir grubuna sahip ülkelerde 15 yaş üstü toplam istihdam ve bu istihdam içinde ki kadın ve erkek istihdam oranları (%)

	Avustralya			Avusturya			Kanada			Fransa			Almanya			Yunanistan			Honkong			Macaristan		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K
1996	58,3	67,4	49,4	55,2	66,1	45,3	58,1	64,9	51,5	48,5	56,4	40,9	53,1	63,5	43,4	47,2	62,5	32,4	59,8	73,5	46,4	43,8	52,1	36,4
1997	58,1	67	49,4	55,3	65,9	45,5	58,6	65,4	52	48	55,9	40,7	52,7	62,6	43,3	47	61,9	32,6	59,8	73,5	46,7	43,6	51,9	36,2
1998	58,5	67,2	49,9	55	65,3	45,4	59,3	65,8	53,1	48,3	56,1	41	53	62,8	43,8	47,2	61,6	33,2	58,3	71	46,4	43,6	51,2	36,9
1999	58,8	67,5	50,4	55,6	65,9	46,1	60,1	66,5	54	48,6	56,2	41,5	53,3	62,5	44,7	46,9	60,9	33,4	57,2	69	46,3	45,5	53,5	38,5
2000	59,5	67,8	51,5	55,5	65,6	46,2	60,8	67,1	54,7	49,6	57,2	42,4	53,6	62,6	45,2	47,1	61	33,8	58	69,5	47,6	46	53,9	39
2001	59,3	67,1	51,7	55,9	65,7	46,9	60,7	66,6	54,9	50,2	57,9	43	53,6	62,2	45,7	46,7	60,4	33,5	57,9	68,5	48,4	46,1	54,1	39,1
2002	59,6	67,3	52	56	64,9	47,7	61,2	66,8	55,8	50,4	57,6	43,5	53	60,8	45,6	47,4	60,8	34,4	56,9	66,3	48,5	46,2	54,1	39,3
2003	60	67,5	52,7	56,3	64,9	48,3	62	67,3	56,8	51,3	57,7	45,2	51,8	58,9	45	48,1	61,3	35,3	56,3	65,4	48,2	46,8	54,5	40
2004	60,2	67,9	52,7	54,9	63,1	47,4	62,2	67,5	57	50,8	57,4	44,7	51,7	58,7	45,2	48,1	61	35,8	57	66,2	48,7	46,7	54,6	39,8
2005	61,3	68,7	54,1	55,6	63,6	48,2	62,1	67,5	56,9	51,2	57,4	45,4	52	59,2	45,2	48,3	60,9	36,1	57,5	66,4	49,5	46,6	54,3	39,8
2006	61,8	68,9	54,8	56,5	64,3	49,2	62,4	67,4	57,5	51,1	57,1	45,6	52,9	59,9	46,3	49,1	61,4	37,2	57,9	66,7	50,1	46,8	54,8	39,9
2007	62,5	69,7	55,5	57,5	65,6	49,9	63	67,8	58,4	51,7	57,4	46,4	54,1	61,2	47,4	49,3	61,6	37,6	58,4	67,1	50,7	46,8	54,8	39,7
2008	62,9	69,8	56	58,1	65,7	51	63,2	67,9	58,6	52,1	57,7	46,8	54,8	61,9	48,2	49,6	61,6	38,2	58,3	66,6	51,1	46,2	54	39,4
2009	61,9	68,2	55,7	57,5	64,2	51,3	61,2	65	57,6	51,3	56,6	46,5	54,8	61,3	48,7	49	60,3	38,3	57,2	64,9	50,6	45,1	52,3	38,8
2010	62,2	68,8	55,6	57,6	64,2	51,3	61,2	65,2	57,3	51,2	56,4	46,3	55,3	61,6	49,4	47,5	58	37,5	56,8	64,8	50	45,1	51,6	39,3
2011	62,3	68,7	55,9	57,9	64,5	51,6	61,4	65,6	57,3	51	56,2	46,2	56,5	62,7	50,6	44,2	53,8	35	57,7	65,5	51,1	45,3	52,2	39,2
2012	61,9	68,1	55,7	57,9	64,3	51,9	61,4	65,6	57,4	50,8	55,8	46,2	56,7	62,8	50,9	40,5	49,2	32,2	58,1	65,9	51,5	46,1	52,8	40,1
2013	61,3	67,3	55,4	57,7	63,7	52	61,4	65,5	57,5	50,3	55	45,9	57,1	62,9	51,6	38,6	47,1	30,7	58,8	66,3	52,4	46,9	54,1	40,4
2014	60,9	66,8	55,1	56,8	62,2	51,6	61,2	65,3	57,2	50,1	54,6	46	57,4	63	52	38,9	46,9	31,3	58,8	66	52,6	49,6	57,4	42,6
2015	60,8	66,6	55	56,7	62	51,7	61	65	57,1	49,8	54,1	45,8	57,6	63,2	52,3	39,6	48	31,8	58,5	65,7	52,3	50,1	58	43,1
2016	60,9	66,8	55,1	56,5	61,7	51,5	60,8	64,7	57	49,8	54,2	45,7	57,9	63,4	52,6	40,3	49,1	32,2	58,2	65,3	52	50,9	58,8	44

	İrlanda			İtalya			Japonya			Hollanda			Yeni Zelanda			Norveç			İspanya			ABD		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K
1996	48,3	60,5	36,6	41,8	56,2	28,5	61,5	75,3	48,4	55,2	66,3	44,4	61	69,5	52,9	60,8	67,3	54,6	39,8	53,7	26,7	62,3	70,2	54,9
1997	49,7	61,5	38,2	41,7	55,9	28,6	61,7	75,4	48,7	56,9	68	46,2	60,4	68,9	52,5	62,1	68,7	55,8	40,8	54,7	27,7	63	70,7	55,7
1998	52,6	64,3	41,3	41,8	55,9	28,9	60,9	74,3	48,2	58,3	69,4	47,6	59,5	67,5	52	63,5	69,9	57,3	42,1	56,5	28,5	63,3	71	56,1
1999	55,1	66,6	43,9	42,2	56	29,5	60	73,4	47,4	59,5	69,8	49,6	60	67,8	52,8	63,7	69,6	58	44,2	58,7	30,5	63,6	71,2	56,4
2000	56,8	68,3	45,6	42,6	56,1	30,2	59,6	72,9	47,1	61,1	71,2	51,4	60,8	68,7	53,3	63,8	69,5	58,3	45,9	60	32,6	63,7	71,3	56,6
2001	57,3	68,6	46,3	43,4	56,4	31,4	59,1	72	46,9	62,1	71,7	52,8	61,8	69,6	54,6	63,4	68,9	58,2	47,1	60,9	33,9	62,9	70,1	56,1
2002	57,4	67,7	47,3	44	56,9	32	58,2	71	46,1	62,4	71,9	53,3	62,6	70,5	55,2	63,4	68,7	58,4	47,6	61,1	34,8	61,8	68,8	55,2
2003	57,5	67,5	47,7	44,5	57,3	32,6	57,9	70,4	46,1	61,8	70,3	53,5	62,7	70,3	55,7	62,7	67,5	58,1	48,6	61,4	36,3	61,3	67,9	55,1
2004	57,9	68	48,1	45,6	57,8	34,2	57,8	70,2	46,2	61,3	69,6	53,3	63,8	71,5	56,5	62,6	67,2	58,1	49,6	61,9	37,9	61,4	68,1	55
2005	59,8	69,5	50,3	45,2	57,2	34	57,9	70,2	46,3	61,3	69,1	53,8	64,7	72,1	57,7	62,4	67,2	57,8	51,6	63,4	40,3	61,7	68,4	55,2
2006	60,5	70,1	51	45,6	57,4	34,6	58	70,2	46,6	62,2	69,9	54,7	65,2	72,6	58,2	63,1	67,9	58,4	52,8	64,1	41,9	62,1	68,9	55,6
2007	60,8	69,8	52	45,7	57,4	34,8	58,3	70,6	46,7	63,5	70,9	56,3	65,6	72,8	58,9	64,5	69	60,1	53,4	64,1	43	62	68,6	55,6
2008	59,3	67,2	51,5	45,7	57	35,1	58,1	70,3	46,7	64,3	71,4	57,5	65,3	72	59,1	65,5	69,8	61,3	52,3	61,8	43,2	61,2	67,3	55,3
2009	54,7	60,1	49,4	44,5	55,5	34,4	57,2	68,8	46,5	64,1	70,7	57,7	63,9	70	58,1	64,3	68	60,6	48,6	55,9	41,5	58,3	63,4	53,4
2010	52,7	57,4	48,1	44	54,6	34,2	57,4	68,2	47,3	61,8	68,2	55,6	63,5	69,7	57,5	63,4	67,2	59,7	47,5	54,3	41	57,4	62,5	52,5
2011	51,7	56,3	47,3	43,9	54,2	34,3	56,8	68	46,3	61,1	67,3	55,1	63,9	70	58,1	63,3	67	59,7	46,6	52,7	40,6	57,4	62,8	52,1
2012	51,5	56,1	46,9	43,5	53,2	34,5	56,7	67,7	46,4	61	67,1	55,2	63,4	69,2	58	63,5	67,1	60	44,6	50	39,3	57,8	63,6	52,2
2013	52,7	58	47,4	42,4	51,6	33,9	57,2	67,8	47,2	60	65,8	54,4	64	69,9	58,5	62,9	66,4	59,4	43,5	48,8	38,4	57,9	63,6	52,3
2014	53,5	59,4	47,8	42,3	51,4	34	57,6	68,1	47,8	59,5	65,6	53,5	64,2	70	58,8	62,7	66,1	59,2	44,3	49,7	39,1	58,3	64,2	52,6
2015	54,3	60,4	48,4	42,6	51,6	34,3	57,5	67,9	47,7	59,6	65,8	53,6	64,1	69,7	58,8	62,1	65,4	58,7	45,5	51,3	40	58,8	64,7	53,1
2016	54,9	61,2	48,8	42,7	51,6	34,3	57,4	67,9	47,7	60	66,2	54	64,1	69,7	58,9	61,7	64,7	58,7	46,7	52,8	41	58,9	64,8	53,1

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.2' de yüksek gelir grubuna giren 16 ülkenin 21 yıllık toplam nüfus içindeki istihdam oranı, toplam erkek nüfus içinde erkek istihdam oranı ve toplam kadın nüfus içinde kadın istihdam oranı yer almaktadır. Tablo 1996 yılından başlayarak ülke bazında ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde ilk olarak Avustralya'da 1996 yılında toplam nüfusun %58,3'ünün istihdam edildiğini, kadın erkek ayrımı gözeterek baktığımızda ise erkek nüfusunun %67,4'ünün kadın nüfusunun %49,4'ünün istihdam edildiği görülmektedir. Yani 1996 yılında Avustralya'da kadın istihdamı ile erkek istihdamı arasında 18 puanlık bir fark olduğu göze çarpmaktadır. Yıllar itibariyle kadın istihdamında bir artış olduğu ve 2016 yılına geldiğinde kadın istihdam oranının %55,1' e çıktığı ve erkek istihdam oranının da %66,8'e gerileyerek aradaki farkın 11,7 puana düştüğü görülmektedir. Avusturya'da 1996 yılında toplam nüfusun %55,2' si istihdam edilmektedir. Aynı yıl erkek istihdamı %66,1 ve kadın istihdamı %45,3 oranında gerçekleşirken aradaki fark 20,8 puan olmuştur. Geçen 21 yıllık süre içinde kadın istihdam oranı artış gösterirken erkek istihdam oranı gerilemiştir. 2016 yılında erkek istihdam oranı %61,5 iken kadın istihdam oranı %51,5 e yükselerek arada ki farkı 10,2 puana düşürmüştür.

Kanada 'da 1996 yılında toplam nüfusun %58,1'i, erkek nüfusunun %69,9'u ve kadın nüfusunun %51,5'i istihdam edilmektedir. Erkek ve kadın istihdam oranı arasında 13,4 puanlık bir fark varken bu fark 2016 yılında kadın istihdam oranının %57' ye çıkmasıyla 7,7 puana düşmüştür. Fransa'da 1996 yılında kadın ve erkek istihdam oranı arasındaki fark 13,4 puan iken 2016 yılında bu fark kadın istihdam oranının artmasıyla 8,5 puana düşmüştür. Almanya 'da kadın istihdam oranı 1996 'da %43,4 iken 2016 yılında bu oran % 52,6 'ya yükselmiştir. Erkek istihdamı ise ciddi bir değişiklik yaşamayarak 1996 yılında %63,5 iken 2016 yılında %63,4 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla 1996 da 20,1 puan olan fark 2016 da 10,8'e düşmüştür.

Yunanistan incelendiğinde 1996 yılında kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasındaki fark 30,1 puanlık ciddi bir fark olduğu göze çarpmaktadır. 2016 yılına geldiğinde ise bu fark 16,1 olarak gerçekleşerek neredeyse yarıya düşmüştür. Ancak Yunanistan'da durum diğer ülkelerden farklıdır. Kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasındaki fark kadın istihdam oranının artması sonucu değil,

toplam istihdam ve erkek istihdamında ciddi bir azalış meydana gelmesi sonucunda oluşmuştur. Rakamlara bakıldığında 1996 yılında toplam nüfus içindeki istihdam oranı %47,2 olarak gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle bu oran sürekli iniş çıkış göstererek 2016 da %40,3 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde erkek istihdam oranı da 1996 da %62,5 iken 2016 da % 49,1'e ciddi bir düşüş yaşamıştır. Kadın istihdam oranı ise 1996' da %32,4 iken 2016 yılında %32,2 olarak gerçekleşerek ciddi bir değişim yaşamamıştır. Bu durum Japonya ve ABD de' de aynı şekilde gerçekleşmiştir. Kadın istihdamında ciddi bir değişim olmazken erkek istihdam oranındaki ciddi düşüşler yıllar itibariyle kadın ve erkek istihdam oranındaki farkı azaltmıştır. Honkong'da ise 1996 yılında erkek istihdam oranı %73,5 olarak gerçekleşirken kadın istihdam oranı %46,4 olarak gerçekleşmiştir. Arada 27,1 puanlık ciddi fark vardır. 2016 yılına gelindiğinde bu fark erkek istihdam oranının %65,3 e düşmesiyle ve kadın istihdam oranının %52'ye çıkmasıyla 13,3 puana gerilemiştir. Rakamlardan da açıkça anlaşılacağı gibi farkın yarıya düşmesinde kadın istihdam oranındaki artışla birlikte erkek istihdam oranındaki ciddi düşüş de büyük rol oynamıştır.

Macaristan'a bakıldığında 1996 yılında toplam nüfus içindeki istihdam oranı %43,8 olarak gerçekleşirken erkek istihdam oranı %52,1 ve kadın istihdam oranı %36,4 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasında ki fark ise 15,7 puandır. 2016 yılına gelindiğinde toplam istihdam %50,9, erkek istihdam oranı %58,8 ve kadın istihdam oranı %44 e yükselmiştir. Aradaki fark ise 14,8 yani yaklaşık 1 puan düşmüştür. Bunun sebebi ise kadın istihdamı ile erkek istihdam oranının neredeyse aynı oranda yükselmesi olmuştur. İrlanda da 1996 yılında toplam nüfusun %48,3'ü istihdam edilirken erkeklerin istihdam oranı %60,5 ve kadınların istihdam oranı %36,6 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasındaki fark 23,9 puan iken 2016 yılına gelindiğinde kadın istihdam oranının %48,8'e yükselmesiyle bu fark 12,4 puana düşmüştür. Hollanda, Yeni Zelanda ve İspanya'da da durum aynı şekilde gerçekleşmiştir. Hollanda' da 1996'da 26,9 olan fark 2016 yılında kadın istihdamının %44,4'den %54'e yükselmesiyle 12,2 puana düşmüştür. Yeni Zelanda' da 1996 yılında 16,6 olan kadın ve erkek istihdam oranı arasındaki fark 2016 yılında kadın istihdam oranının %58,9'a yükselmesiyle 10,8 puana düşmüştür. Keza İspanya 'da 1996 yılında erkek istihdam oranının %53,7 ve

kadın istihdam oranının %26,7 olarak gerçekleşmesiyle aradaki fark 27 puan olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılına gelindiğinde ise bu fark kadın istihdam oranının %41'e yükselmesiyle ve erkek istihdam oranının %52,8'e düşmesiyle 11,8 puana gerilemiştir.

İtalya'da 1996 yılında erkek istihdam oranı %56,2 ve kadın istihdam oranı %28,5 iken aradaki fark 27,7 puandır. 2016 yılında gelindiğinde kadın istihdam oranı %34,3'e yükselmiş ve erkek istihdam oranı %51,6'ya gerilemiş dolayısıyla aradaki fark da 17,3 puana düşmüştür. Son olarak Norveç'i incelediğimizde 1996'da erkek istihdam oranını %67,3, kadın istihdam oranını %54,6 aradaki fark ise 12,7 puan olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılına gelindiğinde erkek istihdam oranının %64,7'ye gerilemesi ve kadın istihdam oranının %58,7'ye çıkması sonucu bu fark %6'ya düşmüştür.

Tablo genel hatları ile incelendiğinde 2016 yılında toplam istihdam oranı içinde en yüksek kadın istihdam oranına sahip ülkenin %58,9 oranla Yeni Zelanda olduğu görülmektedir. Yeni Zelanda'yı takip eden yani ikinci en yüksek kadın istihdamını sahip olan ülke %58,7'lik oranla Norveç ve üçüncü ülke ise %57'lik oranla Kanada olmuştur. Yine 2016 yılında en düşük kadın istihdamına sahip ülke %32,2'lik oranla Yunanistan olmuştur. Yunanistan'ı %34,3'lük oranla İtalya ve %41'lik oranla İspanya takip etmiştir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa Yunanistan, Japonya ve ABD hariç diğer 13 ülke 1996 yılından 2016 yılına kadın istihdam oranında artış yaşamıştır. İspanya 1996 yılında %26,7'lik bir kadın istihdam oranına sahip iken 2016 yılında bu oranı %41'e yükselterek 14,3 puanlık bir artışla 21 yıllık süreçte en büyük artışı yakalayan ülke olmuştur. İspanya'dan sonra %36,6'dan %48,8'e 12,2 puanlık bir artışla 2. en büyük artış gösteren ülke İrlanda olmuştur.

2016 yılını baz alarak yorum yapılacak olursa Norveç'te erkeklerin %64,7'si kadınların ise %58,7'si istihdam edilmektedir. Yani Norveç'te kadın ile erkek istihdamı arasında 6 puanlık bir fark bulunmaktadır. 2016 yılında kadın ile erkek istihdamı arasında en az farka sahip ülke Norveç olmuştur. Norveç'i takip eden

Kanada'da toplam istihdam edilen erkek oranı %64,7 iken toplam istihdam edilen kadın oranı %57'de gerçekleşerek 7,7 puanlık bir fark göstermiştir. Kanada'yı sırası ile 8,5 puanlık farkla Fransa, 10,2 ile Avusturya takip etmektedir. Kadın ve erkek istihdamı arasında en yüksek farka sahip olan ülke ise Japonya olmuştur. 2016 yılında Japonya'da istihdam edilen erkek oranı %67,9 ve istihdam edilen kadın oranı %47,7 olarak gerçekleşerek 20,2 puanlık bir fark ortaya çıkmıştır. Japonya'yı 17,3'lük fark ile İtalya, 16,9 ile Yunanistan ve 14,8 ile Macaristan takip etmektedir.

Tablodan genel bir çıkarım yapılacak olursa yüksek gelir grubuna sahip olan ülkelerde kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranlarının genelde birbirine yakın olduğu söylenebilir. Yani gelişmiş ülkelerde kadınların istihdam içindeki payı azımsanmayacak derecede büyüktür. Buda gelişmiş ülkelerin ekonomisinde kadınların ciddi bir rolü olduğunun göstergesidir denilebilir.

Tablo 2.3. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde 15 yaş üstü kadın işsizlik oranı (%)

	Avusturalya	Avusturya	Kanada	Fransa	Almanya	Yunanistan	Honkong	Macaristan	İrlanda	İtalya	Japonya	Hollanda	Yeni Zelanda	Norveç	İspanya	ABD
1996	8,2	4,4	9,3	14,5	9,6	15,4	2,4	9	11,8	16,2	3,4	8,1	6,3	4,8	29,5	5,4
1997	8,1	4,6	8,9	14,1	10,6	14,8	2,1	7,9	10,2	16,4	3,4	7,1	6,9	4	28	5
1998	7,3	5,6	8	13,8	10,4	16,7	4	8,1	7,3	16,5	4	5,5	7,6	4	26,7	4,6
1999	6,7	4,8	7,3	13,6	9,2	18,2		6,2	5,9	16,3	4,5	4,5	6,7	2,9	22,8	4,3
2000	6,1	4,6	6,7	11,9	8,3	17	4	5,8	4,3	14,9	4,5	3,5	6	3,3	20,3	4,1
2001	6,5	4,1	6,9	10,8	7,8	15,9	3,9	4,9	3,6	13	4,8	2,5	5,4	3,6	15	4,7
2002	6,2	4,5	7,1	10,2	8,2	15,3	5,9	5,1	3,8	12,6	5,1	2,9	5,5	4,1	16	5,6
2003	6	4,3	7,2	9	9,3	14,5	6,2	5,4	4	12	4,9	3,8	5,1	4	15,7	5,7
2004	5,5	5,9	6,9	9,4	10,1	16	5,5	5,9	3,8	10,2	4,4	5,1	4,5	3,9	15	5,4
2005	5,2	5,9	6,5	9,3	10,9	15,4	4,4	7,4	4	10	4,2	5,1	4,2	4,2	12	5,1
2006	4,9	5,6	6,1	9,1	10,2	13,8	3,7	7,9	4,2	8,8	3,9	4,4	4,2	3,3	11,3	4,6
2007	4,8	5,3	5,7	8,1	8,8	12,9	3,4	7,7	4,3	7,8	3,7	3,6	3,9	2,4	10,7	4,5
2008	4,6	4,4	5,7	7,4	7,7	11,5	3	8	4,9	8,5	3,8	3	4,1	2,4	12,8	5,4
2009	5,4	5,1	7	8,8	7,3	13,3	4,3	9,7	8,2	9,2	4,8	3,5	5,8	2,6	18,1	8,1
2010	5,4	4,6	7,2	9,1	6,5	16,3	3,5	10,7	9,8	9,6	4,6	4,5	6,4	2,9	20,2	8,6
2011	5,3	4,6	7	9,1	5,6	21,5	2,8	11	10,8	9,5	4,2	5,4	6,2	3	21,8	8,5
2012	5,3	4,8	6,8	9,4	5,2	28,2	2,8	10,6	11	11,8	4,1	6,2	6,7	2,6	25	7,9
2013	5,6	5,3	6,6	9,8	4,9	31,4	3	10,1	10,7	13,1	3,7	7,3	6,4	3,2	26,7	7,1
2014	6,2	5,4	6,4	10	4,6	30,2	3	7,9	9,4	13,8	3,4	7,8	6,1	3,2	25,4	6,1
2015	6,1	5,3	6,3	9,9	4,2	28,9	3,2	7	7,7	12,7	3,1	7,3	5,9	4	23,6	5,2
2016	5,8	5,5	6,2	9,9	3,7	28,1	3,1	5,1	6,5	12,8	2,8	6,5	5,5	3,9	21,4	4,8

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.3' de yüksek gelir grubuna giren 16 ülkenin 21 yıllık kadın işsizlik oranları yer almaktadır. Tabloda yer alan yüksek gelir grubuna sahip ülkelerde 15 yaş üstü kadın işsizlik oranı incelendiğinde rakamlardan açıkça görüldüğü gibi 2016 yılında Japonya %2,8'lik oran ile en düşük kadın işsizlik oranına sahip ülke olmuştur. Japonya'nın 1996 yılından 2016 yılına yani 21 yıllık bir sürecine bakıldığında yalnızca 2002 yılında %5,1'lik bir işsizlik oranına ulaşmış olup bu oranın üzerine çıkmamıştır. Honkong %3,1'lik oranla kadın işsizlik oranı en düşük 2. ülke, Almanya %3,7 ile 3. ülke olarak görülmektedir. Kadın işsizlik oranı en yüksek olan ülke ise %28,1 oranıyla Yunanistan'dır. Ardından %21,4 ile İspanya ve %12,8 ile İtalya gelmektedir.

Tablo genel hatları ile değerlendirildiğinde 2008 yılından 2009 yılına geçişte Almanya hariç diğer bütün ülkelerde kadın işsizlik oranında artışlar gözlenmektedir. Bu artışın en önemli nedenlerinden biri ekonomik krizdir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde 2007 yılının ortalarından itibaren başlayan ve 2008 yılında şiddetini artırarak bütün ülkeleri etkisi altına alan küresel finansal kriz, ülkelerin dış ticaret, ekonomik büyüme ve istihdam yapısı gibi bir takım makroekonomik değişkenleri üzerinde etkiler meydana getirmiştir. Fakat ülkelerin işgücü yapılarında meydana gelen bu gelişmelerin tek sebebi olarak küresel krizi göstermek doğru olmayacaktır. Bu sebeple işgücü piyasasını etkileyen hem ülke içinden hem de ülke dışından birçok ekonomik unsurlar bulunmaktadır. Ancak küresel krizin işgücü piyasalarında meydana gelebilecek olumsuzlukları daha da fazla tetikleyici bir faktör olduğunu unutmamak gerekir (Altuntepe, 2009).

1996 yılından 2016 yılına genel bir değerlendirme yapıldığında İspanya'nın kadın işsizlik oranında ciddi bir düşüş yaşadığı göze çarpmaktadır. 1996 yılında %29,5 olan kadın işsizlik oranı 2016 yılına gelindiğinde %21,4 e düşerek 8,1 puanlık bir azalış meydana gelmiştir. Yunanistan'da durum tam tersidir. 1996 yılında %15,4 olan kadın işsizlik oranı 12,7 puan artarak 2016 yılında %28,1'e yükselmiştir. 1996 yılı ile 2016 yılı kıyaslandığında Avusturya, Yunanistan ve Honkong ülkeleri dışında diğer 13 ülkede kadın işsizlik oranında düşüş yaşanmıştır denilebilir.

Tablo 2.4. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamının sektörel dağılımı (%)

	Avustralya			Avusturya			Kanada			Fransa			Almanya			Yunanistan		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1996	3,5	11,2	85,4	8,6	15,5	75,9	2,4	10,8	86,8	3,5	14,2	82,3	2,6	19,3	78,1	23,9	13,4	62,7
1997	3,7	10,9	85,4	7,7	14,6	77,7	2,2	11	86,7	3,3	14,3	82,4	2,5	18,8	78,7	23,1	13,1	63,8
1998	3,5	10,4	86	7,2	14,1	78,6	2,3	11,7	86	3,1	14,2	82,7	2,3	18,8	78,9	20,4	12,2	67,3
1999	3,6	10	86,3	7	13,9	79,1	2,2	11,9	85,9	3	14,3	82,7	2,3	18,4	79,2	19,8	12,3	68
2000	3,5	10,5	86	6,4	14,1	79,5	1,9	11,1	87	2,9	13,9	83,2	2,1	18,2	79,7	19,6	12,1	68,3
2001	3,5	10	86,6	6,3	13,8	79,9	1,6	11	87,4	2,8	13,8	83,4	2,1	17,8	80,1	17,4	11,7	70,9
2002	3,1	10	86,9	6,1	12,9	81	1,6	11,2	87,2	2,8	13,3	84	2	17,6	80,5	16,9	11,1	72
2003	2,6	10	87,4	5,8	13,1	81,1	1,6	11,1	87,4	2,7	12,3	85	1,8	16,9	81,3	16,5	11	72,5
2004	2,7	9,7	87,6	4,8	13,2	81,9	1,5	10,9	87,6	2,6	12,5	84,9	1,7	17	81,3	13,9	10,5	75,7
2005	2,4	9,8	87,8	5,3	12,9	81,9	1,6	10,6	87,8	2,3	12	85,7	1,7	16	82,3	13,5	9,9	76,6
2006	2,3	9,4	88,3	5,3	13,4	81,4	1,6	10,8	87,6	2,2	11,7	86,1	1,6	16	82,4	12,8	9,9	77,3
2007	2,2	9,4	88,4	5,6	12,9	81,5	1,5	10,4	88,1	2,1	11,5	86,4	1,6	15,9	82,5	12,1	9,9	78,1
2008	2,2	9,4	88,5	5,4	12,1	82,5	1,4	10,1	88,5	1,9	11,1	87	1,6	15,8	82,6	11,8	9,4	78,8
2009	2,3	9,2	88,6	5,1	11,5	83,4	1,3	9,4	89,3	1,9	10,3	87,9	1,2	14,7	84,1	12,1	8,7	79,2
2010	2,3	8,9	88,8	5	11,4	83,6	1,2	9	89,8	1,8	10,1	88,1	1,2	14,3	84,5	12,7	7,9	79,4
2011	2	8	90	5	12,4	82,6	1,2	8,9	89,8	1,8	10,3	87,9	1,2	14,4	84,5	12,4	7,7	79,9
2012	1,9	7,6	90,4	4,6	12,8	82,6	1,3	9	89,8	1,8	10,2	88,1	1,1	14,3	84,6	12,7	7,6	79,7
2013	1,8	8,9	89,3	4,3	12,9	82,7	1,2	8,9	89,9	1,9	10,1	88	1	14,1	84,9	13,4	7,6	79
2014	1,8	8,7	89,5	4,6	12,7	82,8	1,2	8,8	90	1,6	9,8	88,6	1	14,2	84,8	13	7,5	79,5
2015	1,7	8,6	89,7	4,5	12,7	82,8	1,2	8,6	90,3	1,6	9,9	88,5	1	14	85	12,4	7,5	80,2
2016	1,7	8,3	90	4,4	12,6	82,9	1,2	8,5	90,3	1,6	9,8	88,6	1	13,8	85,2	12,5	7,5	80,1

	Honkong			Macaristan			İrlanda			İtalya			Japonya		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1996	0,3	20,9	78,8	4,3	25,1	70,6	3,4	16,3	80,3	5,6	22,4	72	6,2	24,5	69,3
1997	0,2	19	80,8	4,3	24,7	71,1	3,1	17,3	79,6	5,2	21,9	72,9	5,9	23,9	70,1
1998	0,2	17,7	82,1	3,9	25,9	70,2	2,6	16,4	81	5,1	21,5	73,4	6	23	71
1999	0,3	16,7	83,1	3,6	25	71,4	2,4	15,4	82,2	4,5	21,1	74,4	5,8	22,5	71,6
2000	0,3	15	84,7	3,3	24,8	71,9	2,2	15,3	82,6	4,3	20,5	75,1	5,7	21,9	72,4
2001	0,1	14,6	85,3	3,4	25,5	71,1	1,8	14,6	83,5	4,3	20,5	75,2	5,3	21,1	73,6
2002	0,3	13,6	86,1	3,7	24,6	71,7	1,7	13,5	84,9	3,9	20,1	75,9	5	19,8	75,2
2003	0,2	12,4	87,4	2,7	23,4	73,9	1,8	13,1	85,1	3,7	19,9	76,4	4,9	19,5	75,6
2004	0,3	11	88,7	2,7	22,7	74,7	1,4	13,2	85,3	3,2	17,7	79,1	4,7	18,5	76,7
2005	0,3	10	89,7	2,6	21,2	76,2	1,3	11,9	86,8	3,3	17,4	79,4	4,6	17,9	77,5
2006	0,2	9,6	90,2	2,6	20,9	76,5	1,3	11,4	87,3	3,3	16,7	80	4,3	18,1	77,6
2007	0,2	9,1	90,7	2,3	21,1	76,7	1,3	10,7	88	3,1	16,5	80,5	4,3	17,6	78
2008	0,2	7,9	91,9	2,4	21	76,6	1,6	10,3	88,1	2,9	16,1	81	4,2	16,8	79
2009	0,2	7,5	92,4	2,6	19,4	78	1	9,4	89,6	2,7	14,9	82,4	4,4	16,5	79,1
2010	0,2	6,9	92,9	2,3	19,6	78,1	1	8,7	90,3	2,8	14,1	83,1	3,9	15,1	81
2011	0,2	6,4	93,5	2,5	19,5	78	1	8,9	90,1	2,6	14,1	83,3	4,3	15,9	79,8
2012	0,2	6,4	93,4	2,8	19	78,2	1,1	8,6	90,3	2,6	13,8	83,6	3,7	14,7	81,6
2013	0,2	6,9	92,9	2,7	18,9	78,4	1,4	8,7	89,9	2,5	13,8	83,8	3,4	14,8	81,9
2014	0,1	6,1	93,7	2,6	19,1	78,2	1,5	8,4	90,1	2,4	13,3	84,3	3,5	15,7	80,9
2015	0,1	6	93,9	2,5	18,8	78,7	1,3	9,9	88,8	2,3	13,7	84	3,4	15,6	81
2016	0,1	6	93,9	2,5	18,5	79	1,3	7,3	91,4	2,3	13,6	84,1	3,3	15,5	81,2

	Hollanda			Yeni Zelanda			Norveç			İspanya			Amerika		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1996	2,3	9,8	87,9	6,3	13,9	79,8	3,1	10,1	86,8	6	13,6	80,3	1,5	13,4	85,1
1997	2,4	9,5	88,1	5,7	13	81,4	2,8	10	87,2	5,8	13,7	80,6	1,5	13,3	85,3
1998	2,4	10,1	87,5	5,7	13,4	80,9	2,6	9,6	87,8	5,2	13,8	81	1,4	12,7	85,9
1999	2,3	9,7	88	6,7	12,3	81	2,4	9,5	88,1	5	13,5	81,5	1,4	12,2	86,5
2000	2,4	9,5	88,1	5,9	12,2	81,9	2,4	9,2	88,4	4,8	14,4	80,8	1,4	12	86,6
2001	2,4	9	88,6	6	11,9	82,2	2,2	9,3	88,6	4,5	14,4	81,1	1,3	11,3	87,4
2002	2	8,9	89	5,7	11,4	82,9	1,9	8,8	89,3	3,9	14,3	81,9	1,3	10,5	88,1
2003	2	8,3	89,7	5,5	11,1	83,5	2,1	8,8	89,2	3,8	13,3	82,9	0,9	9,8	89,2
2004	2,1	8,1	89,8	5,3	11,3	83,5	1,7	8,3	90	3,6	12,8	83,7	0,8	9,5	89,7
2005	2,2	8,5	89,3	5	10,6	84,4	1,6	8	90,4	3,5	12,4	84,1	0,8	9,3	89,9
2006	2,1	8,2	89,7	5,1	10,5	84,3	1,5	7,9	90,6	3,3	11,6	85,2	0,8	9,1	90,1
2007	1,9	7,8	90,3	4,9	10	85,1	1,3	8,1	90,6	2,9	11,6	85,5	0,7	9,2	90,1
2008	1,8	8	90,2	4,8	10,4	84,8	1,3	8,2	90,6	2,7	11,3	86,1	0,8	8,8	90,5
2009	1,7	7	91,3	4,4	9,8	85,8	1,2	7,1	91,7	2,5	10	87,5	0,8	8	91,2
2010	1,8	6,6	91,6	4,4	9,8	85,8	1	7	92	2,5	9,4	88,2	0,8	7,6	91,6
2011	1,6	6,4	92	4,5	9,5	86	1	7,3	91,8	2,4	9	88,7	0,8	7,6	91,6
2012	1,6	6,3	92,1	4,5	9,5	86	0,9	7,2	91,9	2,4	8,6	89	0,8	7,5	91,7
2013	1,2	6,1	92,7	4,2	9,4	86,4	0,9	7,4	91,7	2,3	8,4	89,3	0,8	7,4	91,8
2014	1,4	6	92,6	4	9,7	86,3	1	7,4	91,6	2,2	8,4	89,3	0,8	7,3	91,9
2015	1,4	5,9	92,7	4	10,2	85,8	1	7,3	91,7	2,1	8,6	89,3	0,8	7,2	92
2016	1,4	5,8	92,8	3,8	9,9	86,3	1	7,2	91,7	2,1	8,4	89,5	0,8	7	92,2

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.4. yüksek gelir grubuna giren 16 ülkenin 15 yaş üstü istihdam edilen kadın nüfusunun sektörlere göre dağılımını göstermektedir. Tablo genel hatları ile incelediğinde 16 ülkede de istihdam edilen kadınların önemli çoğunluğunun hizmet sektöründe yer alması dikkat çekmektedir. Yıllar itibari ile değerlendirme yapıldığında hizmet sektörü 1996 yılından 2016 yılına kadar 16 ülkede de sürekli artış göstermiş ve daima kadınlara en çok istihdam sağlayan sektör olmuştur. Hizmet sektörünün istihdam yoğunluğunu tarım ve sanayi sektörü ile karşılaştırıldığında arada büyük uçurumlar olduğu görülmektedir. Yani yüksek gelir grubuna sahip ülkelerde istihdam edilen kadınların büyük bir çoğunluğu ortalama %80'i hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Diğer sektörlere bakıldığında ise ikinci sırayı sanayi sektörü almaktadır. Bahsi geçen ülkelerde kadınların hizmet sektöründen sonra en fazla istihdam edildiği sektör sanayidir. Son olarak ise en az kadın istihdamı sağlayan sektör tarım olarak görülmektedir. Ancak Yunanistan istisnadır. Yunanistan'ın istihdam rakamlarına bakıldığında tarım sektörünün sanayi sektöründen daha fazla istihdam sağladığı görülmektedir. Ancak 1996 yılından 2016 yılına gelindiğinde Yunanistan'ın tarım sektöründe ciddi oranda istihdam düşüşü, hizmet sektöründe de ciddi oranda istihdam artışı olduğunu da gözden kaçırmamak gerekir.

Tablo ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde Honkong'un 2016 yılında %93,9'lük oranla hizmet sektöründe kadın payı en yüksek olan ülke olduğunu görülmektedir. Bununla birlikte %0,1'lik bir oranla da tarım sektöründe en az kadın istihdamı sağlayan ülke olarak göze çarpmaktadır. Macaristan ise 2016 yılında bahsi geçen ülkeler arasında hizmet sektöründe istihdam edilen kadın oranı bakımından son sırada yer almaktadır. Ancak son sırada yer almasına rağmen bu oran %79 'luk ciddi bir rakamdır.

Tablodan genel bir çıkarım yapılacak olursa 16 ülkenin tamamında 1996 yılından 2016 yılına kadar tarım ve sanayi sektöründe kadın istihdam oranı azalmış ve hizmet sektöründe ise tam tersi artış gözlemlenmiştir denilebilir. Genel bir ifade ile tabloya göre gelişmiş ülkelerde en fazla kadın istihdamı sağlayan sektör hizmet sektörüdür denilebilir.

