

DR. DELAL AYDIN & MERAL AYDIN

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI:

KAYIT DIŞILIK VE KARŞILAŞILAN ENGELLER



EDİTÖR

DOĐ. DR. ÖZCAN DEMİR

Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief • C. Cansın Selin Temana

Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Serüven Yayınevi

Birinci Basım / First Edition • © Şubat 2025

ISBN • 978-625-5552-58-7

© copyright

Bu kitabın yayın hakkı Serüven Yayınevi'ne aittir.

Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.

The right to publish this book belongs to Serüven Publishing. Citation can not be shown without the source, reproduced in any way without permission.

Serüven Yayınevi / Serüven Publishing

Türkiye Adres / Turkey Address: Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak

Ümit Apt No: 22/A Çankaya/ANKARA

Telefon / Phone: 05437675765

web: www.seruvenyayinevi.com

e-mail: seruvenyayinevi@gmail.com

Baskı & Cilt / Printing & Volume

Sertifika / Certificate No: 47083

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI:

KAYIT DIŞILIK VE KARŐILAIŐILAN ENGELLER

DR. DELAL AYDIN & MERAL AYDIN

EDİTÖR

DOĐ. DR. ÖZCAN DEMİR

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ.....	1
KADIN İSTİHDAMI	7
1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Durumu.....	9
1.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı.....	13
1.2.1. Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	13
1.2.2. Kadın İstihdamının Medeni Duruma Göre Dağılımı	15
1.2.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı	19
1.2.4. Kadın İstihdamının Yaş Grubuna Göre Dağılımı.....	22
1.3. Kadınların Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	23
1.3.1. Kadınların Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri	23
1.3.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler.....	28
1.4. Sağlık Sektöründe İstihdam.....	36
1.4.1. Sağlık Sektöründe Kadın İstihdamı	38
2. KAYIT DIŞI İSTİHDAMI	39
2.1. Kayıt Dışı İstihdam Tanımı.....	39
2.2. Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutu.....	40
2.3. Kayıt Dışı İstihdamının Türkiye’deki Nedenleri.....	44
2.3.1. Ekonomik Nedenler.....	46

2.3.2. Sosyal Nedenler	48
2.3.3. İdari ve Hukuki Nedenler	49
2.4. Kayıt Dışı İstihdamın Temel Özellikleri.....	50
2.5. Kayıt Dışı İstihdam Çeşitleri	53
2.6. Türkiye’ de Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele.....	55
2.7. Kayıt Dışı İstihdamı Önlemek Amacıyla Uygulanan Projeler	63
2.8. Türkiye’ de Kayıt Dışı Kadın İstihdamı.....	67
2.8.1. Kayıt Dışı İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı.....	67
2.8.2. Türkiye’de Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Durumu..	69
2.8.3. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Olumlu ve Olumsuz Dışsallıkları.....	76
2.8.3.1. Olumsuz Dışsallıkları.....	77
2.8.3.2. Olumlu Dışsallıkları.....	77
2.8.4. Kayıt Dışı Kadın İstihdamın Vergi Kaybı Üzerindeki Etkisi.....	78
2.8.5. Türkiye’de Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Yol Açtığı Vergi Kaybı	81
2.9. Sağlık Sektör ve Özel Sağlık Klinikleri	82
2.9.1. Sağlık Sektöründe Kayıt dışılık.....	83
3. MATERYAL VE YÖNTEM	85
3.1. Araştırmanın Materyali	85
3.1.1. Araştırmanın Evreni.....	86
3.1.2. Diyarbakır İli	91
3.1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	105

3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	106
3.1.5. Araştırmanın Literatüre Katkısı.....	107
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	108
4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA	87
4.1. Araştırma Bulguları.....	87
4.1.1. Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	87
SONUÇ.....	119
KAYNAKÇA.....	132

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: 2000-2023 Yılları Arası Türkiye’de Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri	10
Tablo 2:1980-2023 Dönemi Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%).....	14
Tablo 3: 1988-2023 Dönemi Kadın İstihdamının Medeni Duruma Göre Dağılımı	17
Tablo 4: 1995-2023 Yılları Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı.....	20
Tablo 5:1988-2023 Dönemi Kadın İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (15+ Yaş-Bin)	22
Tablo 6 : 1988-2023 Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%).....	30
Tablo 7: 1995-2023 Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları	32
Tablo 8: 1990-2023 Yıllarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları.....	43
Tablo 9: 2000-2023 Yıllara Arası Kayıt Dışı İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı.....	68
Tablo 10: 2010-2023 Yılları Arasında Türkiye’de İşteki Durumuna Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı(%)	73
Tablo 11: 2014-2023 Yılları Arası Meslek Gruplarına Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı (%)	74
Tablo 12: 2010-2023 Türkiye’de Bölgelere Göre Kayıt Dışı Kadın İşgücü İstihdamı.....	75
Tablo 13:2024 yılı Asgari Ücretli Bir Kişinin İş Verene Maliyeti	81

Tablo 14: 2015-2020Cari Fiyatlarla Diyarbakır İli GSYH’sinin Gelişimi	88
Tablo 15: 2012-2022 Diyarbakır İlinin Yıllara Göre GSYH Oranları (bin).....	89
Tablo 16:Diyarbakır İli 2010-2022 Yıllar Kişi Başı GSYİH Oranları (TL)	90
Tablo 17:2010-2023 Yılları Diyarbakır ve Türkiye Cinsiyete Göre Nüfus.....	93
Tablo 18:2019-2020 Yılı TÜİK Bölgesel Temel İşgücü Göstergeleri... 95	
Tablo 19:2014-2023 yılları arası Türkiye ve Diyarbakır işgücü katılım oranları	98
Tablo 20:2020-2023 Yılları Diyarbakır İli Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları	101
Tablo 21:Araştırmaya Katılan Kadınları Yaş Aralığı.....	87
Tablo 22: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu	88
Tablo 23: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu.....	89
Tablo 24: Araştırmaya Katılan Kadınların Çalışma Şekli	90
Tablo 25:Araştırmaya Katılanların Çalışma Süresi.....	91
Tablo 26:Katılımcıların Aylık Kazançları.....	92
Tablo 27:Araştırmaya Katılanların Maaşlarını Alma Şekli.....	95
Tablo 28:Araştırmaya Katılan Birey Dışında Ailede Gelire Katkısı Olanlar	98
Tablo 29: Araştırmaya Katılanların İkamet Ettiği Evi Paylaştığı Bireyler.....	99
Tablo 30: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Olma Durumu.....	100

Tablo 31: Araştırmaya Katılanların Kayıt Dışı Çalışma Nedeni.....	103
Tablo 32: Araştırmaya Katılanların Sağlık Sorunlarını Çözme Şekli	105
Tablo 33: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Olma Farkındalığı.....	106
Tablo 34: Araştırmaya Katılanların Kayıt Dışı Çalışma Türü.....	107
Tablo 35: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Çalışma İsteği.....	108
Tablo 36: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Olma Bilinci.....	109
Tablo 37: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Çalışma Çabası.....	110
Tablo 38: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Olma Bilgisi.....	110
Tablo 39: Araştırmaya Katılanların Analık Sigortası Bilgisi.....	111
Tablo 40. Katılımcıların Eşlerinin Sigortalı Olma Tercihi.....	112
Tablo 41. Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	113
Tablo 42.Kruskal-Wallis Testi Sonuçları(Eğitim Durumu ve Hukuki Haklar).....	114
Tablo 43. Kruskal-Wallis Testi (Medeni Durum ve Kadın Olmanın Çalışmaya Etkisi).....	115
Tablo 44:Kayıt Dışı İstihdam Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	116

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.Türkiye’de İstihdam Oranı ve Kayıt Dışı Çalışma Oranı.....	42
Şekil 2: Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri.....	45
Şekil 3: Kayıt Dışı İstihdam Çeşitleri	53
Şekil 4:Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması.....	61
Şekil 5:Kadın İşgücüne Katılım, İstihdam ve Kayıt dışılık Oranlarının Yıllar İtibariyle Değişimi	71
Şekil 6: Türkiye’de Kayıt Dışı Kadın İstihdamı (bin kişi).....	72
Şekil 7: Türkiye Ve Diyarbakır Karşılaştırmalı İstihdam, İşsizlik Ve İşgücü Oranı	87
Şekil 8:2013-2023 Yıllar İtibariyle İŞKUR Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme Sayıları.....	100

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Maaş Alma Şekillerinin Laffer Eğrisi Üzerindeki Konumu.....	96
--	----

KISALTMALAR

GAİB	:Güneydoğu İhracatçılar Birliği
GSYH	:Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	: International Labour Organization: ILO Homepage
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Kadınların işgücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma açısından büyük bir önem taşımaktadır. Türkiye'nin farklı bölgelerinde kadınların işgücü piyasasına katılımı, sosyo-ekonomik kalkınmayı destekleyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Ancak kayıt dışı istihdam bu hedeflere ulaşma yolunda önemli bir engel teşkil ettiği görülmektedir. Kayıt dışı istihdamda, kadınların çalışma hayatında aldığı düşük ücretler, güvencesiz çalışma koşulları ve sosyal haklardan yoksun olma gibi olumsuzlukları beraberinde getirerek, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirmekte ve ekonomik kalkınmayı engellemektedir.

Kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet rollerinin ve ayrımcılığın aşılması ile doğrudan ilişkilidir. Özellikle geleneksel toplumsal normlar ve kültürel faktörler, kadınların iş hayatında yer almasını engelleyen başlıca etkenlerdir. Birçok toplumda kadınlar, aile ve ev işleri gibi rollerle sınırlı kalmakta ve bu durum onların ekonomik hayata katılımını zorlaştırmaktadır (UN Women, 2020). Ayrıca kadınların eğitim seviyesinin artırılması, iş gücüne katılım oranlarını yükseltmektedir. Eğitimin artması, kadınların daha iyi nitelikli ve daha yüksek ücretli işlerde çalışmasını sağlarken aynı zamanda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına da katkıda bulunmaktadır (OECD, 2020).

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı son yıllarda artış göstermiş olsa da istenen düzeye ulaşmadığı görülmektedir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, kadınların iş gücüne katılım oranı %34,6 seviyesinde kalmıştır. Verilen bu oran OECD ortalamasının altında yer almaktadır (TÜİK, 2023). Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için, özellikle eğitim ve istihdam politikalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir. Eğitim alanındaki iyileştirmeler, kadınların niteliklerini artırarak iş gücüne katılımlarını

kolaylaştırmakta ve daha iyi ücretli işler bulmalarına olanak tanımaktadır (World Bank, 2022).

Kadınların iş gücüne katılımı, ekonomik kalkınma ve toplumsal eşitlik açısından kritik bir faktör olarak görülmektedir. Dünya genelinde, kadınların iş gücüne katılım oranları, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve sürdürülebilir kalkınmanın teşvik edilmesi için önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Birleşmiş Milletler (BM) verilerine göre, kadınların ekonomik hayata aktif katılımı, dünya çapında yoksulluk oranını azaltmakta ve ekonomik büyümeyi hızlandırmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, gelişmekte olan ülkelerde GSYH'nin %35 oranında artmasına katkı sağlayabileceği ön görülmektedir (World Bank, 2021).

Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, sadece ekonomik bir hedef değil aynı zamanda toplumsal adalet ve eşitlik için de gerekliliktir. Kadınların iş hayatında daha fazla yer alması sadece bireylerin yaşam standartlarını yükseltmekle kalmamakta aynı zamanda ailelerin, toplumların ve ülkelerin ekonomik büyümesine de katkıda bulunmasını sağlamaktadır (UNDP, 2021).

Kayıt dışı istihdam, resmi otoriteler tarafından denetlenmeyen ve düzenlenmeyen, çoğunlukla sosyal güvenlik ve iş hukuku kapsamı dışında kalan ekonomik faaliyetlerdir. Gelişmekte olan ülkelere kayıtlı dışı ekonomi, işgücü piyasasının önemli bir parçasını oluşturmaktadır ve kadınlar, kayıtlı dışı istihdamın dikkat çeken gruplarından biri olmaktadır (ILO, 2022; World Bank, 2023).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumları, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, ekonomik kalkınma seviyeleri ve toplumsal normlar gibi birçok faktör tarafından şekillendirilmektedir. Hartmann (1979) ve Elson (1999) gibi feminist ekonomi teorisyenleri, kadınların kayıtlı dışı istihdama yönelmesinin temelinde toplumsal cinsiyet rolleri, ücret eşitsizliği ve bakım yükümlülüklerinin önemli bir rol oynadığını

belirtmişlerdir. Son yıllarda yapılan çalışmalar da bu bulguları destekler niteliktedir; Çelik ve Yılmaz (2021), Türkiye'de kadınların kayıt dışı sektörde çalışmasının toplumsal cinsiyet normları ve ekonomik zorluklarla yakından ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle pandemi sonrası dönemde, kadınların kayıt dışı çalışma oranlarının daha da arttığı gözlenmektedir (Kalkınma Atölyesi, 2022).

Türkiye'de kayıt dışı istihdam, işgücü piyasasının yapısal bir sorunu olarak kabul edilmektedir ve istihdamın önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, kadınların kayıt dışı çalışması, özellikle kırsal bölgelerde ve düşük eğitim seviyesine sahip bireyler arasında daha yaygın olduğu belirtilmiştir (TÜİK, 2023). Türkiye genelinde yapılan yeni çalışmalar, kadınların kayıt dışı çalışmaya yönelme nedenlerini ekonomik, sosyal ve kültürel faktörler çerçevesinde ele alarak bu konuda kapsamlı bir analiz sunmaktadır (Öztürk ve Karakaş, 2023). Bu çalışmalar, kadınların kayıt dışı ekonomideki yerinin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bir sonucu olarak da şekillendiğini belirtmektedir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Türkiye genelinde kayıt dışı çalışmanın en yaygın olduğu bölgelerden bir. Özellikle Diyarbakır gibi büyük şehirlerde, kadınların iş gücü piyasasındaki yeri oldukça sınırlıdır ve bu durum ekonomik kalkınma ile toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları açısından ciddi bir sorun teşkil etmektedir (Ergin, 2021). TÜİK 2023 verilerine göre, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde toplam istihdam oranı %40 civarındadır. Bu oran, Türkiye ortalamasının altındadır; Türkiye genelinde istihdam oranı %46 civarındadır. Ayrıca aynı yıl yayınlanan verilere göre, bölgedeki kadınların iş gücüne katılım oranı %25-30 arasında değişmekte, bu oran Türkiye ortalamasının belirgin bir şekilde altında kalmaktadır. Kadınların kayıt dışı çalışma oranı ise %65-70 civarındadır. Yılmaz (2022) göre, bu durum,

kadınların sosyal güvence ve haklardan mahrum kalmalarına yol açmaktadır. Bölgedeki kadın istihdamının büyük bir kısmı tarım sektöründe gerçekleşmekte olup, tarımda kadınların istihdam oranı %70'in üzerindedir. Ancak bu istihdam genellikle kayıt dışı ve düşük ücretli işler şeklinde olmaktadır. Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması ve sağlık hizmetlerine erişim zorlukları, iş gücüne katılımlarını daha da sınırlayan önemli etkenler arasında yer almaktadır. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde kadınların iş gücüne katılımının artırılması, sadece ekonomik büyüme için değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından da öneme sahiptir.

Diyarbakır ili, Türkiye'nin diğer bölgelerine kıyasla hem demografik yapısı hem de sosyoekonomik durumu açısından farklılık gösteren bir ildir. Bölgede uzun yıllardır devam eden ekonomik ve siyasi belirsizlikler, kayıt dışı istihdamı daha cazip veya iş veren için zorunlu hale getiren bir durumdur. Kayıt dışı çalışmanın bu bölgede kadınlar arasında yaygın olmasının sebepleri arasında, düşük eğitim düzeyi, geniş aile yapısı ve geleneksel toplumsal normlar gibi önemli değişkenlerde bulunmaktadır (Güneş ve Demir, 2023). Özellikle hane gelirinin düşük olduğu ve kadınların ekonomik olarak aile bireyine bağımlı olduğu ailelerde, kayıt dışı çalışma bir geçim stratejisi olarak öne çıkmaktadır (Kılıç, 2021).

Diyarbakır özelinde yapılan yeni çalışmalarda, kayıt dışı çalışan kadınların çoğunlukla düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalıştıkları, sosyal güvenlikten yoksun oldukları ve iş güvenliği standartlarına uyulmadığı belirtilmektedir (Şimşek ve Akkaya, 2021). Özellikle pandeminin etkisiyle bu eğilimlerin daha da güçlendiği ve kadınların ekonomik olarak daha da savunmasız hale geldiği gözlemlenmiştir (Demirtaş, 2022). Diyarbakır'daki kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı zorluklar ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli etkiler doğurmaktadır.

Bu çalışmanın amacı Diyarbakır ilinde kadın istihdamında kayıt dışılık sorununun sağlık sektöründe özel klinikler özelinde incelenmesi ve bu soruna yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesidir. Araştırma sonuçlarının, yerel ve ulusal düzeyde politika yapıcılar, sivil toplum kuruluşları ve işverenler için önemli bir rehber niteliği taşıyacağı düşünülmektedir. "Sağlık Sektöründe Kadın İstihdamı; Kayıt dışılık ve Karşılaşılan Engeller" başlıklı bu çalışma, kayıt dışı istihdamın kadınların işgücü deneyimlerine olan etkilerini anlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika önerileri geliştirmek açısından önemli bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın bulguları, sağlık sektöründe özel klinikler özelinde, kayıt dışı istihdamın Diyarbakır ilindeki kadınların istihdam deneyimlerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınlar, düşük ücretler, güvencesiz çalışma koşulları ve sosyal haklardan yoksun olma gibi sorunlarla karşı karşıya olmaktadır. Ayrıca işverenlerin kayıt dışı istihdamı teşvik eden faktörleri ve nedenleri de araştırılmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, Diyarbakır ilinde bulunan sağlık kliniklerinde kayıt dışı çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bu örneklem aracılığıyla kadınların kayıt dışı istihdam sürecindeki deneyimleri, karşılaştıkları sorunlar ve işverenlerin kayıt dışı istihdamı tercih etmelerinin nedenleri incelenmektedir. Araştırma verileri, literatür taraması, anket yöntemi ve mülakat yolu ile toplanmış olup; elde edilen bulgular, kayıt dışı istihdamın kadınların iş yaşamını nasıl şekillendirdiğini detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, istihdam kavramı ve Türkiye’de kadın istihdamı gibi kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Yine bu bölümde kadın istihdamının yapısı tablolar ile güncel veriler kullanılarak detaylı bir şekilde anlatılmıştır. İkinci bölümünde, Türkiye’de kayıt dışı istihdamın durumu, boyutu, özellikleri, çeşitleri ve

nedenleri ile ilgili literatür çalışması yapıp Türkiye'deki durumu açıklanmaktadır. Ayrıca ikinci bölümde sağlık sektörü hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölüm, ikinci bölümü de içine alarak kayıt dışı kadın istihdamı ile ilgili literatür çalışması yapılmıştır. Bu bölümde kayıt dışı kadın istihdamının Türkiye'deki durumu ele alınarak Türk ekonomisine olumlu-olumsuz etkileri de incelenmiştir. Yine bu bölümde kayıt dışı çalışanların sosyal güvenliği, kayıt dışı kadın istihdam ile mücadele ve kayıt dışı istihdamı önlemek amacıyla yapılan projeler incelenmektedir. Dördüncü bölüm, saha araştırması olup, materyal ve yöntem kısmını içermektedir. Bu bölümde kayıt dışı çalışan kadınların; sosyo-demografik yapısı, çalışma koşulları, sosyal güvenceleri, çalışma süreleri, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılarak irdelendiği kısmı kapsamaktadır. Sonuç ve öneriler bölümünde ise kayıt dışı çalışan kadınlar ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmış, karşılaştıkları sorunları ortaya çıkartılmış ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

KADIN İSTİHDAMI

İstihdam, işgücünün çalışmakta olan kısmını tanımlamakta ve üretim süreçlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte girişimciler, insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üretim faktörlerini bir araya getirirken emek unsurunu önemli bir kaynak olarak kullanmaktadır. Girişimci emek karşılığında çalışanlara, üretimle yaratılan değerden pay vermektedir (Özdemir ve ark., 2006).

Kadın istihdamı ise, kadınların iş gücüne katılımını ve ekonomik hayatta aktif rol almasını ifade etmektedir. Bu kavramın tanımı, yalnızca kadınların çalışmasıyla sınırlı olmamakta; aynı zamanda onların iş yaşamındaki haklarını, çalışma koşullarını ve fırsat eşitliğini de kapsamaktadır. Kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir rol oynamakta ve ekonomik kalkınma ile sosyal gelişimi desteklemektedir (OECD, 2022).

Kadınların istihdamı, iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet ayrımı, ücret eşitsizliği ve iş yerlerinde maruz kaldıkları ayrımcılık gibi çeşitli engellerle maruz kalarak şekillenmektedir. Karşılaşılan bu engeller, kadınların iş gücüne katılımını olumsuz etkileyerek, ekonomik bağımsızlık kazanmalarını zorlaştırmaktadır (Dedeoğlu, 2000).

Kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma açısından da büyük bir öneme sahiptir. Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, sadece bireylerin değil, tüm toplumun yararına olmaktadır. Bu bağlamda, iş yerlerinde esneklik sağlanması, cinsiyet eşitliğine dayalı politikaların hayata geçirilmesi ve kadınların kariyer gelişimlerini destekleyen programların oluşturulması önem taşımaktadır (UN Women, 2023).

Kadınlar, toplumların gelişimi ve ilerlemesinde kilit bir role sahiptir. Bir ülkenin gelişmişlik seviyesi, o ülkedeki kadın nüfusunun üretkenliği ve toplumsal hayatta ne kadar aktif olduğuyla doğrudan ilişkili olmaktadır. Kadının iş hayatında aktif bir şekilde yer

alması, yalnızca toplumsal ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır (Kurstan, 2011).

Kadın istihdamının önemi, ekonomik büyümenin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından da büyük bir değer taşımaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı, bireylerin ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmelerinin ötesinde, toplumsal kalkınmanın hızlanmasına katkıda bulunmaktadır. Dünya Bankası verilerine göre, kadınların iş gücüne katılımının artması, gelişmekte olan ülkelerde yoksulluk oranlarını önemli ölçüde azaltabilmekte ve bu ülkelerin gayri safi yurt içi hasılasını (GSYH) yükseltebilmektedir (World Bank, 2021). Kadınların ekonomik yaşama katılımı hane gelirini artırarak yaşam standartlarını iyileştirmekte; bu durum, çocukların eğitime erişimlerini kolaylaştırıp ve sağlık göstergelerini olumlu yönde etkilemektedir. Kadınların iş gücünde yer alması, toplumsal refahı artırmada ve sosyal adaleti sağlamada stratejik bir role sahip olmaktadır. Kadın istihdamı, gelişmekte olan toplumlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmada kritik bir unsur olarak görülmektedir. Cinsiyet temelli ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların iş gücüne katılımını kısıtlayan başlıca faktörler arasında olmaktadır (OECD, 2020). Kadın istihdamının teşvik edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına önemli bir adım olmaktadır. Ayrıca, iş yerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadınların sosyal güvence haklarının korunması, kadınların iş gücündeki konumlarını güçlendirmek için gerekli olmaktadır (ILO, 2022). Kadının da istihdama dahil olması, bu gibi durumlarda ailenin ekonomik açıdan ayakta kalabilmesine katkı sağlamakta; hane içinde herhangi birinin işsiz kalması durumunda dahi yoksulluk riski azalmaktadır (Karakoç, 2022).

1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Durumu

Türkiye birçok gelişmiş ülkenin aksine yıllardır kadın istihdamı sorununu bir çözüme ulaştırılamamaktadır. Bu durum ise kadınların toplumda özellikle çalışma hayatında olması gereken konumda yer almasını engellemektedir. Kadın istihdamında ve işgücüne katılma oranlarında bütün AB ve OECD ülkelerinin gerisinde kalan Türkiye, kadınların işsizlik oranlarında ise birçok AB ve OECD ülkesine göre yüksek oranlara sahiptir (KSGM, 2010).

Türkiye’de kadınların ve bütün çalışanların durumunun diğer ülkelere göre yeterli olmaması Türkiye’nin bu konuda herhangi bir politikaya sahip olmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine kadınların istihdama dahil olması, kadın çalışanların korunması ya da ayrımcılığın engellenmesi için çeşitli politikalar ve yasalar mevcuttur. Ancak kadınların mevcut görünümü incelendiğinde politikalarda, politikaların uygulanmasında ve etkinliğinde ya da denetim mekanizmalarında bir sorun veya eksiklik olduğu açıktır. Bu durumun en açık göstergesi ise Türkiye’de kadınların sahip oldukları ev işi ve bakım sorumluluklarından dolayı erkekler kadar işgücü piyasasının bir parçası olamamasıdır (Ayta ve Şen, 2023).

Türkiye’deki ekonomik kalkınma planlarında kadın işgücünün daha fazla değerlendirilmesine yönelik hedefler sıklıkla vurgulanmaktadır. Özçatal (2023) çalışmasında, kadınların ekonomik güçlenme sürecinde karşılaştıkları yapısal engelleri tartışarak, bu sürecin hızlandırılmasının ülke gelişimi için önemine dikkat çekmektedir. Benzer şekilde, ILO’nun (2023) raporları da kadınların işgücüne eşit katılımının sürdürülebilir kalkınma için kritik olduğunu vurgulamaktadır (Özçatal, 2023).

Kadınların işgücü piyasasına katılımı hem kişisel hem de toplumsal gelişimleri için son derece önemli olmaktadır. Bu katılım,

ekonomik verimliliğe katkıda bulunarak, ekonomik istikrarın sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Dünyada, kalkınmasını büyük ölçüde kadın istihdamına dayandıran ülkeler olduğu gibi, kadın işgücünden yeterince faydalanamayan ülkeler de mevcut olmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı, sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal, kültürel ve siyasi açılardan da olumlu etkiler yaratmaktadır (Karaaslan, 2021). Aşağıda verilen tablo 1’de 2000-2023 yılları arası Türkiye’de kadının temel iş gücü gösterge oranları verilmiştir.

Tablo 1: 2000-2023 Yılları Arası Türkiye’de Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri

Yıl	İşgücüne Katılım Oranı			İstihdam Oranı			İşsizlik Oranı		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2000	26,6	73,7	49,9	24,9	68,9	46,7	18,99	8,10	17,00
2005	23,3	70,6	46,4	20,7	63,2	41,5	12,20	10,50	11,70
2010	27,6	70,8	48,8	24,0	62,7	43,0	13,00	11,40	12,40
2015	31,5	71,6	51,3	27,5	65,0	46,0	12,6	9,6	11,6
2016	32,5	72,0	52,0	28,0	65,1	46,3	13,7	9,2	11,9
2017	33,6	72,5	52,8	28,9	65,6	47,1	14,1	9,4	12,5
2018	34,2	72,7	53,2	29,4	65,7	47,4	13,9	9,5	12,04
2019	34,4	72,0	53,0	28,7	63,1	45,7	16,8	12,7	14,0
2020	30,9	68,2	49,3	26,3	59,8	42,8	15,0	12,3	14,3
2021	32,8	70,3	51,5	28,0	62,8	45,2	14,7	10,7	14,4
2022	35,1	71,4	53,2	30,4	65,0	47,5	12,7	8,4	21,30
2023	36,1	71,5	53,6	31,3	48,3	65,7	12,6	7,5	20,10

Kaynak : (TÜİK, 2024)

Türkiye’de 2000-2023 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranında dikkate değer bir artış görülmektedir. 2000 yılında kadın %26,6, oranlarına sahipken bu oran 2010 yılında %27,6, 2023 yılına gelindiğinde %36,1 seviyesine yükselmektedir. Bu eğilim, kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başladığını işaret

etmektedir. Yıllık artışlar kademeli olsa da, uzun vadede kadın işgücünün istikrarlı bir şekilde arttığı söylenebilmektedir.

Öte yandan, erkeklerin işgücüne katılım oranları aynı dönemde nispeten sabit kalmış, %70 civarında seyretmektedir. Kadın oranlarında artış görülürken, erkeklerin oranının büyük ölçüde değişmeden kalması, Türkiye’de iş gücüne katılımın hala cinsiyetler arasında belirgin bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Kadınlarda en düşük istihdam oranı 2005 yılında %20,7 olarak gerçekleşirken, erkeklerde en düşük istihdam oranı 2009 yılında %60,7 olmuştur. 2005 yılına kadar azalan kadın istihdamı tekrar artmaya başlamış, 2014 yılında yaşanan düşüşe rağmen 2019 yılına kadar bu artış devam etmiştir. Önceki yıllarda düzenli artış gösteren kadın istihdamında istikrarın sağlanamaması sebebiyle 2019 yılında kadın istihdamı tekrar azalmaya başlamıştır. 2021 ve 2022 yıllarında ise istihdam oranlarında artışlar yaşanmıştır. Kadın istihdamının da istenilen istikrarın sağlanmamasından sonra oran 2019 yılından itibaren tekrar düşüşe geçmektedir. 2020 yılında Türkiye’de başlamış olan Covid-19 pandemisi kadın istihdamını da ciddi bir şekilde etkilemektedir (Işık, 2020). Bu dönemde daha çok uzaktan çalışma şekline dönen iş hayatı kadının ev işlerinde aktif rol oynamalarından dolayı da etkilenmekte olup ve pandeminin getirdiği bu süreç 2021-2022 yıllarına kadar da etkisini sürdürmüştür. Ancak, 2021 yılı itibarıyla toparlanma eğilimi görülmüş ve oranlar tekrar eski seviyelerine yaklaşmaktadır. Toplam işgücüne katılım oranları ise kadınların katılım oranındaki artışın etkisiyle yükselme eğilimi göstermektedir. 2010 yılında %48,8 olan toplam katılım oranı, 2023 yılında %53,6’ya çıkmaktadır. Bu artış, kadınların iş gücündeki varlığının, genel işgücüne katılım oranlarını yukarı çektiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranındaki artış, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir gelişme

olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak erkeklerin işgücüne katılım oranıyla kıyaslandığında, kadınların işgücüne katılım oranlarının hala düşük kaldığı ve bu alanda daha fazla iyileştirmeye ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır.

