

PAPER DETAILS

TITLE: TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN VE GENÇ İSTİHDAMI: 1993-2023 YILLARI
ARASI TARİHSEL BİR ANALİZ

AUTHORS: Mehmet Bas, Mehmet Kahveci

PAGES: 507-524

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3828064>

Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın ve Genç İstihdamı: 1993-2023 Yılları Arası Tarihsel Bir Analiz

Employment of Women and Youth In Working Life In Turkey: A Historical Analysis Between 1993-2023

Mehmet BAŞ*
Mehmet KAHVECİ**

Öz

Ülkelerin kalkınabilmelerinde istikrarlı bir çalışma hayatı önem arz etmektedir. Toplumun farklı kesimlerinin çalışma hayatına katılabildiği ve istihdamda yer alabildiği ülkeler diğerlerine göre kalkınma noktasında daha başarılı bir grafik çizmektedir. Bugün dünyada kadın ve gençlerin çalışma hayatına katılması demografik açıdan da toplumları dengeli bir yapıya kavuşturmaktadır. Türkiye’de kadın ve gençlerin istihdam edilmesi her geçen gün daha güçlü mekanizmalarla geliştirilmektedir. Bilhassa teşvik çalışmaları kadın ve genç istihdamında etkin rol oynamaktadır. Bu doğrultuda makalede öncelikle çalışma hayatında kadın ve gençlerin yeri ile kadın ve genç istihdamına yönelik politikalar ele alınmaktadır. Daha sonra çalışmanın ana eksenini oluşturan 1993’ten günümüze çalışma hayatında kadın ve genç istihdamı kronolojik olarak ortaya konulmaktadır. Makalede, yöntemsel olarak gerek teorik çalışmalardan gerekse istatistik verilerden yararlanılmaktadır. Makalenin amacı, son otuz yıllık periyotta Türkiye’de kadın ve genç istihdam sayılarında/oranlarında yaşanan değişimleri mukayeseli şekilde analiz etmektir. Makalede sonuç olarak son yıllarda izlenen politikalarla çalışma hayatında kadın ve genç istihdamında yükseliş trendi olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Çalışma Hayatı, İstihdam, Kadın, Genç

*T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, Türkiye
mehmetbas0661@gmail.com , <https://orcid.org/0009-0003-3294-8613>

** Haliç Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye
mehmetkahveci@halic.edu.tr , <https://orcid.org/0000-0003-1924-9095>

Makale Bilgisi / Article Info

Geliş / Received : 28.03.2024 - Kabul / Accepted : 06.12.2024

Abstract

A stable working life is important for the development of countries. Countries, where different segments of the society, can participate in working life and take part in employment show a more successful development chart compared to others. Today, the participation of women and young people in working life in the world brings societies into a balanced structure in terms of demographics. The employment of woman and youth in Turkey is being improved with stronger mechanisms every day. In particular, incentive activities play an active role in the employment of women and youth. In this regard, the article primarily discusses the place of women and young people working life and policies regarding the employment of women and young people. Then, the employment of woman and youth in working life from 1993 to the present, which is the main axis of the study, is presented chronologically. The article uses both theoretical studies and statistical data methodologically. The aim of the article, is to comparatively analyze the changes in the numbers/rates of women and youth employment in our country over the last thirty years. As a result of the article, it was understood that there is an increasing trend in the employment of women and young people in working life with the policies followed in recent years.

Keywords: Turkey, Working Life, Employment, Woman, Young

Giriş

Dünya genelinde çalışma hayatı, kamu ve özel olmak üzere temelde iki kısımdan oluşmaktadır. Kamu sektörü, devlet hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu alan iken; özel sektör bireysel girişim ve sermaye ile oluşturulan serbest piyasadaki toplumsal ve ticari faaliyetleri ifade etmektedir. Toplumların gelişimi ve büyümesinde kamu ve özel sektörün eş güdüm içerisinde çalışma hayatını dizayn etmesi, verimli bir istihdam politikasının oluşturulması, kadın ve gençlerin istihdama güçlü şekilde katılması, demografik, sosyal ve ekonomik yapının dengeli şekilde dağıtılması gibi faktörler önemli rol oynamaktadır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında zaman zaman çalışma hayatının istikrarlı olmasında kamu ve özel sektör arasında oluşturulan dengeli ve düzenli yapının belirgin bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Özer, 2006: 17-19). Günümüzde dünyada gelişmiş ülke kategorisinde yer alan Avrupa ülkeleri ve Amerika gibi ülkelerde istihdamın kamu ve özel sektör arasında sistematik şekilde dağıtıldığı bilinmektedir. Özellikle kadın ve genç istihdamının gelişmiş ülkelerde gelişmemiş ülkelere nazaran daha fazla olduğu dikkat çekmektedir (Kılınç, 2015: 130). Bu durumun ortaya çıkmasında kadınları ve gençleri istihdama dahil etmek konusunda gelişmiş ülkelerin izlediği bilinçli politikaların etkisi açıktır.

