



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN İSTİHDAMININ
STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ

Nazlı Tekin

22944551

Ankara, 2024



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN İSTİHDAMININ
STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ

**DÖNEM PROJESİ DANIŞMANI
Prof. Dr. Recep Varçın**

Nazlı Tekin

22944551

Ankara, 2024



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DÖNEM PROJESİ DEĞERLENDİRME FORMU



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Enstitünüz İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı 22944551 numaralı tezsiz yüksek lisans öğrencisi “Aktif İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Stratejik İnsan Kaynakları Politikaları Açısından İncelenmesi” adlı (“Examining the Importance of Women's Employment in the Active Labor Market in terms of Strategic Human Resources Policies”) tezsiz yüksek lisans dönem projesi tarafımda değerlendirilmiş olup,

BAŞARILI

BAŞARISIZ

bulunmuştur.

Dönem projesi danışmanı olarak, adı geçen öğrencinin notunun, dönem projesinin Enstitünüz Müdürlüğü'ne tesliminden önce *Öğrenci Bilgi Sistemi*'ne (OBS) tarafımdan işlendiğini beyan ederim.

DÖNEM PROJESİ DANIŞMANI ONAYI

TARİH: 24.01.2024

Prof. Dr. Recep Varçın

UYARI: Değerlendirme Formu'na, 2 adet proje CD'si (PDF formatında), 1 adet ciltlenmiş proje eklenecektir.

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Recep Varçın danışmanlığında hazırladığım “Aktif İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Stratejik İnsan Kaynakları Politikaları Açısından İncelenmesi” adlı dönem projesindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 24.01.2024
Nazlı Tekin

İÇİNDEKİLER

Özet.....	VI
Abstract.....	VII
Giriş.....	1
BÖLÜM 1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	2
1.1. İstihdam Nedir? İstihdam Türleri Nelerdir?.....	2
1.2. İstihdam Politikalarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi Nedir?.....	6
1.3. İşsizlik Faktörünün Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi Nelerdir?.....	15
1.4. Aktif İşgücü Piyasasında İstihdam Politikaları Nelerdir?.....	22
1.5. Aktif İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamını Etkileyen Olumlu ve Olumsuz Faktörler Nelerdir?.....	26
BÖLÜM 2 KADIN İSTİHDAMI.....	33
2.1. Kadın Girişimciliğini Artırmaya Yönelik Uygulamalar.....	33
2.2. İnsan Kaynakları Politikalarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi Nedir?.....	40
2.3. Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamının İncelenmesi.....	43
BÖLÜM 3 BULGULAR.....	51
3.1. Kadın İstihdamı Analizi.....	51
3.2. Genç Kuşak ve Erkek Çalışan Faktörü Analizi.....	52
3.3. İnsan Kaynakları Politikalarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi.....	54
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA.....	63

ÖZET

Anahtar Kelimeler: istihdam politikaları, kadın istihdamı, insan kaynakları, stratejik insan kaynakları, insan kaynakları politikaları, aktif işgücü politikaları

İşsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde karşılaşılan önemli sorunların başında gelmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin düzenlenerek önüne geçilmesini ifade eder. Bu politikaların temel amacı, işsizliğin ortadan kalkması ve nitelikli işçi talebinin karşılanmasıdır. İşsiz bireyler için çeşitli eğitim faaliyetleri düzenlenerek niteliklerini artırmak amacıyla çeşitli politikalar yürütülür. Bu çalışmanın amacı da kadın istihdamının İnsan Kaynakları politikaları açısından tüm unsurlarıyla birlikte incelenmesi olacaktır.

Aktif işgücü piyasasında kadın istihdamının stratejik insan kaynakları politikaları bağlamında değerlendirdiğimizde günümüzün dinamik işgücü piyasasında sürdürülebilir bir başarı ve toplumsal kalkınma için kritik bir rol oynamaktadır. Bu sebeple, stratejik insan kaynakları politikaları cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltmak, çeşitliliği artırmak ve kadın çalışanların iş yaşamlarında başarıya ulaşmalarında desteklemek amacıyla büyük bir öneme sahiptir.

İşsizlik rakamlarının son yıllarda giderek artış gösterdiği Türkiye ekonomisinde yaşanan herhangi bir olumlu büyüme seyrine rağmen işsizlik oranının yüksekliğini engelleyememektedir. İstihdam, işsizlik ve enflasyon bir bütünün ayrılmaz parçaları olarak işsizliğin azaltılması, istihdam oranlarının artırılması ekonomik kalkınma ve büyüme için son derece önemlidir. Bu çalışma kapsamında aktif işgücü politikaları kavramsal bir çerçeveden incelenerek, aktif işgücü politikalarının istihdam üzerindeki etkisi değerlendirilmektedir. Ülkeler işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması için çeşitli işgücü politikaları uygulamaktadırlar. Aktif işgücü politikaları da bu politikalardan biridir. Aktif işgücü politikaları ile iş arayanlara yeni iş olanakları yaratmak, işgücüne gerekli eğitim verilerek nitelik kazandırmak, insanların iş bulmalarını ve işe girmelerini kolaylaştırmak ve sürekli istihdamı sağlamak bu politikanın temel amaçlarından. Aktif işgücü politikalarına ayrılan kamu kaynakların fazla olması ve maliyetli olması sebebiyle de programların etkinliği tartışma konusu olmuştur.

ABSTRACT

Key Words: employment policies, women employment, human resources, strategic human resources, human resources policies, active labor market policies

Unemployment is a significant issue faced by both developed and developing countries. Active labor market policies signify the regulation and prevention of unemployment. The primary goal of these policies is to eliminate unemployment and meet the demand for qualified labor. Various policies are implemented to enhance the skills of unemployed individuals through different training activities. The aim of this study is to comprehensively examine women's employment from the perspective of Human Resources policies.

When evaluating women's employment in the context of strategic Human Resources policies in the active labor market, it plays a critical role in achieving sustainable success and societal development in today's dynamic labor market. Therefore, strategic Human Resources policies are of great importance to reduce gender-based inequalities, increase diversity, and support women employees in achieving success in their professional lives.

Despite any positive growth trends in the Turkish economy, the increasing unemployment rates cannot be mitigated. Employment, unemployment, and inflation are inseparable components, and reducing unemployment and increasing employment rates are crucial for economic development and growth. In this study, active labor market policies are examined conceptually, and their impact on employment is evaluated. Countries implement various labor market policies to reduce unemployment and increase employment, and active labor market policies are one of these strategies. The main objectives of active labor market policies include creating new job opportunities, providing necessary training to enhance qualifications, facilitating job search, and ensuring continuous employment. However, the effectiveness of these policies has been a subject of debate due to the significant public resources allocated to them and their associated costs.

GİRİŞ

Günümüz işgücü piyasası, hızla değişen dinamikleriyle birlikte çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu zorluklardan biri de cinsiyet temelli eşitsizliklerin devam etmesi ve kadınların işgücüne etkin bir şekilde katılımının sağlanamamasıdır. Kadın istihdamı, sadece toplumsal bir sorumluluk değil, aynı zamanda stratejik bir iş gücü kaynağı olarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, "Aktif İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Stratejik İnsan Kaynakları Politikaları Açısından İncelenmesi" başlıklı bu çalışma, kadın istihdamını stratejik bir perspektifle ele alarak, cinsiyet eşitsizliklerini azaltma ve sürdürülebilir başarı için etkili insan kaynakları politikalarını incelemeyi amaçlamaktadır.

Günümüz iş dünyasında, kadınların iş yaşamına etkin bir şekilde entegre olmalarını sağlamak, sadece bir adım atmak değil, aynı zamanda iş dünyasının genel başarısı için kritik bir unsurdur. Cinsiyet eşitsizliğini azaltmak, çeşitliliği artırmak ve kadın liderliğini teşvik etmek, bir organizasyonun rekabet avantajını artırabilir. Bu nedenle, stratejik insan kaynakları politikaları, kadın istihdamını desteklemek, eğitim imkanları sağlamak, esnek çalışma modellerini benimsemek ve liderlik gelişimini teşvik etmek gibi alanlarda etkili bir rol oynamalıdır.

Bu çalışma, stratejik insan kaynakları politikalarının, aktif işgücü piyasasında kadın istihdamının artırılması ve cinsiyet temelli eşitsizliklerin azaltılması konusundaki potansiyel etkilerini anlamak amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, mevcut literatür, metodoloji, bulgular ve sonuçlar detaylı bir şekilde ele alınacak ve stratejik insan kaynakları politikalarının kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ışık tutulacaktır.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve içerisinde, aktif işgücü politikalarının neler olduğu, stratejik insan kaynakları planlamasının aktif işgücüne olan etkisi, istihdam politikalarının kadın istihdam düzeyi hususları ana hatlarıyla anlatılacaktır. Bu kapsamda istihdam türleri, istihdam politikaları ve bunun olumlu- olumsuz etkileri incelenecektir.

1.1. İstihdam Nedir? İstihdam Türleri Nelerdir?

İstihdam terimi, bir ekonominin veya ülkenin işgücü piyasasında mevcut olan iş sayısını ve işgücünün istihdam durumunun genel adıdır. İstihdam, bir ekonomideki insanların çalışma durumunu tanımlayarak; bu kapsam dâhilinde iş bularak çalışan kişilerin sayısını belirtir. İstihdam, genellikle bir dönem içindeki toplam işgücü içerisindeki çalışan sayısı istatistiği olarak ele alınır. İstihdam kavramı, bir ekonomide belli bir dönemdeki mevcut üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre hangi ölçüde kullanıldığını da göstermektedir.

İstihdam kelime olarak kullanma veya çalıştırma anlamına gelmektedir. Bir ülkede, bir yıldaki ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılması veya çalışma derecesi istihdamı göstermektedir (Savaşır,1999:81). Ekonomik ve sosyal politikaların temel amaçlarından biri olan istihdam, iktisat ekollerinin de temel uğraşı alanı olmuştur. Devletin müdahale gerekçeleri sebebiyle, farklı istihdam ekollerinde farklı istihdam teorileri söz konusu olmaktadır.

1929 büyük bunalımına kadar Klasik ve Neo-Klasik İktisadın hâkim olduğu dönemde işsizlik tamamen gönüllü bir sorun olarak görülmüştür. Neo-Klasik teori bir tam istihdam analizi olup, işsizlik sorunu yalnızca gönüllü bir işsizlik şeklinde ifade edilememektedir. Tam rekabet varsayımı altında işgücü arzı ve işgücü talebi işgücü piyasasında karşı karşıya gelerek bir denge gerçek ücret düzeyi oluşturulmaktadır. Bu denge durumunda, işgücü arzı işgücü talebine eşit olacağından “friksiyonel işsizlik” bir yana bırakıldığında herhangi bir işsizlikten söz edilemez (Bulutay’dan aktaran Ataman,1998:61). 1929 Buhranı’ndan sonra piyasalarda işsizlik sürekli bir hal almış ve klasik iktisadın tam istihdam varsayımı önemini yitirmeye başlamıştır. Keynes ise, ekonominin her zaman tam istihdam düzeyinde olmayacağını, eksik istihdamda da dengenin olabileceğini öne sürerek bu tezini efektif talep etkisiyle açıklamaya

çalışmıştır (Özdemir,2009:7). Keynes'e göre ekonomi eksik istihdamda da dengeye gelebilmekte iken, tam istihdam için devlet müdahalesi olmazsa olmaz bir unsurdur.

Bir ülke ekonomisinin mevcut durumu ve yapısal değişimi hakkında fikir edinebilmenin bir yolu da, o ülkedeki istihdamın yapısının değerlendirilmesidir. İşsizliğin gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde en temel sorunların başında gelmekte ve bu sebeple işsizlikle mücadelede uygulanacak istihdam politikalarının önemini artırmaktadır. Her ülke için istihdam olanaklarının artırılması, gerek ekonomik refahın gerekse sosyal refahın sağlanması açısından önemlidir. Küreselleşme süreci, istihdamın yapısını değiştirmiş ve eğreti istihdam biçimleri yaygınlaşarak çalışanların ortak hareket etme olanakları sağlanmıştır.

İstihdam, ekonomik politikalar, eğitim sistemleri ve iş dünyasındaki değişimlerle birlikte sürekli olarak evrimleşen bir kavramdır. Bu nedenle, istihdamla ilgili gelişmeleri takip etmek ve uygun stratejilerle yönetmek bir ekonominin sürdürülebilir olmasında kritik bir öneme sahip olmakta olup, istihdam faktörüyle ilişkilendirilebilecek kavramlar aşağıdaki gibidir:

- **İşsizlik:** İstihdamla doğrudan ilişkili olan işsizlik, bir ekonomideki işsiz kişilerin sayısını ifade ederken; işsizlik oranları da bir ekonominin istihdam durumu hakkında bilgileri sağlaması açısından önemlidir.
- **Ekonomi:** İstihdam, bir ekonominin büyüme potansiyelini ve genel sağlığını etkilemektedir. Yüksek istihdam genellikle ekonomik büyümeyi desteklerken, düşük istihdam oranları da ekonomik zorlukları ve sosyal sorunları işaret etmektedir.
- **İstihdam Çeşitliliği:** İstihdam çeşitleri, çalışana ait iş sözleşmeleri, çalışma saatleri ve koşulları gibi çeşitli faktörlere göre büyük ölçüde değişebilmekte olup, çalışanların ihtiyaçlarına ve tercihlerine daha iyi uyan esnek iş modellerini ifade etmektedir.
- **Eğitim ve Beceri Geliştirme:** İstihdamın kalitesi, çalışanların sahip olduğu beceri düzeyi ve eğitimle de ilişkili olup, işgücüne yönelik eğitim ve beceri

geliştirme programları, istihdamın kalitesini ve işgücü verimliliğini artırmaktadır.

- **Toplumsal ve Bireysel Etkiler:** İstihdam sadece ekonomik bir gösterge değildir; aynı zamanda toplumsal ve bireysel düzeyde de önemli etkilere sahiptir. İstihdam, bireylerin yaşam kalitesini, sosyal statülerini ve genel refahlarını etkiler.
- **Teknolojik Değişim ve İstihdam:** Teknolojik gelişmeler, iş dünyasında ve istihdam yapısında önemli değişiklikler yaratabilmektedir. Otomasyon ve dijitalleşme, bazı sektörlerde iş kaybına neden olabilirken, aynı zamanda yeni iş olanakları da yaratmaktadır.
- **Çalışma Hayatında Denge:** İş ve özel yaşam dengesi, çalışanların iş ve özel yaşam arasında denge kurmalarını ifade eder. İyi bir iş-güç dengesi, çalışanların sağlıklı, mutlu ve üretken olmalarına katkıda bulunabilir.

İstihdam türleri ise, iş dünyasındaki çeşitli iş ilişkilerini ve çalışma biçimlerini tanımlayan farklı kategorileri ifade eder. İş dünyasındaki çeşitlilik ve esneklik gereksinimlerini yansıtan farklı çalışma modellerini temsil eder. İstihdam şekilleri, işverenin ve çalışanın ihtiyaçlarına, sektöre ve ekonomik koşullara bağlı olarak değişebilir. İstihdam türleri genellikle iş sözleşmesi, çalışma süresi, çalışma koşulları ve diğer faktörlere göre farklılık göstermekte olup, yaygın olarak kullanılan istihdam türleri aşağıdaki gibidir:

1.1.1. Tam Zamanlı İstihdam:

Çalışanın haftalık olarak 45 saat zaman süresiyle işe bağlı olduğu durumdur. Bu, genellikle sabah saat 09.00 ile akşam 17.00'ye kadar süren iş gününü kapsayan tam zamanlı olarak çalıştığı durumu ifade etmektedir.

1.1.2 Yarı Zamanlı İstihdam:

Haftalık olarak en az 30, en fazla 36 saat aralığında çalışan bireylerin istihdam durumu yarı zamanlı çalışma olarak ifade edilmektedir. Bu sebeple çalışanın tam

zamanlı bir pozisyonda çalışmadığı ve genellikle daha kısa bir iş süresine sahip olduğu durumdur. Yarı zamanlı çalışanlar genellikle daha esnek çalışma saatlerine sahiptir.

1.1.3. Dönemsel İstihdam:

Belirli bir süre veya projeye yönelik olarak yapılan iş anlaşmalarını ifade eder. İşveren ve çalışan arasında belirli bir başlangıç ve bitiş tarihi bulunur. Bu çalışma sistemi daha kısa süreli işlerde ya da belirli projelerde çalıştığı durumu ifade etmektedir.

1.1.4. Geçici İstihdam:

Belirli bir süre için işe alınan çalışanları kapsamakta olup, sorumluluk alanında bulunulan işin başka bir işverene karşı geçici olarak devredilerek gerçekleştirilmesi durumudur. İşveren, belirli bir süre için bir işçi kiralar. Bu süre genellikle birkaç hafta veya birkaç ay olabilir. Geçici işçiler genellikle belirli projelerde mevsimsel talep veya geçici bir ihtiyaç nedeniyle oluşan ihtiyaç sebebiyle tercih edilmektedir.

1.1.5. Freelance (Serbest Çalışan) İstihdam:

Bireyin bağımsız bir şekilde çalıştığı durumu ifade etmekte olup, genellikle proje bazlı çalışır ve birden çok işverenle aynı anda iş yapabilirler. Serbest çalışanlar genellikle uzaktan çalışma sistemiyle iş edimini yerine getirmektedirler.

1.1.6. Staj ve Öğrenci İstihdamı:

Öğrencilerin veya stajyerlerin, mesleki deneyim kazanmak amacıyla bir iş yerinde belirli bir süre boyunca çalıştığı durumu ifade eder. Öğrencilerin okul süresince mezuniyet sonrasında iş deneyimi kazanmaları için yapılan iş anlaşmalarını içerir. Stajyerler genellikle belirli bir süre boyunca belirli bir işyerinde çalışarak işe ait deneyim kazanırlar.

1.1.7. Kendi İşini Kurma (Girişimcilik):

Bireylerin kendi işini kurarak kendi patronları olmalarını ifade eder. Girişimciler, kendi iş fikirlerini geliştirerek yönetir.

1.1.8. Sözleşmeli İstihdam:

Bireyin belirli bir süre boyunca bir iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı durumu ifade eder. Sözleşmeli istihdam genellikle belirli bir proje için veya belirli bir süre için yapılan anlaşmaları içerir.

1.1.9. Uzaktan Çalışma

Bireyin, teknolojik olanakları kullanarak işlerini evden veya uzaktan yapma durumunu ifade eder. Bu tür istihdam, özellikle teknoloji sektörlerinde giderek daha popüler olarak uygulanmakla birlikte günümüzde giderek yaygınlaştığı bilinmektedir.

1.1.10. Kamu Sektörü İstihdamı:

Devlet kurumları, kamu kuruluşları veya belediyelerde yapılan istihdamı kapsar. Bu tür istihdam genellikle devlet hizmetlerinde çalışanları içerir.

1.2. İstihdam Politikalarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi

Kadınlar toplumun ön planda tutulmayan ancak toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan grup üyeleridir. Bir toplumda kadın ne kadar etkin, verimli ve üretkense toplum o kadar gelişmiş bir pozisyon kazanmıştır (Kurtsan, 2011'den aktaran Karabıyık, 2012: 240). Toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecine kadınların etkin biçimde katılması, kadınların işgücüne katılım ve istihdamının artırılarak birey ve toplum açısından sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesini sağlayan önemli bir faktördür. Bu çerçevede kadın istihdamının destelenmesi ve artması, kadın yoksulluğunun önlenmesi, haneye giren daha yüksek gelir ve daha iyi yaşam standartlarına kavuşmak anlamına gelmektedir (Ecevit, 2010: 2).

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne düşük katılım oranı dikkat çekmekte ve kalkınmanın sağlanmasındaki önemini gündeme taşımaktadır. Kadınların ekonomik yaşama daha fazla katılmalarıyla birlikte kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almaları ve aile içindeki konumlarının iyileşmesinin sağlanması kalkınmanın bir gereğidir. Sonuçta üretim faktörleri arasında yer alan kadın işgücünün yok sayılması ya da atıl kalması ekonomik bir kayıptır. Kadınların işgücüne dolayısıyla ekonomiye

kazandırılması tüm ülke için bir kazanç olup kalkınmanın hızlandırılması ve büyümenin dengeli bir yapıya kavuşmasında önemli bir etkidir (Özdemir ve diğ., 2012: 115).

Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık yarısını (%49,7) kadınlar oluşturmasına rağmen kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri doğru orantılı değildir. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilişkilendirilse de genelde kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları bir gerçektir (Pınar, 2008; Demir, 1991). Kadınları ekonomik ve toplumsal alanda ikincil konuma iten çeşitli nedenler vardır. Toplumların yapısal özellikleriyle ilişkili nedenler aşağıdaki gibidir (Kocacık ve Gökkaya, 2005):

- “Erkek egemen” kültüre dayalı toplumsal ayrımcılık,
- Kadınlara sağlanan kısıtlı eğitim olanakları,
- Fizyolojik olarak kadın ve erkek farklılığı,
- Yasal düzenlemelerdeki eksik ve yanlışlıklar.

Kalkınmanın sağlanmasında kadının işgücü istihdamı geliştirmekte olan ülkelerin ilgilenmesi gereken önemli bir husus iken, günümüzde dünyanın pek çok bölgesinde kadınların erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olmadıkları görülmektedir.

Kadınların işgücüne katılım düzeyi, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir parametresi olarak kabul edilmekte ve işgücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre azalma gözlenmiştir. Nitekim kadınların işgücüne katılma oranı 1990’da % 34,1 civarındayken, 2002 yılında % 27,9, 2004 yılında % 23,3’e gerilemiştir. Son yıllarda kadın istihdamı alanında izlenen politikalar ve yürütülen projeler etkisini göstermiş ve kadınların işgücüne katılımında ve istihdamında artışlar gerçekleşmiştir. 2005 yılında kadınların işgücüne katılma oranı 23,3 iken, 2008 yılında %24,5, 2011 yılında ise bu oran yüzde 28,8’e yükselmiştir. Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması kadınların işgücüne katılımının düşüklüğünün önemli nedenlerinden biri olup Türkiye’de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlık göstermektedir (KSGM, 2012: 24).

İstihdam politikalarının kadın istihdamı üzerindeki etkisi, bir ülkedeki ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak farklılık göstermektedir. Genel olarak, kadınların eğitim düzeyi ve becerileri, istihdam olanaklarını etkilerken; istihdam politikalarının, kadınlara eğitim ve beceri geliştirme fırsatları sunarak, işgücü piyasasına daha fazla teşvik etmesi sağlanmaktadır.

Kadınların iş ve aile yaşamlarını dengeleyebilmeleri için esnek çalışma modelleri, istihdam politikaları, esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma gibi seçenekleri desteklemek, kadınların istihdama katılımını artırabilmesi açısından oldukça önemlidir. İstihdam politikalarında cinsiyet temelli analizlerin kullanılması, kadınların istihdamına etkilerini daha iyi anlayarak, politikaları bu doğrultuda uyarlamak önemlidir. Finansal destek, danışmanlık ve eğitim programları gibi unsurlar, kadın girişimcilerin başarılı olmalarına yardımcı olmaktadır.

Kadın istihdamını artırmak için kadınların çalışma hayatında aktif rol almasını destekleyen kampanya ve bilinçlendirme faaliyetleri bu kapsamda etkili olmakla birlikte; kadınların işgücüne katılımını artırmak için çocuk bakım hizmetleri çok büyük önem taşımaktadır. İstihdam politikaları, uygun ve erişilebilir çocuk bakımı imkânları sunarak kadınların iş hayatına devam etmelerini kolaylaştırmak noktasında destekleyici faktörlerdendir.

1.2.1. Kadın İstihdamı ve Önemi

Dünya nüfusunun oransal olarak yarısını oluşturan kadınlar, genel anlamda tüm ülkelerde erkeklere oranla daha az istihdam edilerek daha düşük ücretlerle çalışma hayatında yer almaktadır. Kadınlar, işgücüne katılım, kalıcı bir işte çalışma süresi ve iş piyasalarına erişim konularında erkeklerin karşılaşmadığı birden çok engelle karşılaşmaktadır (kadın istihdam raporu, 2011).

I. ve II. Dünya Savaşları'nda, erkek işgücünün silahaltına alınmasıyla birlikte çalışma hayatında kadınlar varlık göstermeye başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). I. ve II. Dünya Savaşı sırasında silahaltına alınan erkek işgücü nüfusunun yerini, silah sanayisinde kadın işgücünün almış olması buna sebeptir (Altan ve Ersöz, 1994: 32). Bu savaşlar ve yaşanan ekonomik bunalımlardan sonra devletler, bireylerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanlarını genişletmeye başladıkları görülmüştür.

Endüstrileşme ile birlikte kadınlara yeni alanlar yaratılmış ve kadına aile ve toplum içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Kadının ilk olarak emeğini bir ücret karşılığı vermesi Sanayi Devrimi ile başlamış olup (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196) bununla birlikte sanayileşme süreci ile birlikte bir yandan kadının çalışma yaşamına katılma isteği ve gerekliliği, diğer yandan ekonominin istihdam ihtiyacı, kadınların istihdamını hızlandırmaya yardımcıdır (Özdemir ve diğ., 2012: 115).

Sanayileşmenin ilk döneminde kadınlar düşük ücret ve hijyen koşulları olmayan çalışma koşullarında çalıştırılmıştır (Başbakanlık, KSGM,2000). Sanayi Devrimi, ilk kez bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle XIX. yüzyılda başta İngiltere ve diğer Batılı ülkelerde toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuş(Hobsbawm, 2003); buna rağmen XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılmaya başlanmıştır. Bazı işyeri ve iş kollarında kadının çalışmasının yasaklanması vb. gibi koruyucu yasal politikalar uygulanmıştır (Altan ve Ersöz, 1994: 28-30). Sosyal politika biliminin doğuş ve gelişiminde, çalışma hayatında kadın işgücünün sömürülmesi de etken olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198). XIX. yüzyılın sonlarına doğru kimya, metalurji ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişmeler, üretim alanında çalışan kadın işgücü sayısını büyük ölçüde sınırlandırmıştır (Altan ve Ersöz, 1994: 32). Kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içerisindeki oranlarının hızla artmasına sebep olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198). Günümüzde kadın işgücü sayısının artışı, hizmet sektörü yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bir süreci kapsamakta olup bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Koray vd., 2000: 214-215):

- “Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.” şeklindedir.

Bir toplumun ilerlemesi, kadının ekonomik kalkınması ve onların toplum içindeki etkinlik ve üretkenlikleri ile önem arz etmektedir. Kadın istihdamının desteklenmesi, kadınları aile ve toplum içerisinde daha etkin bir konuma getirmek ve maruz kaldıkları birçok problemin üstesinden gelmelerine olanak sağlayabilir. Ayrıca artan aile geliri vasıtasıyla kadınlar daha iyi yaşam standartlarına da kavuşabileceklerdir.

Zihnioğlu (2013) çalışmasında, gelir getirici yaşamsal faaliyetlerin, kadınların özgüvenini arttırdığını, aile içindeki güç dengelerini değiştirip, paranın nasıl harcanacağı ile ilgili kararlara daha fazla katılım gösterdiklerini; ayrımcılıklara karşı haklarını korumadaki beceri ve isteklerine katkı sağladığını vurgulayan çalışmalar olduğunu ifade etmiştir. Özet olarak gelir getirici faaliyetler, kadının güçlenmesi için gerekli bir önkoşul olarak kabul edilmektedir (Beneria ve Roldan, 1987, Littlefield, Murdud ve Hashemi, 2003, s. 5, Baltacı, 2011, s. 77-78’den aktaran; Zihnioğlu, 2013: 2). Bununla birlikte, kadının işgücüne katılımının kalkınmadaki rolü, o olmadan ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerçekleşmeyeceğini anlaşılmıştır. Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası tarafından yürütülen araştırmalar, başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm geri kalmış toplumlarda yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ekonomik büyüme ve kalkınmaya engel teşkil ettiğini belirtmiştir (Baltacı, 2011, s. 61’den aktaran; Zihnioğlu, 2013: 2).

Türkiye’de kadın istihdamı; kadınların tarım ve ev dışındaki çalışma hayatına girme süreci ise; 20. yüzyılın başlarında yaşanan savaşa erkek nüfusunun neredeyse tamamının katılması sonucunda azalan işgücünü desteklemek sebebiyle başlamıştır (KSGM, 2000). Türkiye’de kadın istihdamı, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren çözülmesi önemle beklenen bir sorun olarak karşımızda belirmiştir. Bu noktada tarihsel süreci dikkate aldığımızda kadın istihdam düzeyinin düşüklüğün toplumsal nedenleri arasında; cinsiyet temelli işbölümü, kentsel göç, tarımsal yapıdaki çözülme, geleneksel aile yapısının zayıflaması, aile ve çalışma hayatı dengelemesinde yaşanan sorunlar ve

kadınların yeterli eğitim aldırılmaması sonucunda seviyelerinin düşüklüğü önemli bir unsur olarak görülebilmektedir (Hotar, 2011: 84-86'dan aktaran; Karabıyık, 2012: 232). Cumhuriyet sonrasında artarak hız kazanan sanayileşme, kentleşme ve göç hareketleri ile birlikte kadına tanınan kadın-erkek eşitliği, eğitim görme ve meslek edinme hakkı gibi hususlar kadınlar için yeni iş alanlarının açılmasına neden olmuştur (Ersöz, 1993: 42).

Kadınların daha aktif olarak işgücüne katılımları genel olarak 1950'lere dayansa da (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201), son yıllarda düşük artış oranlarına rağmen; dünyadaki genel eğilimin aksine Türkiye'de özellikle 1950'lerin ortalarından itibaren kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmüştür (Yıldız, 2008: 115; Türk-GG, 2005: 4). Bunun nedeni ise, Türkiye ekonomisinin 1950'lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomi olması sebebiyle (TUSGAD, 2004), ekonomik yapıda meydana gelen değişim ve bunlara eşlik eden sosyal dönüşümler şeklindedir (TUSGAD, 2000). 1950 yılında %81,5 olan kadın işgücüne katılma oranı ise, 1955'de %72'ye, 1965'te %56,2'ye (Doğramacı,1984: 85; Dülger, 1984: 95), 1990 yılında %34,1'e, 2000 yılında %26,6'ya, 2005 yılında %23,3'e düşmüş, 2010 yılında ise 4,3 puan artarak %27,6'ya yükselmiştir.

Türkiye'de son 10 yıldaki kadın istihdam oranı, 2010 yılında düşük oranda artış göstermesine rağmen sürekli olarak azalım yönlü gelişmiştir (aktaran; Karabıyık, 2012; 235,238). Dünyada genel olarak bölge bazlı kadınların istihdamına baktığımızda, Türkiye'nin dünya kadın istihdamının oldukça gerisinde kaldığını görmekteyiz (ILO, 2011; TÜİK, 2010'dan aktaran; Karabıyık, 2012: 234). 2010 yılı verilerine göre, Türkiye'de kadın istihdam oranı %24,0 (TÜİK, 2010) iken, 27 AB ülkesinde ise bu oran ortalama olarak %58,2 civarındadır (European Commission, 2010). Bu oran bize Türkiye'nin kadın istihdamında birçok AB ülkesine göre geride olduğunu göstermektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı konusunda yapılan bazı (Özbay, 1990, Erman, 1998, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği ve Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği, 2008), çalışmalar, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşüklüğünün temel nedeninin kırdan kente göç olarak vurgulamıştır. 1930'larda nüfusun neredeyse yüzde 70'i kırsalda yaşarken; özellikle 1950'lerden bu zamana kadar tarımdaki makineleşmeyle birlikte bundan sonraki dönemlerde sanayi sektöründe yaşanan büyüme sonucunda kırsaldan kente kitlesel göç hareketleri yaşanmaya başlamış ve yine bu süreçte kadınların işgücü piyasasına katılım oranları

yıldan yıla azalım göstermiştir. Toplam kadın istihdamı 1955 yılında % 72 civarında iken; bu oran 1980'lerde % 40'lara, 1990'lı yıllarda % 30'lara ve 2000'li yılların başlarında % 20'lere kadar düşmüştür (Sayın, 2008, s. 61-62, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği ve Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği, 2008, s. 121'den aktaran Zihnioğlu, 2013: 5). Bununla birlikte, 1999 yılında Türkiye'nin AB'ye aday ülke olarak ilan edilmesiyle birlikte, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği ile ilgili AB normlarının kendi iç hukukuna uyumlu hale gelmesi zorunluluğu doğmuş olup Türkiye'de çalışma yaşamındaki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli adımlar atılmasına vesile olmuştur (Zihnioğlu, 2013: 5).

Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı AB ülkelerine göre oldukça düşüktür (TÜİK, 2011). Gerçekleştirilen tüm yapısal ve yasal reformlara rağmen; ne yazık ki hem iş sahasında hem de evde kadın ve erkeklerin görev, sorumluluk ve fırsatları alanları hiçbir surette eşit değildir. Bu farklılıkların ise yasal, siyasi, sosyal ve ekonomik konjonktürü açısından kapsamlı olarak incelenmeden çözümü mümkün değildir (kadın istihdam raporu, 2011). Gelişmiş ülkelerde, kadınların işgücüne katılım oranları büyük ölçüde artmasına rağmen, Türkiye'de bu oran düşüş göstermektedir. Kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranlarına baktığımız zaman hem AB'ye hem de aynı gelir grubunda yer alan Meksika, Sırbistan gibi ülkelere göre son derece düşük olduğu görülmektedir (TEPAV, 2011: 2). "Ulusların Gerçek Zenginliği: İnsani Gelişmenin Yolları" başlıklı UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) 2010 İnsani Gelişme Raporuna göre, Türkiye'de işgücüne katılma oranı erkeklerde % 74,6 iken kadınlarda % 26,9 olarak tespit edilmiştir (UNDP İnsani Gelişme Raporu, 2010: 157).

Binyıl Kalkınma Hedefleri çerçevesinde Türkiye'deki durum incelendiğinde, tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların tarım dışı istihdama oranı küresel eğilime paralel şekilde sınırlı bir artış göstermesine rağmen, kadınların tarım dışı sektörlere katılımı çok düşük oranda kalmış, 2009'da en fazla %23'e ulaşabilmiştir (Zihnioğlu, 2013: 4). Binyıl Kalkınma Hedefleri Türkiye 2010 Raporu'na göre bu durumun temel nedeni ise, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım eğiliminin genel bazda çok düşük olmasıdır (T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığı, 2010, s. 31). Kadının işgücüne katılımı konusunda Türkiye'deki duruma bakıldığında, gerçekten de kadın erkek istihdam oranlarındaki uçurumun fazlalığı oldukça dikkat çekicidir.

Özellikle yakın zamanda yapılan girişim ve alınan önlemler sayesinde bu oran ufakta olsa bir artış görülmüş olmasına rağmen kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranları arasındaki uçurumun dünyanın birçok bölgesinden daha derin olduğu görülmüştür (Zihnioğlu, 2013: 4). Farklı alanlarda dünyadaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini inceleyen Küresel Cinsiyet Uçurumu 2012 Raporu'na göre, Türkiye'nin ekonomik katılım konusunda 135 ülke arasında 129. sırada yer alması ülkedeki durumu daha açık bir şekilde gözler önüne sermektedir (Hausmann, Tyson ve Zahidi, 2012, s. 15'den aktaran: Zihnioğlu, 2013: 4). UNDP Binyıl Kalkınma Hedefleri 2011 Raporu'na göre ise, ülkemizde ücretli olarak tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların tarım dışı istihdama oranı, halen oldukça düşük bir orandadır.

Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu, ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal faaliyetlerle de uğraştığını görmekteyiz. Kadınların tarım dışı sektörlerde faaliyet göstermeye başlamasıyla birlikte ücretli olarak çalışan kadın oranında artışa neden olacaktır (UNDP İnsani Gelişme Raporu, 2010: 31). 2011 yılı AB İlerleme Raporu'nda ise Türkiye'de kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna geniş yer verilerek sınırlı bir ilerlemenin kaydedilmiş olduğu belirtilmiştir. Kadın istihdamını artırmak için bazı tedbirler alınmış olmasına rağmen bu tedbirlerin kapsam ve etkilerinin düşük seviyede kaldığı belirtilmiştir. Bununla birlikte raporda kadınların eğitimle ilişkili olarak üst yönetim kademeleri olarak belirtebileceğimiz siyaset, eğitim, kamu bünyesinde yönetici pozisyonlarında, valilik makamlarında, siyasi partilerde ve sendikalarda sınırlı olarak yer aldıkları belirtilmiştir (Kadın istihdam raporu, 2011).

Ekonomik kalkınma sürecinde kadın istihdamının önemine rağmen, Türkiye'de kadın istihdamının oldukça düşük düzeydedir. Bu durumun sebepleri arasında cinsiyet, eğitim, izlenen politikalar, aile yaşamı vb. gibi birçok etkenin bir araya geldiğini ifade edebiliriz.

İstihdam politikalarının kadın istihdamı üzerindeki olumlu etkileri çeşitli boyutlarda görülebilmekte olup, buna dair örnekler aşağıdaki gibidir:

- **Cinsiyet Eşitliğine Katkı:**

İstihdam politikaları, cinsiyet eşitliği ilkesine dayalı olarak tasarlanırsa, kadınların işgücüne daha etkin bir şekilde katılmalarını teşvik edebilir ve bu şekilde toplumsal

cinsiyet normlarına karşı bir adım atmak ve kadınların ekonomik açıdan daha güçlü bir konuma gelmelerini desteklemek anlamına gelmektedir.

- **Ekonomik Kalkınmaya Katkı:**

Kadın istihdamının artması, ekonomik kalkınma üzerinde olumlu bir etki yapabilir. Kadınların işgücüne katılımının artması, geniş bir yetenek havuzuna erişim sağlar ve bu da ekonomik büyümeyi desteklemektedir.

- **Toplumsal Refahın Artması:**

Kadınların işgücüne katılımının artması, aile ekonomilerini güçlendirebilir ve dolayısıyla toplumsal refahın genel olarak yükselmesine katkıda bulunmasının yanında kadınların maddi bağımsızlığını artırarak aile içi eşitsizlikleri azaltmasını sağlayabilmektedir.

- **Çeşitlilik ve İnovasyon:**

İş yerlerinde cinsiyet çeşitliliğinin artması, farklı bakış açıları, beceriler ve deneyimlerin bir araya gelmesine olanak tanır. Bu da işyerlerinde inovasyonu teşvik ederek daha yaratıcı çözümler üretmesine katkıda bulunabilecektir.

- **Kadın Girişimciliğini Destekleme:**

İstihdam politikaları, kadın girişimcileri destekleyerek kendi işlerini kurmalarını teşvik edebilir. Bu da, ekonomideki küçük işletmelerin çeşitlenmesini sağlayarak istihdamı artırabilecektir.

Geçmişte rol model girişimci kadınların olması, şu an ve gelecekteki kadınların girişimcilik faaliyetlerine yönelmelerinde önemli bir katkı sağlayacaktır. Rol modeli şeklinde algılanan bu konuda, bir kişi tarafından kendisine rol model olarak alınan kişiler açısından önemlidir (OECD, 2004). Rol modeli olarak alınan kişilerin ilgileri, yaklaşımları, davranışları ve faaliyetleri girişimci olmak isteyenlerin arzularını ve güvenirlilikleri üzerinde etki gösterecektir. Rol modellerin etkisi, cinsiyetle doğrudan ilişkili olup bir kişi aynı cinsiyete sahip diğer bir kişiden daha fazla etkilendiğini görmekteyiz. Rol modellerinin önemi ile ilgili bir örnek olarak, kendi işinde çalışan anne ve babaların çocukları da bir kariyer seçeneği olarak girişimciliği

önemseyebilecektir (Davidsson, 1995). Üstelik kendi işinde çalışan anne ve babaların etkisi cinsiyet temelinde daha da etkili olduğu görülebilmektedir. Bir erkek çocuğunun annesinden çok, kendi işinde çalışan babasından etkilenmesi daha yüksek bir olasılık dâhilindedir (Delmar, 2000). Gökakın'ın (2000) yapmış olduğu örnek bir çalışmada, kadın girişimcilerin önemli bir bölümünün (%39) ailelerinde kendilerine örnek aldıkları bir kişinin olmadığını ve bu durumun daha sonra çalışma yaşamında kendilerini oldukça zorladığını belirtmişlerdir (Gökakın, 2000: 112). Bu kapsamda girişimcilerin cinsiyetlerine bakıldığında, iş yaşamında kadınlardan çok erkeklerin daha etkin olduğu söylenebilmesinin bir sonucu olarak ise; kadın girişimcilerin öteden beri kendilerine rol modeli olarak alabilecekleri kişilerden yoksun olması, onları girişimciliğe yöneltmede oldukça zayıf bırakmıştır.