Bir ülkede ki kadınların istihdama katılma oranını, o ülkede ki kadın istihdam oranının kadın nüfusuna oranına göre belirlenmektedir (Tansel, 2002). Kadınlar buldukları konum gereği fırsat eşitsizliğine maruz kalmaktadır. Annelik rolü, aile içindeki sorumlulukları, toplumsal ve sosyal değerlerin onlara yükledikleri rollerden ötürü kadınlar geri planda kalarak fırsat eşitsizliğine maruz kalmaktadırlar. Bu yüzden kadınların erkeklere oranla istihdama katılımları düşük olmaktadır. İşgücünde kadın oranının düşük olmasında; kadının medeni durumu, yaşı, eğitim seviyesi, yaşamış veya yaşayacağı herhangi bir sağlık sorunu, anne olma faktörü, ekonomik özgürlüğünün olmaması ve olsa bile sermayesinin yetersiz olması, kayıt dışı çalışma şartları ve erken emeklilik gibi birçok faktörün kadının işgücüne katılmasındaki başlıca engelleri olmaktadır (Ayvaz Kızılgöl, 2012).

Kadının işgücü piyasasında aktif rol alması, kadının ekonomik özgürlüğünü kazanarak kendi hayatını idame ettirmesi ve ailesine ya da varsa eşine bağımlı olmadan ayakları üzerinde durabilmesi anlamına gelmektedir. Maddi açıdan bağımsızlık kadının bireysel bağımsızlığını sağlayarak, kendi kararlarını alma ve yaşamını kendi istediği şekilde şekillendirme imkânı sunmaktadır (Oğlakkaya ve Oğlakkaya, 2021). Bir ülkenin gelişmişliğindeki en önemli faktörlerden biri olan kadın işgücünün artırılması, kadınların çalışmaya teşvik edilmesi ekonomik kalkınma ve gelişmişlik için önemlidir.

Türkiye’de kadın istihdamında artışlar yaşanmış ve hala devam etmekte olsa da toplumsal ve ekonomik ortamlarda kadın-erkek cinsiyet eşitsizliği geçmişten günümüze hala varlığını koruyup devam etmektedir (Çelebi, 2022).

1.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı

Bu bölümde kadınların genel istihdam içerisindeki durumu işgücüne katılım oranı, Türkiye’de sektörlere göre dağılımı, medeni duruma göre, eğitim durumuna göre, işteki durumuna göre, cinsiyete göre ve yaş grubuna göre dağılımı verilerle açıklanacaktır.

1.2.1. Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı, ülke ekonomisinde hangi sektörlerin daha fazla iş gücü istihdam ettiğini gösteren önemli bir gösterge olmaktadır. Sektörel dağılım, bir ülkenin kalkınma düzeyini ve gelişmişliğini belirlemede kritik bir rol oynamaktadır. Bu dağılım, istihdam kapasitesinin analiz edilmesinde ve hangi sektörlerin iş gücünü çektiğini anlamada hayati öneme sahip olmaktadır (Çelik, 2021).

Gelişmekte olan ülkelerde, tarım sektörü başlangıçta iş gücü piyasasında önemli bir paya sahip olmaktadır. Ancak, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle birlikte, tarım sektöründen sanayi sektörüne bir geçiş süreci yaşanmaktadır. Bu süreç, ülkenin kalkınma aşamasında sanayi sektörünün büyümesiyle birlikte tarım sektörünün payının azalmasıyla kendini göstermektedir (Yıldız ve Koçak, 2023). Zamanla sanayi sektörünün de büyüme sürecini tamamlamasıyla hizmet sektörü devreye girmekte ve ekonomik faaliyetlerin çoğunun bu sektöre kaymasına neden olmaktadır. Bu aşamalı geçiş süreci, literatürde "üç sektör kanunu" olarak adlandırılmaktadır (Özkan, 2020).

Son yıllarda Türkiye’de de sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam oranlarında artış gözlenirken, tarım sektöründe düşüş yaşanmaktadır. Kırdan kente göç hareketleri, bu değişimin en önemli nedenlerinden biridir. Göçle birlikte, iş gücü kente doğru kaymakta ve tarım sektörü iş gücü açısından zayıflamaktadır. Bu durum tarım

sektöründe daha önce ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, kentlerde vasıfsız işçi olarak kayıt dışı hizmet alanlarında istihdam edilmelerine neden olmaktadır. Bu sebeple bu kadınlar, tarım sektöründe iş kaybı yaşarken, kentlerde ev hanımı olarak kalma veya güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Karabıyık, 2012).

Aşağıda tablo 2’ te 1980-2023 dönemi kadın istihdamın sektörlere göre dağılımı (%) verilmiştir.

Tablo 2:1980-2023 Dönemi Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%)

	1980	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020	2022	2023
Tarım	59,9	46,9	71,7	60,5	46,3	42,4	31,4	25,1	22,8	41,98	41,27
Sanayi	15,7	20,2	9,7	13,2	16,6	15,9	16,2	15,9	16,8	25,42	26,24
Hizmet	24,4	33,0	18,6	26,4	37,0	41,7	52,5	59,0	60,4	35,13	35,91

Kaynak: (TÜİK, 2024)

Bu tablo, 1980-2023 dönemi arasında kadın istihdamının sektörlere göre dağılımında belirgin bir dönüşüm yaşanmıştır. Tarım sektörü, başlangıçta kadın istihdamında yüksek bir paya sahipken, 1990’lı yıllardan itibaren bu oran azalmaya başlamıştır. 1980’te %59,9 olan tarımda kadın istihdam oranı, 1990’da %46,9’a düşerken, 2020 yılına gelindiğinde bu oran %22,8’e kadar gerilemiştir. Bu durum, tarım sektöründe kırsal alanda çalışan kadınların oranındaki düşüşü ve sektörel yapının değişimini yansıtmaktadır. Öte yandan, sanayi sektöründe kadın istihdamı 1980’te %15,7 iken, 1990’larda bir artış göstererek %20,2’ye çıkmış, ancak 1995’te %9,7’ye kadar düşmüştür. Bu düşüşe rağmen, sanayi sektöründe kadın iş gücüne olan talep 2000’li yıllarda yeniden artmış ve 2023 yılı itibariyle %26,24’e ulaşmıştır. Sanayi sektörü, özellikle kadınların daha fazla yer aldığı iş kollarına evrilmiş ve kadın istihdamındaki artışı desteklemiştir. Hizmet sektöründe ise kadın

istihdamı, 1980’te %24,4 iken 1990’da %33,0’a yükselmiş ve 2023 yılında %35,91 seviyesine ulaşmıştır. Bu artış, hizmet sektöründe kadınların giderek daha fazla yer almasının ve bu sektörün kadın iş gücü için sunduğu fırsatların artmasının bir göstergesidir. Eğitim, sağlık ve kamu hizmetleri gibi kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlardaki büyüme, bu sektördeki istihdam artışını pekiştirmiştir. Sonuç olarak, 1980-2023 döneminde tarım sektöründeki payın azalması, sanayi ve hizmet sektörlerinde ise kadın iş gücüne olan talebin artması, ekonomik yapının dönüşümü ve toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimle paralel bir gelişim göstermektedir.

1.2.2. Kadın İstihdamının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Kadın istihdamının medeni duruma göre dağılımı, toplumsal cinsiyet rollerinin iş gücü piyasasına etkisini anlamada önemli bir göstergedir. Evli kadınların iş gücüne katılım oranları, bekar ya da boşanmış kadınlara kıyasla genellikle daha düşük olmaktadır (Emslie, 2005; Greenstein, 2000). Aileyi geçindirme yükümlülüğü ve çocuk bakımının geleneksel olarak kadınlara atfedilmesi, evli kadınların iş gücüne katılımını kısıtlayan unsurlar arasında yer almaktadır (Kaufman ve Uhlenberg, 2000).

Bekar kadınlar, evlilik ve çocuk bakımı gibi sorumluluklardan bağımsız oldukları için iş gücüne katılımı daha yüksek oranlara sahip olma eğilimindedir (Friedman ve Hechter, 2000). Benzer şekilde, boşanmış kadınların iş gücüne katılım oranlarının, evli kadınlarla kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir. Boşanmış kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarını sağlamak adına daha fazla iş gücüne katıldıkları görülmektedir.

Medeni durumun, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen başka bir yönü ise iş seçimidir. Evli kadınlar, genellikle esnek çalışma saatlerine sahip ya da daha az yoğunluk gerektiren işlerde çalışmayı

tercih edebilmektedirler (Ronsen, 1999). Bekar ya da boşanmış kadınlar ise daha geniş bir iş yelpazesinde yer alabilmektedirler. Dolayısıyla, kadınların medeni durumu, iş gücüne katılım oranlarını ve sektör seçimlerini şekillendiren önemli bir faktördür (Hakim, 2000). Toplumsal cinsiyet rollerinin, kadınların iş gücüne katılımını ve iş yaşamındaki rollerini farklı şekillerde şekillendirdiği söylenebilir.

Türkiye'nin medeni durum yapısı ele alındığında medeni durumdaki değişiklikler kadınların istihdama katılma oranlarını ciddi bir şekilde etkilemektedir. Evlilik birliğine son veren boşanmış kadınlar eşlerinden yeteri kadar nafaka alamadıklarından dolayı iş hayatına atılmaktadır. Bekâr kadınlarda kendi ekonomik özgülerini kazanmak adına iş hayatında aktif olmaktadır (Karabıyık, 2012).

Evli kadınların istihdam oranların da ciddi bir artış olmasa bile bir yükseliş seyri içinde olmaktadır. Ev ekonomisine katkıda bulunmak adına evli kadınların istihdamda belirli bir oranı bulunmaktadır (Tunalı ve Dublen, 2018).

Aşağıda verilen tablo 3'te 1988-2023 dönemi kadın istihdamının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3: 1988-2023 Dönemi Kadın İstihdamının Medeni Duruma Göre Dağılımı

KADIN İSTİHDAM ORANI				
YILLAR	Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi öldü
1988	38,5	29,9	35,7	15,0
1990	39,0	30,6	33,6	13,8
1995	35,3	27,9	35,5	14,0
2000	30,6	24,4	35,8	11,2
2005	32,1	20,0	33,8	8,7
2010	28,3	24,2	37,5	8,6
2015	32,1	28,6	39,5	7,4
2016	32,5	29,2	41,7	7,5
2017	33,0	30,3	41,4	7,5
2018	33,5	30,7	43,4	8,1
2019	33,3	29,8	41,4	7,2
2020	29,6	27,6	37,0	6,5
2021	31,9	29,3	39,4	6,7
2022	34,8	31,7	43,8	7,2
2023	35,1	30,9	44,1	7,1

Kaynak: (TÜİK, 2024)

Tabloya göre, evlenmemiş kadınlar grubundaki kadınların iş gücüne katılım oranı, genellikle en yüksek seviyelerde seyretmektedir. 1988'den 2023'e kadar, evlenmemiş kadınların istihdam oranı %38,5 ile başlayıp, 2023 yılı itibarıyla %35,1 seviyelerine kadar yükselmiştir. Bu durumu toplumsal cinsiyet bakış açısıyla incelediğimizde, evlenmemiş kadınların genellikle daha bağımsız bir yaşam sürme eğiliminde olduğunu ve toplumsal normlar gereği daha fazla iş gücüne katılım gösterdiklerini söyleyebiliriz. Evli kadınların istihdam oranı ise diğer gruptan daha düşük olmuştur. 1988'de %29,9 iken 2023'te %30,9'a çıkmıştır. Bu oran, toplumsal cinsiyet normlarına göre evli kadınların

çoğunlukla ev içi sorumluluklar (bakım, çocuk büyütme, ev işleri vb.) nedeniyle iş gücüne katılımda daha düşük oranlar sergilediklerini gösteriyor. Ayrıca, kadınların evlilikten dolayı toplumsal olarak daha çok aile içi rollerle ilişkilendirilmeleri, dışarıda çalışmaya katılımlarını kısıtlayabilmektedir. Boşanmış kadınların iş gücüne katılım oranı, evli kadınlara kıyasla daha yüksektir. 1988’de %35,7 olan oran, 2023 yılı itibarıyla %44,1’e kadar yükselmiştir. Boşanmış kadınlar, çoğu zaman yaşamlarını yeniden inşa etmek için daha fazla ekonomik bağımsızlık ve istihdam gereksinimi duyarlar. Toplumsal olarak, boşanmış kadınların daha fazla çalışmaya yönelik fırsatlara ihtiyaç duyması, bu oranların artmasına yol açabilir. Eşi ölmüş kadınların iş gücüne katılımı, en düşük seviyelerde kalmıştır. 1988’de %15,0 olan bu oran, zaman içinde düşüş göstermiştir ve 2023’te %7,1’e gerilemiştir. Eşi ölen kadınlar, toplumsal olarak bakım ve yaşamlarını yeniden kurma gibi birçok engel ile karşılaşabilirler. Ayrıca, yaşlılık, çocukların bakımı gibi faktörler de bu durumu etkileyebilir. Sonuç olarak, bu grubun iş gücüne katılım oranı daha düşük olmaktadır.

Ayrıca tabloda görülen eğilimler, toplumsal cinsiyetin iş gücüne katılım üzerindeki etkilerini yansıtmaktadır. Özellikle kadınların aile içindeki rollerinin, iş gücüne katılım oranlarını belirlemede büyük bir etkisi vardır. Evli kadınların iş gücüne katılımı, aile içindeki sorumluluklar nedeniyle daha sınırlıdır, boşanmış kadınlar ise daha bağımsız bir yaşam kurmak için daha fazla çalışmak durumunda kalabilirler.

Eşi ölmüş kadınlar, yaşadıkları travmalar ve bakım sorumlulukları nedeniyle istihdama katılımda zorluklar yaşayabilirler. Ayrıca, tüm bu gruplarda zamanla görülen artışlar, kadınların toplumsal olarak daha fazla ekonomik bağımsızlık ve eşitlik taleplerinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak medeni durum bir ülke ekonomisini etkileyen en önemli faktörlerin başında olmaktadır. Boşanmış ve hiç evlenmemiş kadınların daha çok istihdam etmeleri ataerkil yapıya sahip olmamızdan kaynaklanabilmektedir. Çünkü erkek egemenliğinde olan kadınların söz hakkının olmadığı evin reisinin ne derse o olduğu bir düzen içinde yaşanılmaktadır. Bağımsızlığını kazanan kadınların kendi kararlarını verdiklerinden dolayı bu düzen dışında tutulmaktadır.

1.2.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkenin ekonomik yapısını öğrenmedeki etkili faktörlerden biri de ekonomilerde istihdam edenlerin işteki durumuna göre dağılımıdır. Bir ekonominin gelişmişliğinin en önemli göstergelerinden biri istihdam edenler içindeki ücretli ve maaşlı çalışanların payı olmaktadır (Koray, 2000). Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların oranı yıllar geçtikçe artmaktadır. Bunun yanında da ücretsiz aile işçisi (Aynı hane içerisinde yaşayan başka birinin işlettiği bir işletmede genellikle ücretsiz ve güvencesiz bir şekilde çalışan kişilere verilen isim) olarak çalışan kadınların oranında göz ardı edilemeyecek bir oran söz konusu olmaktadır (Ayta, 2022). Kadın istihdamının işteki duruma göre dağılımı, toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirildiğinde, iş gücüne katılım ve iş yerinde kadınların karşılaştığı zorlukları anlamak için önemli bir gösterge sunar. Toplumsal cinsiyet, iş gücüne katılımı belirleyici bir faktör olup, kadınların çalışma hayatındaki rollerini, deneyimlerini ve karşılaştıkları engelleri şekillendirir. Kadınların iş gücündeki yeri, tarihsel, kültürel ve ekonomik faktörlerin etkisiyle şekillenmiş ve bu durum iş gücü piyasasında cinsiyet temelli eşitsizliklere yol açmıştır.

Aşağıda verilen tablo 4'te 1995-2023 yılları kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımı (%) verilmiştir.

Tablo 4: 1995-2023 Yılları Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı

	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	26,0	35,3	48,3	50,7	61,7	66,6	69,0	74,89	70,9	72,4
İşveren	0,7	0,7	1,0	1,3	1,2	1,4	1,8	2,15	1,7	1,7
Kendi Hesabına Çalışan	8,3	11,8	13,1	12,8	8,8	9,0	9,1	9,64	9,2	9,4
Ücretsiz Aile İşçisi	65,0	52,1	37,6	35,2	28,4	22,9	20,2	21,88	18,3	16,5

Kaynak: (TÜİK, 2024)

Tabloda 1995-2023 yılları arası oranlar verilmektedir. Türkiye'deki kadın istihdamının sektörel dağılımını, iş gücündeki yerleşim biçimlerinin yıllar içindeki değişimini göstermektedir. Tablodaki dört ana kategori: ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışanlar, işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri, kadınların iş gücündeki farklı rollerini ve çalışma biçimlerini ortaya koymaktadır.

Ücretli çalışanların oranı, 1995 yılından itibaren belirgin bir artış göstermektedir. 1995'te %26,0 olan bu oran, 2023 yılına kadar %72,4'e kadar yükselmiştir. Bu artış, kadınların iş gücüne katılımının arttığını ve özellikle sabit maaşlı işler ile güvenceli çalışma koşullarının tercih edildiğini göstermektedir. Ekonomik büyüme, sanayileşme ve hizmet sektörlerinin gelişmesiyle birlikte kadınların daha düzenli ve gelir sağlayan işlerde yer almaya başladıkları anlaşılmaktadır.

Kadın işveren oranı yıllar içinde oldukça düşük kalmış, 1995'te %0,7 iken 2023'te %1,7 olmuştur. Bu oran, kadınların kendi işlerini kurma veya işletme konusunda hala sınırlı fırsatlara sahip olduklarını, toplumsal ve ekonomik engellerin etkisini gösteriyor olabilir. Kadınların girişimcilik ve iş kurma oranlarının düşük olmasının, toplumsal cinsiyet normları, finansal erişim eksiklikleri ve iş dünyasındaki erkek egemen yapının bir sonucu olduğu söylenebilir.

Kendi hesabına çalışan kadın oranı, 1995'te %8,3 iken 2023'te %9,4'e yükselmiştir. Bu artış, kadınların kendi işlerini yapma

konusunda daha fazla fırsat ve istek duyduğunu, ancak genel olarak bu oranın hala düşük kaldığını gösteriyor. Kendi hesabına çalışma genellikle daha düşük gelirli, esnek ve küçük ölçekli işler anlamına gelir, bu da kadınların iş gücüne katılımını artıran ancak ekonomik bağımsızlıklarını sınırlayan bir durumdur.

Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranı, 1995'te %65 iken 2023'te %16,5'e kadar düşmüştür. Bu dramatik azalma, kadınların aile işlerinde daha az yer aldığını ve ev içi iş gücünün daha fazla dışarıya taşındığını gösterir. Kadınların evdeki üretken iş gücünden iş gücüne katılıma doğru kayması, toplumsal cinsiyet rollerinin değişmeye başladığının bir işareti olabilir. Ancak, bu oran hala yüksek sayılabilecek bir düzeydedir, bu da kadınların hala ev içi işlerle daha fazla meşgul olduklarını ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin tam anlamıyla ortadan kalkmadığını gösterir.

Bu tablo, kadın istihdamındaki dönüşümü yansıtmaktadır. Ücretli çalışan kadınların oranındaki hızlı artış, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını elde etmeye başladıklarını ve iş gücüne daha fazla katıldıklarını gösteriyor. Ancak, kadınların iş dünyasında hala düşük oranlarda işverenlik yaptığı, kendi işlerini kurma fırsatlarının sınırlı olduğu ve ev içi ücretsiz işlerin hala varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiğine, kadınların iş gücüne katılımı artıran politikalara ve fırsatlara daha fazla erişim sağlanması gerektiğine işaret etmektedir.

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı giderek artmakta ve daha fazla kadın, yasal ve maaşlı işlerde istihdam edilmektedir. Ücretsiz aile işçisi olma oranlarındaki düşüş ise göç alanından kente göç, eğitimin büyümesi ve ekonomik değişimleriyle genişleyebilmektedir. Bu durumla beraber, işveren ve kendi hesabına çalışan kadınların oranlarındaki artış sınırlı ve bu da kadınların işverenlik veya kendi

işlerini kurma konusunda çeşitli zorluklar yaşadığını düşündürebilmektedir (Sar, 2021).

1.2.4. Kadın İstihdamının Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engellere baktığımızda bunun başında yaş sorunsalı gelmektedir. Türkiye’de kadınlar yaş almakla beraber işgücünden de bir o kadar da uzaklaşmaktadır. Bunun en önemli nedeni yaş alan kadının artık iş aramayı bırakması ya da aile kurmaya yönelmeye başlamaları olarak görülmektedir (Karakoç, 2022). Kadın işgücünü yaş gruplarına göre incelediğinde istikrarlı bir durumun söz konusu olmadığı görülmektedir. İstikrarsız olan bu durumu, birçok yorumcu "M" harfine benzetmektedir çünkü bu harf, inişli çıkışlı bir grafik çizerek dengesiz bir yapıyı temsil etmektedir (Karabıyık, 2012). Tablo 5’de 1988-2023 dönemi kadın işgücününün yaş gruplarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 5:1988-2023 Dönemi Kadın İşgücününün Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (15+ Yaş-Bin)

Yıl/Yaş	15-19	20-24	25-29	30-39	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1988	1,198	969	745	638	591	428	376	376	263	146	115
1990	1,148	962	769	689	655	495	409	394	326	198	115
1995	1,040	1,117	879	751	667	580	401	332	286	190	186
2000	763	1,059	968	761	672	558	421	324	260	181	22
2005	510	966	933	763	714	594	457	307	202	136	166
2010	511	1,042	1,191	1,066	1,000	867	621	444	294	181	166
2015	568	1,188	1,355	1,360	1,319	1,177	813	627	385	228	205
2016	577	1,212	1,409	1,395	1,425	1,246	871	653	390	259	200
2017	549	1,274	1,471	1,419	1,536	1,304	980	714	418	282	211
2018	535	1,280	1,481	1,430	1,567	1,359	1,089	738	465	300	229
2019	540	1,336	1,523	1,476	1,539	1,398	1,145	730	492	278	230
2020	536	1,184	1,407	1,315	1,439	1,345	1,094	681	461	245	200
2021	331	907	1,205	1,204	1,283	1,308	1,070	705	487	261	244
2022	366	993	1,342	1,326	1,370	1,457	1,188	801	537	288	267
2023	418	1,040	1,409	1,329	1,406	1,507	1,197	866	550	338	285

Kaynak: (TÜİK, 2024)

Tabloda 1988-2023 yılları arası kadın istihdamının yaş grubuna göre dağılımı verilmektedir. TÜİK verilerine göre kadın çalışanların istihdam oranları yaş gruplarıyla ele alındığında 15 ve 19 yaşta gençlerin bazı dönemlerde işgücüne katılımlarında düşüşlerin olduğu gözlemlenmektedir. Bu azalışların sebepleri ise eğitim sürelerinin uzamasından kaynaklanmaktadır çünkü 5 yıllık zorunlu eğitim süresinin 8 yıla çıkmasıyla o yaşta ki gençlerin işgücü yerine eğitime devam etmeleri bu düşüşe sebep olmaktadır. Bir diğer sebep ise üniversite okuyanların sayısında artış olması ve iş tecrübelerinin olmayışlarından ötürü talep edilmemeleri olmaktadır (Karabıyık, 2012).

2020 yılında 35-39 yaşları 1.439 oranı ile en yüksek seviyede olmaktadır. Erken emeklilikten dolayı 50-55 yaşları arasında istihdam oranları düşük olmaktadır. Sonuç olarak kadınlar hangi yaşta olursa olsun istihdam oranları hep beklentilerin altında olmaktadır. Bazı nedenlerden dolayı işe hayatına ya girememiş ya da işten ayrılmaktadır. Kadının çalışma şartları ve koşulları iyileştirildiği, kadın emeğine gereken değerin verildiği ve kadın-erkek eşitliği sağlandığı takdirde kadının işgücünde ki payı artacaktır.

1.3. Kadınların Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

1.3.1. Kadınların Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri

İstihdamdaki kadınlar hem aile yaşamından hem de çalışma hayatından kaynaklanan pek çok sorunla mücadele etmektedir. Bu sorunlar, kadınları farklı açılardan derinden etkilemekte ve özellikle kayıt dışı istihdama yönelmelerine neden olmaktadır. Kadınların kayıt dışı çalışmasının altında yatan sebepler arasında iş-aile yaşamı arasındaki çatışmalar, ev işleri, kırdan kente göç, çocuk bakım sorunu

ve yoksulluk gibi faktörler yer almaktadır. Ayrıca, kadınların tarım sektöründen hizmet sektörüne geçiş yapmaları, düşük eğitim seviyesi, gerekli niteliklere sahip olmama gibi etkenler, kadınların ucuz işgücü olarak görülmesine yol açarak onları kayıt dışı istihdama itmektedir (Başol ve Yalçın , 2020). Kadınların kayıt dışı istihdam edilme nedenlerine bakıldığında;

- Yoksulluk
- İşsizlik
- Kırdan Kente Göç
- İş-Aile Yasam Dengesi
- Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık
- Bakım Sorunu
- Güvencesiz İşlerde Çalışma

Yoksulluk: Yoksulluk, kadınların kayıt dışı istihdama katılmalarına yol açarken, aynı zamanda kayıt dışı çalışan kadınları daha da yoksullaştırmaktadır. Bu durum, yoksulluğun hem kayıt dışı istihdamın bir nedeni hem de bir sonucu olduğunu göstermektedir. Kadınların kayıt dışı işlerde çalışmaları, sosyal korumadan yoksun kalmaları ve düşük ücretlerle çalışmaları, yoksulluk sorununu daha da derinleştirmektedir.

Bu sorunlar, beraberinde başka sorunları da getirmektedir. Kayıt dışı çalışan kadınlar, işten ayrıldıklarında işsizlik ödeneği alamamakta, prim ödemeleri eksik olduğu için emeklilik hakkından, kıdem tazminatından ve iş güvencesinden mahrum kalmaktadırlar. Ayrıca kayıt dışı istihdam edilen kadınlar, kaçak işçi sayısının artmasına, emeğin suiistimal edilmesine ve çalışanların motivasyon ve üretkenliğinin azalmasına da neden olmaktadır (Dedeoğlu , 2009). Kadınların kentsel alanlarda, nitelik gerektirmeyen işlerde düşük

ücretlerle kayıt dışı istihdam edilmesi ve yeterli eğitim fırsatlarından yararlanamamaları, yoksulluğun önemli bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, kadınların ekonomik olarak güçsüzleşmesine ve yoksulluk döngüsüne hapsolmalarına yol açmaktadır (Toksöz, Özkazanç, ve Poyraz, 2001).

İşsizlik: Kadınların kayıt dışı çalışmaya yönelmesinin başlıca nedenlerinden biri işsizlik sorunu olmaktadır. İş aradığı halde iş bulamayan ve ücret dışında bir geliri olmayan kadınlar, başkalarına bağımlı olmadan geçimlerini sağlamak için asgari ücretin altında bir kazançla kayıt dışı işlerde çalışmayı tercih edebilmektedir (Başol ve Yalçın, 2020). Düşük ücretle çalışmak sorunda olan, kayıt dışı istihdam edilen ve emeği dışında başka bir geliri olmayan kadınlar, insana yakışır bir yaşam standardının ve ücret seviyesinin gerisinde kalmaktadır. İşsiz kadınlar ise, geçimlerini sağlamak amacıyla kayıt dışı işlere yönelmek zorunda kalmaktadırlar (Yenilmez, 2023).

Kırdan Kente Göç: Kırdan kente göç, kadınların kayıt dışı istihdam edilmesinin önemli nedenlerinden biri olmuştur. Kırsal bölgelerden kentlere olan göçle birlikte, kırsal nüfusun azalması ve kentlerin çevresinde nüfusun artması, istihdam olanaklarını sınırlı hale getirmektedir. Bu durum, özellikle niteliksiz işgücüne sahip kişilerin kayıt dışı işlerde çalışmasına yol açmaktadır. 1950'li yıllarda tarım dışı iş olanaklarının artması ve tarımda makine kullanımının yaygınlaşması, kırsal alanlardan kentlere doğru göçü hızlandırmaktadır. Kadınlar, 1950'lerden önce kırsal alanda yoğun bir şekilde tarım işlerinde çalışırken, bu dönemden sonra tarım dışı sektörlerde işgücüne katılmaya başlamaktadırlar. Fakat, tarımın ekonomik sektörler içindeki payının azalmasıyla birlikte hizmet ve sanayi sektörleri gelişmiş, bu da kadın istihdam oranlarında düşüşe yol açmaktadır. Kentleşme sürecinde, kadınların ev hanımı statüsünde kalmaları veya kayıt dışı, güvencesiz işlerde çalışmaları, işgücüne katılım oranlarının düşmesine

neden olmaktadır (Başol ve Yalçın , 2020). Özetle, kadınlar tarım sektöründe nitelik gerektirmeyen, emek yoğun işlerde çalışırken, kırdan kente göçle birlikte birçok kadın çalışma hayatından uzaklaşmaktadırlar. Bazı kadınlar ise iş gücünden ayrılarak ev içi hizmetlere yönelmektedir. Bu süreç, kadınların istihdamdan çekilmesine ve ekonomik bağımsızlıklarının azalmasına yol açmaktadır.

İş-Aile Yaşam Dengesi: Kadınların kayıt dışı istihdama yönelmesinin bir diğer önemli nedeni, iş ve aile yaşamını dengeleme konusunda yaşadıkları zorluklar olmaktadır. Çalışan kadınlar hem iş yerinde hem de evde çoklu roller üstlenmek zorunda kalmakta ve bu durum, onları ikili bir vardiya gibi yoğun bir tempoya sokmaktadır. Aynı zamanda, annelik ve ev içi sorumluluklarını da yerine getiren kadınlar ne tamamen bir iş kadını ne de tamamen bir ev kadını olabilmektedir. Bu iki rolü dengelemeye çalışan kadınlar, iş ve ev yaşamını aynı çatı altında sürdürebilmek adına kayıt dışı işlerde çalışmayı daha uygun bir çözüm olarak görebilmektedir (Varışlı, 2021).

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Kadınların, çalışma hayatına katılmasının önünde engellemeler ve sınırlamalar olduğu bilinen bir gerçek olmaktadır. Kadınların sadece kadın olmalarından dolayı yaşadıkları cinsiyete dayalı ayrımcılık sorunu birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Söz konusu ayrımcılık, kadınların kariyer planlarında ve ilerlemelerinde, işe alma ve sonraki aşamalarda, ücret konusunda, sosyal güvenceden faydalanma noktasında olumsuzluklar yaratabilmektedir. Kadınların hem çalışma hayatına katılma aşamasında hem de çalışma hayatında yaşadıkları sıkıntılar, kadınların istihdamdan ayrılmasına ve kayıt dışı çalışmaya yönelmesine sebebiyet verebilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Cinsiyete dayalı ayrımcı tutumlar ve algılar, kadınların iş hayatında zorlanmalarına ve bu durumun sonunda kadınların kayıtlı işgücünden ayrılarak kayıt dışı ve

genellikle kısmi zamanlı işlere yönelmelerine neden olabilmektedir. Çalışmak isteyen kadınlar, toplumun veya ailelerinin cinsiyete dayalı baskıları nedeniyle, evde kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalabilmektedirler.