Türkiye, dünyada gelişmekte olan ülkeler kategorisinde yer almakta ve çalışma hayatında belirgin gelişmeler göstermektedir. Çalışma hayatının daha verimli hale getirilmesi, kamu hizmetlerinin etkin şekilde sürdürülmesi, özel sektörün üretim ve hizmet kapasitesinin geliştirilmesi, işsizliğin minimum düzeylere indirilmesi gibi birçok konuda yoğun çaba sarf edilmektedir (Kılıç, 2015). Bunları yaparken aynı zamanda istikrarlı bir istihdam politikası geliştirmeye ve bu politikalar doğrultusunda kadın ve genç istihdamını artırmaya yönelik de ekstra bir gayret sarf etmektedir. Çalışma hayatı, bireyin statüsünü belirleyen ve onu toplumda bir yerde konumlandıran süreçtir. Bundan ötürü toplumun tüm kesimleri bu sürecin parçası olmak isteyebilir. Dahası bireyler iyi bir iş hayatının olması, yüksek gelirinin bulunması ve güçlü bir statüye sahip olunması gibi bazı isteklerde bulunabilir (Ören & Yüksel, 2012: 39). Günümüzde kadınların değişen geleneksel rolleri çerçevesinde çalışma hayatına daha fazla katılmak istemesi, gençlerin mesleki alanlarıyla ilgili istihdam talepleri çalışma hayatında dönüşümlere kapı aralamaktadır. Kaldı ki Türkiye genç nüfus bakımından Avrupa’dan çok daha iyi bir duruma sahiptir. Türkiye’de 15-30 yaş arasında oldukça dinamik bir genç nüfus vardır. Bu sebeple genç nüfusun istihdama etkin şekilde katılması ve çalışma hayatında yer alması gerekmektedir (Baş, 2017: 272).

Yukarıdaki değerlendirmeler çerçevesinde bu makale, Türkiye’de kadın ve gençlerin çalışma hayatında istihdam süreçlerini belli tarihsel dönem aralığında incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de kadın ve gençlerin istihdamına yönelik 1993’ten günümüze yapılan çalışmalar ele alınmakta ve istatistiki veriler analiz edilmektedir. Kadının ve gençlerin çalışma hayatındaki yeri, kadın ve genç istihdam politikaları gibi başlıklar tartışılmakta ve nihai olarak çalışma hayatında kadın ve genç istihdamı 1993’ten günümüze üç dönem şeklinde ortaya konulmaktadır. Bu dönemler 1993-2003, 2004-2013 ve 2014-2023 yılları arasını kapsamaktadır. Her bir dönemde kadın ve genç istihdamındaki değişimler ayrı ayrı incelenmekte ve istihdamdaki olumlu/olumsuz değişimler tespit edilmektedir.

1. Çalışma Hayatında Kadınlara ve Gençlere Yönelik Değişim/Dönüşümler

Türkiye’de kadın ve gençlerin çalışma hayatında yer almasının önemi son yıllarda hızla artmaktadır. Kadınların çalışma hayatına daha fazla dahil edilmesi, gençlerin fikirlerini daha kolay hayata geçirebilmesi, istihdamının dengeli dağılımı gibi çeşitli amaçlarla kadın ve gençlere özel önem verilmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki yeri ile ilgili yaşanan değişimin arka planında Türkiye’de eğitime kadınların daha fazla katılım sağlamaya başlaması, sivil toplumda kadın girişimciliğini destekleyen yapıların kurulması ve kadın girişimciliğini destekler mahiyette projelerin devlet ve sivil toplum aracılığıyla hayata geçirilmesi önemli dönüm noktaları olmuştur. Bu amaç doğrultusunda İŞKUR, KOSGEB ve KAGİDER gibi birçok kuruluş aktif görevler üstlenmektedir (Soysal, 2010: 92-94). Benzer şekilde kadınların çalışma hayatına girişimci yönleriyle dahil olması ile ilgili de pek çok çalışma yürütülmektedir. Bu doğrultuda kadın girişimciliğine dönük sürekli artan teşvik paketleri dikkat çekmektedir. Bu paketler aracılığıyla kadınların kendi işlerini kurmaları ve istihdam üretmeleri amaçlanmakta ve kadınların iş dünyasında daha etkin şekilde yer alması sağlanmaktadır. Diğer taraftan kadınlara sağlanan girişimcilik teşviklerinin farklı versiyonlarıyla gençlere yönelik de sağlandığı bir süreç yaşanmaktadır. Gerek kadın gerekse gençlerin girişimciliğinin teşvik edilmesi son 10-15 yıllık periyotta her geçen gün artmaktadır. Bu bakımdan girişimcilik teşviklerinin kadın ve gençlere yoğun şekilde verilmesi çalışma hayatında gerçekleştirilmek istenen değişimin ilk önemli işaretleri arasında sayılabilir.

Kadınların ve gençlerin çalışma hayatına katılması belirli donanımına sahip olmalarını gerektirmektedir. Bu çerçevede son yıllarda Türkiye’de kadınların ve gençlerin çalışma hayatında daha etkin olabilmeleri için çeşitli programlar ve projeler gerçekleştirilmekte; böylece hem kadınlar hem gençler daha nitelikli hale getirilmektedir. Türkiye’de çalışma hayatında mesleki eğitim faaliyetlerine günden güne daha fazla ağırlık verilmektedir. Kadının farklı iş kollarında meslek sahibi olabilmesi için eğitilmesi, gençlere girişimcilik odaklı eğitimler verilmesi son yıllarda dikkat çekmektedir. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde Halk Eğitim Merkezlerinin verdiği mesleki eğitimler en başta gelmektedir. Benzer şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Türkiye İş Kurumu da belli eğitimler vermek suretiyle kadın girişimciliğini ve istihdamını desteklemektedir. Ayrıca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü de kadın istihdamına destek veren bir diğer kuruluş olarak göze çarpmaktadır. Neticede kadınların mesleki eğitimleri ile belirli bir donanıma kavuşması ve çalışma hayatında aktif şekilde yer alması amaçlanmaktadır. Öyle ki yapılan bazı çalışmalarda kadınların iş hayatına katılım sağlayamamasında ev işlerinin yoğunluğu ile mesleki yetersizliklerin önemli rol oynadığı anlaşılmaktadır (Özhavzalı, 2021: 11-14).