Tablo 2.5. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamının statülere göre dağılımı (%)

	Avustralya				Avusturya				Kanada				Fransa			
	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan
1996	84,9	5,4	8,3	1,3	85,7	2,7	6,1	5,5	87,7	3,1	8,5	0,7	90	2,2	4,4	3,4
1997	84,4	5,5	8,8	1,3	86,7	2,9	5,6	4,9	86,8	3,2	9,3	0,7	90,2	2,2	4,3	3,2
1998	85	5,5	8,3	1,1	86,9	3,1	5,7	4,4	86,6	3,2	9,5	0,7	90,8	2,2	4,1	2,9
1999	85,6	5,2	8	1,2	86,9	3	5,8	4,3	87,1	3,2	9,3	0,5	91	2,2	3,9	2,8
2000	85,4	5,3	8,1	1,2	87,5	3,1	5,3	4,1	87,6	3,3	8,7	0,4	91,7	2,1	3,9	2,3
2001	85,3	5,7	8,3	0,7	87,7	3	5,4	3,9	88,8	2,9	7,9	0,3	92	2	3,9	2
2002	85,2	5,6	8,6	0,6	87,9	3	5,3	3,8	88,5	3	8,3	0,3	92,3	2	3,8	2
2003	85,6	5,5	8,4	0,6	88,5	3	5,4	3,2	88,6	2,9	8,3	0,3	91,8	2,2	4	2
2004	85,9	5,3	8,3	0,5	90,1	2,3	6	1,6	88,7	3	8,1	0,3	92,2	2,2	3,7	1,9
2005	85,6	5,4	8,5	0,5	89,6	2,3	6,3	1,9	88,5	3,1	8,2	0,2	92,5	2,1	3,8	1,6
2006	86,4	5,1	8,1	0,4	89,4	2,6	6	2	88,6	3	8,1	0,2	92,2	2,1	4,2	1,5
2007	86,7	5	7,9	0,4	88,5	2,6	6	2,8	88,5	2,9	8,4	0,2	92,6	2,3	4	1,1
2008	86,6	5	8,1	0,3	88,9	2,6	5,8	2,7	88,6	2,8	8,4	0,2	92,6	2,6	3,8	1
2009	86,9	4,6	8,2	0,3	88,8	2,6	6	2,6	88,1	2,8	9	0,2	92,7	2,2	4,1	1
2010	86,7	4,8	8,2	0,3	88,8	2,6	6,2	2,4	88,4	2,7	8,7	0,2	92,4	2,1	4,6	0,9
2011	87	4,6	8,1	0,3	89,3	2,5	6,1	2,2	88,5	2,8	8,6	0,2	92,2	2,3	4,7	0,8
2012	87,3	4,4	8	0,3	89,5	2,4	6,1	2,1	88,5	2,6	8,7	0,2	92,3	2,2	4,7	0,7
2013	87,7	4,4	7,7	0,3	89,4	2,3	6,3	2	88,2	2,6	9	0,1	92,3	2,2	4,9	0,7
2014	87,4	4,3	8	0,3	89,5	2,4	6,1	2,1	88,3	2,6	8,9	0,2	91,8	2,1	5,4	0,7
2015	87,4	4,4	8	0,3	89,6	2,5	6,2	1,7	88	2,7	9,1	0,2	91,8	2,2	5,4	0,7
2016	87,3	4,2	8,1	0,3	89,9	2,5	5,9	1,7	88,2	2,6	9	0,2	91,5	2,3	5,5	0,7

	Almanya				Yunanistan				Honkong				Macaristan			
	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan
1996	92	2,5	3,6	1,9	56,3	2,8	16,7	24,2	95	1,8	1,8	1,4	87,2	1,1	10	1,6
1997	91,9	2,6	3,8	1,8	57,6	2,8	16	23,6	95,1	1,8	1,7	1,4	87,4	1,5	9,3	1,8
1998	91,8	2,6	3,7	1,8	58,7	2,9	17,1	21,3	95,2	1,7	1,9	1,2	88,3	1,8	8,8	1,1
1999	92,2	2,6	3,7	1,5	60,7	3,2	17,6	18,5	94,6	1,8	2,2	1,5	88,7	2	8,2	1,1
2000	92,1	2,6	3,8	1,4	61	3,9	17,9	17,2	94,9	1,7	2,2	1,2	89,5	3	6,5	1
2001	91,5	2,7	3,7	2,1	64,2	3,8	17,2	14,8	94,2	2	2,6	1,2	89,7	3,2	6,2	0,9
2002	91,7	2,6	3,8	1,9	64,7	3,3	18,1	13,9	93,5	2	3,2	1,3	89,9	3,3	5,8	1
2003	91,7	2,5	4	1,7	64,9	3,3	18,2	13,7	93,2	2	3,4	1,4	90,7	3	5,5	0,7
2004	91,2	2,7	4,2	1,9	68,3	3,7	16,6	11,3	93	1,9	3,7	1,4	89,7	3,7	6	0,6
2005	90,6	2,6	4,9	1,9	68,2	4	16,7	11,1	93,3	1,8	3,5	1,4	90,2	3,6	5,6	0,7
2006	90,7	2,6	4,9	1,7	68,4	4,1	16,7	10,8	93,4	1,8	3,6	1,2	90,9	3,3	5	0,8
2007	90,7	2,5	5	1,8	69,3	4,1	16,1	10,5	93,9	1,7	3,3	1,1	90,8	3,2	5,4	0,7
2008	91,1	2,5	4,8	1,5	69,3	4,3	16,7	9,7	93,8	1,6	3,6	1	91,4	3	5,1	0,5
2009	91,5	2,5	4,9	1	69,4	4,2	16,8	9,6	93,7	1,7	3,7	0,9	90,8	3,2	5,5	0,5
2010	91,5	2,6	5	0,9	68,9	4,1	17,9	9,1	94,6	1,5	3,1	0,7	91	3,4	5,1	0,5
2011	91,5	2,5	5,1	0,9	68,6	4,3	18,7	8,5	94,2	1,6	3,4	0,8	91,4	3,2	4,7	0,6
2012	91,6	2,5	5,1	0,8	68,6	4,2	19,4	7,8	94,3	1,4	3,5	0,7	91,3	3,1	5,1	0,5
2013	91,9	2,5	4,9	0,7	68,1	4,3	19,9	7,7	94,4	1,4	3,6	0,7	91,7	3,2	4,6	0,5
2014	92	2,5	4,8	0,7	69,6	4	19,4	7,1	94,7	1,2	3,4	0,7	92,1	3,1	4,4	0,4
2015	92,2	2,5	4,7	0,6	70,4	4,4	18,9	6,3	94,7	1,4	3,4	0,6	92	3,1	4,6	0,3
2016	92,3	2,4	4,7	0,6	70,5	5	18,7	5,8	94,6	1,4	3,4	0,6	91,8	3,2	4,7	0,4

	İrlanda				İtalya				Japonya				Hollanda			
	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan
1996	90,3	2,4	5,8	1,5	76,3	8,4	8,1	7,2	79	0,7	8,4	11,9	89,7	1,9	6,3	2,1
1997	90,5	2,6	5,1	1,8	76,6	8,2	8,3	6,9	79,5	0,7	8,3	11,5	89,6	2	6,3	2,1
1998	90,3	2,9	4,7	2	77,2	7,7	8,5	6,6	79,6	0,7	8,4	11,3	90,3	2	5,9	1,8
1999	90,8	2,8	4,7	1,8	77,5	8,3	8,5	5,8	80,1	0,7	8,2	11	90,2	2,2	5,9	1,6
2000	90,9	2,7	4,5	1,9	78,1	8,4	7,8	5,8	81	0,7	7,7	10,5	90,5	1,7	6,1	1,6
2001	91,8	2,7	4	1,5	78,5	7,6	7,9	6,1	82,1	0,8	7,1	10	90,2	1,8	6,6	1,4
2002	92,3	2,5	4	1,2	78,9	7,5	7,7	5,9	83	0,8	6,7	9,5	90,5	1,9	6,5	1,1
2003	92,2	2,4	4	1,4	79,1	7,6	7,4	5,9	83,4	0,8	6,6	9,1	91,4	1,7	5,9	1
2004	92,2	2,7	4,2	0,9	77,8	4,3	14,3	3,6	83,9	0,8	6,4	8,8	90,3	2	6,8	0,9
2005	92,8	2,3	3,9	0,9	79,4	3,9	13,8	2,8	84,3	0,8	6,3	8,6	90,3	1,9	6,8	1
2006	93,3	2,2	3,7	0,9	79,6	4	13,7	2,7	85,6	0,8	6	7,6	90,1	2	7	1
2007	92,8	2,4	3,9	1	79,9	3,9	13,5	2,6	86,1	0,8	5,8	7,3	89,9	2	7,2	0,9
2008	92,4	2,3	4,4	0,8	80,7	3,9	13	2,5	86,8	0,8	5,6	6,8	89,9	1,8	7,5	0,8
2009	92,5	2,4	4,2	0,9	81,5	3,7	12,6	2,2	87,3	0,8	5,7	6,3	89,5	1,9	7,8	0,8
2010	92,4	2,4	4,5	0,7	81,4	3,6	12,6	2,3	87,8	0,9	5,5	5,8	88,5	1,9	8,5	1,1
2011	92,6	2,3	4,5	0,7	81,7	3,7	12,4	2,2	88,3	0,9	5,3	5,6	88,4	2	8,5	1
2012	92,5	2,3	4,4	0,8	81,6	3,8	12,5	2	89,2	0,9	4,4	5,5	88,3	2	8,8	0,9
2013	91,8	2,5	4,8	0,9	81,7	4,1	12,2	2	89,5	0,9	4,3	5,3	87,7	2	9,4	0,8
2014	91,9	2,2	5	0,8	81,5	3,8	12,8	2	89,7	0,9	4,4	5	87,3	2,1	9,8	0,8
2015	91,7	2,3	5	0,9	81,7	4,1	12,4	1,9	90,2	0,8	4,1	4,8	86,6	2,1	10,4	0,9
2016	91,7	2,4	5,1	0,8	81,9	4	12,3	1,8	90,8	0,8	4	4,4	86,7	2,3	10,3	0,7

	Yeni Zelanda				Norveç				İspanya				Amerika			
	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan	Başkasının Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan
1996	85,1	4,7	8,4	1,8	94,2	1,2	3,4	1,3	77,8	2,6	13,7	5,8	90,8	2,5	6,5	0,2
1997	85,9	4,4	8,3	1,4	94,8	1,1	3,3	0,9	79,3	2,7	12,8	5,2	91	2,4	6,4	0,2
1998	85,8	4,8	8	1,4	94,6	1	3,3	1,2	80,3	2,9	12	4,8	91,3	2,4	6,1	0,2
1999	85,1	4,9	8,7	1,3	95	1	3,4	0,5	82,1	3,4	10,3	4,1	91,6	2,4	5,9	0,2
2000	85,4	4,5	8,8	1,3	95,2	1	3,3	0,5	83,3	3,4	9,6	3,7	91,5	2,3	6	0,1
2001	86,1	4,7	8	1,2	95	0,9	3,4	0,7	83,5	3,3	9,9	3,3	91,7	2,2	6	0,1
2002	86,7	4,4	7,8	1,1	95,8	0,8	2,9	0,5	84,9	3,1	9,1	2,9	91,7	2,3	5,8	0,1
2003	86,8	4,4	7,8	0,9	95,6	0,9	3	0,5	85,6	2,9	8,7	2,7	91,7	2,3	5,9	0,1
2004	86,4	4,5	8,3	0,9	95,7	1	3,1	0,3	85,9	3,2	8,6	2,3	91,7	2,3	5,8	0,1
2005	86,6	4,3	8,2	0,9	95,5	0,9	3,2	0,3	85,7	3,1	8,9	2,3	92	2,2	5,7	0,1
2006	87,4	3,4	7,9	1,3	95,1	1,1	3,3	0,5	86,4	3,3	8,5	1,9	92	2,1	5,7	0,1
2007	87,3	3,2	8	1,5	95,3	1,3	3	0,4	86,7	3,2	8,5	1,6	92,2	2,1	5,6	0,1
2008	87,4	3,2	8,2	1,3	95,5	1,2	2,9	0,3	86,8	3,4	8,4	1,4	92,5	2,1	5,4	0,1
2009	88,1	3	7,5	1,4	95,1	1,2	3,4	0,3	87,4	3,6	7,9	1,2	92,3	2,1	5,5	0,1
2010	88,1	2,9	7,6	1,4	95,6	1,1	3,1	0,3	87,7	3,5	7,8	1	92,2	2,3	5,4	0,1
2011	87,3	2,7	8,5	1,4	95,9	1	2,9	0,1	87,8	3,3	7,9	1	92,4	2,2	5,3	0,1
2012	87,6	3,1	7,9	1,4	95,9	1	3	0,2	87,2	3,4	8,5	0,9	92,2	2,2	5,4	0,1
2013	88,4	3	7,1	1,5	95,6	1	3,1	0,3	86,9	3,4	8,9	0,8	92,3	2,2	5,4	0,1
2014	88,2	2,5	7,9	1,4	95,6	0,8	3,4	0,2	87	3,5	8,7	0,8	92,5	2,2	5,2	0,1
2015	88,4	2,5	8	1,1	95,4	0,8	3,6	0,2	87,2	3,3	8,8	0,7	92,6	2,2	5,1	0,1
2016	85,6	4,1	9,3	1	95,4	0,9	3,5	0,2	87,2	3,4	8,8	0,6	92,7	2,2	5	0,1

Kaynak:www.ilo.org, 2018

Tablo 2.5. yüksek gelirli ülkelerde istihdam edilen kadınların statülere göre dağılımını vermektedir. Tablo ayrıntıya girmeden genel hatları ile incelendiğinde yüksek gelir grubuna giren ülkelerde kadınların çoğunlukla başkasının hesabına çalıştığı göze çarpmaktadır.

Tablo ülke bazında değerlendirilecek olursa, ilk olarak Avusturalya'nın statüye göre kadın istihdam oranlarında başkasının hesabına çalışan kadınların oranı 21 yıllık süreçte daima %80'in üzerinde seyretmiş ve 2016 yılında %87,3'lük bir oran yakalamıştır. İkinci en yüksek statü ise genelde %8 civarında dolaşan oranlarla kendi hesabına çalışanlar olmuştur. Avusturalya'da kadınların yaklaşık %5'i ise işveren konumundadır. Aile işçisi olarak çalışan kadın oranı ise 2008 yılından 2016 yılına kadar %0,3 oranında sabit kalmıştır. Yani bir sıralama yapılacak olursa Avusturalya ülkesinde kadınların çoğunlukla başkasının hesabına çalıştığı, ikinci olarak kendi hesabına çalıştığı söylenebilir. Üçüncü olarak ise işveren konumunda yer alan kadınlar son olarak çok küçük bir oranda da olsa aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Diğer tüm ülkelere bakıldığında yıllar itibari ile küçük farklar gösterse de Avusturalya ile aynı sıralamaya sahiptir. Ancak bu ülkeler arasında Yunanistan ve Japonya farklılık göstermektedir. Yunanistan incelendiğinde 1996 yılında kadınların %56,3'ünün başkasının hesabına çalıştığı, %24,2'sinin aile işçisi olarak çalıştığı, %16,7'sinin kendi hesabına çalışan kadınlar olduğu ve %2,8'inin ise işveren statüsünde olduğu söylenebilir. Bahsi geçen yılda Yunanistan'da ki kadınların en fazla başkasının hesabına, ikinci olarak aile işçisi, üçüncü olarak kendi hesabına çalıştığını ve son olarak çok küçük bir kısmın işveren statüsünde olduğu rakamlardan çıkarılabilir. 2016 yılına gelindiğinde başkasının hesabına çalışan kadın oranının %70,5'e, işveren kadın oranının %5'e ve kendi hesabına çalışan kadın oranının %18,7' ye çıktığı görülmektedir. Tam tersi aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı da %5,8'e ciddi bir gerileme yaşamıştır. Aile işçisi olarak çalışan kadınların çoğunluğunun tarım sektöründe çalıştığı göz önüne alınırsa tablo 2.4.' de Yunanistan'ın tarımda ki kadın istihdam oranı düşüşünün sonucu olarak aile işçisi olarak çalışan kadın oranında düşüş yaşanmıştır denilebilir. Yunanistan'da 2016 yılında istihdam edilen kadınların statüleri sıralanacak olursa ilk sırada başkasının

hesabına çalışan, ikinci sırada kendi hesabına çalışan, üçüncü sırada aile işçisi olarak çalışan ve son sırada işveren kadınlar yer almaktadır.

Japonya'da 1996 yılında başkasının hesabına çalışan kadınların oranı %79, aile işçisi olarak çalışan %11,9, kendi hesabına çalışan %8,4, işveren ise %0,7 oranındadır. 2016 yılına kadar aile işçisi olarak çalışan ve kendi hesabına çalışan kadınların oranı sürekli bir düşüş içine girmiş, başkası hesabına çalışan kadın oranında da artış gerçekleşmiştir. Başkası hesabına çalışan kadınların oranı %90,8, işveren kadın oranı %0,8, kendi hesabına çalışan kadın oranı %4 ve aile işçisi olarak çalışanların oranı %4,4 olarak gerçekleşmiştir. Burada diğer ülkelerden farklı olarak Japonya'da aile işçisi olarak çalışan kadınların oranının işveren ve kendi hesabına çalışan statüsünden yüksek olmasıdır. Yani tabloda yer alan diğer 16 ülkeden farklı olarak Japonya'da kadınların büyük çoğunluğu başkasının hesabına çalışmakta olup, ikinci olarak aile işçisi statüsünde, üçüncü olarak kendi hesabına ve son olarak işveren konumunda faaliyet göstermektedir denilebilir.

2016 yılını baz alarak genel bir inceleme yapıldığında 16 ülke içinde başkasının hesabına çalışan kadınların oranının en yüksek olduğu ülke %95,4 oran ile Norveç olduğu görülmektedir. İşveren kadınların oranı %5, kendi hesabına çalışan kadınların oranı %18,7 ve aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı %5,8 değerlerine sahip olan Yunanistan bu üç statünün en yüksek değerlerine sahip ülke olmuştur. 2016 yılının en düşük statü oranlarına sahip ülkelere bakıldığında ise %70,5'lik oran ile Yunanistan başkasının hesabına çalışan kadınların oranında en düşük değere sahip ülke olmuştur. İşveren kadın statüsünde Japonya %0,8'lik oranla 2016 yılının en düşük işveren kadın oranına sahip ülke olmuştur. Honkong %3,4 oranla en düşük kendi hesabına çalışan kadın statüsü oranına, ABD ise %0,1 ile en düşük aile işçisi olarak çalışan kadın statü oranına sahip ülke olmuştur.

Genel bir çıkarım yapılacak olursa 1996 yılından 2016 yılına doğru yüksek gelirli ülkelerde aile işçisi olarak çalışan kadınların oranında da sürekli bir azalış meydana geldiği ve kadınların büyük çoğunluğunun başkasının hesabına çalışan statüde olduğu söylenebilir.

Tablo 2.6. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerin kıdemli ve orta düzey yönetiminde kadınların payı (%)

	Avustralya	Avusturya	Fransa	Almanya	Yunanistan	Macaristan	İrlanda	İtalya	Hollanda	Norveç	İspanya
1996	22,8	22,9	31	21,6	19	68,5	33,3	15	16,8	22,8	13
1997	21,3	25,7	28,8	20,7	17,6	33,8	33,3	15,6	16,6	24,5	14,2
1998	21,3	26,8	30,9	21,1	22,7	38,1	31,9	13,7	18,6	24,9	14,5
1999	21,1	24,9	30,6	21	18,9	36,2	31,2	15,7	18,3	27,1	12,8
2000	22,9	28,1	31,7	21,9	19,9	34,2	35,2		21,5	24,7	15,7
2001	25,1	29,4	32,6	22,5	18,6	37,7	39,9		22,4	25,6	17,5
2002	24,8	30,8	34,5	23,3	15,5	37,9	38,7		21,7	27,7	18,1
2003	25,9	28,5	32,5	24,3	20,7	37,2	40,8		21,4	28,2	15,8
2004	26,6	22,2	33,1	24,1	21,2	36,7	39,7	18,8	22,3	29,7	19
2005	28,3	21,5	36,3	24,3	23,7	39,4	43,6	19,7	22,8	31	21,5
2006	28,6	21	37	25,3	22,5	40,9	41,4	21,8	25,2	34	23,2
2007	29,3	21	36,5	25,7	22,8	39	41,2	22	27	33,3	23,8
2008	30,7	25,2	36,8	26,5	26,3	40,8	43,1	21,6	26,7	32,6	23,8
2009	30,5	23,3	37,4	27,3	27	39,9	41,4	21,6	26,5	34,6	24,7
2010	29,7	25,4	38,5	28,3	26,9	40	40,8	21,2	27,1	35	27,1
2011	31,7	26,1	39,1	27,9	22	38,2	29,9	21,6	27,9	31,2	28,1
2012	31,1	27,1	39,2	27,1	22,2	36,3	29,8	22,2	28,2	31,2	28,8
2013	31,6	26,3	35,6	27,5	25,8	38,3	30	22	23,1	31,4	29,3
2014	32,3	27,9	32	27,8	27,8	37,6	30,8	21,9	24,1	33,3	29,4
2015	33,2	27,9	30,9	28,1	24,7	39,1	29,5	21,8	24,8	33,7	30,4
2016	32,6	29,5	31,1	28,1	24,7	37,7	31	22	24,5	35,4	30,3

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.6.' dayüksek gelir grubuna giren ülkelerde kıdemli ve orta düzey yönetici statüsünde olan kadınların oranı yer almaktadır. Tablo genel hatları ile incelendiğinde ülkelerin genellikle 1996 yılından 2016 yılına kıdemli ve orta düzey yöneticilerde kadınlarının oranının arttığı görülmektedir. Ancak Macaristan ve İrlanda'da durum tam tersidir. Bu iki ülkeden diğerlerinden farklı olarak kıdemli ve orta düzey yöneticilerde kadınların payının azalmış olduğu görülmektedir. Özellikle Macaristan'da 1996 yılında %68,5 olan oran 2016 yılına gelindiğinde %37,7 ye düşmüştür. Fakat 2016 yılını baz alarak değerlendirme yapılacak olursa Macaristan 1996 dan 2016' ya kadar 30,8'lik bir puan kaybetmesine rağmen tabloda yer alan diğer 10 ülkeye göre kıdemli ve orta düzey yöneticilerde kadınların oranının en fazla olduğu ülke olmuştur denilebilir.

Macaristan' dan sonra %35,4'lük oranla Norveç en yüksek ikinci ve %32,6'lık oranla Avusturalya en yüksek üçüncü kıdemli ve orta düzey yönetici konumunda kadın oranına sahip ülke olmuştur. 2016 yılının en düşük kıdemli ve orta düzey yönetici konumundaki kadın oranlarına sahip ülkeler iste %22'lik oranla İtalya, %24,5'lik oranla Hollanda ve %24,7'lik oranla Yunanistan olmuştur.

Tablo 2.7. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde geçici işte çalışan kadınların oranı (%)

	Avusturalya	Avusturya	Kanada	Fransa	Almanya	Yunanistan	Macaristan	İrlanda	İtalya	Japonya	Hollanda	Norveç	İspanya
1996		7,9		13,7	11,1	11,9		11,8	8,8	18,3	15,9	15	36,9
1997		8,4	11,7	14,1	11,9	11,9	6,1	12,1	9,5	18,9	14,9	14,5	35,7
1998	5	7,7	12,6	14,8	12,3	15,1	5,7	11,3	10,2	19,6	16,1	13,3	34,3
1999		7,8	12,5	14,7	13,2	15,4	5,8	6,3	11,8	20,3	15,4	13,3	34,9
2000		8,4	13,2	16,3	12,9	16,3	6,4	6,6	12,2	22,5	16,9	11,8	34,6
2001	5,4	9,4	13,7	16,2	12,6	16,1	6,8	5,6	11,5	21,1	17,4	11,6	34,4
2002		7,4	13,6	15,9	12,2	13,9	6,8	5,7	12,1	22,1	16,9	12,7	35
2003		6,8	12,9	15,1	12,2	13,6	6,7	5,5	11,8	22,3	16,4	11,3	34,5
2004	4,8	8,1	13,5	14,6	12,1	14,6	6	3,9	14,8	22,2	16,1	12	34,8
2005		8,8	13,9	14,8	14	14,5	6,4	4,2	14,6	22,3	16,8	11,6	35,6
2006	7,5	8,9	13,8	15,7	14,3	13,1	6,1	7	15,7	22	17,9	12,5	36,6
2007	6,9	9	13,6	16,2	14,6	13,3	6,8	9,8	15,8	21,7	19,5	11,6	32,9
2008	6,4	9,1	12,7	16,3	14,7	13,9	7,1	9,9	15,6	21	19,7	11,1	31,2
2009	6,3	9	12,9	16	14,7	14,3	7,8	9,8	14,6	21,3	20,1	9,7	27,2
2010	6,6	8,9	13,7	16,1	14,7	14,6	9,3	10,2	14,4	20,9	19,7	9,8	26,1
2011	6,7	9,4	14	16	14,7	13,2	8,4	10,5	14,6	20,7	19,4	9,4	26,5
2012	6,3	9,3	14,2	16,1	13,7	11,8	8,5	10,3	14,8	20,5	20,2	10,1	24,9
2013	6,1	9	13,8	16	13,4	11,3	10,4	9,7	14,2	11,7	21,2	10,1	24,1
2014		9,1	13,8	16,1	13,1	12,4	10,3	9,3	14,1	10,6	21,9	9,6	24,5
2015		9	13,8	16,7	13,1	12,6	11,1	8,6	14,5	10,3	21,1	9,5	25,2
2016		9,1		16,6	13,1	12,4	10,2	8,4	14,6		21,8	10,3	26,4

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.7' de yüksek gelir grubuna giren 13 ülkenin sürekliliği olmayan kısa süreli işte çalışan kadınların oranı yer almaktadır. 1996 yılından 2016 yılına kadar sürekli dalgalanmalar yaşansa da genel olarak geçici işte çalışan kadın oranlarında artış görülmektedir. İrlanda, Japonya, Norveç ve İspanya da durum farklıdır. İrlanda' da 1996 yılında %11,8 olan oran 2016 yılında %8,4 e gerilemiştir. Japonya'da 1996 da %18,3 olan oran 2015 yılında %10,3 e düşmüştür. Norveç'te yine 1996 yılında %15 iken 2016 yılında %10,3'e, İspanya'da ise %36,9' dan %26,4'e gerilemiştir.

İspanyada geçici işte çalışan kadınların oranı 1996 yılından 2016 yılına 10,5 puan düşmesine rağmen 2016 yılında %26,4'lük oranla geçici işte çalışan kadınların en fazla olduğu ülke olmuştur. İspanya'dan sonra ise %21,8'lik oranla Hollanda yer almaktadır. İrlanda ise %8,4'lük oranla geçici işte çalışan kadınların en az bulunduğu ülke olmuştur.

Tablodan genel bir çıkarım yapılacak olursa yüksek gelir grubuna giren ülkelerin geçici kadın işçi oranlarının %20'nin altında kaldığı söylenebilir. Hollanda ve İspanya istisna ülkelerdendir.

Tablo 2.8. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerin kırsal ve kentsel bölgelerinde kadın istihdam oranları (%)

	Avustralya		Avusturya		Fransa		Almanya		Yunanistan		Macaristan		İrlanda		İtalya		Hollanda		İspanya	
	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel	Kırsal	Kentsel
1996	46,6	50,7	46	46,4	40,1	42,5	44,2	43,1	36,5	29,3			34,2	40,5	27,2	28,7	41,9	45,4	22,9	27,7
1997	46,1	50,8	46	46,3	40	42,1	44,3	42,8	35,9	29,4			35,9	42,1	27,3	28,9	43,2	47,2	24,3	28,7
1998	46,5	51,3	45,6	47,2	40,4	42,6	44,4	43,1	34,8	32,3			37,3	45,9	27,9	29,2	45,7	48,6	24,9	29,5
1999	47,1	51,6	46,2	47,8	40,7	43	44,9	44,3	34,1	32,7			40,5	47,9	27,8	30	47,1	50,6	25,8	31,9
2000	48,1	52,8	46,8	47,4	41,6	44,1	45,7	44,6	34,4	33,2			42,3	49,7	28,4	30,7	50,7	52,3	27,8	34,3
2001	48,9	52,9	46,7	47,7	42,4	44,6	46,5	45,2	32,1	33,6	35,7	42	43,3	50	28,9	31,9	54,3	53,7	28,5	35,6
2002	49	53,3	48,1	48,5	43,3	44,9	45,7	45,2	32,6	34,4	35,8	42,2	44,8	50,4	29,1	32,6	49,6	54,4	29,6	37,6
2003	50,2	53,8	48,1	48,9	44,9	45,9	46	44,9	33,8	35,2	36,5	42,8	45,6	49,6	29,9	33,3	49,6	54,5	30,5	39,2
2004	49,9	54	46	47,8	42,9	45,7	45,7	44,2	32,3	36,2	35,9	42,7	46,5	49,3	30,7	35,3	51,6	54,1	31,7	40,7
2005			47,7	48,7	44,4	46,1	46,6	45,3	31,5	36,7	35,7	43	48,3	52,1	30,9	34,8	51,5	54,6	34,4	43,3
2006			49,3	49	43,4	46,5	47,7	46,5	31,9	37,8	36,2	42,8	49,5	53	31,6	35,4	55,4	55,5	35,5	44,9
2007			50,7	49,7	45,3	47,1	48,6	47,7	32,5	38	35,9	42,6	50,8	54,7	32,2	35,5	53,2	57,2	36,5	46,2
2008			51,3	50,9	45,2	47,8	49,3	48,4	32,7	38,8	35,2	42,5	50,4	54,3	32,2	35,9	56,3	58,2	36,7	46,4
2009			52	50,9	45,3	47,3	49,9	48,9	35,7	40	34,8	41,6	48	51,5	31,9	35,2	57,2	58,4	35,4	44,4
2010			52,4	51,2	47,2	46,7	50,8	49,4	34,6	38,7	36	41,5	46,7	49,7	32,3	34,9	50,7	56,4	35,7	43,6
2011			52,5	51,7	46,3	46,7	51,8	50,9	32,8	35,6	36,2	41,4	45,9	49,3	31,6	35,2	52,4	55,7	36	43,1
2012			54	51,3	48,1	46,1	52,8	50,8	29,3	32,6	36,7	42	44	48,9	33,5	35,5	55,2	55,7	34,3	42,1
2013			54,1	51,2	48,2	45,9	53,5	51,4	28,7	30,6	37,2	42,3	45,3	48,8	32,7	35	54,6	55	33,6	41,1
2014	52,4	56,3	53,9	51,3	48,6	45,6	53,9	51,8	29,3	31,4	40	44,2	45,1	49,6	33,2	35	53,9	53,9	33,7	41,6
2015	53	56,7	53,8	51,5	48,8	45,4	54,2	51,9	30	32,5	41,5	45,3	46,5	50,2	33,3	35,2	54,6	54,5	34,7	42,6
2016	53,4	57	54,5	51,7	48,7	45,5	55,4	53	31,1	32,9	43,7	46,6	47,6	51,5	33,8	35,7	54,6	54,9	36,6	43,5

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.8’de yüksek gelir grubuna giren 10 ülkenin istihdam edilen kadınlarının kent ve kırsal bölgelerine göre dağılımı yer almaktadır. Tabloya bakıldığında Avustralya’ da 1996 yılında kırsal kesimde yaşayan kadın nüfusunun %46,6’sı istihdam edilirken aynı yıl kentsel kesimde yaşayan kadın nüfusunun %50,7’ sinin istihdam edildiği görülmektedir. Kırsal ve kentsel bölge arasında 4,1 puanlık bir istihdam farkı oluşmuştur. İlerleyen dönemlere bakıldığında kırsal kesim kadın istihdam oranında inişler çıkışlar olduğu göze çarparken kentsel kesim kadın istihdam oranı daima artış göstermiştir. 2016 yılına gelindiğinde kırsal kesim kadın nüfusunun %53,4’ü istihdam edilir iken kentsel kesim kadın nüfusunun %57’ si istihdam edilmiştir. Dolayısıyla iki bölge arasındaki istihdam oran farkı 3,6 puana düşmüştür.

Avusturya’da 1996 yılında kırsal bölgede kadın nüfusunun %46’sı istihdam edilirken bu oran yıllar itibari ile artış göstermiş ve 2016 yılında %51,7’ ye yükselmiştir. Kentsel bölgedeki kadın nüfusunun istihdam oranı ise 1996 yılında %46,4 iken 2016 yılına geldiğinde %51,7 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla kırsal kesimde istihdam edilen kadın oranı kentsel bölgeye göre daha hızlı artış göstermiş ve kentsel bölgenin önüne geçmiştir. Fransa ve Almanya’ya bakıldığında Avusturya ile aynı durumda olduğu görülmektedir. Yunanistan’da durum farklıdır. 1996 yılında kırsal bölgede kadınların %36,5’i istihdam edilirken, kentsel bölgede kadınların %29,3’ü istihdam edilmektedir. Zaman içerisinde hem kırsal bölgede hem de kentsel bölgede istihdam edilen kadınların oranında inişler çıkışlar yaşanmıştır. 2009 yılında kırsal kesimde istihdam edilen kadın oranı %35,7 iken kentsel bölgede istihdam edilen kadın oranı %40’lara ulaşmıştır. 2009 yılından 2016 yılına kadar ise her iki bölgede de kadınların istihdam edilme oranlarında azalma meydana gelmiştir. 2016 yılında kırsal kesimde istihdam edilen kadınların oranı %31,1 iken, kentsel bölgede %32,9 olarak gerçekleşmiştir. 1996 yılı ile kıyaslandığında ise kırsal bölgede istihdam edilen kadın oranında azalma kentsel bölgeninde de artış meydana gelmiş ve kırsal bölge istihdam oranını geçmiştir.

Macaristan’ın verileri 2001 yılından başlamaktadır. 2001 yılında kırsal kesimde kadınların %35,7’si istihdam edilirken, kentsel alandaki kadınların %42’si istihdam edilmektedir. 2016 yılına bakıldığında kırsal alandaki kadınların %43,7’si istihdam edilirken, kentsel bölgedeki kadınların %46,6’sı istihdam edilmiştir. Kırsal kesim

istihdam oranı kentsel bölgeye göre daha hızlı artış göstermiş ve iki bölgenin istihdam oranları birbirine yaklaşmıştır. İrlanda'da da durum aynıdır. 1996'dan 2016 yılına iki bölgede de istihdam artışı yaşanmış ancak kırsal bölgeninki daha hızlı artış göstermiştir. 1996 yılında %34,2 olan kırsal kesimde istihdam edilen kadın oranı 2016 yılında 13,4 puan artış göstererek %47,6'ya yükselmiştir. Kentsel bölgede istihdam edilen kadın oranı ise 1996 yılında %40,5 iken 2016 yılında 11 puan artarak %51,5'e yükselmiştir. Böylece kırsal kesimin daha hızlı artan istihdam oranı 1996 yılında kentsel kesim ile 6,3 puan olan farkı 2016 yılında 3,9 puana düşürmüştür.

İtalya'da 1996 yılından 2016 yılına hemen hemen iki bölgede de aynı oranda istihdam artışı olmuştur. 1996 yılında kırsal kesimde istihdam edilen kadın oranı %27,2, kentsel bölgede istihdam edilen kadın oranı %28,7 iken iki bölge arasında 1,5 puan fark meydana gelmiştir. 2016 yılına gelindiğinde kırsal bölgede %33,8, kentsel bölgede ise %35,7 olan oranlar sonucunda iki bölge arasındaki fark 1,9 puan olmuştur. Hollanda'nın 1996 yılında kırsal bölgede istihdam edilen kadın oranı %41,9, kentsel bölgede istihdam edilen kadın oranı ise %45,4 iken 3,5 puan fark oluşmuştur. 2016 yılına gelindiğinde kırsal kesimde istihdam edilen kadın oranı %54,6'ya çıkarken, kentsel bölgede istihdam edilen kadın oranı da %54,9'a çıkmıştır. 1996 yılından 2016 yılına kadar kırsal kesim kadın istihdam oranının kentsel bölgeden daha hızlı artış göstermesi arasındaki farkı 0,3 puana düşürmüş ve 2016 yılında Hollanda değerlendirilen 10 ülke içinde kırsal kesimde istihdam edilen kadın oranı ile kentsel kesimde istihdam edilen kadın oranı arasında en az farka sahip ülke olmuştur.

Son olarak İspanya değerlendirilecek olursa 1996 yılında kırsal kesimde istihdam edilen kadın oranı %22,9 iken kentsel bölgede istihdam edilen kadın oranı %27,7 olarak gerçekleşmiş ve iki bölge arasında 4,8 puanlık bir istihdam farkı ortaya çıkmıştır. 2016 yılına kadar her iki kesimde de artış olsa da kentsel bölgedeki istihdam oranı daha hızlı artmıştır ve iki bölge arasında ki fark 6,9 puana yükselmiştir.

Tablo genel hatları ile değerlendirildiğinde ülkelerin kırsal bölgede istihdam edilen kadın oranı ile kentsel bölgede istihdam edilen kadın oranları arasında büyük farklar

olmadığı göze çarpmaktadır. 2016 yılı baz alınarak değerlendirme yapıldığında 10 ülke içinde kentsel ve kırsal alandaki kadın istihdam oranı arasındaki farkın en fazla 6,9 puan ile İspanya en az ise 0,3 puan ile Hollanda'da olduğu görülmektedir. Yine 2016 yılı dikkate alınarak bir gruplandırma yapılacak olunursa Avustralya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya ve İspanya'nın kentsel bölgede istihdam edilen kadın oranının kırsal bölgeninkinden daha yüksek olduğu Hollanda'nın ise neredeyse eşit olduğu söylenebilir. Avusturya, Fransa ve Almanya'nın kırsal kesimde istihdam edilen kadın oranının ise kentsel kesimdekenden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu değerlendirmeyi yaparken kır nüfusunun kent nüfusundan daha düşük olduğunu, kırsal bölgeden kente yapılan göçler nedeniyle kırsal alanların nüfus kaybı yaşadığını ve bu nedenle kırsal kesimde kadın istihdam oranının nüfus azalmasına bağlı yükselebileceğini göz ardı etmemek gerekir.