Bakım Sorunu: Kadınları kayıt dışı çalışmaya yönlendiren bir diğer önemli etken ise bakım sorumluluğudur. Özellikle çocuk ve yaşlıların bakım ihtiyacının karşılanması, toplumda genellikle kadınlardan beklenmekte ve bu sorumluluk kadının görevi olarak kabul edilmektedir (Koyuncu, 2009). Aile içinde bakım ihtiyacının karşılanması çoğunlukla kadınlardan beklenmektedir. Bu durum, kadınların çalışma hayatından ayrılmasına veya kısmi zamanlı, kayıt dışı işlere yönelmesine yol açabilmektedir. Özellikle, yaşlı bireylerin bakımında kamu veya özel sektörden hizmet almayı tercih etmeyen aileler, bu sorumluluğu genellikle kadına yüklemektedirler. Bununla beraber, işgücü piyasasında kayıtlı olarak çalışan kadınların iş hayatından ayrılmasında, çocuk sahibi olmaları, çocuklarını bırakacak birinin olmaması ve çocuk bakım hizmetlerinin yüksek maliyeti gibi faktörler etkili olmaktadır. Bu sebeple, kadınlar kayıt dışı çalışmayı tercih eder ve evde bakım sorumluluğunu üstlenmektedir (Yenilmez, 2023).

Güvencesiz İşlerde Çalışma: Bir başka önemli etken de düzensiz, esnek ve standart olmayan işlerde çalışma koşullarıdır. Sosyal güvenlik sisteminden yararlanma ve emekli olma şartlarının zorlaşması, kadınlar için emekliliği ulaşılması zor bir hayal haline getirebilir, bu da kadınları sigortasız, kayıt dışı çalışmaya yönlendirebilir. Kadın işgücünün büyük bir kısmı, kendi sigortası yerine anne-babası, eşi veya çocuğunun sigortasından yararlandığı için kayıt dışı çalışmayı kabul edebilir. Özellikle evde yapılan kayıt dışı işler, kadını işyerine uyum sağlama zorluğu, cinsel taciz riski ve ailesinden çalışma izni alma gibi sorunlardan uzak tutabileceği için tercih edilmektedir (Varışlı, 2021).

Kayıt dışı çalışmanın başlıca özelliği, standartların ve yasal düzenlemelerin dışında kalmış olmasıdır. Bu durum, kadınların her türlü koruyucu önlemden mahrum kalması, yeterince dinlenmeden, sosyal güvenceleri olmadan, iş güvencesiz ve sağlıklarını riske atarak çalışmalarını birleştğinde, ağır bir sömürü tablosu ortaya çıkmaktadır. Hastalık, işsizlik, yaşlılık ve malullük gibi risklere rağmen, kadınların korunmasız kalmaları, sosyal güvenliğin kapsayıcılık hedefinin dışında kalmalarına neden olmakta ve onları yoksulluğa sürüklemektedir. Kadın yoksulluğunun en belirgin göstergelerinden biri, sosyal güvenlikten yoksun kalmalarıdır (Ulutaş, 2009).

1.3.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadınlar, ataerkil toplumsal yapı içerisinde hem aile hem de toplum düzeyinde çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Bu yapıda, kadınların kaderi genellikle kendi iradeleri dışında belirlenmekte olup ve eş, baba ya da erkek kardeş gibi erkek otoritelerin onayı olmadan bağımsız karar alma hakları sınırlandırılmaktadır. Çalışma yaşamında da kadınlar, hamilelik ya da potansiyel annelik durumları öne sürülerek işverenler tarafından işten çıkarılma ya da işe alım süreçlerinde ayrımcılığa uğrama riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu ayrımcılık, kadın emeğinin değersizleştirilmesine ve iş gücü piyasasında cinsiyet temelli eşitsizliklerin sürmesine neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2000). Ayrıca kadınların vardiya sistemine ve uzun çalışma koşullarına uyum sağlayamayacaklarını ve güçlerinin yetersiz olacağını düşündüklerinden dolayı işverenler kadın çalışan alma konusunda taraflı davranmaktadırlar (Çakır, 2008).

Toplumsal Cinsiyet Roller: Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar "cinsiyet" kavramını açıklarken, "toplumsal cinsiyet" kavramı ise toplumsal ilişkiler bağlamında kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Toplumsal cinsiyete bahsedilen roller, zamana, mekâna ve kültürel özelliklere göre değişiklik

gösterebilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, günlük hayatımızın pek çok alanında erkeklerin daha üstün tutulduğu ve kadınların arka plana itildiği eşit olmayan ilişkileri içermektedir. Toplumda, erkeklerin yaptığı işler ve üstlendiği görevler, kadınların yaptıklarından daha fazla değer görmektedir ve erkek egemen yapı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açmaktadır (Ecevit, 2017). Kadın işgücünün artırılması için, kadınların iş ve aile yaşamını dengelemeleri gerekmektedir. Bu dengeyi sağlamak için, kadınlara yüklenen bakım sorumluluklarının azaltılması ve bu sorumlulukların erkekler tarafından paylaşılması gerekmektedir. Bir nevi kadının yükü hafifletilmelidir. Toplumun bakış açısının bu yönde değişmesi büyük arz etmektedir. Sadece girişimcilik ve esnek çalışma politikaları uygulamak yeterli olmamakla beraber, kadının ev içi yükümlülükleri azaltılmadan cinsiyet eşitliğini sağlamak mümkün değildir. (Tokgöz, 2013).

Kadın İstihdamının Eğitim Durumu: Türkiye’de kadın istihdamının artırmaya yönelik faktörlerde medeni durumun etkisi kadar eğitim durumunda etkisi büyük olmaktadır. Bunun sebebi kadının çalışma hayatına atılmasıyla eğitim seviyesi artmakta ve eğitim için imkânlar sağlandıkça kadının çalışma hayatı da şekillenmektedir. (Aliyazıcıoğlu, 2020) .Eğitilmiş kadınların, eğitimsiz kadınlara göre çalışma hayatındaki iş statüleri daha yüksek olmaktadır. Türkiye’de ataerkil yapının hâkim olmasından dolayı kadınlar iş ve hayatındaki dengeyi sağlamakta güçlük yaşamaktadır. Günümüzde de devam etmekte olan kız çocukları erken yaşta evlendirme ve bununla beraber erken yaşta anne olmalarından dolayı kadınların erkeklerle eşit koşullarda hayatlarını idame etmeleri ve eşit şartlarda rekabet etmeleri çok zor bir durum olmaktadır. Düşük eğitim seviyelerinde olan kadınların çalışma koşulları da eğitim seviyeleri gibi düşük olmaktadır. Nitelikli eğitimleri olmayan kadınlar yarı zamanlı, düşük ücretli ve sigortasız olarak kötü çalışma koşullarında çalışmaya mahkûm bırakılmaktadır (Küçük, 2015). Eğitim seviyesi artan ülkelerin refah

seviyeleri de artmaktadır. Kadınların da bunda ki payı çok önemli olmaktadır (Arabacı ve Korkmaz, 2010).

Aşağıda verilen tablo 6' da 1988-2023 kadın istihdamının eğitim durumuna göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 6 : 1988-2023 Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

YILLAR	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	İlkokul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Lisesi	Yüksek Okul veya Fakülte	Toplam
1988	31,88	7,99	42,86	6,70	2,60	4,44	96,47
1990	30,23	7,39	44,67	6,59	2,70	5,09	96,68
1995	21,50	5,62	43,02	9,19	2,85	4,45	86,63
2000	18,94	3,26	40,98	9,78	3,96	4,73	81,65
2005	11,54	5,54	43,37	11,28	5,19	6,77	83,69
2010	10,97	3,95	35,71	12,87	10,57	21,07	95,13
2015	8,34	3,20	29,70	11,44	9,61	32,64	95,93
2016	8,16	3,14	28,62	9,54	9,58	35,22	94,26
2017	7,56	5,47	31,08	10,26	10,65	27,85	92,87
2018	7,46	5,24	30,47	10,50	11,24	27,59	92,50
2019	6,99	5,22	29,80	10,60	10,66	29,45	92,72
2020	5,79	4,01	26,48	9,89	8,94	34,83	89,94
2021	12,8	12,6	12,7	32,5	38,05	67,6	166,25
2022	13,9	11,5	11,5	36,1	43,0	68,8	174,80
2021	5,7	26,6	26,7	10,0	7,5	35,5	111,00
2022	5,8	20,0	20,0	11,2	8,0	34,9	99,90
2023	5,2	19,2	19,3	12,0	8,4	36,0	100,10

Kaynak: (TÜİK, 2024)

Tabloya göre kadın istihdamının yıllara göre eğitim durumlarına katılımı verilmektedir. Yıllar içinde Türkiye'deki eğitim seviyelerindeki değişimleri ve eğitim erişiminin gelişimini ortaya koymaktadır.

1988 yılında okuma yazma bilmeyenlerin oranı %31,88 iken, 2023 yılına gelindiğinde bu oran %5,2'ye düşmüştür. Bu azalma, okuryazarlık oranlarının önemli ölçüde arttığını ve toplumun eğitim seviyesi bakımından ilerleme kaydettiğini göstermektedir. Öte yandan, okuma yazma bilen ancak okul bitirmeyenlerin oranı 1988'de %7,99 iken 2023'te %19,2'ye çıkmıştır. Bu durum, okuryazarlık oranındaki artışa rağmen, kişilerin daha ileri eğitim seviyelerine geçişte güçlükler yaşadığını veya mesleki eğitimi tercih ettiklerini göstermektedir. İlkokul oranı, 1988'de %42,86 iken

2023 yılında %19,3'e düşmüş, bu da temel eğitimi tamamlayan bireylerin oranının azalmasına rağmen daha yüksek eğitim seviyelerine erişimin arttığını göstermektedir. Genel lise ve lise dengi meslek lisesi oranlarında zaman içinde dalgalanmalar gözlemlenmekle birlikte, 2010 sonrası dönemde bu oranlar yükselmiş, özellikle meslek liselerine olan ilginin arttığı anlaşılmaktadır. Yükseköğretim oranı ise 1988'de %4,44 iken 2023 yılında %36,0'a çıkmıştır. Bu artış, üniversiteye erişim imkânlarının genişlemesi ve yükseköğretime yönelik toplumsal talebin arttığını işaret etmektedir.

Genel olarak, eğitim seviyelerindeki bu olumlu gelişmeler, eğitim politikalarının güçlenmesi ve toplumun eğitim anlayışındaki dönüşümle ilişkilendirilebilir. Eğitimdeki bu ilerleme, iş gücü piyasasında nitelikli bireylerin sayısını artırarak, ülkenin genel ekonomik ve toplumsal refahına katkı sağlamaktadır.

Kadınların iş gücünde tercih edilmemelerinin bir başka nedeni, işverenler tarafından düşük eğitim seviyesine sahip olmaları olarak öne sürülmektedir. Geleneksel toplum yapısında, cinsiyet ayrımcılığı erken yaşlardan itibaren kendini göstermekte ve 'kız çocuğu okumaz' anlayışı yaygın bir görüş olarak benimsenmektedir. Bu bakış açısı, kız çocuklarının ya hiç eğitim almamalarına ya da eğitimlerini erken yaşta bırakmalarına yol açmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar okuma-yazma

düzeyinde kalmış ve kendilerini yeterince geliştiremeyerek iş gücüne katılımda geride kalmaktadırlar. Bu durum, onların ya istihdam edilmemelerine ya da düşük ücretlerle çalışmak zorunda bırakılmalarına neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2000).

Aşağıda verilen tablo 7’de 1995-2023 yılları arasında kadınların eğitim durumlarına göre işsizlik oranlarındaki değişimi ortaya koymaktadır. Veriler, eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranlarının dalgalı bir seyir izlediğini ve dönemsel olarak bazı belirgin artış ve azalışların yaşandığını göstermektedir.

Tablo 7: 1995-2023 Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2022	2023
Okur yazar olmayan	1,6	2,2	2,3	2,4	2,9	5,6	3,8	8,1
Okur yazar fakat okul bitirmeyen	1,9	4,3	4,3	6,8	7,9	10,7	8,8	8,1
İlkokul	5,3	3,6	7,3	8,6	7,9	8,5	7,5	8,1
İlköğretim	-	3,4	11,7	16,7	15,1	18,3	15,4	8,1
Ortaokul veya dengi meslek okulları	18,7	13,0	15,6	18,9	16,6	18,0	15,4	8,1
Genel lise	23,9	16,6	23,2	24,9	20,3	20,3	19,1	12,1
Lise dengi mesleki okul	23,3	16,1	23,9	22,5	18,1	23,5	19,1	10,1
Yükseköğretim	8,1	9,1	14,1	15,9	16,3	16,8	15,2	9,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023-Yıllık

Tabloda okur yazar olmayan kadınların işsizlik oranları 1995’te %1,6 iken, 2023 yılında %8,1’e yükselmiştir. Benzer şekilde, okur yazar olup okul bitirmeyen kadınlarda işsizlik oranı 1995’te %1,9’dan başlayarak 2020’de %10,7 ile zirve yapmış, ancak 2023’te bu oran %8,1’e gerilemiştir. İlkokul mezunu kadınlarda işsizlik oranı 2005’te %7,3’ken, 2023’te bu oran %8,1 ile nispeten sabit bir seyir izlemiştir.

İlköğretim mezunu kadınlar için işsizlik oranı 2005’te %11,7 iken, 2010’da %16,7 ile zirveye ulaşmış ve 2023’te %8,1’e gerilemiştir.

Ortaokul veya dengi meslek okulları mezunlarında 1995'te %18,7 olan işsizlik oranı, 2020'de %18,0 civarında sabitlenmiş ancak 2023'te %8,1'e düşmüştür.

Genel lise ve lise dengi mesleki okul mezunlarında işsizlik oranları başlangıçta yüksek bir seviyede iken, 2023 yılında sırasıyla %12,1 ve %10,1 ile belirgin bir düşüş kaydedilmiştir. Yükseköğretim mezunlarında ise 1995'te %8,1 olan işsizlik oranı, 2020'de %16,8'e yükselmiş, ancak 2023 yılında %9,8'e gerilemiştir.

Tablo, genel olarak kadınların eğitim seviyesi ile işsizlik oranları arasında karmaşık bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle, düşük eğitim seviyelerinde işsizlik oranlarının artış göstermesi, ancak belirli dönemlerde yüksek eğitim seviyelerinde de işsizlik oranlarının yüksek seyretmesi dikkat çekmektedir. Bu durum, kadın istihdamını etkileyen yapısal ve dönemsel faktörlerin daha ayrıntılı incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Çocukların Bakımı: Evlilik hem kadınlar hem de erkekler için bir takım avantajlar sunmaktadır. Evlilik sırasında, eşler arasında belirli bir iş bölümü ve yetkinlik ortaya çıkmaktadır. Kadın, çocuk sahibi olduktan sonra genellikle çocuk bakımını üstlenir ve sahip olduğu kariyer yerine ev işlerine daha fazla zaman ayırmaktadır. Bu durum kadının ev içi işlerde uzmanlaşmasına ve dolayısıyla işgücünden çekilmesine neden olmaktadır. Erkek ise hane halkına gelir sağlayan kişi görevini üstlenmektedir. Ayrıca bu iş bölümü ve uzmanlaşma, evlilik içerisindeki görevlerin daha verimli bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaktadır. Kadının ev içi sorumlulukları devralması, erkeğin iş hayatında daha fazla odaklanmasına imkân tanımaktadır ve böylece her iki taraf da kendi rollerinde uzmanlaşarak evliliğin genel kazancını artırmaktadır (Andersen ve Hansen, 2010).

Kadınların iş hayatına katılımını kolaylaştırmak için çocuk bakımında aile büyüklerine, özellikle anneannelere ve babaannelere

büyük görev düşmektedir. Aile içinde çocuk bakımının bu şekilde sağlanması hem güvenilirlik hem de maliyet açısından avantajlı olmaktadır. Fakat bu imkanlara sahip olmayan kadınlar için güvenilir ve uygun fiyatlı kreş hizmetleri sağlanmalıdır. Kadınların anne olmaları nedeniyle çocuk bakımını tamamen üstlenmeleri gerektiği yönündeki yaygın anlayış, onları evde tutarak işgücünden uzaklaştırmakta ve kadın emeğinin değerini düşürmektedir. Bu durum kadınların kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu sebeple bakım faaliyetlerinin sadece kadınların sorumluluğunda olduğuna dair düşüncelerin hem kadınlar hem de erkekler tarafından değiştirilmesi önemlidir. Kadın ve erkeklerin bu sorumlulukları paylaşmaları toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve kadınların işgücü piyasasında daha aktif rol almasına katkıda bulunacaktır (Ecevit, 2015).

Yasal Uygulamalar: Türkiye’ de, kadınları iş yaşamında karşılaşılan ayrımcılığa ve eşitsizliğe karşı korumayı amaçlayan yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, başta anayasa olmak üzere, çalışan kadınların haklarını düzenleyen çeşitli yasalar ulusal çerçevede bu hukuki yapının temelini oluşturmaktadır. Kadın istihdamının artırılması için yasal düzenlemeler önemli bir rol oynasa da bunların yanı sıra ek politika uygulamaları da gerekmektedir (Yarıkkaya, 2015). Yasal düzenlemeler, kadınların çalışma hayatında eşitlik ve adalet içinde yer almasını sağlamada bir temel oluştururken, ek politikalar bu düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanmasını ve desteklenmesini sağlamaktadır. Vergi politikalarının kadınların işgücü piyasasında kalıcılığını artırmada da etkili bir rolü bulunmaktadır. Vergi teşvikleriyle desteklenen çocuk bakım hizmetleri, kadınların iş hayatına devam etmelerini kolaylaştırabilmektedir. Ayrıca, vergi teşvikleriyle desteklenen eğitim ve mesleki gelişim fırsatları, kadınların kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olabilir, bu da işgücü piyasasında uzun vadeli bir katılımı teşvik edebilir (Hoş ve Bilgin, 2023). Bu doğrultuda,

kadınların daha iyi eğitim ve öğretim programlarına ulaşabilmeleri büyük önem taşımaktadır. Çocuk bakımı ve ev işlerinin yükünün hafifletilmesi, kadınların çalışma yaşamında güvenliğini artıracak yasal önlemler ve destekleyici kurumsal yapıların güçlendirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, kız çocuklarının okulda kalmasını teşvik etmek ve eğitim fırsatlarından en iyi şekilde yararlanmalarını sağlamak öncelikli hedefler içindedir. Kadınlar için girişimcilik olanaklarının artırılması ve özel sektör gelişiminin teşvik edilmesi de kadınların ekonomik hayata daha aktif katılımını destekleyecek önemli adımlardır (Verick, 2014).

Ücret Eşitsizliği: Aynı niteliklere sahip ve aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanların ortalama ücretleri arasındaki fark, cinsiyete dayalı ücret farkını ifade etmektedir (ILO, 2020). Cinsiyete dayalı ücret farkı, kadın emeği açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının nedenleri arasında cinsiyete dayalı iş ayrımı, kadınların terfi etmelerinin zorluğu ve cinsiyete bağlı ayrıcalık farkları bulunmaktadır. Düşük ücretler, kadınların eşleri olmadığı durumlarda hem kendileri hem de çocukları için düşük yaşam standartları anlamına gelmektedir. Kadınlar, eşit şartlardaki işlere ulaşamadıkları için kişisel gelişim ve kariyer ilerlemesinden de mahrum kalmaktadırlar. Bu sebepten dolayı, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını ve toplumsal konumlarını olumsuz etkilemektedir (Kutlar, vd., 2012).

Kadınlar kimi zaman kendi tercihleri kimi zaman da işverenlerin yapmış olduğu ayrımcılık nedeniyle düşük statülü, güvencesiz, kariyersiz, nispeten daha pasif ve geri planda olan düşük ücretli “kadın işi” mesleklerde yoğunlaşmıştır (Doğan, 2011). Toplumsal cinsiyet bakış açısıyla bu durum daha da pekişerek, kadınların “kadın işi” mesleklerde çalışması onaylanıp, uygun görülürken, erkeklerin sorumluluk ve yetki gerektiren, nitelikli,

güvenceli, sürekli ve yüksek ücretli “erkek işi” olarak nitelendirilen işlerde çalışması uygun görülmüştür. Bu durum, işgücü piyasasına girebilen kadınların farklı açılardan ayrımcılıklara uğramasına neden olmuştur (Vatandaş, 2011).

1.4. Sağlık Sektöründe İstihdam

Sağlık sektörü, tıbbi hizmet sağlayıcıları ve destek hizmetlerinde çalışanları içeren çok çeşitli meslek gruplarına sahip geniş bir sektördür. Bu gruplar arasında hekimler, hemşireler, ebeler, sağlık teknisyenleri (anestezi, radyoloji, çevre sağlığı vb.) gibi tıbbi hizmet sunan profesyoneller ile büro işlerinden temizlik, bilgi işlem ve güvenlik gibi destek hizmetlerinde çalışanlar yer almaktadır. Sağlık sektörü, emek yoğun bir yapıya sahip olup, yüksek bir istihdam kapasitesine sahiptir ve hem kaynak kullanım miktarı hem de istihdam ettiği iş gücü bakımından ekonominin önemli sektörlerinden biridir (Belek, 2001:33).

Sağlık sektörüne ilişkin çeşitli istatistikler mevcuttur. Sağlık Bakanlığı'nın yayımladığı veriler bulunmakla birlikte, bu veriler genellikle cinsiyet bazında ayrıştırılmamaktadır. Bu nedenle, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) hanehalkı iş gücü anketi sonuçları, bu alandaki en önemli verileri sunmaktadır. TÜİK'e göre, 2009 yılında sağlık sektöründe çalışan sayısı 601 bin kişi olarak kaydedilmiştir. Bu, toplam 21.277 bin kişilik istihdamın %2,8'ine tekabül etmektedir. 2004 yılında sağlık sektöründeki bu oran %2,3 iken, 2009'da %2,8'e yükselmiştir. Ancak, bu oran diğer ülkelerle karşılaştırıldığında düşük kalmaktadır. Almanya'da bu oran %6,8, Litvanya ve Rusya'da %7, İspanya'da %4,3 ve Polonya'da ise %14,6'dır (Weinbrenner ve Buse, 2006; Padaiga vd., 2006; Danishevski, 2006; Lopez-Valcarel vd., 2006; Strozik, 2006).

Sağlık sektöründe istihdam, çeşitli meslek gruplarının bir arada çalıştığı parçalı bir yapıya sahiptir. Sektördeki iş gücü, profesyonel eğitim ve ileri düzeyde uzmanlık gerektiren ve ikamesi zor olan işgücünden, yarı vasıflı ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan personele kadar geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Bu durum, sağlık sektörünün tek bir meslek grubundan oluşmadığını, farklı iş koşullarına sahip geniş bir çalışan topluluğunu barındırdığını göstermektedir (Soyer, 2011). Bu çeşitlilik, sağlık sektörünün farklı iş gücü katmanlarına sahip olduğunu ve kadınların, özellikle hemşirelik gibi mesleklerde, genellikle karar alıcı ve yönetici değil, kararları uygulayan ve yönlendirilen pozisyonlarda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Sağlık sektöründeki iş yükü, kesintisiz hizmet gerekliliği ve düzensiz çalışma saatleri ile artmaktadır. Nöbet usulü, icapçılık gibi esnek çalışma biçimlerinin yanı sıra kısmi süreli çalışma da yaygınlaşmaktadır. Bu durum, sağlık hizmetlerine olan talebin artmasına rağmen, sektördeki iş gücü kapasitesinin bu artışı karşılayamaması nedeniyle daha da belirginleşmiştir. Ayrıca, sağlık çalışanları, stresli ve yoğun bir ortamda çalıştıkları için, bu sektördeki çalışanların diğer iş alanlarındaki çalışanlardan daha fazla stres yaşadığı söylenebilir (Belek, 2006:222-224; THD, 2008:5).

Sağlık Bakanlığı'nın 2009 yılı verilerine göre, sektördeki toplam hekim sayısı 118.641, hemşire sayısı 105.176, ebe sayısı 49.357 ve sağlık memuru sayısı ise 92.061'dir (Sağlık Bakanlığı, 2011). Bu veriler, sektördeki personel dağılımının dengesiz olduğunu ve özellikle hemşire başına bir bile hekim düşmediğini göstermektedir. Bu durum, hemşirelerin ve ebelerin iş yükünü artırarak, onların kendi sorumluluklarının dışında pek çok görevi yerine getirmelerine, nöbet yüklerinin artmasına ve işlerinin daha yıpratıcı hale gelmesine yol açmaktadır (Sağlık Sen, 2010).

1.4.1. Sağlık Sektöründe Kadın İstihdamı

Sağlık sektöründeki dönüşüm, özellikle sağlık çalışanı olan kadınları ve sağlık hizmetlerinden faydalanan kadınları olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu olumsuz etkilerin başlıca nedeni, sağlık sektöründe kadın emeğinin yoğun bir şekilde bulunmasıdır. Sektördeki dönüşüm süreci, çalışma saatlerinin artması, iş tanımlarının belirsizleşmesi, iş güvencesinin azalması ve performans ölçütlerinin getirilmesi gibi yeniliklerle sağlık çalışanı kadınların iş yaşamını daha da zorlaştırmıştır. Özellikle gebelik, bebek bakımı ve üremeye yönelik sağlık hizmetleri gibi özel ihtiyaçları bulunan kadınlar, sağlık hizmetlerinin bir metaya dönüştüğü bu yeniden yapılanma sürecinden olumsuz etkilenmektedir.

Ayrıca, günümüzde sosyal güvenlik sisteminde yaşanan yeniden yapılandırmalar, hakların kısıtlanması ve katkıların arttırılması, toplumun genel olarak sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerine erişimini zorlaştırmıştır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı, genellikle ücretsiz bakım emeği sağlayıcıları olarak görülmektedir. Bu durum, kamu kurumlarının ve devletin yetersiz kaldığı alanlarda kadınların, toplumsal bir tampon mekanizma olarak devreye girmesine yol açmaktadır.

2. KAYIT DIŞI İSTİHDAMI

Kayıt dışı ekonomi, kayıt dışı çalışma ve kayıt dışı istihdam gibi biçimlerin ülkelerin işgücü piyasalarına yansımaları olarak görülmektedir. Bu sorunlar ülkelerin en çok uğraştığı sorunlar arasında yer alır. Kayıt dışı istihdamın sebepleri ve sonuçları bakımından sosyal, ekonomik ve finansal açıdan olumsuz etkileri olduğundan, kayıt dışı istihdamla mücadele Türkiye için hayati öneme sahiptir (Dönmez, 2019).

2.1. Kayıt Dışı İstihdam Tanımı

Kayıt dışı istihdam, literatürde farklı tanımlara sahip olan bir kavramdır. Sosyal Güvenlik Kurumu, kayıt dışı istihdamı "niteliği itibarıyla yasal işlerde çalışarak istihdama katılan bireylerin sarf etmiş oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi" şeklinde tanımlamıştır (SGK, 2018). OECD kayıt dışı istihdamı beyan edilmeyen gri ve gizli çalışma olarak adlandırmakta ve bu gayri resmî olan çalışmayı "ürünlerin üretiminde çalışmayla ilgili bir veya daha fazla yasal yükümlülüğün yerine getirilmediği çalışmalar" olarak tanımlamaktadır (Yurdakul, 2014). Yapılan bu tanımlar, kayıt dışı istihdamın farklı boyutlarını ve karakteristiklerini vurgulamaktadır. Bu çalışmalar, kayıt dışı istihdamın doğasını ve etkilerini anlamak için önemli bir referans sağlamaktadır.

Kayıt dışı istihdam, kendi işyerinde veya herhangi bir sektörde bağımlı çalışan olarak istihdam edilen kişilerin, devlet denetim mekanizmasının olmadığı durumlarda ortaya çıkan yasa dışı çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda ücret, mesai gibi konular Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetimi dışında gerçekleşmekte ve ücretin ya da çalışma gün sayısının eksik veya hiç bildirilmediği durumlar meydana gelmektedir (Erdal, 2019).

Kayıt dışı istihdamla ilgili yapılan tanımlardan iki ortak nokta çıkarılabilmektedir. İlk olarak, kayıt dışı istihdam ile işverenler veya kendi hesabına çalışanlar dâhil olmak üzere istihdam faaliyetlerinin çalışılan gün ve çalışana ödenen ücret miktarı gibi unsurlarının vergi dairesi ve sosyal güvenlik kurumuna tamamının ya da bir kısmının yetkili mercilere bildirilmemesini içerir. İkinci olarak da kayıt dışı istihdamın sadece ücretli çalışanları değil, işverenleri ve kendi hesabına çalışanları da etkileyen bir durum olmasını içermektedir (Mahiroğulları, 2017).

2.2. Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutu

Kayıt dışı ekonomi, ekonomik faaliyetlerin yasal düzenlemelere uygun bir şekilde resmi kayıtlara dahil edilmediği, vergilendirilmediği veya sosyal güvenlik sistemine entegre edilmediği bir ekonomik alanı ifade etmektedir. Bu kapsamda kayıt dışı ekonomi, bir yandan yasal olarak kabul edilen ancak kayıtlara geçmeyen faaliyetleri içerirken, diğer yandan tamamen yasa dışı ekonomik işlemleri de kapsar (Schneider ve Enste, 2000). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, kayıt dışı ekonomi; gelir, üretim ve istihdamın, ulusal hesaplarda ve düzenlemelerde görünmez olduğu bir alan olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2018). Ayrıca, kayıt dışılık yüksek vergi yükü, yetersiz denetim mekanizmaları, karmaşık bürokrasi ve ekonomik eşitsizlikler gibi yapısal nedenlerle ilişkilendirilmektedir (Medina ve Schneider, 2018). Bu unsurların varlığı, kayıt dışı faaliyetleri izlemeyi ve denetlemeyi zorlaştırmaktadır (Arvas, 2024).