- **Eğitim ve Gelişim Olanakları:**

İstihdam politikaları aracılığıyla sağlanan eğitim ve gelişim fırsatları, kadınların işgücünde daha nitelikli ve rekabetçi olmalarına yardımcı olarak kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine olanak tanıyabilecektir.

- **Esnek Çalışma Modellerinin Teşviki:**

İstihdam politikaları, esnek çalışma modellerini destekleyerek kadınların iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olarak kadınların istihdama katılımlarını artırabilmektedir.

Bu olumlu etkiler, cinsiyet eşitliğini destekleyen ve kadın istihdamını teşvik eden politikaların, ekonomik büyümeyi, toplumsal refahı ve iş yerlerindeki çeşitliliği artırma potansiyelini göstermekle birlikte başarılı sonuçlar için bu politikaların etkin bir şekilde uygulanması ve sürekli olarak izlenmesi oldukça önemlidir.

1.3. İşsizlik Faktörünün Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi

İşsizlik, kapitalist toplumlarda sıklıkla karşılaşılan bir durum olup, tarihsel süreçte tam istihdam potansiyelinin sınırlı bir dönemde gerçekleştiğini görmekteyiz. Çoğu ülkede bu dönemin temel özelliği, işgücü piyasasının ve diğer piyasaların devlet tarafından

düzenlenmiş ve tam istihdama yönelik ekonomik ve sosyal politikaların yaşama geçirilmiş olmasıdır.

Aktif işgücü piyasası politikalarının temel işlevi işsizliğin düzenlenerek işgücü piyasasındaki belirsizliğin ortaya çıkardığı risk ve belirsizliğin aktif politikalar sayesinde desteklenmesi ve bu sayede olumlu bir ilişki ortaya çıkarmayı görev edinmesidir. Yapısal uyum sürecinde işgücü piyasasında artan esneklik sonucunda yaşanan işsizlik ile birlikte işsizlik ödemelerinin önemi artmaktadır. Bu anlamda, işsizliğin yaygın ve uzun süreli niteliklerinin baskın hale gelmesi sonucunda işsizlik ödemelerinin geliştirilmesine yönelik sistemler belirginleşmektedir. Hükümetler ise, bu süreçte işsizlik programlarını yeniden düzenleyerek, bu programların temelinde bulunan değerleri güncellemektedir.

İşsizlikle mücadelede aktif işgücü politikaları önem kazanmakta ve bu politikalarından beklentiler artmaktadır. İşsizlik sorununun çözümü için, politikacıların elinde bulunan sihirli bir değnek ile çözülemeyeceği için işsizlik sorununun çözümünde aktif politikalara aşırı vurgu yapılmaması gerekmektedir. Aktif politikaların olumlu sonuçlar doğurması, öncelikle yeni iş gruplarının yaratılmasına bağlıdır. Yapısal olarak yeterli düzeyde ve uygun istihdam yaratamayan bir ekonomide, aktif politikalara ne kadar ağırlık verilirse verilsin, işsizliğin azalması söz konusu olmayacaktır. İşsizliğin azaltılması için, toplum genelinde ayrıntılı bir makro ve mikro ekonomik istihdam planlamalarının uygulanması ve aktif politikaların yalnızca bu stratejinin bir parçası olarak görülmesi gerekmektedir.

İşsizlik faktörü, kadın istihdamını çeşitli yollarla etkileyebilmektedir. İşsizlik, genel ekonomik koşullar, sektörel değişiklikler, iş piyasasındaki talep ve arz dengesi gibi faktörlere bağlı olarak kadınların iş bulma sürecini ve işgücü piyasasındaki durumlarını etkileyen işsizliğin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Çalışan Kadın ve Kadın Girişimcilerin Temel Sorunları**

Kadınların tüm dünyada gittikçe artan oranlarda ücretli iş gücü grubuna katılmalarına paralel olarak kendi işlerinin sahibi olmaya başladıkları görülmüştür. 1980'li yıllardan itibaren kadın girişimcileri inceleme konusu yapan araştırmaların sonuçlarına göre, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede olduğu gibi Türkiye'de de kadınlar genel

olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanında kadın olmalarından dolayı erkeklerden farklı olarak bir takım negatif ölçekli problemler yaşamaktadır.

Toplumda, erkeklerin bir kısmında kadınlara yakıştırılan duygusallık, her zaman akılcı ve mantıklı olmama, dar kapasiteli olup çok yönlü düşünemediği yoksunluk, insancılık, pasiflik gibi özelliklerin yöneticilikte olumsuz sonuçlar doğurabileceği şeklinde yanlış ve yaygın bir kanı söz konusudur. Serinkanlılık, rasyonellik, çok yönlü düşünememe, örgütsel amaçları ön planda tutabilme, dolayısıyla örgütten insan, para ve ham madde girdilerini en verimli olacak biçimde çıktılara dönüştürme faaliyetlerinde görülen niteliklerin ne yazık ki sadece erkeklere has olduğu gibi yanlış düşünceler hala geçerliliğini korumaktadır (Demirci, 1997; 75).

Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi daha çok kadınların çalıştığı mesleklere yönelmesine sebep olmuştur (Koray,1993;27-34). Bu sebeple erkeksi ve kadınsı meslek ayırımlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Günümüzde bile birçok kadının işleri gereği de olsa kolayca seyahat edememelerinden dolayı dış teması gerektirmeyen işlere yönelmeleri talep edilebilmektedir (Şenel, 1989; 201).

Çocukların bakım problemi, kadının çalışma hayatına uygun bulunmayışı, eğitim, meslek, statü konularında uygun iş bulma güçlüğü geleneksel yapı içinde kadının çalışmasına yönelik eğilimin az olması gibi negatif eğilimli etmenler kadın girişimcilerin çalışma hayatına girmesini etkileyen önemli sebepler arasında bulunmaktadır (Ayaz, 1993; 179).

Yüzyıllar boyunca her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığı gibi, yine her toplumda ataerkil aile ve toplum yapısının egemen olduğu bir kaçınılmaz bir gerçekliktir. Kadın ve erkek arasında cinsiyet ayırımının bütün toplumlarda bir rol ayırımına yol açtığı ve bu rol bölüşümü sebebiyle de kadının ev ve özel yaşamla sınırlanırken; erkeğin toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin bir rol oynadığı söylenebilmektedir. Bir diğer ifade ile üretim işlevi erkeğe, üreme ve ev işleri kadın arasında bölüştürülmüştür. Kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alması, toplumsal ekinliklere katılması her zaman engellenmiş ve sınırlanmıştır (Koray,2000;211).

Ülkemizde toplumsal düzlemde cinsiyete bağlı rol ayrımı olgusunun özgül, toplumsal, dinsel ve kültürel değerler ve yapıların etkisiyle belirgin bir biçimde geçerli olduğu görülebilmektedir (Ak ve Diğerleri, 2000; 5). Kadınlar cinsiyete bağlı ayrımcılıktan dolayı daha çok kendi cinsel kimliklerini yok sayarak, erkek değerlerini kabul ederek işlerinde başarıya ulaşabileceklerine inanmaktadırlar. Erkek egemen ideolojisinin kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar her alanda; ekonomide, siyasette, bilimde engelleyici bir durumlarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu sınırlama ve ölçüler kalktığı ölçüde bağımsızlık, özgürlük ve iktidar düzeyleri artmaktadır. Kadınlar ise, güçlerini toplumsal ve siyasal süreçlerde kısıtlamaları aşabildikleri zaman yansıtarak; girişimci, yönetici, lider olma vasıfları belirlenmektedir (Arat, 1986; 93).

Sanayi devriminden itibaren işten çıkartılan kadınları iş yaşamında korumaya yönelik yasalardan birinin erkek ve kadınların farklı ücret almalarını yasaklayan yasalar olmasına rağmen hala bu yasaların yetersiz kaldığını görmekteyiz. İstihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret farkı biraz daraldıysa da, hala erkeklere ödenenin çok daha altındadır. İşin düzenlenmesi, ücrette eşitlik çalışma ve ilerleme şartları ile teşkilatlanma gibi konularda tüm çalışanlar içerisinde kadınlar hala kadın olmalarından kaynaklanan bazı dezavantaj ve sorunlarla uğraşmaktadır.

Bununla birlikte kadınların sendikal faaliyetlere katılmaları da sınırlı seviyede ve bazı sosyal engellere takılmış durumdadır. Bu noktada kadının kendini neye layık gördüğü ve nasıl gördüğü önemlidir. Esas husus, kadının sendikal faaliyetlere katılmayı gerçekten istemesi ve bunun sonucunda karşılaşacağı zorluklarla mücadele etmeye hazır olmasının yanında, aile ve çevrenin olaya olumlu gözle bakmasıdır (Ayaz, 1993; 188).

İşgücü piyasasının rekabetçi özelliği ve kadınların bu piyasaya ancak eğitim seviyesi yüksekliği ölçüsünde girdikleri görülmüştür. Bu özelliklere sahip olmayan kadınların devlet ya da kamu kesiminde istihdam edilmeden, kendi başlarına iş kurabilmeleri için güç ve yeteneklerini arttırmak önem arz etmektedir. Bu bağlamda en temel sorun, kadınların bir finansman kaynağını nasıl bulacakları sorusudur (Ecevit, 1993; 24).

Ülkemizde kendi kendine çalışan kadınların pek çoğunun evli ve çocuklu olması, ülkedeki işgücüne katılmak isteyen evli ve çocuklu kadınlar için böyle bir çalışma biçiminin yaygınlaştırılabileceğini göstermektedir. İş hayatında çalışmanın kadınlar

arasında yaygın olmadığı ve kadınların özellikle ev kadını ve anne olarak toplumsallaştıkları bir ülkede kadınların çeşitli yollarla gelir elde etmelerinin, onlara ciddi bir güç kazandırabileceği bilinmektedir. Ancak, toplumun tüm alanlarında sürmekte olan cinsiyet eşitsizliklerinin sadece bu şekilde aşılabilmesi olasılık dâhilinde değildir.

Sonuç olarak, kadının çalışma yaşamında karşı karşıya bulunduğu sorunların temelinde, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı aksaklıklar yer almakta ve gösterilecek çaba sonucunda olumlu süreçlere evrileceği yadsınamaz bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

- **İstihdam Fırsatlarının Azalması:**

İşsizlik arttığında genellikle işverenler yeni istihdam yaratmak konusunda temkinli davranır. Bu durum, iş piyasasındaki rekabeti de artırdığı için kadınların iş bulma fırsatlarını azaltabilir. İşsizlik arttığında, iş piyasasındaki genel talep azalabilir. Bu durum, yeni istihdam fırsatlarının sınırlı olmasına ve iş arayanların rekabetinin artmasına yol açabilir. Kadınlar, işsizlik oranları yükseldiğinde istihdam bulmada daha fazla zorlanabileceklerdir.

- **Sektörel Etkiler:**

Belirli sektörlerdeki güzellik, moda gibi kadınların ağırlıklı olduğu meslek gruplarında işsizlik oranları diğerlerinden daha yüksek olabilir ve bu durum sebebiyle de kadın istihdamı sektörel bazda etkilenebilir. Kadınlar genellikle belirli sektörlerde yoğunlaşmış olabilir ve bu durum sebebiyle, belirli sektörlerdeki işsizlik arttığında kadın istihdamını daha fazla etkileyebilir.

- **Maaş ve İş Güvencesi Kaybı:**

İşsizlik dönemlerinde işgücü piyasasında belirsizlik artar. Bu sebeple kadınlar bu dönemde maaş ve iş güvencesi kaybı yaşama riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir.

- **Esnek Çalışma Modellerinde Artış:**

İşsizlik dönemlerinde işverenler, esnek çalışma modellerine daha fazla eğilim gösterebilmektedir. Bu durum, kadınların esnek çalışma taleplerine olumlu bir yönelim olarak görülebilir ve esnek çalışma seçenekleri kadınların işgücüne katılımını destekleyici bir rol üstlenebilir. İşsizlik arttığında, işverenler genellikle daha esnek iş modellerini benimserler. Bu durum, kadınların esnek çalışma koşullarına ihtiyaç duyan bir demografi olmaları nedeniyle kadın istihdamını etkileyebilir. Örneğin, uzaktan çalışma veya yarı zamanlı iş fırsatları artabilir.

- **Eğitim ve Beceri Geliştirme Talepleri:**

İşsizlik dönemlerinde, işverenler genellikle daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyleri tercih edebilirler. Bu sebeple kadınların eğitim ve beceri düzeyleri, işsizlikle başa çıkma süreçlerini etkileyebilmektedir. Kadınların eğitim düzeyi ve sahip oldukları beceriler, işsizlik dönemlerindeki etkilerini belirleyebilir. Daha yüksek eğitim ve daha geniş beceri setlerine sahip olan kadınlar, işsizlikle daha iyi başa çıkabilir ve rekabet avantajı elde edebilirler.

- **Toplumsal Cinsiyet Normları:**

İşsizlik dönemlerinde, geleneksel cinsiyet normları kadınların işgücüne katılımını etkileyebildiğinden dolayı toplumdaki cinsiyet normlarının değişmesi, kadınların işsizlikle başa çıkma stratejilerini etkileyebilmektedir. Toplumsal cinsiyet normları ve rolleri, kadınların işgücüne katılımını ve işsizlikle başa çıkma stratejilerini etkileyebilir. Toplumlarda kadınların işgücüne katılımına ilişkin normların değişmesi, kadınların işsizlikle mücadelesini etkileyebilir.

- **Kadın Girişimciliğinde Yaşanan Artış:**

İşsizlik dönemlerinde kadınlar, kendi işlerini kurma yoluna gitme eğiliminde olabilir. Bu durum, kadın girişimciliğinde yaşanabilecek bir artışa neden olabilmektedir.

- **Çocuk Bakım Sorumlulukları:**

İşsizlik dönemlerinde kadınların çocuk bakım sorumlulukları artabildiğinden dolayı bu durum, kadınların iş arama ve işgücüne katılım süreçlerini etkileyebilmektedir. Kadınların genellikle çocuk bakım sorumlulukları daha fazla olduğundan, işsizlik dönemlerinde çocuk bakımı ile iş bulma arasında bir denge kurmak zor olabilir. Bu durum, kadınların işsizlik dönemlerinde iş arama süreçlerini etkileyebilmektedir.

İşsizlik, kadın istihdamını oldukça fazla etkileyebilen karmaşık bir faktördür. Cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar, eğitim olanakları ve toplumsal cinsiyet normlarının değişimi gibi önlemler, işsizlik dönemlerinde kadın istihdamını koruma ve güçlendirmede rol oynamaktadır.

Son yıllarda işgücü piyasası incelendiğinde; küresel ekonomi belirsizliklerinin, yatırımcı ve tüketici güveninin bozulmasının istihdam artışında yavaşlamaya neden olduğu saptanmış ve büyümenin olumlu yönde seyrettiği 2015 yılında işgücü piyasasındaki yapısal sorunlar işsizlik oranlarında yukarı yönlü direnç sağladığı görülmüş olmasına rağmen istihdam artışının devam ettiği görülmüştür. Özellikle hizmetler sektörü tarım dışı istihdam artışını destekler iken, sanayi sektörünün buradaki katkısı sınırlı olarak kaldığı görülmüştür. (Maliye Bakanlığı, 2015, 29).

Tarım sektöründe kadın istihdamı 2002 yılında %60 iken 2015 yılı Aralık ayında %27,5'e ve 2016 yılı Aralık ayında %26,3'e gerilemiştir. Sanayi sektöründe kadın istihdamı 2002 yılında %13,3 iken 2015 yılı Aralık ayında %15,5'e yükselmiş ve 2016 yılı Aralık ayında %15,2'ye gerilemiştir. Hizmetler sektörü 2002 yılında %26,6 iken 2015 yılı Aralık ayında %56,1'e ve 2016 Aralık ayında %57,5'e yükselmiştir. İnşaat sektöründe istihdam edilen kadın işgücü oranı 2002 yılında %0,4 iken 2015 yılının Aralık ayında %0,9'a, 2016 yılının Aralık ayında ise, %1'e yükselmiştir. Küresel olarak sektörel dağılım cinsiyet temelli incelendiğinde de tarım sektörünün yerini hizmetler sektörü almıştır. 1995'ten sonra hizmetler sektöründeki kadın istihdamı %41,1'den %61,5'e yükselmiştir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu üst-orta gelirli ülkelerde kadınların üçte birinden fazlası toptan ve perakende ticaret hizmetleri (%33,9) ve imalat sektöründe (%12,4) istihdam edilmektedir. Başlıca istihdam kaynağı eğitim ve sağlık sektörü olan yüksek gelirli ülkelerde ise kadınların yaklaşık üçte biri (%30,6) istihdam

edildiği görülürken; düşük gelir ve alt-orta gelirli ülke gruplarında tarım sektörü kadın istihdamının temel sektörü olmaya devam ettiğini belirtebiliriz.

1.4. Aktif İşgücü Piyasasında İstihdam Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları, uzun süredir işsiz durumda olanlar, eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler ve sürekli işsizlik durumuyla karşı karşıya kalan sadece kısa süreli çalışma imkânı bulabilen genç kesimin istihdamını arttırmaya yönelik politikalar üretmektedir. Bununla birlikte sosyal eşitliğe katkı sağlayarak ekonominin duraklama dönemlerinde istihdamın istikrarını sağlamayı ve genişleme dönemlerinde ise emek piyasalarında yaşanan darboğazları gidermeyi amaçlamaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 90).

Aktif işgücü istihdam politikaları, istihdamın artmasına olanak sağlayan ve istihdam edilen çalışanların işten ayırılmalarının önlerine geçmek amacıyla ve çalışanların arasında ücret farklılıklarının önüne geçmek amacıyla uygulanan sübvansiyonlar bütününe ifade etmektedir (Brown vd., 2007:1). Aktif istihdam politikasında temel hedef, iş arayanlar için istihdam olanaklarının daha iyi seviyeye gelmesini sağlamaktır. Bununla birlikte istihdam ve ekonomik büyüme de artış yaratırken işsizliği ve işsizlik ödeneklerini azaltıcı bir etki yarattığı görülmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Aktif işgücü piyasası politikalarının tarihsel geçmişine bakıldığında ilk olarak II. Dünya Savaşı sonrasında uygulama alanı bulduğu görüldüğünden dolayı bu kavram olarak ilk olarak II. Dünya Savaşı sonrasında İsveç'te kullanılmıştır (Kapar, 2005: 343). 1948 yılında İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak amacıyla sosyal demokrat niteliklere sahip bir politikanın oluşturulması esnasında İsveçli iktisatçılar Gösta Rehn ve Rudolph Meidner Aktif İşgücü Piyasası Politikaları kavramını “tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji” şeklinde tanımlamışlardır (Biçerli, 2005: 4). OECD'nin 1960 yıllarında İsveç'te uygulanan bu politikaları yayınlaması doğrultusunda aktif istihdam politikalarının ayrı bir politika olarak kabul görmesine neden olmuştur. OECD üyesi olan ülkelere aktif istihdam politikalarını özendirmek amacıyla 1961 yılında İşgücü ve Sosyal Sorunlar Komitesi kurulmuştur (Biçerli, 2005: 4).