Gençlerin girişimciliği ve istihdamı da en az kadınlar kadar önem arz etmektedir. Türkiye’nin belirgin bir genç nüfus potansiyeli dikkate alındığında gençlere dönük mesleki eğitimlerin ve kapasite geliştirmenin ne kadar mühim olduğu daha iyi anlaşılmaktadır. Dünyadaki gelişmiş ülkelerin yer aldığı Avrupa ve ABD’ye göre çok daha fazla genç nüfusa sahip olan Türkiye’de bilhassa gençlerin taze fikirlerle yaratıcı yönlerini ön plana çıkarmak ve girişimci özelliğini desteklemek elzemdir. Bu sebeple mesleki eğitimde gençlere dönük birçok program hayata geçirilmektedir. Gençlerin

mesleki eğitimleri ile ilgili MEB, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve TOBB gibi pek çok kuruluş iş birliği halinde çalışmalar yürütmektedir. Gençlerin bilhassa lise eğitiminden itibaren mesleki ilgi alanlarına göre yönlendirilmesi ve yetiştirilmesi son yıllarda en çok üzerinde durulan hususlardan birisidir. Bunun için başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere çeşitli kamu kuruluşları ortak çalışmalar yürütmektedir. Bu sayede gençlerin girişimciliğini artırma, ihtiyaçlı alanlara gençleri yönlendirme ve bilinçli istihdam oluşturma amaçlanmaktadır (Özer, 2021: 4-6). Son yıllarda gençlerin en temelden donanımlı şekilde yetiştirilmesi ve belirli mesleklerin eğitiminin verilmesi nitelikli ve teknik eleman ihtiyacını önemli oranda karşılamakta ve istihdama olumlu yansımaktadır. Mesleki eğitimini alan ve iyi yetişen genç nüfus, hem girişimcilik kapsamında kendi işini kurabilmekte hem de çalışma hayatına girerek istihdam oluşturabilmektedir.

Çalışma hayatının önemli değişimlerinden birisi de kadın ve gençlerin esnek çalışma modelleridir. Kadının ev ve annelik rolleri gereği gündelik hayatının tamamını çalışmaya ayıramaması, gençlerin eğitim ve öğretim gibi nedenlerden ötürü part-time çalışma imkanı bulabilmesi esnek çalışma modellerini öne çıkarmaktadır. Esnek çalışma modelleri insanların çalışma saatlerini ayarlayabilmesi açısından oldukça faydalı gözükmektedir. Benzer şekilde işverenler adına da iş verimini artırdığı için cazip durmaktadır. Dünyada kabul görmüş çeşitli esnek çalışma modelleri yer almaktadır. Bunlar arasında kısmi süreli (part-time) çalışma, iş paylaşımlı çalışma, esnek iş süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, yoğunlaştırılmış haftalık çalışma, vardiyalı çalışma gibi birçok model vardır (Öztürkoğlu, 2013: 111-112). Esnek çalışma modellerinin fazlalığı gerek kadınların gerekse gençlerin çalışma hayatında kendilerine uygun iş modelleri doğrultusunda çalışabilmesine olanak sağlamaktadır. Bu sayede kadınların ev işleri veya çocuk yoğunluklarına göre iş modelleri tercih edebilmesi, gençlerin eğitim programlarına göre iş modellerine başvurabilmesi mümkün olmaktadır.

Çalışma hayatında üzerinde durulan önemli bir husus da kadın ve gençlerin sosyal güvenlik konusudur. Bu bağlamda bilhassa kayıt dışı çalışmayı önleyerek, her çalışanın sigortalı olarak istihdam edilmesine odaklanılmaktadır. Sanayi, tarım veya hizmet sektöründe çalışan insanların sigortadan muaf şekilde güvencesiz çalıştırılması anlamına gelen kayıt dışı istihdam günümüzde azaltılmaya çalışılmakta, bilhassa kadın ve gençlerin istihdamında sosyal güvenlik hususu öne çıkarılmaktadır. Geçici işçilik veya gündelik işçilik başta olmak üzere çalışma hayatının her alanında sosyal güvenlik öncelenmektedir. Kadınların çalışma hayatında periyodik aralıkla yer aldığı kısa süreli çalışma olanaklarında dahi günümüzde sosyal güvenlik imkânları sağlanmaktadır. Mevsimlik işçilik, evde bakım hizmeti gibi pek çok çalışma modelinde kadınların sigorta ve primleri ödenmek suretiyle desteklenmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Yamakoğlu & Karaçöp, 2019: 1464-1470). Sosyal güvenlik kapsamında iş kazası sigortası, hastalık sigortası, analık sigortası, çalışmama (malullük) sigortası, yaşlılık sigortası, isteğe bağlı özel sigorta gibi birçok olanak kadınlar içinde etkin şekilde uygulanmaktadır (Topgül, 2012: 304-308). Kadınların çalışma hayatında yer alan birçok sigorta türü ile desteklenmesi bir taraftan onların çalışma hayatını daha kolay hale getirirken, öte yandan gelecekleri adına onlar için bir fırsat sunmaktadır. Kadınların yanı sıra ayrıca gençler içinde sosyal güvenlik ile ilgili birtakım adımlar

atılmaktadır. Gençlerin kayıt dışı çalıştırılmaması, stajyer olarak çalışan gençlerin sigorta imkânından faydalanması, çalışma yaşının belli bir asgari sınırdan tutulması, bazı işlerde çocuk ve gençlerin çalıştırılmaması, çalışma sürelerinin azaltılması, mola sürelerinin artırılması, gece çalıştırma yasağı, genç istihdamına sigorta prim desteği gibi pek çok olanak gençlere sosyal güvenlik kapsamında hukuki çerçevede tanınmaktadır (Gümrükçüoğlu, 2013: 495-520). Bu haklarla birlikte gençlerin çalışma hayatında güvenceli şekilde yer almaları, istihdam edildikleri işlerde verimli çalışmaları ve gelecekleri adına daha umutlu olmaları durumu ortaya çıkmaktadır. Neticede yukarıdaki bütün teşebbüsler kadın ve gençlerin çalışma hayatında daha etkin şekilde yer almasına imkan sağlamış, çalışma hayatını daha dengeli bir yapıya kavuşturmuştur.