Kayıt dışı ekonominin en fazla görüldüğü ülkeler, sürekli yüksek enflasyonun yaşandığı, haksız ve spekülasyon kazançlarının yaygınlaştığı, gelir dağılımının adaletsiz olduğu ve ekonomik faaliyetlerin yeterince denetlenmediği ülkeler olmaktadır (Dura, 1997). Son yıllarda Türkiye'de görülen sürekli enflasyon, spekülasyon

kazançların fazla olmasıyla, gelir dağılımında ki ekonomik faaliyetlerin ve adaletsizliklerin denetim dışı kalması, kayıt dışı ekonominin genişlemesine yol açmıştır. Bazı ekonomik faaliyetlerin doğası gereği bu faaliyetlerin kayıt altına alınması zorlaşmaktadır. Bu tür faaliyetlerin başında tarım sektörü gelmektedir. Bu sebeple, tarıma dayalı hammadde kullanan sektörlerde kayıt dışı ekonomi daha yaygın olmaktadır (TÜİK, 2024). Özellikle tarıma dayalı hammadde kullanan tekstil sektöründe kayıt dışı ekonominin geniş kapsamda olduğu düşünülmektedir (Arvas, 2024).

Türkiye ekonomisinde kayıt dışı istihdamın belirlenmesinde nüfusun kırsal ve kentsel kesimlerdeki dağılımı önemli bir gösterge olmaktadır. Kırsal kesimden kentsel bölgelere göç edenler genellikle resmi olmayan yollarla istihdam edilmektedir. Bu durum, kayıt dışı ekonominin daha fazla yayılmasını ve büyümesini teşvik etmektedir (Çolak ve Bekmez, 2007). Türkiye'de kayıt dışı ekonomiyi azaltmak için Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB), mal ve para hareketlerini daha sıkı denetlemek amacıyla çeşitli tedbirler uygulamaktadır. Bu tedbirler arasında mal kontrolü, akaryakıtta marker kullanımı, belge düzeninin güçlendirilmesi ve ödeme sistemlerinin dijitalleştirilmesi yer alıyor. Ayrıca hem mal hem de paranın eş zamanlı denetlenmesi gerekliliği, Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK) gibi kurumların da dikkat çektiği önemli hususlardan biri olmaktadır. MASAK, finansal işlemlerin kayıt altına alınması ve şüpheli para hareketlerinin izlenmesi yoluyla kayıt dışılığı azaltmayı hedeflemektedir (MASAK, 2023). Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından hazırlanan "Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2019-2021)" çeşitli eylemleri beş temel ilkeye dayandırmaktadır.

1.Gönüllü Uyum Seviyesinin Artırılması: Vergi mükelleflerinin gönüllü olarak uyum sağlamalarını teşvik etme,

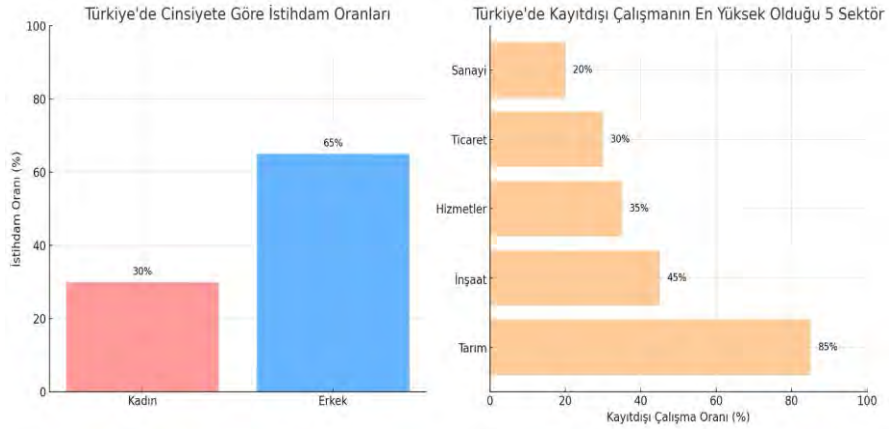
2.Denetim Kapasitesinin Güçlendirilmesi: Kayıt dışı faaliyetleri tespit ve denetleme yeteneğinin artırılması,

3.Mevzuatın Gözden Geçirilmesi ve Düzenlemelerin Yapılması: Yasal düzenlemelerin güncellenmesi ve iyileştirilmesi,

4.Kurumlar Arası Veri Paylaşımının İyileştirilmesi: Farklı kurumlar arasında veri paylaşımını geliştirerek bilgi akışını artırma,

5.Toplumun Her Kesimine Yönelik Farkındalığın Artırılması: Toplum genelinde kayıt dışı ekonomi konusunda bilinci ve farkındalığı artırma.

Aşağıda verilen şekilde Türkiye'deki istihdam oranı ve kayıt dışı çalışma oranının genel durumu verilmiştir (TÜİK, 2023):



Şekil 1. Türkiye'de İstihdam Oranı ve Kayıt Dışı Çalışma Oranı

(TÜİK, 2023)

- **İstihdam Oranı:** Türkiye'deki istihdam oranı, 2023 itibarıyla ortalama %47 belirtilmektedir. Bu oran, kadınlar ve erkekler arasında farklılık gösterebilmekte; erkeklerde daha yüksek, kadınlarda ise daha düşük olmaktadır.

- **Kayıt dışı Çalışma Oranı:** Türkiye’de kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında %30 seviyelerinde olduğu belirtilmektedir. Bu oran, kırsal kesimlerde daha yüksekken, şehirlerde ve özellikle büyük şehirlerde daha düşük olmaktadır. Tarım sektörü, kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu sektörlerden biri olmaktadır.

Yukarı verilmiş olan şekilde, Türkiye’deki cinsiyete dayalı istihdam oranını ve kayıt dışı üretimin en yüksek olduğu sektörleri göstermektedir. Türkiye’de kayıt dışılığın tarım, inşaat gibi sektörlerde daha çok kendine yer bulduğu görülmektedir, cinsiyetler arasındaki farklılık ise erkeklerin daha çok istihdama katıldığını göstermektedir. Türkiye’ de kayıt dışı istihdam oranının yıllar içerisindeki durumu, aşağıdaki tablo 8’ de gösterilmektedir.

Tablo 8: 1990-2023 Yıllarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Yıllar	Oran (%)	Yıllık Değişim (%)
1990	55,6	-
2000	50,6	0,07
2005	48,2	-0,03
2010	43,25	-0,5
2015	33,57	-4,00
2020	30,90	-11,21
2021	29,00	-6,15
2022	26,80	-7,59
2023	26,10	-2,61

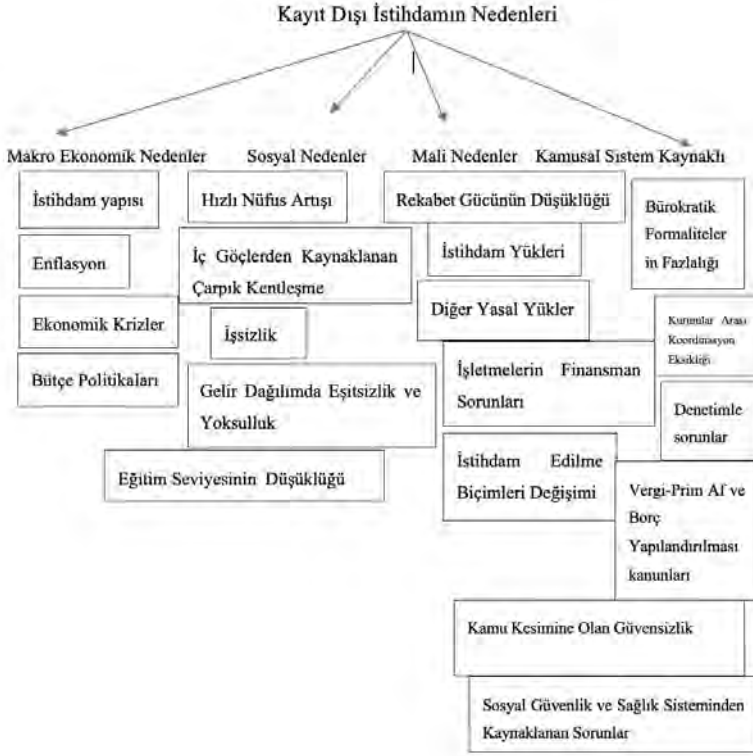
Kaynak: SGK, Yıllık Faaliyet Raporları ve TÜİK, İş Gücü İstatistikleri (SGK, 2011, 2012, 2013c, 2014a, 2015a, 2016a, 2017a, 2018a, 2020b, 2021a, 2022b, 2023a, 2024; TÜİK, 2024b)

Tablo 8’e göre; Türkiye’deki kayıt dışı istihdam oranlarının 1990’dan 2023’e kadar yıllar içinde azaldığını, ancak düşüş hızının dönemsel olarak değiştiğini göstermektedir. 1990 yılında kayıt dışı istihdam oranı %55,6 ile oldukça yüksek bir seviyedeysen, 2023 yılına

gelindiğinde bu oran %26,10'a kadar düşmüştür. Bu durum, kayıt dışı istihdamla mücadelede uzun vadeli politikaların etkili olduğunu göstermektedir. Hızlı azalma dönemleri, 2010-2015 ve 2015-2020 dönemleri dikkat çekicidir. Özellikle 2015'te %33,57 olan oran, 2020'de %30,90'a gerileyerek yaklaşık %11,21'lik yıllık bir düşüş kaydetmiştir. Bu dönemde uygulanan politikaların (örneğin, elektronik denetim mekanizmaları, SGK teşvikleri, kayıt dışı istihdam denetimleri) önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Yavaşlama eğilimleri, 2020 sonrası düşüş hızında bir yavaşlama gözlenmiştir. 2022'de yıllık düşüş %7,59 iken, 2023'te bu oran %2,61'e gerilemiştir. Bu, kayıt dışı istihdamın "direnc noktası" olarak adlandırılacak seviyelere ulaşmış olabileceğini düşündürmektedir. İlk dönemlerde (1990-2005) kayıt dışı istihdamın azalması daha yavaş bir hızda gerçekleşmiştir. Bu durum, hem bilinç seviyesinin düşük olması hem de yeterli denetim mekanizmalarının bulunmamasıyla ilişkilendirilebilir. 2005 sonrası hızlanan düşüş trendi, ekonomik büyüme, sosyal güvenlik reformları ve özellikle dijitalleşme ile açıklanabilir (Arvas, 2024).

2.3. Kayıt Dışı İstihdamının Türkiye'deki Nedenleri

Kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında, politik ve makroekonomik ortamı düzenleyen hukuki ve bürokratik yapı önemli bir rol oynamaktadır. Hukuki yapıdan kaynaklanan etkenler, denetimlerin etkisiz olması, bürokrasi ve kurumlar arası koordinasyon eksikliği, yüksek işgücü maliyetleri ve iş kanunundaki yüksek tazminatlar gibi faktörleri içermektedir. Kayıt dışı istihdama zemin oluşturan etmenleri; makro ekonomik-mali nedenler, sosyo-kültürel ve kamusal nedenler olmak üzere dört ana başlık altında sınıflandırılabilir.



Şekil 2: Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

(Sarıca, 2006)

Şekil 2’de verilen nedenlerin anlaşılması ve ele alınması, kayıt dışı istihdamın azaltılması için önemli adımlardır. Etkin denetim mekanizmalarının oluşturulması, bürokratik engellerin azaltılması, işgücü maliyetlerinin dengelenmesi ve iş kanunlarının gözden geçirilmesi gibi tedbirler kayıt dışılığın önlenmesinde etkili olabilmektedir.

Kayıt dışı istihdam, gelişmiş veya gelişmekte olan, yüksek veya düşük gelirli olsun tüm ülke ekonomilerinde mevcut olan bir problemdir. Ancak, özellikle düşük gelirli ülkelerde kayıt dışı istihdam daha yaygın bir sorun olarak görülmektedir (Fleming, 2020). Düşük

gelirli ülkelerde kayıt dışı istihdamın yaygın olmasının birkaç nedeni vardır. Bunlar;

- Sınırlı istihdam fırsatları,
- Düşük ücretler,
- Sosyal güvenlik ağının yetersizliği,
- Kaynakların etkin bir şekilde kullanılamaması
- Ekonomik belirsizlik gibi faktörler yer alabilmektedir.

Bu tür ülkelerde kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, istihdamın kayıtlı ve düzenlenmiş bir şekilde gerçekleşmesini teşvik etmek ve sosyal güvenlik ağının güçlendirilmesi gibi önlemlerin alınması gerekmektedir.

2.3.1. Ekonomik Nedenler

Ülkelerin istihdam yapısı üzerinde ekonomik faktörlerin büyük bir etkisi vardır. Ekonomik krizler, enflasyon ve vergi politikaları gibi temel ekonomik etkenler, kayıt dışı istihdamın yaygınlığını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı istihdam sorunu genellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde daha belirgin bir sorun olmaktadır. Bu durum, makroekonomik gelişmelerin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır (Sarica, 2006).

Ekonomik krizler, enflasyon ve vergi politikaları gibi faktörler, kayıt dışı istihdamın yaygınlığını artırabilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu sorun daha belirgin hale gelmekte ve bu sebeple vergi oranları ve karmaşık vergi düzenlemeleri, işverenleri kayıt dışı faaliyetlere yönlendirebilmektedir (Kamalıoğlu, 2004).

Kayıt dışı istihdamın makroekonomik nedenleri çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir.

Vergi Yükü ve Maliyetler: Yüksek vergi oranları ve işletme maliyetleri, işverenleri kayıt dışı istihdam yöntemlerine yönlendirebilmektedir. Kayıt dışı çalışanlar vergi ödemekten kaçınırken, işverenler de yüksek maliyetleri azaltmayı hedefleyebilmektedir (ÇSGB, 2006).

Düzenlemeler ve Bürokrasi: Aşırı düzenlemeler ve karmaşık bürokrasi, işletmelerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerine neden olabilmektedir. İşverenler, kayıt altında çalışmanın getirdiği bürokratik yüklerden kaçınmak için kayıt dışı istihdamı tercih edebilmektedir (ÇSGB, 2006).

İstihdam Piyasasının Esnekliği: İstihdam piyasasındaki sınırlamalar ve kısıtlamalar, kayıt dışı istihdamı teşvik edebilmektedir. Esneklik eksikliği, işverenlerin kayıt dışı çalışanları tercih etmelerine ve iş gücü maliyetlerini düşürmelerine yol açabilmektedir (Ecevit, 2017).

Ekonomik Belirsizlik: Belirsiz ekonomik koşullar, işletmelerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerine neden olabilmektedir. Ekonomik krizler veya durgunluk dönemleri, kayıt dışı istihdamın artmasına yol açabilmektedir (Sugözü, 2010).

İşgücü Talep ve Arz Dengesizlikleri: İşgücü talep ve arz arasındaki dengesizlikler kayıt dışı istihdamı artırılabilir. Yüksek işsizlik oranları, işverenlerin kayıt dışı çalışanları tercih etmelerine neden olabilmektedir (ÇSGB,2006).

Sosyal Güvenlik Sistemleri: Bazı durumlarda, aşırı bürokrasi ve karmaşık sosyal güvenlik sistemleri, kayıt dışı çalışmayı teşvik edebilmektedir. İşverenler, sosyal güvenlik katkılarında kaçınmak ve çalışanlarına avantaj sağlamak için kayıt dışı istihdamı tercih edebilmektedir (Dülger, 2019).

Kayıt dışı istihdamın makroekonomik nedenleri karmaşık ve çok yönlüdür. Bu nedenlerin aşılması genellikle etkili politika

reformları, vergi reformları, düzenlemelerin basitleştirilmesi ve istihdam piyasasının esnekliğinin artırılması gibi önlemleri gerektirebilir.

2.3.2. Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdam, çeşitli sosyal faktörlerden etkilenir. Göç, düşük eğitim seviyeleri, cinsiyete dayalı iş bölümü ve sosyal güvencesizlik, bu durumu tetikleyebilen unsurlar olarak kabul edilmektedir. Kentsel yoksullar (sanayileşme, kentleşme ve ekonomik dönüşümlerle birlikte kentlerde ortaya çıkan yoksulluk ve sosyal eşitsizlik), yapısal engeller nedeniyle kayıtlı istihdamdan dışlanabilmektedir. Tüm bu faktörler, kayıt dışı istihdama yol açan nedenler arasında yer almaktadır (Ogando ve ark., 2017).

Kayıt dışı istihdamın sosyal nedenleri çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. İşte bazı önemli nedenler:

Nüfus Artışı, Göç ve Kentleşme: Yüksek nüfus artışı, güçlü ekonomiye sahip ülkeler için potansiyel beşeri sermaye olarak kabul edilirken, gelişmekte olan ülkelerde istihdam yaratma sorunlarına yol açabilmektedir (Mahiroğulları, 2017). Kırsal kesimden kente göç eden insanlar genellikle temel ihtiyaçlarını karşılamak için iş bulmayı amaçlamaktadır. Ancak bu göç eden kişilerin düşük eğitim seviyesine ve iş deneyimine sahip olmaları, kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu sektörlerde ve küçük işletmelerde çalışmaya zorlanmalarına neden olabilmektedir (Çetingör, 2019).

Eğitim Seviyesinin Düşüklüğü: Eğitim düzeyi yükseldikçe kayıt dışı istihdam oranının azaldığı gözlemlenmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi yükseldikçe sigortalı çalışma olasılığı da artmaktadır. Özellikle diplomaya sahibi olan kadınlar, diplomasız kadınlara kıyasla daha fazla sigortalı işte çalışma olasılığına sahiptir (Öztürk ve Başar, 2018).

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü: Kadınların kayıt dışı çalışma eğilimi ve kayıtlı istihdama dâhil olsalar bile ayrımcılıkla karşılaşmaları, toplumsal ve kültürel faktörlere bağlıdır. Bu faktörler arasında cinsiyete dayalı işbölümü ve kadınların ev içi sorumluluklarının, çocuk bakımı ve ev işlerinin üzerlerine yüklenmesi önemli bir rol oynamaktadır. Bu durumda erkekler genellikle gelir getirici işlerde çalışarak aileyi geçindirmekle yükümlüdürler. Bu toplumsal ve kültürel faktörler, kadınların kayıt dışı çalışmaya yönelmelerine ve kayıtlı istihdamda da ayrımcılıkla karşılaşmalarına neden olabilmektedir (Toksöz, 2007).

2.3.3. İdari ve Hukuki Nedenler

Yoğun bürokrasi, sık sık çıkarılan af yasaları gibi faktörler, insanların kamu ve idareye olan güvensizliklerini artırarak kayıt dışı çalışmaya yönlendirebilmektedir (Azaklı, 2009). İşgücü piyasasında sıkı idari ve hukuki düzenlemeler, iş arama ve eşleştirme sürecini uzatıp maliyetli hale getirebilmektedir. Bu düzenlemeler, işverenlerin ve çalışanların özgürlüğünü kısıtlayarak kayıtlı ekonomide istihdam fırsatlarını azaltırken, kayıt dışı sektörde fırsatlar oluşturabilir (Verginet, 2024).

Kayıt dışı istihdamın İdari ve Hukuki nedenleri çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. İşte bazı önemli nedenler:

Bürokrasinin Fazlalığı: Kayıtlı işgücü piyasasında sert yasal düzenlemeler ve yoğun bürokratik işlemler, maliyetleri artırarak kayıt dışı istihdamı teşvik edebilmektedir. Bu tür düzenlemeler, işverenlerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerine ve resmi iş süreçlerinden kaçınmalarına neden olabilmektedir. Kayıt dışı istihdam, düşük maliyetler ve azaltılmış yasal yükler nedeniyle cazip hale gelmektedir (Dülger, 2019).

Af Yasaları: Sık sık çıkarılan aflar, vergi adaletini zedelemekte ve vergi kaçırmayı teşvik etmektedir. Bu aflar, vergi ve primlerini

düzenli ödeyenleri cezalandırıldığı algısını oluşturarak kayıt dışı çalışmayı özendirilmektedir (Kalaycı ve Kalan, 2017).

Denetim ve Ceza Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar:

Türkiye'de kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında "iş müfettişleri", "SGK müfettişleri" ve "Sosyal Güvenlik Denetmenleri" olmak üzere üç grup görev yapmaktadır. Ancak bu gruplar arasında iş birliği ve koordinasyon eksikliği nedeniyle aynı işyerini farklı zamanlarda ve sık sık denetleyerek çelişkili sonuçlara yol açabilmekte ve etkisiz hale gelebilmektedir (Mahiroğulları, 2017). Denetim faaliyetlerinden olumlu sonuçlar alınabilmesi için denetim görevlilerinin kayıt dışı istihdam konusunda uzmanlaşmış, tarafsız ve adil olmaları önemlidir. Ayrıca denetimlerin sık aralıklarla yapılması ve cezai yaptırımların etkili ve caydırıcı olması gerekmektedir (Dülger, 2019). Aksi takdirde, denetimlerin etkisi azalacak, kayıt dışılıkla mücadelede başarı sağlanamayacak ve kayıt dışılık sorunu daha da büyüyecektir.

Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar:

Çalışanlar, ödedikleri primler karşılığında kaliteli ve yeterli sağlık hizmeti beklemektedir. Bu sebeple, sağlık hizmeti sunan hastaneler sigortalıların memnuniyeti açısından önemlidir. Ayrıca sigortalının geliri belirli bir düzeyin üzerinde ise, devletin sunduğu sağlık hizmetleri yerine özel sigortaları tercih edebilme ihtimali yüksektir (Çetingör, 2019).

2.4. Kayıt Dışı İstihdamın Temel Özellikleri

Kayıt dışı çalışmanın belirgin özelliklerini belirlemek için, kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunan işletmelerin ölçeği ve bazı nitelikleri ile birlikte kayıt dışı istihdam edilen işgücünün yapısı gibi göstergeler kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1972 yılında yayımladığı bir raporda, kayıt dışı istihdamın temel özelliklerini altı

başlık altında toplamıştır. Bu başlıklar, kayıt dışı çalışmanın boyutlarını, niteliğini ve karakteristiklerini anlamak için önemli bir referans kaynağı olarak güncelliğini korunmaktadır (Kamalıoğlu, 2014).

Kayıtsız Çalışma: Uygulanan tüm faaliyetlerinin hiçbir resmi kuruma bildirilmeden kayıtsız yapılması durumudur. Bu durumda işverenler veya çalışanlar, istihdam edilen kişilerin varlığını veya iş faaliyetlerini resmi kaynaklara beyan etmemekte ve kayıt altına almamaktadır (Kamalıoğlu, 2014).

Sisteme Giriş Kolaylığı: Kayıt dışı istihdam, ILO raporuna göre, resmi prosedürlere, belgelere veya kayıtlara gerek olmaksızın iş gücü piyasasına giriş yapılabilmesiyle tanımlanır. Bu durum, denetimlerin zayıf olduğu veya yok sayıldığı ortamlarda meydana gelir ve işverenlerin ya da çalışanların resmi izin ve kayıt süreçlerine tabi olmadan çalışabilmelerini sağlar. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamın önlenmesi için etkili denetim mekanizmalarının ve uygun yasal düzenlemelerin uygulanması kritik öneme sahiptir (Meydanal, 2008).

Yasal mevzuatın dışında kalınarak kurlsız ve esnek çalışma: Kayıt dışı çalışma, çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelere uyulmadan gerçekleştirilen düzensiz bir çalışma biçimidir. Bu tür çalışmalarda, işverenler ve çalışanlar, resmi işçilik düzenlemelerine riayet etmemekte ve iş ilişkilerini yasal çerçevede düzenlememektedir. Kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, çalışma hayatındaki düzenlemelerin eksikliği, denetim mekanizmalarının yetersizliği ve işverenlerin düşük maliyetli işgücü sağlama isteği gibi faktörlerle açıklanabilir. Bu nedenle, kayıt dışı çalışmanın azaltılması için etkin denetim sistemlerinin kurulması, bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması ve işçi haklarının korunmasını amaçlayan yasal düzenlemelerin uygulanması büyük önem taşımaktadır (Öçal ve Şenel, 2021).

Ölçümünün Zor Olması: Kayıt dışı istihdamın ölçülmesi, teknik zorluklar içeren bir konudur. Bazı ülkelerde, son yıllarda

"istihdam yöntemi" veya "anket yöntemi" gibi teknikler kullanılmasına rağmen, tam anlamıyla sağlıklı bir ölçüm yapmak oldukça güçtür. Kayıt dışı istihdamın doğası gereği, resmi kaynaklarda veya veri tabanlarında kaydedilmemesi, kesin verilere ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamın doğru bir şekilde ölçülmesi ve analiz edilmesi için daha güvenilir ve kapsamlı yöntemlerin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Kamalıoğlu, 2014).

Genellikle Niteliksiz İşçiyle Yapılan Emek Yoğun Çalışma:

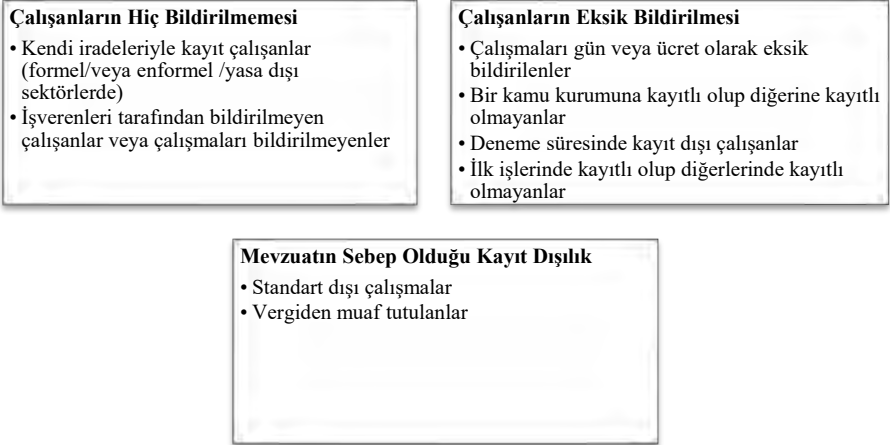
Yüksek teknoloji kullanılan işletmeler, genellikle kayıtlı ve nitelikli iş gücünü istihdam ederken, kayıt dışı çalışma daha çok düşük ücretle vasıfsız ve eğitimsiz iş gücünün kullanıldığı bir durumdur. Bu durum, kayıt dışı çalışmanın genellikle düşük gelirli sektörlerde ve iş kollarında yoğunlaştığını göstermektedir. Kayıt dışı çalışma, düşük ücretle istihdam edilen ve sosyal güvenceye erişimi sınırlı olan işçilerin karşılaştığı önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı çalışmanın azaltılması ve işçi haklarının korunması için etkin denetim mekanizmaları ile uygun düzenlemelerin uygulanması gereklidir (Kamalıoğlu, 2014).

Genellikle Küçük Ölçekli İşletmelerde Yaygın Olması:

Kayıt dışı çalışma, genellikle küçük ölçekli işyerlerinde daha yaygınken, kurumsal kültüre sahip orta ve büyük ölçekli işletmelerde nadiren görülmektedir. Küçük ölçekli işyerleri, sınırlı kaynaklara sahip olabilir ve resmi kayıtlara girmek veya yasal düzenlemelere uymak konusunda daha az denetim altında kalmaktadır. Öte yandan, kurumsal kültüre sahip orta ve büyük ölçekli işletmeler, daha fazla kaynağa, daha sıkı denetim mekanizmalarına ve profesyonel yönetim uygulamalarına sahiptir. Bu tür işletmelerde kayıt dışı çalışma daha az görülür, çünkü resmi kayıtlara girmek, yasal düzenlemelere uymak ve işçi haklarını korumak, kurumsal değerlerin bir parçasıdır (Öçal ve Şenel, 2021).

2.5. Kayıt Dışı İstihdam Çeşitleri

Kayıt dışı ekonomi, yaygın olarak tek bir işçi grubu olarak algılanan genellemelere karşın, oldukça çeşitlilik gösteren bir istihdam yapısına sahiptir. Bu sektör, mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeleri, serbest meslek sahiplerini de içine alan geniş bir yelpazede kapsamaktadır. Ev işleri, sokak ticareti veya küçük ölçekli çiftçilik gibi faaliyetler, kayıt dışı ekonominin öne çıkan meslekleri arasında yer almaktadır. (Elliot, 2019). Aşağıda verilen şekilde kayıt dışı istihdam çeşitleri verilmiştir.



Şekil 3: Kayıt Dışı İstihdam Çeşitleri

Kaynak:(Bölükbaş, 2018)

Türkiye’de kayıt dışı çalışmanın çeşitli yöntemleri ve türleri, birkaç ana başlık altında incelenebilir. Bu tür çalışma biçimleri Şekilde görüldüğü gibi, üç ana kategoriye ayrılmaktadır:

Çalışmaları hiç bildirilmeyenler: Bu grup, kendi iradeleriyle kayıt dışında çalışmayı tercih edenler ve işverenleri tarafından bildirilmemiş çalışanlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Kendi iradeleriyle

kayıt dışında çalışanlar genellikle yasalarca yasaklanmış veya belirli koşullara bağlanmış işlerde çalışmaktadırlar. Örneğin, yabancı kaçak işçilerin yakalanması durumunda sınır dışı edilme riski veya çocuk işçilerin çalışmasının yasaklanması gibi durumlar, bu kişileri kayıt dışı çalışmaya yöneltmektedir. Bununla beraber sosyal güvenlik kurumlarından gelir, aylık, ödenek veya yardım alan kişiler, bu yardımların kesilmesini önlemek için kayıt dışı çalışmayı tercih edebilmektedir. Bu durumda olan kişiler, sosyal güvenliklerinin zaten sağlandığını düşündükleri için ek bir kayıt altına girme gereği duymamaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde sıkça görülen, işsizlik ödeneği alıp kaçak çalışanlar, sosyal güvenlik kurumları yardımlarının suiistimal edilmesine ve vergi ile prim geliri kaybına yol açmaktadır (Karaaslan, 2021).

Çalışmaları eksik bildirilenler: Bu durumda, çalışanların tüm çalışmaları resmi kayıtlara tam olarak bildirilmemekte, eksik bildirilmektedir. Bu durum genellikle işverenlerin sigorta primlerinden ve vergilerden tasarruf etmek amacıyla başvurdukları başlıca yöntemlerden biridir. Çalışanlar ise genellikle bu durumu kabul etmek zorunda kalmakta, çünkü işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir (Gülcemal, 2009).