İşsizlikle mücadele konusunda izlenen istihdam politikalarını OECD yedi kategori altında toplamaktadır (Biçerli, 2004: 45):

- Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri
- Mesleki eğitim
- Sübvansede edilmiş
- Gençlere yönelik politikalar
- Sakatlara yönelik politikalar
- İşsizlik sigortası
- Erken emeklilik

Bu kategorilere bakıldığında kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, sübvansede edilmiş istihdam, gençlere yönelik politikalar ve sakatlara yönelik politikalar aktif istihdam politikaları olarak adlandırılırken, işsizlik sigortası ve erken emeklilik ise pasif istihdam politikaları olarak belirtilmiştir. 1960'lı yıllarda Avrupa ülkelerindeki yaşanan ücret artışlarının ve işgücü kıtlığının ortadan kaldırılmasıyla birlikte uygulama alanı bulan aktif istihdam politikaları tam istihdam politikasının tamamlayıcı bir unsuru haline gelmiştir. Bu politikaların temelinde tam istihdam koşulları içerisinde işgücü piyasasında katılımı artırarak düşük işsizlik durumunda işgücü akıcılığını sağlamak amaçlanmaktadır. (Marshall, 2004: 5-6). Avrupa İstihdam Stratejisi 1990 yıllarda ortaya çıkan çalışma piyasası sorunlarını ortadan kaldırmak amacıyla oluşturulan Avrupa Birliği düzeyinde alınan bir dizi aktif iş piyasası önlemleri kapsamaktadır. (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 37-38). 1999 yılına gelindiğinde Avrupa Komisyonu aday ülkelerle istihdam konusunda işbirliği ve uyumlaştırma sürecini başlatmıştır. Mevcut sürecin amacı, Avrupa Birliğine aday olan ülkeleri belirli kademelerden geçirmek ve bu süreç boyunca belirli politika ve stratejileri ortaya koymalarını sağlamaktır. Bu doğrultuda her aday ülke için ortak bir çerçeve öngörülmüştür. Bu çerçevenin asıl amacı ise, adaylık süreci boyunca aday ülkelerin istihdam politikalarını ve kurumlarını Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu bir şekilde oluşturmasını ve geliştirmesini sağlamaktır (Eser ve Terzi, 2008: 242). Avrupa İstihdam Stratejisinde üzerinde durulan asıl mesele daha iyi ve daha fazla sayıda işlerin yaratılması iken, en önemli işlevini Avrupa Birliği'ne üye devletlerin istihdam politikaları için önceliklerin belirlenmesi oluşturmaktadır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 37). Türkiye'de ulusal bir istihdam programı uzun yıllar belirlenmemiş ve izlenmemiş

olmakla birlikte son yıllarda özellikle Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde aktif istihdam politikalarının daha yoğun bir şekilde uygulama alanı bulduğu görülmektedir (Eser ve Terzi, 2008: 242). Avrupa İstihdam Stratejisine bağlı olarak Türkiye'de mevcut politika ve stratejilerin geliştirilmesi, istihdam sorunlarının çözümü ve işsizlikle mücadele edebilmek amacıyla çağdaş bir istihdam kuruma olan ihtiyaç doğrultusunda 617 sayılı KHK ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur (Kamu-Sen, 2004: 83). Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikaları son dönemde artan uygulamalar arasında yer almaktadır. İŞKUR bu politikaların ülkemizde temel uygulayıcısı rolündedir (Uşen, 2007: 85-90).

Aktif işgücü piyasası politikalarının temel amacı işsiz kesime sadece gelir desteği sağlamak değildir. Bununla birlikte ilgili kesimin işgücüne geri dönüşünün kolaylaştırılması için aktif işgücü programları tasarlayarak uygulanmaktadır. İŞKUR tarafından gerçekleştirilen aktif işgücü programlarına ait "Mesleki Eğitim Kursları" aşağıdaki gibidir:

- İşbaşı Eğitim Programları
- Girişimcilik Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programlar
- Çalışanların Mesleki Eğitimi
- Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM)
- Özel Politika ve Uygulamalar
- Korumalı İşyerleri Projesi
- Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği
- Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler
- Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler
- Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri yer almaktadır.

Aktif işgücü piyasasında istihdam politikaları, işgücü piyasasının düzenlenmesi, istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele edilmesi amacıyla uygulanan çeşitli politika önlemlerini içerir. Bu politikalar, devletler, işverenler ve çalışanlar arasında bir denge oluşturarak ekonomik büyümeyi teşvik etmeyi ve işgücü piyasasının etkin

işlemesini sağlamayı amaçlar. İşte aktif işgücü piyasasında yaygın olarak uygulanan bazı istihdam politikaları ise aşağıdaki gibidir:

1.4.1. Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme Programları:

Eğitim ve beceri geliştirme programları, işgücünün niteliğini artırmayı hedefler. Bu tür programlar, iş arayanlara yeni beceriler kazandırmak, mevcut becerilerini güçlendirmek ve rekabet avantajı sağlamak için çeşitli eğitim fırsatları sunmaktadır.

1.4.2. Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri:

İş arayanlara mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulur. Bu, bireylerin kariyer hedeflerini belirlemelerine, iş arama stratejilerini geliştirmelerine ve iş piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır.

1.4.3. İş Pazarı İle İlgili Bilgi ve İletişim Hizmetleri:

İş pazarı ile ilgili bilgi ve iletişim hizmetleri, işgücü talepleri, iş ilanları, maaş beklentileri gibi konularda güncel bilgiler sağlar. Bu, iş arayanların iş bulma süreçlerini kolaylaştırmaktadır.

1.4.4. Çalışma İzni ve Göçmen İşçi Politikaları:

Çalışma izni ve göçmen işçi politikaları, ülkeler arasında işgücü hareketliliğini düzenler. İşverenlere yeterli işgücü sağlamak ve iş arayanlara farklı coğrafyalardaki istihdam fırsatlarını açmak amacıyla düzenlenmektedir.

1.4.5. Çeşitlilik ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları:

Çeşitlilik ve cinsiyet eşitliği politikaları, işgücü piyasasında fırsat eşitliğini teşvik eder. Bu politikalar, cinsiyet, etnik köken, yaş ve engelli durumu gibi faktörlere dayalı ayrımcılığı önlemeyi amaçlar.

1.4.6. İstihdam Teşvikleri ve Vergi İndirimleri:

İstihdam teşvikleri ve vergi indirimleri, işverenlere yeni işe alımları desteklemek veya mevcut çalışanları korumak için mali avantajlar sağlar. Bu politikalar, işverenlerin istihdam yaratmaya teşvik edilmesini amaçlar.

1.4.7. Çalışma Süreçlerinde Esneklik:

Esnek çalışma modelleri, örneğin yarı zamanlı çalışma, uzaktan çalışma gibi seçenekler, işgücü piyasasında esnekliği artırmayı hedefler. Bu, çalışanların iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olmaktadır.

1.4.8. İşsizlik Sigortası ve Sosyal Güvenlik:

İşsizlik sigortası, iş arayanlara maddi destek sağlar ve geçici olarak işsiz kalan bireylerin ekonomik güvenliğini korur. Sosyal güvenlik politikaları da işgücünün genel refahını artırmayı amaçlamaktadır.

Bu politikalar, işgücü piyasasının dinamiklerini dengelemek, işsizlikle mücadele etmek ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek amacıyla bir araya getirilen stratejilerdir. İstihdam politikalarının başarıya ulaşması için etkili bir şekilde uygulanması ve sürekli olarak güncellenmesi önemlidir.

1.5. Aktif İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamını Etkileyen Olumlu ve Olumsuz Faktörler

Aktif işgücü piyasasında kadın istihdamını etkileyen bir dizi faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, kadınların işgücüne katılımını, istihdam fırsatlarını ve kariyer gelişimini etkiler. İşte aktif işgücü piyasasında kadın istihdamını olumlu ve olumsuz yönde etkileyen bazı faktörler:

1.5.1. Olumlu Faktörler:

1.5.1.1. Eğitim Seviyesi:

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım oranları genellikle yükselir. Yüksek eğitimli kadınlar, çeşitli sektörlerde daha iyi istihdam fırsatlarına sahip olabilirler.

1.5.1.2. Çeşitlilik ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları:

İşyerlerinde çeşitlilik ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini ve kariyer gelişimini destekleyebilir.

1.5.1.3. Esnek Çalışma Modelleri:

Esnek çalışma modelleri, kadınların iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine olanak tanır. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri gibi seçenekler, kadın istihdamını destekleyebilir.

1.5.1.4. Kadın Girişimciliği Teşvikleri:

Kadın girişimciliğini destekleyen politikalar ve finansal teşvikler, kadınların kendi işlerini kurmalarını teşvik edebilir ve girişimci ruhu destekleyebilir.

1.5.1.5. Ebeveyn İzinleri ve Çocuk Bakım Hizmetleri:

İşverenlerin ebeveynlere sunduğu izin ve çocuk bakım hizmetleri, kadınların işgücüne daha rahat katılımını sağlayabilir.

1.5.1.6. Eğitim ve Kariyer Gelişim Fırsatları:

Kadınlara sağlanan eğitim ve kariyer gelişim fırsatları, onların iş piyasasında rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olabilir.

1.5.2. Olumsuz Faktörler:

1.5.2.1. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık:

Cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları en önemli engellerden biridir. Ücret eşitsizliği, terfi şanslarında ayrımcılık gibi sorunlar kadın istihdamını olumsuz etkiler.

1.5.2.2. Geleneksel Cinsiyet Roller:

Geleneksel cinsiyet normları ve rolleri, kadınların belirli sektörlerde veya pozisyonlarda tercih edilmemesine neden olabilir.

1.5.2.3. Çocuk Bakımı Sorumluluğu:

Kadınların genellikle çocuk bakımı ve ev işleri gibi ev sorumlulukları daha ağır olduğundan, bu durum kariyer gelişimini ve işgücüne katılımı olumsuz etkileyebilir.

1.5.2.4. Ücret Eşitsizliği:

Kadınların erkeklere kıyasla benzer işlerde daha düşük ücret alması, kadınların motivasyonunu düşürebilir ve iş piyasasındaki eşitsizlikleri artırabilir.

1.5.2.5. Cinsiyet Temelli Şiddet ve Taciz:

İşyerlerinde cinsiyet temelli şiddet ve taciz, kadınların işgücüne katılımını azaltabilir ve iş yerinde rahatça çalışmalarını engelleyebilir.

1.5.2.6. Yetersiz Kariyer Destekleri:

Kadınların kariyer gelişimini destekleyen yetersiz politikalar ve destekler, onların yükselme şanslarını sınırlayabilir. Kadın istihdamını etkileyen karmaşık bir konuyu yansıtmaktadır. Kadın istihdamını artırmak için, cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların yanı sıra kültürel değişimlere, eğitime ve iş yerlerindeki ayrımcılığın önlenmesine odaklanan stratejiler önemlidir.

Bilindiği üzere kadınların işgücü piyasasına katılım oranları erkeklere göre daha düşüktür. Toplumun kadına bakış açısı ve kadını algılayışı kadınların yaşam boyu birçok alanda erkeklere göre daha fazla ikinci planda kalmasına ve eşitsizliğe maruz kalmasına neden olmuştur. Bunun nedenleri arasında çocukluktan itibaren kızların okula gönderilmemesi, ihtiyaç duydukları eğitimi almalarına fırsat verilmemesi, bazı mesleklerin kadınlar için uygun iken başka sektörlerde yapamayacakları gibi bir algıyla

belli meslekleri seçmeye zorlanması, kadınların ev ve çocukları ile ilgili sorumlulukları bahane edilerek çalışmasına izin verilmeksizin baskıya uğraması, kadınların işgücüne katılımını artıracak yasal ve politika uygulamalarının yeterli olmaması gibi nedenler yer başlıca nedenlerin kaynağını oluşturmaktadır.

Çalışma hayatında olduğu gibi kadınlar yine eğitim alanında da eşitsizliğine maruz kalılabilmektedir. TÜİK 2021 raporuna göre cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini bitirenlerin oranı incelendiğinde; 2008 yılında, kadınlarda %72,6, erkeklerde %89,8 olan bu oran, 2019 yılında kadınlarda ise %85,7 ve erkeklerde %96,4 olmuştur. Yıllar içinde kadınların eğitim oranlarındaki artış yükselse de oransal olarak bakıldığında kadınlar erkeklerin gerisinde bırakılmaktadır. Önder'e (2013, s.35) göre; birey sayısının fazla, çalışan sayısının düşük olduğu ailelerde gıda ve diğer tüketim malları giderlerinin yüksekliği sebebiyle içine girilen ekonomik sıkıntıda kadının gelir getirici bir işte çalışmasını mecburi kılmıştır. Kadının çalışma yaşamına bu şekilde dâhil olması onların ev içindeki sorumluluklarını azaltmadığı gibi kadına yük olarak yansımaya sebep olmuştur.

İşgücü piyasasında eğitilmiş olmak bireylere avantaj sağlayıp daha iyi ücretle daha iyi koşullarda çalışma olanağı sağlamaktadır. Günümüzde artık iş ilanlarının pek çoğunda eğitilmiş olmak ve belirli bir alanda uzmanlaşma aranmaktadır. Eğitim, kadının işgücüne katılımı açısından önemli olduğu kadar toplum içindeki yaşamsal rolü ile de önemlidir. Dünyada yaşanan değişimler özellikle küreselleşme ile ulusal sınırların aşılması, teknolojik ilerlemeler, mal ve hizmet talebinin hızla değişmesi, işgücü piyasasındaki yeni eğilimler eğitimin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla eğitimin sadece okul hayatından ibaret olmayıp yaşam boyu sürmesi ve bireyleri işgücü piyasasının taleplerine uyumlu hale getirmesi beklenen durum olacaktır.

Eğitim seviyesinin işgücü piyasasına katılımdaki etkisi ilk olarak eğitim düzeyi yüksek çalışanların daha yüksek ücret almaları, iş piyasası dışında kalmanın maliyetini artırarak işgücüne katılımı da artırmak olarak yansımaya olacaktır. Bir diğer husus ise eğitim pek çok anlamda maliyeti yüksek bir yatırım olması sebebiyle yatırımın değerlendirilmesi ve maliyetinin karşılanarak getirisinin elde edilmesi için işgücü piyasasında yer almayı gerektirir. Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında kadınların işgücü piyasasında kalma süresi eğitimin iki yönlü etkisine göre değişmektedir. Bunlar ikame ve gelir etkisi olup, ikame etkisinde eğitimle birlikte bireylerin sağlayabilecekleri olası kazançların

artması çalışmamanın da maliyetini artırmış olunmasına sebep olmaktadır. Bu sayede kadınların işgücü piyasasında kalma süresinin uzamasında olumlu bir etki meydana getirmektedir. Gelir etkisi ise eğitim düzeyinin yüksek olması daha yüksek kazanç beklentisine neden olmaktadır. Bu durumda çalışma süresi kısalabilmekte dolayısıyla eğitimin çalışma süresine etkisi bu etkenlerden hangisinin birey için daha önemli olmasına göre değişmektedir. Yapılan bazı çalışmalar ikame etkisinin gelir etkisinden daha ağır bastığını ve eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücüne katılımının daha yüksek olduğu belirtmektedir. Toplumdaki cinsiyetçi bakış açısı sebebi ile eğitimin işgücüne katılımı üzerindeki etkisinin kadınlar ve erkekler açısından farklılaştığı saptanmıştır. Kadınların eğitim seçimlerinin gelecekteki kariyer beklentileriyle birlikte iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yardımcı olacak politikalara da bağlı olabilmektedir. Bahsettiğimiz politikaların daha kapsamlı geliştirildiği yerlerde, kadınların eğitimlerine yatırım yapma olasılıkları yükselecektir. Kentlerde işgücüne katılım eğitim seviyesiyle yakından ilişkili olup eğitim seviyesi düşük olan kadınlarda işgücüne katılım oranı daha düşüktür. Bu durum düşük vasıf gerektiren işlerin ücretinin az olması ve çalışma şartlarının zor olmasından kaynaklanabilmektedir. Kırsal kesime baktığımız zaman ise eğitim işgücüne katılımında kentteki kadar etkili değildir. Kırsalda tarım sektöründe çalışan kadınların ne yazık ki eğitim seviyeleri oldukça düşük seviyededir. Eğitim seviyesinin yükselmesi, bilgi beceri düzeyinin artması kadınlara çalışma yaşamında daha iyi iş fırsatları yaratabilmektedir. Bununla birlikte kendine güveni artan kadınlar bağımsız karar vermekte ve kendilerini gereği gibi savunabilmektedir. İş dünyasında bilgiye dayalı rekabetin artması insan kaynağı eğitim seviyesinin kendisini yükseltmeye sevk etmesine neden olmaktadır. Temel bir hak olan eğitim hakkından özellikle kadınların en doğru şekilde yararlanması çok önemlidir. Kültürlerin kendilerine özgü toplumsal yapıları istihdama noktasında çok etkilidir. Kadına ait temel sorumluluğun çocuk bakımı ve ev işleri olduğu inancı birçok toplumda oldukça yaygındır. Kadınların çalışma hayatında yer alması medeni durumu, çocuk, yaşlıların bakımı ve ev içi sorumluluğuna göre değişkenlik göstermektedir.

Her ailenin kendine ait demografik özellikleri kadınların işgücüne katılımı konusundaki kararlarını ve meslek tercihleri üzerinde etkiye sahiptir. Büyük ve geniş ailede yaşayan kadınların, ailenin diğer üyelerinin evde olması ve ev işi, çocuk bakımı gibi rolleri üstlenmeleri sayesinde çekirdek ailede yaşayan kadınlara oranla çalışma ihtimalleri daha yüksek olup geniş ailelerde hane halkının mali kaynaklar üzerindeki etkisi daha fazladır. Eşin eğitim düzeyinin yanı sıra, ev işlerini yapma istek ve becerisi gibi

ekonomik olmayan nitelikleri de etkilemekte ve bu durumda evde çok üretken olan kadınların çalışma olasılığını daha fazla yükseltmektedir. Bu durumun tersine eşleri evde destek olmuyorsa işlerine odaklılarsa ve kazançları iyi ise kadınların çalışma olasılığı düşmektedir. Her iki durumda da kadınların işgücü arzı eşlerinin kazançlarını dikkate aldıktan sonra bile eşlerinin eğitimiyle ilgili olduğunu ifade edebiliriz.

Kadınların işgücüne katılımı konusundaki kararlarında çocuk sayısı kadar çocukların yaşları da oldukça etkili olmaktadır. Ülkemizde özellikle 0-5 yaş grubu çocukların bakımını gerek şehir gerekse de kırsalda en çok anneler üstlenmektedir. TÜİK tarafından 2016 yılında yapılan “Aile Yapısı Araştırmasında”; aile içinde 0-5 yaş aralığındaki çocukların bakımının hanelerin %86’sında annelerin üstlendiği görülmüştür. Gündüz bakım işi anneden sonra %7,4 ile en fazla anneanne veya babaanne tarafından üstlenilmiştir. Bakımın kreşte veya anaokulunda sağlanma oranı %2,8 iken bakıcı tarafından yerine getirilme oranı ise %1,5 olarak belirtilmiştir (TÜİK, 2017). Kadının iş hayatında var olabilmesi için çocuk bakımında özellikle aile içinde anneannelere ve babaannelere sorumluluk noktasında iş düşmektedir. Çocuk bakımının bu şekilde karşılanması hem güvenilirlik hem de düşük maliyetli olması açısından çok önemlidir. Bu olanağa sahip olmayan kadınlar için de çocuklarını emanet edebileceği güvenilir ve uygun fiyatlı kreş hizmetlerinin sağlanması gerekmektedir. Anne olmalarından dolayı kadınların çocuk bakımını tamamen üstlenmeleri gerektiğine yönelik bir anlayış onları eve bağlayan ve işgücü piyasasından uzaklaştıran bir durum haline dönüşmekte ve kadın emeği değersizleşmektedir. Bu anlamda hem kadınların hem de erkeklerin bakım faaliyetlerinin sadece kadınların görevi olduğuna dair düşüncelerini değiştirmeleri gerekmektedir.

Ülkemizde kadınları iş yaşamında ayrımcılığa ve eşitsizliğe karşı koruyacak yasal yaptırımlar mevcut olmakla birlikte öncelikle kadın erkek eşitliğinin sağlanması açısından ulusal çerçevede anayasa başta olmak üzere çalışan kadınların hakları ile ilgili hükümlerin ver aldığı diğer yasalar bu alandaki hukuki yapının zeminini oluşturulmuştur. Türkiye uluslararası düzeyde çeşitli sözleşmeleri de onaylamış ve kadınların ayrımcılıktan korunması ilkesini taahhüt etmiştir. 2002 yılında yürürlüğe girerek yeni medeni kanun uluslararası sözleşmeler uyarınca sorumluluklarda, haklarda ve paylaşımlarda eşitlik ilkesi kabul etmiştir. Medeni Kanun’a göre eşler oturacakları konutu birlikte seçerek aileyi birlikte yönetirler. Emek ve varlıklarının güçleri düzeyince aile birliğine inanarak hareket ederler.