2.Çalışma Hayatında Kadın ve Genç İstihdam Politikaları

Kadın ve gençlerin istihdam edilmesi ve iş hayatına katılımı dünyada ve Türkiye’de belli bir zamansal sürece tekabül etmektedir. Kadının geleneksel toplumsal rollerinin çalışma hayatına katılımı zorlaştırması, gençlerin mesleki olarak yeterli düzeyde eğitilememesi kadın ve gençlere karşı bir önyargı oluşturmaktaydı. Buna karşın günümüzde değişen kadın ve erkek rolleri, eğitim seviyesinin artması, kadın ve gençleri engelleyici toplumsal ve kültürel şartların azaltılması yeni bir perspektif yaratmıştır (Yılmaz, 2018: 64-67). Kadının çalışma hayatına katılımı normalleşmiş, gençlere daha fazla fırsat verilmiş, erkek ve kadın arasında iş bölümü yapılmaya başlanmış, geleneksel rollerden sıyrılarak modern bir bakış açısına dönülmüştür. Bu durum daha çok kadın ve genç istihdamının gerçekleştirilmesine vesile olmuştur. Elbette bu değişimin yaşanmasında çalışma hayatında izlediği yenilikçi istihdam politikalarının önemli rolü olmuştur.

Çalışma hayatında kadın ve gençlerin istihdamına yönelik çok yoğun bir mücadele verilmektedir. Kadınların ve gençlerin gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde istihdam edilmesi için başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere pek çok bakanlık çeşitli istihdam projeleri üretmektedir. İstihdam politikaları genel anlamda devamlı var olagelmıştır. Ancak kadın ve genç istihdamına odaklanma biraz daha son yıllarda dikkat çekici bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece hem kadın ve gençleri çalışma hayatına katarken hem de genel işsizliğin azaltılması ve çalışan nüfusun artırılması amaçlanmaktadır. Türkiye’de istihdam politikalarında önemli parametrelerden birisi teşviklerdir (Bk. Koç & Şahin, 2020: 1294-1313). Teşvik paketleri, genel istihdamı sağlamakla birlikte özel olarak kadın ve genç istihdamına ayrı bir önem vermektedir. Sanayi, tarım ve hizmet gibi çeşitli kollarla verilen teşvik paketleri kadın ve genç istihdamına yönelik özel maddeler barındırabilmektedir. Kadın veya genç istihdamının sağlanması için işverenlere sigorta prim destekleri, Kdv destekleri, maaş destekleri gibi çeşitli destekler sunulmaktadır (Bulut, 2022: 73-76). Bunun bir yansıması olarak da işverenler daha kolay şekilde istihdam imkanı bulabilmekte, kadın ve genç istihdamına yönelmektedir. Bu durumun somut bir göstergesi olarak günden güne kadın ve genç istihdam sayısının arttığı görülmektedir.

Türkiye’de kadınlara ve gençlere yönelik istihdam politikalarının bir diğer önemli parametresi de getirilen yeni hukuki düzenlemelerdir. Kadınlara annelik izninin verilmesi, süt izninin sağlanması, doğum izni hakkının tanınması gibi birtakım avantajlar,

kadınların çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmış ve onları motive edici olmuştur. Kadınlar artık aile ve çalışma hayatı arasında ikilem yaşama sıkıntısını büyük oranda aşmaya başlamıştır (Süral, 2014 : 290-295). Bu durum onların istihdama katılımını teşvik ederken arka planda aile veya mahalle baskısı gibi bazı olguları da azaltmaktadır. Kadınlara son yıllarda sağlanan bu yeni imkanlar istihdama katılımlarını doğrudan olumlu manada etkilemektedir. Kadın sadece aile içi rollerle kendini sınırlandırmamakta, çalışma hayatında kendine yer bulabilmektedir. Benzer şekilde gençlere sağlanan kısa çalışma ödenekleri, part-time çalışma imkanları gibi bazı kolaylıklar gençlerin eğitim ve iş hayatı arasındaki dengeyi kurmasına yardımcı olmaktadır (Bk. Şahin, 2020: 148). Neticede gençlerde kadınlarda olduğu gibi daha rahat istihdama dahil olmaktadır. Gerek kadın gerekse gençlerin eriştiği olanakların birçoğu nispeten yeni istihdam politikaları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de istihdam politikalarında ağırlıklı merkezi hizmet sektörü oluşturmaktadır. Oldukça geniş bir alana hitap eden hizmet sektörü istihdam politikalarında ilk sırada yer almaktadır. Bugün çalışan kesimin en fazla yer aldığı alan özel sektörde hizmet kesimi olmaktadır. Bunu sanayi sektörü ve nihai olarak tarım sektörü takip etmektedir. Kadın istihdamında ise tarım sektörü geçmişte ilk sırada yer alırken, günümüzde artık ikinci sırada yer almaktadır. Örneğin kadınların yıllara göre istihdam edildiği sektörlerin dağılımını bakıldığında, hizmet sektörü ve tarım sektörü arasındaki değişim dikkat çekmektedir. Bu çerçevede 1990 yılında sektörler içerisinde tarım kadın istihdamında %76,6 ile açık ara ilk sırayı alırken, sanayi ve hizmet sektörü oldukça düşük bir orana sahiptir. Buna karşın 2016 yılına gelindiğinde hizmet sektörü %55, 4 ile ilk sıraya yerleşmiş, tarım sektörü ise %28,7’lere kadar gerilemiştir. Ayrıca sanayi sektöründe istihdam edilen kadın oranı da geçmişe göre artış göstererek %15,9 seviyelerine yükselmiştir (TÜİK, 2017). Bu değişimde kadının hizmet sektörüne katılmasına yönelik istihdam politikalarının önemli bir etkisi vardır. Anlaşıldığı üzere kadına yönelik istihdam teşvik alanı geçmişte daha çok tarım sektörü iken günümüzde bu teşvik alanı hizmet sektörüne kaydırılmıştır. Türkiye’de gençlere dönük istihdam politikalarında da hizmet sektörünün etkisi açık şekilde görülmektedir. 2021 yılı verilerine göre genç istihdamında %53,5 oranla ilk sırayı hizmet sektörü almaktadır. Onu %31,4 ile sanayi sektörü, %15, 1 ile tarım sektörü izlemektedir (TÜİK, 2022). Buradan da görülebileceği gibi genç istihdamında sırasıyla hizmet, sanayi ve tarım sektörleri gelmektedir. Sonuç olarak Türkiye’de kadın ve genç istihdam politikalarında hizmet sektörü başat rol oynarken, sanayi ve tarım sektörleri de bu sürece katkı vermektedir.