Mevzuatın kayıt dışında bıraktığı çalışmalar: Bazı iş kolları veya çalışma biçimleri, mevcut yasalar ve düzenlemeler kapsamında resmi olarak kayıt altına alınmamaktadır. Bu durum, genellikle küçük ölçekli işletmelerde veya aile işlerinde görülmektedir. Mevzuatın bu tür çalışmaları kapsama alanı dışında bırakması, kayıt dışı çalışma oranlarını artırmaktadır (Çetinör, 2019).

Sonuç olarak; Kayıt dışı çalışma hem çalışanlar hem de devlet açısından çeşitli olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanlar, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerinden yoksun kalırken, devlet vergi ve prim gelirlerinde kayıplar yaşamaktadır. Ayrıca, sosyal güvenlik sisteminin

suiistimal edilmesi, sistemin sürdürülebilirliğini de tehdit etmektedir. Bununla beraber kayıt dışı istihdam , ekonomik ve sosyal dengesizlikleri artırmakta ve uzun vadede hem bireysel hem de toplumsal refahı olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, kayıt dışı çalışmanın önlenmesi ve kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi hem çalışanların haklarının korunması hem de devletin mali sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır (Akkuş, 2024).

2.6. Türkiye’ de Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele

Türkiye’de kayıt dışılıkla mücadele hem kamu hem de özel sektör kuruluşları tarafından çeşitli alanlarda yürütülmektedir. Bu mücadele politikaları, kayıt dışı faaliyetlerin vergilendirilmesini, kayıt dışılığın cezalandırılmasını, kayıtlılığın teşvik edilmesini ve kayıt dışı ekonomiye bağımlı nüfusun örgütlenmesini içermektedir.

- Vergilendirme politikaları, kayıt dışı faaliyetlerin tespiti ve vergilendirilmesi yoluyla kaynak kaybının önlenmesini hedeflemektedir. Vergi mevzuatında yapılan düzenlemeler, kayıt dışı ekonominin küçülmesini ve kayıtlı ekonomiye katılımın teşvik edilmesini amaçlamaktadır.
- Cezalandırma politikaları, kayıt dışı faaliyetlerin yaptırımlara tabi tutularak caydırıcı bir etki yaratılmasını amaçlamaktadır. Denetimlerin sıkılaştırılması, kayıt dışı işlemlerin tespiti ve cezalandırılması için önemli bir adım olmaktadır.
- Kayıtlılığı teşvik etme politikaları, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişi teşvik etmek için teşvikler ve destekler sağlamaktadır. Kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınması için kolaylıklar ve avantajlar sunulmaktadır.

- Kayıt dışı ekonomiye bağımlı olan nüfusun örgütlenmesini hedefleyen politikalar, bu kesimlerin kayıtlı iş gücü piyasasına dâhil olmasını sağlamayı amaçlar.

Bu mücadele politikaları, kayıt dışılığın azaltılmasına ve kayıtlı ekonomiye katılımın artırılmasına yönelik uzun vadeli sonuçlar elde etmeyi hedeflemektedir (Verginet, 2024).

Türkiye'de kayıt dışı ekonomiyle mücadele kapsamında önemli girişimlerden biri Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM)'dir. Bu proje 2006 yılında başlatılmış olup, kayıt dışı ekonomiyle mücadele için yenilikçi stratejiler ve acil eylemlerin benimsenmesini hedeflemekte ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütmektedir. Diğer bir önemli proje ise Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010'dur. Bu projede, kayıt dışı ekonominin etkilerini azaltmak ve kayıt dışılığı zayıflatmak amacıyla çeşitli tedbirler hayata geçirilmektedir. Bu projeler, kayıt dışı ekonomiyle mücadelede önemli adımlar atmayı ve kayıt dışı ekonominin boyutlarını azaltmayı hedeflemektedir. Bu çerçevede, bilinçlendirme faaliyetleri, yenilikçi stratejiler ve tedbirler gibi yöntemlerle kayıt dışı ekonominin azaltılması ve kayıtlı ekonomiye katılımın artırılması amaçlanmaktadır (Kalaycı ve Kalan, 2017).

Türkiye'de kayıt dışı çalışma ile mücadele konusunda tek bir kurum veya koordinasyon komitesi sorumlu olmamaktadır (Williams ve ark., 2013).

Kayıt Dışı Çalışma ile Mücadele Stratejisi ve Eylem Planı (2016-2020): Bu plan, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır. 2016-2020 dönemi için stratejik hedefler belirlenmiş ve bu hedeflere ulaşabilmek için çeşitli önlemler önerilmiştir. Bu plan kapsamında özellikle işyerlerinin denetimleri artırılmış ve iş güvencesiz çalışma koşullarının önlenmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020).

İşyerlerinde Denetimlerin Güçlendirilmesi: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SGK ve İŞKUR gibi kurumlarla koordineli olarak, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde yapılan denetimleri artırmıştır. Bu denetimler, kayıt dışı çalışmanın engellenmesine yönelik önemli bir adımdır. Ayrıca, “Beyaz Masa” ve “Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu” gibi platformlar aracılığıyla vatandaşların ve çalışanların şikayetleri daha hızlı bir şekilde alınmış ve incelenmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2023).

Sosyal Güvenlik Reformları: 2010’lu yıllarda sosyal güvenlik sistemi reforme edilerek, sigorta primlerinin düzenlenmesi ve ödemelerin daha şeffaf hale getirilmesi hedeflenmiştir. Bu reformlar, işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmasının önlenmesi ve iş güvencesi sağlamada etkili olmuştur (Sosyal Güvenlik Kurumu,2023).

Kayıt Dışı Çalışmanın İyileştirilmesi İçin Teknolojik Araçlar: Çalışma hayatındaki dijitalleşme ile birlikte, kayıt dışı iş gücünün takibi için yeni teknolojik çözümler geliştirilmiştir. Örneğin, işçi sigortalı olma durumunu daha izlenebilir hale getirecek yazılımlar ve uygulamalar devreye sokulmuştur. Ayrıca, elektronik işgücü kaydı ve veri analiz yöntemleri ile iş gücü piyasasında daha şeffaf bir ortam oluşturulmaya çalışılmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023).

Eğitim ve Bilinçlendirme Kampanyaları: Kayıt dışı çalışma ile mücadelede, işçilerin ve işverenlerin bilinçlendirilmesine yönelik kampanyalar da düzenlenmiştir. Bu kampanyalar, işçilerin sosyal güvenlik hakları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlarken, işverenlere de kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi gerektiği anlatılmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023).

Yabancı İş Gücü Politikaları: Yabancı işçilerin Türkiye’deki istihdamlarıyla ilgili düzenlemeler de son yıllarda daha sıkı hale getirilmiştir. Yabancı iş gücünün kayıt altına alınması ve çalışma

izinlerinin düzgün şekilde verilmesi, kayıt dışı çalışma oranını azaltmak için önemli bir adımdır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023)

Pandemi Sonrası İstihdam Desteği: COVID-19 pandemisi sonrasında hükümet, iş gücü piyasasını canlandırmak ve kayıt dışı çalışmayı önlemek amacıyla çeşitli ekonomik destek paketleri sunmuştur. Bu destekler arasında kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği gibi uygulamalarla kayıt dışı çalışmanın engellenmesi hedeflenmiştir (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2021).

Ancak, tüm bu çabalar ve reformlara rağmen, kayıt dışı çalışma oranı hala yüksek seviyelerde kalmaktadır. Bunun başlıca nedenleri arasında, iş gücü piyasasında esneklik arayışları, küçük işletmelerde vergi ve sigorta primlerinin yüksekliği, yerel düzeyde denetim eksiklikleri ve bazı iş kollarındaki iş güvencesiz çalışma koşulları sayılabilir.

Kayıt dışı çalışmayı ele almak amacıyla hazırlanan strateji ve eylem planı, vergi idaresi tarafından çok çeşitli kamu kurumlarının katkılarıyla yürütülmüştür. Şubat 2009'da bu eylem planı bir başbakanlık genelgesi olarak yayınlanmıştır. Genelge, gelir idaresini kayıt dışı çalışma ile mücadele stratejisini geliştirmekten sorumlu baş otorite olarak belirlemiştir. Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Kalkınma Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Gümrük Müsteşarlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK), Tütün, Tütün Mamulleri ve İçki Piyasası Düzenleme Kurumu (TAPDK) ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) gibi çeşitli departmanlar, kayıt dışı çalışmayla mücadele için işbirliği yapılacak kurumlar olarak belirlenmiştir. Bu kurumlar, kayıt dışı çalışma ile mücadelede çeşitli görevler üstlenmekte ve politikaların uygulanmasını sağlamaktadır (Williams ve ark., 2013).

Türkiye, uzun bir süredir ertelenen işgücü piyasası reformlarını Covid-19 pandemisi sonrasında uygulamak konusunda karşılaştığı

zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Bu zorluklar, üç temel nedenden dolayı daha da acil hale gelmektedir (OECD, 2021).

- Düşük vasıflı işçiler için istihdam yaratma önemi, sosyal uyumun kaybedilen zeminini yeniden kazanmak için büyük önem taşımaktadır. Pandemi süreci, özellikle düşük vasıflı işçileri olumsuz etkileyerek iş kayıplarına neden olmuştur. Bu nedenle, istihdamın artırılması ve yeni iş fırsatlarının yaratılması, bu kesimin yeniden istihdam edilmesi ve sosyal uyumun sağlanması açısından kritik bir adım olarak değerlendirilmektedir.
- Kayıt dışı çalışanlar sosyal koruma kapsamında bulunmadıkları için, kayıt dışı ve yarı-kayıtlı işlerden tamamen kayıtlı işlere geçişi kolaylaştıran reformlar daha da acil hale gelmektedir. Bu tür reformlar, kayıt dışı çalışmanın azaltılmasını ve işçilerin sosyal güvenlik haklarından yararlanmalarını sağlayarak daha adil ve güvenceli bir işgücü piyasası oluşturmayı amaçlamaktadır.
- Etkili bir işgücü piyasası, küresel değer zinciri operatörlerinin faaliyetlerini yeniden organize etmeleri ve dağıtmaları için temel bir gereksinimdir. Türkiye, küresel ekonomide rekabet gücünü sürdürebilmek ve yatırımları çekebilmek için işgücü piyasasında etkin bir yapıya sahip olmalıdır. Bu nedenle, işgücü piyasası reformları, daha esnek ve verimli bir işgücü ortamı oluşturarak uluslararası yatırımcıların ilgisini çekmeyi ve Türkiye'nin küresel değer zincirindeki konumunu güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Kayıt dışılığın azaltılması, genellikle vergi reformunun temel amacı olarak öne çıkmaktadır. Ancak son yıllarda kayıt dışılığı azaltmada sadece vergi reformunun yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Kayıt dışılığın azaltılmasında farklı faktörlerin de önemli olduğu

belirtilmektedir. Bu faktörler arasında sosyal güvenlik sistemini güçlendirmek, işgücü piyasası düzenlemeleri yapmak, eğitim ve beceri düzeyini artırmak gibi önlemler bulunmaktadır. Bu nedenle kayıt dışılığı azaltmada daha kapsamlı bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Verginet, 2024).

Gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomilerde yapılan kapsamlı araştırmalar ve politika deneyimleri, kayıt dışılıkla mücadelede etkili olduğu kanıtlanmış dört tür politika olduğunu göstermektedir. Bu politikalar şunlardır (Deléchat ve Medina, 2020):

Vergi Reformu: Vergi sisteminin basitleştirilmesi, vergi tabanının genişletilmesi ve vergi uyumunun artırılması gibi vergi reformları, kayıt dışılığı azaltmada etkili olabilmektedir. Daha adil ve etkili bir vergi sistemi, kayıt dışı faaliyetleri engelleyerek kayıtlı ekonomiyi teşvik edebilmektedir.

Sosyal Güvenlik Güçlendirme: Sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesi ve genişletilmesi, kayıt dışı çalışmayı azaltabilmektedir. Kayıtlı işlerin daha iyi sosyal koruma ve faydalar sağlaması, kayıt dışı çalışmayı azaltma motivasyonunu artırabilmektedir.

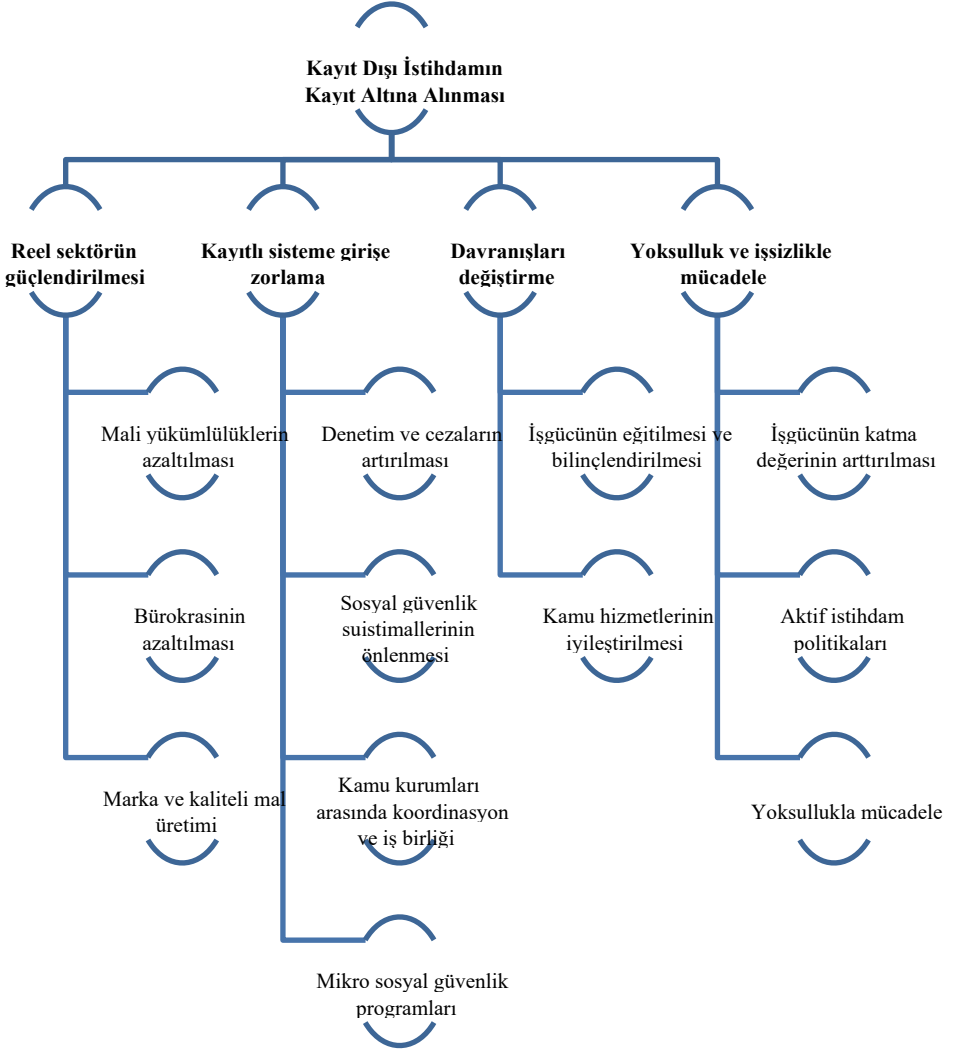
İşgücü Piyasası Düzenlemeleri: Esneklik, güvence ve adalet sağlayan işgücü piyasası düzenlemeleri, kayıt dışılıkla mücadelede etkili olabilmektedir. İşçi haklarının korunması, iş sözleşmelerinin düzenlenmesi ve işçilerin adil çalışma koşullarına erişimi gibi önlemler, kayıt dışı çalışmayı azaltabilmektedir.

Eğitim ve Beceri Geliştirme: Eğitim ve beceri düzeyini artırmak, kayıt dışılığı azaltmada önemli bir faktör olabilmektedir. Nitelikli işgücüne erişimin artması, kayıtlı işlere talebi ve kayıt dışılığın azalmasını teşvik edebilmektedir.

Bu dört politika alanının birlikte uygulanması, kayıt dışılıkla mücadelede daha etkili sonuçlar elde etmede önemli olabilmektedir.

Her ülkenin koşullarına ve ihtiyaçlarına göre uygun politika kombinasyonlarının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Aşağıda verilen şekil 4'te kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması ile ilgili maddeler verilmiştir.



Şekil 4:Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması

Kaynak:(Yereli ve Karadeniz, 2004)

Kayıt dışı istihdamın temel tetikleyicisi olan işsizlik sorunu, kayıt dışı istihdamın azaltılması için ele alınması gereken önemli bir faktördür. İşsizlik, hem ekonomik hem de sosyal açıdan olumsuz etkiler yaratarak yoksulluk riskini artırabilmektedir. Bu durumda, işsiz kalan bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmek ve ailelerinin geçimini sağlamak amacıyla kayıt dışı sektörde çalışma eğilimleri yükselebilmektedir. Bu nedenle, istihdamı teşvik edici politikaların uygulanması büyük önem taşır. Bu politikalar, iş yaratma olanaklarının artırılması, girişimciliğin desteklenmesi, işletme düzenlemelerinin kolaylaştırılması ve yeni yatırımların teşvik edilmesi gibi adımları içerebilmektedir. İşletmelerin büyümesi ve istihdam potansiyelinin artması, işsizlik sorununu hafifletebilir ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yardımcı olabilmektedir (Kalaycı ve Kalan, 2017).

Türkiye ve diğer birçok ülkede, tarım sektöründe en yüksek düzeyde kayıt dışı çalışmaya rastlanmaktadır. Tarım sektöründeki hızlı bir çözülme, kayıt dışı istihdamı azaltma potansiyeline sahiptir. Ancak, tarım sektörünün küçülmesiyle birlikte, tarımdan kopan işgücünün kayıt dışı istihdam ve işsizlik üzerinde baskı yaratması kaçınılmazdır. Bu durum, eğitim seviyesi, işgücü verimliliği gibi faktörler dikkate alındığında ortaya çıkmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004).

Tarım sektöründen kopan işgücü, genellikle tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam veya işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu, tarımdan kopan işgücünün nitelikleri, becerileri ve eğitim düzeyiyle uyumlu iş imkânlarının sınırlı olmasıyla ilişkilidir. Tarımda yapısal dönüşümün yaşandığı bir süreçte, bu geçiş döneminde kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin artma eğilimi göstermesi beklenmektedir. Bu nedenle, tarım sektöründeki çözülmeyi yönetmek ve tarımdan kopan işgücünü kayıtlı istihdam alanlarında istihdam etmek için önlemler alınmalıdır (Kalaycı ve Kalan, 2017).

Bu önlemler arasında, tarım dışı sektörlerde yeni istihdam imkânları yaratmak, eğitim ve mesleki beceri geliştirme programları uygulamak, işgücü verimliliğini artırmak ve kayıtlı istihdamı teşvik eden politikalar izlemek yer alabilmektedir. Ayrıca, sosyal koruma önlemleri ve adil çalışma koşullarının sağlanması da kayıt dışı istihdamın azaltılmasında önemlidir (Karaarslan, 2010).

Kayıtlı istihdama geçiş için etkili bir mücadele için, politikalar çeşitlin birbirini tamamlayacak şekilde eşgüdümlü bir şekilde muhafaza edilmesi önemlidir. Bu politikaların geniş bir yelpazede, emek kanunları düzenlemelerinden eğitim politikalarına kadar uzanması gerekmektedir. Sonuç olarak, kayıtlı istihdama geçiş için düzenleyici politikaların eşgüdümlü bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Emek düzenlemeleri, eğitim politikaları, vergi politikaları ve sosyal koruma önlemleri gibi alanlarda yapılan konutları birbirini tamamlayarak kayıt dışı istihdamın azaltılmasına ve daha adil bir yetki yapısının sahiplerine dağıtılması uygulanabilmektedir (Öçal ve Şenel, 2021).

2.7. Kayıt Dışı İstihdamı Önlemek Amacıyla Uygulanan Projeler

Aşağıda Türkiye’de kayıt dışı istihdamın azaltılması amacıyla uygulanan projelerin bazılarına yer verilmiştir.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM): Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi’nin Türkiye’de kayıt dışı istihdam edilen kişilerin kayıt altına alınması ve yabancı kaçak işçi istihdamının azaltılması amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından başlatıldığı belirtilmiştir. Proje, 2006/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi ile 04.10.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Proje, özellikle kısa vadede yabancı kaçak işçi istihdamının önlenmesi üzerinde odaklanmıştır. Bu da, yabancı kaçak işçi istihdamının kayıt

dışı istihdamın önemli bir bileşeni olduğunu ve bu alanda mücadeleye öncelik verildiğini göstermektedir. Yabancı kaçak işçi istihdamının azaltılmasıyla, kayıt dışı istihdamın genel olarak azalması ve kayıt altına alınan kişilerin sosyal güvenceye erişiminin artması hedeflenmektedir. Kayıt dışı istihdam hem çalışanların hem de devletin kaynaklarının korunması ve düzenli bir işgücü piyasasının sağlanması açısından önemli bir konudur. KADİM Projesi gibi inisiyatifler, kayıt dışı istihdamın azaltılması için önemli adımlar atmaya ve bu alanda farkındalığı artırmaya hedeflenmektedir (Erdal, 2019).

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) kapsamında; SGK tarafından hazırlanan bazı önlemler ve iş birlikleri;

1. "Alo 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi": SGK tarafından kurulan bu ihbar hattı, vatandaşların kayıt dışı istihdamla ilgili şüpheleri veya ihbarları bildirebilmeleri için hizmet vermektedir. Bu şekilde, kayıt dışı istihdam vakaları tespit edilerek mücadele edilebilmektedir.
2. Vergi Daireleri ve SGK İş birliği: Maliye Bakanlığı'na bağlı vergi daireleri ile SGK arasında iş birliği sağlanarak, vergi dairelerinin yaptığı denetimlerle ilgili bilgiler SGK'ya iletilmektedir. Bu sayede, vergi daireleri ve SGK karşılıklı olarak denetimler gerçekleştirerek işyerlerinde kayıtlı çalışma durumunu kontrol edebilmektedir.
3. İş birliği Yapılan Diğer Kurumlar: SGK, yerel karakollar ve sağlık bakanlığının denetim yapan birimleri gibi diğer kurumlarla da koordineli çalışarak işçi giriş ve çıkış bildirimleri ile ilgili kayıt dışılığı takip etmektedir. Bu sayede, kayıt dışı istihdamın tespit edilmesi ve önlenmesi için daha geniş bir ağ oluşturulmuş olmaktadır.

4. Sosyal Güvenlik Bilincini Arttırıcı Eğitim Programları: Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında, örgün ve yaygın eğitimde sosyal güvenlik bilincini arttırmaya yönelik eğitim programları düzenlenmektedir. Bu programlar, işverenlerin ve çalışanların kayıt dışı istihdamın zararları konusunda bilinçlenmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu önlemler ve iş birlikleri, kayıt dışı istihdamla mücadelede farklı kurumların birlikte çalışmasını ve bilinçlendirme faaliyetlerini içermektedir. Bu şekilde, kayıt dışı istihdamın azaltılması ve kayıtlı ekonominin güçlendirilmesi hedeflenmektedir (Erdal, 2019).

Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP): KİDEP, SGK tarafından kayıt dışı istihdamla mücadeleyi güçlendirmek ve Türkiye ekonomisine kayıtlı işçi istihdamının katkısını artırmak amacıyla başlatılan bir projedir. Projede, görsel materyaller kullanılarak çocuk işçiliğinin önlenmesi, dezavantajlı grupların istihdamının desteklenmesi, cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi ve iş sağlığı güvenliği kurallarına uyulması ilkelerine öncelik verilmektedir. Bu proje, kayıt dışı istihdam oranlarını düşürmeye yönelik çoklu bir yaklaşımı benimsemektedir (Erdal İ. Ö., 2019). Aşağıda öncelikli olarak hedefleri verilmektedir;

- Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusuna odaklanarak, çocukların çalışma hayatından uzak tutulması ve eğitimlerinin sağlanması,
- Dezavantajlı grupların istihdamına destek verilerek sosyal adaletin sağlanması,
- Cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesine yönelik adımlar atmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımının artırılması ve iş yerlerinde eşit fırsatlar sağlanması,

- İş sağlığı güvenliği kurallarına uyulması öncelikli bir konu olarak ele alınmakta ve iş yerlerinde güvenli çalışma ortamlarının sağlanması hedeflenmektedir (Erdal, 2019).

Proje kapsamında;

-İlköğretim öğrencilerini bilinçlendirmek: Bu faaliyet, kayıt dışı istihdamın zararlarını ve önemini anlatarak geleceğin iş gücüne bilinçli bir şekilde katkı sağlamayı hedefler. Eğitimlerin ilköğretim düzeyinde verilmesi, gençlerin farkındalığını artırabilmektedir.

-Lise ve üniversite öğrencilerine yönelik yarışmalar: Bu tür yarışmalar, gençler arasında kayıt dışı istihdam konusunda farkındalık oluşturmayı ve bilgi paylaşımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

-Esnaf ve din görevlilerine farkındalık seminerleri: Bu seminerler, kayıt dışı istihdamın zararlarını anlatarak, esnaf ve din görevlilerinin bu konuda toplumda bilinçlendirici bir rol oynamasını sağlamaktadır.

-Kayıt dışı istihdamla mücadele çalıştayları: Bu tür çalıştaylar, ilgili tarafların bir araya gelerek kayıt dışı istihdamla mücadele stratejileri üzerinde bilgi ve deneyim paylaşımı yapmasını sağlamaktadır.

-İşverene rehberlik amaçlı mektup gönderimi: İşverenlere kayıtlı istihdamın avantajları hakkında bilgilendirici mektuplar gönderilerek kayıt dışı istihdamın azaltılması teşvik etmektedir.

-İşyeri denetimleri: SGK ve diğer ilgili kurumlar tarafından yapılan düzenli işyeri denetimleri, kayıt dışı istihdamın tespit edilmesi ve yaptırımların uygulanmasını sağlamaktadır.

-Kazancı azalan kişilere bilgi verme (SMS): Geliri azalan kişilere kayıtlı istihdam hakkında bilgilendirici mesajlar gönderilerek, kayıtlı çalışmanın avantajları vurgulanır ve kayıt dışı istihdamın azaltılması amaçlanmaktadır.

-Denetim kapasitesinin artırılması için teknik destek: Denetim kapasitesini artırmak için kurumlara teknik destek sağlanarak daha etkili denetimler yapılması hedeflenmektedir.

2.8. Türkiye’ de Kayıt Dışı Kadın İstihdamı

Türkiye işgücü piyasasında kadınların yaşadığı en büyük sorunlardan biri, erkeklere kıyasla istihdama katılımda dezavantajlı bir konumda olmalarıdır. Kadınlar, kayıtlı işgücü piyasasına sınırlı bir şekilde katılırken, kayıt dışı çalışmalarda ise yaygın olarak yer almaktadırlar (Çetinör, 2019).

Türkiye’de çalışan kadınların büyük çoğunluğu, sigortasız, sosyal güvenceden yoksun ve çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (Kurt, 2022). Sanayi sektöründe çalışan kadınlar arasında da sigortasız ve sosyal güvenceden yoksun olanların sayısı oldukça fazla olmaktadır. Bu durum, kadınların işgücü piyasasında karşı karşıya kaldıkları ciddi yapısal sorunları gözler önüne sermektedir (Çetinör, 2019).

2.8.1. Kayıt Dışı İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı

Kayıt dışı istihdam, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle sıkı bir ilişki içerisinde. Düşük ve düşük orta gelirli ülkelerin çoğunda kadınlar kayıt dışı sektörlerde çalışmakta ve bu sektörlerdeki güvencesiz ve düşük ücretli işlerde yer almaktadır. Kadınların zamanla ekonomik güvencesizliğini ve gelir eşitsizliğini daha da derinleştirmektedir (Delechat ve Medina, 2021). Kadınlar, çeşitli nedenlerden dolayı erkeklere kıyasla kayıt dışı sektörde çalışmaya daha yatkındır (Kurt, 2022). Kadınların karşılaştığı diğer bir zorluk ise evde yaptıkları ve genellikle görünmeyen emeklerdir. Ev işleri, temizlik, yemek gibi sorumluluklar, kadınların sosyal hayatını olumsuz etkileyerek üzerlerindeki yükü arttırmaktadır (Özbay, 2020).

Tablo 9: 2000-2023 Yıllara Arası Kayıt Dışı İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	69,5	43,7	50,6
2005	68,3	43,8	50,1
2010	58,5	37,2	43,3
2011	57,8	35,6	42,1
2012	54,2	32,7	39
2013	52	30,2	36,7
2014	48,4	29,3	35
2015	46,1	28,2	36,6
2016	44,26	28,75	33,49
2017	44,56	29,22	33,97
2018	42,15	29,45	33,42
2019	42,18	30,95	34,52
2020	37,11	27,57	30,59
2021	35,86	25,9	29
2022	33,59	48,71	82,29
2023	33,33	49,19	82,52

Kaynak: (TÜİK, 2024)

Verilen tablo 11'e göre kadınların kayıt dışı istihdam oranı erkeklerden daha yüksek olmaktadır. Türkiye'de cinsiyete göre kayıt

dışı istihdam oranları zaman içinde kaybolma göstermektedir. Özellikle kayıt dışı istihdam oranı, 2018 yılında %58,5 iken, 2011'de %57,8'e düşmüş ve 2012'den itibaren daha hızlı bir düşüş göstererek 2014'te %48,4'e gerilemektedir. Bu düşüş 2017 yılında %44,6'ya kadar devam etmektedir. Erkeklerin kayıt dışı istihdam oranı, kadınlarla kıyaslandığında daha düşük bir oranla, 2008'den 2017'ye kadar sürekli bir azalma yaşanmaktadır. Örneğin 2008'de %37,2 olan oran, 2011'de %35,6'ya ve 2017'de %29,2'ye düşmektedir. Bu veriler, verim kayıt dışı çalışma oranlarının oldukça yüksek olduğunu ortaya koyuyor. Kadınlarda kayıt dışı istihdam oranının azaldığı gözlemlense de, bu oranların güvenilir verilere dayandığını söylemek zor olmaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı istihdam verilerinin sürekli olarak izlenmesi ve güncellenmesi gerekmektedir.