Tablo 2.9. Yüksek gelir grubunda yer alan ülkelerde eğitim seviyesine göre kadın istihdam oranları (%)

	Avusturya					Kanada					Fransa					Almanya				
	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri
1996	100		30,3	61,1	8,6	100		16,4	33,1	50,6					100		20,1	57	18,4	
1997	100		27,3	64,3	8,4	100		15,9	31,8	52,3					100		18,9	57,9	19,4	
1998	100		26	65,1	8,9	100		15,6	31,4	53,1	100		32,7	41	26,2					
1999	100		25,5	61,4	13,1	100		15	31,6	53,4	100		31,8	41,1	27,1	100		19,5	57,1	19,8
2000	100		24,1	62,1	13,8	100		14,5	32,1	53,4	100		30	41,7	28,3	100		18,3	56,8	20,3
2001	100		22,8	63	14,2	100		13,8	31,1	55,1	100	0,6	28,5	41,7	29,2	100		18,3	58,4	19,9
2002	100		22,3	59,5	18,2	100		13,3	31,1	55,5	100	0,6	27,8	41,3	30,3	100		17,4	60,2	19,4
2003	100		22,3	60,2	17,5	100		12,7	31,1	56,2	100	0,4	27,7	41,8	30,1	100		16,9	58,4	20,9
2004	100		19	64,2	16,8	100		12,3	31	56,7	100	0,5	27,3	42,1	30,1	100		15,7	58	22,4
2005	100		18,9	64	17,1	100		11,4	30	58,6	100	0,5	26,1	41,5	31,9	100		17,6	60	22,4
2006	100		21	62,7	16,3	100		11,8	29	59,2	100	0,5	25,5	41,3	32,7	100		17,4	60,5	22,1
2007	100		22,3	61,9	15,8	100		11,1	28,6	60,3	100	0,5	24,4	42	33,2	100		16,5	61,2	22,4
2008	100		20,6	63	16,4	100		10,8	28,5	60,7	100	0,4	22,7	42,2	34,6	100		15,4	61	23,3
2009	100		19,4	62,8	17,8	100		9,9	36	54,1	100	0,5	22	41,7	35,8	100		15	60,2	24,7
2010	100		18,5	63,5	18	100		9,3	35,6	55,1	100	0,5	21,5	41,8	36,2	100		14,1	60,8	25
2011	100		18,3	63,6	18,1	100		8,9	35	56,2	100	0,5	21,1	41,6	36,9	100		13,4	59,8	26,5
2012	100		17,6	63,2	19,2	100		8,4	33,7	57,9	100	0,5	19,9	41,3	38,3	100		13,2	59,1	27,4
2013	100		17	62,8	20,2	100		8	33,5	58,5	100	0,8	17,2	41,8	40,1	100		12,9	59,1	27,8
2014	100		15,8	52	32,2	100		7,7	33,2	59,2	100	1,1	15,6	41,5	41,5	100		12,6	62,7	24,6
2015	100		15,1	51,7	33,2	100					100	0,9	14,7	41,6	42,5	100		12,5	62	25,4
2016	100		14,7	50,6	34,8	100		7,1	24	68,9	100	0,8	13,7	41,9	43,3	100		12,4	61,3	26,1

	Yunanistan					Macaristan					İrlanda					İtalya				
	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri
1996	100		47,5	32,7	19,8						100		26,2	39,1	34,6	100		45,8	42,1	12
1997	100		46	33,4	20,6	100		25,3	58,3	16,4	100		27,2	38,3	34,3	100		43,9	43,6	12,5
1998	100		42,3	35,2	22,5	100		21,4	60,8	17,7						100		41	44,6	13,3
1999	100		40	37,2	22,8	100		17,6	62,4	19,8	100		25,5	44,1	27,3	100		38,6	46,1	14,3
2000	100		38,5	38,8	22,7	100		19,1	61,9	19	100		24,3	44,4	28,7	100		36,2	48,4	14,4
2001	100		37,1	39,4	23,5	100		19,3	61,6	19,1	100	0,4	23	43,3	30,8	100	0,8	37,7	46,2	15,3
2002	100		36,3	38,9	24,8	100		18,8	61,7	19,5	100	0,3	22,5	41,6	33,2	100	0,8	37,1	46,3	15,8
2003	100	1	33,5	40,2	25,3	100		16,5	62,7	20,8	100	0,1	21,4	42,1	34,7	100	1,1	35	47,8	16,2
2004	100	0,7	29,5	42,6	27,2	100		15,9	60,8	23,3	100	0,1	20	41,3	36,9	100	0,8	33,8	48,2	17,2
2005	100	0,5	28,8	42,8	27,8	100		15,4	60,2	24,4	100	0,1	19,6	40,6	37,6	100	0,7	32	49	18,4
2006	100	0,5	28,4	41,6	29,5	100		14,2	60,8	25,1	100	0,1	18,2	39,1	39,9	100	0,6	30,8	49,2	19,4
2007	100	0,4	28,1	41,7	29,9	100		13,5	61,2	25,3	100	0,1	17,7	38,2	41	100	0,8	30	48,9	20,4
2008	100	0,9	26,3	41,6	31,3	100		13,3	59,5	27,2	100	0,1	16,4	37,8	42,5	100	0,7	28,9	48,6	21,8
2009	100	0,9	26,4	41,2	31,5	100		12,5	59,1	28,5	100	0,1	14,9	37,2	44,8	100	0,6	28,2	49	22,2
2010	100	0,8	25,7	40,9	32,6	100		12,4	59,1	28,6	100	0,1	14	35,4	47,7	100	0,6	27,3	49,6	22,5
2011	100	0,8	24,6	40,1	34,5	100		11,7	58,1	30,2	100	0,2	13,4	35	48,9	100	0,8	26,5	50	22,8
2012	100	0,5	23,2	39,8	36,4	100		11	57,9	31,1	100	0,1	12,5	34,5	50,8	100	0,6	26,2	49,3	24
2013	100	0,4	22,9	38,7	38	100		11	57,6	31,4	100	0,1	11,6	33,5	52,4	100	0,6	25,7	48,7	25
2014	100	0,4	22	38,9	38,7	100	0	11,3	57,2	31,5	100	0,1	9,5	36,1	51,2	100	0,5	24,8	49,1	25,6
2015	100	0,5	20,7	39,4	39,4	100	0,1	11,4	56,6	32	100	0,1	9,5	34,2	53	100	0,4	24,5	48,4	26,6
2016	100	0,4	19,1	39,3	41,2	100	0,1	11,9	56,6	31,3	100	0,1	9,2	35,2	52,5	100	0,4	24,3	48,1	27,2

	Hollanda					Norveç					İspanya					Amerika				
	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri	Toplam	Temelden Düşük	Temel	Orta	İleri
1996	100		30,6	45,9	23,4	100		16,3	54,5	28,6	100		51,4	19,3	29,3	100	0,1	3,8	61,6	34,5
1997	100		29,8	45,3	24,9	100		14,4	55,6	29,6	100		49,9	19,5	30,6	100	0,2	3,7	61,3	34,9
1998	100		30,4	47,4	22,2	100		13,9	54,6	30,7	100		49,3	19,5	31,2	100	0,1	3,7	60,6	35,6
1999	100		30	46,5	23,4	100		13,9	53,3	32,2	100		47,8	20	32,2	100	0,1	3,6	60,1	36,1
2000	100		29,4	46,2	23,8	100		12,8	52,8	33,8	100		45,9	20,7	33,5	100	0,1	3,8	59,3	36,8
2001	100	0,1	28,9	46,1	23,5	100		11,8	52,6	34,8	100	0,4	44	20,9	34,6	100	0,2	3,6	58,7	37,5
2002	100	0,2	28,5	46	24,1	100		12,6	50,8	35,7	100		42,8	21,4	35,8	100	0,1	3,6	57,8	38,6
2003	100	0,4	27,4	44,8	26,7	100	0,4	11,9	54,1	33,6	100	0,4	41,5	21,8	36,3	100	0,1	3,5	56,7	39,6
2004	100	0,3	26,2	43,6	29	100	0,2	11,3	53,9	34,6	100	0,4	39,4	22,7	37,6	100	0,2	3,4	56,2	40,3
2005	100	0,3	25	43,7	30,2	100	0,3	10,1	52,8	36,7	100	0,3	36,8	24,3	38,7	100	0,1	3,3	55,5	41,1
2006	100	0,3	24	44,3	30,5	100	0,6	20,5	41,8	37,1	100	0,3	36,3	24,8	38,6	100	0,1	3,4	54,7	41,8
2007	100	0,2	23,8	44,4	30,6	100	0,6	20,6	40,9	38	100	0,3	36,2	24,8	38,8	100	0,1	3,2	54	42,6
2008	100	0,4	23,8	43,4	31,7	100		20,1	40,6	38,9	100	0,3	35,8	25,1	38,8	100	0,2	3	53	43,8
2009	100	0,5	23,2	43,2	32,3	100		19,7	40,1	39,6	100	0,3	34,3	24,9	40,6	100	0,1	3	51,7	45,2
2010	100	0,5	23,3	43,5	32,1	100		18,7	39,9	40,7	100	0,3	33,5	24,1	42,1	100	0,1	2,9	50,9	46,1
2011	100	0,5	23,3	42,8	32,7	100		18,1	39,2	42,1	100	0,3	32,7	24,1	43	100	0,2	2,8	50,2	46,8
2012	100	0,5	22,3	42,7	33,7	100		17,7	38	43,5	100	0,2	31,5	24,2	44	100	0,2	2,8	49,3	47,7
2013	100	0,6	20,7	42,4	34,8	100		16,2	38,3	44,7	100	0,2	30,6	23,7	45,4	100	0,1	2,7	48,6	48,6
2014	100	0,5	20	42,2	36,4	100	0,1	15,6	37,2	47	100	1,2	28,8	23,5	46,6	100	0,1	2,7	47,9	49,3
2015	100	0,6	19,9	41,8	37	100	0,2	15,2	36,3	48,4	100	1,2	27,8	23,6	47,3	100	0,2	2,7	47,3	49,9
2016	100	0,5	19,4	41,6	37,5	100	0,3	15,1	35,5	49,2	100	1	27,2	23,9	47,9	100	0,1	2,6	46,7	50,6

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.9’ da yüksek gelir grubuna giren 12 ülkede istihdam edilen kadınların eğitim seviyelerine göre istihdam dağılımı yer almaktadır. Tabloya bakıldığında ilk göze çarpan tüm ülkelerde temelden düşük eğitim seviyesinde kadınların genelde istihdam edilmediği ya da yok denecek kadar az oranda istihdam sağlandığı olmuştur. Ülkeler tek tek değerlendirildiğinde ilk olarak Avusturya’da 1996 yılından 2016 yılına kadar temelden düşük eğitim seviyesinde istihdam olmadığını, temel ve orta düzey eğitim seviyesinde istihdamın yıllar itibariyle azaldığını, ileri düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranının da ise artış olduğunu görmekteyiz. Rakamsal olarak baktığımızda ise 1996 yılında temel eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranı %30,3 iken bu oran 2005 yılına kadar devamlı düşüş yaşamış 2005 yılında %18,9 olan oran 2007 yılında tekrar %22,3’e yükselmiştir. 2007 yılından sonra ise tekrar düşüşe geçmiş ve 2016 yılında %14,7 oranına düşmüştür. Orta düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranı ise 1996 yılında %61,1 iken 2016 yılına kadar %50,6’ya düşmüştür. İleri düzey eğitimde ise durum tam tersidir. 1996 yılında %8,6 oranında kadın istihdam edilirken bu oran 2016 yılında yaklaşık 4 katına çıkarak %34,8’e ulaşmıştır.

Kanada’ya bakıldığında yine 1996 yılından 2016 yılına temel ve orta düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranının azaldığı ve ileri düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranında artış olduğu görülmektedir. Fransa’da temelden düşük eğitim seviyesinde sadece 2014 yılında %1,1 oranında istihdam olduğunu ve diğer yıllarda %1 oranının altında kaldığını görmekteyiz. Temel eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranı 1998’de %32,7 iken 2016’da %13,7’ye ciddi bir düşüş yaşanmış olup, orta eğitim düzeyinde 1998’den 2016 ya 0,9 puanlık bir artış meydana gelmiştir. İleri düzeyde istihdam edilen kadın oranı ise 1998’de %26,2 iken 2016’da %43,32 e büyük bir artış yaşanmıştır.

Almanya’da 1996 yılından 2016 yılına temel eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranında düşüş yaşanırken, orta ve ileri düzey eğitimde istihdam edilen kadın oranında artış meydana gelmiştir. Yunanistan’da durum Almanya ile benzerdir. 1996 yılından 2016 yılına temel eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranında azalma meydana gelirken, orta ve ileri düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranında artış yaşanmıştır. Almanya’dan farklı olarak Yunanistan’da temelden düşük

eğitim düzeyinde de düşükte olsa istihdam sağlanıyor olmasıdır. 2002 yılında bu oran %1 iken 2016 yılında %0,4'e düşmüştür. Macaristan'da 1997 yılında temel eğitimde istihdam edilen kadın oranı %25,3 iken 2016 yılında bu oran %11,9'a, orta düzeyde %58,3 olan oran ise %56,6'ya düşmüştür. İleri düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranı 1997 de %16,4 iken 2016 yılında yaklaşık 2 katına çıkarak %31,3 olmuştur. İrlanda'da temelden düşük eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranı genelde %0,1'lerde seyrederken, 1996'dan 2016'ya temel ve orta düzey istihdam oranında azalış, ileri düzey istihdam oranında artış yaşanmıştır.

İtalya'ya gelindiğinde 1996 yılında %45,8 olan temel eğitim düzeyinde ki istihdam oranı 2016 yılına gelindiğinde %24,3'e düşmüştür. Orta düzey eğitim seviyesinde 1996 yılında istihdam edilen kadın oranı %42,1 iken 2016'ya gelindiğinde %48,1'e, ileri düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranı ise 1996 yılında %12 iken 2016'da %27,2' ye yükselmiştir. İtalya'da temelden düşük düzey eğitimde istihdam edilen kadın oranı ise yine %1'lerin altında seyretmiş yalnızca 2003 yılında %1,1 seviyesine yükselmiştir. Hollanda'ya bakıldığında yine temelden düşük eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranının %1'lerin altında olduğu görülmektedir. Diğer eğitim seviyelerine bakıldığında ise 1996 yılından 2016 yılına temel ve orta düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranında azalma, ileri düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranında ise artış olduğu göze çarpmaktadır. Norveç ve Amerika'da ise durum Hollanda ile aynıdır.

Son olarak İspanya'da temelden düşük eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranı 2001 yılında %0,4 iken 2016 yılında bu oran %1' e çıkmıştır. Temel eğitim düzeyinde ise 1996'da %51,4'lük ciddi bir oran var iken bu oran 2016 yılında %27,2'ye gerilemiştir. Orta ve ileri düzey eğitim seviyesinde istihdam ise tam tersi artış göstermiştir. Rakamsal olarak bakıldığında orta düzey eğitimde istihdam oranı 1996'da %19,3 iken 2016'da %23,9'a, ileri düzeyde eğitim seviyesinde istihdam oranı ise %29,3'den %47,9'a yükselmiştir. İspanya'da göze çarpan bir diğer durum temel eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranının orta eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranından yüksek olmasıdır.

Tablo genel hatları ile değerlendirildiğinde 12 ülkede de 1996 yılından 2016 yılına temel eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranında düşüş, ileri derece eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranında ise artış olduğu söylenebilir. Orta düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranında ise Avusturya, Kanada, Macaristan, İrlanda, Hollanda, Norveç ve Amerika düşüş yaşarken, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya ve İspanya artış yaşamıştır.

2016 yılı baz alınarak değerlendirme yapılacak olunursa temelden düşük eğitim seviyesini hariç tutarak kadınların en az istihdam edildiği eğitim seviyesini temelden düşük eğitim düzeyi olarak söylenebilir. Diğer eğitim seviyelerine bakıldığında ise Avusturya, Almanya, Macaristan, İtalya ve Hollanda'da orta düzey eğitim seviyesine sahip olan kadınların istihdam oranının daha yüksek olduğu, Kanada, Fransa, Yunanistan, İrlanda, Norveç, İspanya ve Amerika'da ise ileri düzey eğitim seviyesinde olan kadınların istihdam oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine 2016 yılı dikkate alınarak değerlendirme yapıldığında ileri düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranının en yüksek olduğu ülke %68,9'luk oran ile Kanada, ikinci ülke %52,5'lik oranla İrlanda, ileri düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranının en düşük olduğu ülke ise %26,1 ile Almanya ve %27,2 ile İtalya olmuştur. Orta düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranının en yüksek olduğu ülke %61,3 ile Almanya, ikinci %56,6 ile Macaristan olmuştur. Orta düzey eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın oranının en düşük olduğu ülke ise %23,9'luk oran ile İspanya, %24'lük oran ile Kanada olmuştur. Son olarak temel eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranlarına bakıldığında en yüksek istihdam oranına sahip ülkenin %27,2 ile İspanya ve %24,3 ile İtalya olduğu görülmektedir. Temel eğitim düzeyinde istihdam edilen kadın oranının en düşük olduğu ülke ise %2,6 ile Amerika, %7,1 ile Kanada olmuştur.

2.3. Üst-Orta Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Kadın İstihdamı

Dünya Bankası'nın 2012 yılı Dünya Kalkınma Raporu'nda ekonomiler gelir gruplarına göre sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre kişi başı yıllık ortalama gelir 3.976 ile 12.275 dolar arası olan ülkeler üst-orta gelir grubu olarak adlandırılmıştır (Dünya Bankası, 2012: 389).

Aşağıda yer alan tabloda IMF'e göre hazırlanmış bir listede yer alan dünyada üst-orta gelir grubuna ülkeler bulunmaktadır. Bu ülkeler Arjantin, Arnavutluk, Brezilya, Bulgaristan, Çin, Fiji, Hırvatistan, Kolombiya, Küba, Libya, Meksika, Paraguay, Peru, Romanya, Sırbistan ve Tayland'dır. Ülkelerin seçiminde verilerinin tam olması göz önünde bulundurulmuştur.



Tablo 2.10. Üst-Orta gelir grubuna sahip ülkelerde 15 yaş üstü toplam istihdam ve bu istihdam içinde ki kadın ve erkek istihdam oranları (%)

	Arjantin			Arnavutluk			Brezilya			Bulgaristan			Çin			Fiji			Hrvatistan			Kolombiya		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K
1996	50,3	64	37,5	48,2	60	37,1	59,6	76,6	43,3	46,5	50,3	43,1	74,9	80,3	69,3	55,9	75,2	36,3	49,6	59,4	40,7	50,3	71,5	30,2
1997	52,1	65,6	39,5	48,9	60,6	37,7	59,2	75,7	43,5	45,8	49,7	42	74,7	80	69,1	55,3	74,3	35,9	49,3	58,8	40,6	50,9	71,8	31
1998	53,7	67,1	41,3	48,8	60,7	37,2	58,7	74,6	43,5	45,7	50,1	41,6	74,3	79,6	68,7	54,5	73,3	35,4	48,1	57,4	39,7	50	70,2	30,8
1999	52,9	66,2	40,4	48,3	60	36,6	58,5	73,7	44	43,8	48,4	39,6	74	79,3	68,4	53,7	72,2	34,9	46,6	55,6	38,5	47,7	67,2	29,2
2000	52,4	65,7	40,1	48,5	60,2	36,6	55,9	70,6	42	41,8	46,6	37,3	73,7	79,1	68,2	53,1	71,4	34,5	45	53,6	37,3	48,2	67,1	30,1
2001	51	64,2	38,7	48	59,8	36,1	59,2	73,2	45,8	41,4	44,9	38	73	78,5	67,4	52,6	70,7	34,2	44,9	53,1	37,4	52,3	70,7	34,7
2002	49,3	62,6	36,9	48,4	59,8	37	60,1	73,5	47,3	41,9	45,7	38,4	72,4	77,9	66,6	52,2	70,1	33,9	44,4	52,7	36,9	52,7	70,5	35,7
2003	52,3	65,4	40,2	48,2	58,9	37,5	59,7	72,8	47,2	43,4	48	39	71,6	77,2	65,8	52,1	69,8	33,9	45,1	53,2	37,6	54,3	72	37,6
2004	53,9	66,7	42,1	48	58	38,1	60,9	74	48,4	44,9	49,7	40,5	70,9	76,6	65	53,8	71,5	35,7	46,2	54,2	38,9	55,4	72,5	39,2
2005	54,9	68,1	42,7	47,8	57,1	38,6	60,8	73,5	48,8	45,3	50,6	40,4	70,3	76,1	64,3	53,6	71	35,6	46,6	54,1	39,8	57,4	74,1	41,5
2006	56,1	69,3	43,7	47,7	56,3	39,3	61,6	74,1	49,8	47,6	53,1	42,5	69,9	75,8	63,7	52	69,1	34,4	46,9	54,1	40,3	57,6	73,8	42,2
2007	56,4	70	43,7	48,4	56,3	40,6	61,4	73,9	49,6	50,1	56	44,6	69,6	75,6	63,3	50,4	67,1	33,1	47,8	56,2	40,2	59,3	74,8	44,6
2008	56,1	69,7	43,4	47,9	55,5	40,4	60,6	73	48,9	52	58,5	46	68,8	74,8	62,4	50,7	67,5	33,3	48,7	57,1	41,2	60	74,9	45,9
2009	55,9	68,8	44	47	56,4	37,9	61,5	73,7	49,8	50,6	56,8	44,9	68,4	74,6	62	51,3	68,2	33,9	48,4	55,6	41,8	60,2	74,6	46,4
2010	55,3	69,2	42,4	46,6	53,8	39,4	60,3	72,8	48,5	47,9	53,1	43,1	68	74,3	61,4	51,7	68,6	34,2	46,6	53,2	40,5	61,5	75,4	48,3
2011	56,6	70	44	47,9	55,1	40,8	60,3	73	48,3	46,6	51,1	42,5	67,7	74	61,1	52,1	69,1	34,6	44,8	51,7	38,5	62,7	76,4	49,7
2012	56,2	69,8	43,6	49,7	56,9	42,6	59,7	71,8	48,3	46,6	50,8	42,6	67,4	73,7	60,8	52,6	69,6	35,1	43,2	49,6	37,4	63,8	77,2	51
2013	56,4	70,2	43,6	45,3	51,7	38,8	59,7	71,8	48,3	46,9	51,3	42,8	67,1	73,4	60,6	53,9	71	36,4	42,1	47,6	37,1	64	77	51,7
2014	55,7	69	43,2	44,9	51,7	38	59,7	71,4	48,6	48	52,7	43,6	66,8	73,1	60,3	55,1	72,2	37,6	43,4	49,2	38	64,4	77,6	51,9
2015	55,9	69,1	43,5	46,8	54,1	39,5	58,7	70	48	49,2	54,3	44,5	66,5	72,8	59,9	54,9	72	37,5	44,3	50,2	39,1	64,8	77,7	52,6
2016	54,9	68,1	42,6	47,7	54,8	40,5	56,4	67,3	46,1	49,4	54,8	44,4	66,1	72,5	59,5	54,7	71,8	37,3	44,7	50,8	39,3	64,4	77,1	52,4

	Küba			Libya			Meksika			Paraguay			Peru			Romanya			Sırbistan			Tayland		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K
1996	47,7	63,7	31,6	39,6	60,5	16,1	56,7	79,4	35	63,9	79,8	47,7	62,6	75,4	50,1	61,5	68,9	54,4	49,3	58,4	40,7	74,1	81,9	66,6
1997	48,1	64,1	31,9	39,9	60,7	16,6	58,8	81,4	37,2	65,9	81,7	49,8	64	75,8	52,4	62,4	69,1	56,1	48,7	57,7	40,2	74,3	81,9	67
1998	48,5	64,8	32,3	40,1	60,9	16,9	59	81,4	37,4	66	81,7	50,1	64,8	77	52,8	61,4	67,9	55,3	48,6	57,6	40,1	71,7	79,5	64,1
1999	48,5	64,6	32,5	40,3	61,1	17,3	58,9	81,6	37,2	63,2	78,8	47,4	65,7	76,8	54,8	60,9	66,8	55,3	48,9	58	40,3	71	78,9	63,5
2000	49,1	65	33,3	40,4	61,2	17,6	58,8	80,8	37,6	64,5	80	48,8	63,7	76,2	51,5	59,8	65,7	54,2	49,2	58,4	40,5	71,7	79,4	64,3
2001	49,8	65,6	34	40,8	61,6	18,2	58,2	80,3	36,9	64,6	80	49	66,2	76,6	55,9	58,8	64,6	53,2	48,8	58	40,2	71,7	79,9	64
2002	50,2	65,9	34,6	41	61,9	18,5	58,2	79,6	37,5	62,5	77,7	47	67,6	77,7	57,8	52,6	58,8	46,8	47,9	57,1	39,4	72,1	80,2	64,4
2003	50,8	66,3	35,3	40,9	61,5	18,6	57,6	78,9	37	64,5	79,6	49	68,9	78,5	59,4	51,6	58,3	45,4	46,9	56	38,4	72,1	80,1	64,5
2004	51,1	66,3	36	41,6	62,3	19,5	58,5	78,9	38,7	65	80	49,7	70,8	80,1	61,7	50,8	56,9	45,1	44,8	53,6	36,5	72,2	80,4	64,5
2005	51,8	66,3	37,4	41,8	62,4	19,8	58,9	78,7	39,7	66,2	81,2	51	71,9	80,5	63,5	49,7	56,4	43,4	43,2	53,5	33,7	72,4	80,3	64,9
2006	52,5	66,2	38,9	42,4	63	20,6	59,6	79	40,9	65,7	80,6	50,5	73,5	82,1	65	50,5	57,1	44,4	43,1	52,7	34,1	71,9	80,3	64,1
2007	53,3	66,4	40,2	42,8	63,3	21	59,7	78,8	41,2	66,6	81,7	51,1	74,6	82,7	66,7	50,8	57,7	44,3	44,6	53,5	36,3	72,3	80,5	64,6
2008	53,9	67,1	40,8	43,2	63,9	21,5	59,3	78	41,1	66,7	81,9	51	74,8	82,8	66,9	50,8	58,2	44	46,3	55	38,1	72,3	80,4	64,6
2009	55	68,2	41,8	43,7	64,6	21,9	58,3	76,1	41	67,2	81,6	52,5	75,3	83,1	67,7	50,1	57,5	43,2	43,7	51,5	36,3	71,8	80,2	63,9
2010	54,1	67,1	41,1	43,8	64,7	22	58,1	75,8	40,9	65,8	80,7	50,6	76,3	83,5	69,3	51,1	59,4	43,5	41,1	48,4	34,2	71,9	80,3	64,1
2011	53,6	66,6	40,7	44,2	66,7	21	58,2	75,7	41,3	66	79,9	51,8	75,9	83,2	68,7	50,2	57,9	43,2	39,2	46,3	32,5	72,8	80,5	65,5
2012	53,3	66,2	40,6	43,3	65,6	20,5	59	76,2	42,4	69,4	81,5	57	76,1	83,7	68,6	50,9	58,9	43,5	39	46,1	32,3	72,4	80,4	64,8
2013	53,3	66	40,6	43	66	19,6	58,8	75,8	42,3	68,2	80,2	55,8	75,4	82,9	68,1	50,6	58,6	43,1	40,6	48,2	33,5	70,9	79,6	62,7
2014	53,4	66,2	40,7	42,8	66,4	18,9	58,3	75,7	41,4	66	79,6	52,2	74,9	82,5	67,5	51	59,2	43,3	42,4	49,8	35,4	70,2	78,9	62,1
2015	53,4	66,1	40,8	42,8	66,6	18,8	58,7	76	41,9	66,4	79,4	53,1	73,8	81,7	66	50,6	59,4	42,6	42,7	50,1	35,7	68,7	77,3	60,6
2016	53,1	65,9	40,4	42,8	66,6	18,9	58,9	76,1	42,2	66,6	80,4	52,5	73,6	81,3	66,1	50,4	59,3	42,3	45,7	53	38,7	68,1	76,8	60,1

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.10' da üst-orta gelir grubuna giren 16 ülkenin 21 yıllık toplam nüfus içindeki istihdam oranı, toplam erkek nüfus içinde erkek istihdam oranı ve toplam kadın nüfus içinde kadın istihdam oranı yer almaktadır. Tablo yüksek gelir grubuna giren ülkelerde olduğu gibi 1996 yılından başlayarak ülke bazında ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. İlk olarak Arjantin'de 1996 yılında toplam nüfusun %50,3'ünün, erkek nüfusunun %64'ünün ve kadın nüfusunun %37,5'inin istihdam edildiği görülmektedir. Yani 1996 yılında Arjantin'de kadın istihdamı ile erkek istihdamı arasında 26,5 puanlık bir fark olduğu göze çarpmaktadır. Yıllar itibariyle kadın istihdamında bir artış olduğu ve 2016 yılına gelindiğinde kadın istihdam oranının %42,6' ya, erkek istihdam oranının da %68,1'e çıktığını, aradaki farkın ise 25,5 puana düştüğü görülmektedir. Arnavutluk' da 1996 yılında toplam nüfusun %48,2'si istihdam edilmektedir. Aynı yıl erkek istihdamı %60 ve kadın istihdamı %37,1 oranında gerçekleşirken aradaki fark 22,9 puan olmuştur. 2016 yılına gelindiğinde kadın istihdam oranı artış gösterirken erkek istihdam oranı gerilemiştir. 2016 yılında erkek istihdam oranı %54,8 iken kadın istihdam oranı %40,5 e yükselerek arada ki farkı 14,3 puana düşürmüştür.

Brezilya 'da 1996 yılında toplam nüfusun %59,6'sı, erkek nüfusunun %76,6'sı ve kadın nüfusunun %43,3'ü istihdam edilmektedir. Erkek ve kadın istihdam oranı arasında 33,3 puanlık bir fark varken bu fark 2016 yılında kadın istihdam oranının %46,1'e çıkmasıyla ve erkek istihdam oranının %67,3'e ciddi bir düşüş yaşamasıyla 21,2 puana düşmüştür. Bulgaristan'da ise 1996 yılında istihdam edilen kadın oranı %43,1 iken, istihdam edilen erkek oranı %50,3 olarak gerçekleşmiş ve aradaki fark 7,2 puan olmuştur. Ancak 2016 yılına gelindiğinde erkek istihdamının %54,8'e, kadın istihdamı ise %44,4'e yükseldiği görülmektedir. Yani istihdam edilen erkek oranının kadın oranından daha fazla artması cinsiyet arası istihdam farkını 10,4 puana çıkarmıştır. Çin 'de 1996 yılında nüfusun %74,9'u, erkeklerin %80,3'ü, kadınların ise %69,3'ü istihdam edilmekte olup erkek ve kadın istihdam oranı arasında 11 puanlık bir fark oluşmuştur. 2016 yılında istihdam edilen nüfus oranı %66,1', erkek istihdam oranı %72,5'e, kadın istihdam oranı ise %59,5'e gerilemiştir. Kadın istihdam oranının erkek istihdam oranından daha fazla düşüş yaşaması ikisi arasındaki farkı 13 puana çıkarmıştır. Fiji'yi bakıldığında 1996 yılında istihdam

edilen kadın ile erkek oranı arasındaki fark 38,9 puandır. 2016 yılına gelindiğinde ise erkek istihdam oranının düşmesi ile ve kadın istihdam oranının 1 puan artışı ile bu fark 34,5 olarak gerçekleşmiştir.

Hırvatistan'da 1996 yılında istihdam edilen erkek ve kadın oranı arasında 18,7 puanlık bir fark varken bu fark 2016 yılına gelindiğinde 11,5 puana düşmüştür. Ancak kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasındaki fark kadın istihdam oranının artması sonucu değil, toplam istihdam ve erkek istihdamında kadın istihdamından daha fazla bir azalış meydana gelmesi sonucunda oluşmuştur. Rakamlara bakıldığında 1996 yılında toplam nüfus içindeki istihdam oranının %49,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Yıllar itibariyle bu oran sürekli iniş çıkış göstererek 2016 da %44,7 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde erkek istihdam oranı da 1996 da %59,4 iken 2016 da % 50,8'e düşmüştür. Kadın istihdam oranı ise 1996' da %40,7 iken 2016 yılında %39,3 olarak gerçekleşerek ciddi bir değişim yaşanmamıştır.

Kolombiya'ya da ise 1996 yılında erkek istihdam oranı %71,5 olarak gerçekleşirken kadın istihdam oranı %30,2 olarak gerçekleşmiştir. Arada 41,3 puanlık ciddi fark vardır. 2016 yılına gelindiğinde bu fark erkek istihdam oranının %77,1 e ve kadın istihdam oranının %52,4'e ciddi bir artış göstermesiyle 24,7 puana gerilemiştir. Rakamlardan da açıkça anlaşılacağı gibi farkta ki ciddi azalma kadın istihdam oranındaki artışın erkek istihdam oranında ki artıştan daha yüksek olması sonucu meydana gelmiştir. Küba' da 1996 yılında toplam nüfus içindeki istihdam oranı %47,7 olarak gerçekleşirken erkek istihdam oranı %63,7 ve kadın istihdam oranı %31,6 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasında ki fark ise 32,1 puandır. 2016 yılına gelindiğinde toplam istihdam %53,1'e, erkek istihdam oranı %65,5'e ve kadın istihdam oranı %40,4 e yükselmiştir. Aradaki fark ise 25,5 puana düşmüştür.

Libya' da 1996 yılında toplam nüfusun %39,6'sı istihdam edilirken erkeklerin istihdam oranı %60,5 ve kadınların istihdam oranı %16,1 olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasındaki fark 44,4 puan iken 2016 yılına gelindiğinde erkek istihdam oranının %66,6'ya yükselmesiyle ve kadın

istihdam oranının %18,9'a çok düşük bir artış yaşamasıyla bu fark 47,7 puana yükselmiştir. Meksika' da 1996'da 44,4 olan fark 1996 yılında %35 olan kadın istihdamının 2016 yılında %42,2'ye yükselmesiyle ve 1996 yılında %79,4 olan erkek istihdamının 2016'da %76,1'e düşmesiyle 33,9 puana inmiştir. Paraguay' da 1996 yılında 32,1 olan kadın ve erkek istihdam oranı arasındaki fark 2016 yılında kadın istihdam oranının %52,5'e yükselmesiyle 27,9 puana düşmüştür. Peru 'da 1996 yılında erkek istihdam oranının %75,4 ve kadın istihdam oranının %50,1 olarak gerçekleşmesiyle aradaki fark 25,3 puan olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılına gelindiğinde ise bu fark kadın istihdam oranının %66,1'e yükselmesiyle ve erkek istihdam oranının %81,3'e kadın istihdamından daha az artış göstermesiyle 15,2 puana gerilemiştir.

Romanya'ya bakıldığında 1996 yılından 2016 yılına toplam istihdamda ciddi bir düşüş yaşandığı göze çarpmaktadır. 1996 yılında toplam nüfusun %61,5'i istihdam edilirken 2016 yılında bu oran %50,4'e düşmüştür. Erkek ve kadın istihdam oranı farkına bakıldığında ise 1996 yılında erkek istihdam oranının %68,9 ve kadın istihdam oranının %54,4 oranında gerçekleşmesiyle 14,5 puan olan fark 2016 yılında erkek istihdam oranının %59,3'e ve kadın istihdam oranının %42,3'e düşmesiyle 17 puana yükselmiştir. Yani 1996 yılından 2016 yılına gerçekleşen istihdam kaybında kadınlar erkeklerden daha yüzsek bir istihdam düşüşü yaşamıştır. Sırbistan'da durum tam tersidir. 1996 yılından 2016 yılına gelindiğinde toplam istihdamda istihdam da bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Ancak kadın ve erkek istihdamı arasındaki farka bakıldığında 1996 yılında 17,7 puan olan fark erkek istihdam oranının kadın istihdam oranından daha fazla düşüş yaşamasıyla 2016 yılında 14,5 puana düşmüştür.

Son olarak Tayland incelendiğinde 1996' da erkek istihdam oranının %81,9, kadın istihdam oranının %66,6 aradaki farkın ise 15,5 puan olduğunu görülmektedir. 2016 yılına gelindiğinde erkek istihdam oranının %76,8'e ve kadın istihdam oranının %60,1' e gerilemesi sonucu bu farkın %16,7' ye çıktığı görülmektedir.

Tablo genel hatları ile incelendiğinde 2016 yılında toplam istihdam oranı içinde en yüksek kadın istihdam oranına sahip ülkenin %66,1'lik oranla Peru olduğu görülmektedir. Peru'yu takip eden yani ikinci en yüksek kadın istihdamını sahip olan

ülke %60,1'lik oranla Tayland ve üçüncü ülke ise %59,5'lik oranla Çin olmuştur. Yine 2016 yılında en düşük kadın istihdamına sahip ülke %18,9'luk oranla Libya olmuştur. Libya'yı %37,3 ile Fiji ve %38,7 'lik oranla Sırbistan takip etmiştir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında 1996 yılından 2016 yılına Arjantin, Arnavutluk, Brezilya, Bulgaristan, Fiji, Küba, Libya, Meksika, Paraguay ve Peru'nun kadın istihdam oranında artış yaşarken Çin, Hırvatistan, Kolombiya, Romanya, Sırbistan ve Tayland'dın kadın istihdam oranında düşüş yaşandığı söylenebilir. Bununla beraber Peru 1996 yılında %50,1'lik bir kadın istihdam oranına sahip iken 2016 yılında bu oranı %66,1'e yükselterek 16 puanlık bir artışla 21 yıllık süreçte en büyük kadın istihdam artışı yakalayan ülke olmuştur.

2016 yılında Bulgaristan'da erkeklerin %50,3'ü kadınların ise %44,4'ü istihdam edilmektedir. Yani Bulgaristan'da kadın ile erkek istihdamı arasında 10,4 puanlık bir fark bulunmaktadır. 2016 yılında kadın ile erkek istihdamı arasında en az farka sahip ülke Bulgaristan olmuştur. Bulgaristan'ı takip eden Hırvatistan'da toplam istihdam edilen erkek oranı %50,8 iken toplam istihdam edilen kadın oranı %39,3'de gerçekleşerek 11,5 puanlık bir fark göstermiştir. Hırvatistan'ı sırası ile 13 puanlık farkla Çin, 14,3 puanlık fark ile Arnavutluk takip etmektedir. Kadın ve erkek istihdamı arasında en yüksek farka sahip olan ülke ise Libya olmuştur. 2016 yılında Libya'da istihdam edilen erkek oranı %66,6 ve istihdam edilen kadın oranı %18,9 olarak gerçekleşmiş ve arada 47,7 puanlık büyük bir fark ortaya çıkmıştır. Libya'yı 34,5 puanlık fark ile Fiji, 33,9 puanlık bir fark ile Meksika takip etmektedir.