3.Çalışma Hayatında Kadın ve Genç İstihdam Analizi (1993-2023)

Türkiye’de çalışma hayatında kadın ve genç istihdamı son yıllarda biraz daha ön plana çıkmıştır. Bu süreçte kadın istihdamına yönelik pozitif ayrımcılıkların bilhassa teşvikler yoluyla hızla arttığı görülmüştür. Benzer şekilde gençlere dönük istihdamda teşvikler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bundan ötürü hem kadınların hem gençlerin istihdama daha aktif şekilde katılımı son yıllarda dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda kadın ve genç istihdamına dönük geçmiş ve bugün arasında mukayese yapabilmek adına 1993-2023 yılları arasında kadın ve genç istihdam analizi yapılmaktadır. 1993-2003 yılları arası ilk dönem, 2004-2013 yılları arası ikinci dönem ve 2014-2023 yılları arası

da üçüncü dönem olarak son otuz yıl tarihsel bir analize tabi tutulmaktadır. Böylece kadın ve genç istihdamının otuz yıllık kronolojik seyri ortaya konulmaktadır.

3.1.1993-2003 Yılları Arası Kadın ve Genç İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamına baktığımız zaman 1993-2003 yılları arasında inişli-çıkışlı bir grafik sergilediği görülmüştür. Erkek istihdamı ağırlıklı politikaların etkisi ve kadının çalışma hayatına kısmen geç dahil olması gibi sebeplerle genel olarak kadın istihdamı erkek istihdamından oldukça geridedir. Bu sebeple 1993-2003 yılları arasındaki periyotta erkek istihdamı kadın istihdamından bazen iki bazen de üç kat fazla olmuştur. Ancak kadın istihdamında ufak çaplı dalgalanmalar olurken, belirgin bir düşüşün gerçekleştiği söylenemez.

Tablo 1: 1993-2003 Yılları Arası Türkiye’de Kadın & Erkek İstihdam Sayısı

YIL	KADIN	ERKEK
1993	4763	13730
1995	5956	14628
1997	5804	15389
1999	6325	15700
2001	5969	15550
2003	5890	15255

(Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri, 2005)

Yukarıdaki tablo 1’e bakıldığında 1993-2003 yılları arasında kadın istihdamının erkek istihdamına göre neredeyse 3’te 1 oranında olduğu anlaşılmaktadır. Fakat kadın istihdamına kendi içerisinde bakıldığında 1993 yılında 4700’lerden olan istihdam sayısı inişli-çıkışlı bir grafikte birlikte 2003 yılında 5890’lara ulaşmıştır. Bu durum totalde kadın istihdamında on yıllık süreçte yaklaşık %22,5 oranında bir artışa tekabül etmiştir. On yıllık periyotta kadın istihdamının en yüksek seviyeye ulaştığı zaman ise 1999 yılı olmuştur. 1999 yılında kadın istihdam sayısı 6325 olarak gerçekleşmiştir.

Genç istihdamına göz attığımızda ise 1993-2003 yılları arası düşüş eğilimi dikkat çekmektedir. Bu süreçte istikrarsız yönetimlerin varlığı, ekonomideki yapısal sorunlar ve ekonomik krizler gibi durumlar özellikle 1998-2003 yılları arasında genç kadın ve erkek istihdamında belirgin gerilemeler ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte bir taraftan istihdam sayısı azalırken diğer taraftan da istihdam oranlarında düşüşler yaşanmıştır. Aşağıdaki tabloda genç kadın ve erkek istihdam sayısı ile oranlarını dikkatlice incelediğimizde bu değişim hızlıca göze çarpmaktadır.

Tablo 2: 1998-2003 Yılları Arası Türkiye’de Genç İstihdam Sayısı

YIL	CİNSİYET	İSTİHDAM SAYISI	İSTİHDAM ORANI
1998	Genç Kadın	1832	%25,9
	Genç Erkek	3346	%50,3
1999	Genç Kadın	1820	%25,3
	Genç Erkek	3247	%49,9
2000	Genç Kadın	1610	%24,8
	Genç Erkek	3090	%49,6
2001	Genç Kadın	1565	%24,5
	Genç Erkek	2856	%46,7
2002	Genç Kadın	1535	%24,1
	Genç Erkek	2598	%42,4
2003	Genç Kadın	1370	%21,7
	Genç Erkek	2405	%39,8

(Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri, 2006)

Tablo 2 incelendiğinde 1998 yılında %25, 9 seviyelerinde olan genç kadın istihdamı 2003 yılına gelindiğinde %21,7 seviyelerine düşmüştür. Benzer şekilde 1998 yılında %50 seviyelerinde olan genç erkek istihdamı da 2003 yılına bakıldığında %39,8 seviyelerine inmiştir. İstihdam sayısına göz atıldığında da hem genç kadın hem de genç erkek istihdamında 1998-2003 yılları arasında gerilemeler dikkat çekmiştir. 1998 yılında 1832 olan genç kadın istihdamı 2003 yılında 1470'lere düşerken, aynı dönemlerde 3346 olan genç erkek istihdamı da 2405'e inmiştir. Dolayısıyla 1990'lı yılların yarısından sonra ve 2000'li yılların ilk başlarında genç erkek ve kadın istihdamında periyodik bir gerileme olduğunu söylemek mümkündür.