2.8.2. Türkiye'de Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Durumu

1950'lerden itibaren Türkiye'de yaşanan hızlı kentleşme süreci, kırsal alanlardan kentsel alanlara yoğun bir göç akışını beraberinde getirmektedir. Bu süreçte, kentsel nüfusun oranı giderek artmış ve kadınlar da göç edenler arasında yer almaktadır. Ancak, bu göç hareketi, kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmıştır. Özellikle kadınlar, kentlerde iş bulma konusunda zorluklarla karşılaşmış ve birçoğu ya işsiz kalmış ya da kayıt dışı sektörlerde çalışmaya başlamaktadır. Göç eden kadınlar genellikle tarım sektöründe çalışmış olup, kentsel işgücü piyasasına entegre olabilmek için gerekli eğitim ve becerilere sahip olmamaları, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu kadınlar genellikle düşük ücretli ev işleri gibi faaliyetlerde veya kayıt dışı endüstrilerde çalışmaktadır. Bu durum, kayıt dışı istihdamın kadınlar arasında yaygınlaşmasına ve kayıt altında olmayan işlerde çalışmalarına yol açmaktadır (Durmaz, 2020). Eğitim seviyesi, kadınların istihdam durumunu ve gelir düzeylerini belirlemede önemli bir faktör olmaya devam etmektedir. Ancak

Türkiye'de kadınların büyük bir kısmı yüksek eğitim seviyelerine ulaşamamaktadır ve çoğunluğu ilköğretim düzeyinde eğitimlerini tamamlamaktadır. Özellikle alt gelir gruplarından, gelişmekte olan bölgelerden ve kırsal alanlardan gelen kadınlar için eğitime erişim düşüktür ve yetersizdir. Kadınların istihdam modellerinde bölgesel ve kırsal-kentsel uçurumlar bulunmaktadır. Tarım ve kayıt dışı işlerde kadın istihdamı erkeklerden çok daha yüksektir. Ülkede kadınların çoğu sosyal yardımlar veya iş güvencesi olmadan kayıt dışı çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan kadınların büyük bir kısmı ücretsiz çalışmaktadır. Eğitim seviyesi, istihdamın kayıtlı veya kayıt dışı sektörlerde olma durumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kayıt dışı çalışanlar, işverenler tarafından sömürüye açık bir konumdadır. İşçi yardımlarını talep etme veya kendi işlerini kurmak için finansman sağlama gibi haklardan mahrum kalmaktadırlar. Ayrıca, doğum izni gibi temel haklardan da yoksun bırakılmaktadırlar (İnan ve Aşık, 2018)

Kayıtlı sektördeki işgücü arzının artması, Türkiye'de kayıt dışı sektöre yönelimi etkilemektedir. Bu durum, kayıt dışı ekonominin genişliği ve kırsal/kentsel işgücü piyasası ayrımıyla birlikte, kadınların ücretli veya ücretsiz olarak kayıt dışı sektörde yer almalarını ve resmileştirilmelerini zorlaştırmaktadır (Verginet, 2024).



Şekil 5: Kadın İşgücüne Katılım, İstihdam ve Kayıt dışılık Oranlarının Yıllar İtibariyle Değişimi

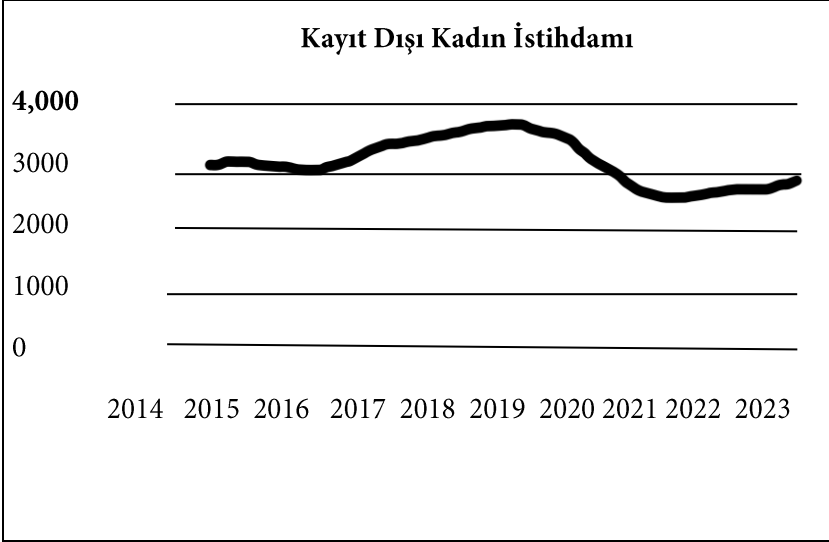
(TÜİK, 2024)

Yukarıdaki şekilde görüldüğü üzere 2002 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %27,9 iken, bu oran 2023 yılında %35,8'e yükselmiştir. Aynı dönemde, kadın istihdam oranı %25,3'ten %31,3'e çıkmıştır ve kayıt dışı çalışan kadınların oranı ise %72,5'ten %32,2'ye düşmüştür.

Bu veriler, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında giderek daha fazla yer aldığını göstermektedir. Kadınları işgücüne kazandırılması ve katılım oranının artırılması, Türkiye'nin başlıca öncelikleri arasında yer almaktadır. Kadınların bilgi, beceri ve deneyimlerini en iyi şekilde yansıtabilecekleri alanlardan biri olarak girişimcilik öne çıkmaktadır.

Kadınlar daha çok kendi yeteneklerinin ve etkin oldukları alanlarda çalışma konusunda daha fazla ön planda ve kendilerine daha çok güvenmektedirler. Bu nedenle, kadınların üretken hale getirilmesi ve girişimcilik faaliyetlerine katılımlarının desteklenmesi büyük önem

taşımaktadır. Kadınların iş gücünde ve girişimcilikte daha aktif rol alması, ekonomik kalkınmayı hızlandıracak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunacaktır (Kurt, 2022).



Şekil 6: Türkiye’de Kayıt Dışı Kadın İstihdamı (bin kişi)

Şekil 6’ya göre, Türkiye’de kayıt dışı kadın istihdamı eğrisi incelendiğinde, 2018 yılından sonra bir azalma eğilimi görülmüş, ancak 2021 yılından itibaren bir artış trendi yaşanmaktadır. 2022 yılına ait veriler ise TÜİK’in tahminlerine dayanmaktadır. Bu verilere göre, kayıt dışı kadın istihdamının artış eğilimine geçtiği görülmektedir.

Aşağıda verilen tablo 10’da Türkiye’de iş durumuna göre kayıt dışı kayıt altına alınan kadın verilmiştir.

Tablo 10: 2010-2023 Yılları Arasında Türkiye’de İşteki Durumuna Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı(%)

Yıllar	Ücretli Maaşlı Veya Yevmiyeli (Bin)	İşveren (Bin)	Kendi Hesabına (Bin)	Ücretsiz Aile İşçisi (Bin)
2010	28,5	0,5	14,5	6,3
2011	30,2	0,5	12,9	6,3
2012	30,1	0,4	12,7	6,6
2013	30,2	0,3	13,5	5,8
2014	27,2	0,3	16,4	5,6
2015	26,8	0,2	16,1	5,7
2016	28	0,4	16,6	5,9
2017	28,1	0,4	17,7	5,6
2018	30,8	0,4	19,2	4,5
2019	30,8	0,6	17,3	5,1
2020	29,7	0,9	19	5,2
2021	28,6	0,6	18,9	5,7
2022	33,4	0,3	19,4	4,7
2023	34	0,5	20,2	4,2

Kaynak : (TÜİK, 2024)

Tablo 10’a göre, kayıt dışı istihdamda kadınların en yaygın olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği, kadının kocasına çiftçilik gibi faaliyetlerde yardımcı olması anlamına gelir, ancak bu iş için ücret almadığı ve dolayısıyla iş güvencesi, sosyal koruma ve kendi kaderini belirleme hakkında yoksun olduğu bir durum olmaktadır. Bu, kadınların resmi olarak kayıtlı olmayan ve genellikle düşük ücretli veya ücretsiz çalışma koşullarında çalıştığı anlamına gelmektedir. Bu durum, kadınların ekonomik güvenceden ve sosyal korumadan yoksun olmalarına ve

işlerini kaybetmeleri durumunda haklarını talep etmekte zorluk yaşamalarına neden olabilmektedir.

Tablo 11: 2014-2023 Yılları Arası Meslek Gruplarına Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı (%)

Yıllar	Yönetici	Prof. Meslek Mensubu	Teknisyen ve Yardımcı Prof. Meslek Mensubu	Büro Hizmeti Çalışan Eleman	Hizmet ve Satış Elemanı	Nitelikli Tarım, Orman ve Su Ürünleri Çalışanı	Sanatkar ve İlgili İşlerde Çalışan	Tesis ve Makine Oprt. ve Montaj İşlerinde Çalışan	Nitelikli G. Mey İşlerinde Çalışan
2014	0.27	0.75	0.67	1.20	17.06	44.63	6.67	1.47	27.28
2015	0.22	0.81	0.73	1.13	17.94	42.43	6.17	1.43	29.15
2016	0.22	1.01	0.73	1.30	19.43	39.29	6.79	1.60	29.62
2017	0.21	1.11	0.80	1.31	20.05	38.38	6.94	1.59	29.61
2018	0.32	1.29	0.92	1.50	22.04	36.53	7.08	1.63	28.70
2019	0.48	1.43	0.85	1.30	22.94	38.10	6.08	1.73	27.08
2020	0.62	1.85	0.84	1.01	21.94	38.10	6.88	1.30	27.46
2021	0.37	1.55	0.84	0.77	21.08	37.15	6.35	1.15	30.74
2022	0.39	1.55	0.77	0.77	25.61	33.35	6.22	1.16	30.17
2023	0.51	2.01	0.81	0.81	26.84	32.62	6.66	1.17	28.58

Kaynak: (TÜİK, 2024)

Tablo 11'e göre, kayıt dışı kadın istihdamı faaliyet sektörlerine göre incelendiğinde, ağırlıklı olarak tarım sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Tarım sektörü, genellikle genç ve vasıfsız işgücüne ihtiyaç duyduğu için kayıt dışı çalışan kadınların tercih ettiği bir sektördür. Tarımda çalışan kadınların çoğunluğu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır.

Sanayi ve hizmet sektörlerine kıyasla tarım sektörü genellikle düşük ücretler ödemekte, sınırlı sosyal koruma sağlamakta ve zorlu

çalışma koşullarına sahiptir. Bu nedenle, kayıt dışı olarak tarımda çalışan kadınlar, daha düşük gelirlerle ve daha az sosyal korumayla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum, kayıt dışı çalışan kadınların ekonomik güvenceden yoksun olmalarına ve sosyal haklardan yoksun bırakılmalarına yol açabilmektedir.

Tablo 12’de Türkiye’de bölgelere göre kayıt dışı kadın işgücü istihdam oranı verilmiştir.

Tablo 12: 2010-2023 Türkiye’de Bölgelere Göre Kayıt Dışı Kadın İşgücü İstihdamı

Bölgeler	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Akdeniz-TR6	15,6	14,1	13,8	13	14,2	13,5	14,1	13,4	13,9	14,8	8	7,2
Batı Anadolu-TR5	10	9,7	6,4	6,6	6,6	6,9	7,4	7,4	6,9	7,4	10	10,1
Batı karadeniz-TR8	9,5	8,2	10,8	10,5	10,9	10,3	10,3	10,5	10,5	11,1	6,8	6,6
Batı marmara-TR2	6	5,8	4,7	4,6	4,8	4,8	4,9	4,8	5,1	5,1	5,2	5,4
Doğu karadeniz-TR9	6,9	5,3	6,9	7	7,1	6,9	6,6	7,5	7,3	7,4	4,2	4,1
Doğu marmara-TR4	9,9	11,9	7,9	7,5	6,3	7,4	7,6	7,6	7,8	7,7	11,4	11,6
Ege-TR3	17	18,5	16,1	15,6	15,6	14,5	14,4	14,8	14,4	13,8	15,3	15,3
Güneydoğu Anadolu-TRC	4,6	5	7,1	7,2	7,4	8,5	8,2	8,4	8,4	8,5	6,5	6,5
Kuzeydoğu Anadolu-TRA	3,6	3,3	5,6	5,7	5,1	4,4	3,9	3,5	4,2	4,2	2,2	2,4
Ortaoğu Anadolu-TR7	4,6	5,1	5,5	6,1	6	5,2	4,9	5	5,4	5,3	3,7	3,4
Ortadoğu Anadolu-TRB	3,8	5,4	6,6	7	6,3	6,7	6	6,2	6,3	6,1	4,3	4,2
İstanbul-TR1	8	7	7,9	8,5	9,2	10,4	11	10,3	9,3	7,9	22	22,7

Kaynak: (TÜİK, 2024)

Tabloya göre, kayıt dışı kadın istihdamı bölgelere göre incelendiğinde, Türkiye'nin batı bölgeleri olan Akdeniz ve Ege Bölgesi

ile Orta Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu gibi ülkenin ortasında ve doğusunda bulunan bölgelere kıyasla daha yüksek bir kayıt dışı istihdam edilen kadın sayısı olduğu görülmektedir.

2010'dan bu yana, Kuzeydoğu Anadolu ve Ege Bölgesi'nde kayıt dışı istihdam edilen kadın sayısında önemli bir azalma yaşanmıştır. Ancak, Güneydoğu Anadolu Bölgesi (TRC olarak da bilinir) kayıt dışı kadın istihdamında bir artış gösteren tek bölge konumunda olmaktadır.

Türkiye genelinde birçok bölgedeki kayıt dışı kadın yapısında artış görülmektedir. Özellikle İstanbul, Ege ve Doğu Marmara gibi ekonomik açıdan geliştirilmiş bu verilerin artmasının belirgin olması, kayıt dışı istihdamın yalnızca gezinmesi değil, düzenlenme de önemli bir sorun olduğunu göstermektedir.

Bu verilere dayanarak, Türkiye'de kayıt dışı kadın işgücü istihdamının bölgesel olarak farklılık gösterdiği ve bazı bölgelerde azalmışken diğer bölgelerde artmış olduğu söylenebilmektedir. Bu farklılıkların nedenleri, bölgesel ekonomik koşullar, istihdam yapısı ve diğer sosyoekonomik faktörlerle ilişkili olabilmektedir. Kayıt dışı istihdam, kadınların sosyal haklarından mahrum kalma ve ekonomik güvencesizliğe yol açmaktadır. Büyümenin önüne geçebilmek için daha sıkı denetimler, iş gücünü artırmayı teşvik edici politikalar ve kadınlara yönelik eğitim programlarına önem kazanmaktadır.

2.8.3. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Olumlu ve Olumsuz Dışsallıkları

Kayıt dışı istihdamın hem olumsuz hem de olumlu etkileri bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamın olumsuz etkileri genellikle daha fazla vurgulanırken, bazı olumlu yanları da göz ardı edilmemelidir.

2.8.3.1. Olumsuz Dışsallıkları

Vergi kaybı: Kayıt dışı istihdam, vergi kaçırılmasına ve dolayısıyla devletin vergi gelirlerinde azalmaya yol açmaktadır (Çetingör, 2019).

Sosyal güvensizlik: Kayıt dışı çalışanlar genellikle sosyal güvenceye sahip değildir, bu da sağlık hizmetleri, emeklilik gibi sosyal haklardan mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Kayıt dışı istihdam, kişilerin sosyal güvenlik primlerini ödemediği için kurumlara doğrudan bir katkı sağlamaz ve sosyal güvenlik sisteminde aksaklıklara neden olabilmektedir. Bu kişilerin prim ödememesi, sosyal güvenlik sisteminin finansal kaynaklarının azalmasına ve sistemin sürdürülebilirliğinin tehlikeye girmesine yol açabilmektedir. (Kamalıoğlu, 2014)

Ekonomik düzensizlik: Kayıt dışı istihdam, ekonomide kayıtlı işgücü piyasasına göre daha düzensiz bir yapıya sahip olabilmektedir. Yasal düzenlemeler ve koruma mekanizmaları kayıt dışı çalışanları kapsamadığı için ekonomik istikrarı etkileyebilmektedir (Güloğlu, Korkmaz, ve Kip, 2003).

2.8.3.2. Olumlu Dışsallıkları

İstihdam fırsatları: Kayıt dışı istihdam, bazı kişilere kayıtlı işgücü piyasasında yer bulamayanlar için bir istihdam imkânı sunabilmektedir (Güloğlu, Korkmaz, ve Kip, 2003).

Esneklik: Kayıt dışı istihdam, işverenler için daha esnek bir yapıya sahip olabilmektedir. Bu, işverenlerin hızlı bir şekilde çalışanları istihdam etmesine veya işten çıkarmasına olanak tanımaktadır.

Rekabet avantajı: Kayıt dışı çalışanların işverenler için daha düşük maliyetli olması, bazı sektörlerde rekabet avantajı sağlayabilir ve tüketiciye daha düşük fiyatlar sunulabilmektedir (Altuğ, 1994).

Gelir Arttırıcı Etki Yapar: Kadınların kayıt dışı çalışma tercihindeki ana neden gelir düzeylerini arttırmak istemelerinden kaynaklanmaktadır. Bazı kadınlar, zaten sosyal güvencesi olanlar, gelirlerini daha da yükseltmek için kayıt dışı çalışmayı tercih ederken, diğerleri herhangi bir güvenceye sahip olmadıkları halde vergi ve diğer yasal yükümlülüklerden kaçınarak daha fazla gelir elde etmeyi amaçlamaktadır (Özsoylu, 1996).

Ancak kayıt dışı istihdamın olumlu etkileri, genellikle olumsuz etkilerine kıyasla daha sınırlıdır ve uzun vadede ekonomik ve sosyal sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamın azaltılması ve kayıtlı ekonomik faaliyetlerin teşvik edilmesi önemlidir.

2.8.4. Kayıt Dışı Kadın İstihdamın Vergi Kaybı Üzerindeki Etkisi

Kayıt dışılığın ekonomik açıdan en önemli maliyeti vergi kaybıdır. Büyük bir kayıt dışı sektörün varlığı, yasalardan kaçan faaliyetlerin vergi gelirlerinde azalmaya yol açmaktadır. Vergi makamlarına kaydolmamak, kayıt dışılığın sadece bir özelliğidir ve vergi kaybının sadece bir yönüdür.

Gelişmekte olan ülkeler genellikle büyük bir kayıt dışı ekonomiye ve vergi geliri/GSYİH oranının düşük olmasına sahiptir. Bu ülkelerde, hükümetlerin karşılaştığı zorluklardan biri, ulusal harcama ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli vergi gelirini nasıl toplayacaklarıdır (Verginet, 2024).

"Kayıt dışı sektör" terimi genellikle kayıtlı sektöre karşı bir ikiliği ifade etmek için kullanılır, ancak bu tanım pratikte yanıltıcı olabilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerdeki işletmeleri yüzeysel bir şekilde incelediğimizde, firmalar genellikle en resmi (resmi, vergi ödeyen, yasalara uyan işletmeler) ile en gayri resmi (geçim türü faaliyetler) alanlar arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılım, bağlama bağlı olarak değişebilir ve firmalar genellikle maliyet-fayda

hesaplamaları değiştikçe resmileşmeye veya kayıt dışılığa doğru hareket edebilmektedir. Aslında, bazı firmalar ulusal vergilendirmeden kaçarken, diğerleri çeşitli ücretler, harçlar ve lisanslama maliyetleri gibi yerel yönetimlere ödenen ödemelerle karşılaşmaktadır. Bu durum, firmaların kayıt dışı sektörde kalmayı tercih etmelerinin bazen vergi ödemelerinden daha düşük maliyetli olabileceğini göstermektedir (Joshi ve ark., 2014).

Kayıt dışı ekonominin varlığı, vergi yükünün kayıtlı ekonomideki aktörlere daha küçük bir kısmına aktarılmasına ve bu nedenle göreceli olarak yüksek bir vergi yüküne yol açmasına neden olan olumsuz etkilerden biridir.

Kayıt dışı ekonomide faaliyet gösteren işletmeler vergi ödeme yükümlülüğünden kaçınarak vergi sisteminden faydalanma çabasıdadır. Bu durum, kayıtlı ekonomide faaliyet gösteren diğer aktörlere daha yüksek bir vergi yükü bindirir. Kayıt dışı ekonomide faaliyet gösteren işletmelerin vergi ödememesi veya düşük vergi ödemesi, kayıtlı işletmelerin daha fazla vergi ödemesine yol açmaktadır (Molen, 2018).

Vergiden kaçınma amacıyla firmalar, alternatif yöntemler geliştirmektedir. Özellikle emek geliri üzerindeki vergiler, firmalar açısından toplam çıktıyı azaltan bir etkiye sahip olmaktadır. Bu nedenle, bu tür vergilerin azaltılması, brüt ücretleri düşürerek kayıt dışı sektörü (emek yoğun olan) daha cazip hale getirmektedir. Bu durum, ekonomiyi fiilen daha az verimli hale getirmektedir.

Firmalar, vergi yükünü azaltmak için kayıt dışı faaliyetlere yönelebilirler. Vergilendirilen emek geliri, firmaların maliyetlerini artırır ve kar marjlarını düşürmektedir. Bu da kayıt dışı sektörde faaliyet göstermenin cazibesini artırır, çünkü kayıt dışı sektörde faaliyet gösteren firmalar vergi ödemek zorunda kalmazlar veya daha düşük vergi ödemektedirler. Bu durum, ekonomik verimlilik açısından

olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Vergi yükünün azaltılması, brüt ücretleri düşürdüğü için kayıt dışı sektörü daha çekici hale getirmektedir. Bu da kayıtlı sektördeki firmaların rekabet gücünü zayıflatır ve ekonomik faaliyetlerin kayıt dışı sektöre kaymasına neden olabilmektedir. Sonuç olarak, kayıt dışı sektördeki faaliyetler arttıkça, ekonominin genel verimliliği azalmaktadır (Araujo ve Rodrigues, 2018)

Genellikle kayıt dışı faaliyetler, resmi kayıtlı firmalar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu firmalar, çalışanlarının sadece bir kısmını resmi olarak beyan etmekte ve vergi ödemeleri ile diğer zorunlu katkı paylarını atlamak için satışlarını sistematik olarak vergi dairelerine eksik bildirmektedir. Bu tür bir kayıt dışı faaliyet, firmaların vergi yükünü azaltma ve maliyetleri düşürme amacını taşımaktadır. Çalışanlarının bir kısmını kayıt dışı olarak çalıştırmak, işverenlerin sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve diğer yasal yükümlülükler üzerindeki maliyetlerini azaltmasını sağlamaktadır. Ayrıca, satışları eksik bildirmek, vergi ödemelerini düşük tutma ve resmi kayıtlara yansımaya geliri gizleme amacını taşımaktadır. Bu tür kayıt dışı faaliyetler, vergi kaybına yol açar ve kamu kaynaklarının kullanımını etkilemektedir. Vergi dairelerine eksik bildirilen satışlar nedeniyle, devlet vergi gelirlerinde azalma yaşayabilmektedir. Ayrıca, çalışanların kayıt dışı olarak çalıştırılması, sosyal güvenlik sistemine katkı paylarının eksik ödenmesine ve çalışanların sosyal haklardan yoksun bırakılmasına neden olabilmektedir (Oviedo, 2009).

Bu durum, vergi uyumunun önemini vurgulamaktadır. Vergi politikalarının etkin bir şekilde uygulanması, kayıt dışı faaliyetleri azaltmaya ve vergi kaçakçılığını engellemeye yönelik önlemlerin alınmasını gerektirmektedir. Aynı zamanda, şeffaf ve adil vergi sistemi oluşturulması ve vergi kaçakçılığıyla mücadele eden denetim

mekanizmalarının güçlendirilmesi önemlidir. Bu şekilde, vergi kaybı azaltılabilir ve kayıt dışı faaliyetlerin önüne geçilebilmektedir.

2.8.5. Türkiye’de Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Yol Açtığı Vergi Kaybı

Kayıt dışı sektörde istihdam edilen kişilerin vergi kaybı, genellikle gelir vergisi ve damga vergisi gibi vergi türlerinin toplamı üzerinden hesaplanmaktadır. Bu durumda, kayıt dışı çalışan bir kişi için asgari ücret üzerinden gelir vergisi hesaplaması yapılabilmektedir.

Kayıt dışı istihdam, işverenler açısından vergi kaybı ve sosyal güvenlik yükü oluşturmakta olup, aynı zamanda işçilerin işverene maliyetini de etkileyen önemli bir faktördür. 2022 yılı brüt asgari ücreti olan 5.004,00 TL üzerinden hesaplanan gelir vergisi, gelir dilimleri, vergi oranları ve indirimler dikkate alındığında, bir işçi için aylık yaklaşık 750 TL gelir vergisi ödemesi gerekmektedir. Kayıt dışı çalışan 3.018.000 kadın için hesaplanan toplam gelir vergisi kaybı ise yaklaşık 2.263.500.000 TL’yi bulmaktadır. Bu kayıp, hem devletin vergi gelirlerinde bir azalmaya neden olmakta hem de sosyal güvenlik sisteminin finansmanını zorlaştırmaktadır. Kayıt dışı istihdam, işverene olan maliyeti artırırken, yasal yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle ekonomik sistemde vergi kaybı ve finansal dengesizliklere yol açmaktadır.

Tablo 13:2024 yılı Asgari Ücretli Bir Kişinin İş Verene Maliyeti

ASGARI ÜCRET	20,002,50
SGK PRİMİ	2,800,35
İŞSİZLİK SİG. PRİMİ %1	200,03
AYLIK GELİR VERGİSİ	0
DAMGA VERGİSİ	0
KESİNTİLER TOPLAMI	3,000,38
NET ASGARI ÜCRET	17.002,12

Kaynak: (Verginet, 2024)

Tabloda verilen bu miktar, 3.018.000 kayıt dışı çalışan kadının yıllık toplam damga vergisi kaybını ifade etmektedir ve bu kaybın tutarı 1.375.483.680 TL'dir.

Kayıt dışı istihdamın azaltılması ve vergi uyumunun artırılması önemlidir. Etkili vergi politikaları ve denetim mekanizmalarıyla kayıt dışı ekonominin önlenmesi, vergi kayıplarının azaltılmasına ve ekonomik kaynakların daha adil bir şekilde kullanılmasına yardımcı olabilmektedir (Verginet, 2024).

2.9. Sağlık Sektör ve Özel Sağlık Klinikleri

Sağlık sektörü, toplumların refahı ve sürdürülebilir kalkınma için kritik bir öneme sahiptir. Sağlık hizmetlerinin sunulmasında devlet, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları önemli rol oynamaktadır. Bu sektördeki gelişmeler, sadece bireylerin sağlığı üzerinde değil, aynı zamanda ekonomik kalkınma ve sosyal istikrar üzerinde de büyük etkilere sahiptir.

Sağlık hizmetlerinde kalite, sadece tıbbi sonuçlarla ölçülmemelidir; hizmetin erişilebilirliği, hasta memnuniyeti ve maliyet etkinliği gibi faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu unsurların birleşimi, sağlık sektörünün genel başarısını belirleyen temel etmenlerdir (Çolak ve Karaca, 2019).

Özellikle özel sağlık klinikleri, sağlık hizmetlerine erişimdeki zorlukları aşarak, bireylerin daha hızlı ve kaliteli hizmet almasına olanak tanımaktadır. Türkiye'de özel sağlık kliniklerinin artan sayısı, sağlık hizmetleri piyasasında rekabeti teşvik ederken, aynı zamanda hizmet kalitesinin iyileştirilmesine de katkı sağlamaktadır (Çelik, 2020). Büyük şehirlerdeki klinikler, tıbbi cihazlar ve uzman kadro açısından yüksek standartlara sahipken, kırsal alanlarda bu hizmetlere ulaşım hala sınırlıdır (Yılmaz ve Aydın, 2019). Özel sağlık klinikleri, hastaların

zaman ve maliyet açısından daha esnek çözümler aradığı bir ortamda önemli bir alternatif olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca özel klinikler, hastalara daha kişiselleştirilmiş hizmet sunmakta ve sağlık turizmi gibi ekonomik alanlara da katkı sağlamaktadır. Ancak özel kliniklerin faaliyetleri bazı etik tartışmaları da beraberinde getirmektedir; özellikle sağlık hizmetlerinin ticarileşmesi, erişim eşitsizliğini artırabileceği gibi, gelir odaklı yaklaşımın kaliteyi olumsuz etkilemesi gibi riskler de bulunmaktadır (Kaya ve Demir, 2021).

Sağlık kliniklerinde denetçilerin, çalışanların denetimini gerçekleştirmekte çeşitli zorluklar ile karşılaşmaktadır; gerçek verilerin sağlanmaması ve çalışanların kayıt dışı çalıştırılması gibi usulsüzlüklere açık olma gibi durumları yer almaktadır. Özel sağlık klinikleri, sağlık hizmetlerinde önemli bir yer tutmakta olup, sürdürülebilir ve eşitlikçi sağlık hizmetleri sağlamak adına daha fazla düzenlemeye ihtiyaç duymaktadır.

2.9.1. Sağlık Sektöründe Kayıt dışılık

Sağlık sektöründe kayıt dışı ekonomi, hem ekonomik hem de toplumsal açıdan önemli sorunlara yol açmaktadır. Kayıt dışı ekonomi, genel olarak resmi kayıtlara geçmeyen ve vergilendirilemeyen ekonomik faaliyetleri ifade eder. Sağlık sektöründe bu tür faaliyetler, hizmet sunumunda kalite düşüşüne, hasta güvenliğinin tehlikeye girmesine ve sağlık çalışanlarının hak kayıplarına neden olabilir.

Metin ve Erdem (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, sağlık sektöründe kayıt dışı ekonominin nedenleri ve etkileri incelenmiştir. Bu çalışmada, sağlık sektöründe kayıt dışı ekonomik davranışların asimetrik bilgi, gelir elde etme beklentisi, piyasa yapısı, makroekonomik politikaların eksikliği, düşük ahlaki standartlar, kültürel yapı ve paydaş sayısının fazlalığı gibi nedenlerle ortaya çıktığı belirtilmiştir. Ayrıca, kayıt dışı ekonominin sağlık sektöründeki etkileri,

sistem üzerindeki ve paydaşlar üzerindeki etkiler olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir. Her başlık altında olumlu ve olumsuz etkiler tartışılmıştır.

Sağlık sektöründe kayıt dışı ekonominin olumsuz etkileri arasında, sağlık hizmetlerinin kalitesinin düşmesi, hasta güvenliğinin tehlikeye girmesi ve sağlık çalışanlarının hak kayıpları sayılabilir. Ayrıca kayıt dışı ekonomi, sağlık sektöründe yolsuzluk ve etik dışı davranışların artmasına da zemin hazırlayabilmektedir. Bu durum sağlık hizmetlerine olan güveni sarsarak, toplum sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir.