Tablodan genel bir çıkarım yapılacak olunursa üst-orta gelir grubuna sahip olan ülkelerde kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranlarının genelde birbirine çok yakın olmadığı söylenebilir. Yüksek gelir grubuna sahip ülkeler ile kıyaslandığında üst-orta gelir düzeyindeki ülkelerde kadın istihdamının ekonomi içindeki istihdam payının yüksek gelir grubuna giren ülkelerdeki kadar büyük olmadığı söylenebilir.

Tablo 2.11. Üst-Orta gelir grubuna giren ülkelerde 15 yaş üstü kadın işsizlik oranı (%)

	Arjantin	Arnavutluk	Brezilya	Bulgaristan	Çin	Fiji	Hırvatistan	Kolombiya	Küba	Libya	Meksika	Paraguay	Peru	Romanya	Sırbistan	Tayland
1996	20,9	29,8	8,8	13,3	4,1	7,8	11,1	15,6	9	28,6	6,9	10,7	5,2	7,3	14,3	1,1
1997	18	29,7	10	13,2	4,1	8,3	11,1	16,7	8,4	27,9	6,2	7	5,6	5,8	15	0,9
1998	15,3	29,8	11,7	11,7	4,2	9,1	12,7	20,5	7,3	27,7	5	6,9	5,5	5,4	14,9	3,4
1999	17	29,9	12,3	13,5	4,2	9,9	15,1	27,3	7,5	27,5	3,6	12,1	5,8	5,5	14,9	2,9
2000	18,1	29,3	17,9	15,8	4	10,3	17,7	27,8	6,4	27,8	3,3	9,8	6,4	6,3	13,7	2,3
2001	21	29,3	12	18,7	4	11	17,2	19,7	4,9	26,7	3,3	9,7	7,1	6	13,9	2,5
2002	23,8	26,9	11,7	17,3	3,9	11,6	17,3	20,2	3,9	26,6	3,5	13,7	6,6	7,5	15	1,7
2003	18,4	24,6	12,4	13,2	3,8	11,4	15,7	18,9	2,7	28,5	3,7	10,2	6,5	6,4	16,5	1,4
2004	15,9	22,1	11,8	11,6	3,8	6,6	15,4	18,1	2,2	26,9	4,8	9,3	5,4	6,1	20	1,4
2005	13,7	19,6	12	9,8	3,7	6,5	13,9	15,9	2,2	27,7	3,9	7,3	4,9	6,4	25,9	1,2
2006	12,5	17	11,1	9,3	3,5	9,3	12,8	17	2,2	26,6	3,9	8,6	4,8	6,1	24,8	1,1
2007	10,8	13,2	10,9	7,3	3,3	12	11,3	14,7	2,1	26,3	4	7,8	4,6	5,4	21,1	1,1
2008	9,8	12,7	12,5	5,7	3,8	12,5	10,3	14,7	1,9	25,4	4,1	7,5	4,6	4,7	15,9	1,1
2009	9,9	15,8	11,1	6,6	3,8	12,1	10,7	15,8	2	24,3	5,4	6,8	4	5,8	17,8	1,5
2010	8,6	13,7	11,2	9,6	3,7	12,3	12,3	14,1	2,7	25	5,2	6,1	3,8	6,2	20,2	0,6
2011	8,5	13,4	9,2	10,1	3,8	12,4	13,7	13,2	3,7	19,9	5,2	6,5	3,6	6,5	23,8	0,7
2012	9,6	12,7	9,1	10,8	3,9	12,4	16	12,8	4,1	27,7	4,9	5,5	3,5	6,1	25	0,5
2013	8,8	13,1	8,8	11,9	4	10,4	16,8	11,8	3,9	27,4	5	5	3,6	6,3	23,9	0,5
2014	8,3	15,1	8,1	10,4	4	8,5	18,3	11,1	3,2	27,1	4,9	6,8	3,1	6,1	20,3	0,6
2015	8,4	17,1	10,1	8,4	4	8,4	16,9	10,9	2,8	26,9	4,5	5	3	5,9	19	0,6
2016	10,1	14,6	13,5	7	4,1	8,6	13,8	10,6	2,8	26,7	4	6,8	3,6	5	16,1	1

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.11’ de üst-orta gelir grubuna giren 16 ülkenin 21 yıllık kadın işsizlik oranları yer almaktadır. Tabloda yer alan üst-orta gelir grubuna sahip ülkelerde 15 yaş üstü kadın işsizlik oranını incelendiğinde rakamlardan açıkça görüldüğü gibi 2016 yılında Tayland %1’lik oran ile en düşük kadın işsizlik oranına sahip ülke olmuştur. Tayland’ın 1996 yılından 2016 yılına yani 21 yıllık bir sürecine bakıldığında yalnızca 1998 yılında %3,4’lük bir işsizlik oranına ulaşmış olup bu oranın üzerine çıkmamıştır. Küba %2,8’lik oranla kadın işsizlik oranı en düşük 2. ülke, Peru %3,6 ile 3. ülke olarak görünmektedir. Kadın işsizlik oranı en yüksek olan ülke ise %26,7 oranıyla Libya’dır. Ardından %16,1 ile Sırbistan ve %14,6 ile Arnavutluk gelmektedir.

1996 yılından 2016 yılına genel bir değerlendirme yapıldığında Arjantin ve Arnavutluk’un kadın işsizlik oranında ciddi bir düşüş yaşandığı göze çarpmaktadır. Arnavutluk’un 1996 yılında %29,8 olan kadın işsizlik oranı 2016 yılına gelindiğinde %14,6’ya düşerek 15,2 puanlık bir azalış meydana gelmiştir. 21 yıllık süreçte kadın işsizlik oranında en büyük düşüşü Arnavutluk’tan sonra Arjantin yaşamıştır. Arjantin’de 1996 yılında %20,9 olan kadın işsizlik oranı 2016 yılına gelindiğinde %10,1’e 10,8 puanlık bir düşüş yaşamıştır. Bununla birlikte yine 21 yıllık süreçte kadın işsizlik oranının en fazla artış gösterdiği ülke Brezilya olmuştur. 1996 yılında %8,8 olan kadın işsizlik oranı 4,7 puan artarak 2016 yılında %13,5’e yükselmiştir. Çin’de ise 1996 yılından 2016 yılına kadın işsizlik oranında iniş çıkışlar yaşasa da %4,1 oranında sabit kalmıştır. 1996 yılı ile 2016 yılını kıyaslandığında Arjantin, Arnavutluk, Bulgaristan, Kolombiya, Küba, Libya, Meksika, Paraguay, Peru ve Tayland’ın kadın işsizlik oranında düşüş, Brezilya, Fiji, Hırvatistan ve Sırbistan’ın kadın işsizlik oranında artış yaşandığı ve Çin’ nin kadın işsizlik oranının sabit kaldığı söylenebilir.

Tablo 2.12. Üst-Orta gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamının sektörel dağılımı (%)

	Arjantin			Arnavutluk			Brezilya			Bulgaristan			Çin			Fiji		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1996	0,2	12,3	87,5	76,6	10,6	12,9	19,4	9,4	71,3	11,8	25,8	62,5	50,8	32,5	16,7	49,9	8,4	41,7
1997	0,3	11,5	88,3	73,6	11,9	14,5	19,8	9,4	70,9	14,9	27,1	58,1	49,9	31,9	18,2	49,3	9	41,8
1998	0,2	10,6	89,2	75,8	10,4	13,8	19	9,4	71,6	12	27,5	60,6	49,5	30,8	19,7	49,1	9,8	41,1
1999	0,2	10,6	89,2	75,2	9,9	14,9	20,1	9,3	70,6	12	28	60	48,5	30,4	21,1	48,4	8,7	42,9
2000	0,2	10,1	89,7	73,6	10,5	15,9	16,4	10,1	73,6	10,6	27,3	62,1	47,1	30,5	22,4	47,5	8,6	43,9
2001	0,3	10,2	89,6	73	10,6	16,4	16	9,8	74,2	7,1	28,9	64	46,1	30	23,9	46,3	9,2	44,5
2002	0,5	9,1	90,4	71,8	10,7	17,5	16,4	12,6	71,1	8,1	28,8	63,1	44,9	29,6	25,5	46	9,2	44,8
2003	1	11,1	87,9	70,8	11,5	17,7	15,9	12,7	71,4	8,3	28	63,7	42,8	30,7	26,6	45,4	9,2	45,4
2004	1	10,8	88,3	69,3	11,9	18,9	15,9	12,8	71,3	8,3	28,5	63,2	41,6	30,1	28,3	44,4	9,3	46,4
2005	0,7	10,6	88,7	67,5	12,2	20,4	15,9	13,2	70,9	6,8	28,8	64,3	39,5	30	30,5	44,1	9,2	46,7
2006	0,5	10,6	88,9	66	12,5	21,5	14,9	12,9	72,2	6,1	28	65,9	37,2	29,8	33	43,5	9,3	47,1
2007	0,4	10,4	89,2	61,8	10,9	27,2	13,8	13,1	73,1	5,7	28,5	65,9	35	29,2	35,8	43,5	9,1	47,4
2008	0,4	10,2	89,5	61	10,9	28,2	13	13,4	73,6	5,8	28,6	65,6	33,3	28,8	37,9	43,2	9,4	47,4
2009	0,4	9,6	90	57,2	10,3	32,5	12,1	13,1	74,9	5,3	26,8	67,8	31,6	28,3	40,2	43,2	9,4	47,3
2010	0,4	9,3	90,3	54,1	10,9	35	11,2	12,6	76,1	5,2	24,1	70,7	29,9	27,8	42,3	42,6	9,4	48
2011	0,3	10	89,8	54,3	11,4	34,3	11,1	11,7	77,3	4,8	23,9	71,3	28,1	27,1	44,8	42	9,2	48,8
2012	0,3	9,4	90,3	58,6	8,7	32,6	5,9	12,6	81,5	4,3	25,1	70,6	26,7	26,2	47,1	41,8	9,1	49,2
2013	0,2	8,9	90,9	53,9	10,2	35,9	5,7	12,2	82,1	4,4	23,8	71,7	25,4	25,1	49,6	41,4	9,1	49,5
2014	0,2	8,3	91,5	50,5	11,7	37,9	5,2	11,9	82,9	4,6	23,2	72,2	24,1	23,9	52	39,9	8,5	51,7
2015	0,2	8,1	91,8	47,8	13,9	38,3	5,1	11,7	83,3	4,3	22,7	72,9	22,8	22,6	54,6	38,7	8,4	52,9
2016	0,2	8	91,8	47,3	13,7	39,1	4,8	10,8	84,5	4,3	22,4	73,4	21,5	22	56,5	38,5	8,4	53,1

	Hırvatistan			Kolombiya			Küba			Libya			Meksika		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1996	21,2	20,9	57,9	6,2	17,6	76,2	12,9	16	71,1	6,9	18,9	74,2	9,8	17,7	72,4
1997	19,1	21	59,9	6,2	17	76,9	12,9	16	71,1	6,9	18,3	74,8	11,9	18,3	69,8
1998	17,3	21,9	60,8	6,1	16,9	77	11,3	16,5	72,2	7,4	18,6	74	7,9	20,3	71,8
1999	17,2	21,9	60,9	6,1	16	77,9	13,9	13,8	72,3	8	19,4	72,5	8,6	21,1	70,3
2000	15,3	19,7	65	5,4	16,2	78,4	13,9	13,8	72,3	7,8	19,6	72,5	6,7	22,1	71,2
2001	15,3	21,4	63,3	5,9	16,9	77,2	9,1	15,6	75,3	9,8	21,6	68,6	5,9	21,9	72,2
2002	15,2	20,4	64,4	6,2	16,9	76,9	9,1	15,6	75,4	10	22,7	67,2	6	20,5	73,5
2003	17,6	19,8	62,6	7,4	16,7	76	9,1	15,6	75,3	8,3	24,4	67,3	5,1	19,5	75,4
2004	18,2	18,2	63,6	7,1	17	75,9	10	13,8	76,2	7,7	21,5	70,7	5,4	19,2	75,4
2005	18,9	18,1	63	7	16,8	76,3	9,4	13,1	77,5	7,1	20,6	72,4	4,7	18,8	76,6
2006	15	17,8	67,2	6,1	16,3	77,6	9,4	12,8	77,8	6,5	20,9	72,5	4,5	18,3	77,2
2007	13,6	18,1	68,3	6,1	15,8	78,1	8,6	12,3	79,1	6,4	21,1	72,4	4,2	17,8	78
2008	14	18	68	6,1	15,5	78,4	8,6	11,9	79,6	6,8	22,1	71,1	3,9	17,7	78,4
2009	14,2	16,4	69,4	6,2	15,9	78	8,3	11,7	80	6,8	22,7	70,5	3,5	16	80,6
2010	15,5	14,9	69,6	6,5	15,5	78	8,5	11,5	80	6,3	22,1	71,6	3,8	15,7	80,5
2011	15,4	16,3	68,3	6,9	16,1	77	8,8	12	79,1	16,3	25,3	58,4	3,5	16,2	80,3
2012	12,2	16,8	71	7,1	16	76,9	8,2	13,5	78,3	4,3	21,2	74,5	4	15,5	80,5
2013	9,9	15,4	74,7	6,5	14,8	78,7	7,8	11,4	80,8	11,1	26,3	62,6	3,6	16	80,4
2014	8	15,4	76,7	6,3	14,4	79,3	8,1	10,9	81	16,1	29,5	54,5	3,6	16,3	80,1
2015	7,4	15	77,5	6,5	13,7	79,8	7,9	10,7	81,4	14,6	32,1	53,3	3,5	16,5	80
2016	5,6	14,6	79,9	6,8	13,2	80,1	7,8	10,4	81,8	13,9	32,3	53,9	3,4	16,9	79,7

	Paraguay			Peru			Romanya			Sırbistan			Tayland		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1996	14,4	11,3	74,3	33,9	8,6	57,6	42,4	25,5	32,1	31,7	21,2	47,1	51,6	18,9	29,5
1997	14	11,2	74,9	33,3	8,6	58,1	45	23,2	31,8	31,3	19,2	49,6	51,5	18,6	29,9
1998	14,6	10,9	74,5	33,5	8,5	58	45,8	22,1	32,1	28,1	19,6	52,3	50,1	17,5	32,4
1999	16,8	11,6	71,7	33,6	8,2	58,2	47,6	20,7	31,7	27,9	20,2	51,9	47	18,9	34,2
2000	20,2	10,4	69,5	32,7	8,2	59,1	48	20,3	31,7	29,9	21,8	48,4	47,6	18,5	33,9
2001	20,2	10,4	69,4	33,2	8,4	58,5	47,4	20,9	31,7	28,8	22,3	49	43,7	19,3	37
2002	20,1	9,9	70	32,6	8,2	59,2	40,1	24,4	35,5	25,8	20,5	53,7	44,1	18,9	37
2003	20,5	10,1	69,4	32,1	8,2	59,8	39,6	24	36,4	23,8	19,9	56,3	42,6	18,8	38,7
2004	24,2	11,3	64,6	32	8,4	59,7	33	26	41	24,2	18,6	57,3	40,4	19,2	40,4
2005	22,1	9	68,9	32,6	8,9	58,5	33,1	24,8	42,2	23,3	17,5	59,2	40,7	18,7	40,6
2006	21,7	8,9	69,4	30,8	9,2	60	31,4	25,3	43,3	19,2	18,7	62,2	40,7	19	40,3
2007	23,3	8,8	67,9	27,2	10,4	62,4	31	24,7	44,3	19,5	19,6	60,9	40	19,3	40,7
2008	19,1	9,6	71,3	26,6	10,7	62,7	30,4	23,8	45,8	26	16	58	40,4	18,2	41,5
2009	20,6	10,3	69,1	26,8	10,2	63	30,7	21,9	47,4	23	15,7	61,4	36,6	18,8	44,7
2010	18,1	8,7	73,2	26,6	10,1	63,3	32,4	19,9	47,8	21,1	14,9	64	36,1	18,2	45,7
2011	19,5	8,9	71,7	26,6	9,8	63,6	31,1	19,9	49	19,4	16,5	64,1	39,2	16,8	44
2012	22,3	8,4	69,3	26,1	9,9	64	31	20	49	19	17,1	63,9	40,4	17,5	42,1
2013	16	8,1	76	26,3	9,8	63,9	30,4	20,1	49,6	19,8	17,1	63,1	37,2	18,4	44,4
2014	16,1	9	74,9	26,8	9,1	64	29,3	20,7	50	17,8	17	65,2	31,2	20,6	48,2
2015	14	9,7	76,4	27	9	64	25,6	20	54,4	16,3	16,9	66,8	29,8	20,8	49,4
2016	14,7	8,4	77	27,4	9,1	63,6	22,6	21,1	56,3	16,2	16,3	67,5	30,8	19,8	49,4

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.12 yüksek gelir grubuna giren 16 ülkenin 15 yaş üstü istihdam edilen kadın nüfusunun sektörlere göre dağılımını göstermektedir. Tablo genel hatları ile incelediğinde ilk göze çarpan yüksek gelir grubuna giren ülkelerde olduğu gibi üst-orta gelir grubuna giren Arnavutluk hariç diğer tüm ülkelerde istihdam edilen kadınların önemli çoğunluğunun hizmet sektöründe yer almasıdır. Ülkeler ayrı ayrı değerlendirildiğinde ilk olarak Arjantin tarımda %0,2'lik bir istihdam oranı ile dikkat çekmektedir. 1996 yılından itibaren tarımda %1 oranının üzerine çıkamayan Arjantin tablodaki diğer ülkelere göre tarımda en az kadın istihdamı sağlayan ülke olmuştur. Sanayide 1996 yılında %12,3'lük bir kadın istihdamı sağlanırken bu oran 2016 yılında %8'e düşmüştür. Diğer taraftan hizmet sektöründe kadın istihdamı 1996'da %87,5 iken 2016 yılında %91,8'e ulaşarak yine tablodaki diğer ülkelere nazaran hizmette en fazla kadın istihdamı sağlayan ülke olmuştur. Arnavutluk'ta durum diğer ülkelerden farklıdır. 1996 yılında istihdam edilen kadınların %76,6'sı tarımda, %10,6'sı sanayide ve %12'si hizmet sektöründe idi. 2016 yılına gelindiğinde tarım sektöründe kadın istihdamı 29,3 puan kaybetmiş ve %47,3'e düşmüştür. Sanayi %13,7'ye, hizmet sektörü ise %39,1'e yükselmiştir. Ancak buna rağmen tarım Arnavutluk'ta hala kadınların en fazla istihdam edildiği sektördür.

Brezilyada 1996 yılından 2016 yılına tarım sektöründe istihdam edilen kadın oranı azalmış, sanayide ve hizmet sektöründe artmıştır ve 2016 yılında hizmet sektörü kadınların en fazla istihdam edildiği sektör olmuştur. Peru ve Tayland'da da aynı durum gerçekleşmiş olup 1996 yılından 2016 yılına tarım sektöründe istihdam edilen kadın oranı azalırken sanayi ve hizmet sektöründe artmıştır. Bulgaristan'da 1996 yılından 2016 yılına gelindiğinde tarım ve sanayide istihdam edilen kadın oranı azalmış ve hizmette artmıştır. Çin, Hırvatistan, Küba, Meksika, Romanya ve Sırbistan'da da durum Bulgaristan ile aynıdır. Yani bu ülkelerde de 1996 yılından 2016 yılına gelindiğinde tarım ve sanayide istihdam edilen kadın oranı azalırken hizmet sektöründe artmış ve hizmet sektörü kadınların en fazla istihdam edildiği sektör olmuştur.

Fiji'de 1996 yılında kadınların en fazla istihdam edildiği sektör %49,9 ile tarım, ikinci %41,7 ile hizmet sektörü olmuştur. En az kadın istihdamı ise %8,4 oranla sanayide sağlanmıştır. 2016 yılına geldiğimizde ise hizmet sektörünün

%53,1' yükselmesi ve tarımın %38,5'e düşmesi ile hizmet sektörü kadınların en fazla istihdam edildiği sektör olmuştur. Sanayi ise %8,4 oranında sabit kalmıştır. Kolombiya' da 1996 yılında kadınlara %6,2'lik istihdam sağlayan tarım sektörü 2016 yılında bu oranı %6,8' çıkarmış, sanayi sektörü %17,6 iken %13,2'ye düşürmüş ve hizmet sektörü %76,2 iken %80,1' e yükselerek yine kadınların en fazla istihdam edildiği sektör olmuştur. Libya'da durum farklı gelişmiştir. 1996 yılından 2016 yılına tarım ve sanayide istihdam edilen kadın oranı artarken hizmet sektöründe düşmüştür. 1996 yılında hizmet sektöründe istihdam edilen kadın oranı %74,2 iken 2016 yılına gelindiğinde 20,3 puan düşerek %53,9 olmuştur. Ancak bu düşüşe rağmen hizmet sektörü hala Libya'da kadınlara en fazla istihdam sağlayan sektör olarak kalmıştır. Son olarak Kolombiya'da 1996 yılında tarımda istihdam edilen kadın oranı %14,4, sanayide %11,3 ve hizmette %74,3 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılına gelindiğinde tarımda istihdam edilen kadın oranı %14,7 ye, hizmet sektörü ise %77 'ye yükselmiştir. Sanayi sektörü %8,4 olarak gerçekleşmiş ve Paraguay'da kadınların en az istihdam edildiği sektör olmuştur.

Genel bir değerlendirme yapıldığında hizmet sektörünün 1996 yılından 2016 yılına kadar Libya hariç 15 ülkede de artış gösterdiği söylenebilir. Ayrıca Arnavutluk hariç diğer 15 ülkede hizmet sektörü daima kadınlara en çok istihdam sağlayan sektör olmuştur. Diğer sektörler bakıldığında ise Arjantin, Brezilya, Bulgaristan, Hırvatistan, Kolombiya, Küba, Libya ve Meksika'da ikinci sırayı sanayi sektörü almaktadır. Bahsi geçen ülkelerde kadınların hizmet sektöründen sonra en fazla istihdam edildiği sektör sanayi, en az kadın istihdamı sağlayan sektör ise tarım olarak görülmektedir. Fiji, Paraguay, Peru, Romanya ve Tayland'da ise hizmet sektöründen sonra kadınların en fazla istihdam edildiği sektör tarım ve en az istihdam edildiği sektör sanayidir. Sırbistan ve Çin'de Tarım ile sanayi sektörünün istihdam oranları neredeyse aynıdır. Diğer 15 ülkeden farklı olan Arnavutluk'ta ise yıllar içinde ciddi düşüşler yaşamasına rağmen kadınların en fazla istihdam edildiği sektör tarım olmuştur. Tarımdan sonra kadınların en fazla istihdam edildiği sektör hizmet sektörü olup sanayi sektörü son sırada yer almaktadır.

2016 yılı baz alınarak bir değerlendirme yapıldığında Arjantin'in %91,8'lik oran ile hizmet sektöründe en fazla kadın istihdamı eden ülke olduğu söylenebilir. Bununla

birlikte %0,2'lik bir oranla da tarım sektöründe en az kadın istihdamı sağlayan ülke olarak göze çarpmaktadır. Arnavutluk ise 2016 yılında bahsi geçen ülkeler arasında hizmet sektöründe istihdam edilen kadın oranı bakımından son sırada yer almakla birlikte %47,3'lük oran ile tarımda en fazla kadın istihdamı sağlayan ülke olmuştur. Sanayide en fazla kadın istihdamı sağlayan ülke %32,3 ile Libya, en az %8 ile Arjantin olmuştur. Yüksek gelir grubuna giren ülkeler ile genel bir karşılaştırma yapılırsa üst-orta gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamı sağlama açısından tarım ve sanayinin payının da azımsanmayacak derecede olduğunu ve hizmet sektörünün en fazla kadın istihdamı sağlayan sektör olmasına rağmen yüksek gelir grubundaki ülkeler kadar büyük paya sahip olmadığı söylenebilir.



Tablo 2.13. Üst-Orta gelir grubuna giren ülkelerde kadın istihdamının statülere göre dağılımı (%)

	Arjantin				Arnavutluk				Brezilya				Bulgaristan			
	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar
1996	74,4	2,4	20,4	2,9	22,1	0,4	25,7	51,8	63,3	2,1	24,3	10,4	89,2	0,7	9,1	1,1
1997	75,1	2,4	20,1	2,4	34	0,3	25,7	40	75,6	2,1	16,9	5,4	84,5	1,5	11,8	2,3
1998	75,6	2,4	19,9	2,2	22,9	0,4	24,4	52,3	75,7	2,1	17	5,2	86	1,3	10,2	2,4
1999	75,9	2,5	19,6	2,1	21,5	0,5	24,7	53,4	75,6	2,1	17	5,3	87,4	1,2	9,4	2
2000	76,4	3	18,8	1,9	25,1	0,5	24,7	49,7	75,4	2	16,9	5,7	87	1,3	9,3	2,4
2001	76,2	2,5	19,6	1,8	24,7	0,5	25,2	49,7	64,9	2,4	22,8	9,8	88,2	1,9	7,9	2
2002	78,1	1,9	18,4	1,6	27,3	0,5	25,1	47,1	64,4	2,7	23,2	9,8	87,8	1,9	8	2,3
2003	78,6	2,2	16,7	2,4	27,3	0,5	24,9	47,3	64,8	2,5	23,3	9,3	87,6	1,9	7,8	2,7
2004	78,9	2,4	16,7	2	27,6	0,5	25,2	46,7	65,5	2,6	22,9	9,1	87,4	2,3	7,4	3
2005	79,4	2,3	16,7	1,7	28,4	0,6	24,6	46,4	69,9	2,9	17,5	9,8	88,9	2,3	6,6	2,3
2006	80,1	2,4	15,9	1,6	28,9	0,6	24,3	46,3	71	3	17,3	8,7	89,9	2,2	6	1,8
2007	80,8	2,6	15,1	1,5	29,5	0,6	24,1	45,8	71,8	2,5	17,4	8,3	90,6	2,4	5,4	1,7
2008	80,7	2,9	15,2	1,2	33,7	0,6	17,1	48,6	72,7	3,1	16,9	7,2	90,2	2,3	6	1,5
2009	80	3	15,8	1,2	33,7	0,4	19,6	46,4	73,4	2,8	17,1	6,7	90,2	2,1	6,2	1,5
2010	79,8	3	15,7	1,5	37,5	0,5	18,7	43,3	75,7	2,4	16,5	5,5	89,9	2,3	6,4	1,5
2011	80,1	2,9	15,9	1,2	35	1,2	20,7	43,2	76,1	2,4	16,4	5,1	90,6	2,3	5,8	1,3
2012	80,7	2,8	15,6	1	30	1,1	17	51,9	75,4	2,6	17,4	4,6	91,2	2,2	5,5	1,2
2013	81,1	2,6	15,3	1,1	36,9	1	16,8	45,3	75,3	2,8	17,3	4,6	90,9	2,3	5,9	0,9
2014	79,9	2,3	16,5	1,3	40,8	0,6	16,6	42	75,7	2,8	17,3	4,3	90,6	2,2	6,1	1
2015	79,6	2,4	16,7	1,3	42,6	1	16,7	39,8	74,8	2,9	18,1	4,2	91,2	2	6	0,9
2016	79,9	2,4	16,4	1,2	42	1	16,7	40,3	74,5	3	19	3,5	91	2,1	6	0,8

	Çin				Fiji				Hırvatistan				Kolombiya			
	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar
1996	41,1	0,6	13,2	45,1	56,4	1,4	18	24,3	72,2	3,2	12,2	12,4	53,2	2,2	37,2	7,4
1997	41,9	0,6	13,3	44,1	55,4	1,2	16,4	27	75	2,8	10,7	11,5	53,7	2,3	36,9	7,1
1998	42,4	0,6	13,5	43,5	54,5	1,1	16,7	27,7	76,8	3,2	10	10	54,1	2,4	36,8	6,8
1999	42,9	0,6	13,7	42,8	55,5	1,2	18,6	24,7	76,7	3,3	11,1	9	53,5	2,4	37,4	6,8
2000	43,6	0,6	13,9	41,9	55,3	1,1	16,9	26,8	78	3,2	10,6	8,2	51,6	2,3	38,8	7,4
2001	44,4	0,6	14,2	40,8	54,3	1	16,8	27,9	79,1	2,6	10,6	7,8	51,7	2,3	38,8	7,2
2002	45,5	0,6	14,7	39,2	54,8	1	17,3	26,9	78,4	3,7	10,3	7,6	53,9	3	35,2	7,9
2003	47,3	0,7	15,1	36,8	58,5	1,1	19,6	20,8	77,1	2,8	13,4	6,6	50,6	2,7	37,5	9,3
2004	49,8	0,9	15,9	33,5	59,1	1,2	20,3	19,5	76,9	2,8	15,1	5,3	52	3	36,7	8,3
2005	51,6	1	16,3	31,2	58,3	1,1	20	20,5	75,7	2,9	17,5	4	52,7	3,1	36,3	8
2006	53,3	1,1	17	28,6	57,6	1,1	17	24,3	78,7	3,2	14,5	3,6	63,1	1,9	31,1	4
2007	55,2	1,2	17,9	25,7	57	1	16,5	25,5	80,9	3	12,4	3,7	56,5	3	34,3	6,2
2008	57,4	1,3	18	23,3	56,4	0,9	16,4	26,2	80,8	3	12,6	3,6	51,4	2,6	39,7	6,3
2009	58,4	1,3	18,4	21,9	55,9	0,9	15,8	27,4	80,9	2,6	12,6	3,9	48,8	2,7	41,2	7,3
2010	59,8	1,5	19,1	19,6	55,7	0,9	16,2	27,3	78,8	2,9	14	4,3	48,3	2,9	42	6,8
2011	61,2	1,7	19,5	17,7	56	0,9	16,2	26,9	79	3,1	13,2	4,8	46,6	3,1	43,3	7,1
2012	62,1	1,7	19,7	16,5	56,5	0,9	16,3	26,3	81,9	3	11,4	3,8	47,4	3,1	42	7,5
2013	62,7	1,7	20,2	15,4	57,4	1	17,1	24,5	84,5	2,5	10,6	2,5	48,9	2,9	41,5	6,6
2014	63,3	1,8	20,5	14,5	57,2	1	17,4	24,4	87,6	3,1	7	2,3	49,9	2,6	40,9	6,7
2015	63,5	1,7	20,9	14	58,2	1	17,5	23,3	87,7	3,2	6,3	2,8	50,7	2,5	40,7	6,2
2016	63,8	1,7	21,2	13,3	58,7	1	17,2	23,2	89,4	3,4	5,2	2	50,6	2,6	41,1	5,7

	Küba				Libya				Meksika				Paraguay			
	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar
1996	78	19	2,9	0,1	52,7	1,6	23,8	21,9	60,9	2	20,9	16,1	47,9	3,6	40,4	8,1
1997	77,8	18,9	3,3	0,1	52,6	1,8	23	22,6	58,6	1,7	21,8	18	47,4	3,6	40,9	8,1
1998	77,1	19,2	3,6	0,1	52,5	1,8	25	20,8	61,5	1,9	21,6	15	47,1	3,4	39,5	10
1999	76,4	19,3	4,2	0,1	52,7	1,8	23,7	21,8	62	1,9	21,8	14,4	47,3	2,6	41	9,1
2000	87	8,3	4,6	0,1	53,4	1,6	20,8	24,2	64,6	2	20,9	12,6	46,5	3,2	41,1	9,3
2001	86,8	8,4	4,8	0,1	52,9	2	21,6	23,5	64,3	1,9	21,9	12	45,1	3	41,6	10,3
2002	86,9	8,6	4,4	0,1	53,1	2	20,2	24,8	63,2	1,9	22,4	12,5	44,7	1,6	41,7	12
2003	86,1	8,7	5,2	0,1	55	1,2	19,4	24,4	63,1	1,7	23,7	11,4	45,4	2,4	42,1	10,1
2004	86	8,8	5,2	0,1	54,3	1,6	18,7	25,3	62,7	1,9	23,7	11,7	42,9	2,1	43,7	11,4
2005	86,1	8,8	5,1	0,1	55,3	1,3	17,4	26	64,6	2,1	22,5	10,8	48,7	2,5	39,2	9,6
2006	86,7	8,8	4,4	0,1	55	1,5	17,2	26,2	65	2,4	22,4	10,3	46,8	2,4	39,9	10,9
2007	87,3	8,7	4	0	55,2	1,6	16,7	26,6	64,8	2,5	22,4	10,3	46,8	2,8	41,5	8,9
2008	87,1	8,7	4,2	0	54,9	1,8	16,1	27,2	65,4	2,3	22,3	9,9	49,3	2,3	37,5	11
2009	89,8	8,7	1,5	0	54,8	2,2	18,3	24,7	64,9	2,2	23,5	9,5	48,4	3,1	40,4	8,1
2010	89,7	8,7	1,6	0	55,7	1,8	17,4	25,1	65,7	2,3	22,7	9,4	51,1	3	38,3	7,6
2011	87,1	9,6	3,4	0	37,3	20,6	15,8	26,3	65,3	2,5	23	9,2	52,2	2,6	37,6	7,7
2012	88,6	7,8	3,6	0	63,1	0	19,4	17,6	65,6	2,4	23,1	8,9	49,2	3,6	40,9	6,4
2013	86,2	9,7	4,1	0	47,7	8	20,5	23,8	66,3	2,3	23,2	8,2	55,4	4,2	33,3	7,1
2014	79,3	12,8	7,9	0	42,3	14	19,4	24,3	67,3	2,2	22,5	8	55,2	4,2	35,1	5,6
2015	79,4	12,8	7,8	0	52,1	3,2	21,8	23	67,1	2,3	22,9	7,7	55,7	2,6	30,3	11,5
2016	79,4	12,8	7,9	0	53,3	2,4	22,2	22,2	67,4	2,3	23,1	7,2	54,8	3	32,4	9,8

	Peru				Romanya				Sırbistan				Tayland			
	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar	Başkasının Hesabına Çalışanlar	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Aile İşçisi Olarak Çalışanlar
1996	33,1	2,9	32,6	31,4	57,5	0,7	16,1	25,7	69,9	3,5	10,4	16,1	34,2	1,1	20,3	44,4
1997	33,2	2,8	32,4	31,6	54,6	0,6	17	27,8	69,4	3,3	11,2	16,1	35,2	0,9	18,9	45,1
1998	33,9	2,9	33	30,1	53,8	0,7	17	28,6	73,1	3,1	10,3	13,6	35,3	1,2	19,9	43,6
1999	33,7	2,9	32,9	30,5	52,4	0,5	16,3	30,8	79,3	2,3	10,2	8,3	37,5	1,2	21,1	40,3
2000	33,6	2,9	32,9	30,7	51,5	0,6	16,8	31,1	67,5	3,8	10,3	18,4	38,8	1,7	19,7	39,8
2001	33,6	2,9	33,1	30,3	51,5	0,7	16,8	31	69,7	3,7	10,5	16,1	40	1,3	22,8	35,9
2002	33,6	2,9	32,8	30,8	58,5	0,9	17	23,6	72,7	3,1	9,8	14,4	39,4	1,4	21,8	37,4
2003	33,8	2,8	33	30,4	59,1	0,8	15	25,1	75,7	2,8	9,5	12	40,2	1,5	23,1	35,2
2004	33	2,6	32,9	31,5	65,8	0,9	11,3	22,1	74	2,9	10,5	12,7	43	1,5	24	31,4
2005	33	3	33,2	30,9	65,2	0,9	12,7	21,2	73,9	2,5	9,7	13,9	42,8	1,5	24,8	30,9
2006	34,6	3	32,7	29,7	67,1	0,9	12,2	19,9	77,6	2,4	8,4	11,6	42,9	1,6	25	30,5
2007	36,2	3,2	34,1	26,5	66,6	0,7	12,8	19,9	76,8	2,9	8,3	12	42,5	1,5	26,1	29,9
2008	37	2,9	34,9	25,3	67,6	0,7	12,7	19	67,9	3	13,5	15,6	42,6	1,3	24,9	31,2
2009	36,6	3	34,9	25,5	67,5	0,8	12,5	19,2	70,6	2,4	12,5	14,6	43,4	1,5	26,6	28,5
2010	36,5	3,2	35,1	25,2	65,6	0,7	13,4	20,2	71,1	2,4	13,3	13,2	43,3	1,5	26,3	29
2011	37,6	2,8	34,8	24,9	66,7	0,7	13,1	19,5	73,5	2,6	11,2	12,8	41,4	1,2	25,3	32,1
2012	38,4	3	34,5	24	66,6	0,8	13,2	19,4	73,9	2,5	11,4	12,2	40,8	1,4	25,6	32,2
2013	38,6	2,9	34,8	23,7	67,3	0,8	13,2	18,8	71,7	2,6	12,8	13	40,9	7,6	28,8	22,8
2014	38,8	2,6	35,3	23,4	68,2	0,7	12,8	18,3	72,8	2,4	11,3	13,4	46,7	1,7	26,4	25,3
2015	39,9	2,5	34,5	23,1	72,2	0,7	12,2	14,9	75,4	2,3	9,4	13	47,8	1,5	27	23,7
2016	39,6	2,4	35	23	75	0,7	11,1	13,3	73,4	2	11,7	13	46,6	1,3	27	25,1

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 2.13 üst-orta gelir grubuna giren ülkelerde istihdam edilen kadınların statülere göre dağılımını vermektedir. İlk olarak Arjantin’de 1996 yılında başkasının hesabına çalışan kadın oranının %74,4, işveren kadın oranının %2,4, kendi hesabına çalışan kadın oranının %20,4 ve aile işçisi olarak çalışan kadın oranının %2,9 olduğu görülmektedir. 2016 yılına gelindiğinde başkası hesabına çalışan kadın oranının %79,9’a yükseldiği, işveren kadın oranının %2,4’te sabit kaldığı ve kendi hesabına çalışan kadın oranının %16,4’e, aile işçisi olarak çalışan kadın oranının ise %1,2’ye düştüğü söylenebilir. Oranlara bakıldığında bir sıralama yapılırsa Arjantin’de kadınların en fazla başkası hesabına çalıştığı, ikinci olarak kendi hesabına, üçüncü olarak işveren konumunda ve son olarak aile işçisi konumunda çalıştıkları söylenebilir. Arjantin ile aynı sıralamaya sahip olan diğer ülkeler ise Bulgaristan ve Hırvatistan’dır. Arnavutluk’ da 1996 yılında kadınların %51,8’inin aile işçisi olarak çalıştığı, %25,7’sinin kendi hesabına, %22,1’inin başkası hesabına çalıştığı ve %0,4’lük kısmın işveren olduğu görülmektedir. Ancak zaman içinde aile işçisi konumunda çalışan kadınların oranın da bir düşüş yaşanmış ve 2016 yılına gelindiğinde bu oran %40,3 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 2.11’de Arnavutluk’un tarımda istihdam edilen kadın oranında 1996 yılından 2016 yılına kadar ciddi düşüşler olduğunu görmüştük. Bu düşüşler birbirlerine paralel olarak gerçekleştiğinden dolayı Arnavutluk’ da aile işçisi olarak çalışan kadınların çoğunun tarımda çalıştığı söylenebilir. Diğer oranlara bakıldığında 2016 yılında kadınların %42’sinin başkası hesabına, %16,7’sinin kendi hesabına çalıştığı ve %1’inin işveren konumunda olduğu görülmektedir. Yani Arnavutluk için bir sıralama yapılırsa kadınların en fazla başkası hesabına, ikinci olarak aile işçisi, üçüncü olarak kendi hesabına çalıştığı ve son olarak işveren konumunda olduğu söylenebilir. Fiji, Romanya ve Sırbistan ise Arnavutluk ile aynı sıralamaya sahiptir.