3.2. 2004-2013 Yılları Arası Kadın ve Genç İstihdamı

Kadın istihdamında ikinci on yıllık dilime bakıldığında birinci on yıllık dilimdeki gibi inişli çıkışlı bir süreç dikkat çekmektedir. Kadın istihdamı ile kadının işgücüne katılımı oranları dalgalı şekilde seyretmiş ve nihai olarak 2013'te belli bir seviyeye erişmiştir. Kadın istihdamı ve işgücünde yaşanan dalgalı süreç bir taraftan ekonomik gidişatı ile ilişkili değerlendirilirken, diğer taraftan kadın istihdamı hususunda toplumun bütünüyle bir değişime henüz hazır olmadığını göstermiştir. Genç istihdamı incelendiğinde ise kadın istihdamına benzer şekilde kısmi bir yükseliş göze çarpmaktadır. 2004-2013 yılları arasında genç istihdamında istenilen düzeye gelemediği ancak yine de kayda değer gelişmelerin olduğu anlaşılmıştır. Bu süreçte gerek istihdam gerekse işgücü oranında yükselişler ortaya çıkmıştır.

Tablo 3: 2004-2013 Yılları Arası Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İşgücü Oranı

YIL	İSTİHDAM SAYISI	İŞGÜCÜ ORANI
2004	5632	%25,1
2005	5792	%24,5
2006	5810	%24,4
2007	5982	%24,5
2008	5766	%25,1
2009	6177	%25,8
2010	6532	%26,4
2011	6863	%26,8
2012	7087	%26
2013	7436	%27,5

(Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri, 2015)

Tablo 3’e bakıldığında 2004 yılında Türkiye’de kadın istihdam sayısı 1205 olarak gerçekleşmiş ve bu sayı 2013 yılında 1250 seviyelerine ulaşmıştır. Benzer şekilde kadın işgücü oranları da 2003 yılında %25,1 seviyelerindeyken inişli-çıkışlı bir seyirle 2013 yılında %27,5 seviyelerine erişmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere kadın istihdamı ve işgücü oranı on yıllık sürecin sonunda başlangıca göre daha yüksek bir sayı ve oranı yakalamıştır. Buna karşın on yıllık sürecin sonunda ortaya çıkan veriler açısından çok yüksek bir kadın istihdamının gerçekleştiğini söylemek zor gözükmektedir.

Tablo 4: 2004-2013 Yılları Arası Türkiye’de Genç İstihdam ve İşgücü Oranı

YIL	İSTİHDAM ORANI	İŞGÜCÜ ORANI
2004	%30,0	%37,8
2005	%30,2	%37,7
2006	%30,3	%37,4
2007	%30,2	%37,7
2008	%30,4	%38,1
2009	%29,0	%38,6
2010	%30,0	%38,3
2011	%32,1	%39,3
2012	%31,5	%38,4
2013	%32,2	%39,6

(Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri, 2015)

Tablo 4 incelendiğinde genç istihdam oranı 2004 yılında %30 seviyelerdeyken, 2013 yılında %32,2’ye yükselmiştir. Ayrıca genç işgücü oranı 2004 yılında %37,8 olarak gerçekleşirken, 2013 yılında aynı oran %39,6’ya çıkmıştır. Bu durum genç istihdam ve işgücü oranıyla ilgili daha istikrarlı bir süreç yaşanmaya başladığına işaret etmektedir. Ayrıca genç istihdama dönük hedeflerin belli ölçüde amacına ulaştığı görülmektedir.

3.3.2014-2023 Yılları Arası Kadın ve Genç İstihdamı

Türkiye’de son yıllarda istihdam konusunda kamu ve özel sektör işbirliğinde yoğun bir çaba içerisinde girildiği bilinmektedir. Bundan ötürü 2013-2023 yılları arasında hem genel istihdama hem de kadın ve genç istihdamına ağırlık verilmiştir.

Tablo 5: 2014-2023 Yılları Arası Türkiye’de Kadın İstihdam Sayısı ve Oranı

YIL	İSTİHDAM SAYISI	İSTİHDAM ORANI
2014	7689	%26,7
2015	8058	%27,5
2016	8312	%28,0
2017	8729	%28,9
2018	9018	%29,4
2019	8924	%28,7
2020	8299	%26,3
2021	9154	%28,0
2022	9935	%30,4
Eylül-2023	10340	%31,2

(Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri, 2014-2023)

Tabloda 5’te görüldüğü üzere 2014-2023 yılları arası kadın istihdamı sayısında ve oranında istikrarlı bir yükseliş ivmesi dikkat çekmektedir. 2014 yılında 7689 seviyelerinde olan kadın istihdamı sayısı 2023 yılı sonlarına doğru 10340 seviyelerine çıkmış durumdadır. Benzer şekilde 2014 yılında %26,7 düzeylerinde olan istihdam oranı 2023 yılında %31,2 düzeylerinde seyretmektedir. Kadın istihdamı on yıllık periyot içerisinde 2019 ve 2020 yılları arasında bir düşüş sürecine girdiği görülmektedir. Bu durumun yaşanmasında aynı dönemlerde bütün dünyada yaşanan pandemi sürecinin etkisi açıktır. İki yıllık yaşanan durağanlık ve gerilemenin 2021 yılında itibaren tekrar yükseliş trendine girdiği anlaşılmaktadır.