Kayıt dışı ekonomiyle mücadelede, sağlık sektöründe şeffaflığın artırılması, denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, toplumun bilinçlendirilmesi ve sağlık hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması da kayıt dışı ekonominin azaltılmasında etkili olabilir. Sağlık sektöründe kayıt dışı ekonomi, hizmet kalitesini düşüren, hasta güvenliğini tehlikeye atan ve sağlık çalışanlarının haklarını zedeleyen bir olgudur. Bu nedenle, kayıt dışı ekonomiyle mücadele etmek, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve toplum sağlığını korumak açısından büyük önem taşımaktadır.

Kayıt dışı istihdam ve kadın emeği üzerine yapılan çalışmalar, bu konunun sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve toplumsal boyutları olduğunu göstermektedir. Sağlık sektöründe kayıt dışı kadın çalışanların varlığı, sektördeki denetim eksikliklerini ve cinsiyet temelli sorunları daha iyi anlamamıza olanak tanır. Bu çalışma, kayıt dışı çalışan kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için gerekli politika önerilerinin oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Materyali

Bu araştırmanın çalışma alanı olarak belirlenen Diyarbakır ilinde, fiziksel çevre özellikleri ve sosyo-demografik yapısına ilişkin veriler ışığında, özel kliniklerde çalışan kayıt dışı kadın işçilerin karşılaştığı zorluklar ve sorunlar belirlenmeye ve anlamaya çalışılmıştır. Çalışma, bu kadınların hem ücretsiz aile işçiliği ile bağlantılarını hem de özel kliniklerde karşılaştıkları koşulları ele almayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın temel araştırma sorusu, Diyarbakır ilindeki özel kliniklerde kayıt dışı çalışan kadınların neden ve nasıl kayıt dışı çalıştıkları ve bu durumun sosyoekonomik etkileridir. Bu soruya ek olarak, kayıt dışı çalışmanın bu kadınların yaşam koşullarını nasıl etkilediği ve bu durumun sağlık sektöründeki işgücü piyasası ile bağlantısı da incelenmiştir.

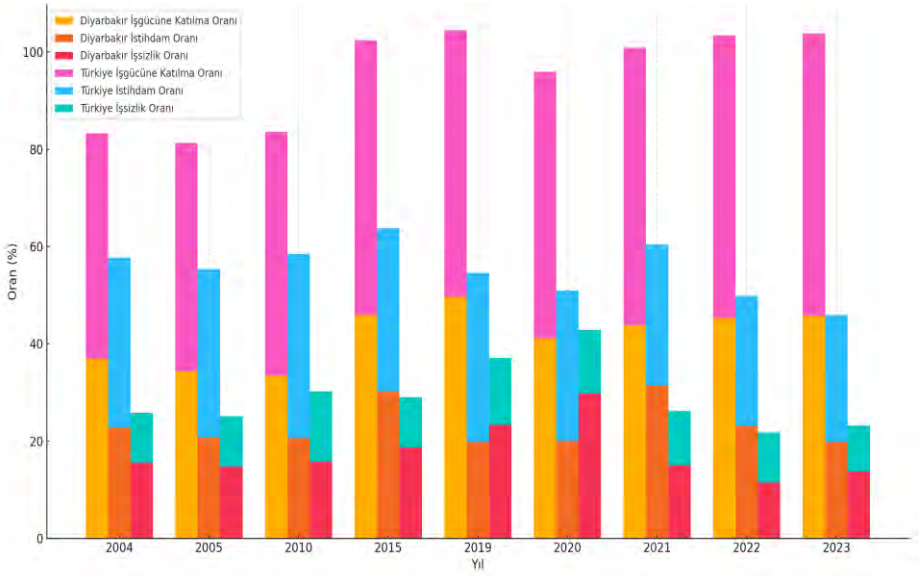
Araştırma evreni olarak Diyarbakır ilinin seçilme nedeni: Diyarbakır ili, Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan ve hem sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi hem de kayıt dışı istihdam oranları bakımından dikkat çeken bir ildir. Özellikle sağlık sektöründe, özel kliniklerde kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Diyarbakır'ın bu alanda incelenmesi, hem kayıt dışılığın sağlık sektöründeki dinamiklerini hem de kadın işçilerin yaşadığı özgün sorunları anlamak açısından önemlidir. Bu ilin seçilmesinin nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

1. **Yüksek Kayıt Dışı İstihdam Oranı:** TÜİK verilerine göre, Diyarbakır ili, Türkiye genelinde kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu iller arasında yer almaktadır (TÜİK, 2023). Bu durum çalışmanın amacına doğrudan katkı sağlamaktadır.

2. **Sosyoekonomik Yapı:** Diyarbakır'ın demografik ve sosyoekonomik yapısı, özellikle kadın istihdamı açısından Türkiye ortalamasından farklılıklar göstermektedir (TÜİK, 2023). Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması ve mevcut işgücünün de büyük oranda kayıt dışı çalışması, çalışmanın özgünlüğünü artıran bir faktördür.
3. **Bölgesel Eşitsizliklerin Gözlemlenebilirliği:** Bölgenin ekonomik kalkınma düzeyi, eğitime erişim, kadın istihdamı gibi alanlarda Türkiye ortalamasından önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Bu durum kayıt dışı çalışmanın etkilerinin ve nedenlerinin daha derinlemesine incelenmesine olanak tanımaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Evreni

Türkiye'de istihdam oranı ve kayıt dışı çalışan birey sayısının oranları önemli ekonomik göstergeler için kullanılan oranlar olmaktadır. Kullanılan bu oranlar, çalışma hayatının resmi kayıtlara geçen ve geçmeyen kesimlerini göstermektedir. Aşağıda verilen şekilde Türkiye ve Diyarbakır'ın karşılaştırmalı olarak istihdam, işsizlik ve iş gücüne katılım oranları verilmiştir.



Şekil 7: Türkiye Ve Diyarbakır Karşılaştırmalı İstihdam, İşsizlik Ve İşgücü Oranı (TÜİK, 2004-2023)

Diyarbakır'ın işgücü piyasası göstergeleri, bölgedeki ekonomik yapıyı ve iş gücü dinamiklerini yansıtan önemli veriler sunmaktadır. 2004 ile 2023 yılları arasındaki veriler incelendiğinde, Diyarbakır'da işgücüne katılma oranının belirli bir artış gösterdiği, ancak istihdam oranının düşük kaldığı gözlemlenmektedir. Bu durumu açıklamak için, Diyarbakır'ın ekonomik yapısının ağırlıklı olarak tarım ve düşük katma değerli sektörlerle dayalı olduğunu ve bu sektörlerin sınırlı istihdam fırsatları sunduğunu öne sürebiliriz. Ayrıca, bölgedeki iş gücü piyasasının, genç nüfus oranının yüksek olması ve eğitim düzeyinin görece düşük kalması gibi demografik faktörlerden de etkilendiği söylenebilir. İstihdam oranının düşük olmasına rağmen, işsizlik oranının özellikle 2019 ve 2020 yıllarında yüksek seviyelere çıkması, bölgedeki ekonomik sıkıntıların, iş gücü talebinin yetersizliğinin ve iş fırsatlarının sınırlılığının bir yansımasıdır. Bu yüksek işsizlik oranları,

yalnızca iş gücüne katılımın artmasıyla değil, aynı zamanda iş arayanların iş bulma zorluklarıyla da ilişkilidir. Diğer taraftan, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranının ve istihdamın zamanla artması, ülke genelinde sanayileşme, altyapı projeleri ve ekonomik büyüme gibi faktörlerle paralel olarak daha geniş istihdam olanaklarının yaratıldığını göstermektedir. Bu bağlamda, Diyarbakır'ın Türkiye genelinden daha düşük işgücü katılımı ve daha yüksek işsizlik oranları, bölgesel ekonomik kalkınma farklılıkları ve yerel iş gücü piyasasının özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

Aşağıdaki tabloda cari fiyatlarla Diyarbakır İli GSYH' sinin gelişim verileri verilmiştir.

Tablo 14: 2015-2020 Cari Fiyatlarla Diyarbakır İli GSYH'sinin Gelişimi

Yıl	Türkiye GSYH (Milyon TL)	Sektörlerin Türkiye GSYH'si İçindeki Payları (%) - Sanayi	Sektörlerin Türkiye GSYH'si İçindeki Payları (%) - İmalat	Türkiye Sanayi (Milyon TL)	Türkiye İmalat (Milyon TL)	Diyarbakır GSYH (Milyon TL)	Diyarbakır Sanayi (Milyon TL)	Diyarbakır İmalat (Milyon TL)
2015	2,350,941	19.73	16.70	463,829	392,518	23,328	2,085	956
2016	2,626,560	19.60	16.60	514,902	435,890	25,703	2,360	1,217
2017	3,133,704	20.64	17.59	646,827	551,276	30,034	2,743	1,481
2018	3,758,774	22.28	19.04	837,564	715,797	34,736	3,543	1,665
2019	4,317,787	21.83	18.28	942,677	789,334	41,578	4,674	1,855
2020	5,046,883	22.77	19.13	1,149,176	965,341	47,884	4,647	2,108
2015 - 2020 değişim (%)	114.67	N/A	N/A	147.76	145.94	105.27	122.95	119.73

Kaynak:(TÜİK,2023)

Tabloda verilen veriler, Diyarbakır'ın ekonomik büyüklüğünün yıllara göre cari fiyatlarla nasıl değiştiğini göstermektedir. Yıllık artışlar, ekonomik faaliyetlerin gelişimini ve enflasyon etkisini yansıtmaktadır.

Tablo 15: 2012-2022 Diyarbakır İlinin Yıllara Göre GSYH Oranları (bin)

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
10.064	11.492	12.800	14.572	15.303	16.782	20.343	41.430	47.636	62.494	71.627

Kaynak : (Gaib, 2023)

Tablo 15'e göre Diyarbakır ilinin yıllara göre gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) verileri, 2012 ile 2022 yılları arasında önemli bir artış göstermektedir. 2012 yılında 10.064 milyon TL olarak kaydedilen GSYH, 2013 yılında 11.492 milyon TL'ye, 2014 yılında ise 12.800 milyon TL'ye yükselmiştir. Bu artış, kademeli olarak devam etmiş olup, 2015 yılı itibarıyla 14.572 milyon TL'ye ulaşmıştır.

2016 yılında 15.303 milyon TL, 2017 yılında ise 16.782 milyon TL olarak kaydedilen GSYH, 2018 yılına gelindiğinde önemli bir sıçrama yaparak 20.343 milyon TL'ye çıkmıştır. Takip eden yıllarda büyüme devam etmiş, 2019 yılında 41.430 milyon TL, 2020 yılında ise 47.636 milyon TL'ye ulaşmıştır. 2021 yılında 62.494 milyon TL, 2022 yılında ise 71.627 milyon TL olarak kaydedilen GSYH verileri, Diyarbakır ilinin ekonomik büyüme potansiyelini ve gelişen ekonomik yapısını yansıtmaktadır. Bu veriler, Diyarbakır'ın ekonomik kalkınma süreçlerinin hızlandığını ve ilin büyüme dinamiklerinin güçlü bir şekilde sürdüğünü göstermektedir (Gaib, 2023).

Tablo 16: Diyarbakır İli 2010-2022 Yıllar Kişi Başı GSYİH Oranları (TL)

Yıl	KİŞİ BAŞI GSYİH (TL)
2010	8.776
2015	14.228
2019	23.751
2020	26.914
2021	34.964
2022	71,627

Kaynak: (Gaib, 2023).

Tablo 16’da Diyarbakır ili için 2010-2022 yılları arasında kişi başına düşen gayrisafi yurt içi hasıla (GSYİH) oranlarını Türk Lirası cinsinden göstermektedir. Verilere bakıldığında, 2010 yılında kişi başına GSYİH 8.776 TL iken, bu değerin 2022 yılına kadar kademeli bir şekilde arttığı görülmektedir. Özellikle 2015 yılına gelindiğinde, kişi başına düşen GSYİH 14.228 TL’ye yükselmektedir. 2019 yılına kadar olan süreçte ekonomik büyüme hız kazanmış ve bu oran 23.751 TL’ye ulaşmaktadır. 2020’de, COVID-19 pandemisinin etkileri ve küresel ekonomik zorluklara rağmen, kişi başına düşen GSYİH 26.914 TL olarak kaydedilmektedir.

2021’de ise daha belirgin bir artış yaşanmış ve bu oran 34.964 TL’ye yükselmektedir. En dikkat çekici artış ise 2022 yılında gerçekleşmiş, kişi başına düşen GSYİH 71.627 TL’ye ulaşmaktadır. Bu, önceki yıllara kıyasla oldukça büyük bir sıçrama olarak göze çarpmaktadır ve ekonomik büyüme ile enflasyonun olası etkilerini yansıtabilmektedir.

Sonuç olarak, 2010-2022 yılları arasında Diyarbakır’daki kişi başına GSYİH’nin sürekli bir artış gösterdiği ve ekonomik gelişmelerin bu tabloya yansdığı görülmektedir. Özellikle 2022’deki yüksek artış,

ekonomik politikalar, enflasyon ya da bölgesel kalkınma gibi çeşitli faktörlerin etkisiyle açıklanabilmektedir.

3.1.2. Diyarbakır İli

Diyarbakır ilinin bu çalışma için örneklem olarak seçilmesinin temel nedenleri olarak bölgenin ekonomik, sosyal ve kültürel dinamiklerinin Türkiye genelinden belirgin farklılıklar göstermesidir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan Diyarbakır, kadın istihdamı ve kayıt dışı çalışma oranlarının ülke genel ortalamalarının üzerinde seyrettiği bir il olarak TÜİK verilerinde öne çıkmaktadır.

Türkiye genelinde özellikle kadınların işgücüne katılım oranı düşük olmasına karşın, Diyarbakır gibi illerde bu oran daha da düşük düzeylerde seyretmekte bu durum kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ile ilgili araştırma yapılmasını mümkün kılmaktadır. Ayrıca Diyarbakır'ın sosyo-ekonomik yapısı ve bölgenin kalkınma ihtiyacı, kayıt dışı istihdam ve kadın işgücüne katılımını incelemek için uygun bir örnek sunmaktadır. Yapılan çalışmanın bölgenin ekonomik gelişimine katkıda bulunabilecek politikaların geliştirilmesine olanak sağlayacağı ve yerel kalkınma stratejilerinin oluşturulmasına da ışık tutacağı düşünülmektedir. Araştırmamızın evrenini oluşturan Diyarbakır ili ile ilgili gerekli bilgiler bu bölümde ele alınmıştır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesinin orta bölümünde yer alan Diyarbakır, tarih boyunca jeopolitik önemi açısından; İlk çağlardan bu yana Akdeniz'i Basra körfezine, Karadeniz'i Mezopotamya'ya bağlayan bir konuma sahiptir. Diyarbakır'ın, doğal bir geçiş yolu olması her dönemde çekiciliğini arttırmış ve medeniyetlerin iz bıraktığı bir şehir olmuştur. Tarihin derinliklerinden gelen sayısız kültürün kucaklaştığı bir kenttir (Diyarbakır Valiliği, 2024). Tarih boyunca Amida, Amidi, Amid, Kara-Amid Diyar-Bekr, Diyarbekir ve Diyarbakır adlarını alan kent Güneydoğu Anadolu bölgesinin orta bölümünde El-Cezire

denilen bölgede Bereketli hilalin kalbinde yer almaktadır (Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, 2024).

Anadolu'nun en eski tarımcı köy topluluklarının en güzel örneğini veren Ergani yakınlarındaki Çayönü Tepesi, günümüzden 10.000 yıl öncesine dayanan tarihiyle sadece bölge tarihimize değil dünya uygarlık tarihine de ışık tutmaktadır. Paleolitik ve Mezolitik devirde de Diyarbakır ve çevresindeki mağaralarda yaşamın bulunduğu ortaya çıkmıştır. Silvan yakınlarındaki Hassuni Mağaraları, Ergani yakınlarında Hilar Mağaralarında bu çağdan kalma kalıntılar tespit edilmiştir. M.Ö. 3000'li yıllarda şehrin merkezinde izlerine rastlanan Hurrilerin, bölgeye hâkim olmasıyla Diyarbakır'ı yurt edinme çabaları başlamış, ardından Mitaniler, Abbasiler, Mervaniler, Büyük Selçuklular, İnaloğulları, Nisanoğulları, Artuklular, Eyyubiler, Anadolu Selçukluları, Akkoyunlular ve Osmanlı gibi birçok medeniyete yurt olmuştur. Diyarbakır, medeniyetlerin mekânsal ve mimari özellikleriyle az bulunur kültür ve tarih mirası taşımaktadır (Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, 2024).

Harita 1: Diyarbakır İl Haritası



Kaynak: Diyarbakır Valiliği, 2024

Diyarbakır, Türkiye'nin güneydoğusunda, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan stratejik öneme sahip bir ildir. İlin coğrafi konumu, Fırat Nehri'nin kıyısında bulunması ile dikkat çekmektedir. Diyarbakır, doğusunda Batman ve Muş, batısında Şanlıurfa, kuzeyinde Elazığ ve Bingöl, güneyinde ise Mardin illeri ile komşudur. Bu konum, Diyarbakır'ı bölgenin önemli bir geçiş noktası haline getirmektedir.

Diyarbakır ve Türkiye nüfus bilgileri cinsiyete göre aşağıda yer alan tablo üzerinde karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

Tablo 17:2010-2023 Yılları Diyarbakır ve Türkiye Cinsiyete Göre Nüfus

Yıllar	Diyarbakır	Kadın	Erkek	Türkiye	Kadın	Erkek
2010	1.528.918	49,5	50,2	73.722.988	49,7	50,3
2015	1.654.196	49,5	50,4	78.741.53	49,8	50,2
2020	1.783.431	49,5	50,4	83.614.362	49,9	50,1
2023	1.818.133	49,4	50,5	85.372.377	49,9	50,1

Kaynak:(TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, 2010,2015,2020,2023).

Tablodaki verilere göre, Diyarbakır'ın nüfusu, 2010-2023 yılları arasında düzenli bir artış göstermiştir. 2010 yılında 1.528.918 olan nüfus, 2015 yılında 1.654.196'ya, 2020 yılında 1.783.431'e ve 2023 yılında 1.818.133'e ulaşmıştır. Bu artış, Türkiye genelindeki nüfus artış oranıyla paralellik göstermektedir. Diyarbakır'ın nüfusundaki artışın temel nedenleri arasında yüksek doğurganlık oranları, kırsal kesimlerden kent merkezine göç ve bölgedeki kentsel gelişim süreci yer almaktadır. Özellikle GAP gibi bölgesel kalkınma projelerinin sağladığı istihdam ve yatırım olanakları, Diyarbakır'ın bir çekim merkezi haline gelmesine katkı sağlamıştır. Cinsiyet dağılımı açısından değerlendirildiğinde, Diyarbakır'da erkek nüfus oranının Türkiye ortalamasına kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. 2010 yılında %50,2 olan erkek nüfus oranı, 2023 yılında %50,5'e yükselmiştir. Kadın

nüfus oranı ise aynı dönemde %49,5'ten %49,4'e düşmüştür. Bu durumun temel nedenleri arasında, ekonomik gerekçelerle erkek bireylerin iş arama amacıyla kente göç etmesi, kadınların ise düşük iş gücüne katılım oranları ve geleneksel toplumsal roller nedeniyle daha sınırlı bir nüfus hareketliliği göstermesi yer almaktadır. Diyarbakır'ın genç nüfus oranının yüksekliği ve doğurganlık hızının ülke ortalamasının üzerinde olması, nüfus artışında belirleyici bir rol oynamıştır. Bu veriler, Diyarbakır'ın demografik yapısının, sosyoekonomik ve kültürel dinamiklerin etkisiyle şekillendiğini ortaya koymaktadır (Pekgöz ve Şengün, 2023).

Bölgesel İşgücü Göstergeleri: Diyarbakır, Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırmasına (NUTS - Nomenclature of Territorial Units for Statistics) göre TRC2 bölgesine dâhil edilmektedir. TRC2 bölgesi, Şanlıurfa ve Diyarbakır illerini kapsamaktadır. Bu sınıflandırma, Türkiye'nin sosyo-ekonomik, demografik ve coğrafi verilerinin daha iyi izlenmesi ve karşılaştırılabilmesi amacıyla yapılmaktadır. TRC2 bölgesi, bölgesel kalkınma, planlama ve yatırım süreçlerinde dikkate alınan bölgelerden biri olup, bu iki ilin birlikte değerlendirildiği bir bölgesel birimi olmaktadır. Bu sınıflandırma, bölgelerin gelişmişlik düzeyini izlemek ve bölgesel farklılıkları dengelemek için uygulanan politikalar açısından önem arz etmektedir (Pekgöz ve Şengün, 2023).

Tablo 18:2019-2020 Yılı TÜİK Bölgesel Temel İşgücü Göstergeleri

	2019			2020			2021			2022		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
TRC2(Şanlıurfa Diyarbakır)												
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus*	2365	1204	1161	2396	1220	1176	2.474	1271	1203	2540	1299	1241
İşgücü	1100	290	810	921	213	708	1.004	230	775	1080	265	815
İstihdam edilenler	863	237	606	736	184	551	854	202	652	956	247	709
İşsiz	257	53	204	185	28	157	151	28	123	124	17	106

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI: KAYIT DIŞILIK VE KARŞILAŞILAN ENGELLER

İşgücüne dahil olmayan nüfus	1265	914	351	1476	1008	468	1469	1041	428	1460	1034	425
İşgücüne katılma oranı	46,2	24,1	69,8	38,4	17,4	60,2	40,6	18,1	64,4	42,5	20,4	65,7
İstihdam Oranı	35,7	19,7	52,2	30,7	15,1	46,9	34,5	15,9	54,2	37,7	19	57,1
İşsizlik Oranı**	23,4	18,4	25,1	20,1	13,3	22,1	15,0	12,1	15,9	11,5	6,6	13

Kaynak: (TÜİK Bölgesel Temel İşgücü Göstergeleri, 2022-2019)(*bin kişi, **% oran)

Tablo 18'deki verilere göre, TRC2 (Şanlıurfa-Diyarbakır) bölgesinde 2019-2022 yılları arasında işgücü piyasasındaki değişimleri ortaya koymaktadır. Bölgedeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus düzenli bir artış göstermiş, 2019 yılında 2.365 bin olan bu nüfus, 2022 yılı itibarıyla 2.540 bine ulaşmıştır. Pandemi etkisinin en yoğun hissedildiği 2020 yılında işgücü ve istihdam göstergelerinde belirgin bir düşüş yaşanmıştır. İşgücü, 2019 yılında 1.100 bin kişi iken, 2020 yılında 921 bine gerilemiş; ancak toparlanma süreciyle birlikte 2022 yılında 1.080 bine ulaşmıştır. Benzer şekilde, istihdam edilen kişi sayısı 2020 yılında en düşük seviyeyi (736 bin kişi) görmüş, sonraki yıllarda artış göstererek 2022 yılında 956 bine çıkmıştır. İşsizlik oranı ise 2019 yılında %23,4 gibi yüksek bir seviyede iken, pandemi sonrası dönemde düzenli bir düşüş göstermiş ve 2022 yılında %11,5 seviyesine gerilemiştir.

Cinsiyet bazında incelendiğinde, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere kıyasla oldukça düşük olduğu görülmektedir. 2022 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %20,4 iken, erkeklerde bu oran %65,7 olarak kaydedilmiştir. Kadın istihdam oranı 2022'de %19 olarak gerçekleşirken, erkeklerde bu oran %57,1'e ulaşmıştır. Kadınların işsizlik oranındaki azalma ise erkeklere kıyasla daha belirgin olup, 2022 yılı itibarıyla kadın işsizlik oranı %6,6 seviyesine kadar düşmüştür. Bununla birlikte, işgücüne dahil olmayan nüfus, kadınlar arasında artış göstermiş ve 2022 yılında 1.034 bin kişi olarak kaydedilmiştir.

Bu veriler, Şanlıurfa ve Diyarbakır bölgesinde işgücü piyasasında pandemi etkisiyle yaşanan daralmanın son yıllarda toparlanmaya başladığını göstermektedir. Ancak, kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranlarının erkeklere kıyasla düşük seviyelerde seyretmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bu bölgedeki işgücü piyasasında devam ettiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu artıracak politikalara duyulan

ihtiyacın önemini vurgulamaktadır ve bölgedeki istihdam politikalarının geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Pekgöz ve Şengün, 2023).

Aşağıdaki tabloda 2014-2023 yılları Türkiye ve Diyarbakır iş gücü katılım oranları verilmektedir.

Tablo 19:2014-2023 yılları arası Türkiye ve Diyarbakır işgücü katılım oranları

Yıl	Türkiye Erkek İşgücüne Katılma Oranı (%)	Türkiye Kadın İşgücüne Katılma Oranı (%)	Diyarbakır Erkek İşgücüne Katılma Oranı (%)	Diyarbakır Kadın İşgücüne Katılma Oranı (%)
2014	76,6	33,6	72,3	18,6
2015	77	35	72,2	21,4
2016	77,6	36,2	72,7	23,9
2017	78,2	37,6	74,4	27,2
2018	78,6	38,3	75,8	26,7
2019	78,2	38,7	73,8	25,7
2020	74,6	35	63,6	18,6
2021	76,9	37,3	68,2	19,3
2022	78,2	40	69,3	21,9
2023	78	40,9	67,2	24,4

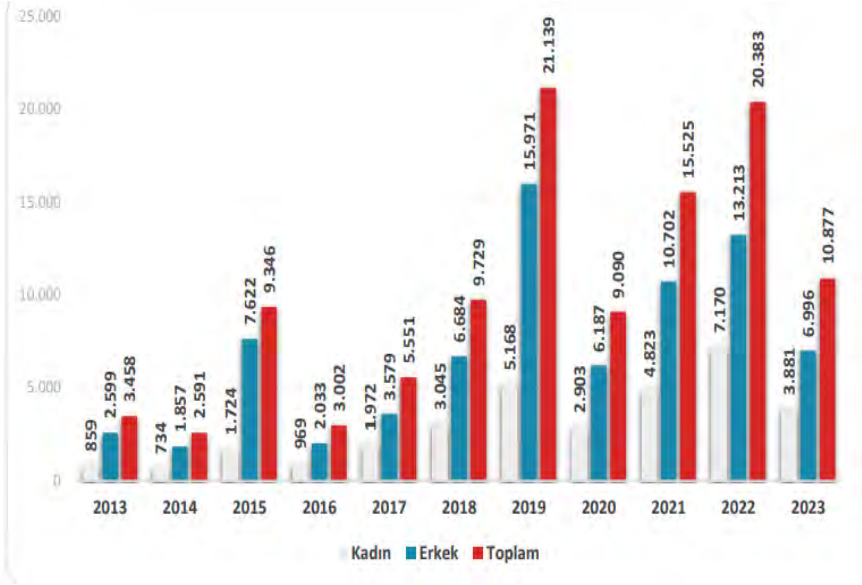
Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024).

Tablo 19'a göre Türkiye genelinde hem erkek hem kadın işgücüne katılma oranı Diyarbakır'a göre daha yüksek olmaktadır. Kadın işgücüne katılım oranında ciddi bir bölgesel fark bulunmaktadır; Diyarbakır'da kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye geneline kıyasla oldukça düşük kalmaktadır. Pandemi yılı olan 2020'de her iki bölge de işgücüne katılım oranlarında bir düşüş yaşamakta, ancak Türkiye genelinde toparlanma daha hızlı gerçekleşmektedir. Bu farklar, bölgesel ekonomik ve sosyal dinamikler ile toplumsal cinsiyet rolleri

gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilmektedir. Diyarbakır ilinde kadınların işgücüne katılımının düşük olması, bölgedeki sosyo-kültürel yapının bir yansıması olarak değerlendirilebilmektedir.

İŞKUR Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme Sayıları: İŞKUR, özellikle son yıllarda iş gücü piyasasında önemli bir aktör haline gelerek performansını ciddi şekilde artırmaktadır. Çalışma isteği olan bireyleri uygun işlerle buluşturarak istihdama katkı sağlaması, sosyal içerme ve sosyal refahın artırılmasında büyük bir rol oynamaktadır. Ancak, deprem sonrası dönemde özellikle depremden etkilenen bölgelerde, İŞKUR'un Türkiye genelindeki işe yerleştirme verilerinde bir düşüş yaşanmaktadır.

Diyarbakır özelinde, İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetlerine aracılık eden rakamlarında da yıllar itibarıyla değişiklikler görülmektedir. Bu düşüş, doğal afetin yarattığı ekonomik ve sosyal etkilerle ilişkilendirilebilmektedir. Depremden etkilenen bölgelerde iş gücü piyasasının yeniden toparlanması zaman alırken, İŞKUR'un bu süreçteki performansı da bu etkilerle doğrudan bağlantılı olmaktadır. Bu değerlendirme, deprem gibi olağanüstü durumların iş gücü piyasasına etkilerini ve İŞKUR'un bu zor dönemlerdeki rolünü gözler önüne sermektedir (Pekgöz ve Şengün, 2024).



Şekil 8:2013-2023 Yıllar İtibarıyla İŞKUR Cinsiyete Göre İşe Yerleştirme Sayıları

Kaynak: (İŞKUR Yıllık İstatistikleri 2013-2024)

İŞKUR'un temel işlevlerinden biri, iş gücü piyasasını hem yerel hem de ulusal düzeyde yakından takip ederek, işverenlerin ihtiyaç duyduğu iş gücünü zamanında sağlamak ve iş arayan bireyleri uygun işlerle buluşturmadır. 2023 yılında Diyarbakır'da İŞKUR aracılığıyla 10 bin 877 kişi işe yerleştirilmektedir. Bu işe yerleştirilenler arasında kadınların payı %35,7 olarak belirlenmiştir. Bu veri, Diyarbakır'da kadınların iş gücü piyasasındaki varlığının arttığını ancak hala erkeklere kıyasla daha düşük bir oranı temsil ettiğini göstermektedir. İŞKUR'un, kadınların istihdama katılımını artırma yönünde çalışmalarına devam etmesi, sosyal eşitlik ve ekonomik büyüme açısından önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Pekgöz ve Şengün, 2024).