Brezilya’da 1996 yılından 2016 yılına başkası hesabına çalışan ve işveren kadınların oranı artarken, kendi hesabına ve aile işçisi olarak çalışan kadınların oranında azalma meydana gelmiştir. 2016 yılı baz alınarak bir sıralama yapıldığında, istihdam edilen kadınların %74,5’inin yani çoğunluğunun başkası hesabına, ikinci olarak %19’lük oran ile kendi hesabına, üçüncü olarak %3,5’lik oranla aile işçisi konumunda çalıştığı ve son olarak %3’lük kesimin işveren konumunda olduğu söylenebilir. Brezilya ile aynı sıralamaya sahip diğer ülkeler ise Çin, Kolombiya, Meksika, Paraguay, Peru ve

Tayland'dır. Küba'da 1996 yılından 2016 yılına başkası hesabına ve kendi hesabına çalışan kadın oranı artmış, işveren kadın oranı ise azalmıştır. Aile işçisi olarak çalışan kadın ise 2006 yılına kadar %0,1 iken 2006 yılından sonra %0 olarak devam etmiştir. 2016 yılı oranlarına bakıldığında başkası hesabına çalışan kadın oranı %79,4, işveren kadın oranı %12,8, kendi hesabına çalışan kadın oranı %7,9 ve aile işçisi olarak çalışan kadın oranı %0 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Son olarak Libya'da 1996 yılından 2016 yılına oranlarda çok fazla değişim olmadığı görülmektedir. 2016 yılı oranlarında kendi hesabına ve aile işçisi olarak çalışan kadınlarının oranının %22,2'de eşitlendiği, işveren kadınlar %2,4'lük bir oranda iken başkası hesabına çalışan kadın oranının %53,3 olduğu görülmektedir.

2016 yılı dikkate alınarak değerlendirildiğinde 16 ülke içinde başkasının hesabına çalışan kadınların oranının en yüksek olduğu ülkenin %91'lik oran ile Bulgaristan olduğu söylenebilir. İşveren kadınların oranı en yüksek ülke %12,8 ile Küba, kendi hesabına çalışan kadın oranı en yüksek ülke %41 ile Kolombiya ve aile işçisi olarak çalışan kadın oranı en yüksek ülke %40,3 ile Arnavutluk olmuştur. 2016 yılının en düşük statü oranlarına sahip ülkeler ise başkasının hesabına çalışan kadınların oranında en düşük değere sahip ülke %39,6'lık oran ile Peru olmuştur. İşveren kadın statüsünde Romanya %0,7'lik oranla 2016 yılının en düşük işveren kadın oranına sahip ülke olmuştur. Hırvatistan %5,2'lik oranla en düşük kendi hesabına çalışan kadın statüsü oranına, Küba ise %0 ile en düşük aile işçisi olarak çalışan kadın statü oranına sahip ülke olmuştur.

Genel bir karşılaştırma yapıldığında yüksek gelir grubuna giren ülkelerde başkası hesabına çalışan kadın oranlarının çok yüksek olduğu ve diğer statülerin oldukça düşük olduğu tablo 2.5'den hatırlanabilir. Üst-orta gelir grubundaki ülkelere bakıldığında yine kadınların en fazla başkası hesabına çalıştığı ancak bu oranların yüksek gelir grubuna giren ülkelerdeki kadar çok üst seviyelerde olmadığı ve diğer statülerde çalışan kadın oranlarının da azımsanmayacak derecede olduğu görülmektedir. Özellikle aile işçisi statüsünde çalışan kadınların oranı yüksek gelir grubundaki ülkelere yok denecek kadar az iken üst-orta gelir grubundaki ülkelerin birçoğunda 2. en fazla kadın istihdam edilen statü konumundadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ VE KADIN İSTİHDAMINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

3.1. Literatür İnceleme

Kadınların işgücü piyasasına olan katılımlarının düşüklüğü birçok araştırmanın konusu olmuştur. Konuyla ilgili çalışmaların bazıları yayınlanmış verilere dayanmakta ve bazı değişkenlere dayandırılarak, kadınların azalan katılım oranları ilişkilendirilmeye çalışılmaktadır. Şehirleşme, kırsaldan kentsele göç, kadınların düşük eğitim seviyesi gibi sebepler azalmakta olan katılım oranlarının olası nedenleri arasında gösterilebilir. Dayıoğlu (2000), Ercan ve Tunalı (1998), Tunalı (1997) tarafından yapılan çalışmalarda yaş, eğitim durumu, medeni durum ve çocuk sayısının, kadınların işgücüne dahil olma kararlarının en mühim belirleyicileri olduğu görülmüştür.

Kızılgöl (2012) yaptığı Kadınların İşgücüne katılımının belirleyicileri: Ekonometrik bir analiz isimli çalışmasında, ülkemiz genelinde, kırsal ve kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurları belirlemeyi hedeflemiş ve bu hedef doğrultusunda yaptığı çalışmasında, 2002-2008 senelerine ait hanehalkı bütçe anketlerinden elde edilen verileri derleyerek inceleme yapmıştır. Bu çalışmada kadınların çalışma kararlarını etkileyen unsurlar araştırılmıştır. Uygulamada logit model analizleri yapılarak, Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılımında en önemli unsurun eğitim durumu olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, medeni durumun bir etkisi olmadan kadınların işgücüne katılımlarının yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Çınar (1994) aracılığı ile gerçekleştirilen çalışmada güvenlik açısından duyulan kaygının kadınların çalışıp çalışmama kararlarını etkileyerek formel çalışmaya nazaran evde çalışma seçimine yönlendirdiği neticesine varılmıştır.

Karabıyık (2012), TÜİK verileri kullanarak kadın işgücünün ülkemizde ki profili üzerine çalışma yapmıştır. Karabıyık istatistiki veriler kapsamında kadın istihdamını tüm özellikleri ile ele alarak ekonominin genel yapısı ekseninde değerlendirmeler yapmıştır. Çalışma ile kadın istihdamının toplumsal kalkınma için mühim olduğu, ancak kadın istihdamının yeterli seviyeye yükseltilemeyeceği neticesine varmıştır. Bunun nedenini ise mevcut toplumsal yapı ve uygulanan ekonomik politikalar olarak saptamıştır.

Jaumotte (2003), kadının işgücüne katılım oranlarını etkileyen faktörleri incelemiştir. İnceleme sonucunda Jaumotte, kadının eğitim düzeyinin, kadının çalışmasına yönelik toplumda var olan kültürel tutum ve yargıların ve genel işgücü piyasası şartlarının kadının işgücüne katılımında belirleyici faktörler olduğunu saptamıştır.

Korkmaz ve Korkut (2012), çalışmalarında yıllar itibariyle kadının medeni hali, eğitim düzeyi ve yaş gruplarına göre işgücüne dahil olmalarını analiz etmişler ve kadın istihdamına engel olan faktörleri incelemişlerdir. Kadının medeni hali, 0 ile 5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, eğitim düzeyi, göç, kadınların iş yaşamına katılmalarına toplumun bakışı ve kadın istihdamını artırmak için gerekli olan yasal düzenlemelerin yetersiz olması gibi unsurları kadın istihdamının önündeki başlıca engeller olarak belirlemişlerdir.

Şahin (2016), Küreselleşme ekseninde, Türkiye'nin AB uyum sürecindeki kadın istihdamını inceleyen çalışmasında, kadın istihdamını arttırmak için evvela toplumun kadına bakış açısının değiştirilerek, kadını birey olarak görmesi gerektiğini ve cinsiyet ayrımı yapılmamasını ifade etmiştir. Kadınların işgücü içinde daha aktif rol almaları için "Kadının eğitimine en az erkek kadar önem verilmeli ve kadınlar bilinçlendirilmelidir" ifadesini kullanmaktadır. Bu noktada kadın girişimcilere sağlanan destekler arttırılarak, kadınların ekonomiye katılımıyla aile içinde yaşam koşulları iyileşecek, kadının toplumsal değeri yükselecek, ülkenin eğitim düzeyi

artacak ve kalkınmışlık seviyesi yükselerek gelişmiş ülkeler arasına girmek daha kolay hale geleceğini ifade etmiştir.

Psacharopoulos ve Tzannatos (1993), çalışmalarında kadınların işgücüne katılım oranlarını 15 Latin Amerika ülkesindeki verileri dikkate alarak incelemişlerdir. İnceleme sonucunda ekonomik şartların olumsuz olmasına rağmen kadın işgücüne katılımın arttığını saptamışlardır. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılımının evliliğin yanı sıra doğurganlık arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğunu da vurgulamışlardır.

Önder (2013), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü ” adlı çalışmasında yaşanan ekonomik krizlerin kadınların işgücüne katılımlarını arttırdığını belirtmiştir. Önder ayrıca kadınların iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları ücret düşüklüğü ve sosyal güvencesizlik gibi ekonomik unsurların ve ataerkil düşünce yapısı, eğitim seviyesinin düşük olması, toplumsal cinsiyet düşüncesi gibi sosyal unsurların kadının işgücüne katılması yönünde engelleyici unsurlar olduğunu saptamıştır.

Mollaibrahimoğlu (2016)’da yaptığı “Feminist İktisat, Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı” isimli çalışmasında, toplumun tarih boyunca kadına yüklemiş olduğu sorumluluk ve roller sebebiyle ekonomi piyasasında fazlaca yer alamamıştır. Kadınların istihdama katıldıkları en fazla alanlar hizmet sektörüdür. Teknolojik gelişmelerin hız kazandığı günümüzde hiç şüphesiz eğitilmiş bireylerin istihdamı mümkün olmaktadır. Kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü istihdama katılmalarının önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Eğitim düzeyinin önemli olmadığı sektörlerde çalışmaya mecbur bırakılan kadınlar ise, güvencesi olmadan ve düşük ücretli işlerde sömürülmeye mecbur bırakılarak kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır. Şeklinde sonuçlara varmıştır. Ayrıca kadın istihdamının düşük olmasının en temel sebebini eğitim olarak gösterse bile, evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları gibi etkenlerinde önemini dile getirmektedir.

Killingworth ve Heckman (1985) çalışmalarında, Batı ekonomilerine yoğunlaşarak kadın iş gücü arzı ile alakalı teorik ve ampirik çalışmaları irdelemişlerdir. Journal of Labor Economics’in 1985 yılındaki özel sayısı, bir dizi gelişmiş ülkedeki kadın

işgücü arzını inceleyen çalışmalardan meydana gelmiş bir derleme içermektedir. Çalışma, özellikle evli kadınlar için yükselen kadın katılım oranının önemini vurgulamaktadır.

Gustafsson ve Jacobsson (1985), artan kadın katılım oranını açıklamak ile birlikte İşve’teki cinsiyete göre azalan ücret farkına vurgu yapmaktadır. Benzer bir şekilde Shimada ve Higuchi (1985), kadın eğitimi ve ücretlerindeki olumlu gelişmelerin Japonya’daki ücretli kadın istihdamında mühim bir ykselişesebep olduğuna vurgu yapmaktadır. Greenwood, Seshadri, ve Yrkoğlu (2005), dayanıklı tüketim malları devriminin evli kadınların işgücü katılımı artışındaki önemine vurgu yapmaktadır.

Chevalier ve Viitanen (2002), Granger nedensellik analizini kullanarak yaptıkları çalışmalarında çocuğu küçük yaşta olan annelerin işgücüne dahil olmaları ile ocuk bakımının sağlanması arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda ocuk bakımının kadınların işgücüne dahil olmalarının tek yönlü sebebi olduğu, ocuk bakım tesislerinin yetersizliğinin kadınların çalışması önünde bir engel teşkil ettiğini ortaya koymuşlardır.

Michael (1985), kadınların işgücüne dahil olma oranı ile birden fazla demografik değişken arasındaki korelasyon ile ilgili kanıtlara iki değişkenli otoregresif yapılar kullanarak varmıştır. OECD lkelerindeki iş gücüne katılım oranı ile doğurganlık oranı arasındaki ilişki ile ilgili en son çalışmalar, 1985 yılına kadar olan bulguların tersine olumlu bir eğilim tespit etme eğilimi göstermektedir.

3.2. Tarihsel süreç içinde kadın işgücü

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar her dönemin şartlarına ve niteliklerine göre değişen şekil ve pozisyonlarda türlü ekonomik faaliyetlere dahil olmuşlardır. Kadınlar gerçek manada, “işçi” pozisyonunda ve “cretli” olarak iş hayatı içinde ilk kez sanayi devrimi ile birlikte yer almışlardır. Bu sebeple, kadın işgücünü tarihsel süreç içerisinde incelerken esas başlangıç olarak sanayi devriminin alınması ve sanayi

devrimi öncesi ve sonrası kadının iş hayatına katılmalarını ayrı ayrı ele almak gerekir (<http://www.tisk.org.tr>,2017).

İlkel toplumlarda, ilk başlarda göçebe bir yaşam biçimi içinde anaerkil bir aile yapısı egemendi ve kadının üstün bir pozisyonu ve saygınlığı vardı. Bu dönemde kadın ev işleri ve çocuk bakımı ile birlikte çanak çömlek yapımı, toplayıcılık gibi işlerle uğraşırken erkek genellikle ikamet edilen alandan uzakta avcılıkla uğraşır. Kadınların her yönden üstün bir pozisyona ve saygınlığa sahip oldukları bu döneme ilişkin bulgulardan anlaşılmaktadır (<http://www.tisk.org.tr>, 2017).

Zamanla göçebe hayat biçiminden yerleşik düzene geçilmiştir. Bu yaşam biçiminde kadın göçebe yaşam tarzındaki pozisyonunu kaybetmiş ve ataerkil bir aile yapısı hâkim olmuştur. Yerleşik düzen başta sosyal, siyasal ve ekonomik alanlarda esaslı değişiklikler meydana getirmiştir. Bu sürecin ardından mübadele ekonomisi ortaya çıkmış ve ticaret başlamıştır. Tarımsal etkinlikler üretim araçları tekniğinin ilerlemesiyle derece derece gelişmeye başlarken; fiziksel güç ve üstünlüğün ön planda olduğu madencilik, balıkçılık gibi yeni iş bölümleri ortaya çıkmıştır. Bu durum ise erkek ile kadının aile içindeki ve toplumdaki pozisyonlarını derinden etkileyerek esaslı değişiklikler yapmıştır. Bu dönemde kadınlar evle ilgili yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi geleneksel işlerle meşgul olurken aktif üretim sürecinden hızlı bir şekilde evlerine çekilmişlerdir. Erkekler ise fiziksel güç gerektiren askerlik, çobanlık, balıkçılık gibi işlerle uğraşmışlardır (Altan 1980: 13-14).

İlkçağdan X. Yüzyıla kadar ki dönemi tarih bilimcileri kölelik ve tutsaklık dönemi olarak isimlendirmektedir. Bu dönemde savaşlardan sonra yakalanan kölelerden işgücünün büyük bir kısmı karşılanmaktaydı ki bu kölelerin büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktaydı. Aile fertlerinin reisi konumunda olan erkek, ataerkil sistemin geçerli olduğu bu yıllarda aynı zamanda kölelerin de mutlak hâkimiydi (www.tisk.org.tr, 2017).

X. ve XV. yüzyıllar arasındaki dönem olan Feodal Düzendeki derebeyleri, feodal beyler ve ya senyörler mutlak hakimliğe sahiptir. Bu dönemde, tarımsal faaliyetlerin

olduğu kırsal alanlarda kadın işgücü yoğun bir biçimde kullanılmıştır. Bununla beraber evlerde uşak ve hizmetçi olarak da kadınlar çalışmışlardır. Lonca üretim düzeni X. ve XVIII. yüzyılları arasında küçük sanat dallarında ortaya çıkan gelişmelerle beraber önem kazanmıştır. Yoğun bir şekilde olmasa da bu dönemde kadınlar bazı sanayi kollarında çalışmışlardır. Hatta ilerleyen zamanlarda yalnızca kadınların faaliyet gösterdiği birtakım iş kolları ortaya çıkmıştır. Ortaçağ döneminde Avrupa’da kadınlarda erkeklerle birlikte ayakkabıcılık, terzilik, fırıncılık gibi işlerde çalışmışlardır. Kadınlar bu dönemde erkekler gibi savaş ve siyaset vb. işler yapmasalar da ev ve iş hayatında etkin duruma gelmişlerdir (Büyükknalbant 2009: 14).

Kadınlar sanayi devrimi sonrası toplumlarda bilhassa dokuma sektöründe çalışan bireylerin büyük bir kısmını oluşturmuşlardır. Kadının ucuz işgücü olarak görülmesi bunun en mühim sebebi olmuştur. Kadınlara verilen ücretlerin erkeklere ödenen ücrete oranla çok düşük olması ve çalışma koşullarının ağırlığı çocuk işgücünde ki gibi kadın işgücünün de sömürülmesine sebep olmuştur. Bu olumsuz hallere karşın Sanayi Devrimi, kadınların ilk defa bir gelir karşılığı çalışmaya başlaması yönünden en mühim tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir (www.tisk.org.tr, 2017).

Kadın ilk defa Sanayi Devrimiyle beraber emeğini ekonomik bir gelir (ücret) karşılığında satmaya başlamıştır. Bu sebeple Sanayi Devrimi, ilk defa ve günümüzdeki manasıyla ücretli kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasına neden olan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile XIX. Yüzyılda çoğu Batılı ülkede başta da İngiltere’de sanayileşme, dokuma imalatıyla başlarken kadınlar toplam işgücünün büyük bir kısmını oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya 2005: 197).

Endüstri Devrimi buharın üretim sürecinde kullanılması ile ilk defa İngiltere’de dokuma sektöründe başlamıştır. Sonraki senelerde ise hızlı bir biçimde diğer batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Büyük kentlerdeki fabrikalara yoğunlaşan işçilerin aldığı ücretlerin düşük miktarda olması ailelerin geçimi için yeterli olmadığından

dolayı, baba ile birlikte çocuklar ve kadınlar da işçi olarak çalışmak mecburiyetinde kalmışlardır (Dalkıranoglu 2006: 12).

Kadın çalışanların sayısı Sanayi Devrimi'nden sonraki dönemde artmıştır. Bunun nedenleri ise üretim tekniklerinin basitleşmesi, kadınların erkeklere kıyasla daha kolay yönetilir ve uysal görünmeleri ve yine kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle çalışmalarıdır (Baybora 2007: 39). Toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişim ve değişimler kadınlara ev hanımlığı, annelik gibi ev içindeki rollerin haricinde ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı daha fazla katılma olanağı yaratmıştır. Bu durum ise “ücretli kadın işgücü” kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Ücret toplum içinde kadını görünür olmasını ve birey olmasını sağlayan ve hemen her alanda kadın ile erkeğindenk olmasında etkin bir rol oynadığı için kadınlar açısından önemi yadsınamaz bir kavramdır. Ayrıca gelişen ücretli kadın işgücü tanımı ile ekonomik faaliyete dahil olan ve olmayan kadın ayrımı daha da belirginleşmiştir (Parlaktuna 2010: 127).

Tarımsal üretim şartlarında Sanayi devrimi ile birlikte yaşanan değişimler kadınların ekme biçme dışında özellikle üretilen ürünlerin satılması gibi işlerde istihdam edilmesiyle kadınlar hizmet sektöründe aktif bir şekilde rol almışlardır. Bu dönemde bilhassa büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücüne gerek olmayan üretimin hızı bir şekilde yaygınlaşmasıyla kadın evden, tarımsal alandan ve ücretsiz aile işçiliğinden dışarı çıkmıştır (Yılmaz, Bozkurt ve İzci 2008: 91). O dönemde egemen olan, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganı ile ifade edilen katı bir liberal iktisat anlayışı, erkek işgücü ücretlerinin kadınlardan çok daha fazla olmasına yol açmıştır. Buradan hareketle bu dönem kadın işgücünün, düşük ücret karşılığında ve çok zorlu iş şartları altında çalışmalarına sebep olmuştur. Bu dönemi özetlediğimizde, kadın işgücünün üretim sürecinde şiddetli bir sömürüye maruz kaldığını söylemek son derece haklı bir çıkarım olacaktır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 197).

I. ve II. Dünya Savaşı esnasında erkek işgücü nüfusu silahaltına alınmıştır. Silahaltına alınan erkek işgücünün yerini ise silah sanayisinde kadın işgücü almıştır.

Bu sebepten ötürü savaşın yaşandığı bu yıllarda ekonominin tüm alanlarında kadın işgücünün sayıca arttığı görülmüştür. Bu dönemde kadınların toplam işgücü içerisindeki oranı, kamu ve hizmet sektöründe yaşanan büyüme ile hızlı bir şekilde artmıştır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 198). Bilhassa II. Dünya savaşında “savaş ağırlıklı endüstrilerde, fabrika işçisi veya kâtiplik gibi görevlerde yer alan kadınlar, işgücünün ayrılmaz bir parçası haline gelmeleri nedeniyle askerlere ve döndüklerinde dahi savaş sonrası ekonomisi gereği açılan hizmet ve kâtiplik ağırlıklı işlerin çoğunu üstlenerek istihdamdaki yerlerini korumuşlardır” (Gürol ve Marşap 2007: 96). Bunun yanında II. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası sosyal politikalarda mühim adımlar atılması da kadın işgücünü destekleyici ve koruyucu hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine neden olmuştur (Kocacık ve Gökkaya 2005: 198).

Kadın işgücünü destekleyici ve koruyucu hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesi II. Dünya Savaşı sonrası uluslararası sosyal politikadaki gelişmeler ile sağlanmıştır. 1950’li senelerin istatistiksel verilerine bakılırsa, 15 ile 64 yaş grubuna giren kadınların gelişmiş ülkelerde %47’si geliştirmekte olan ülkelere ise %50’si çalışma hayatı içinde yer almıştır. Gelişmiş ve geliştirmekte olan bu ülkelerin oranları her ne kadar birbirine yakın gibi görünse de yapısal açıdan büyük farklar vardır. Gelişmiş ülkelerde tarım sektöründe aktif nüfusun %47’ si yer alırken, geliştirmekte olan ülkelere bu oran %87’ye yükselmektedir. 1985 senesine gelindiğinde çalışan kadın oranı gelişmiş ülkelere %58’ e çıkarken tarım dışı sektörde faaliyet gösteren kadın oranı %87’ye erişmiştir. Fakat bugün hala kadın ile erkeğin işgücüne katılım oranlarında tüm dünyada büyük farklılıklar vardır ki bu farklılık ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu fark gelişmiş ülkelere nazaran geliştirmekte olan ülkelere daha fazladır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) World Labour Report 2008’e göre, kadın ile erkek arasındaki işgücüne katılım oranlarındaki fark 1980 yılında gelişmiş ülkelere %26, 4 olurken bu oran 2007 yılında %15, 5’e düşmüştür. Geliştirmekte olan ülkelere bakıldığında bu oran 1980 yılında %31, 7 olurken 2007 yılında %20, 1’e düşmüştür (Büyüknalbant 2009: 16).

Genel olarak ülkelerin büyük bir kısmında kadınların toplam istihdam içindeki payının 1980’ li yıllara arttığı görülmektedir. Fakat bu artış tüm alanlarda kadın

işgücünün arttığı manasına gelmemektedir. Tam tersi geleneksel olarak kadınların istidam edildiği işlerde artışın olduğu veya geleneksel manada erkeklerin hâkim olduğu birtakım işlerin ortadan kalktığı görüşü ileri sürölmektedir. Dünyanın çoğu yerinde kadın işgücünde yükselme yaşanmasına karşın, gelişmiş ölkelerde dahil olmak üzere bu artış cinsiyete bağlı iş bölümünü yok etmeye yönelik şekilde gerçekleşmemektedir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008: 92).

Günümüzde kadın işgücü oranının yükselmesinde, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanında, birbiriyle ilişkili birçok unsurun tesiri olduğu tespit edilmiştir. Bahsi geçen unsurların başında şunlar gelmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 198-199):

- Dünyanın birçok yerinde çalışan kadınları destekleyici ve koruyucu uygulamalar ile yasaların çoğalması,
- Eğitim imkanlarının çoğalması,
- Demografik gelişmeler,
- Boşanma oranlarında yükselme ve evlilik oranlarında düşüş,
- Standart dışı (atipik) çalışma biçimlerinin doğması ve gittikçe yaygınlaşması,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerde meydana genel iyileşmeler,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında oluşan olumlu yöndeki gelişmeler şeklinde sıralanmaktadır.

3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Çalışmanın bu kısmında Türkiye’de kadın istihdamının mevcut durumu incelenecektir. Konuya başlamadan önce, TÜİK’in (2017a) yayınlamış olduğu veriler altına bir kısım ön bilgilerin verilmesi yarar sağlayacaktır. Ölkemizde 2016 senesinde kadın sayısı 39 milyon 771 bin 221 kişi olmuş yani nüfusun %49, 8’ini kadınlar oluşturmuştur. Erkek sayısı ise aynı yıl 40 milyon 43 bin 650 kişi olmuş ve nüfusun %50, 2’sini ise erkekler oluşturmuştur. 2015 yılı hayat tabloları neticesine göre; Türkiye geneli için doğuşta beklenen yaşam süresi, totalde kadınlarda 80,7 yıl iken erkeklerde 75,3 yıl olup kadın ile erkek arasında doğuşta beklenen yaşam süresi

farkı 5,4 yıl olmuştur. Yani genel bir ifade ile kadınlar erkeklerden 5,4 yıl daha uzun yaşamaktadır denilebilir(TUİK, 2017a).

Tablo 3.1. Cinsiyete Göre Bazı Göstergeler (2016)

Göstergeler	Kadın	Erkek	Toplam
25 yaş üstü okuma yazma bilmeyen nüfus oranı	%9, 0	%1,8	%5, 4
25 yaş üstü yüksekokul ya da fakülteden mezun nüfus oranı	%13, 1	%17,9	%15, 5
15 yaş üstü istihdam oranı (15+ yaş)	%27, 5	%65,0	%46, 0
15 yaş üstü işgücüne katılma oranı	%31, 5	%71,6	%51, 3
15 yaş üstü işsizlik oranı	%12, 6	%9,2	%10, 3
15- 24 yaş arası genç işsizlik oranı	%22, 2	%16,5	%18, 5

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2017

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere ülkemizde 2016 yılında, 25 ve üstü yaşta olan ve okur yazarlığı olmayan toplam nüfus %5,4 oranındadır. Bu oran kadınlarda %9 iken erkeklerde %1,8’ e düşmüştür. Yüksekokul ya da fakülte mezunu olan toplam nüfus oranı %15, 5 olup bu oran kadınlarda %13 düzeyinde seyrederken erkeklerde %17, 9’a yükselmektedir. Toplam %51, 3 olan işgücüne katılma oranı ise erkeklerde %71, 6 iken kadınlarda ise %31,5 olmaktadır. Bu göstergeye göre erkeklerin işgücüne katılımında daha ön planda olduğunu söylemek mümkün olacaktır. İşgücüne katılma oranlarında olduğu gibi istihdam oranlarına bakıldığında da 15 yaş üzeri toplam istihdam oranı %46’lık dilimdir. Bu bütünü oluşturmakta erkeklerin %65’lik etkisi olurken kadınların %27, 5’lik katkısı olmuştur (TUİK, 2017b).

Tablo 3.2. Türkiye’de 15 yaş üstü toplam istihdam oranı ve bu oranı içinde ki kadın ve erkek istihdam oranları (%)

	Toplam	Erkek	Kadın
1996	49,5	71,5	28,6
1997	48,2	71,1	26,4
1998	48,3	70,6	27,1
1999	47,7	69,1	27,6
2000	45,6	67,8	24,7
2001	44,5	65,3	24,9
2002	43,3	62,6	25
2003	42	61,5	23,6
2004	41	62,3	20,9
2005	41,1	62,8	20,7
2006	41,1	62,5	21
2007	41,1	62,4	21
2008	41,3	62,3	21,6
2009	40,8	60,4	22,3
2010	42,6	62,4	24
2011	44,5	64,7	25,5
2012	44,8	64,5	26,2
2013	45,3	64,8	27
2014	45,2	64,8	26,7
2015	45,8	65,1	27,5
2016	46,2	65,3	28,1

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tabloda görüldüğü gibi 1996-2016 yılları arasında 15 yaş üstü toplam nüfus içinde ki istihdam oranı ve kadın nüfus ile erkek nüfus içinde ki istihdam oranları ayrı ayrı incelenmiştir. 1996 yılına bakıldığında toplam nüfusun %49,5’inin istihdam edildiği ve erkeklerin %71,5’inin kadınların ise %28,6’sının istihdam edildiği görülmektedir. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere erkek ile kadın istihdam oranı arasında 42,9 puanlık ciddi bir fark bulunmaktadır. 21 yıllık süreçte istihdam oranları iniş çıkış yaşasa da 2016 yılına gelindiğinde toplam nüfusun %46,2’sinin istihdam edildiğini yani 1996 yılından bu zamana bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra erkek istihdam oranının %65,3’e, kadın istihdam oranının ise %28,1’e düştüğü ve kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasındaki yakınsamanın erkek

istihdam oranındaki ciddi düşüşten kaynaklandığı görülmektedir. Ancak buna rağmen hala cinsiyetler arası istihdam oranı farkı %37,2'lik ciddi bir orandır. Buda ülkemizde kadınların hala hak ettikleri konuma gelemediklerinin bir göstergesidir.

2010 yılında Türkiye Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nun 'Ekonomik Katılım ve Fırsatlar' alanında 134 ülke içinde 131. sırada yer almıştır. Yani ülkemiz 2010 tarihli bu raporda sondan 4. olmuştur. Kadınlar ile erkeklerin ekonomik katılım ve eşit fırsatlar yönünden birbirine son derece uzak konumlarda durduklarını ve bu yönden de dünyada oldukça geri bir noktada olduğu bu sıralamadan kolayca anlaşılmaktadır. Bunun yansısı 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi'nin (Gender Equity Index) 2010 tarihli verisinde ülkemizin belirlenen puanı 46 olmuştur (İğde, 2011:151).

Tablo 3.3. Türkiye’de kadın işsizlik oranları

Yıllar	İşsizlik Oranları
1996	5,8
1997	7,6
1998	6,6
1999	7,4
2000	6,1
2001	7,3
2002	9,3
2003	9,9
2004	10,8
2005	11
2006	9
2007	9
2008	9,9
2009	12,4
2010	11,2
2011	10
2012	9,3
2013	10,4
2014	11,7
2015	12,5
2016	13,5

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tabloya bakıldığında 1996 yılında kadın işsizlik oranı %5,8 olarak gerçekleşmiş ve 21 yıllık süreçte kadın işsizlik oranı bu oranın daima üzerinde seyretmiştir. Yıllar itibariyle baktığımızda 2000 yılından 2005 yılına kadar daima yükselmiştir. 2005 yılında %11'e çıkan kadın işsizlik oranı 2006-2008 yıllarında %9 civarında

seyretmiş, 2009 yılında ise %12,4'e yükselmiştir. 2010 yılında %11,2 ve 2011 yılında %10'a düşen oran 2012 yılından sonra daima yükselmiş ve 2016 yılında %13,5'e ulaşmıştır. Genel bir değerlendirme yaptığımızda 1996 yılından 2016 yılına kadın işsizlik oranı ne yazık ki 2 katından daha fazla artmıştır.

Kadınları ekonomik özgürlüğe eriştirecek olan kapının kapanmasına istihdama katılamamaları sebep olmaktadır. Bu durum diğer yandan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha net ve daha baş gelinemez bir duruma gelmesine neden olmaktadır. Tabii istihdamın artışının güvencesizlikle dolu düşük ücretli ve esnek zamanlı işlerde kadınların yoğunlaşmasıyla gelmesi toplumsal cinsiyet farkının ortadan kalkmasında hiçbir etki yapmayacağı söylenebilir. Aynı zamanda bu durumun kadınların vaziyetinin kötüleşmesine bile sebep olabileceği söylenebilir (İğde, 2011:152).

Türkiye Cumhuriyeti dünya da kadın meselesine yönelik diğer ülkelere nazaran istisnai ve özgün bir tarihsel deneyim yaşamıştır. Bu tarihsel tecrübenin yansımalarını kadınların güçlenmelerine ve yol kat etmelerine ilişkin olarak bugün alınan hemen hemen bütün kararlarda ve uygulanan tüm politikalarda görmek olasıdır. 1923 yılında kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu yıldan sonraki ilk 10 yıllık dönemde Mustafa Kemal Atatürk'ün liderliğinde gerçekleştirilen reformlar, bir taraftan kadının yurttaşlık haklarına sahip olmasını, diğer taraftan Türk cemiyetinin yeniden yapılanmasını sağlayarak oldukça büyük bir toplumsal mübadele gerçekleştirilmiştir (Çatalbaş, 2015:253).

Cumhuriyet sonrası 1924 yılında çıkan Tevhid-i Tedrisat Kanunu Türk kadınına doğrudan etkilemiştir. Bu kanun ile eğitim hizmetleri eğitimde fırsat eşitliğini sağlama nedeniyle tek çatı altında toplanmıştır. Aynı dönemde Türk Medeni Kanun'u kabul edilmiştir. 1926 yılında kabul edilen bu kanun ise kadın-erkek eşitliğine yönelik atılan ilk adımlardan biri olmuştur. Bunların yanı sıra 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilerek karar almada da kadınlara hak tanınmıştır (Erol, 2011:93).

Ülkemizin AB' ye üye olmak için uyum kriterlerini sağlamak amacıyla yaptığı düzenlemelerde, kadın erkek eşitliği politikalarını yasal mevzuata dahil etme hususuna yer verilmiştir. Bir takım hukuki düzenlemeler ile cinsiyete dayalı tüm ayrımcılıkların yok edilmesi hedeflenmiştir. Medeni Kanun'un 2002 senesinde yürürlüğe girmesi ile beraber kadın-erkek ayrımcılığını destekleyen maddeler yürürlükten kaldırılmıştır (Dedeoğlu, 2009: 48).

Tarihsel süreçleri incelediğimizde hemen hemen tüm kültürler kendi iş hayatını geliştirirken, ücret karşılığı çalışma erkeklere has bir kavram olarak dikkat çekici bir nitelik olmuştur. Erkeğin ve kadının toplumsal rol paylaşımı kesin hudutlar içerisinde tayin edilirken kadın da ekonomik açıdan erkeğe bağımlı bir duruma gelmiştir. Uzun yıllar boyunca evi kadının esas çalışma ortamı olurken, evin geçimini sürdürebilme nedeniyle erkek ev dışında gelir getirecek işlerde çalışmaya yönelmiştir. Farklı bir deyiş ile kadın geleneksel fakat ekonomik karşılığı olmayan çocuk bakımı ve ev işi gibi fazla sayıda günlük hayat faaliyeti ile uğraşırken; erkek ev dışında çalışarak evin geçimini sağlamıştır. Bu hal ise kadını ekonomik açıdan erkeğe muhtaç bir hale getirmiştir. Erkeğe ekonomik yönden bağımlı olan kadın yaptığı günlük yaşam faaliyetlerinin ekonomik açıdan getirisi olmadığından dolayı toplumsal değersizliğe bir diğer ifade ile ikincil aktörlüğe itilmektedir. Erkek ise kendisine taktim edilen toplumsal rol ile ekonomik açıdan üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır (Önder 2013: 16).

Ekonomik ya da siyasi sebeplerle kırsal alanlarda çalışan kadınlar aileleri ile beraber göç ettiği şehirlerde, üretim aşamalarının dışında kalmaktadır. Bu durumun sebebi yalnızca şehirlerde kadının çalışmasını teşvik edici ücretli iş imkanlarının yetersizliği değil, bununla beraber kadının iş hayatına girmesini kentte uygun görmeyen ataerkil düşüncedir.

İş hayatında kadınları ikinci plana iten geleneksel görüş, “kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu” nesilden nesle aktarmaktadır. Bu sebeple iş hayatında kadına has ve erkeğe has olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmiştir.

İşleri toplumsal cinsiyet yönünden sınıflandıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime “ev kadınlığı” statüsünü koruyarak ve yalnızca kadın emeğini mecburi kılan hallerde dâhil etmektedir. Ataerkil değerlerin ya da erkek hakim zihniyetin kurumları şekillendirdiği toplumlarda kadınlar, ekonomi, siyaset, bilim gibi hemen her alanda engelleyici bir sınırlanmışlık halini, marjinal bir varoluş konumunu yaşamaktadırlar ve bilinmelidir ki egemenliği binlerce yıldır devam ettiren bir gücün yok edilmesi sanıldığı kadar basit değildir (Duruoğlu 2007: 62).

Fakat insanlık tarihinden bu yana çalışma olgusu çerçevesinde kadınlar çırak, yamak, köle gibi birtakım roller üstlenirken kadının XVIII. yüzyıl sonlarında iş hayatına girişiyle iş hayatında aldıkları rollerinde çeşitlendiği gözlemlenmektedir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci 2008: 91). Endüstrileşmenin 19. yüzyıldan itibaren hızla gelişmesi, geleneksel tarım toplumlarında ailenin ücretsiz işçisi olarak oldukça ağır iş yükü yüklenen kadına, eğitim alma ve ev dışında ücretli iş imkanları sağlamıştır. Kadın eğitim seviyesinin yükselmesi ve toplumdaki işlevinin çeşitlenmesi ile sosyal haklarını genişletmek amacıyla mücadeleye başlamıştır (Kuzgun ve Sevim 2004: 14-15).