Anayasa'da eşitlik ilkesi 10. ve 55. maddelerinde ifade edilerek; 10. maddede “herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” denmiştir. 55. Maddede ise, “Ücrette Adalet Sağlanması” olarak belirtilmiştir. Cinsiyete göre ayrımcılık yapılamayacağı Anayasa’da açıkça yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda çalışma yaşamında eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadın işçilere yönelik yeni düzenlemeler yapılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesine göre, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi 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 mevcuttur.” İş Kanunu’nun 18. maddesinde fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacak hususlar içinde “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler” şeklindeki ifade edilerek iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin cinsiyet nedeni ile fesih edilemeyeceği belirtilmiştir. İş Kanununun 72. maddesinde her yaştaki kadının yer ve su altında çalıştırılması yasaklanmış, 73. maddede ise “On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” şeklinde hükme bağlanmıştır. İş Kanunu’nun 74. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları hususu bulunmaktadır. Ayrıca İş Kanunu’nun 88. madde gereği Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik düzenlenerek emzirme odalarının kurulması sağlanmıştır.

Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafınca 2014 yılında yayımlanan “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi” nde evli ve 25-49 yaş aralığında olan kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının en düşük olduğu saptanmıştır. Kadınların bireysel olarak çocuk bakımını üstlenmek zorunda oluşları ve büyük bir kısmının çocuk bakım hizmetlerinin pahalı olduğunu bildirmesi ise bakım hizmetlerinin ne denli önemli olduğunu ve buna yönelik politikaların arttırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Durmaz, 2016: 50).

BÖLÜM 2: KADIN İSTİHDAMI

Projede araştırma alanına bakıldığı zaman mevcut literatürü incelenerek konuyla ilgili daha önce yapılmış araştırma, makale ve tezlerin analiz edilmesi ve sonuca bağlanmasını kapsamaktadır. Literatür noktasında dikkat edilen en önemli nokta ise verilerin tarihsel süreçten geçirilerek güncel haliyle analiz edilerek kullanılmasıdır.

Veri toplama aşaması proje içerisinde nitel ve nicel veriler kullanılarak sosyolojik veriler ve gözlemlerle desteklenecek ve çalışmanın alt yapısı bu şekilde oluşturulmuştur. Bu sebeple güncel olarak çalışan kadınların şu an aktif olarak çalışma hayatındaki kişilerden seçilerek sorun ve durum tespiti yapılmıştır.

Araştırma sürecinde teknoloji ve kadının çalışma hayatındaki gelişimsel sürecindeki evrimi tespit edilmiştir. Neden- sonuç ilişkisine dayalı olarak veri süreçleri analiz edilmiştir.

Literatür taraması ve güncel veriler sonucunda analiz edilen verilerin önerdiği sonuçlar incelenerek sosyal nedenlerle birlikte sentezlenmesi sağlanmış ve sonuca bağlanmıştır. Yöntemlerin detayları aşağıdaki gibi incelenmiştir:

2.1. Kadın Girişimciliğini Artırmaya Yönelik Uygulamalar

Kadınları girişimci olmaya yönelten pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri; kadınları dışsal olarak girişimci olmaya iten ve içsel olarak girişimciliğe çeken unsurlar olarak iki grupta toplanmakta olup kadınları girişimci olmaya iten faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (Çeliköz, 2017, s.34; Özgül, 2019, s. 18-20): ekonomik zorunluluklar, aile gelirinin yetersizliği, ek gelir ihtiyacı, aile içi yaşanan ölüm ve boşanma gibi aile yapısını etkileyen olaylar bütünü, kötü çalışma koşulları, mevcut işte yaşanan memnuniyetsizlikler, yoğun çalışma saatleri, ücretli istihdam olanaklarının azlığı veya başka çalışma seçeneklerinin noksanlığı, cinsiyete dayanan ücret farkları, gelir eşitsizliği, geleneksel davranış kalıpları, önyargı ve tutumlar sebebiyle bazı iş kollarında erkek egemen istihdama öncelik verilmesi, mesleki ayrımcılık, cam tavan sendromu, terfi engellemeleri sonucu yaşanan hayal kırıklıkları şeklinde sıralanabilmektedir.

Kadınları girişimci olmaya çeken faktörler ise; yeni bir şey yapma isteği, bağımsız olma fırsatını, daha konforlu bir yaşam beklentisi, hırs, girişimcilik güdüsü, sosyal statü edinme isteği gibi kendini gerçekleştirme ihtiyacına yönelik unsurlar olarak sıralanabilir (Özgül, 2019, s. 17). Bunun yanı sıra, devletin sağlamış olduğu teşvikler, aile veya yakın çevredeki başarılı rol modellerin varlığı kadınların girişimciliğe yönelmesinde pozitif etki yaratmakta ve kendi işini kurma konusunda ekonomik olmayan etmenler kadınlarda erkeklere göre daha fazla ön planda yer almaktadır (Namal, 2018, s. 228-229). Kadın girişimciler, erkeklerle karşılaştırıldığında kardan ziyade sosyal itibara daha çok önem verdikleri görülmektedir (Örtübey, 1993, s. 82). Küresel Girişimcilik Endeksi'nin1 (GEM) 2018 yılı raporuna göre Türkiye'de, 18-64 yaşındaki erkeklerin %65,7'si, kadınların ise %66,5'i girişimciliğin toplumda saygınlığını artıracaklarını düşünmektedir. Aynı şekilde girişimciliği kariyer olarak nitelendirilen kadınların oranı erkeklerden fazla olmasına rağmen kadınlar erkeklere kıyasla Türkiye'de iş kurmanın kolay olmadığını düşündüklerini belirtmektedir.

2.1.1. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Engeller

Kadın girişimciler iş kurma fikirlerini hayata geçirirken ve kurdukları işleri yürütme aşamalarında birçok engel ile karşılaşmaktadırlar. Kadın girişimcilerin iş kurma aşamasında karşılaştıkları sorunları; çevrenin olumsuz bakışı, deneyimsizlik, bilgi eksikliği, sermaye yetersizliği ve teminindeki güçlükler, bürokratik engellerin varlığı, kalifiye personelin teminindeki güçlükler, sektörde tanınmış olmamak, ekonomik belirsizlikler, ailesel sorunların varlığı şeklinde sıralanabilir (Çelik, 2018, s. 119).

Bugün her ne kadar kadının ekonomik hayatta ve toplumsal ilişkilerdeki konum ve işlevine ilişkin geleneksel görüş ve inançların geçerliliği hissedilir derecede aşılmışsa da, bu konuda gerçek anlamda olması gereken evreye gelindiğini söylemek için henüz zamanı değildir (Gürol/Marşap, 2007: 102). Kadın girişimciler, Batı dünyasında toplam girişimciliğin yaklaşık %30'unu temsil etmekte iken; işçilerin %40'ından daha fazlası kadınlardan meydana gelmektedir (Minniti/Arenius, 2003: 8). Bu durum, sosyal ve ekonomik sorumlulukların kombinasyonu ve bu özel engellerin sonuçları olarak kadın girişimciliğini hangi faktörlerin engellediğini ya da onu bekleyen fırsatların neler olduğunu anlamak bakımından önemlidir.

Kadınların iş hayatında girişimcilik faaliyetleri kapsamında sahip oldukları işletmelerin, problemleri algılanmasında, liderlik özelliklerinde, işletmenin performansında, finansal yapıda ve örgüt kültüründe farklılıkların olduğu yapılan araştırma sonuçlarında ortaya çıkmıştır (Çelik/Özdevecioğlu, 2001: 488). Diğer taraftan Watkins ve Watkins'in (1984) yapmış oldukları araştırmada, erkeklerin girişimcilik ile ilgili altyapılarının ve geçmiş deneyimlerinin kadınlardan daha fazla olduğu, kadın girişimcilerin genellikle işletmelerin kuruluşunda hazırlıklı olamadıkları ve bu nedenlerle de erkeklere nazaran daha fazla risk üstlenmek zorunda kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır (Kutunis, 2003: 60). Kadın girişimciler bu sebeple farklı güdülere, iş hüneri düzeyine ve mesleki geçmişe sahip olduklarını belirtilebilir (Çelebi, 1997, s.19). Minniti ve Arenius'un (2003) 37 ülkede yapmış oldukları kadın girişimciliği araştırmasında, kadınların girişimciliğini etkileyen faktörler; demografik çevre, aile yapısı, okur-yazarlık, eğitim, sosyoekonomik çevre, işgücü, istihdam, cinsiyet, örgütsel biçimler, sektörel istihdam ve ekonomik gelişme olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte kadın girişimcilerin karşılaşılabilecekleri engeller konusunda; Cooper ve Artz (1995) kadınların finansal güvenliklerini sağlamakla birlikte, hem ev hem de iş dünyasındaki işlerini dengeleyemeyeceklerini; Buttner ve Rosen (1988) belirli sektörlerde faaliyet gösterebileceklerini ve bankalardan kredi bulmakta zorlanabileceklerini; Kutunis ve Bayraktaroğlu (2002) ise müşteriler tarafından doğru algılanamayacaklarını yapmış oldukları araştırmalarda ortaya koymuşlardır (Kutunis, 2003: 62).

1980'li yıllardan itibaren birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de, kadın girişimcilerinin karşılaştıkları sorunları konu alan pek çok araştırma ve çalışma yapılmış ve bu araştırmaların ortak yanı ise, kadınların genel olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanı sıra bir de kadın olmaktan dolayı erkeklerden farklı olarak birtakım sorunlar yaşadığı şeklinde bulgulanmıştır (Narin vd., 2006: 71).

Kadınlar, girişimcilik faaliyetlerinde karşılarına çıkan engelleri şu şekilde sıralamışlardır; toplumun kadınlar hakkındaki değer yargıları ve inanışları (%30), bilgi eksikliği (%23), rakiplerin engellemeleri (%20), sermaye bulma güçlüğü (%16) ve yasal ve bürokratik engeller (%11). Bu araştırmanın sonucuna göre, kadın girişimciler en çok iş piyasası, ticaret, satın alma ve fiyatlandırma konusunda bilgi eksikliği ihtiyacı hissetmektedir. Edinilen bir diğer bulgu ise, kadın girişimcilerde ticari zihniyetten çok duygusallık ile hareket ettikleridir. Araştırmada kadın girişimcileri engelleyen bir diğer

faktör; yasal ve bürokratik engeller şeklinde iken, bunlar arasında ise özellikle, işlem sayısının fazlalığı, işlem süresinin uzunluğu, zorunlu bağış ve sık sık mevzuat değişikliği dikkat çeken unsurlar olarak göze çarpmaktadır.

2.1.2. Türkiye’de Kadın Girişimcilere Yönelik Politikalar

ILO verileri kapsamında 2015, 2016 ve 2017 yıllarında OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye kadınların iş gücüne katılım oranı bakımından en alt sırada bulunmaktadır (İKV, 2019, s.1). OECD 2019 yılı verilerine göre Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılma oranı %78,2 iken; bu oran kadınlarda %38,7’dir. Dünya Bankası’nın Girişimcilik Araştırması’nda kesin ve güncel sayılar bilinmemekle birlikte Türkiye’de şirket sahibi kadınların oranının %25,4 olduğu ifade edilmektedir (Uyar, 2018). Mastercard Kadın Girişimciler Endeksine göre; kadınların işletme sahiplik oranı %8,5 ile Türkiye kadın girişimci oranının en düşük olduğu ülkeler arasında bulunmaktadır.

Türkiye’nin ekonomik olarak büyümesi ve kalkınması için kadınların iş gücüne katılımının artırılması önemli bir politikalar arasındadır. Yapılan tahminlere göre, 2025 yılı itibariyle Türkiye’deki kadınların iş gücüne katılım oranı OECD ortalaması olan %63’e ve ülke GSYH’sinin %20 yani ortalama olarak 200-250 milyar dolar dolaylarında artış gösterebileceği ifade edilmektedir (İKV, 2019, s. 14). Hükümetler girişimciliği geliştirmek için, ekonomi politikaları ve maliye politikasının önemli araçlarından biri olan teşvik politikaları ile girişimcileri tespit, teşvik ve eğitilmesi; finansal ve teknik açıdan desteklenmesi ve devamlılıklarını sürdürebilmesine yönelik olarak elverişli bir ortamın oluşturulması şeklinde çalışmalarda bulunmaktadır (Duran, 2018, s. 69-70).

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ilk kalkınma planı olan On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023 dönemini kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Plan’da, kadınların eğitim düzeylerinin artmasına rağmen düşük nitelikli, kayıt dışı ve ücretsiz aile işçiliği şeklindeki kadın işgücü oranı yüksekliğinin sürdüğü ve kadınların işgücüne katılımının gerilediği belirtilmektedir. Kadınların işgücüne daha yüksek oranlarda katılmasının, hane halkı gelirlerini artıracığı, tasarrufları doğrudan etkileyeceği ve yatırımlara yönelik finansman imkânlarını geliştireceği belirtilmektedir. Bu bağlamda, işgücü piyasasının esnekliğini geliştiren düzenlemelerin yapılacağı, çocuk bakım hizmetlerinin arttırılacağı, eğitim olanaklarının sağlanacağı ve istihdam odaklı politikalarla kadınların

işgücü piyasasına konu yetkinliklerinin geliştireceği ve iş hayatına daha yoğun katılımlarının destekleneceği vurgulanmıştır. Plan dönemi kapsamında, yıllık ortalama %2,8 oranında artış ile 4,3 milyonluk ek istihdam oluşturulması planlamış olmakla birlikte, özellikle kadınların iş hayatına katılımının artırılmasının sağlanacağı ve bu sayede işgücüne katılım oranının da %56,46 seviyesine yükseleceği beklenmektedir. 2018 yılında %34,2 olan kadınların iş gücüne katılma oranı, 2023 itibariyle %38,5'e; %29,4 olan istihdam oranını ise %39' a çıkarılması hedeflenmektedir.

Kadın girişimcilere yönelik olarak plan dönemindeki politikalar şunlardır:

- “Kadınların ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesi için kadın girişimcilere iş geliştirme süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunulacak, bu alandaki desteklerde kadınlara öncelik verilecektir.
- Kadınların internet sitesi, portal, aplikasyon gibi dijital ortamlardaki ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesini hedefleyen mekanizmalar oluşturulacak ve kadın girişimcilerin e-ticarette güçlenmelerini sağlamaya yönelik eğitim programları ve seminerler düzenlenecektir.
- Kadınlar tarafından kurulan kooperatlflere yönelik; eğitim, girişimcilik ve danışmanlık gibi alanlarda sunulan destekler yaygınlaştırılacak ve gerekli hukuki düzenlemeler yapılmak suretiyle kadınların kooperatif kurmaları kolaylaştırılacaktır.
- Kadının ekonomik yaşama etkin katılımının artırılması konusunda illerin farklı işgücü ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, eğitim, staj, işbaşı eğitimi gibi uygulamaların etkin olarak devam etmesi sağlanacaktır.
- Kadınların özel sektörde yönetim ve karar organlarında daha yüksek oranda yer almalarını sağlayacak, farkındalık artırıcı ve teşvik edici yöntemler uygulanacaktır.
- Kırsal kesimde kadın girişimciliğinin artmasına yönelik destek mekanizmaları sağlanacaktır.

- Kadınların dijital okuryazarlık eğitimlerine katılımları artırılabacaktır.
- Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılacak, projeler yürütülecek, eğitimler verilecektir.
- İşgücü piyasasının değişen ihtiyaçları çerçevesinde yeni gelişen meslek alanları göz önünde bulundurularak kız çocuklarının fen, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarındaki mesleklere yönlendirilmesi için çalışmalar yürütülecektir.”

On Birinci Kalkınma Planı; kadınların işgücüne teşvik edilmesinin öncelikler arasında olduğunu belirtmektedir. Yukarıda yer alan politikalar kapsamında 2018 yılı için %17,8 olan kendi hesabına çalışanlar içindeki kadınların oranı, 2023 yılı itibariyle %20'ye; %8,7 olan işveren olarak çalışanlar içindeki kadınların oranının ise %10'a çıkarılması hedeflenmektedir.

Kadın girişimciliğini artırmak için çeşitli uygulamalar ve politikalar geliştirilmektedir. Bu uygulamalar, kadın girişimcilerin iş kurma, büyütme ve sürdürülebilir bir şekilde başarılı olmalarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu faktörler, kadın istihdamını kadın istihdamını artırmak amacıyla insan kaynakları politikalarında benimsenen stratejileri yansıtarak, kadınların iş dünyasında daha etkin bir şekilde yer almalarını teşvik eder. Ayrıca, bu politikaların organizasyonlara çeşitlilik, yenilik ve sürdürülebilir bir iş yapısı getirebileceği düşünülmektedir. Kadın girişimciliğini artırmaya yönelik bazı uygulamalar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- **Eğitim ve Mentorluk Programları:**

Kadın girişimciler için eğitim ve mentorluk programları, iş kurma sürecinde ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri edinmelerine yardımcı olmaktadır. Deneyimli girişimciler veya iş liderleri tarafından sağlanan mentorluk, kişisel gelişimlerini desteklemektedir.

- **Finansal Destek ve Kredi Programları:**

Kadın girişimcilere yönelik özel finansal destek ve kredi programları, iş kurma aşamasında sermaye ihtiyacını karşılamak için kullanılmaktadır. Düşük faizli krediler,

hibe programları veya risk sermayesi gibi finansal araçlar, kadın girişimcilerin işlerini büyütmelelerine yardımcı olmaktadır.

- **Ağ Oluşturma Etkinlikleri:**

Kadın girişimcilerin bir araya gelmelerini sağlayan ağ oluşturma etkinlikleri, işbirliği fırsatları yaratır ve deneyim paylaşımına olanak tanımaktadır. Bu tür etkinlikler, kadın girişimcilerin birbirlerinden öğrenmelerini ve işlerini büyütmelelerini teşvik etmektedir..

- **Erişim ve Fırsat Eşitliği Politikaları:**

İş dünyasında cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar, kadın girişimcilerin erişim sağlamalarını ve eşit fırsatlarla rekabet etmelerini destekler. İş dünyasında ayrımcılığa karşı mücadele eden politikalar, kadın girişimcilerin başarıya ulaşma şansını artırabilir.

- **Kadın Girişimcilik Ödülleri ve Tanımları:**

Kadın girişimciliğini ödüllendiren ve tanıtan etkinlikler ve ödüller, başarılı kadın girişimcileri teşvik ederek diğer kadınlara ilham kaynağı olmaktadır.

- **Eğitim ve Bilinçlendirme Kampanyaları:**

Kadın girişimciliği hakkında bilinçlendirme kampanyaları ve eğitim programları, kadınların iş dünyasına adım atmalarını teşvik edebilir. Bu kampanyalar, kadınların girişimcilik potansiyelini keşfetmelerine yardımcı olabilir.

- **Çocuk Bakım Hizmetleri ve Esnek Çalışma Modelleri:**

Çocuk bakım hizmetlerinin ve esnek çalışma modellerinin sağlanması, kadın girişimcilerin aile ve iş yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmaktadır. Bu durum iş dünyasına daha fazla kadın girişimcinin katılmasını teşvik etmektedir.

- **Topluluk Destek Programları:**

Topluluk destek programları, kadın girişimcilerin yerel topluluklarına katkıda bulunmalarını ve işlerini yerel olarak büyütmelelerini teşvik etmektedir.

Bu uygulamalar, kadın girişimciliğini destekleyerek ekonomik büyümeye katkıda bulunmayı amaçlar. Cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar ve toplumsal değişim, kadın girişimcilerin potansiyellerini tam anlamıyla ortaya çıkarmalarına destek olmaktadır.

2.2. İnsan Kaynakları Politikalarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi Nedir?