Türkiye’de kadın istihdam sayısının son on yıllık seyrinde %25 civarında bir artış söz konusudur. Aynı şekilde kadın istihdam oranına bakıldığında da %20’ye yakın bir artış gözükmektedir. Bu durum kadın istihdamına dönük verilen çabaların son yıllarda olumlu dönüşler meydana getirdiğinin açık bir işaretidir. İstihdama katılan kadın sayısı, istihdam oranı ve işgücü oranında belirgin bir yükseliş dikkat çekmektedir.

Tablo 6: 2014-2023 Yılları Arası Türkiye’de Genç İstihdam ve İşgücü Oranı

YIL	İSTİHDAM SAYISI	İSTİHDAM ORANI	İŞGÜCÜ ORANI
2014	3930	%33,5	%40,80
2015	4039	%34,2	%42,00
2016	4040	%34,10	%42,40
2017	4077	%34,30	%43,30
2018	4130	%35,0	%44,00
2019	3866	%33,10	%44,40
2020	3418	%29,20	%39,10
2021	4347	%34,1	%41,7
2022	4536	%35,3	%43,8
Temmuz-2023	4856	%37,5	%45,2

(Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri, 2014-2023)

Tablo 6’ya bakıldığında 2014 yılında genç nüfusta istihdam sayısı 3930 iken, bu rakamın 2023 yılı ortalarında 4856’ya yükseldiği görülmektedir. Benzer şekilde 2014 yılında gençlerde istihdam oranı %33,5 seviyelerinde seyrederken, 2023 yılında istihdam oranının %37,5’a çıktığı anlaşılmaktadır. Dahası gençlerde işgücü oranı 2014 yılında %40,8 düzeylerinde olurken, 2023 yılında işgücü oranı %45,2 düzeylerine gelmiştir. Tablodan da görülebileceği üzere on yıllık periyotta gençlerde istihdam sayısı, oranı ve işgücünde yükseliş trendi dikkat çekmektedir. Bu trend tıpkı kadın istihdamında olduğu gibi 2019-2020 yıllarında pandemi sürecinin etkisiyle kısmi bir düşüş eğilimine girmiş, onun dışında istikrarlı bir gelişme ortaya koymuştur. Türkiye’de genç istihdamına dönük ortaya konulan ulusal genç istihdam stratejisi özellikle son iki-üç yıldır istihdama olumlu katkılar sunmaktadır. Gençlerin gerek kamuda gerekse özel sektörde istihdam edilmesi söz konusudur. Bu durum çalışma hayatında genç nüfus potansiyelini etkin kullanmasına olanak sağlamaktadır. Gençlerin istihdamına yönelik önem verilmesi Türkiye’de genç nüfus potansiyelinin ülke dışına çıkmasını da engelleyecek bir süreç meydana getirebilir.

Sonuç

Türkiye’de 1993-2023 yılları arasında gerçekleşen kadın ve genç istihdamı mukayeseli şekilde incelediğimiz bu çalışmada yıllar içerisinde istihdamda belirgin bir yükseliş ivmesi olduğu görülmüştür. Örneğin 1990’lı yılların sonlarında genç istihdam oranı %28 seviyelerindeyken, 2023 yılı itibarıyla bu oran %37’lere çıkmıştır. Buradan hareketle yirmi yıllık süreçte genç istihdam oranında %30 civarında bir artış olduğu anlaşılmıştır. Benzer şekilde 2000’li yılların başında genç işgücü oranı %37,8 iken, 2023 yılında genç işgücü oranı %45,2 seviyelerine yükselmiştir. Her iki veri de otuz yıllık süreç içerisinde genç nüfus istihdamı ve işgücünde ciddi gelişmeler yaşandığını göstermektedir.

Diğer taraftan aynı periyotlar içerisinde kadın istihdamı ve işgücündeki gelişmelere baktığımızda da olumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. 1990’ların başında kadın istihdam sayısı 4700’lerdeyken, bu oran 2023 yılında 10300 seviyelerine çıkmıştır. Bu durum kadın istihdamında otuz yıllık periyotta iki kattan fazla artış yaşandığını göstermiştir. Dahası kadın istihdamına dönük teşvik ve istihdam politikalarının olumlu sonuçlar verdiği anlaşılmaktadır. Kadın istihdam sayısı ile birlikte aynı dönemlerde kadın istihdam oranı da %23-24 seviyelerinden %30 seviyelerinin üzerine çıkmıştır.

Çalışmada kadın ve genç istihdamının küresel veya bölgesel krizlerden kısmen etkilendiği de görülmüştür. Türkiye’de yaşanan 2001 krizi sonrasında gerek kadın gerekse genç istihdamında 2002 ve 2003 yıllarında düşüşler yaşanmış ancak 2004 yılında itibaren tekrar bir toparlanma ivmesi dikkat çekmiştir. Benzer şekilde 2008 yılında küresel ekonomik kriz sürecinde de kadın ve genç istihdamında 2009 ve 2010 yıllarından bir gerileme meydana gelmiş, akabinde 2011 yılından itibaren tekrar yükseliş trendi ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan çalışmada yerel veya küresel ekonomik dalgalanmaların da kadın ve genç istihdamı olumsuz etkilediği değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak Türkiye’de kadın ve genç istihdama yönelik atılan adımların pek çok olumlu sonuç ürettiği anlaşılmıştır. Teşviklerin çoğalması, kadın ve genç istihdamın öncelenmesi, girişimciliğin artırılması, toplumsal bilincin yükselmesi gibi son yıllarda üzerinde yoğun şekilde durulan hususların pozitif sonuçlar verdiği tespit edilmiştir. Kadın ve genç istihdam konusunda kamunun ve özel sektörün ortaya koyduğu çabanın olumlu sonuçlar vermesi, çalışma hayatı açısından da son derece pozitif bir anlam taşımaktadır. Görüldüğü üzere Türkiye’de her geçen yıl istihdam artmakta ve çalışma hayatı güçlenmektedir. Bu durum özellikle üretim ve büyüme kapasitesine de olumlu etki yapabilecek bir potansiyel taşımaktadır.