Kadının iş hayatına daha fazla dahil olması, bir yandan iktisadi büyümeyi pozitif yönde etkilerden diğer taraftan kadının toplum ve aile içindeki konumunu da pozitif yönde etki ederek ülkenin sosyal ve kültürel gelişimine ciddi katkılar sağlamaktadır. Kadının iş hayatında aktif bir şekilde rol alması ailesine ekonomik açıdan bir ferahlık sağlamasına karşın, kadın kazandığı gelirin kontrolünü evin erkeğine bıraktığından ötürü bağımsız olarak kullanamamaktadır (<http://www.tisk.org.tr>, 2017).

Kadınlar yüzyıllar boyunca vermiş oldukları zorlu mücadele neticesinde iş gücü piyasasındaki bugünkü konumlarını elde etmişlerdir. Buna karşın, gerçekleştirilen çalışmalarda dünyanın hemen tüm yerlerinde boyutları farklı da olsa kadınların iş yaşamında bir takım problemle karşılaştıkları ifade edilmektedir. Bu problemlerin en başında gelen cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu ile alakalı problemler

yaygın bir alanı kapsamaktadır. Bu problemler, belirli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşma, iş bulma ve terfi sürecinde karşı karşıya kaldıkları ayrımcılık ve ücretlendirmede eşitsizlik şeklinde sıralanabilir (Parlaktuna 2010: 1217).

Bu kapsamda kadının iş hayatındaki bazı nitelikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Kadınlar bazı sektörlerde ayrıştırılmışlardır. Bir başka ifade ile bazı sektörlerde yığılmışlardır. (Kadınların hizmet alanında fazla olması ya da sanayi alanında gıda, dokuma vb. gibi birtakım dallarda kadın işçilerin yoğun olması)
- Benzer şekilde yığılmalar ya da ayrıştırmalar aynı işyerinde de olmuştur. (Kadınların yığılmış olduğu bölümlerde pek fazla beceri gerektirmeyen işlerin yanı sıra tekrar gerektiren, en rutin, minimum doyum sağlayan ve minimum inisiyatifin kullanıldığı işler söz konusudur).
- Erkek çalışanlara kıyasla kadın çalışanların işlerinde yükselme imkanları daha zayıf kalmaktadır.
- Kadınlar daha çok kararları uygulayan, yönetilen, emir alan ve görevleri yerine getiren pozisyondadırlar. Kadınlar çok fazla yönetici, düzenleyici, karar alıcı ve sorumluluk gerektiren işlerde pozisyon alamamaktadırlar. Hatta kadınların çoğunluklu olduğu meslek sınıflarında dahi erkekler yönetim kadrolarını işgal etmiştir.
- Her ne kadar ülkeler arasında farklılık olsa da çoğunlukla kadınlar erkeklerin kazandığı ücretin yarısı ile dörtte üçü arasında bir ücret almaktadırlar. Yani kadınların aldığı ücret göreceli olarak daha düşüktür. Eşit işe eşit ücret uygulamalarının, tam manasıyla bu vaziyeti düzeltici bir tesiri olmamaktadır.
- Ekonomik kriz olduğu zamanlarda ilk olarak işine son verilen çoğunlukla kadın çalışanlar olmaktadır.

3.3.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Toplumun geleceğinin biçimlenmesinde kadınlar çok mühim bir role sahiptir. Türkiye’ de kırsal bölgelerde kadınlara götürülecek eğitim hizmetleri öncelikle ele alınmak vaziyetindedir. Çünkü bölgelerin gelişmesi açısından kadın eğitim seviyesinin artırılması ve kadınların aktif iş yaşamına dahil olması önemli bir

unsurdur. Kadınların sosyoekonomik pozisyonlarının rehabilitasyonu, kadınların rantabiliteilerinin artırılması ve kararlara daha yüksek seviyede katılmalarını öngören eğitim politikalarının aktifleştirilmesi ile değişime uyum sağlanması muhtemel olabilir. Eğitim toplumsal kalkınma ve refah düzeyinin artırılmasında en büyük paya sahiptir. Bölgede ekonomik kalkınma yönünden sulu tarıma geçilmesi, yeni fabrikaların açılması ile fabrika sayılarının artması önem teşkil etmektedir. Fakat toplumların gelişmişlik düzeyleri sahip oldukları yer altı ve yer üstü kaynakları ile değerlendirilmemektedir. Toplumların gelişmişlik düzeyi nitelikli iş gücü ve yaşam kültürü yönünden değerlendirilmektedir (Arabacı ve Korkmaz, 2010:476). Kadınların eğitime dahil edilerek eğitim düzeylerinin artırılması dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasında en temel koşuldur. Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle ilişkili olarak daha nitelikli işlerde çalışabileceği ülkemizde dahil olmak üzere diğer pek çok ülkede de gözle görülür bir neticedir. Kadın istihdamının artırılması ülkelerin ekonomik gelişmişliğinin ve kalkınmışlığının desteklenmesi açısından ekonomide itici bir güç olduğundan dolayı kadın istihdamını artırıcı önlemler hızlı bir şekilde uygulamaya konulmaktadır. Eğitim bu önlemler içinde ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 3.4. Türkiye’de kadın istihdamının eğitim düzeyine göre dağılımı (%)

	Türkiye				
	Toplam	Temelden Düşük	Orta	Temel	İleri
2006	100	20,4	16,8	45,5	17,3
2007	100	19,7	17,6	44,4	18,3
2008	100	19,3	17,6	43,6	19,6
2009	100	18,9	16,1	44,6	20,4
2010	100	19,3	15,1	45,8	19,8
2011	100	19,1	14,8	46	20,2
2012	100	17,8	14,9	45,2	22
2013	100	16,8	15,2	44,9	23,1
2014	100	16	15,3	44,6	24,1
2015	100	14,9	15,5	43,9	25,8
2016	100	13,9	15,6	43	27,5

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Yukarıdaki tabloda ülkemizdeki kadın istihdamının eğitime göre dağılım oranları yer almaktadır. 2006 yılından 2016 yılına bakıldığında temelden düşük eğitim düzeyinde olan kadınların istihdam oranlarında bir azalma olduğu yani 2006 yılında %20,4 olan oranın 2016 yılına gelindiğinde %13,9 ‘a ciddi bir düşüş yaşandığı görülmektedir. İleri eğitim düzeyine sahip olan kadınlardaki istihdam oranına bakıldığında ise tam tersi ciddi bir artış olduğu göze çarpmaktadır. 2006 yılında %17,3 olan oran 2016 yılına gelindiğinde %10,2 artış göstermiş ve %27,5’e ulaşmıştır. Temel ve orta eğitim düzeylerinde ise ciddi bir değişim yaşanmadığı ancak düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5. Kadın İstihdam Oranının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

Eğitim Durumu	2014	2015
Okur-yazar olmayan	15, 5	15, 6
Herhangi bir okul bitirmeyen (okur-yazar)	19, 7	19, 9
İlkokul	25, 9	26, 6
İlköğretim	20, 7	23, 8
Ortaokul ya da dengi meslek ortaokulu	19, 2	17
Genel lise	25, 8	26
Lise dengi mesleki okul	32, 1	33, 4
Yükseköğretim	60, 3	59, 9

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2017

Tablo 3.5.’de TÜİK verileri ışığında 2014 ve 2015 yıllarında kadınların daha ayrıntılı eğitim düzeylerine göre istihdam edilme oranları verilmiştir. Tabloya bakıldığında 2014 yılında okur-yazar olmayan kadınların istihdam edilme oranı %15, 5 iken 2015’te de fazla değişim göstermeyerek %15,6 düzeyde kalmıştır. Yükseköğretim mezunlarının istihdam edilme oranı 2014’te %60, 3 iken 2015 yılında %59, 9 olduğu görülmektedir. Tablonun geneline baktığımızda kolayca anlaşılacağı üzere eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilme oranı da yükselmektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar ne yazık ki işgücüne dahil olamamaktadır. Okuma-yazma bilmeyen kadınların istihdam edilme oranlarına baktığımızda çokta göz ardı edilemeyecek düzeyde yani %15 civarındadır. Ancak burada istihdam edilen kadınlar vasıfsız işgücü çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu sebeple de iş koşulları kötü olmakta ve düşük ücret seviyesinde çalışmaya mecbur bırakılmaktadırlar. Bu durum ise

kadının ekonomiye katkı sağlayabilmesi yönünden, kadına eğitim konusunda da gereğinden fazla önem verilmesi ve destek olunması gerektiğini göstermektedir (Şahin, 2016: 59).

Ülkemiz koşullarında eğitim konusuna bakıldığında, kadınların işgücüne katılımında eğitimin oldukça önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Türkiye’de eğitim almamış kadınların iş gücüne katılım oranı üniversite eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranlarına göre daha düşüktür (Ağlı, 2015: 23).

Eğitim almış kadınların işgücüne katılma oranlarının daha yüksek seviyede olduğu TÜİK verileri incelendiğinde de anlaşılmaktadır. 2015 yılında yapılan hane halkı işgücü araştırması neticelerine göre; ülkemizde 15 ve 15 yaş üstü nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı %51,3 olmuştur. Bu oran kadınlarda %31,5 olurken erkeklerde %71,6 oranında gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranı eğitim durumuna göre incelendiğinde, kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne daha fazla katıldıkları görülmüştür. İşgücüne katılım oranı hiç eğitim görmeyen yani okuryazar olmayan kadınlarda %16, 1 oranında gerçekleşirken lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılımı %26, 6 oranında gerçekleşmiştir. Lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,7, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %40,8 olurken bir yükseköğretim kurumundan mezun olan kadınların işgücüne katılım oranı %71,6 olmuştur (TÜİK, 2017).

3.3.2. Yerleşim Birimine Göre Kadın İstihdamı

Ülkemizde kırsal alandaki kadın istihdamı kentlerdeki kadın istihdamı oranından fazladır. Kırsal alanlarda kadın istihdamının yüksek olmasının sebebi ise kırsal alanlarda kadınların yoğun olarak ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmasıdır. Kentlerde ise durum farklıdır, çalışma maaşlı statüsünde olmakta ve ev ile çalışma mekanı ayrı olmaktadır (Bolcan, 2006:79).

Tarlalarda kadın gücünün daha yoğun bir şekilde kullanılması, aile işçiliğinde kadınların ön planda olması, evde çocuk, eş, eşin ailesi ve ev işleriyle meşgul olmak gibi pek çok sebep kadınların kırdan kente göç etme fikrini derinleştirmektedir. Kente göç olduğunda daha rahat olacağı, erkek açısından da iş olanaklarının daha

fazla olacağı tasarlanmaktadır. Fakat kente göç yaşandığı vakit kısmen rahatlık gibi gözükse de aslında daha kötü şartlarla karşılaşmaktadır. Kırdan ücretsiz aile işçiliği statüsünde bulunan kadın kente geldiğinde vasıfsız işçi durumunda olmaktadır. Bu durumda olan kadın ise düşük maaşlı ve güvencesiz işlerde çalışma olanağı bulabilmekte veya hiçbir işte çalışmayıp ev hanımı konumunda kalmaktadır.

Göç ve kadın mevzusunda genel bir değerlendirme yapılırsa, kırdan sosyo-kültürel ve ekonomik yönden aradığını bulamayan ve kente göç etme vaziyetinde kalan nüfus yönünden kentlerde çok da olumlu ortamlar oluşmamaktadır. Çünkü göç eden nüfus nitelik yönünden yetersiz, ekonomik yönden de zayıf olduğu için kentlerde marjinal işlerde sosyal güvenlikten yoksun ve düşük maaşlı çalışmaktadır. Kırdan kente göç eden nüfus kentlerde işgücü arzını artırmaktadır. Bu durum ise bir yandan emek çatışmasına, diğer yandan ücretlerin düşmesine ve kayıt dışılığa yol açmakta olup aynı zamanda kentteki işgücü yönünden tehdit oluşturmaktadır. Tarımdan ayrılan nüfus için hizmet ve sanayi sektörünün istihdam olanağı yaratmaması bir yandan işsizlik oranının artmasına diğer yandan ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Kadınlar bu süreçten en fazla etkilenen kesim olmaktadır. Eğitim seviyesi düşük ve niteliksiz olan kadın işgücü kentlerde en az ücretle en zor işlerde çalışmayı kabullenmektedir (Gülçubuk ve Yasan, 2010: 96).

Tablo 3.6. Kadın İstihdam Oranının Yerleşim Birimine Göre Dağılımı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Türkiye	24,9	25,1	25,3	23,9	20,8	20,7	21,0	21,0	21,6	22,3	24,0	25,6	26,3	27,1	26,2	27,2
Kır	39,4	41,0	40,2	37,4	35,6	32,6	31,8	31,2	31,4	32,8	34,7	36,2	35,6	---	---	---
Kent	15,0	14,5	15,5	15,1	14,6	15,6	16,3	16,6	17,3	17,7	19,3	20,7	22,0	---	---	---

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2017

Yukarıdaki tabloda 2000 ile 2015 yılları arasında kadın istihdam oranının yerleşim birimine göre dağılımı verilmiştir. Ülkemizde 2000 yılında toplam kadın istihdamı %24,9 oranındadır. Bu oranın oluşumunda en fazla kırsal alanda istihdam edilme oranı etkilidir ki bu oranda 2000 yılında %39,4 gibi ciddi boyutlardadır. Bunun nedeni ise kırsal bölgelerde istihdamın tarım sektöründe yoğunlaşması ve tarım sektöründe ki istihdamın da çoğunluğunun kadınlardan oluşmasıdır. Aynı dönemde

kentte kadın istihdamı %15 seviyelerinde olduğu görülmektedir. Yıllar geçtikçe kadın istihdam oranlarının yükseltilmesi amacıyla bazı çalışmalar yapılmıştır. Kent-kır dağılımında değişimler meydana gelse de kadın istihdam oranlarındaki ağırlık kırsal bölgelerde toplanmaktadır. 2012 yılında Türkiye’de toplam kadın istihdamı %26, 3 oranındadır. Bu oranın %22’si kentte yaşayan kadınların istihdam oranını oluşturken %35, 6 sı kırsal alandaki kadın istihdamından oluşmaktadır. 2013 yılına geldiğimizde ise toplam kadın istihdamı oranı %27, 1 düzeyine gelmiştir (TUIK, 2017).

3.3.3. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı

Ülkemiz hızlı bir sanayileşme süreci içinde olmasına rağmen tarım toplumu olma niteliğini devam ettirmektedir. Bu sebeple kadının işgücüne iştirak etmesinde en açık özelliklerden birisi işgücüne iştirak eden kadınların ezici çoğunluğunun tarımsal üretimin içinde bulunmasıdır. Kadın erkek ayrımının sektörel dağılıma baktığımızda kadınların büyük bölümünün yine tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi statüsünde istihdam edildiği görülmektedir. Kadının esas işinin, aile ve ev çerçevesinde tanımlanmasından ötürü kadınlar, gıda, seramik, tekstil gibi düşük gelirli vasıfsız işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadınların düşük ücret elde etmesine sebep bu iş bölümü, diğer taraftan kadını erkeğe bağlamaktadır. Bununla birlikte, aile içindeki erkek hakim yapıyı da sürdürmektedir (Sayılan, 2008: 264).

Tarım sektöründe yoğun istihdam oranları, tarımda makineleşme, emek ağırlıklı üretim şekline sermaye ağırlıklı üretim şekline geçiş tarımda istihdam edilme oranlarının hafif hafif azaldığı dönemlerdir. Fakat kadın yoğunluğu diğer sektörler nazaran tarım sektöründe daha çoktur. Bunun nedeni ise kadınların kırsal bölgelerde ev işleri, çocuk bakımı haricinde ücretsiz aile işçisi olarak tarlalarda ya da bahçelerde çalışmasıdır. Fakat zamanla sanayi sektöründe ve hizmet sektöründe istihdam oranı artarken tarım sektöründeki istihdam oranı azalmaktadır. Bununla birlikte kadın istihdamında istihdam edilenlerin çoğunluğunun hizmet sektöründe yoğunlaştığı bilinmektedir (Kocalar, 2013:11).

Türkiye’de kadınların tarım sektörü dışındaki sektörlerde istihdam edilmeye başlamaları 1950’li yıllarda kentlere yapılan göçlerin zamanla artmasıyla hız kazanmıştır. Ancak 1980’li yılların ardından inişe geçmiş ve 2001 krizi ardından %20 oranlarına gerilemiştir. Bu gerilemenin altında yatan en önemli sebep kadınların en çok tarım sektöründe istihdam ediliyor olması ve tarım istihdamının da zamanla azalıyor olmasıdır. Kadınların kırsal emek piyasasına katılım oranının kentsel katılım oranına göre oldukça yüksek olmasının nedeni kadınların çoğunluğunun tarım sektöründe istihdam ediliyor olmasıdır. Tarım sektörünün sağladığı istihdam oranının düşmesi neticesinde işsiz kalan kadınlar, şehirlerdeki işlerde istihdam edilmek için gerekli olan nitelikleri sağlayamadıklarından dolayı işgücünün dışında kalmaktadırlar (Ağlı, 2015:26-27). Kadın işgücünün en kısıtlı sayıda yer aldığı alan istihdamda üçüncü sektör olan sanayi sektörü içinde bilhassa imalat sanayi alanıdır. Diğer sanayi iş kollarına kıyasla kadın istihdamına en fazla yer veren iş kolları ise sanayi sektörü içinde yer alan gıda, tekstil giyim gibi hizmet dallarıdır (Alıcı, 2008:32).

Tablo 3.7.Kadın İstihdam Oranının Sektörlere Göre Dağılımı (%)

	Türkiye			
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Toplam
1996	71,1	10,3	18,6	100
1997	66,7	12,1	21,3	100
1998	66,5	11,5	22	100
1999	67,3	11	21,7	100
2000	60,2	13,3	26,6	100
2001	63	12,3	24,8	100
2002	59,6	13,9	26,5	100
2003	58,1	13,6	28,3	100
2004	50,7	16,2	33,2	100
2005	46,2	16,7	37,1	100
2006	43,5	16,4	40	100
2007	42,6	16,2	41,3	100
2008	41,9	15,8	42,3	100
2009	37,8	15,3	46,9	100
2010	39,2	16	44,9	100
2011	39,3	15,2	45,5	100
2012	37,1	15	48	100
2013	35,6	15,4	49,1	100
2014	32,8	17,2	50,1	100
2015	31	16,3	52,8	100
2016	28,6	16	55,4	100

Kaynak:www.ilo.org, 2018

Tablo 3.7. Türkiye’de 1996 ile 2016 yılları arasında kadın istihdam oranının sektörlere göre dağılımını göstermektedir. Tabloya dikkatli bir şekilde bakıldığında yıllar itibariyle sanayi ve hizmet sektöründe ki istihdam oranında artış meydana gelirken tarım sektöründe azalma meydana geldiği net bir şekilde görülmektedir. Kadın istihdamını sektörleri dikkate alarak inceleyecek olursak öncelikle tarım sektöründe düşüş yaşandığı görülmektedir. İstihdam çoğunlukla hizmet sektörü olmak üzere, sanayi ve hizmet sektörüne kaymıştır. Tarım sektöründe kadının ağırlığı yıllar itibariyle düşüş eğimi göstermiştir. Tabloya baktığımızda tarım sektöründe 1996 yılında %71,1 olan kadın istihdamı, 2016 yılında %28,6 düzeyine inmiştir. 1996 yılında sanayi sektöründe kadın istihdam oranı %10,3 iken, 2016 yılında aşırı bir artış göstermeyerek %16 düzeyine erişmiştir. Yine 1996 yılında hizmet sektöründe kadın istihdamı %18,6 oranında gerçekleşirken, 2016 yılında bu oran %55,4 düzeyine yükselmiştir. Yani 2016 yılında kadınların en fazla istihdam edildiği sektör hizmet sektörü olmuştur. Tarım sektörü ise ciddi düşüş yaşamasına rağmen en fazla kadın istihdamı sağlayan ikinci sektör olmuştur.

3.3.4. Statülere Göre Kadın İstihdamı

Bir ülke ekonomisinin gelişmesi için önemli unsurlardan kadın istihdam artışıdır. Ancak sadece kadın istihdam artışı değil aynı zamanda istihdam edilen kadınların hangi statülerde istihdam edildiği de en az istihdam artışı kadar önemlidir. Örneğin ücretsiz aile işçisi olarak çalışma ve ya kendi hesabına çalışma hem geçici hem de eğreti ve güvencesizliği barındıran işlerdir (Karadeniz, 2011: 84-127).

Tablo 3.8. Kadın İstihdamının Statüye Göre Dağılımı (%)

	Başkası Hesabına Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Aile İşçisi Olarak Çalışan
1996	25,9	0,9	12,5	60,8
1997	30,4	0,9	11,9	56,8
1998	33	0,9	10,9	55,3
1999	38,3	1	11,1	49,6
2000	39,6	1,2	11,9	47,3
2001	43,6	1,2	11,7	43,6
2002	39,4	1,3	12,8	46,6
2003	41,1	1,3	12,6	45,1
2004	43,7	1,4	12,8	42,2
2005	45,9	1,3	12,9	39,8
2006	50,8	1,3	12,5	35,4
2007	52,4	1,4	11,5	34,7
2008	53,1	1,4	11	34,5
2009	51,1	1,3	12,8	34,8
2010	50,7	1,3	12,8	35,2
2011	51,6	1,3	11,7	35,4
2012	54,3	1,3	10,8	33,6
2013	56,6	1,2	10,8	31,4
2014	60,2	1,2	9,1	29,4
2015	61,8	1,2	8,9	28,2
2016	63,5	1,4	8,8	26,4

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Tablo 3.8. 'de ülkemizde istihdam edilen kadınların statülere göre dağılımları yer almaktadır. Tabloya bakıldığında 1996 yılında kadınların büyük bir bölümünün yani %60,8'inin aile işçisi statüsünde çalıştığı görülmektedir. İkinci olarak istihdam edilen kadınların %25,9'unun başkası hesabına çalıştığı ve %12,5'inin kendi hesabına çalıştığı görülmektedir. Aynı yıl işveren statüsünde olan kadınların oranı ise %0,9 olarak gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle aile işçisi olarak çalışan kadınların oranında bir azalış başkası hesabına çalışan kadın oranında ise artış meydana gelmiştir. 2016 yılına gelindiğinde işveren statüsünde bulunan ve kendi hesabına çalışan kadınların oranında büyük bir değişiklik yaşamamış ancak başkası hesabına çalışan kadın oranı

%63,5'e büyük bir artış yaşarken, aile işçisi olarak çalışan kadınların oranında da %26,4'e büyük bir düşüş yaşamıştır. Aile işçisi olarak çalışan kadın oranında ki azalma ile Tablo 3.7.'ye bakıldığında tarım sektöründe istihdam edilen kadın oranındaki azalış paralellik göstermektedir. Aynı şekilde başkası hesabına çalışan kadın oranındaki büyük artış Tablo 3.7' de ki hizmet sektöründe çalışan kadın oranındaki yüksek artış ile paralellik göstermektedir. Bu paralellikten Türkiye'de istihdam edilen kadınlardan başkası hesabına çalışanların çoğunluğunun hizmet sektöründe, aile işçisi olarak çalışan kadınların ise tarım sektöründe faaliyet gösterdiği sonucu çıkarılabilir.

3.4. Kadın İstihdamının Belirleyicileri

Son yıllarda toplumlarda sosyo-ekonomik dönüşümlerin oluşması ve dünya ekonomisinde meydana gelen yapısal değişimler, emek piyasalarının esnekleşme esasında tekrar yapılanmasına sebep olmuştur. Yarı zamanlı ve güvencesiz işler zamanla klasik mavi yakalı ve güvenceli işlerin yerini almıştır. Bu durum kadınların istihdam içindeki konumlarını ve ekonomik aktivitelerini temelden etkilemiştir. Bu süreçte politika yapıcılarının ve sosyal bilimcilerin esas ilgi alanlarından biri kadınların iş yaşamındaki konumuna ilişkin gelişmelerin tanımlanması ve analiz edilmesi olmuştur (TUİK, 2017).

Ücret karşılığı kadının gücünün iş yaşamına dâhil edilmesi ve bu istikamette politikaların izlenmesi ülke kalkınmasında mühim bir yere sahiptir. Bu nedenle kadının gücünün mevcut halinin ortaya konulması izlenecek politikalara da ışık tutacaktır. Kadınların ekonomik sisteme katılarak elde ettikleri pozisyon hala dünya genelinde yaygınlaşmamakla birlikte sadece gelişmiş ülkeler ile kısıtlı kalmıştır. Kadınların işgücüne katılımı, gelişmemiş ve gelişme aşamasında olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler mukayese edildiğinde dikkat çeken unsurlardan bir tanesidir (TUİK, 2017).

Ülkemizin siyasi, ekonomik ve sosyal alanlarda gelişmesi, sanayi ve hizmet sektörlerinde kadınların hak ettikleri konuma erişmesiyle paraleldir. Bu nedenle ülkemizde nüfusun yarısını oluşturan kadınların çalışma yaşamına dahil olması

küresel düzeyde rekabet edebilir bir ekonomi için büyük önem teşkil etmektedir. Türk ekonomisinde sanayileşmenin ve kırdan kente göçün hızlandığı dönemler 1950’li yıllar olmuştur. Ülkemizde kadınlar, gerçek manada 1950’lerden sonra meydana gelen bu dönüşümün tesiriyle işgücü piyasasına katılmaya başlamıştır. Yani Türkiye’de kadınlar ilk kez 1950’li yıllarda iş yaşamına etkin bir biçimde dahil olmuştur. Kadınlar toplumsal yapıda değişim ve gelişmelerin meydana gelmesi ile birlikte kendine farklı ve yeni roller yüklemiştir. Yani eğitim almaya, kendi pozisyonunu fark etmeye, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde faaliyet göstermeye özetle bilinçlenmeye başlamıştır. Fakat ülkemizin işgücüne katılım oranlarının son 20 yılda sergilediği değişimleri incelediğimizde, dünya genelinde kadın işgücünün gösterdiği artışın Türkiye için geçerli olmadığı görülmektedir. Türkiye’de tarım sektöründe çalışan kadın oranının fazla olması sebebiyle kadınların kırsal emek piyasasına katılımları daha yüksek iken kentsel emek piyasalarına katılımları çok az düzeydedir. Kırsal bölgede tarım sektöründe istidam içinde bulunan kadınlar, eğitim düzeyinin yüksek olmaması ve haliyle düşük niteliğe sahip olması sebebiyle katma değeri düşük işlerde cüzi miktarlarda ücretle çalışmaktadırlar. Kadınların tarımda ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışması sebebiyle kırsal bölgelerde kadının işgücüne katılım oranı yüksektir. Ancak buna rağmen Türkiye’de tarım istihdamında yaşanan hızlı düşüş, kadın istihdamının gittikçe azalmasına neden olmaktadır. Tarım sektöründe faaliyet gösteren kadınlar, sektörden çıktıklarında ya da kente göçtüklerinde işgücüne dahil olamamaktadırlar (TUİK, 2017).

3.4.1. Eğitim Düzeyi

Eğitim işgücüne dahil olmayı etkileyen en mühim unsurların başında gelmektedir. Eğitim yalnızca işgücü piyasası açısından değil aynı zamanda toplumsal yaşama da yön vermesi açısından büyük önem teşkil etmektedir. Eğitimin ne derece önemli olduğunu, teknolojinin devamlı gelişmesi, küreselleşme neticesi artık ulusal sınırların yok olması, mal ya da hizmete olan talebin devamlı değişmesi ve haliyle üretim şekillerinin değişkenliği gibi durumlar bize göstermektedir. Günümüzde eğitim yalnızca eğitim kurumlarından mezun olana kadar geçirilen süre olarak düşünülmemektedir. Artık işgücünün yaşam boyu eğitimi söz konusudur. Ancak

yaşam boyu eğitim ile işgücü devamlı değişmekte olan işgücü piyasasının gereksinimlerine cevap verebilmektedir (Şahin, 2016: 39).

İşgücüne katılım yönünden ele alınması şart olan bir diğer durumda eğitim düzeyinin yüksek olmasıdır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgücünün iş yaşamına katılma ihtimali daha yüksek olacaktır. Köyden kente göç ederek gelen kadın işgücü buna güzel bir örnektir. Kırsal alandaki eğitim olanakları yeterli olmadığından ötürü kırsal bölgelerden kente göç eden kadın işgücü kentteki iş yaşamına ya belirli bir müddet katılamayacaktır ya da büsbütün iş yaşamından kopacaktır (Şahin, 2016: 39).

On yıl öncesi ile kıyaslandığında günümüzde, doğurgan yaşlarda olan kadınlar çok daha fazla eğitilmiştir. İlköğretimin en az ikinci basamağı olarak isimlendirilen sekiz yıllık mecburi eğitimi tamamlayan kadınlar geride bıraktığımız on yıl içerisinde %65 oranında artmıştır. İlköğretimin birinci kademesi yani beş yıllık eğitimi tamamlamamış kadınlar %41 oranında düşmüştür. Neredeyse beş kadından biri, eğitimi olmayan ya da ilköğretimi bitirmemiş kadınlar olsa da kadınların ciddi bir oranının (yüzde 21) en az liseyi tamamlamış olduğu da açıkça görülmektedir. Yalnızca ilköğretim birinci basamak eğitimi alan kadınların oranı yaklaşık %52 civarındadır. Tüm bunlarla birlikte, Türkiye’de kentsel bölgelerde ikamet eden kadınların kırsal alanda ikamet eden kadınlara kıyasla daha fazla eğitilmiş oldukları görülmektedir. Kentsel bölgelerde yaşayan kadınların %15’i herhangi bir eğitim seviyesini tamamlamamış iken bu oran kırsal bölgelerde yaşayan kadınlarda %28’e yükselmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012:59).

Türkiye’de ki erkeklerin ve kadınların okullaşma oranları karşılaştırıldığında kadınların erkeklere göre çok daha düşük oranlarda olduğu görülmektedir. Erkeklerin egemen olduğu bir yapıya sahip toplumsal özellikler, kısıtlı ekonomik imkanların erkek çocuk lehine kullanılması, iç göçün zaman geçtikçe artması ve göç eden nüfusun kentlerde yığılmasıyla ortaya çıkan çarpık kentleşme bu durumun başlıca sebepleri olarak sayılabilir. Toplumumuzun kadına yüklemiş olduğu rol gereği, eğitimsiz kadın küçük yaşta evlendirilmekte ve çabucak çocuk doğurması ümit edilmektedir. Kadınların bu biçimde toplumda kabul ve saygı gördüğü düzende ise, fazla çocuk doğuran kadının toplumsal statüsü yükselmekte, fakat sosyal, eğitim ve

mesleki alanlarda gelişmesi de engellenmiş olmaktadır. Bunlarla birlikte, ülkemizdeki yükseköğretim okumuş kadın ve erkek sayısını kıyasladığımızda kadın sayısının düşük olması, kadınların yönetici kadrolarına uzak kalmasına da sebep olmaktadır. Çalışan kadınların birinci önceliklerini geleneksel rollerine verdiği, iş mesuliyetlerini ise ikinci plana attıklarını, çalışan kadınlar üzerine yapılan araştırmalar göstermektedir (Yarıkkaya, 2012: 4).

Kadının çalışma kararında kendi eğitim seviyesi ile birlikte eşinin eğitim seviyesi de etkilidir. Eşin eğitim seviyesinin yüksek olmasıyla doğru orantılı olarak sahip olacağı iş ve alacağı ücret de fazla olacaktır. Eşinin aldığı ücret miktarının yüksek olması kadının çalışmama kararı almasına neden olabilecektir. Tam tersi durumda ise, eşin eğitim seviyesine paralel olarak elde edeceği maaş daha düşük miktarda olacaktır ve ailenin geçimini sağlamak güçleşecektir. Bundan dolayı kadın çalışma kararı alabilecektir (Yarıkkaya, 2012: 5).

Eşin eğitim seviyesinin kadın çalışmasını etkileyip etkilememesi, kadının vasıf düzeyine ve kırdaki veya kentte yaşamasına göre de değişiklik gösterecektir. Örnek verilecek olursa kentsel alanlarda ikamet eden yüksek vasıflı kadın yönünden eşlerin eğitim seviyesi mühim bir etken değildir. Bu kadınların, yalnızca kendi eğitim seviyeleri işgücüne katılım ihtimalleri açısından önem teşkil etmektedir. Kırsal alanlarda ikamet eden kadın yönünden, eşlerin eğitim seviyesi istatistiksel olarak önemli bir katsayı oluşturmamaktadır. Kentsel alanlarda ikamet eden düşük vasıflı kadınlar yönünden ise, eşin eğitim seviyesi ne derece yüksekse kadının işgücüne katılımı o derece düşüktür (Uraz vd., 2010: 11).

3.4.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Ülkemizde kadınların istihdam pozisyonları incelendiğinde, istihdam edilen kadınlarımızın ciddi bir bölümünün *ücretsiz aile işçisi* pozisyonunda olduğu görülmektedir. Kentsel emek piyasalarında ücretsiz aile işçiliği düşük oranlarda görülürken, kırsal yerleşim alanlarında son derece yaygın görülmektedir. Bu durum ise kadın İKO (İşgücüne Katılma Oranı)'larının kentsel ve kırsal bölgeler arasında farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu gerçekten yola çıkarak, kadın işgücünün tarım

sektörünün yoğunlukta olduğu kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçisi pozisyonunda emek piyasalarında yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerin yoğunlukta olduğu kentsel bölgelerde emek piyasalarına katılmadıkları söylenebilir. Bu saptamayı, incelenen dönem için DİE verilerinden faydalanılarak hesaplanan “istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı” desteklemektedir. Bu hesaplama göre kentsel bölgede bu oran %9-13 arasında değişirken, kırsal bölgede %75-85 oranları arası değişkenlik göstermektedir. Kırsal bölgedeki kadın işgücüne katılma oranı 1988 yılından bu tarafa %54’lerden %40’lar seviyesine ciddi oranda azalma göstermiştir. Kentsel bölgelerdeki kadın işgücüne katılma oranı neredeyse aynı düzeyde kalmıştır. Bu durum kırdan kente göç ile beraber tarım kesiminden kadın işgücünün çözüldüğünü, fakat kente göç eden işgücünün burada emek piyasalarına katılmadığını göstermektedir (Bozkaya, 2013:77).

3.4.3. Medeni Durum

Kadın ve erkek arasında iş bölümü derecesi tüm toplumların kendilerine has, tarihsel oluşumuna ve kültürüne göre farklılık göstermektedir. Kadın- erkek arasında kadını ev işleri ve çocuk bakımı gibi daha fazla ev içi üretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği özel alana kapatan bir görev bölüşümün toplumlarda yaygın kabul gören bir görüştür. Dolayısıyla kadınların işgücüne dahil olmasında belirleyici faktör olarak doğurganlık oranı, çocuk bakımının karı koca arasındaki paylaşımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi ev içinde gerçekleştirilen üretim faaliyetlerinin bölüşümü ve bu işlerin yoğunluğu karşımıza çıkmaktadır. Burada, yeniden üretim faaliyetlerinin kadının ücretli çalışması üzerindeki tesirlerini kavrayabilmek için söz konusu kadına verilmiş görevlerinin ailenin diğer üyeleri tarafından desteklenip desteklenmediğinin de dikkate alınması gerekmektedir (Dedeoğlu, 2000: 151).

Tablo 3.9. Kadın ve Erkeklerin Medeni Durumlarına Göre İstihdam oranı

Kadın	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016*
Hiç evlenmedi	26	26,7	27,5	27,6	28,2	27,6	28,3	29,1	28,9	30,2	30,7	32,1	32,5
Evli	20,5	20	20,2	20,3	20,9	22,1	24,2	26,1	27,3	28,0	27,6	28,6	29,2
Boşandı	32	33,8	32,9	32,9	34,2	34,2	37,5	39,8	41,2	41,3	39,7	39,5	41,7
Eşi öldü	8,6	8,7	8,3	7,7	8,2	8,4	8,6	9,5	9,0	8,5	7,8	7,4	7,5
Erkek													
Hiç evlenmedi	44	45,9	46,2	46,6	46,8	44,8	47,0	50,4	50,5	51,7	53,1	53,6	53,5
Evli	71,9	71,7	71,2	70,6	70,3	68,7	70,7	72,8	72,8	72,6	72,1	72,1	72,4
Boşandı	58,6	55,1	52,5	55,2	55,2	53,1	58,3	58,4	61,1	62,1	63,2	63,2	63,6
Eşi öldü	22,8	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: www.tuik.gov.tr, 2018

Tablo incelendiğinde görüleceği gibi hiç evlenmeyen kadınların çalışma sayısı erkeklere oranla çok geridedir. Hiç evlenmemiş kadınların erkeklere oranı az olsa bile evli kadınların erkeklere oranı arasında ürkütücü bir fark vardır.

Kadınların işgücüne katılımı medeni durumuna göre incelenirken kır ve kent ayrımında göz önünde bulundurulması önem teşkil etmektedir. Çünkü kırsal bölgede ikamet eden evli kadın ile kentsel bölgede ikamet eden evli kadının işgücüne katılımı farklılık gösterecektir. Bununla birlikte kentsel bölgede ikamet eden ve çocuk sahibi olan bir kadın ile kırsal bölgede ikamet edip ücretsiz aile işçisi pozisyonunda çalışan ve çocuk sahibi olan kadının işgücüne katılımı birbirinden farklı olacaktır. Bunun nedeni ise kırsal alanda yaşayan ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan kadın, çocuğunu çalışmaya gideceği zaman yanında götürebilecek imkana sahip iken, kentte çalışan kadın çalışmaya giderken çocuğunun bakımı için bakıcı bulmak mecburiyetinde kalabilecektir. Kentli kadın çalışma veya çalışmama kararını çocuk bakısına ödeyeceği ücret ile çalıştığında elde edeceği ücreti karşılaştırarak verir (Mercanlıoğlu, 2009: 40).

Boşanma kadınlar üzerinde çoğunlukla ekonomik tesirleri yıkıcı olan bir hadisedir. Kadınların çoğu zaman boşandıkları eşlerinden yeterli miktarda nafaka alamamaları onları ekonomik yönden sıkıntıya sokabilmektedir. Bu durum ise kadınların çalışma

kararlarını olumlu yönde etkilemektedir. Yaşam maliyetlerinin daha fazla olduğu kentsel bölgelerde bu sıkıntı daha çok hissedilmektedir. Bu ise kentsel bölgelerde boşanmış olan kadınların işgücüne katılımlarının daha fazla artmasını sağlamıştır (Bozkaya, 2013: 76).

Kadınların işgücüne dahil olmaları ile boşanma oranı arasındaki bağlantıyı irdeleyen bir çok çalışma kadınların boşanmadan önceki yıllarda işgücüne katılımının yükseldiğini göstermektedir. Ancak bu durum kadınların işgücüne dahil olmalarının boşanmalarına yol açtığı manasına gelmemektedir. Tam tersi boşanma olasılığı yüksek olduğu durumlarda kadınların çalışma kararı aldığı manasına gelmektedir (Kutlar vd., 2012: 149-168).