İnsan kaynakları politikaları, bir organizasyonun işgücü yönetimi, personel gelişimi, işe alım, eğitim, değerlendirme ve kariyer yönetimi gibi konularda benimsediği stratejileri ve uygulamaları içerir. Bu politikalar, kadın istihdamı üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkiye sahiptir. İnsan kaynakları politikalarının kadın istihdamı üzerindeki etkileri aşağıdaki gibidir:

- **Çeşitlilik ve Örgüt Kültürü Politikaları:**

İnsan kaynakları politikalarında çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden stratejiler, kadınların işgücüne katılımını artırmayı sağlamaktadır. Bu politikalar, cinsiyet eşitliği, ırk, yaş ve engelli durumu gibi çeşitli faktörlere dayalı ayrımcılığı önlemeyi amaçlamaktadır.

Örgüt iklimi, kurumun objektif (nesnel) özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl görüldüğünü ifade eden; bireylerin iş çevrelerindeki olaylara, faktörlere ve şartlara ilişkin algıları ve bunun bilişsel ve duygusal sonuçlarını betimleyen bir kavramdır (Toulson/Smith, 1994: 453). Wallach (1983), destekleyici, yenilikçi ve bürokratik olmak üzere üç farklı türde iklim tanımlamıştır (Ay/Çelik, 2003: 448). Bunlardan destekleyici iklimde; açık ilişkiler, dostluk, işbirliği, cesaret verme, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven söz konusu iken; yenilikçi iklimde ise; risk üstlenmek, sonuca odaklanmak, yaratıcılık, girişimciliği ve uyarıcılığı teşvik etmek ön plana çıkmaktadır.

Bürokratik iklimde ise; daha çok katı hiyerarşik ve değişimi istemeyen bir yapı söz konusu olduğundan çalışanların girişimcilik faaliyetlerine katılmalarında, çalıştıkları örgütün hangi iklim yapısında olduğu önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle erkeklere göre bu konuda daha çekingen olan kadınların, destekleyici ve yenilikçi bir örgüt ikliminden ziyade bürokratik bir örgüt iklimine sahip işletmelerde çalışıyor olmaları

onları, girişimcilik faaliyetlerinden uzak tutan önemli bir engel olarak varlık gösterebilecektir.

Kadınların girişimci olmalarında önemli rol oynayan bir diğer kavram ise, örgüt kültürüdür. Kültür, bir topluluk tarafından geliştirilmiş inançları ve paylaşılan temel değerleri de kapsayan belirli davranışlar kümesi şeklinde tanımlanabilir (Şişman, 2002). Bu kapsamda; örgüt kültürü, örgütsel karar ve stratejileri etkileyen güçlü bir kaynaktır. Kültürün, örgütte görev yapan çalışanların girişimcilik potansiyel ve fırsatlarını teşhis etme ve değerlendirilmesinde de önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir (Zahra vd., 2004: 363). Buna göre, çalışanların gelecekle ilgili beklentilerine sıcak bakıldığı, her türlü imkân ve ortam hazırlanarak çalışanların planlarına yardımcı olduğu bir örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde, çalışanların, daha yenilikçi ve girişimci olabilecekleri ifade edilebilir (Erkmen, 2001: 68). Böylece güçlü örgüt kültüründen çok zayıf örgüt kültürüne sahip işletmelerde (Eren, 1993: 375) çalışan özellikle kadın istihdamının bu yapıdan etkilenerek girişimcilik potansiyellerini açığa çıkartmaları oldukça güçtür.

Kadın girişimciliğinin önündeki birçok engeli aşamaması, kendini çevreleyen, sınırlayan sorunlarla baş edememesinin başlıca nedenlerinden birisi de olayın dünya genelinde, küresel temelde bir bütünlük içerisinde ele alınamaması, etkin bir biçimde örgütlenememesidir (Ecevit, 2007). Bu anlamda gerek uluslararası gerekse ülke bazındaki büyük sivil toplum kuruluşlarının kadın girişimciliği konusundaki katkıları ve teşvikleri, engellerin aşılmasında önemli bir rol oynayabilecektir.

- **Liderlik:**

Liderlik, örgütte hem stratejilerin geliştirilmesi hem de uygulama aşamasında önemli bir konuma sahiptir. Liderlerin görevi, dürüstlüğe ve yetkilendirmeye değer veren bir işletme kültürü meydana getirmektir (Güzelcik, 1999: 101). Yani lider, organizasyonda gelişmeye yol açan değişiklikleri organize ederek (Tooper, 2001: 50), insanları, kendileri ve organizasyon için yenilik yapmaya, girişimciliğe ve daha özgür hareket etmeye iter. Bu bağlamda örgütlerde, demokratik, model olan ve yetiştiren liderlik tarzından çok, zorlayıcı, otoriter ve bağlılık oluşturan liderlik biçiminin (Golemann, 2002: 49) daha aktif olması; çalışan ve dolayısıyla kadın çalışanların girişimcilik potansiyellerini ortaya çıkartmalarında önemli bir engelleyici faktör olarak değerlendirilebilecektir.

- **Eşit Ücret Politikaları:**

Eşit ücret politikaları, kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitsizliğini önlemeye yöneliktir. Bu, kadınların iş dünyasında daha fazla motivasyonla çalışmalarını ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını destekleme amacı taşımaktadır.

- **Esnek Çalışma Modelleri:**

İnsan kaynakları politikalarında benimsenen esnek çalışma modelleri, kadınların iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olmaktadır. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri ve yarı zamanlı çalışma gibi seçenekler kadın istihdamını desteklemektedir.

- **Kariyer Gelişimi ve Eğitim Fırsatları:**

İnsan kaynakları departmanları, kadınların kariyer gelişimini desteklemek ve liderlik pozisyonlarına yükselme şanslarını artırmak amacıyla eğitim fırsatları ve kariyer gelişimi programları hazırlayarak, çalışanlarına sunmaktadır.

- **Ayrımcılıkla Mücadele ve Kurumsal Koordinasyon Zorlukları:**

İnsan kaynakları politikaları, ayrımcılıkla mücadele eğitimlerini içerebilir. Bu eğitimler, çalışanlara cinsiyet temelli ayrımcılık ve taciz konusunda farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır.

Türkiye’de kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirme ile ilgili gerek hükümet kuruluşları ve gerekse sivil toplum kuruluşları ve özel kuruluşların sayısının oldukça fazla olması bu kuruluşlar arasında koordinasyon güçlüğüne ve kadın girişimciliğini destekleme stratejisinin farklılaşmasına neden olmuştur. Böylece kadın girişimciliği konusu, birbirinden bağımsız ve farklı birkaç politika çerçevesi içine yerleştirilmiştir. Bu durum ise ekonomik hayatta kadınları güçlendirme hedefine ulaşmada kadın girişimciliğinin nasıl bir stratejik araç olacağı konusunda farklılıklar ve görüş ayrılıklarının oluşmasına neden olmuştur.

- **Kadın Girişimciliği Teşvikleri:**

İnsan kaynakları politikaları, kadın girişimciliği teşvik eden programları desteklemektedir. Bu tür programlar, kadınların kendi işlerini kurmalarını ve girişimciliği artırmalarını hedeflemektedir.

- **İşe Alım ve Terfi Süreçlerinde Objektiflik:**

İnsan kaynakları politikaları, işe alım ve terfi süreçlerinde objektif ve adil değerlendirme kriterlerini benimsemeyi hedeflemektedir. Bu durum kadınların daha eşit fırsatlarla değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Kutanis ve Alparslan'ın (2006: 149) "girişimci kadınların profilleri" ile ilgili yapmış oldukları araştırmada, girişimci kadınlar; kendilerine güvenen, güçlü önsezilere sahip, sabırlı ve dayanıklı olan, riski üstlenebilen, ikna kabiliyeti kuvvetli ve inisiyatif alabilen bireyler olarak ifade edilmiştir. Bu çalışma göstergelerine göre, girişimci kadın olmanın, kadına çalışma yaşamında diğer çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik imkanı verdiği, kadının işine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi önemli kazanımlar sağladığı gözlemlenmiştir.

- **Çocuk Bakım Hizmetleri:**

İnsan kaynakları politikaları, kadın çalışanların çocuk bakımı sorumluluklarıyla başa çıkmalarına yardımcı olabilecek çocuk bakım hizmetlerini içerebilir. Bu durum, kadınların iş yaşamına daha rahat bir şekilde odaklanmalarına imkan tanımaktadır.

Bu politikaların uygulanması, kadın istihdamında eşitlik, adil fırsatlar, kariyer gelişimi ve iş yaşamı ile aile yaşamının uyumunu sağlama gibi önemli alanlarda pozitif etkiler yaratmaktadır. Bu konuda daha fazla ilerleme kaydedilebilmesi için sürekli bir çaba ve duyarlılık ile birlikte istikrarlı bir gelişim süreci gerekmektedir.

2.3. Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamının İncelenmesi

Tarihsel süreçte kadın istihdamının incelenmesi, zaman içinde kadınların işgücüne katılımı, çalışma koşulları, sosyal normlar, yasal düzenlemeler ve ekonomik değişimler açısından önemli gelişmelere odaklanan bir araştırma alanıdır. Bu konuda genel bazı önemli noktaları incelemek gerekmektedir. Sanayi Devrimi ve fabrikalardaki kadın

istihdamını ele aldığımız zaman, Sanayi Devrimi, kadınların iş dünyasına daha fazla katılmasına olanak tanımıştır. Özellikle tekstil fabrikalarında ve diğer endüstriyel sektörlerde artan katılıma rağmen çalışma koşulları genellikle zor ve düşük ücretlerle gerçekleştirilmiştir. Çalışan kadınlar, genellikle çocuk işçilerle birlikte benzer koşullarda çalışmışlardır. Bu sebeple Sanayi Devrimi ile birlikte, fabrikalarda iş imkanları arttı ve kadınlar da bu sektöre katılmaya başladığını ancak, çalışma koşullarının genellikle zorlu ve düşük ücretli olduğunu ifade edebiliriz.

I. ve II. Dünya Savaşları sırasında, erkeklerin savaşa gitmesiyle birlikte, kadınlar daha fazla endüstriyel işte çalışmışlardır. Savaş sonrası dönemde de bu, kadınların işgücüne katılımında kalıcı bir etki yaratmışlardır. Savaş sırasında, erkekler cepheye gitmek üzere ayrıldığında, kadınlar daha önce erkeklere ait olan pek çok işi üstlenmiştir. Bu dönemde kadınların işgücüne katılımı artmasına rağmen, savaş sonrasında birçok kadın, fabrikalardan evlere dönmüş ve geleneksel cinsiyet rolleri yeniden pekiştirilmiştir.

1950'lerde ve 1960'ı yıllarda, kadın çalışanların sayısında bir artış yaşanmasına rağmen, bu dönemde kadınların genellikle düşük ücretli, düşük vasıflı işlerde çalıştığı görülmüştür. Toplumda genel bir norm olan "evdeki kadın" idealine uymak yaygın olarak gözlemlenmiştir.

1970'li yıllarda başlayan feminist hareket, kadınların iş yaşamındaki eşitsizliklere ve cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı mücadeleyi artırmıştır. Bu dönemde kadınlar, daha fazla profesyonel pozisyon ve liderlik rolüne yükselmeye başlamıştır. Cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele konularındaki farkındalık artmıştır. Bu sayede kadın istihdamında artış yaşanmış ve kadınlar daha geniş bir yelpazede kariyer seçeneklerine sahip olmuşlardır.

1980'li yıllar itibariyle, kadınların profesyonel ve yönetim pozisyonlarında yer alması daha yaygın hale gelmiştir. Ancak, ücret eşitsizliği ve yükselme şanslarında bu belirgin farklılıklar devam etmiştir. Çocuk bakımı sorumlulukları, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini sınırlayan faktörlerden biri olarak görülmeye devam etmiştir.

Günümüzde, kadınların işgücüne katılımı genişlemesine rağmen bazı sektörlerde ve liderlik pozisyonlarında hala cinsiyet temelli eşitsizlikler görülmektedir. Cinsiyet ücret farklılıkları, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselme konusundaki engeller ve iş

yerinde cinsiyet temelli ayrımcılık gibi konular hala çözüm bekleyen sorunlardır. Esnek çalışma modelleri, çocuk bakımı ve cinsiyet eşitliği politikaları konularındaki gelişmeler, kadın istihdamını şekillendiren faktörler arasında yer almaktadır.

Bu genel çerçevede içinde, kadın istihdamının tarihsel süreci oldukça karmaşıktır ve bir dönemden diğerine önemli değişiklikler göstermiştir. Detaylara indiğimiz zaman, tarihsel süreçte, kadın istihdamının evrimini karmaşık ve çok yönlü bir şekilde yansıtmaktadır. Her dönem, sosyal, ekonomik ve politik faktörlerin etkisi altında şekillenmiş ve bu faktörler kadınların işgücüne katılımını ve çalışma koşullarını etkilemiştir.

Sanayi toplumunu anlamak için farklı perspektiflerden yaklaşmak mümkündür. En genel anlamıyla bakıldığında bu toplumsal dönüşüm her şeyden önce iki temel değişimi baz almakta olup tarım toplumlarından ya da toprağa dayalı geniş üretim biçimlerinden makineye dayalı seri üretime geçiş ile geleneksel toplum tiplerinden modern toplumsal biçimlere doğru bir yönelimleri kapsamaktadır (Giddens, 2012: 33-37). İlgili sürecin toplumsal etkileri siyasal ve ekonomik biçimlerde görülebilir. Sözü edilen değişimlerin kentsel değişimlerle İngiltere’de meydana gelmesi tesadüf olmamakla birlikte, 16. yüzyıla geri giden tarihsel kökleri itibarıyla ele alındığında toprak rantıyla başlayan ticari kapitalizme kadar ulaşmaktadır. (Zubrinski vd.,2009: 29).

Sanayi devrimiyle ilişkili bir diğer başlık olarak üretim faktörüdür. Bu faktör bir şekilde tüketim ile ilgilidir ve insanların tüketime yönelmesi için çeşitli nedenleri içermektedir. Bu temel yaklaşımlarda üretim faktörünün sanayi toplumları üstünde çok açıktır ve bunun nesnel boyutlarını kentsel gelişmelerde görebiliriz. Tarihsel zaman içinde kentsel değişimler her zaman ilerlemenin mekânsal yerleşkeleri olarak sunulmuş bu sürecin ortaya çıkmasında kır ile kent ayrımları temel bir çıkış olarak gözlemlenmiştir. O halde sanayi kapitalizminin değişim hipotezlerinden birisi olarak kentsel değişimler ve gelişmeler modern kapitalist ekonominin de bir parçası olarak görülmelidir (Lefebvre, 2014: 28). Bu değişimlere konumuz açısından bakıldığında ailelerin ve toplumsal yapıların derin bir değişime uğradığını görebiliriz.

Kapitalist uygarlık tarihsel gelişimi açısından ele alındığında ve aile yapılarından kurumsal yapılara kadar gözlemlendiğinde ise rasyonalist bir yönelime sahip olduğu görülmektedir. (Schumpeter, 2010: 155). Kentlerin buradaki rolü açısından bakıldığında

özellikle 19. yüzyıl dönemi açısından kırdan kente doğru etkin bir göç dalgası ile karşılaşırız. Bu süreç, kentlerde mekânsal dönüşümlerden ulaşım alanında yer edinen bir dizi değişimleri kapsamaktadır (Ragon, 2010: 22).

Konuyu özetlediğimizde sanayi devrimiyle değişen toplumsal, siyasal ve ekonomik yapılar insanların yaşam içindeki rol ve etkileşim şekillerini değiştirmiştir. Toplumların bu yeni kavram ile güncel yaşamlarının tanımlanmasında merkezi konu devletin sistemsel değişimlerinin de söz konusu olduğu gerçekliği göz önüne alındığında emek kesiminin değişimine tanık olduğu görülür (Harvey, 2012: 50-51). Modern devlet açısından süreci incelediğimiz zaman bürokrasi sanayi kapitalizminin genel karakteriyle uyumludur (Weber, 2011: 313-316). Sanayi toplumundaki iş bölümü ile çağdaş bürokrasi ilişkisi benzer biçimde rasyonel ilişkiler ağından oluşmaktadır (Aron, 1978: 77).

Güncel yaşamdan ekonomik yaşama kadar geniş bir alanda meydana gelen değişimler içinde kadınların konumu çok daha özel bir öneme sahip ve aslında tarihsel olarak da genel çizgiye uygun bir biçimde pek çok olumsuzlukla doludur. 16. yüzyıldan itibaren ortaya çıkan ve kırsal alandan meydana gelen göçler sebebiyle ailelerin tekilleşmesi söz konusudur. Konuyla ilgili olarak asıl önemli olan kırsal kesimdeki kadının işçi olarak şehirlerde çalışma yaşamının yanında yaklaşık aynı yoğunluktaki ev işçiliği durumudur (Mitchel ve Oakley, 1998: 48). Kadınların bu ikili konumları sanayi devriminden günümüze kadar etkisini sürdürmüştür.

Sözü edilen ekonomik sistem içinde meydana gelen “eve-iş verme” yerini “fabrika” sistemine bırakmasıyla (Koray, 2008: 54) ilgili olarak daha belirgin bir biçimde ortaya çıktığı ifade edilebilir. Bu süreçte kadınların ev dışında ayrı bir yaşam içine girdiğini düşündüğümüzde çalışma şartları ikili bir konuma yerleşir. Bu temel sorun iki unsuru barındırmakta ve kadın aile içinde tek başına bir işçi olduğu ve ikincisi dış dünyada bu ev-işi gerekçesiyle erkeğe göre daha düşük ücrete tabi olarak toplumsal cinsiyetin ayrımcılığına sebep olduğu sorunudur. Bu şekilde ev içinde erkekle kadın arasındaki bu eşitsizlik dış dünyaya da yansımış olmaktadır (Kymlicka, 2006: 535). Kadının güncel yaşamı içinde hayatının ne denli zorluklar içinde idame ettirmesi oldukça zordur. Bunlar; barınma, yolculuk, gece vardiyaları, ayrıca gündüz ev işleriyle ilgili bir sürü zorluklar şeklindedir (Brizon, 1877: 465-467). Kadınların bu ayrımcılık içinde inşa edilen yaşamlarının zorluklara dair 19. yüzyıl getirisi bir yanda yeniden üretilen erkek

egemen kurumsal yüzler diğer yanda yeni iş gücü aracılığında yani emek güçlerinin ikincilliği arasında çok zorlu bir süreç şeklinde olmuştur. Kadınların aydınlanma çağında verdikleri mücadele girişimleri ile 19. yüzyılda eğitim hakkı ya da ancak 20. yüzyılda vatandaş olma haklarını elde etmelerini sağlamıştır (Koray, 2008: 342-43). 19. yüzyıl boyunca oluşan bilinçlenme düzeyi eşliğinde sosyal politikalar gelişmiş ve bu gelişimin belki de bilinen ilk kırılma noktası 1848 ayaklanmaları olmuş ve asıl çıkış noktasını Fransız çıkmasını sağlamıştır. Ayaklanmalar başarısızlığa ulaşmış olsa da örgütlenme bilincini ortaya çıkarmış ve 1848 yenilgisi ya da bilinçlenmesi birkaç yıl içinde işçi sınıfı için siyasal bir parti kurulmasıyla oy hakkına sahip olunarak demokrasi çerçevesinde mücadele kararı almalarına sebep olmuştur. (Beer, 2012: 549). 1862 olarak tarihlenen siyasal örgütlenme işçi hareketlerinin politik arenada yer edinmesini ve bu sayede yani oy hakkının elde edilmesiyle sistem içinde değişimi ve kooperatifler aracılığıyla da entegre olmuştur (Engels, 1995: 13).

Kadın hareketlerinin en temel beklentilerinden bir tanesi de oy hakkına sahip olabilmektir. 1832 yılında İngiltere’de yapılan reform sayesinde oy hakkı genişlemiş ve kadınların bu hak talepleri 2 yıl sonra sendikalaşmayla devam etmiştir (Thompson, 1998: 54).

Kadınların sosyal ya da siyasal anlamda haklarını kazanma çabaları da tıpkı anne olmak ile çalışan kadın olmayı kazanma hakları gibi iki ayrı emeği içermiştir ki bir yandan yurttaşlık hakları diğer yandan ücret hakları söz konusudur. Burada işsiz kalma sorunu ve sosyal güvenlik haklarını birlikte elde etme çabası olarak gözlemlenebilir. Bunun nedeni erkeklerin daha fazla ücret alması kadınların işgücü sektörlerinin daha istikrarsız alanlarda yer edinmiş olmasıdır (Bock, 2004: 183). Bütün bu değişimlerin temelinde 1848 eylemleri yer almaktadır ve bunun en bariz göstergesi de aynı yıl düzenlenen çalışma yasalarıdır. 1848 dönemli kararname ile İngiltere’de 11 saat olarak belirlenen çalışma saatlerinin yanında çocuklar ve kadınlar üstünde de yeni kararlar alınmıştır.