Kaynakça

- Baş, H. (2017). *“Türkiye’de Genç Nüfus: Sorunlar ve Politikalar”*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 27. 255-288.
- Bulut, M. (2022). *“Türkiye’de Uygulanan Sigorta Prim Teşviklerinin Niteliği Üzerine Bir Tartışma: Kamu Harcaması Mı? Prim Harcaması Mı?”*. Maliye Çalışmaları Dergisi 67. 67-87.
- Gümrükçüoğlu, Y. (2013). *“Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış.”* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 15. 481-545.
- Kılıç, C. (2015). *Çalışma Hayatı: Sorular, Sorunlar ve Öneriler*. İstanbul: Doğan Kitap Yayıncılık.
- Kılınç, N. (2015). *“Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”*. Emek ve Toplum Dergisi. 4/9. 120-135.
- Koç, N. & Şahin, M. (2020). *“Türkiye’de İstihdamın Artırılmasına Yönelik Teşvik Politikalarının İncelenmesi”*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 19/75. 1294-1313.
- Ören, K. & Yüksel, H. (2012). *“Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”*. Emek ve Toplum Dergisi. 1/1. 34-59.
- Özer, M. A. (2006). *“Kamu Yönetiminde Kimlik Bunalımı Üzerine Değerlendirmeler”*. Sayıştay Dergisi 61. 1-23.
- Özhavzalı, M. (2021). *Günümüzde Kadının Mesleki Eğitimdeki Durumu*. Ankara: İKSAD Yayınevi.
- Özer, M. (2021). *“Türkiye’de Mesleki Eğitim Güçlendirmek İçin Atılan Yeni Adımlar”*. Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi 9/16. 1-20.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). *“Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”*. Beykoz Akademi Dergisi 1/1, 105-125.
- Soysal, A. (2010). *“Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 65/1. 86-104.
- Süral, N. (2014). *“Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 15. 284-307.
- Şahin, I. F. (2020). *“Genç İşsizliği ve Mücadele Yöntemleri”*, Gençlik Araştırmaları Dergisi 8/10. 135-153.
- Taş, Y. & Akyol, Y. (2015). *“Türkiye Çalışma Hayatında Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları”*. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 4/9. 136-155.
- Topgül, S. (2012). *“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasında Kadının Durumu”*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 19/2. 304-314.

- Yamakoğlu, E. & Karaçöp, E. (2019). *“Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği”*. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 25/2. 1464-1481.
- Yılmaz, S. (2018). *“Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri”*. Sosyal Çalışma Dergisi 2/2. 63-80.

Extended Abstract

A stable working life is important for the development of countries. Countries, where different segments of the society, can participate in working life and take part in employment show a more successful development chart compared to others. Today, the participation of women and young people in working life in the world brings societies into a balanced structure in terms of demographics. The employment of woman and youth in Turkey is being improved with stronger mechanisms every day. In particular, incentive activities play an active role in the employment of women and youth. In this regard, the article primarily discusses the place of women and young people working life and policies regarding the employment of women and young people. Then, the employment of woman and youth in working life from 1993 to the present, which is the main axis of the study, is presented chronologically. The article uses both theoretical studies and statistical data methodologically. The aim of the article, is to comparatively analyze the changes in the numbers/rates of women and youth employment in our country over the last thirty years. As a result of the article, it was understood that there is an increasing trend in the employment of women and young people in working life with the policies followed in recent years.

In this study, where we comparatively examined the employment of women and youth in Turkey between 1993 and 2023, it was observed that there was a significant increase in employment over the years. For example, while the youth employment rate was at 28% in the late 1990s, this rate increased to 37% as of 2023. Based on this, it was understood that there was an increase of around 30% in the youth employment rate in the twenty-year period. Similarly, while the youth labor force rate was 37.8% in the early 2000s, it increased to 45.2% in 2023. Both data show that there have been serious developments in the employment of the young population and the labor force over the thirty-year period. On the other hand, when we look at the developments in women's employment and labor force during the same periods, a positive picture emerges. While the number of women's employment was around 4,700 in the early 1990s, this rate increased to 10,300 in 2023. This situation has shown that there has been a more than two-fold increase in women's employment in the thirty-year period. Moreover, it is understood that incentives and employment policies aimed at women's employment have yielded positive results. Along with the number of women's employment, the rate of women's employment has also increased from 23-24% to over 30% in the same periods.

The study also observed that women's and youth employment has been partially affected by global or regional crises. After the 2001 crisis in Turkey, there were declines in both women's and youth employment in 2002 and 2003, but a recovery momentum has been noted since 2004. Similarly, during the global economic crisis in 2008, there was a decline in women's and youth employment in 2009 and 2010, and then an upward trend has emerged again since 2011. In this respect, the study evaluated that local or global economic fluctuations also negatively affect women's and youth employment.

As a result, it has been understood that the steps taken towards women's and youth employment in Turkey have produced many positive results. It has been determined that the issues that have been emphasized in recent years, such as increasing incentives,

prioritizing women and youth employment, increasing entrepreneurship, and increasing social awareness, have yielded positive results. The positive results of the efforts made by the public and private sectors in the field of women and youth employment also have a very positive meaning in terms of working life. As can be seen, employment in Turkey is increasing and working life is getting stronger every year. This situation has the potential to have a positive effect on production and growth capacity in particular.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Ethics Committee Permission

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

Deconfliction Statement

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

Support and Thanks

Support was not received from any institution or organization in the study.