Tablo 3.10. Medeni duruma göre nüfus oranı (%)

	Toplam	Hiç evlenmedi	Evli	Eşi öldü	Boşandı
Kadın					
2008	100,0	23,7	64,1	9,1	3,1
2009	100,0	23,5	64,1	9,2	3,2
2010	100,0	23,4	64,0	9,2	3,4
2011	100,0	23,3	64,0	9,3	3,5
2012	100,0	23,3	63,8	9,3	3,6
2013	100,0	23,3	63,7	9,3	3,8
2014	100,0	23,3	63,5	9,3	3,9
2015	100,0	23,3	63,3	9,3	4,0
2016	100,0	23,3	63,2	9,3	4,1
Erkek					
2008	100,0	31,8	64,6	1,5	2,1
2009	100,0	31,8	64,5	1,5	2,2
2010	100,0	31,7	64,4	1,5	2,3
2011	100,0	31,6	64,3	1,5	2,5
2012	100,0	31,6	64,3	1,5	2,6
2013	100,0	31,5	64,2	1,5	2,7
2014	100,0	31,5	64,0	1,6	2,9
2015	100,0	31,6	63,9	1,6	3,0
2016	100,0	31,6	63,8	1,6	3,1

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018

Medeni duruma göre istihdam oranları incelenirken, medeni duruma göre nüfus oranlarının da göz önünde bulundurulması gerektir. Cinsiyete göre medeni durumlarda oluşan fark aşikardır. Hiç evlenmeyen kadınların, evli olan kadınların sayısı erkeklerden daha azdır. Eşi ölenler ve boşananlarda ise durum tam tersidir erkeklerin sayısı kadınlardan daha azdır. İstihdam edilenler açısından cinsiyetler arasındaki farkın büyüklüğü araştırıldığında kadın istihdamının önündeki engel ortaya çıkmaktadır.

3.4.4. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, 1960 -1970'li senelerde ortaya çıkmaya başlayan, 2. feminist dalganın kadın-erkek ayrımcılığı hususunda toplumu yönelttiği kapsamlı eleştirilerin ve bu manada kadınların toplumdaki statüsünün biyolojik farklılıklardan ziyade her toplumda kökleşmiş cinsiyetçi ayrımlardan ileri geldiğini ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı anlayışlar, aile ve toplumda kadın-erkek rollerini belirlemekle beraber, tüm toplumsal yapı ve değerlerde varlığını hissettiren ikili dünyayı kurmakta ve bu anlayış içinde cinsiyetler arasında hiyerarşik bir ilişkiye sebep olmaktadır. Kadının bağımlı, edilgen, güçsüz bir konumda olduğu toplumsal güç ilişkileri manasına gelen toplumsal cinsiyet, ilk feminist dalgada öne çıkan eşit hakların ötesinde tüm toplumsal yapı ve ilişkilerde kadın- erkek eşitliği yönünde bir değişimi amaçlamaktadır (Koray, 2011: 15-16).

Toplumda bulunan toplumsal cinsiyet anlayışının kadınları hayatlarının birçok kısmında eşitsizliğe mahkum etmesi, kadınların istihdamının bu denli düşük olmasının temelini oluşturmaktadır. Kız çocukların eğitiminin engellenmesi, kadınların iş hayatına katılımlarına karşı çıkılması, belirli meslekleri tercih etme konusunda onların zorlanması, ev işi, çocuk yada yaşlı bakımı gibi işler sebebiyle çalışmalarına izin verilmemesi, kadınların sosyal ve ekonomik hayata dahil olmalarını sağlayacak politikaların oluşturulamaması, yasaların çıkartılmaması ve ya yasal düzenlemelerin yeterli düzeyde olmaması bu temel problemin sebepleridir (Çakır, 2011: 75).

Toplumda kadınlara sabır, itaatkâr ve uysal olma gibi nitelikler yüklenmiştir. Bu yüklenen nitelikler ise kadınların yoğun emek gerektiren, sıkıcı, ücreti düşük, vasıfsız, dikkat gerektiren ve beceriye dayanan işlerde yoğunlaşmalarına yol açmıştır. Toplumun kadına yüklemiş olduğu roller “kadın işi” olarak adlandırılmaktadır. Kadın işi ise güler yüz, el hüneri, cinsel cazibe gerektiren işler, toplumsal meselelerle alakalı işler yahut kadınların ev içi yükümlülüklerinin ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım ve temizlik işlerini içermektedir. İş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların kazancı fazla olan ve yüksek vasıflı bazı işlerden mahrum bırakılması, kadınların erkeklerle eşit olarak yaptıkları işlerde aynı ücreti alamamaları, tam zamanlı olmayan, statüsü düşük ve yasal olmayan işlerde çalışmaları ve sendikalaşma oranlarının düşük düzeylerde olması kadınların işgücü piyasasında ikincil konumda olduklarının göstergesi olarak kabul edilebilir (Ulutaş, 2009: 27-28).

3.4.5. Yaş

İşgücüne katılımında en önemli unsurlardan bir tanesi de yaş aralığıdır. Kadınların çalışıp çalışmama kararı sahip oldukları yaş aralıklarında göre farklılık göstermektedir. Bilindiği üzere ülkemizde genç işçilik daha fazladır. Dolayısıyla ülkemizde yaşı genç olan kadınlar daha fazla işgücüne dahil olurken, evlendiği ya da çocuk sahibi olduğu dönemlerde kadınların işgücüne katılımı düşmektedir. Bununla beraber ülkemizde kadınların evlilik ve ya çocuk sahibi olma durumlarının ardından işe tekrar dönme olanakları düşmektedir. İşe tekrar dönme arzusunda olsalar dahi ne yazık ki girememektedirler. Süreksiz bir çalışma hayatına sahip ülkemizin, kadının işgücüne dahil olması yönünden maalesef gelişmiş ülkelerle arasında ciddi derecede uçurumlar vardır (Bektaş, 2015: 13).

Tablo 3.11. Türkiye’ de kadınların yaş aralığına göre istihdam oranları

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 ve üstü
2005	% 14,1	% 24,7	% 26,5	% 25,3	% 27,1	% 25,7	% 22,7	% 18,9	% 15,9	% 13,1	% 6,5
2006	% 14,2	% 24,4	% 27,2	% 26,4	% 28,2	% 26,4	% 22,1	% 19,4	% 16,3	% 12,8	% 5,7
2007	% 13,5	% 25,1	% 27,3	% 27,3	% 28,2	% 26,4	% 22,1	% 18,9	% 15,7	% 13,2	% 5,8
2008	% 13,9	% 25,7	% 28,3	% 28	% 29,6	% 26,8	% 23,3	% 19,6	% 16,2	% 13	% 5,7
2009	% 13,5	% 25,3	% 28,8	% 30	% 30,1	% 29	% 23,9	% 20,7	% 17,4	% 14,3	% 5,9
2010	% 13,8	% 26,9	% 31,2	% 31,2	% 33,2	% 33,1	% 26,9	% 22	% 18,8	% 14,9	% 5,9
2011	% 14,4	% 28,5	% 32,3	% 33,3	% 35,4	% 35	% 30,6	% 24	% 19,8	% 15,6	% 6,5
2012	% 13,4	% 28,6	% 33,6	% 35,3	% 36,5	% 37,2	% 31,6	% 25,3	% 19,6	% 15,9	% 6,4
2013	% 13,7	% 30	% 34,3	% 36,4	% 38	% 38,5	% 33,1	% 25,6	% 20,1	% 15,9	% 6,2
2014	% 14,3	% 30,3	% 36,1	% 36,9	% 37,7	% 37,4	% 31,5	% 24,5	% 19,6	% 14,9	% 5,3
2015	% 15,1	% 32,1	% 36,5	% 37,4	% 39,4	% 39,2	% 33,3	% 25,8	% 20,3	% 14,6	% 5,8

Kaynak: www.tuik.gov.tr., 2018

Tabloya bakıldığında 2005 yılında en fazla istihdam edilen yaş aralığı 35-39 olarak görülmektedir. 35-39 yaş aralığında istihdam edilen kadın oranı %27,1’iken ikinci en fazla istihdam edilen yaş aralığı %26,5 oranla 25-29 yaş olmuştur. En az istihdam edilen yaş grubuna bakıldığında %6,5 oran ile 65 yaş ve üstü olmuştur. 15-19 yaş aralığına bakıldığında %14,1 oranla ikinci en az istihdam edilen yaş grubu olmuştur.2015 yılına gelindiğinde ilk dikkati çeken nokta 65 yaş ve üstü hariç tüm yaş gruplarında istihdam artışı meydana gelmesidir. 2005 yılından 2015 yılına en fazla artış 40-44 yaş grubunda meydana gelmiş ve 2015 yılında ikinci en fazla istihdam edilen yaş grubu olmuştur. En fazla istihdam edilen yaş grubuna bakıldığında ise %39,4 ile 35-39 yaş grubu olmuştur. En az istihdam ise yine 65 yaş ve üstünde sağlanmıştır. 15-19 yaş grubuna bakıldığında 2005 yılından 2015 yılına kadar olan süreçte istihdam oranı %15 ‘in üzerine çıkamamıştır. Bu yaş grubunda istihdam oranının düşük olmasının sebebi eğitim süresinin uzaması ve okullaşma oranının artışı denilebilir.

3.4.6. Yasal Düzenlemeler

Ülkemiz Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde cinsiyete dair ayrımcılığı yok etmek amacıyla kadınlar lehine türlü hukuki düzenlemeler yapmıştır. Bunların ilk sırasında 2002 senesinde yürürlüğe giren Medeni Kanun’da kadın-erkek ayrımcılığı ile alakalı

maddelerin kaldırılıp kadınlar menfaatine düzenlemeler yapılması, 2004 senesinde Anayasanın 10. maddesinde değişiklik yapılması, 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu sayılabilmektedir (Korkmaz ve Korkut; 2012: 41-65).

2002 senesinde yürürlüğe giren Medeni Kanun'u gereğince, eşler ikamet edecekleri evi beraber seçerler ve birliği beraberce yönetirler. Eşlere eşit haklar verilmiş ve aile reisi kavramı kaldırılmıştır. Bununla birlikte yeni Medeni Kanun'a göre, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin koruma altına alınması ve evlilik birliği esnasında edinilmiş malların yükümlülüklerinin koruma altına alınması gibi alanlarda da kadınlar menfaatine düzenlemelerle karşılaşılmaktadır (Bozkaya, 2013:79).

Anayasa'nın 10. maddesi 2004 senesinde değiştirilmiş ve Anayasa'ya "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" biçiminde bir fıkra ilave edilmiştir. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde 4857 Sayılı İş Kanunu, kadın erkek ayrımcılığını yok etmeye yönelik bir diğer hukuksal düzenlemedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" fıkraları bulunmaktadır. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin geçerli bir nedene dayandırılmasında, cinsiyetin fesih için geçerli bir neden olmadığı İş Kanunu'nun 18. maddesinde, sayılmıştır (Bozkaya, 2013: 80).

Her yaştaki kadının su altında ve yer altında çalıştırılması İş Kanunu'nun 72. Maddesi gereğince yasaklanmıştır. İş Kanunu'nun 73. maddede ise 18 yaşını tamamlamış kadınların da gece postalarında çalıştırılabilmeleri için usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının fikri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikte düzenleneceği hükmüne bağlanmıştır. Yine İş Kanunu'nun 74. maddesinde kadın çalışanların doğum yapmadan önce sekiz doğum yaptıktan sonra sekiz hafta olmak üzere totalde on altı haftalık müddet için çalıştırılmamaları hususuna yer verilmiştir. Sağlık Bakanlığının fikri alınarak

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aracılığı ile hazırlanacak bir yönetmelikte hamile ve emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılacaklarının yasak olduğu, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu kurulması gerektiği gibi hususlar 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun bu 88. maddesine gereği hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin 15. Maddesi gereğince, yaşları ve medeni halleri dikkate alınmaksızın 100 ile 150 arasında kadın işçisi olan işyerlerinde, bir yaşın altındaki çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren kadın işçilerin çocuklarını emzirebilmeleri için işveren tarafından, iş yerlerinden ayrı ve çalıştıkları mekâna en fazla 250 metre mesafede bir emzirme odasının kurulması mecburidir (Bozkaya, 2013: 80).

Yasal düzenleme erkeklerin çocuk bakımı hususundaki mesuliyetlerini dikkate almazken çocukları yalnızca kadınların bakımına bağımlıymış gibi görmektedir. Bu düzenlemenin bir neticesi olarak, işletmelerin kadın çalışanı işe almakta caydırıcı bir tesiri olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte, kadın çalışanın yeterli sayıda olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı ve işletmelerin kendilerine kesilecek cezayı ödemeyi seçtikleri vurgulanmaktadır. İstihdam Yasasının 2008 senesinde yürürlüğe girmesi ile işyerlerinin emzirme odaları ve kreş açma mecburiyetleri bertaraf edilmiş ve bu hizmetlerin özel sektörden satın alınmasına olanak tanınmıştır. İşyeri ile kreşin farklı mekanlarda bulunması, gün içerisinde kadınların çocuklarını gidip görmesine mani olabilecektir. Bununla beraber işyerlerine gelmeden çocuklarını kreşe bırakmak ve işten çıktıktan sonra ise çocuklarını tekrar kreşten almak kadınların mevcut sınırlı vakitleri üzerinde ayrı bir baskı oluşturacaktır (Dedeoğlu, 2009: 51).

5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu gereğince, hak sahibi olan erkek ve kız çocukların ölüm maaşından yararlanabilmeleri için kararlar düzenlenmiştir. Hak sahibi olan erkek çocuklar 18 yaşına ya da yüksek öğrenim yapması durumunda 25 yaşına dek ölüm maaşı alabilme imkanına sahip iken, kız çocuklar sonradan dul kalmaları veya eşlerinden ayrılmaları yani boşanmaları şartıyla ölüm maaşından yararlanabilmektedirler. Bu kararlardan da anlaşılacağı gibi, ölüm maaşına hak

kazanmada ve kullanmada kadınlar ile erkekler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Erkekler ölüm maaşından en fazla 25 yaşına kadar yararlanabilmektedir. Buna karşın kadınlar ölüm maaşından evlenene kadar ya da dul kalınca veya sigortalı bir işe başlayana kadar bu düzenlemeden yararlanabilmektedir. Tarım dışı alanlarda kadınların istihdamının önünde, kamu hizmetlerinin yeterli düzeyde olmaması ve kadın işgücüne olan talebin yeterli olmaması gibi çeşitli nedenler bulunmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 51).

Türkiye'nin sınırlı ve kıfayetsiz istihdam imkanları ve istihdamsız ekonomik büyüme, kırsal alandan kente göçen kadınların kentte işsiz kalmasına sebep olabilmektedir. Bunlarla birlikte, kadın istihdamının önünde duran faktörler arasında cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünü tekrardan biçimlendiren tercihler ve yasal düzenlemeler de sayılabilmektedir. Çocukların bakımı, iş hayatını düzenleyen yasalarda kadının sorumluluğunda görülmekte olup, iş hayatı ile aile hayatını entegre edecek düzenlemelerle karşılaşmamaktadır. Çocuk bakımı sebebiyle işinden ayrılan kadınların, yeniden işgücü piyasasına dönüşünü sağlamak konusunda ciddi manada bir politikanın varlığından bahsetmek olanaksız görünmektedir. Doğum ve analık izninden dönen kadınlar için aynı veya benzer konumlarda istihdamını güvence altına alacak ve işgücü piyasalarına tekrar dönüş yaptıklarında mesleki eğitimlerini sağlayacak herhangi bir düzenlemeyle de karşılaşmak muhtemel değildir. Burada bahsi geçen bakım yalnızca çocukları değil aynı zamanda yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsamaktadır (Yarıkkaya, 2012: 5).

Kadın istihdamını artırma amacıyla gerçekleştirilen yasal düzenlemelere ilave olarak politikalara da gereksinim duyulmaktadır. Bu konudaki öncelikli isteklerden bir kaç, toplumsal cinsiyet bakış açısını içeren, işsizlik meselesini çözmek amacıyla geliştirilmiş aktif istihdam politikaları ve cinsiyet eşitliği yaklaşımının istihdam politikalarında bulunması gerekliliğidir. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik bahsi geçen bu politikaların yaşam bulması için, kapsamlı, zaman sınırlı ve somut maksatlı kadın istihdamı politikasının ilgili kurumların iştirakinde meydana getirilmesi icap etmektedir. İş hayatını ya da kamusal alandaki düzenlemeleri yalnız başına ele alan düzenlemeler, eşitlik sağlama tarafında olumlu neticeler doğurmamaktadır. Bunu gerçekleştirmek için, aile hayatı, özel alan ile iş hayatı ve kamusal alanı entegre

edecek ve toplumsal iş bölümündeki cinsiyetçi konfigürasyonu yok edecek politikalara gereksinim duyulmaktadır. Yalnız böylelikle kadınlar için hem çalışma hayatında hem de sosyal alanda eşitlik sağlamak ve var olan ayrımcılığı yok etmek muhtemel olmaktadır. Sadece özel alan ile kamusal alan arasında ayırım gözetmeden yaşamın her alanındaki ayrımcılıkla mücadele etmek gerekmektedir. Böylelikle, bir yandan kadın istihdamının artırılması sağlanırken diğer taraftan var olan erkek hakim düzenin işlediği kurumların haliyle de yaşamın dönüşmesi sağlanmış olacaktır (Yarıkkaya, 2012: 5).

3.4.7. Cinsiyetler Arası Ücret Eşitsizliği

Dünyanın hemen her yerinde kadın erkek arasında ki eşitsizlik bilinen bir gerçektir. Ne yazık ki bu eşitsizlik aynı işe farklı ücret olarak da karşımıza çıkmaktadır. Yani kadın ve erkek aynı işi yapıp aynı emeği sarf etseler dahi aynı ücreti alamamaktadırlar. Erkekler kadınlara oranlar yaptığı iş karşılığında daha yüksek ücret almaktadır. Bunun en önemli nedeni ise kadınların toplumda ev kadını olarak tasvir edilmesidir. Yani kadınların iş, kariyer, sosyal yaşam, iktisadi ve politik katılımında erkekler ile eşit pozisyonda olmamalarının arkasındaki sır, kadınların toplumda ev kadını olarak tanımlanmasında yatmaktadır (Mies, 1994: 113).

Dünyada kadınların iş hayatındaki pozisyonuna tarihsel açıdan bakıldığında, geçmişten bugüne insanların zihniyetinde, kadının erkek egemenliğinde hayatını sürdürerek ailesine, evine ve çocuklarına bakmakla yükümlü olduğu düşüncesi yaygındır. Tarımla beraber yerleşik düzene geçilmesi dahi kadının sosyal ve ekonomik yaşamda ikincil konumdan kurtulmasında yeterli olmamıştır. 1950 yılından itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşümle beraber kadınlar hastane, kamu kurumları gibi hizmet alanları içinde istihdam edilmeye başlamıştır. 1970’li yıllarda ticaretin serbestleşmesi, çok uluslu şirketlerin artışı ucuz emeği ortaya çıkarmıştır. Bilhassa kadınlar bu durumdan etkilenerek düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmışlardır (Erarslan, 2009: 1).

Ülkemizde her ne kadar 1950 senesinde “eşit çalışma için eşit ücret” ilkesi yasal olarak uygulanmaya konulsa da; kıdem, tecrübe, eğitim ve nitelik seviyesinin

düşüklüğü gerekçe gösterilerek kadınlar erkeklerden yaklaşık olarak %20-50 daha düşük ücret almaktadırlar (Zeytinoğlu, 1998: 189).

Ancak bu durum yalnızca Türkiye için geçerli değildir. Kadın istihdamının yüksek olduğu ülkelerde dahi erkeklere oranla kadınların ücretleri daha düşüktür. Bunun altında yatan temel sebep olarak ise beşeri sermayedeki kadın- erkek farklılığı gösterilmektedir. Kadınların ve erkeklerin toplam beşeri sermaye eğitimi karşılaştırıldığında, erkekler kadınlara oranla daha avantajlıdır. Ayrıca iş deneyiminde yaşanan farklılıklar, ücret farklılığına da sebep olmaktadır. Bu yüzden gelişmekte olan ülkelerde kadınların aldıkları ücretler erkeklerin ortalama olarak %73'ü; gelişmiş ülkelerde ise %77'si kadardır (Hoffmand ve Averett, 2004: 324).

Tablo 3.12. Cinsiyetler arası ücret farkı

Yıllar	Erkek Ücreti (TL)	Kadın Ücreti (TL)	Fark (%)
2012	15.962	12.363	22,55
2013	18.125	14.350	20,83
2014	20.074	15.681	21,88
2015	22.673	17.956	20,80
Genel Ortalama	19.209	15.088	21,52

Kaynak:www.tuik.gov.tr, 2018

(Yüzdellik fark hesaplama: $(1 - (\text{Kadın ücreti} / \text{Erkek ücreti})) * 100$ biçiminde yapılmıştır.)

Tablo 3.12' de Türkiye'de 2012 yılından 2015 yılına kadın erkek arasındaki ücret farkı verilmiştir. 2012 yılında %22,55 olan fark 2015 yılına gelindiğinde %20,80' e düşmüştür. 4 yılın ortalaması ise %21,52 olarak hesaplanmıştır. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere kadın ve erkek arasındaki ücret farkı ülkemizde azımsanmayacak ölçüde büyüktür. Dolayısıyla kadınların erkekler ile aynı işi yapmasına, aynı emeği harcamasına rağmen bu derece az ücret alması onları çalışma kararından caydıracaktır.

3.4.8 Kırdan Kente Göç

Kadınların istihdam oranı etkileyen bir diğer etmen göç olgusudur. Bilhassa 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren hız kazanan kırsal bölgelerden kentlere yaşanan göç

kadının işgücüne katılım oranını düşürmüştür. 1988’de %51 olan kentsel bölgelerin nüfus oranı 2006 yılına gelindiğinde %63’e yükselmiştir (Dayıoğlu - Kırdar, 2010: 3233).

Kırsal alandan kente yaşanan bu yoğun göç kadınların işsiz kalmasına neden olmuştur. Çünkü kırsal alanlarda genellikle tarım yaygındır ve çoğunlukla küçük çaplı aile çiftçiliği yapılan bu alanlarda kadınlar, ücretsiz aile işçileri konumunda çalışmaktadırlar. Kırdan kente göçle beraber eskiden ücretsiz aile işçisi pozisyonunda çalışan kadınlar, şehirlere geldiklerinde işgücü piyasasında girememektedir. Haliyle bu durum kadınların istihdam oranlarının azalmasına sebep olmuştur. (Özer - Biçerli, 2003-2004: 64-65). Bir başka açıdan bakıldığında kentlerde iş imkanları kırsala göre daha fazladır. Ancak bu iş imkanları daha fazla kayıt dışı sektörde artış göstermektedir. Dolayısıyla kadının işgücüne katılımının düşük olmasının sebeplerinden biride kayıt dışı sektörde yer almaları denilebilir (Kılıç ve Öztürk, 2014; Özer ve Biçerli, 2004).

3.5. Kadın İstihdamının Önündeki Engeller

Türkiye üst-orta gelir grubuna giren ülkeler arasında bulunmaktadır. Bu ülkeler arasında ülkemiz kadın istihdamı açısından son derece geride kalmıştır. Bu geri kalmışlığın en önemli sebepleri arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile, kültürel yapı, gelenek ve görenekler, eğitim seviyesinin düşüklüğü, sosyal ve ekonomik unsurlar gösterilebilir. Bu unsurlar kadınların istihdamının önündeki en büyük engeller olarak değerlendirilebilir.

Tablo 3.13. Kadınların Çalışmasının Uygun Olmadığını Düşünenlerin Sebepleri

İleri Sürülen Sebepler	Cevap veren erkek (%)	Cevap veren kadın (%)
Kadının temel vazifesi ev işi ile çocuk bakımındır	61,6	65,7
Kadının çalıştığı ortamları kadın açısından güvensizdir	15,4	9
Kadının çalışması gelenek ve göreneklerimize ters düşmektedir	12,2	14,4
Kadının çalışması sonucu çocukları mağdur olur	6,7	6,8
Kadının ücret karşılığını çalışması onu yıpratır	2,1	2,9
Diğer sebepler	1,9	1,2

Kaynak: www.todaie.edu.tr, 2018

Yukarıda ki tabloda kadınların çalışmaması gerektiği üzerine bir takım sebepler ve bu sebeplere katılan erkek ve kadın oranları verilmiştir. Tabloya baktığımızda ilk göze çarpan gerekçelere katılan kadın ve erkek oranlarının birbirine yakın olmasıdır. İlk olarak “Kadının temel vazifesi ev işi ile çocuk bakımındır.” görüşüne katılan kadın oranı %65,7 iken erkeklerin oranı %61,6’dır. Yani ülkemizde erkeklerden daha çok kadınlar bu görüşü benimsemiştir. İkinci dikkat çeken nokta ise “Kadının çalışması gelenek ve göreneklerimize ters düşmektedir.” görüşüdür. Bu görüşte katılan erkek oranı %12,2 iken kadın oranı %14,4’dür. Kadınlar kendilerinin çalışmasının geleneklerimize aykırı olduğunu erkeklere nazaran daha fazla benimsemişlerdir. Bununla beraber ileri sürülen diğer bir sebep ise “Kadının çalışması sonucu çocukları mağdur olur” sebebidir. Kadının çalışmasının sahip olduğu çocuğu mağdur edeceği bu sebeple de çalışmaması gerektiği görüşünde olan kadınların oranı %6,8 iken erkeklerin oranı %6,7 olmuştur. Son olarak “Kadının ücret karşılığını çalışması onu yıpratır” görüşüne katılan kadın ve erkek oranına baktığımızda yine kadınların oranının küçük bir farkla da olsa erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo genelinden anlayacağımız üzere ne yazık ki ülkemizde çeşitli sebeplerle kadınların çalışmaması gerektiği olgusunun halen devam etmesi ve hatta bu olgunun devam etmesinde erkekler kadar kadınlarında rolünün olmasıdır.

3.6. Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)

Ülkemizde kadınlar için insanlığa uygun olan işlerin yaratılması yönünde izlenen politikaları ve Türkiye İş Kurumu'nun kadın istihdamı alanında sürdürdüğü faaliyetleri desteklemek nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü aracılığıyla, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı finansmanı ve İŞKUR işbirliğiyle, "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi" projesi uygulanmaktadır (ÇSGB, 2015).

Proje çerçevesinde yirmi alakalı kurum/kuruluşun temsilcilerinden meydana gelmiş Ulusal Teknik Ekip aracılığıyla, Haziran 2014 ile Aralık 2015 tarihleri arasında gerçekleşen düzenli toplantılar, uluslararası iş görüşmeleri ve eğitim çalışmaları neticesinde ulusal seviyede Türkiye İş Kurumu tarafından ilgili paydaş kuruluşlarla beraber uygulanacak bir "Kadın İstihdamı Eylem Planı" hazırlanmıştır.

Ülkemizin ilk Kadın İstihdamı Eylem Planı'nı hazırlayan Ulusal Teknik Ekip (UTE) yirmi kurumdan temsilcinin iştirakiyle 2014 yılının Nisan ayında oluşturuldu. 2014 yılının Nisan ayından 2015 yılının Aralık ayına kadar geçen onsekiz ay içinde Ulusal Teknik Ekip (UTE) üyeleri ikisi İtalya-Torino ve Abant eğitim programları ve biri İsveç Çalışma Ziyareti olmak üzere Ankara'da yapılan toplantılarla beraber toplam on dört kez bir araya geldi.

Ulusal Teknik Ekip Üyeleri ilk buluşmasını 4 Haziran 2014 tarihinde Türkiye İş Kurumu, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Aşkın Tören'in başkan olarak görev aldığı bir toplantıyla Ankara ilinde gerçekleştirdi. Yapılan bu ilk toplantıda Türkiye İş Kurumu'nun koordinatörlüğünde, ILO'nun teknik ve organizasyon desteği ile Ulusal Teknik Ekip aracılığıyla hazırlanacak "Kadın İstihdamı Eylem Planı" nın geliştirme süreci, yol haritası ve bu süreçte yapılacak faaliyetler ele incelendi (ÇSGB, 2015).

26 Haziran 2014' de Ankara ilinde Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi'nde ikinci toplantı yapıldı. Hazırlanacak eylem planına temel olmak üzere Ulusal Teknik Ekip üyeleri kendi kurumlarının ortaya koyduğu olduğu eski, benzer ve mevcut eylem planları ve çalışmalarına ilişkin toplantıda sunum gerçekleştirdi. Bahsi geçen

toplantıda; Birleşmiş Milletler Türkiye Temsilciliği ve Birleşmiş Milletler Kadın Örgütü Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzmanı Zeliha Ünal'dı Birleşmiş Milletler 'in toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesi ve küresel politika eğilimlerini kapsayan bir sunum yaptı.

ILO'nun Torino'da bulunan Uluslararası Eğitim Merkezi'nde 3-5 Ekim 2014' de Ulusal Teknik Ekip üyelerine 3 günlük Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İstihdam Politikalarına ilişkin bir eğitim programı hazırlandı. Program; "toplumsal cinsiyet ve istihdam, toplumsal cinsiyetin istihdam politikalarına dahil edilmesi, sosyal koruma, annelik ve kadın istihdamı, kadın girişimciliği, iş piyasası politikaları, ulusal istihdam politikalarının toplumsal cinsiyete ilişkin boyutlarının izlenmesi ile Türkiye özelinde toplumsal cinsiyete ilişkin ulusal istihdam eylem planının politika önceliklerini ortaya koymak" konularını içeriyordu (ÇSGB, 2015).

Ulusal Teknik Ekip, Torino'da gerçekleştirilen eğitim programını değerlendirmek ve Aralık 2014'te İsveç'e gerçekleştirilecek çalışma görüşmesiyle alakalı beklentileri belirtmek amacıyla 18 Eylül 2014'de Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi'nde yeniden toplandı., 27 Ekim 2014 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi'nde bir sonraki çalışma toplantısı yapıldı. Bu toplantıda Ulusal Teknik Ekip üyeleri, hazırlanacak Eylem Planına ilişkin bir rehber ve bir ön hazırlık çalışma özelliği taşıyan kadın istihdamıyla alakalı bu zamana kadar hazırlanan ulusal politika belgelerinin noksan ve ortak kısımlarına değinilen sunumlar gerçekleştirdi. Toplantıda, 11-14 Kasım 2014'da Abant'ta yapılacak olan eğitim semineri ile 1-6 Aralık 2014'de İsveç'e yapılacak çalışma ziyareti evvelinde bilgilendirme ve hazırlık çalışmaları da temel gündem maddelerindendi (ÇSGB, 2015).

2014 yılının Ekim ayında Torino'da yapılan eğitimin 2. kademesi olarak, 11-14 Kasım 2014 tarihleri arasında Ulusal Teknik Ekip üyeleri Abant'ta "İstihdam Politikaları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim" konulu 4 günlük bir eğitime katılım gerçekleştirdi.

Uluslararası Ticaret Örgütü Türkiye Ofisi'nde 24 Kasım 2014' de gerçekleştirilen 5. Ulusal Teknik Ekip toplantısında ise hazırlanacak Eylem Planı ile alakalı

işbölümünün ve çalışma takviminin tayin edilmesine ilişkin ayrıntılar ele alındı. Bununla birlikte toplantıda, 11-14 Kasım 2014 tarihleri arasında Abant'ta gerçekleştirilen eğitim semineri değerlendirildi. Ayrıca 1-6 Aralık 2014' da İsveç'e yapılacak olan çalışma ziyaretiyle ilgili hazırlık çalışması gerçekleştirildi (ÇSGB, 2015).

Stockholm, 1-6 Aralık 2014' de toplumsal cinsiyet eşitliği ve aktif işgücü piyasası politikalarıyla alakalı iyi örnekleri gözlemlene nedeniyle İsveç'te bir çalışma ziyareti yaptı. İsveç'teki alakalı kurumlar ile çalışma ziyareti süresince görüşülerek iyi uygulamalar ile ilgili bilgiler edinildi. Çalışma ziyaretinin son günü kapanış oturumu gerçekleştirildi. Bu oturumunda, teknik ekip üyelerinden çalışma görüşmeleri süresince şahit oldukları ve Türkiye'deki mevcut vaziyeti dikkate alarak uygulanmasının faydalı olacağı politika opsiyonları ve iyi uygulamaları belirlemeleri istendi (ÇSGB, 2015).

2015 senesinin ilk ve Ulusal Teknik Ekip' in 6. toplantısı; 26 Ocak 2015 tarihinde İŞKUR Genel Müdürlüğü toplantı salonunda yapıldı Toplantının amacı Eylem Planı'nın yazımı ile alakalı güncel vaziyetin değerlendirmesi ve ayrıntılı çalışma takvimi, iş bölümü ve gelecek hamlelerin saptanmasıydı. Bir sonraki Ulusal Teknik Ekip toplantısı 11 Mart 2015 tarihinde bağımsız bir kolaylaştırıcı refakati ile Ankara'da gerçekleştirildi. Bu toplantı ise Eylem Planı'nın kapsamı ve amaçlarının saptanması nedeniyle yapıldı. Bir diğer toplantı 27 Nisan 2015 tarihinde Ankara'da yine bağımsız bir kolaylaştırıcılık eşliğinde gerçekleştirildi. Toplantı, kapsamı belirlenen taslak Eylem Planını ile ilgili mevcut vaziyetin yanı sıra taslak Eylem Planına ilişkin alakalı kurum ve kuruluşlar tarafından gelen tekliflerin değerlendirilmesi sebebiyle yapıldı. 13 Mayıs 2015 tarihinde, alakalı kurum ve kuruluşlardan gelen teklifler yönünde taslak Eylem Planı'nın son biçiminin verilmesi nedeniyle yeniden toplanıldı. Ulusal Teknik Ekip, Eylem Planı'nı uygulayıcı olacak İŞKUR'un fikirleri ve değerlendirmeleri yönünde taslak Eylem Planı'nı düzenlemek ve Eylem Planı'na son biçimini vermek amacıyla bağımsız kolaylaştırıcı refakatinde 24 Haziran 2015 tarihinde son toplantısını yapmıştır (ÇSGB, 2015).

Eylem Planı ile alakalı İŞKUR eliyle iletilen kurumsal fikir ve teklifleri değerlendirme nedeni ile Ulusal Teknik Ekip son kez 23 Aralık 2015’de toplandı. Toplantıda alınan karar yönünde, taslak Eylem Planı teknik ekipte temsil edilen bütün kurumların yetkililerine resmi bir yazı ile yollanarak, kurumların fikir ve tavsiyeleri alındı. Bu fikir ve tavsiyeler yönünde, Eylem Planı Türkiye İş Kurumu eliyle 2016-2018 yılları arasında uygulanmak üzere, son biçim ve içeriğe ulaşmıştır (ÇSGB, 2015).

3.7. Bazı AB Ülkelerinde Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Politikalar

AB ülkeleri ile Türkiye kadın istihdam oranları açısından kıyaslandığında, Türkiye’nin rekor derecede düşük olduğu söylenebilir. Bununla birlikte çalışmayan ve ya atıl olan kadınların oranı da rekor seviyede yüksektir. Kadının çalışmasına yönelik toplumsal tutum, ekonominin istihdam kapasitesinin zayıf olması, kırdan kente göç gibi faktörler kadınların istihdam oranlarının düşük olmasının altında yatan nedenlerden birkaçıdır (Dedeoğlu, 2009: 2).

AB ülkeleri, iş yaşamı ve işgücü piyasasına yönelik düzenlemeleri uygulamaya koyarken, bilhassa küreselleşmenin tesiri ile beraber daha da artan uluslararası rekabetten korunabilmek amacıyla piyasaların gereksinim duyduğu esnekliği sağlamak için farklı önlemler gerçekleştirmiştir. Avrupa Birliğine üye olan ülkelerde esneklik ile alakalı değişik uygulamalar bulunmakla beraber işgücü piyasasında uygulanan esnekliğin sosyal hakları yok edecek şekilde ele alınmadığı görülmektedir (Sönmez, 2006: 177-198).

3.7.1. AB Ülkelerinde İş Yaşamında Esneklik Uygulaması

1980’lerden sonra artmakta olan işsizliğe karşı mücadele etme hususunda Avrupa ülkelerinin izlediği stratejilerden biri işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve bilhassa part-time gibi esnek çalışma modellerinin artırılmasıdır (Metin, Arabacı, 2013).

- Esnekliğin AB istihdam politikalarında önemle vurgulanmasının ana sebepleri şunlardır;
- İstihdam olanağı yaratılması,

- Esneklik aracılığı ile işletmelerin iç ve dış rekabet şartlarına çabucak uyum sağlayabilmeleri,
- Sosyal bütünleşme gerçekleştirilerek kadınlar, engelliler, emekliler, genç işsizler(ilk defa işe girecek olan) gibi istihdamında güçlükler ile karşı karşıya gelebilecek grupların istihdamının desteklenmesi,
- Kayıt dışılığa karşı direnç gösterilmesidir (Süral, 2005:105-133).

Danimarka: Danimarka 'da uygulanan esnek model, işveren ve sendika gibi sosyal ortakların anlaşmasına dayalıdır. Bu model 3 bileşenden oluşmaktadır (Metin, Arabacı, 2013).

Bunlar;

- Esnek kurallara dayanan toplu iş sözleşmeleri
- İşsiz kalan bireylerin mümkün mertebe kısa sürede iş hayatına geri dönmelerini sağlayan aktif işgücü piyasası önlemleri. (önlemler kapsamlı eğitim programlarından oluşmaktadır)
- Kamu destekli, güçlü, etkin işsizlik sigortası sistemi (Bu sistem ile işsiz bireylere ve sosyal bir güvencesi olmayanlara nakdi yardım yapılmaktadır)

Danimarka modeline yukarıda sayılan üç temel bileşene sahip olması sebebiyle Altın Üçgen denilmektedir. Altın Üçgen 1990' lı yıllarda başarılı bir örnek model olmuş ve 1993 yılında yaklaşık %12 olan işsizlik oranı 2001'de %5'e kadar düşmüş ve 2008 yılında %3,3 oranında gerçekleşmiştir. Danimarka uygulanan bu politikalar kapsamında ekonomik yönden güçlü, işsizlik oranı düşük ve kadınların da erkeklere benzer şekilde istihdam oranının yüksek olduğu, sosyal diyalogun güçlü ve gelir düzeyinin adaletli dağıldığı bir ülke olmuştur (Gündoğan, 2007: 22-37).