Kadınların gece vardiyasında çalışmaları 1891 tarihli yasa uyarınca değiştirilmiştir. Devamında 1900 yılında kadınların çalışma yaşamına özgü konumu için bir belirleme getirilerek iş yeri sahipleri de uyarılmıştır. Öte yandan kadınlara dair sağlık ve sosyal sigorta hakları 20. Yüzyılın ilk yıllarına rast gelir. 1909 tarihinde kadınların ilk emeklilik maaşlarını aldıkları bilinmektedir ve 1911 yılında ise kadınların yoksulluk

durumları öne çıkarılmış ve buna dair İngiltere’de pirim ödemelerinde kadınların daha düşük ücret ödemeleri kararlaştırılmıştır (Bock, 2004: 184).

Endüstriyel gelişmeyle birlikte bir biçimde kadınların yaşamlarının maddi yönlerinde iyileşme olduğu bir gerçektir. Burada asıl sorun kadının işgücü ile bundan elde ettiği gelirin orantısızlığıdır ve bu durum çağımızda da belli oranda devam etmektedir. Örneğin bu dönemlerde erkeğe yapılan genel ödeme kadınlar açısından daha da olumsuzluklar içerir. Bunun ilk nedeni kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet ayrışmasına dair olumsuz etkidir ve çağın İngiliz hükümeti ile muhafazakâr tutum arasındaki yakınlığın bunun için bir zemin olmasıdır ki fabrikasyon sürecinin elbette kadınlar için bireysellik kazanımı sağladığı da bir diğer gerçektir (Goody, 2004: 159). Kadınların emek gücü katılımlarında daha da düşük olduğunu ayrıca vurgulamak gerekmektedir. Diğer anlamda kadınların asıl işgücü piyasası yoğunluğunun hizmet sektörüyle karşılaşması onların sanayi dallarında daha geride kalmasıdır. Bu ise gelir oranlarını daha da düşük seviyede tutmuştur. Mesela 1950’li yıllarda dahi kadınların %50’si işgücüne katılımcı olabilmisti ve günümüzde bu rakam %52 düzeyini bulabilmiştir (Koray, 2008: 348). Yine Koray’ın araştırmalarına bakıldığında kadınların işgücüne katılımı isteğe göre ya da kültürel ortama göre farklılıklar da göstermiştir. Bu sürecin değişiminde de hizmet sektörünün bir faktör olduğu gözlemlenmiştir (Koray, 2008: 349). Kadınların işgücü piyasasında edindiği sektörel konumun ya da konumların erkeklerle belirli oranda farklılıklar içermesinde bir diğer temel neden kadınların seçime zorlanmasıyla da ilgilidir. Bu seçim “çocuk” yapma ile “işgücünde ilerleme” arasındadır ve bu günümüzde de aynen güncelliği devam ettiren bir sorundur. Kadınların hak arayışlarının asıl etkisi 1960’lı yıllardan sonra kendini gösterse de 19. Yüzyıldan itibaren bu arayışları tarihlendirmek mümkündür.

Kadınlar ikinci dünya savaşından sonra endüstriyel gelişmeye işgücü olarak daha yoğun bir şekilde katılmıştır. Burada iş olanaklarının çeşitlenmesinin ayrı bir önemi vardır. Ama öte yandan ikinci dünya savaşının kadınlara iş olanağı sağlaması da bir diğer gerçektir ve aslında bu durum kadınların ikincil işgücü olmalarının da bir tescilidir. Ne zaman ki erkek işgücünde düğmeler yaşansa -savaş ya da başka sebeplerle- kadınlar işgücüne daha çok dâhil olmaktadır.

1972 yılında ABD de kadın ve erkek istihdamı konusunda erkeklerle eşitlik getiren bir yasa çıkmış ve devamında BM 1975 ile 1985 arasını “Kadın 10 Yılı” olarak ilan

etmiştir (Bock, 2004: 276). 1979 yılında ise ayrımcılığa karşı bir sözleşme ilan edilmiş ve Türkiye bu sözleşmeye 1985 yılında onay vermiştir. Ekonomik olarak kadınlara karşı ayrımcılığın kaldırılmasına dair olan düzenlemenin yürürlüğe girişi 3 Eylül 1981 tarihinde olmuştur (Kapani, 1996: 41). Bu söz konusu sözleşmenin ardında İnsan Hakları Beyannamesi vardır.

Endüstriyel toplumda kadın haklarında ilerleme görülmüş ve özellikle hizmet sektörünün bu sürece etkisi daha belirgin bir biçimde gözlemlenmiştir. 80 sonrası dünya tüketim dünyasıdır ve hizmet sektörü bu dönemin ekonomik motoru olmuştur. Son on yılda kadınların işgücü rakamı 1,1 milyardan 1,2 milyara ulaşmıştır. Mesela kadınların işsizlik oranı %6,4 iken erkekler, %5,7 oranındadır ve ciddi bir yakınlaşma söz konusu olmuştur. İşte bunun temel nedeni hizmet sektöründe yer alan artıştır. 2007 yılı verilerine göre dünya genelinde endüstriyel alanda kadın oranları %17 civarında ve Avrupa da kadının tarımdaki istihdamı %7,5 civarındadır (Koray, 2008: 348-351). Hizmet sektöründe kadın istihdamının artması, işe olan eğilim ve eğitim seviyesindeki artışla da yakından ilgilidir. Ancak sektörel bazdaki bu ilerleyiş toplumsal yaşamda kadın erkek ayrımcılığına engel olamamaktadır. Bu olumsuzluk süreci ile kadınlara verilen ücret düşüklüğünün yakından ilgisi vardır. Pembe yakalı işler olarak adlandırılan bu sektörler kadınların yoğunlaşması anlamına gelmektedir. Kadın sektörü olarak ortaya çıkan bu yeni ekonomi alanı kadınlarla erkekler arasında aslında daha net bir ayrım yapmış oluyor. Bu ayrımın nedeni kadının hem ekonomik özgürlüğü istemesi ama hem de anne olmak istemesi ile ilgilidir. Bu tür olumsuzluklar ücret ve statü ayrım ve dengesizliğine neden olmaktadır. Hizmet sektörü kadınlara daha fazla çalışma olanağı sağlamış ama bu onları daha nitelikli bir hale kısmen getirirse de tam doyum sağlayamadığı için sorunları da beraberinde taşımıştır. Ayrıca tam zamanlı işlerde çalışmak konusunda sorun yaşayan kadın bir kriz esnasında ilk etkilenen kesim olmaktadır. Çünkü esnek ekonomi olarak da anılan hizmet sektöründe kadının yaptığı tüm işler onun adına ikincil olmakla nitelendirilmektedir.

Kadınların ekonomik ve politik bağlamda 1980 sonrası dünyada daha nicel bir yükselişe sahip oldukları görülmektedir. 1970'li yılların her anlamda dönüşmesiyle meydana gelen yeni politik ve ekonomik, sosyal ve felsefi süreçler özellikle bilişim sektörüyle bilgi temelinde kurulmuş ve hizmet yanlı olmasıyla birlikte bu yeni ekonomi sürecinde kadınlara dair iş sektörleri çeşitlenmiştir. Üretimden tüketime doğru bu dönüşüm hizmet sektörünü güçlendirmiştir. Ancak böylesi dönüşümle kadınların istihdamı artsa da bu

defa da ücret ayrışmalarında sorunlar ortaya çıkmıştır. Fakat unutulmamalıdır ki ücret sorunu döneme ilişkin genel bir ekonomi problemidir. Ancak zamanla kadınların iş yaşamlarında bazı kolaylıklar öne çıkmıştır; ebeveyn izni bunlardan bir tanesidir. Çocukların kadın işgücünde bir adım geriden başlanmasına neden olduğu bilinmektedir. Böyle bir süreç iş yaşamında koşullar açısından engel teşkil edebilmektedir. Dolayısıyla kadınlar ev işini ya paylaşmalılar ya da iş yaşamında daha esnek çalışma imkânına kavuşmalıdırlar. Son zamanlarda yapılan bazı araştırmalar erkeklerin ev işlerinde daha çok gelişmişliğini gösterse de beklenenin gerisindedirler (Giddens, 2013: 254-260). Kadınların 1980 sonrası ekonomi dünyasında istihdam düzeylerinin artmasında bazı nedenler vardır. Bunlardan en etkili olan başlığı esnek çalışmadır ve kadınlar için yarı-zamanlı çalışma onların ev işine bir ek dayanak olarak anlaşılmasından kaynaklanır ki bu perspektif günümüzde de tartışma konusu olmaya devam etmektedir (Castells, 2008: 292). Nihayetinde kadınların 1970'li yıllardan 2010'lu yıllara gelindiğinde istihdam oranlarında büyük bir ilerleme olduğu görülmektedir.

BÖLÜM 3: BULGULAR

3.1. Kadın İstihdamı Analizi

Kadın istihdamı analizi, bir dönemin veya bir toplumun kadınların işgücüne katılımını, çalışma koşullarını, eşitsizlikleri ve bu konudaki değişimleri anlamak için önemli bir araştırma alanıdır. Genel bir yorum yapmak için temel noktaları göz önünde bulundurarak analiz yapmamız mümkündür. Kadın istihdamının toplumsal, ekonomik ve kültürel sonuçları oldukça çeşitli olabilir.

İlk olarak bahsetmemiz gerekirse, zaman içinde kadınların işgücüne katılımında genel bir artış gözlemlenmiştir. Kadınlar farklı sektörlerde ve profesyonel alanlarda daha fazla çeşitlilik göstermeye başlamıştır. Ne var ki, kadınların genellikle erkek meslektaşlarına göre daha düşük ücretlerle çalıştığı ve üst düzey pozisyonlara yükselmede karşılaştıkları zorluklar, istihdamdaki cinsiyet temelli eşitsizlikleri yansıtmaktadır.

Esnek çalışma modellerinin ve uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, kadınların iş ve aile yaşamlarını daha etkili bir şekilde dengelemelerine olanak tanımıştır. Ancak, bu esnekliklerin tüm sektörlerde ve pozisyonlarda eşit bir şekilde sunulup sunulmadığı önemli bir konudur.

Kadınların eğitim düzeylerindeki artış, daha yüksek nitelikli işlere ve liderlik pozisyonlarına ulaşmalarını desteklemiştir. Ancak, bu alanda da hala bazı eşitsizlikler devam etmektedir.

Sosyal ve kültürel normlar, kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli bir faktördür. Toplumun cinsiyet rolleriyle ilgili beklentileri, kadınların iş dünyasındaki konumlarını etkilemeye devam etmektedir. Çeşitli ülkelerde uygulanan politika ve düzenlemeler, kadın istihdamını desteklemek ve cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltmak noktasında alınan önlemlerle de önemlidir. Bu düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanması ve toplumun genelinde benimsenmesi önemli bir sorundur.

Genel olarak, kadın istihdamının analizi, toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimini anlamak ve cinsiyet temelli eşitsizlikleri ele almak adına önemli bir araştırma alanıdır. Bu analizler, daha eşitlikçi bir işgücüne ve kadınların kariyer olanaklarına daha adil bir erişime yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Kadınların işgücüne daha fazla katılması, toplumsal yapıda değişimlere yol açabilmektedir. Kadınlar, kariyer başarıları ve liderlik rolleriyle toplum içinde daha etkin bir konumda olabilir, genç nesillere de olumlu rol modeller sunmaktadır. Kadın istihdamının artması, genellikle ekonomik büyümeye ve işgücü verimliliğine katkı sağlamakta ve daha geniş bir yetenek havuzu ve çeşitlilik, iş dünyasında inovasyonu teşvik etmektedir.

Kadınların işgücüne katılımındaki artış, aile dinamiklerini etkileyebilir. Esnek çalışma modelleri ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar, ailelerin iş ve özel yaşamlarını daha etkili bir şekilde dengelemelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Ancak, ücret eşitsizliği devam ettiği sürece kadınların ekonomik güç kazanmasında sınırlamalar devam eder. Kadınların daha yüksek pozisyonlarda yer alması ve ücret eşitsizliğinin azaltılması, ekonomik güç dengesini iyileştirebilir. Kadın istihdamının artması, genellikle kadınlara daha fazla eğitim ve kariyer fırsatı sunar. Bu da uzun vadede genel toplumsal gelişimi etkiler.

Kadınların iş dünyasındaki daha etkin rolü, sosyal cinsiyet normlarına meydan okuma potansiyeline sahiptir. Bu, cinsiyet eşitliği ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele konularında daha geniş bir toplumsal farkındalığı tetiklemektedir. Kadınların işgücüne katılımı, genellikle sosyal güvenlik sistemleri üzerinde de etki yaratmaktadır. Kadınların ekonomik bağımsızlığı arttıkça, sosyal yardım sistemlerine olan ihtiyaçları azalmaktadır.

Sonuç olarak, kadın istihdamının artması genellikle olumlu etkiler yaratırken, cinsiyet temelli eşitsizliklerin hala devam ettiği unutulmamalıdır. Toplumun bu konuda farkındalığını artırma, politika düzenlemeleri ve iş dünyasındaki kültürel değişimler, kadın istihdamının daha adil ve eşitlikçi bir şekilde şekillenmesini sağlamaktadır.

3.2. Genç Kuşak ve Erkek Çalışan Faktörü Analizi

Genç kuşak ve erkek çalışan faktörlerinin analizi, iş dünyasında ve işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri anlamak adına önemlidir. Bu iki faktörün analizi hakkında genel bir değerlendirme yapılması mümkündür.

Genç kuşak çalışan, dijital teknolojiye daha fazla aşına ve adapte olmuş durumdadır. Bu, şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerine hızlı bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olabilmektedir. Genç çalışanlar genellikle esnek çalışma koşullarını tercih etmektedirler. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar, genç kuşağın iş tercihlerini şekillendirebilmektedir.

Genç kuşak, çeşitliliği ve kapsayıcılığı önemsemektedir. Şirketlerin çeşitlilik politikalarını benimsemeleri ve kapsayıcı bir kültür oluşturmaları genç çalışanlar için önemli bir faktördür. Sosyal Sorumluluk bakış açısıyla konuyu değerlendirdiğimiz zaman genç kuşak, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik konularına daha fazla duyarlılık göstermektedir. Bu nedenle, şirketlerin sosyal sorumluluk projelerine katılımı genç çalışanları etkileyebilmektedir.

Kariyer gelişimi ve öğrenmeye açıklık açısından değerlendirdiğimiz zaman, genç kuşak genellikle sürekli öğrenme ve kariyer gelişimine önem vermektedir. Şirketlerin eğitim programları ve kariyer yol haritaları genç çalışanların tercihi açısından ilgi çekici olabilmektedir.

İş yaşamında erkek çalışan faktörünü analiz ettiğimiz zaman karşımıza ilk olarak üst yönetim pozisyonlarına yükselme eğilimi çıkmaktadır. Birçok sektörde, üst düzey yönetim pozisyonlarında erkek çalışanlar hala daha fazla temsil edilmektedir. Bu durum, cinsiyet temelli liderlik eşitsizlikleriyle ilgili bir konu olmakla birlikte kadın-erkek arasındaki oran eşitsizliğinin sürdüğünü göstermektedir. Ancak tüm bunlara rağmen, cinsiyet eşitsizliği farkındalığının arttığı günümüzde şirketler cinsiyet eşitsizliği konusunda daha fazla farkındalık yaratmaya çalışmaktadır. Erkek çalışanların da bu konuda farkındalık düzeyleri oldukça önemlidir. Erkek çalışanlar için de çeşitlilik ve kapsayıcılık önemlidir. Cinsiyet eşitliği ve çeşitlilikle ilgili politikalar, erkek çalışanları da etkileyebilmektedir.

Erkek çalışanlar zaman zaman daha uzun çalışma saatleri ve işe bağlılık konusunda geleneksel normlara daha fazla bağlı olabilmekte ve bu durum da iş yaşam dengesi konusunda bazı zorlukları beraberinde getirebilmektedir. Erkek çalışanların mentorluk ve liderlik gelişimi konularında desteklenmeleri, cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltabilir. Bu durum, kadın ve erkek çalışanlar arasında dengeyi sağlamaya yardımcı olabilmektedir.

Görüldüğü üzere her iki faktörün de iş dünyasında etkileri olduğu açık olup doğru değerlendirilmesi gerekmektedir. Şirketler, genç kuşak ve erkek çalışanların ihtiyaçlarına uygun politikalar geliştirerek, çeşitliliği teşvik ederek işgücü potansiyelini en iyi şekilde kullanabileceklerdir.

Ülkeler arasında genç kuşak ve erkek çalışan faktörleri üzerine yapılan analizlerde belirli genel eğilimler olabilir, ancak bu durumlar ülkeden ülkeye değişkenlik gösterebilir. Güncel durumu belirtmek için güvenilir ve güncel verilere ihtiyaç duyarız. Ancak, genel olarak Türkiye'de ilgili durum incelendiği zaman Türkiye'de cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalık artmaktadır. Şirketlerin ve kamu kurumlarının bu konuda daha fazla çaba sarf ettiği görülmektedir. Çeşitlilik, kapsayıcılık ve sosyal sorumluluk konularına duyarlılık genç kuşak için öne çıkan değerlerdendir. Esnek çalışma koşullarına olan talep artmaktadır, özellikle uzaktan çalışma ve esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar genç çalışanlar için çok önemlidir. Bununla birlikte ülkemizde iş dünyasında mentorluk ve liderlik gelişimi konularında daha fazla farkındalık yaratma çabaları görülmektedir. Bu, kadın ve erkek çalışanlar arasında dengeyi sağlamaya yardımcı olabilmektedir. Genel değerlendirmeler genel eğilimleri yansıtmakla birlikte, her bir şirketin, sektörün ve bireyin deneyimleri kendine özgü dinamiklere sahip olduğu için farklılık gösterebilmektedir. Güncel durumu tam anlamıyla analiz edebilmek için ilgili örneklem grubu verilerine ihtiyaç duyulmaktadır.

3.3. İnsan Kaynakları Politikalarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi

Aktif işgücü piyasasında kadın istihdamının Stratejik İnsan Kaynakları politikaları açısından incelenmesi, hem iş dünyası hem de toplum için önemli bir konudur. Bu inceleme, kadınların işgücüne katılımını artırmak ve iş dünyasında cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla uygulanabilecek stratejik İnsan Kaynakları politikalarını ele alması söz konusu olacaktır. Stratejik İnsan Kaynakları politikalarının etkilerine baktığımız zaman işyerlerinde çeşitliliği destekleyen ve dâhil edici bir kültürü teşvik eden politikaların oluşturularak cinsiyet, etnik köken, yaş ve diğer çeşitlilik unsurlarının üzerinde odaklanması önemlidir.

Uluslararası rakamlara bakıldığında, kayıtlı ekonomi içindeki şirketlerin yüzde 25-33'ünün sahiplerinin kadın olduğu gözlenmiştir (Schindehutte vd., 2003: 94). Dünya Bankası'nın yedi Orta Doğu ülkesinde yapmış olduğu bir çalışmada, toplam 4000 şirket

sahibinin %13'ünün kadın olduğu belirlenmiştir (Prifti vd., 2008). Araştırmalar, küresel kadın işgücündeki en yüksek artışın endüstrileşmiş ülkeler olduğunu belirtirken, en düşük artışı sergileyenlerin ise zaten işgüçlerinde büyük sayıda kadın bulunan Doğu Avrupa ülkeleri olduğunu göstermiştir (Gürol/Marşap, 2007: 96). Dolayısıyla yalnızca profesyonel anlamda çalışan kadınlarda değil, kadın girişimciliğinde de artışların olduğu ifade edilebilir.

Türkiye açısından bu husus değerlendirildiğinde ise, 1995-2009 arasındaki dönemde kadınların kırsal alanda işgücüne katılım oranı, %49,3'ten %35,7'ye düşerken, kentlerde %17,1'den %21,3'e yükselmiştir (TÜİK, 2007: 12-13; TÜİK, 2009). Yani çalışmak isteyen kadın sayısının özellikle kentlerde görece olarak hızla arttığı ifade edilebilir. Bu durum, kadınların tarımsal faaliyetlerden çok ticari ve ekonomik arenada daha bilinçli girişimcilik faaliyetlerine yöneldiğini belirtmesi açısından önemlidir (Bedük, 2005: 113). Yine toplam 42 ülkede yapılan Küresel Girişimcilik Araştırması'nda (2007), Türkiye'deki kadınların işgücüne katılımı 2006 yılında %30 iken 2007 yılında bu oranın %24'e gerilediği ve Türkiye'deki erkeklerin kadınlardan üç kattan daha fazla girişimci olduğu ifade edilmiştir (Özçelik, 2008: 2). Her ne kadar kadınların erkeklere göre işgücüne katılımı ve girişimcilik faaliyetleri konusunda istenen seviyede olmadığı bir gerçek olsa da, kadınların her geçen gün ekonomik hayatta daha etkin hale gelmeye başladığı herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir.

Kırılgan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde, ekonomiyi büyütmede, istihdamı arttırmada ve kalıcı bir üretim ve pazarlama anlayışı ile dünya ölçeğinde faaliyet gösteren işletmeler yaratmada, kadın girişimcilerin önemli bir rol oynayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. TOBB Başkanı Hisarcıklıoğlu (2008), Türk iş dünyasında zengin olmanın, kullanılmayan potansiyelin etkin hale getirmenin ve yeni iş sahaları oluşturmanın yolunun, kadınların girişimciliğinin teşvik edilmesinden geçtiğini belirtmektedir (Hürriyet, 2008: 15). Bu bağlamda, kadınların da üretim yaşamı içine katılımını artırmak için kadın girişimcileri destekleyen politika ve programların ön plana çıkması (Çakıcı, 2003: 73) ve kadınların, ekonomik ve sosyal yaşamdaki potansiyellerini harekete geçirecek gücü kendilerinde görmeleri önemlidir. Bu program ve düşüncelerin başarılı olabilmesi için kadın girişimcilerin karşılaştıkları engelleri, çalışma koşullarını, yönetim biçimlerini, işlerini kurma ve geliştirme stratejilerini, gelecek yönelimlerini ve örgütsel ve çevresel fırsatları değerlendirme potansiyellerini ortaya koyan kapsamlı çalışmalar büyük taşımaktadır.

Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri ve yarı zamanlı çalışma gibi esnek iş düzenlemelerinin sağlanması, kadınların iş ve özel yaşamları arasında daha iyi bir denge kurmalarına olanak tanır.

Kadın çalışanlara kariyer gelişimi ve eğitim fırsatları sunularak, yeteneklerini geliştirmelerine ve yüksek pozisyonlara yükselmelerine destek olunması önemli bir unsurdur. Kadın çalışanlara işyerinde mentorluk ve koçluk programları sunmak ve bu programlar sayesinde liderlik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olarak kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olunmalıdır. Bununla birlikte cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerine karşı mücadele eden ve adaletli bir ücret politikası uygulayan şeffaf politikaların oluşturulması noktasında farkındalık oluşturulmalıdır.

İşyerlerinde cinsiyet eşitliği bilinci yaratmak ve eğitim programları aracılığıyla çalışanlara cinsiyet eşitliği konularında farkındalık kazandırmak gerekmektedir. Bunun için uygun bir politika benimsemesi ve bu ilkeleri uygulamak için çaba sarf etmesi önemlidir. İşyerlerinde kreş ve çocuk bakım hizmetleri sağlamak, kadın çalışanların işe devam etmelerini kolaylaştıracağından dolayı tercih edilmeli ve desteklenmelidir.

Stratejik İnsan Kaynakları politikaları, kadın istihdamını desteklemek ve iş dünyasında cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla benimsemelidir. Bu politikaların etkili bir şekilde uygulanması, sadece kadınların kariyer gelişimine katkıda bulunmakla kalmayacak, aynı zamanda işyerlerinde genel performansı ve inovasyonu artırarak işverenler için de bir avantaj sağlayacaktır. İnsan Kaynakları politikalarının kadın istihdamı üzerindeki etkisi geniş bir perspektife dayandırarak pozitif bir kültür oluşturmuş olacaktır.

İnsan Kaynakları politikaları, cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltmaya yönelik adımları içerir. Fırsat eşitliğini desteklemek, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini kolaylaştıracaktır. Politikalar, iş gücünde çeşitliliği artırmayı hedefler. Kadın istihdamını teşvik ederek şirket içinde cinsiyet çeşitliliğini sağlamak, yaratıcılığı artırabilir ve farklı bakış açıları sunmaktadır. İnsan Kaynakları politikaları, cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek amacıyla geliştirilen kuralları içerir. Adil işe alım süreçleri ve terfi politikaları, cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik stratejilerin bir parçasıdır.

İnsan Kaynakları politikaları, şirketlerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olmaktadır. Kadın istihdamını desteklemek, şirketin toplumsal

etkisini artırmakta ve kadın istihdamını destekleyip eşitsizlikleri azaltarak şirketin sürdürülebilir bir başarı elde etmesine katkı sağlamaktadır.

İnsan Kaynakları politikaları, esnek çalışma modellerini benimseyerek kadınların iş ve aile yaşamlarını dengede tutmalarına destek olma noktasında farkındalık yaratmaktadır. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri ve paylaşımlı ebeveynlik izinleri gibi uygulamalar, kadın istihdamını artırabilir. Ücret çizelgelerini düzenli olarak gözden geçirerek cinsiyet temelli ücret eşitsizliği konusunda analizler yapılmalı ve adil ücretlendirmenin sağlanarak eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasına katkıda bulunmaktadır. Politikalar, cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek amacıyla net kuralları içerir. İşe alım, terfi ve eğitim süreçlerinde adil ve şeffaf bir yaklaşım benimsemek, cinsiyet eşitsizliği ile mücadeleye önemli destekler sağlayabilir.

Çalışanlardan geri bildirim almak ve onların katılımını teşvik etmek, İnsan Kaynakları politikalarını sürekli olarak iyileştirmeye yardımcı olmaktadır. Bu noktada kadın çalışanların öneri ve endişelerini dikkate almak gerekmektedir.

Şirketler, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirmek için sosyal sorumluluk projelerine aktif olarak katılabilirler. Bu projeler, şirketin toplumsal etkisini artırabilir ve kadın istihdamını destekleyebilir. Bu önlemler, İnsan Kaynakları politikalarının kadın istihdamı üzerinde daha etkili bir etki yaratmasına katkı sağlayacaktır. Burada, sürekli olarak politikaları gözden geçirmek ve güncellemek şirketin değişen ihtiyaçlarına uyum sağlaması açısından önemlidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz dünyasında yaşanan ekonomik sorunların dünya genelinde artması sebebiyle işsizlik başta olmak üzere pek çok olumsuzluk yaşanmaktadır. Türkiye, ekonomik istikrar noktasında yaşadığı darboğazlar sebebiyle işsizlik ve hayat pahalılığı olmak üzere hem çalışan hem de iş arayan bireyler üzerinde yıkıcı boyutlara ulaşabilen pek çok olumsuzluk taşımaktadır. Rekabet koşullarının arttığı ve erkek çalışma oranlarının kadınların çalışma oranının çok fazla üstünde olan ülkemizde aktif işgücü politikaları noktasında kadın işsizliğini azaltarak fark yaratmak amacıyla stratejik insan kaynakları uygulamalarıyla desteklenmesi çok önemlidir.

Kadın istihdamının oransal olarak artışı, bir kadının sadece ekonomik gücünü eline alması olarak yorumlamak yeterli değildir. Çalışan ve kendini geliştirebilen kadın, ülke refahı ve gelişmişliği açısından çok önemli olduğu için eğitim ve gelişim faaliyetleri yaşam boyu gelişim faaliyetli devam ettirilmelidir.

Başarı hikâyelerinden yola çıkarak İnsan Kaynakları Yönetimlerinin işlerin geleceğini öngörerek onların değişim ve dönüşüm süreçlerini başarıyla yönetmesi çok önemlidir.

"Aktif İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Stratejik İnsan Kaynakları Politikaları Açısından İncelenmesi" başlıklı bir çalışmanın sonuçlarını değerlendirmek için ana bulguların belirlenmesi önemlidir. Çalışmanın ana bulgularını anlamak için bulguların kadın istihdamının stratejik İnsan Kaynakları politikalarıyla nasıl ilişkilendirildiğini görmemiz büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple vurgulanan stratejik İnsan Kaynakları politikalarını anlamak önemlidir. Bu politikaların kadın istihdamına nasıl katkı sağladığı ve cinsiyet eşitsizliğiyle nasıl mücadele ettiği doğru anlaşılmalıdır. Çalışmanın değerlendirilmesi sırasında, bulguların geçerliliği ve nesnelliği göz önüne alınmalıdır. Hangi sektörlerde, coğrafyalarda veya şirket türlerinde bu politikaların daha etkili olduğu konusu doğru anlaşılmalıdır. Çalışmanın zayıf yönlerini belirlemek ve bu politikaların uygulanmasında karşılaşılan zorlukları anlamak oldukça önemlidir. Ayrıca, mevcut politikaların nasıl iyileştirilebileceği konusundaki önerilerin incelenerek anlaşılması önemlidir.

Kadın istihdamındaki Stratejik İnsan Kaynakları politikalarının toplumsal ve ekonomik etkilerini değerlendirdiğimiz zaman bu politikaların işgücü piyasasındaki kadınların güçlenmesine, ekonomik büyümeye ve toplumsal kalkınmaya nasıl katkıda

bulduğunu anlamak önemlidir. İnsan Kaynakları politikalarının evrimi ve değişimi konusundaki öngörüler, şirketlerin ve toplumların bu konudaki hazırlıklarını anlamak açısından önemlidir.

Çalışmada belirtilen politikaların uygulanmasında karşılaşılan zorlukları ve bu zorlukları aşmak için önerilen çözüm yollar benzer stratejik İnsan Kaynakları politikalarını uygulamayı düşünen diğer şirketlere ışık tutabilir. Sonuç olarak, çalışmanın kadın istihdamındaki stratejik İnsan Kaynakları politikalarının etkilerini değerlendirmesi, şirketlerin ve toplumların cinsiyet eşitliği konusundaki çabalarına yönelik stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Mevcut çalışanlardan, özellikle kadın çalışanlardan geri bildirim alınması onların deneyimleri, ihtiyaçları ve beklentileri, yeni stratejiler geliştirmek için değerli bilgiler sunabilir. Esnek çalışma modellerini daha da genişletin ve çeşitlendirin. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri gibi modeller, kadınların iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olabilir. Kadın çalışanların liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik etmek için özel kariyer gelişim programları oluşturun. Mentorluk ve koçluk programları da bu noktada etkili olabilir. İşgücüne yönelik cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltmaya yönelik eğitim ve farkındalık programları düzenleyin. Bu programlar, çalışanların ve yöneticilerin cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmelerine katkıda bulunabilir. Şirket içinde belirli bir zaman diliminde cinsiyet çeşitliliği hedefleri belirleyin. Bu hedefler, her seviyede ve bölümde cinsiyet dengesini sağlamayı amaçlar. İşe alım stratejilerini gözden geçirerek, cinsiyet eşitliğini destekleyen ve çeşitliliği teşvik eden yöntemlere odaklanın. Bu, farklı yeteneklere sahip kadınları işe almayı kolaylaştırabilir. Kadınların işyerinde daha iyi bir deneyim yaşamalarını sağlamak için çalışma ortamında yapılabilecek iyileştirmelere odaklanın. Bu, şirket kültürünü ve politikalarını gözden geçirmeyi içerebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda şirketinizin sosyal sorumluluk projelerine aktif olarak katılın. Bu, şirketin toplumsal etkisini artırabilir ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırabilir.

Bu öneriler, kadın istihdamını artırmaya yönelik yeni stratejiler geliştirmenizde yardımcı olabilir. Her bir stratejinin şirketin özelliklerine ve ihtiyaçlarına uygun olarak özelleştirilmesi önemlidir "Aktif İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Stratejik İnsan Kaynakları Politikaları Açısından İncelenmesi" sonuçlarına dayanarak öneriler

geliştirmek, kadın istihdamını artırmaya yönelik etkili adımlar atmada yardımcı olabilir. İşte bu bağlamda bazı öneriler aşağıdaki gibidir:

- Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve paylaşımlı ebeveynlik izinleri gibi esnek çalışma modellerini geliştirerek, kadın çalışanların iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine olanak tanıyın.
- Kadın liderliği gelişim programları oluşturarak, kadın çalışanların liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik edin. Bu programlar, mentorluk, koçluk ve liderlik eğitimleri içerebilir.
- Cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltmaya yönelik eğitim ve farkındalık programları düzenleyin. Bu programlar, cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmeyi artırabilir ve toplumsal farkındalık yaratılmasına katkı sağlayabilir.
- Cinsiyet temelli ücret eşitsizliğini önlemek için ücret skalalarını şeffaf bir şekilde belirleyin ve düzenli olarak gözden geçirin. Adil ücret politikaları oluşturarak kadın çalışanlara eşit maaşlar sağlamaya odaklanın.
- Çalışma ortamında cinsiyet eşitliği kültürünü destekleyin. Şirket içinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı vurgulayan politikalar ve uygulamalar geliştirerek, tüm çalışanların eşit fırsatlara sahip olduğunu gösterin.
- Şirketin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirmesi için sosyal sorumluluk projelerine aktif olarak katılın. Bu projeler, şirketin toplumsal etkisini artırabilir ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırabilir.
- Kadın çalışanlara kariyer gelişim fırsatları sunun. Eğitim, yetenek geliştirme programları ve iç yükselme fırsatları gibi olanaklarla kadınların kariyerlerini ilerletmelerine destek olun.
- Şirket içinde çeşitlilik ve cinsiyet eşitliği metriklerini düzenli olarak izleyin. Bu metrikler, politikaların etkisini değerlendirmenize ve iyileştirmelere yönelik stratejiler geliştirmenize yardımcı olabilir.

Önerilen stratejik İnsan Kaynakları politikalarını uygulamak, şirketin kadın istihdamı üzerinde olumlu etkiler yaratmasına ve çeşitli avantajları beraberinde getirmesine katkı sağlayabilir. Bu stratejilerin uygulanmasıyla şirket şu olumlu sonuçları alabilir:

- Stratejik politikalar, kadınların işgücüne daha etkin bir şekilde katılımını teşvik eder. Bu, şirketin çeşitliliğini artırarak farklı bakış açılarından yararlanma şansını artırabilir.
- Cinsiyet eşitliği ve destekleyici politikalar, çalışanların şirkete bağlılığını artırabilir. Kadın çalışanların iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine olanak tanıyan esnek politikalar, çalışan memnuniyetini ve sadakatini artırabilir.
- Farklı bakış açılarına ve deneyimlere sahip bir ekibin oluşturulması, şirketin inovasyon ve yaratıcılık potansiyelini artırabilir. Kadın istihdamının artması, şirketin çeşitli perspektiflerden faydalanmasına katkıda bulunabilir.
- Cinsiyet eşitliği odaklı politikalar, şirketin rekabet avantajını artırabilir. Bu, müşteri tabanının genişlemesi, yeni pazarlara açılma ve şirketin sosyal sorumluluk anlayışının güçlenmesi gibi avantajları içerebilir.
- Kadın liderliği gelişim programları, şirket içinde üst düzey yönetimde kadın sayısını artırabilir. Bu, şirketin karar alma süreçlerinde cinsiyet çeşitliliğini güçlendirebilir.
- Adil ücret politikaları ve destekleyici çalışma ortamı, çalışan-şirket ilişkilerini güçlendirebilir. Bu da şirketin içsel iletişimi ve takım çalışmasını olumlu yönde etkileyebilir.
- Şirketin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir kuruluş olarak bilinmesi, toplumsal itibarını artırabilir. Bu, müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlar arasında olumlu bir algı oluşturabilir.
- Cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilirlik konusundaki çabalar, yatırımcılar arasında ilgi çekebilir. Bu, şirketin finansal performansını ve sürdürülebilirlik profiline olumlu katkıda bulunabilir.
- Stratejik İnsan Kaynakları politikaları, kadın istihdamını artırarak iş gücündeki çeşitliliği ve katılımı artırabilir. Bu, farklı bakış açılarından faydalanma, yaratıcılık ve inovasyonu teşvik edebilir.
- Cinsiyet eşitliği odaklı politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunabilir. Bu, kadınların iş dünyasındaki fırsat eşitliğini artırarak toplumsal normları olumlu yönde etkileyebilir.
- Kadın istihdamını destekleyen politikalar, şirketin içsel kültürünü güçlendirebilir ve şirketin toplumsal sorumluluk anlayışını vurgulayabilir. Bu, şirketin itibarını ve marka değerini artırabilir.

- Cinsiyet eşitliğini benimseyen şirketler, rekabet avantajı elde edebilir. Müşteri tabanının genişlemesi, yetenek çekme ve tutma konusundaki başarı, şirketi diğerlerinden ayırt edebilir.
- Kadın liderliği gelişim programları, üst düzey yönetimde cinsiyet çeşitliliğini artırabilir. Bu, karar alma süreçlerinde daha geniş bir perspektifi temsil etme şansını sağlayabilir.
- Adil ücret politikaları, esnek çalışma modelleri ve destekleyici çalışma ortamı, çalışan memnuniyetini artırabilir ve şirkete bağlılığı güçlendirebilir.
- Kadın istihdamını destekleyen şirketlerin, sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk odaklı politikaları nedeniyle finansal başarı elde etme potansiyeli artabilir. Yatırımcılar ve paydaşlar arasında bu tür çabaların takdir görmesi olasıdır.

Olumlu etkilerin tam anlamıyla gerçekleşebilmesi için politikaların sadece kağıt üzerinde kalmayıp etkili bir şekilde uygulanması ve sürdürülmesi önemlidir. Ayrıca, cinsiyet eşitliği odaklı politikaların iş dünyasının her seviyesinde yaygınlaştırılması ve sürdürülebilir bir şekilde devam ettirilmesi için çaba harcanması gereklidir.

KAYNAKÇA

- Cingöz Asuman, Akdoğan Asuman, “İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Bir Boyut Kazanması İçin Gerçekleştirilen Faaliyetlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Sayı: 42, Temmuz-Aralık, S: 91-122), 2013
- Dikmetaş Fatma, Dezavantajlı Gruplar Açısından Pasif İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi ve İŞKUR İçin Öneriler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2017
- Kapar Recep, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İstanbul, 2005
- Açar Kürşat, Yabanova Ecehan, Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Cilt:4, Sayı:2), Burdur, 2017
- Günsan Nida, Yergin Haluk, Aktif İşgücü Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi (4(12): 1161-1180). Burdur, 2021
- Serel Hicran, Özdemir B. Sinem, Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (Cilt 15 Sayı: 3), Balıkesir, 2017
- Afşar Bilge, Öğrekçi Süleyman, Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşümü, Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Cilt:17 Sayı:1 / 65-86, Konya, 2015
- Noyan Yalman İlkay, Gündoğdu Özge, Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (9:1) 2014

- Durukan Leyla, Türkiye'de Kadın Girişimcilerin Desteklenmesinde KOSGEB'in Rolü, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi (2021; 7(1): 17-37), Ankara, 2021
- Korkmaz M., Dilbaz Alacahan N., Tuna Cesim D., Aras G., Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, Turkish Studies International Periodical For the Languages and History of Turkish of Turkic Volume 8/9, Ankara, 2013
- Bedük A., Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (C.3 S. 12 (106-117), 2005
- Umutlu Selin, Öztürk Mustafa, "İş Yaşamında Kadın Ve Karşılaştığı Sorunlar", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Y.2020, C.25, S.3, s.297-306.) Isparta, 2020
- Soysal A., "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme", Üniversitesi SBF Dergisi, 65-1, Ankara
- Özpınar Şansel, Demir Öznur, Keskin Sabiha, "Türkiye'de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi, (2000-2010)", Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt 3, No 2, 2011 ISSN: 1309-8012 (Online)
- Soysal A., Türkiye'de Kadın Girişimciler: "Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme", Üniversitesi SBF Dergisi, 65-1, Ankara