Hollanda: Hollanda'nın esneklik modelinin en mühim niteliklerinden biri, part- time çalışanlar ile tam zamanlı çalışanların eşit haklara sahip olmalarıdır. Emeklilikte part-time çalışmayı dikkate alan bir düzenlemeye gidilerek, geçmiş dönemdeki kazançları göz önüne almayan temel emeklilik maaşı sağlanması yoluna gidilmiştir. Çalışan bireyler arasında büyük bir ücret farkı bulunmamakta, sektörel düzeydeki ücret pazarlığı bütün grupların hemen hemen aynı vakitlerde artmasına imkan vermektedir. Refah devletinin sunmuş olduğu bütün ödenek ve yardımlar yasal asgari

ücrete ilişkilendirilerek farklı gelir gruplarının görelî gelir seviyelerinin değişmesi önlenmiştir (Okkalı, Şanalımı; 2006).

Genç bireylerin ve kadınların İKO'nını artırmak, işsizliğin azalmasını ve ileri yaştaki işçilerin çalışmalarını sürdürmelerini sağlamak Hollanda'da part-time çalışmanın desteklenmesinin temel hedefidir (Metin, Arabacı, 2013). Hollanda'da esnek istihdam uygulamaları geniş ölçüde yaygın olması kadınların ve özellikle genç nüfusun en mühim şansı olarak kabul edilmektedir (Selamoğlu, 2002: 37).

Almanya: İstihdamı Teşvik Kanunu Almanya'da 1985 yılında ortaya çıkmıştır. Bu kanun esnek zamanlı çalışma şekillerinden mevsimlik çalışma, kısa süreli çalışma, geçici çalışma, iş paylaşımı, sıkıştırılmış çalışma haftası, gibi çalışma şekillerini düzenlemektedir. Esnek çalışma şekillerinin yaygınlık kazanmasıyla ilişkili olarak kadınlar işgücü piyasasında daha fazla yer almışlardır. Bu artış bilhassa part-time çalışmada açık bir şekilde görülmektedir (Metin, Arabacı, 2013).

3.7.2. AB Ülkelerinde Çocuk Bakımı Uygulamaları

Çocuk bakımı için gerekli olan hizmetlerin yeterli olmaması, kadınların işgücüne dahil olma kararını direk etkilemektedir. Nitelikli ve ulaşılabilir bir çocuk bakım hizmetinin olmaması durumunda kadınlar çalışmaktan ziyade evde çocuklarının bakımını gerçekleştirmeyi seçmektedir (Metin, Arabacı, 2013).

Toplumda çocuk bakımının büyük oranda kadınlara özgü bir yükümlülük olarak görülmesi ve kamu ve özel sektörün çocuk bakımı hizmetlerine gerekli destek sağlamamasının bir neticesi olarak ülkemizdeki kadın istihdamı son derece düşük oranlarda seyir etmektedir (Metin, Arabacı: 2013). Kadın istihdam oranının gelişmiş ülkelerde yüksek olmasının temel nedenlerinden biri çocuk bakım hizmetlerinin bu ülkelerde oldukça gelişmiş olmasıdır (Bütün, 2010).

Almanya: Almanya'nın batısında çocuk bakımı hususundaki hizmetler çoğunlukla yarı zamanlı iken doğusunda tam zamanlıdır. 3-6 yaş çocuklar için olan hizmetler anaokulları çerçevesinde sunulmakta olup çoğunlukla tam zamanlıdır. Almanya'da 3 yaşın üzerinde olan her çocuğun kamusal olarak sunulan, sübvans ve ya finanse

edilen çocuk bakım hizmetlerinden faydalanma hakkı olduğu 1996 yılında federal kanunla düzenlenmiştir. Almanya'nın batısında ve doğusunda bakım hizmetlerinden faydalanan çocukların oranı farklılık göstermektedir. Ancak ortalama olarak bu bölgelerde çocuk bakım hizmetlerinden faydalananların oranı 0-3 yaş grubu çocuklar için % 18 olarak gerçekleşirken, 3 yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki çocuklar için % 93 olarak gerçekleşmiştir (Metin, Arabacı, 2013).

Danimarka: Çocuk bakım hizmetleri Danimarka'da refah devleti politikalarına oldukça iyi bir biçimde entegre edilmiştir. Hemen her çocuk bu hizmetten faydalanabilmektedir. Çocuk bakım merkezleri 0-6 yaş aralığındaki çocukları hedeflemektedir. Bu hizmetler Aile ile Tüketici İşleri Bakanlığının yükümlülüğünde sunulmaktadır. Bakanlığın sorumluluğu ise; bu alandaki politikaları, kabul şartları, kaliteli servislerin sunulması, çalışma koşulları ve personel eğitimi, finansman, kaliteli düzenlemelerin ve önlemlerin uygulanması ve ebeveynlerin katılımlarını düzenlemektir (OECD, 2006).

İtalya: İtalya'da çocuk bakım hizmetleri aile özelliklerine, çocukların yaşına ve coğrafi bölgeye göre farklılık göstermektedir. İtalya'da çocuk bakım hizmetleri genellikle 3 şekilde sunulmaktadır. 3 aylık bebekler ile 3 yaş arasındaki çocuklar için hizmet sağlayan kreşler bunlardan ilkidir. Bu kreşler senenin 10 ve ya 11 ayı açık olup günlük minimum 6 saat olmak üzere haftanın 5 günü hizmet sağlamaktadır. Kreşlerin yaklaşık % 80'i belediyelerin sorumluluğundadır ve kamu aracılığı ile finanse edilmektedir. Anne ve babanın ödeyecekleri tutar gelir düzeyleriyle ilişkili olup, gelirlerinin maksimum %20' sine karşılık gelmektedir. Belediyelerin sorumluluğu dışında kalan yaklaşık % 20'lik kısmı ise özel sektöre ait kreşler olmakla beraber kamu fonlarından da faydalanabilmektedirler (www.tbmm.gov.tr, 2013).

Bir diğeri ise 3 ile 6 yaş arasındaki çocuklara hizmet sağlayan anaokullarıdır. Mecburi olmamakla beraber okul sisteminin ilk basamağını oluşturduğundan dolayı tüm çocuklar için garanti edilmektedir. Devletin ve belediyelerin resmi anaokullarından hariç kiliseye bağlı veya özel sektöre ait anaokulları da mevcuttur. Bu okullar çoğunlukla tam zamanlı olmakla beraber yarı zamanlı da olabilmektedir. Mevcutta bulunan anaokullarının % 73'ü devlet ve belediyeye aittir. Bu okullarda

çocuklara sağlanan hizmetler, çocuklara sunulan öğünler dışında ücretsizdir. (Metin, Arabacı, 2013).

3.7.3. AB Ülkelerinde Doğum İzinleri

Çalışanlara sağlanan izinler 3 ana başlık altında incelenebilir. Bunlardan ilki doğum iznidir. Bu izin doğum süresi boyunca anneyi ve yeni doğan bebeği korumak amacıyla alınan bir sağlık tedbiridir ve sadece anneler kullanmaktadır. İkinci babalık iznidir. Bu izin babaların ailesi ile zaman geçirmesi amacıyla verilmektedir ve doğumdan sonra kullanılmaktadır. Son olarak ebeveyn izni anne ve babaların eşit olarak kullanabilecekleri bir düzenlemedir. Bu izinlerden hariç hastalık gibi hallerde izinlerde bulunmaktadır. Çalışanlar için düzenlenen izin politikaları; bireylerin işgücü piyasasına girmeleri işgücü piyasasında kalmaları ve işgücü piyasasından ayrılmaları şeklinde verilen kararlarında direkt belirleyici bir rol oynamaktadır. Bilhassa hamilelik, doğum ve emzirme aşamalarında sahip olacakları izinler, kadınları işgücü piyasasına dahil olmaları hususunda teşvik etme veya vazgeçirme konusunda son derece belirleyicidir. (Metin, Arabacı 2013).

AB' ye üye olan ülkelerde doğum izni ile ilgili yaptırımlara bakıldığında bu izinlerin doğum izni bitiminde çalışan bireyin eski işyerine eşit statüde geri dönüşüne imkan tanıyan haklarla beraber ele alındığı görülmektedir. Aşağıda, çocuk bakımı hususunda Almanya, Danimarka, İngiltere, Portekiz ve İtalya'nın uyguladıkları politikalar verilmiştir (Bütün, 2010).

Almanya: Almanya' da 1986 senesinde tanınan ebeveyn izni 2001 senesinde tekrar düzenlenmiştir. Ebeveyn izni analık izniyle birlikte 36 aydır. Bu iznin ilk 2 yılı doğum yaptıktan hemen sonra kullanılmakta olup son 1 yılı çocuk 8 yaşına değene kadarki bir zaman dilimi içinde kullanılabilir. Ebeveyn izni anne ve ya babadan herhangi biri veya her ikisi tarafından aynı anda ya da bölüşülerek kullanılabilir. Bu nedenle Almanya'da ki ebeveyn izni aile temelli olarak nitelendirilmektedir. İzin kullanılan ilk 1 yıl da ebeveynlerin aylıklarının neredeyse %67'si ödenmekte olup tüm izin sürecinde ödenen miktar ortalama aylıklarının %22 'sine denk gelmektedir. Tüm bunlara ek olarak çocuk yetiştirme yardımları da sağlanmaktadır. Bu yardımlar ebeveyn izninin ilk 2 yılında ebeveynlerin gelirlerinin

belli bir oranı şeklinde yapılmaktadır. Ayrıca çocuk 18 yaşına değene kadar ki süreçte ilave çocuk yardımı sağlanmaktadır. Ebeveyn izninin 14. ayından itibaren, çocuk bakım yükümlülüğü olan ve çalışan sayısı 15 kişiden fazla olan işyerlerinde çalışanlara yarı zamanlı iş olanağı da sunulması mecburidir. Ebeveyn izninin kullanımı Almanya’da yaklaşık %85 oranındadır (Metin, Arabacı 2013).

Danimarka: Doğum izin süresi Danimarka’da 52 hafta olup 18 haftası analık izni olarak düzenlenmiştir. 18 haftanın 4 haftası doğumdan önce kalan 14 haftası ise doğumdan sonra kullanılabilir. Analık izni boyunca ücretin tamamı ödenmektedir. Bunlara ilaveten babalık izni de bulunmaktadır. Babalık izni doğumu takip eden ilk 14 haftalık süreçte kullanma zorunluluğu olan 2 haftalık ve maaşın %100’ünün ödendiği devredilemeyen izindir. Evlatlık edinen aileler içinde aynı izin geçerlidir. Babalık izni 2 ve analık izni 18 haftadır. Ebeveyn izni 32 haftadır ve ücretin tamamı izin süresince ödenmektedir (www.tbmm.gov.tr, 2013).

İngiltere: Analık izni İngiltere’de 39 hafta ve ücretlidir. İzin ilk 6 haftasında çalışan kadının maaşının %90’ı ödenir. İzin kalan süresinde ise maaşın belli bir miktarı ödenmektedir. Ebeveyn izni ücretsizdir ve izin süresi anne için 13 ve baba için 13 hafta olup bu izin çocuk 5 yaşına değinceye kadar kullanılabilir. Ancak bir yıl 4 haftadan fazla izin alamamaktadırlar. Babalar için ise 2 haftalık izin bulunmaktadır. Bu izin ücretli olup devri mümkün değildir (Metin, Arabacı 2013).

İtalya: İtalya’da analık izni 5 aydır. Bu izin doğumdan önceki süreçte 2 ay ve doğum sonraki süreçte 3 ay şeklinde kullanılmaktadır. Ancak eğer kadın isterse doktorunun müsaadesi ile doğumdan önceki 1 aylık iznini doğum sonrasına aktarabilir. İzni süresi boyunca sosyal güvenlik fonundan ücretin neredeyse % 80’lik kısmı kadar nakit yardımı yapılmaktadır. Devlet memurları ise izin süresi boyunca maaşlarının %100’ünü almaktadır. Ebeveyn izni her ebeveyn için 6 ay olarak düzenlenmiştir. Bu izinler ise devredilemez bir hak olarak tanınmıştır. Toplamda bir çocuk için maksimum 11 ay ebeveyn izni kullanılabilir olup izin süresinin 6 ayı ödenmektedir. Ödeme miktarı ise ücretin %30’u şeklinde düzenlenmiştir. Tek ebeveyn olunması halinde farklı bir düzenleme ile 10 ay izin hakkı verilmiş olup izin

ocuk 8 yaşına değinceye istenilen bir zamanda kullanılabilir. Ancak deme izin ilk 3 yılda kullanıldığında ödenmektedir (www.tbmm.gov.tr, 2013).



SONUÇ

Üretim faktörlerinin mümkün olduğunca yüksek düzeyde ve etkin bir şekilde kullanılması ekonomik büyüme ve kalkınmanın en önemli şartlarından biridir. Fakat bu faktörlerin en önemlilerinden biri olan işgücü kullanımında tüm dünyada kadınlar aleyhine dengesiz bir dağılım söz konusudur. Bu dengesiz dağılım ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile ilişkilendirilebilse de tüm toplumlarda kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı aşikardır. Ancak bu geri kalmışlık gelişmiş ülkelerde daha düşük seviyede iken, gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde daha yüksek düzeydedir.

Bir ülkenin gelişmesinde ve kalkınmasında istihdam oranının artması ya da işsizlik oranının azalması tek başına yeterli olmasa da önemli bir etkiye sahiptir. Yani ülkenin gelişmişlik seviyesinin artmasında ve ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesinde istihdam oranının artması ciddi önem teşkil etmektedir. Gerekli istihdam artışını sağlamak ise dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasasında aktif bir rol alması ile gerçekleştirilebilir.

Ülkemizde kadınlar nüfusun %49, 8'ini oluşturmaktadır. Yani Türkiye nüfusunun yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Ülkemizin gerekli ekonomik büyümeyi yakalaması ve gelişmiş ülke statüsüne ulaşması için kadınların ekonomik hayata katılımlarını artırmak özellikle de sanayi ve hizmet sektöründe hak ettikleri konuma ulaşmalarını sağlamak en önemli koşullardan biridir. Bir başka ifade ile günümüzde rekabet edilebilir bir ekonomi için Türkiye'de nüfusun yarısını oluşturan kadınların çalışma yaşamına dahil ciddi önem teşkil etmektedir. Ancak Türkiye'de kadının işgücüne katılma oranlarının son 21 yıldaki durumu incelendiğinde, kadın işgücünün dünyanın genelinde gösterdiği artışı ne yazık ki ülkemiz gösterememektedir. Bu durumun aksine kadın işsizlik oranlarında artış yaşanmaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri

ise istihdam edilen kadınların önemli çoğunluğunun kırsal bölgede tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ve son zamanlarda da ülkemizde tarım istihdamının hızlı bir düşüş eğilimine girmesidir. Tarımdaki istihdamın azalması sonucu işsiz kalan kadınların düşük eğitim seviyesinde olması kentte farklı bir sektörde çalışma olanağını da ortadan kaldırmakta ya da katma değeri düşük vasıfsız işlerde düşük ücretlerde çalışmalarını sağlamaktadır. Kadın istihdamındaki düşüşün bir diğer önemli sebebi kanunlardaki eşitlikçi yapıya karşın, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasında aktif rol almasını sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmamasıdır. Dolayısıyla ülkemizde kadın istihdamı ekonomik büyüme önündeki en temel sorunlardan biri olarak varlığını sürdürmektedir. Bu temel sorunun ortadan kaldırılması ve kadın istihdamının artırılması ülkenin gelişimi açısından son derece önemlidir.

Çalışmada kadın istihdamının önündeki engeller incelenmiş ve kadın istihdamının belirleyicileri saptanmıştır. Kadın istihdamının ilk ve en önemli belirleyicilerinden biri eğitim olarak değerlendirilmiştir. Ülkemizde kadınların eğitim düzeyi arttıkça istihdama katılım oranlarının da arttığı saptanmıştır. Bir diğer unsur ise ücretsiz aile işçiliğidir. Kadın işgücünün tarım sektörünün yoğunlukta olduğu kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçisi pozisyonunda emek piyasalarında yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerin yoğunlukta olduğu kentsel bölgelerde emek piyasalarına katılmadıkları söylenebilir. Kadının medeni durumu istihdama katılımını etkileyen bir diğer unsurdur. Kadın evlendikten sonra ve çocuk sahibi olduktan sonra yükümlülüğü artmakta ve çalışıp çalışmama konusunda bir tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Bu tercihini ise genellikle çalışırken aldığı ücret ile bakıcıya ya da kreşe ödediği ücreti karşılaştırarak yapmaktadır. Toplumsal cinsiyet unsuru kadın istihdamının bir diğer belirleyicisi olmuştur. Ataerkil toplum yapısına sahip ülkemizde kadınlara kadın işi adı altında bir takım işler yüklenmekte olup kadının iş gücü piyasasının dışında kalmasına neden olmaktadır. İş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların kazancı fazla olan ve yüksek vasıflı bazı işlerden mahrum bırakılması, kadınların erkeklerle eşit olarak yaptıkları işlerde aynı ücreti alamamaları, tam zamanlı olmayan, statüsü düşük ve yasal olmayan işlerde çalışmaları ve sendikalaşma oranlarının düşük düzeylerde olması kadınların işgücü piyasasında ikincil konumda olduklarının göstergesi olarak kabul edilebilir (Ulutaş,

2009: 27-28). Kadın istihdamını belirleyen en önemli unsurlardan bir diğeri ise yaştır. Ülkemizde bilindiği üzere genç işçilik daha fazladır. Haliyle yaşı genç olan kadınlar daha fazla işgücüne dahil olurken, evlenen ya da çocuk sahibi olduğu dönemlerde olan kadınların işgücüne katılımı da düşüş göstermektedir. Yasal düzenlemeler kadın istihdamının belirleyicilerinden bir diğeridir. Zaman içerisinde kadın haklarına yönelik çeşitli reformlar yapılsa da kadın istihdamı ile ilgili tam bir yasal düzenleme olduğunu söylemek olanaksızdır. Çocukların bakımı, iş hayatını düzenleyen yasalarda kadının sorumluluğunda görülmekte olup, iş hayatı ile aile hayatını entegre edecek düzenlemelerle karşılaşmamaktadır. Çocuk bakımı sebebiyle işinden ayrılan kadınların, yeniden işgücü piyasasına dönüşünü sağlamak konusunda ciddi manada bir politikanın varlığından bahsetmek olanaksız görünmektedir. Doğum ve analık izninden dönen kadınlar için aynı veya benzer konumlarda istihdamını güvence altına alacak ve işgücü piyasalarına tekrar dönüş yaptıklarında mesleki eğitimlerini sağlayacak herhangi bir düzenlemeyle de karşılaşmak muhtemel değildir. Burada bahsi geçen bakım yalnızca çocukları değil aynı zamanda yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsamaktadır. Burada kadın istihdam artışını sağlamak için, aile hayatı, özel alan ile iş hayatı ve kamusal alanı entegre edecek ve toplumsal iş bölümündeki cinsiyetçi konfigürasyonu yok edecek politikalara gereksinim duyulmaktadır. Yalnız böylelikle kadınlar için hem çalışma hayatında hem de sosyal alanda eşitlik sağlamak ve var olan ayrımcılığı yok etmek muhtemel olmaktadır (Yarıkkaya, 2012: 5). Kadın erkek arasındaki ücret eşitsizliği çoğu ülkede mevcuttur. Kadınlar erkekler ile aynı işi yapsalar dahi daha düşük ücret almaktadırlar. Aynı çabayı ve aynı emeği sarf etmelerine rağmen daha düşük ücret almaları kadınların çalışma kararını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın istihdamını belirleyen son husus ise kırdan kente göç olgusudur. Kadınlar genelde kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak bağ, bahçe, tarla işlerinde çalıştırılmaktadır. Köyde düşük eğitim seviyesinde vasıfsız işçi konumunda olan kadın kente geldiğinde ne yazık ki iş piyasası dışında kalmaktadır. İş piyasasında iş imkanı bulan kadınlar ise genellikle düşük ücretli, güvencesiz işlerde kayıt dışı olarak istihdam edilmektedirler. Dolayısıyla tüm bu olumsuz iş koşulları kadın istihdamını olumsuz olarak etkilemektedir.

KAYNAKÇA

- Ağlı E (2015) Cumhuriyet'ten Günümüze Türk Kadınının Eğitim, Sosyal Ve Siyasal Hayata Katılımları Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akay T (2008) Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları, TİSK, Ankara.
- AkalınU S (2003)*Makro Ekonomik Modeller Ve İktisat Politikaları* (Set Yayınları, İstanbul.)
- Aktürk F (1999) Türkiye' de İşgücü Piyasası, İstihdam Ve İşsizlik. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 2(3), 186-187
- Alıcı G (2008) Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonun Kadın İstihdamı Ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altan Ö Z (1980) Kadın İşçiler Ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması, Eskişehir İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Eskişehir
- Altuntepe N (2009) "2008 Küresel Krizin Ülkelerin İstihdam Yapısı Üzerine Etkilerinin Dinamik Bir Analizi", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisat Bölümü, Isparta.
- Anadolu F K (2001) "Kıdem Tazminatı Koşulları Ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması" Ankara Üniversitesi Yayınları. Ankara.
- Andaç F (2010) İşsizlik Sigortası, Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara.
- Arabacı İB ve Korkmaz C (2010) *Kadınların Eğitimsel Olanaklardan Yararlanmalarında Bölgesel Eşitsizlikler(Marmara Ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri Örneği). 21. Yüzyılın Eşiginde Kadınlar/Değişim Ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını Cilt III, 475-481, İzmir.

- Ata N (2002) İşgücü Eğitimi Ve İstihdam Edilebilirliğin Artırılması, Uluslararası Mesleki Eğitim Ve İstihdam Semineri, Ankara
- Batur N (2005) İşsizlik İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Ve Türkiye. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bekiroğlu C (2010) Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Bektaş A (2015) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri ve Kadınların İşgücüne Katılımı Üzerine Bir Alan Çalışması. Ege Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Biçerli M K (2003) Çalışma Ekonomisi, 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Biçerli M K (2004) İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Biçerli M K (2007) Çalışma Ekonomisi, BETA Yayınevi, İstanbul.
- Bolcan A E (2006) Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kadın İşsizliği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bozkaya G (2013) Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler, Türkiye Üzerine Bir Analiz. Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı 5 Haziran, Kahramanmaraş.
- Bütün M (2010) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, Kadının Statüsü Uzmanlık Tezi, KSGM, Ankara.
- Büyüknalbant T (2009) İktisadi Açından Kadın İşgücü İstihdamı Ve Sorunları: Kayseri Örneği. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Bitirme Tezi. Kayseri.
- Candan M (2007) Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı Ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri, (Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara

- Chevalier A, Viitanen T K (2002) “The Causality Between Female Labour Force Participation And The Availability Of Childcare”, *Applied Economics Letters*, 9(14), 915-918.)
- Contreras D, Plaza G (2010) “Cultural Factors In Women’s Labor Force Participation In Chile” *Feminist Economics*, Vol. 16, No: 2, April, S. 27-46.
- Çınar M (1994) “Unskilled Urban Migrant Women And Disguised Employment: Home- Working Women In Istanbul, Turkey.” *World Development*, Cilt. 22 (3), Ss.369-380.
- Çakır Hanbay E (2011) “Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları”, TEPAV, Kadın Emeği Konferansı, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, 3 Mayıs 2011, Ankara.
- Çatalbaş G K (2015) Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(10), 249-280.
- ÇSGB (2015) Kadın İstihdamı Eylem Planı. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf (25.03.2017).
- Dalkıranoglu T (2006) Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Bitirme Tezi, Eskişehir.
- Dayıoğlu M (2000) “Labor Force Participation Of Women In Turkey” In *Gender And Identity Construction: Women Of Central Asia, The Caucasus And Turkey*, F. Acar ve A. Güneş-Ayata (Editörler), Leiden: Brill.
- Dayıoğlu M, Kırdar M G (2010) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler Ve Eğilimler, Çalışma Raporu, Ankara: T.C. Devlet Planlama Teşkilatı Ve Dünya Bankası Refah Ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı.
- Dedeoğlu S (2009) Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emeği, *Toplum Ve Bilim*, 86. Sayı, Güz, S.139-170.

- Dedeoğlu S (2009) Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Kadın İstihdamı. Çalışma Ve Toplum Dergisi. S.2, S. 41-54
- Dinler Z (2003) *İktisada Giriş* (Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa).
- Duruoğlu T (2007) Emek Piyasasında Cinsiyet Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi, Sayı: 24: Ss. 61 – 76.
- Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Raporu – 2012, Ss. 389
- Ekin N (2000) Türkiye’de Yapay İstihdam Ve İstihdam Politikaları, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.
- Erarslan G (2009) Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul.
- Ercan H, Tunalı I (1998) “Labor Market Segmentation İn Turkey”, İn Main Characteristics And Trends İn The Turkish Labor Market, T. Bulutay (Editör), Ankara: TÜİK.
- Erkekli F (2007) İstihdam Politikaları, Esneklik Ve Özel İstihdam Büroları. İşveren Dergisi, Ss. 36-41
- Erol A (2011) Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları Ve Türkiye. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Eyüpoğlu D (2003) 2001 Krizi Sonrasında İşsizlik Ve Çözüm Yolları, Milli Prodiktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- Gökmen H (2007) Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu, Ankara.
- Greenwood J, Seshadri A, Yörükoğlu M (2005) “Engines Of Liberation”, Review Of Economic Studies, Cilt 72(1), S. 109-133.
- Gustafsson S, Jacobsson R (1985) “Trends İn Female Labor-Force Participation İn Sweden”, Journal Of Labor Economics Cilt 3(1), Ss. 256- 274.

- Gülçubuk B, Yasan Z (2010) *İşsizlik Yoksulluk Ve Göç Kıskaçında Kırsal Alanda Kadın Emeği, 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim Ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını Cilt III, S. 90-97, İzmir.
- Gündoğan N (2003) *Yoksullukla Mücadelede İstihdam Politikalarının Rolü Ve Önemi Yoksulluk, Deniz Feneri Yardımlaşma Ve Dayanışma Derneği, İstanbul.*
- Gündoğan N (2007) *İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli*, Çimento İşveren S.22-37, www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale225.pdf.
- Gündoğan N, Biçerli N K (2010) *Çalışma Ekonomisi. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:7*
- Gürler A Z (2000) *Ekonomi (MEB Yayınları, İstanbul.)*
- Hekimler A (2004) *AB –Türkiye & Endüstri İlişkileri* (Beta Yayınevi, İstanbul.)
- Hoffman, S D, Averett S L (2004) *WomenAndTheEconomy: Family, WorkAnd Pay*, Pearson: Addison-Wesley, Boston
- ILO (2003) “Ekonomik Ve Sosyal Politika Komitesi 288. Oturum İkinci Gündem Maddesi”, AİPP, Genova.
- İğde G (2011) *Avrupa Birliği’nde İş Ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya Ve Türkiye Örneği.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Jaumotte F (2003) “FemaleLabour Force Participation: PastTrendsAnd Main Determinants In OECD Countries”, OECD EconomicsDepartmentWorkingPapers, No.376, 1-66.
- JosephG (1983) *Women At Work: The British Exprience*. Phillip Allan Publis-Hers, Oxford.
- Jütting J, MorrisonC (2009) “Women, BadJobs, RuralAreas: What Can “SIGI” Tell Us?”, OECD WorkingPaper.
- Karabıyıkı (2012) “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt XXXII, Sayı I, S. 231-260

- Karadeniz O (2011) Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar Ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, Çalışma Ve Toplum Dergisi, 2011/2, Ss.84-127.
- Kılıç D, Öztürk S (2014) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller Ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 47, Sayı 1, Mart. Ankara.
- Kızılgöl Ayvaz Ö (2012) “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1), Ss. 88-101.
- Killingsworth Mark R, Heckman James J (1986) “Female Labour Supply: A Survey”, Ashenfelter, O. - Layard, R. (Ed.), *Handbook Of Labor Economics*, Vol. 1, Elsevier science publishers, BV.
- Kuvvetli H (2010) Türkiye’de Genç İşsizliği Ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri. Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Kocacık F (2004) Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emegi-İşportacılık. Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas.
- Kocacık F, Gökkaya V B (2005) Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 6. Sayı: 1: Ss195 – 219.
- Kocalar H Z (2013) Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Denizli.
- Koray M (1992) Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları Ve İstihdam Politikaları, II. İstihdam Haftası Tebliğleri. İİBK Yayın No:276, Ss103.
- Kuzgun Y, Sevim S A (2004) Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt: 37. Sayı: 1: Ss 14 – 27.
- Korkmaz A, Korkut G (2012) Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:8 Sayı:2 Ss.41-65, Isparta.

- Kutlar A, Erdem E, Aydın F F (2012) “Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma Ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma”, *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 149-168.
- KorayM (2011) “Avrupa Birliği Ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, *Çalışma Ve Toplum*, 2011/2, S.13-54
- Lewis M, Peterson J (1997) “ TheLabourSupplyDecision- Differences Between Genders And Races”, Bartlett, Robin J. (Ed.), *Introducing Race And Gen-Der IntoEconomics*,Routledge, London.
- Mahiroğulları A, Korkmaz A (2007) *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları* (Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ankara.)
- Mercanlıoğlu Ç (2009)*Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş Ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri*, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-07 Mart, Ankara.
- Metin Ş, Arabacı Kariman R (2003) Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, TBMM Basımevi, Ankara.
- Mies M (1994) “Gender’ And Global Capitalism,” (Edt.:LeslieSklaire) *Capitalism And Development İçinde*, Routledge, Londra.
- Michael R T (1985) “Consequences Of The Rise İn Female Labor-Force Participation Rates – QuestionsAndProbes”, *Journal Of Labor Economics*, Cilt 3(1), Ss. S117-146.
- MincerJ (1958) “Investment İn Human Capital And Personal Income Distribu-Tion”, *TheJournal Of Political Economy*, Vol. 66, No: 4, August, Ss. 281-302.
- Mollaibrahimoğlu M (2016) *Feminist İktisat Türkiye’de Kadın Emeği Ve İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İstanbul.*
- OECD (2006) <http://www.oecd.org/dataoecd/14/32/37425999.pdf> (25.05.2018).
- Okkalı-Şanalımış D (2006) *Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasasında Esnekliğin İş Yaratma Üzerindeki Etkisi ve Türkiye’nin Durumu*, Yayınlanmamış Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.

- Ongun U, Çiçek U (2010) Makro İktisat, Isparta.
- Orhan O Z, Erdoğan S (2010) *İktisada Giriş* (Pegem Yayınları, Ankara.)
- Önder N (2013) Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), Ss. 35-61.
- Özer M, Biçerli K (2003-2004) Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), Ss. 55-86.
- Parlaktuna İ (2010) Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4: Ss. 1217 – 1230.
- Psacharopoulos G, Tzannatos Z (1993) “EconomicAndDemographicEffects On WorkingWomen İn Latin America”, *Journal Of Population Economics*, Cilt 6(4), Ss. 293-315.
- Reynolds L G, Masters S H, Moser C H (1998)*Labour Econo-Mics AndLabour Relations*, Prenticehall, New Jersey.
- Savaşır R (1999) Türkiye Ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük Ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları. Ankara: Kamu-İş Yayınları
- Selamoğlu A (2002) Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4) 2002/2, 33-63
- Shimada H, Higuchi Y (1985) “An Analysis Of Trends İn FemaleLabor-Force Participation İn Japan”, *Journal Of LaborEconomics* Cilt 3(1), Ss. 355-374.
- Smith James P, Ward Michael P (1985) “Time-Series Growth İn TheFemaleLabor Force”, *Journal Of LaborEconomics*, Vol.3, No:1, Ss.59-90.
- Sönmez P (2006) Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 5 (3), 177-198. Ankara: Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları.
- Sundstrom M, Stafford Frank P (1992) “FemaleLabour Force Participation, FertilityAnd PublicPolicy İn Sweden”, *European Journal Of Population*, Vol. 8, No: 3, September, Ss. 199-215.

- Süral (2005) “Avrupa Birliği ve Türkiye’nin Eğitim Politikası, içinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası”, B.C. ATAMAN(der), Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara Ss.105-133,
- Standing G (1999) “Global Feminization Through Flexiblelabor: A Theme Revisited”, *World Development*, Vol. 27, No:3, Ss. 583-602.
- Şahin H (2016) Küreselleşme Ekseninde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- PekinT (2007)*Makro Ekonomi* (Zeus Kitabevi, 2. Baskı, İzmir.)
- TBMM (2013) <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm> (15.02.2018)
- TDK (2005) *Türkçe Sözlük* (Türk Dil Kurumu Yayınları, 10. Baskı, Ankara.)
- TÜİK (2017a) Haber Bülteni, Sayı: 24643, www.tuik.gov.tr, (11.12.2017)
- TÜİK (2018) Hanehalkı İşgücü Anketi, www.tuik.gov.tr, (03.04.2018)
- TÜİK (2018) Hanehalkı fertlerinin esas işteki meslek gruplarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri raporu, www.tuik.gov.tr, (04.03.2018)
- TÜİK (2017) Haber Bülteni, Sayı: 24629 www.tuik.gov.tr, (09.15.2017)
- Tunalı I (1997) “ToWorkOr Not ToWork: An Examination Of Female Labor Force Participation İn Urban Turkey”, 5. ERF Konferansı, Yayınlanmış Bildiri.
- Ulutaş Ünlütürk Ç (2009) “Yoksulluğun Kadınlaşması Ve Görünmeyen Emek”, *Çalışma Ve Toplum*, 2009/2, S. 27-28
- Ünsal M E (2004) *Mikro İktisada Giriş* (Turhan Kitabevi, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara.)
- Uraz A, Aran M, Hüsamoğlu M, Okkalı Şanalınış D, Çapar S (2010) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler, DPT Ve Dünya Bankası Refah Ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, Ankara.
- Uşen Ş (2007) “Aktif Emek Piyasası Politikaları”, *Çalışma Ve Toplum*, İstanbul, C.1, S. 2, S. 6594, S. 66.
- Uzun B (2009) Kıdem Tazminatı Ve Bir Öneri. *İşveren Dergisi*, 47 (8), 41-47.

- Varçın R (2004) *İstihdam Ve İşgücü Piyasası Politikaları* (Siyasal Kitabevi, Ankara.)
- Yahşi F (2007) *Küreselleşme ve İstihdam*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Yarıkkaya P “Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri”, <http://www.Tekgida.Org.Tr/Faaliyetler/Kadin-Burosu> (28.03. 2017)
- Yetkiner H (2010) *Sorularla Makro İktisat* (Efil Yayınları, Ankara.)
- Yıldırım A (2015) *İstihdam Politikaları Ve İşkur: Gaziantep İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Yılmaz S Ö (2007) *Aktif İşgücü Piyasası Politikası Uygulamalarında Yerel Yönetimlerin Yeri*, Ankara.
- Yılmaz A, Bozkurt Y, İzci F (2008) *Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma*, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 9. Sayı: 2: Ss. 89 – 114.
- Zeytinoğlu I U (1998) *Constructed Images As Employment Restrictions: Determinants Of Female Labor İn Turkey*. In Z. E. Arat, (Ed.), *Deconstructing Images Of The Turkish Women*, New York: St Martin’s Press.
- World Bank (2010) “Labor Participation Rate” <Http://Data.Worldbank.Org/Indicator/SI.Tlf.Cact.Fe.Zs>. (15.11.2017)

İnternet Kaynakları

- <https://www.turkiye.gov.tr>, (12.12.2017).
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do%3Falt_id%3D1007, (12.12.2017).
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21569>, (13.12.2017).
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, (03.03.2018).
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, (03.03.2018).
- <http://todaie.edu.tr>, (04.02.2018).

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/langen/index.htm>, (10.11.2017).

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).

<http://www.tisk.org.tr> (05.09.2017).



ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı:Nagihan AKSOY
Uyruğu:T.C
Doğum Yeri ve Tarihi:Gemerek/12.03.1991
Tel: 0546 619 96 12
E-posta: nagihan_ksy@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Orta Öğretim	Gemerek Atatürk Çok Programlı Lisesi	06/2009
Lisans	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	06/2014
Yüksek Lisans	Nevşehir Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü	07/2018

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2016-2018	SWE Danışmanlık Araştırma Eğitim Tasarım Ltd. Şti	Proje Geliştirme Uzmanı (Araştırmacı, Eğitim, Organizasyon, Proje Yazım, Proje Geliştirme, Bütçeleme)

YABANCI DİL

Türkçe	Anadil
İngilizce	Orta düzeyde

ÜZERİNDE ÇALIŞILAN ALANLAR

Kadın İstihdamı, Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler (Türkiye)
Devlet Destekleri (Türkiye)
Bölgesel Kalkınma, Yerel Kalkınma, Büyüme
Proje Geliştirme, Planlama, Uygulama
Bütçe Hazırlama
Yatırım Analizi, Fizibilite Çalışması, Sektör Analizi
SWOT Analizi
Yenilebilir Enerji (GES)
Endüstriyel Simbiyoz (ES)

ALINAN EĞİTİMLER

Eğitimi Veren Kurum- Kuruluş	Konu
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile Nevşehir Belediyesi	Şehir Kimliği Çalıştayı Nevşehir (Moderatör olarak görev aldım)
Swe Danışmanlık Araştırma Eğitim ve Tasarım Ltd. Şti.	PCM Eğitimi
Swe Danışmanlık Araştırma Eğitim ve Tasarım Ltd. Şti.	Türkiye’de Teknoparklar ve Özellikleri Eğitimi
Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	Rekabetçi Sektörler Programı Proje Çağrısı Bilgilendirme Toplantısı
TANAP	Proje Çağrısı Bilgilendirme Toplantısı
Nevşehir HBVÜ	ElsevierScopus ve Science Direct Veri Tabanları Eğitimi
BEBKA	Endüstriyel Simbiyoz Konferansı ve Proje Pazarı
Ahiler Kalkınma Ajansı	Finansal Okuryazarlık
Ahiler Kalkınma Ajansı	Dış Ticaret Eğitimi
Ahiler Kalkınma Ajansı	Proje Yönetimi Eğitimi
Ahiler Kalkınma Ajansı	Kurumsallaşma ve Markalaşma Eğitimi
KOSGEB	COSME Programı (Avrupa Birliği İşletmelerin ve KOBİ’lerin Rekabet Edebilirliği Programı 2014-2020)
Erciyes Teknopark- Progeda Danışmanlık	ARDEB Proje Planlama ve Uygulama
Nevşehir HBVÜ	Nevşehir İlinde Endüstriyel Simbiyoz Olanaklarının Araştırılması
Nevşehir HBVÜ	PCM Eğitimi