Tablo 20:2020-2023 Yılları Diyarbakır İli Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları

Sektör	2020			2021			2022			2023		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İmalat	3.908	8.966	12.874	4.293	9.553	13.846	5.697	11.915	17.612	8.662	14.431	23.092
Toptan ve Perakende Ticaret	2.867	10.369	13.236	3.399	10.257	8.456	2.541	9.373	11.914	4.318	11.720	16.038
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	3.045	6.526	9.571	2.025	6.439	13.656	2.516	7.396	9.913	3.587	10.949	14.536
İnşaat	448	5.646	6.095	538	7.786	8.464	539	8.095	8.635	604	9.384	9.989
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	677	4.394	5.070	621	5.338	8.325	406	4.712	5.118	678	5.014	5.692
Ulaştırma ve Depolama	1990	1.886	3.876	1.812	1.529	5.959	1.776	1.956	3.731	379	3.587	3.966
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	385	3.253	3.638	1.462	1.658	3.341	1.995	1.590	3.585	2.015	1.664	3.679
Eğitim	1372	1.647	3.020	388	1.694	3.121	581	1.827	2.408	1.854	1.800	3.654
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	285	2.110	2.395	341	1.664	2.082	413	1.781	2.194	750	1.947	2.697
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	65	868	933	149	1.285	2.005	204	1.295	1.499	564	1.663	2.227
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	67	552	619	59	745	1.434	76	962	1.037	105	1.904	2.009
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	95	303	398	100	376	805	67	422	489	183	1.378	1.560
Bilgi ve İletişim	62	270	332	113	272	477	82	374	456	104	587	691
Diğer Hizmet Faaliyetleri	56	242	298	50	209	384	120	247	368	259	299	558
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlenme ve Spor	34	124	158	34	189	260	38	173	211	59	157	215
Gayrimenkul Faaliyetleri	14	59	73	81	132	223	35	84	119	12	60	72
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	9	60	69	23	97	120	14	81	95	12	56	68
Genel Toplam	15.380	47.274	62.655	15.490	49.224	64.713	17.101	52.283	69.384	24,144	66,597	90,741

Kaynak: (Pekgöz ve Şengün, 2024)

Tablo 20’de yer alan veriler, farklı sektörlerde kadın ve erkek istihdamında yıllara göre değişimlerin çarpıcı bir şekilde farklılaştığını gösteriyor. İmalat sektöründe, 2020’den 2023’e kadar hem kadın hem de erkek çalışan sayısında kayda değer bir artış gözlemlenmiştir. Özellikle kadın istihdamı, 2020’deki 3,908 seviyesinden 2023’te 8,662’ye yükselerek iki katından fazla artmıştır. Bu durum, kadınların imalat sektöründe giderek daha fazla yer aldığını göstermektedir.

Toptan ve perakende ticaret sektöründe ise kadın çalışan sayısında 2020-2021 arasında bir dalgalanma yaşanmış ancak 2022 ve 2023 yıllarında artış eğilimi gözlenmiştir. Erkek istihdamında daha istikrarlı bir eğilim bulunmakla birlikte, kadın ve erkek çalışan sayıları arasındaki farkın nispeten dengeli olması, sektördeki kadın-erkek istihdam dengesinin diğer sektörlerle kıyasla daha eşit bir dağılıma sahip olduğunu düşündürmektedir.

İdari ve destek hizmet faaliyetlerinde, kadın çalışan sayısı yıllar içinde artış göstermiş ancak erkek çalışan sayısındaki artış daha belirgin olmuştur. 2023 yılı itibarıyla kadın istihdamı 3,587’ye çıkarken erkek çalışan sayısı 10,949’a yükselmiştir. Bu fark, sektörün kadın istihdamında belirli bir artış yaşansa da erkeklerin sektörde daha baskın olduğunu ortaya koymaktadır.

İnşaat sektöründe ise kadın çalışan sayısı 2020’den 2023’e sınırlı bir artışla 604’e ulaşmıştır, ancak erkek çalışan sayısı 9,384’e yükselmiştir. Bu durum, inşaatın hala büyük ölçüde erkeklerin ağırlıkta olduğu bir sektör olduğunu göstermektedir.

Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektöründe kadın istihdamı artış gösterse de, kadınların sayısı erkeklere kıyasla hala oldukça düşüktür. Yıllara göre değişiklikler olsa da bu sektörlerde erkeklerin istihdamda daha baskın konumda olduğu gözlemlenmektedir. Bu veriler, belirli sektörlerin kadınlar için daha

sınırlı çalışma olanakları sunduğunu ve bu alanlarda kadınların katılımını teşvik edecek politikalara ihtiyaç duyulabileceğini ortaya koymaktadır.

Diyarbakır'daki çalışanların sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, imalat, toptan perakende ticaret ve idari ve destek hizmet faaliyetleri sektörlerinin, en fazla istihdam sağlayan sektörler olduğu dikkat çekmektedir. Bu üç sektör, Diyarbakır'daki toplam çalışanların %59,1'ini oluşturmaktadır, yani istihdamın büyük bir bölümü bu alanlarda gerçekleşmektedir.

Kadın istihdamı açısından bakıldığında, Diyarbakır'da kadınların en yoğun çalıştığı sektör imalat sektörüdür ve bu sektörde çalışan kadınların oranı %35,9'dur. Bu da kadın istihdamında imalat sektörünün önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Ancak, kadın çalışanların oranının en yüksek olduğu sektör, %54,8 ile insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleridir. Bu sektör, kadınların daha fazla temsil edildiği bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmektedir. Özellikle insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ile eğitim sektörlerinde kadın çalışan sayısının erkeklerden daha fazla olduğu belirtilmektedir. Bu durum, kadınların bu alanlarda geleneksel olarak daha fazla yer aldığını ve bu sektörlerin kadın istihdamı açısından önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Genel olarak bu veriler, Diyarbakır'da ve Türkiye genelinde kadınların belirli sektörlerde daha fazla istihdam edildiğini, özellikle sağlık ve eğitim gibi sosyal hizmet odaklı alanlarda kadın istihdamının öne çıktığını göstermektedir (Pekgöz ve Şengün, 2024).

Diyarbakır Dış Ticaret Raporu: Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası Meclis Üyesi ve Dış Ticaret Komisyon Başkanı Yıldız Türk, Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin açıkladığı 2023 yılı ihracat verilerine ilişkin yaptığı değerlendirmede, Diyarbakır'ın ihracat performansında

önemli bir düşüş yaşandığını belirtilmektedir. Diyarbakır'ın 2022'deki ihracat rakamı 295 milyon 116 bin dolarken, bu rakam 2023 yılında %21 azalarak 231 milyon 216 bin dolara gerilemektedir. Diyarbakır'ın en fazla ihracat yaptığı ülke yine Irak olurken, Irak'a yapılan ihracatta da %5'lik bir azalma meydana gelmektedir. Bu azalma ile 113 milyon 382 bin dolarlık ihracat gerçekleştirilmektedir. Irak'tan sonra Çin, 21 milyon 280 bin dolarla Diyarbakır'ın ikinci büyük ihracat pazarı olmaktadır. İlk beş ülke listesinde ayrıca Rusya, İsrail ve Almanya gibi gelişmiş ülkeler yer almaktadır (Türk, 2023).

Sektörel bazda en fazla ihracat yapılan sektörler ise şöyle sıralanmaktadır: 38 milyon 892 bin dolarla Demir ve Demir Dışı Metaller sektörü ilk sırada yer almaktadır. Bunu 35 milyon 558 bin dolarla Kimyevi Maddeler ve 35 milyon 503 bin dolarla Madencilik Ürünleri izlemektedir. Elektrik ve Elektronik sektörü 31 milyon 747 bin dolarla dördüncü sırada, Hububat, Bakliyat, Yağlı Tohumlar ve Mamulleri sektörü ise 26 milyon 204 bin dolarla beşinci sırada yer almaktadır. 2023 yılında en çok artış gösteren sektörler ise dikkat çekmektedir. Meyve Sebze Mamulleri sektörü %1547 oranında artışla başı çekerken, Halı sektörü %447, Deri ve Deri Mamulleri sektörü %88, Mücevher sektörü %45, ve Elektrik ve Elektronik sektörü %32 oranında büyüme göstermektedir. Ancak bazı sektörlerde ciddi düşüşler yaşanmaktadır. Su Ürünleri ve Hayvansal Mamuller sektörü %98 oranında bir düşüşle en fazla azalma yaşayan sektör olmaktadır. Bunu %59,2 düşüşle Otomotiv Endüstrisi, %59 düşüşle Makine Aksamları, %40 düşüşle Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri, ve %38 düşüşle Kimyevi Maddeler ve Mamulleri sektörü takip etmektedir (Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası, 2023).

2023 yılında yaşanan Kahramanmaraş merkezli deprem, 11 ilin ihracatında ciddi düşüslere neden olmaktadır. Deprem bölgesindeki iller arasında Diyarbakır, %21,70 oranındaki düşüşle en fazla etkilenen

dördüncü il olmaktadır. Bu değerlendirme, Diyarbakır'ın ihracatında özellikle dış etkiler ve sektörel dalgalanmalar nedeniyle yaşanan zorlukları ortaya koymaktadır. Ancak belirli sektörlerdeki büyük artışlar, potansiyel toparlanma ve gelişim alanlarını işaret etmektedir (DTSO, 2024).

3.1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; Diyarbakır ili merkezinde sağlık sektöründe, özellikle özel kliniklerde çalışan kadınların kayıt dışı istihdamını belirlemek, kadınların sosyal güvenliğe ilişkin farkındalık düzeylerini tespit etmek, sağlık sektöründe kadın olmanın getirdiği sınırlılıkları ve dezavantajları ortaya koymak, kayıt dışı istihdamın nedenlerini meslek ve eğitim düzeyinin yanı sıra ekonomik, sosyal ve kamusal etkenler bağlamında incelemek, bu sorunları analiz ederek çözüm önerileri geliştirmektir.

Türkiye’de kayıt dışı çalışma sorunu tüm bölgelerde olduğu gibi Diyarbakır ilinde de önemli bir problem olarak görülmektedir. Diyarbakır’da, sağlık sektöründe kayıt dışı çalışan kadınlara dair kesin ve sistematik bir bilgiye ulaşmak mümkün değildir. Resmi kayıtların eksikliği, özellikle özel kliniklerde çalışan kadınların işveren tarafından sigorta işlemlerinin yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Bu durum, kayıt dışı çalışanların sayısal verilerine ulaşmayı ve bu konuda net bir evren belirlemeyi güçleştirmektedir.

Bu belirsizlik nedeniyle araştırmada “Amaçlı Örneklem” modeli tercih edilmiştir. Araştırmanın kapsamı Diyarbakır merkezinde yaşayan, kadın olan ve özel kliniklerde kayıt dışı çalışan bireyleri içermektedir. Bu kriterler doğrultusunda, araştırmanın hedef kitlesine yönelik olarak 153 kişilik bir örneklem grubuna ulaşılması uygun görülmüştür. Bu örneklem, sağlık sektöründeki kayıt dışılık

sorunlarının boyutlarını anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek için yeterli bir temsiliyeti sağlayacaktır.

3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma belirli bir bölgeyle sınırlı olması, kayıt dışı çalışmakta olan kişiler ile görüşülmesine işverenlerin izin vermemesi, anket uygulamasına katılmaları istenen bazı ziyaretçilerin zaman ayırmak istememesi, mülakat görüşmelerinde çalışmacıya güvenilmemesi, tereddüt, korku gibi nedenlerle iletişim kurma isteğine yanaşmaması çalışmanın en önemli kısıtlarından olmaktadır. Çalışmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmaktadır;

Örneklem Sınırlılığı: Bu çalışma Diyarbakır ilinde kayıt dışı çalışan kadınlara odaklanmaktadır ve bu nedenle elde edilen sonuçlar yalnızca Diyarbakır ili ve benzer demografik ve sosyoekonomik özelliklere sahip bölgeler için genellenebilmektedir. Farklı sosyoekonomik ve kültürel özelliklere sahip iller veya bölgelerde farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Veri Toplama Yönteminin Sınırlılıkları: Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama yöntemi (örneğin, anket veya derinlemesine görüşme), katılımcıların samimi veya doğru yanıtlar vermemesi durumunda yanlışlık içerebilmektedir. Özellikle kayıt dışı çalışma gibi hassas konular söz konusu olduğunda, katılımcılar bazı bilgileri paylaşmaktan kaçınabilir veya gerçeği yansıtmayan yanıtlar verebilir. Bu durum, sonuçların güvenilirliğini etkileyebilmektedir.

Zaman Sınırlılığı: Çalışmanın belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiş olması, kayıt dışı çalışma koşullarının ve bu koşullara bağlı değişkenlerin zaman içerisindeki değişimini yansıtmayabilmektedir. Özellikle ekonomik krizler, yasal düzenlemeler veya bölgesel kalkınma projeleri gibi faktörlerin zamanla değişebileceği dikkate alınmalıdır.

Yöntemsel Sınırlılıklar: Çalışmada kullanılan analiz yöntemleri, yalnızca belirli istatistiksel tekniklere ve teorik çerçevelere dayanmaktadır. Bu nedenle, farklı yöntem ve analiz tekniklerinin kullanılması durumunda farklı sonuçlar elde edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Literatür Sınırlılığı: Diyarbakır ili özelinde kayıt dışı çalışan kadınlar konusundaki literatürün sınırlı olması, mevcut bulguların ve teorilerin çalışmaya entegrasyonunu zorlaştırılmaktadır. Bu durum, bulguların karşılaştırılabilirliğini ve mevcut literatürle uyumunu kısmen sınırlandırmaktadır.

Genelleme Sınırlamaları: Araştırma, Diyarbakır ili özelinde gerçekleştirildiği için sonuçlar tüm Türkiye'ye genellenememektedir. Kayıt dışı çalışmanın dinamikleri, ekonomik yapı, kültürel normlar ve yerel yönetim politikalarına bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle, farklı bölgeler ve ülke geneli için daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılması gerekmektedir.

3.1.5. Araştırmanın Literatüre Katkısı

Bu çalışmanın literatüre katkısı, hem bölgesel düzeyde sağlık sektöründe kadınların kayıt dışı işgücüne katılımını incelemesi hem de bu sürecin sosyoekonomik etkilerini derinlemesine analiz etmesidir. Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan Diyarbakır ili özelinde, kadınların sağlık sektöründe, özellikle özel kliniklerde kayıt dışı çalışma dinamiklerini inceleyen bir çalışma olması nedeniyle, bölgesel farklılıkların ve bu farklılıkların sosyoekonomik etkilerinin analiz edilmesi literatüre yeni bir perspektif kazandırmaktadır.

Ayrıca çalışma, sağlık sektöründe çalışan kadınların kayıt dışı çalışma deneyimlerini ve bu deneyimlerin onların sosyal ve ekonomik yaşamları üzerindeki etkilerini hem mikro hem de makro düzeyde analiz etmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, çalışma yalnızca sağlık

sektöründeki kadınların yaşadığı sorunları ele almakla kalmayıp, kayıt dışılık konusunda mevcut literatürdeki eksiklikleri doldurarak önemli bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra sahaya çıkılarak ve kadınlarla mülakat gerçekleştirilerek ve onlara anket uygulanmıştır. Elde edilen verileri nitel ve nicel araştırma yöntemlerine uygun olarak analiz edilmektedir.

Araştırma, Aralık 2023-Mayıs 2024 tarihleri arasında Diyarbakır ilinde kayıt dışı çalışan 15 yaş ve üstü 14 kadına mülakat ve 153 kadına anket şeklinde kayıt dışı çalışan kadın çalışanların katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 17 kadın ile derinlemesine mülakat planlanmış olup 14 kadın ile yapılabilmektedir. Yaklaşık 150 kadın üzerine anket planlanmış olup 153 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Çalışmada basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılarak katılımcılar belirlenmiştir. Veriler, yazılı soru sorma tekniğiyle yapılan anket ve derinlemesine mülakat yöntemleriyle toplanmıştır.

Nicel veri toplama yöntemi olarak kullanılan anketler, Diyarbakır'daki kayıt dışı çalışan kadınların demografik özelliklerini, çalışma koşullarını, gelir durumlarını ve işgücü piyasasındaki yerlerini anlamak için kullanılmıştır. Bu yöntem, geniş bir örneklemeden istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde etmeyi sağlamakta ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve özellikleri hakkında genellenebilir veriler sunmaktadır.

Nitel veri toplama yöntemi olarak kullanılan derinlemesine görüşmeler, kayıt dışı çalışan kadınların kişisel deneyimlerini, kayıt dışı istihdamın sosyoekonomik ve kültürel nedenlerini ve sonuçlarını anlamada önemli bir araçtır. Bu yöntem, kadınların kendi

deneyimlerini ve karşılaştıkları zorlukları ifade etmelerini sağlamaktadır. Nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanılması, çalışmanın Diyarbakır'daki kayıt dışı kadın istihdamı sorununu daha kapsamlı bir şekilde ele almasına olanak tanımaktadır.

Diyarbakır özelinde yapılan bu araştırmada, kullanılan yöntemler yerel ve bölgesel dinamikleri ortaya çıkarmada etkili olduğu düşünülmektedir. Özellikle Diyarbakır'ın etnik, kültürel ve ekonomik yapısını anlamak, bu bölgede kayıt dışı çalışan kadınların durumunu daha iyi kavramayı sağlamaktadır. Çalışmanın bu yönü ile sadece Diyarbakır'a özgü bulgulara değil, benzer sosyoekonomik özelliklere sahip diğer bölgelere dair çıkarımlar yapılmasına da olanak sağlamaktadır.

Anket ve mülakatlar, Diyarbakır'da ikamet eden kadınların sigortasız iş deneyimleri ve istihdam sorunlarını tespit etmeye yönelik olarak hazırlanmaktadır. Anket soruları, demografik bilgiler, tanımlayıcı istatistiksel veriler ve "Sosyal Güvenlik Sistemi Farkındalık Düzeyi" ni ölçen sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular, literatür taraması ve mevcut çalışmalar ışığında özgün olarak hazırlanmaktadır.

Toplanan veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmektedir. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, T-Testleri, ANOVA ve Faktör analizleri kullanılmıştır. Veriler, %95 güven aralığında ve ± 5 hata düzeyi ile değerlendirilmiştir. Çalışmada kategorik değişkenler için frekans ve yüzde, sayısal ölçümler için minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmaktadır. Ayrıca, belli bağlamlar arasında ki ilişkiyi incelemek amacıyla Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

Veri toplama sürecinde katılımcılara anketin bilimsel amaçlı olduğu ve cevaplarının gizli tutulacağı bilgisi verilmiştir. Çalışma için gerekli etik kurul onayı 08.11.2023 tarihinde 2023/11-23 sayılı karar ile alınmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

4.1. Araştırma Bulguları

2023-2024 yıllarının belirli dönemlerinde Diyarbakır ilinde yaşayan özel sağlık kliniklerinde kayıt dışı çalışan kadınlara yönelik yapılan anket verileri ve mülakat analizi incelenmiştir.

4.1.1. Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır. Tabloda araştırmaya katılan kadınların yaş aralıkları verilmiştir.

Tablo 21:Araştırmaya Katılan Kadınları Yaş Aralığı

Yaş	N	%
15-25	45	29,4
26-35	80	52,2
36-45+	28	18,3
Toplam	153	100,0

Verilere göre, 15-25 yaş aralığındaki bireyler toplam katılımcı sayısının %29,4'ünü, 26-35 yaş aralığındaki bireyler %52,2'sini, 36-45 yaş aralığındaki bireyler ise %18,3'ünü oluşturmaktadır. Bu dağılıma bakıldığında, 26-35 yaş grubu, katılımcılar arasında en yüksek orana sahip olup, toplamın yarısından fazlasını temsil etmektedir. Diğer yaş gruplarına kıyasla bu yaş aralığındaki bireylerin daha fazla olması, belirli bir yaş grubunun daha fazla katılım gösterdiğini göstermektedir. 15-25 yaş arasındaki bireylerin oranı %29,4 ile ikinci sırada yer alırken, 36-45 yaş aralığındaki bireyler ise toplamın %18,3'ünü oluşturarak, en düşük orana sahip olan grup olarak dikkat çekmektedir. Bu dağılım, yaş

gruplarına göre katılımcı profili hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Katılımcılar ile yüz yüze yapılan mülakatlarda sorunlarını şu şekilde dile getirmişlerdir: “Çocukluğumdan beri çalışıyorum şimdi 18 yaşındayım ama yıllardır iş hayatındayım. Yedi kardeşin en büyüğü benim ve aile gelirine katkı sağlamak için küçük yaşta çalışmaya başlamak zorunda kaldım. Arkadaşlarımın sınava hazırlanma, alışveriş yapma, gezme derdindeyken ben daha çok nasıl para kazanabilirim diye düşünüyorum. Çalıştığım iş yerlerinden hakkımı nasıl alırım derdindeyim” (Zozan, 18).

“Yaş olmuş 58, ben hala, beni bu işten çıkarırlarsa nasıl iş bulurum diye kara kara düşünüyorum. İşten çıkarırlar korkusunda, sigortam neden yatmıyor bile diyemiyorum patrona. Zaten biliyorum sorduğumda diyecekler ki bacım memnun değilsen kapı da orada” (Yeter, 48).

Tablo 22: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	N	%
Okur yazar olmayan	8	5,2
Okur yazar fakat diploma sahibi değil	15	3,2
İlköğretim ve ortaokul düzeyinde	18	11,7
Lise ve dengi meslek okulları	27	17,6
Ön lisans	14	9,1
Lisans	43	28,1
Yüksek lisans	35	22,8
Doktora	3	1,9
Toplam	153	100

Tabladaki verilere göre, katılımcıların eğitim düzeyleri farklı kategorilere ayrılmaktadır. Okur yazar olmayanlar %5,2 ile en düşük oranda iken, okur yazar ancak diploma sahibi olmayanlar %3,2'lik bir oranla bu grup içinde yer almaktadır. İlköğretim ve ortaokul mezunları %11,7 ile daha yüksek bir oran sunarken, lise ve dengi meslek okulu

mezunları %17,6 oranıyla dikkat çekmektedir. Ön lisans mezunları %9,1, lisans mezunları %28,1, yüksek lisans mezunları ise %22,8 oranlarına sahiptir. En yüksek eğitim düzeyine sahip olan gruplar arasında lisans ve yüksek lisans mezunları ön plana çıkmaktadır. Doktora mezunlarının oranı ise %1,9'dur, bu da katılımcılar arasında daha az sayıda temsil edilen bir grup olduğunu göstermektedir. Bu veriler, katılımcıların eğitim düzeylerinin dağılımını analiz etmek ve gruplar arasındaki farklılıkları anlamak için kullanılabilir. Katılımcıların eğitim durumu için vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir: “*Lisans mezunu olmama rağmen kendi alanımda iş bulamayıp ilkökul mezunlarının bile yapacağı bir işte çalışmak çok zoruma da gitse para kazanmak için başka seçeneğim yok. Kimseyi ilkökul mezunu diye küçümsemek haddime değil ama ben üniversite okurken böyle hayal etmemiştim en azından sigortalı işim olur diye düşünüyordum hayaller ve hayatlar lafı benim hayatımın özeti*” (Zehra, 24).

“*Evin tek kızı olduğum için zamanında annem okula göndermemiş. Babam ne kadar benim okumamı istemişse de annem tek başına işleri halletmeyeceğini söylediği için ona üzülmiş temizlikte anneme yardım edeyim, kardeşlerime bakayım diye okul bahsi hiç açılmamış konu kapanmış. Cahil geldim cahil gideceğim bu yaştan sonra ne okumak için hevesim yok. Çocuklarımı okutmuş olmak bana yeter*” (Yeter, 48).

Tablo 23: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu

Medeni durum	N	%
Bekar	88	57,5
Evli	54	35,2
Boşanmış	11	7,1
Toplam	153	100

Tablodaki verilere göre, katılımcıların medeni durumları farklı kategorilere ayrılmaktadır. Bekâr kadınların %57,5'i bu grup içinde

çoğunluğu oluştururken, evli kadınların oranı %35,2'dir. Boşanmış kadınların oranı ise %7,1'dir. Bu veriler, katılımcıların medeni durumlarının dağılımını göstermektedir ve bekâr kadınların en büyük grup olduğunu göstermektedir. Görüşmeye katılan kadınların bazı görüşleri şunlardır: “Eski eşim çalışmıyordu dört çocukla evde aç bir şekilde yaşıyorduk. Mecbur ben iş buldum ama eski kocam benim sırtımdan geçinmeye başladı. Elimden maaşımı aldı bana sadece pazar, market parası verdi. Ben o kadar çalışmaya, eziyete sırf o kahvede erkeklik yapсын diye katlanıyordum. Baktım böyle olmuyor zaten imam nikahlıydım zorda olsa boşandım. Şimdi aldığım para asgari ücrette olsa en azından biliyorum ki cebimde para var. Çalıştığım yer sigortamı yapacağını söyledi öyle olursa benden iyisi yok” (Berçem, 33).

“Evlenmeyi düşündüm ama ben zaten sigortasız çalışıyorum, ücret olarak asgari bile vermeyen bir işverenim var. Hayatımda ki insanın da maddi gücü çok iyi değildi bu şekilde bir yuva kurmak bizim için çok zor olacaktı bu sebeple kendimizi sağlama almadan evlenmek bizim için büyük risk olur diye evlenmeyi bir süre daha düşünmüyorum” (Oya, 22).

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Kadınların Çalışma Şekli

Çalışma şekli	N	%
Tam Zamanlı	106	69,2
Partime	30	19,6
Mevsimlik	2	1,3
Diğer	15	9,8
Toplam	153	100

Verilere göre, katılımcıların çalışma şekilleri farklı kategorilere ayrılmaktadır. Tam zamanlı çalışanların oranı %69,2 ile en yüksek oranı oluştururken, onları %19,6 ile part-time çalışanlar takip etmektedir. Diğer çalışma şekillerine sahip olanlar %9,8'lik bir oranla ve mevsimlik çalışanlar ise %1,3'lük bir oranla daha az temsil edilmektedir. Bu veriler,

katılımcıların çalışma düzenlerinin dağılımını analiz etmek için kullanılabilir ve tam zamanlı çalışanların çoğunlukta olduğunu göstermektedir.

”Tam zamanlı çalışan olarak başlamıştım işe ama daha sonra iş vereni artık sana tam maaş veremem randevu usulü müşterileri alacam birkaç günü tam olacak şekilde ayarlayacağım sende günlük 600 tl alıp gidersen dedi. Hafta oluyor sadece iki gün çağırıyor yada bir gün ben böyle çalışmam. Bir ay olacak bu şekilde idare etmeye çalıştım ama işten ayrılacağım. Tam zamanlı ve sigortalı iş bakıyorum” (Gözde,19).

Tablo 25:Araştırmaya Katılanların Çalışma Süresi

Çalışma Süreniz	N	%
0-5 yıl	100	65,3
6-10 yıl	29	18,9
11-15 yıl	10	6,5
16 yıl ve üstü	14	9,1
Toplam	153	100

Verilere göre, katılımcıların çalışma süreleri farklı kategorilere ayrılmaktadır. En yüksek oran %65,3 ile 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar bulunurken, onları %18,9 ile 6-10 yıl arası çalışanlar takip etmektedir. Daha uzun süre çalışanlar ise %6,5 ile 11-15 yıl ve %9,1 ile 16 ve üstü yıl aralıklarında yer almaktadır. Bu veriler, katılımcıların iş hayatındaki deneyimlerini farklı süre aralıklarında göstermekte ve genel çalışma sürelerinin dağılımını analiz etmek için kullanılabilir.

Katılımcıların çalışma süresi ile ilgili verdikleri cevaplar şu şekildedir: “Kadın olarak bir işte yıllarca çalışmamız çok mümkün değil ya maaş konusunda hakkımız yeniliyor ya iş verenin rahatsız edici tavırlarına maruz kalıyoruz ya da gelen erkek müşterilerin tacizinden dolayı çalıştığımız yerden ayrılıyoruz. Kendim için söylüyorum çalışma

şartları bu kadar zorken nasıl bir yerde memur gibi 5- 10 yıl çalıştım diye bilirim, en fazla 2 yıl bir yerde çalışmışımdır. Kime kimi şikayet edeceğimi de bilmiyorum. Ancak bana bela olmasın kimse diye o iş yerinden uzaklaşıyorum. Bana göre bir kadın bir iş yerinden bu kadar kolay ayrılıyorsa orada kesin onun üstesinden gelemeyeceği zorluklar ve kötü davranışlar var. Korku en büyük eksikliğimiz. Erkek iş verenden ve müşterisi erkek olan iş yerlerinde çalışmamak oralardan uzak durmak bizim için en iyisi” (Oya, 22).

“Bu işe yeni girdim. Ama iş verenler artık uzun süreli insan çalıştırmıyor. Maaş yada sigorta isteyince sana kapıyı gösteriyor yeni çalışan alıyor haklarını bilmeyen biri olsun istiyor. Gözü açılınca o çalışana da yol veriyor. Kendince yüksek maaş ödemekten yada sigorta yapmaktan kendini bu şekilde koruyor akıllı”(Gözde,19).

Tablo 26:Katılımcıların Aylık Kazançları

Maaş Durumu	N	%
7000-9000 TL	3	1,96
9001-12000 TL	52	33,9
12001-17000 TL	57	37,2
17001-20000 TL	41	26,7
Toplam	153	100

Tabloda görüldüğü üzere asgari ücret ve daha fazlası alan 17001-20000 katılımcıların oranı 26,7, iken asgari ücret alan katılımcıların oranı 37,2 ile en yüksek orana sahiptir.

Anketlere ve mülakata katılan kadın katılımcıların tamamı aldıkları ücretler konusunda memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle ekonomik olarak zorluk yaşanan ve hayat pahalılığının yüksek olduğu bu dönemde alınan maaşların asla yeterli olmadığını dile

getirmişlerdir. Kadın işverende ücret artışı isteseler bile işveren için bu durum söz konusu bile değildir. Görüşülen kadın işçilerin örgütlenme veya dernekleşmenin bilincinde olmadığı görülmektedir. Görüşmeye katılan kadın işçiler bu konu hakkında düşüncelerini şu şekilde aktarmışlardır: ‘asgari ücret alıyorum, ücret artışı istemedim geçen yıl da burada çalıştım o zaman da aldığım ücret asgari ücretti. Geçen sene idare edebiliyorduk ama bu sene gerçekten zor idare ediyoruz para nereye gidiyor anlamış değilim. Aldığım para ile refah düzeyim artmadı. Ama ne yapabilirim hani diyemem para yetmiyor maaşı artır diye. O da farkında ama demek ki elden bu kadar geliyor. ihtiyaçlarımı karşılama durumuna bakıyorum geçen seneye oranlı kıyaslama yaptığımda bu sene daha rahatım diyemiyorum. maddi olarak her şey çok pahalı olması ister istemez etki ediyor böyle olunca aslında hemen hemen geçen yıllar aynı maaşı alıyorum gibi oluyor’(Ruken, 17).

“Asgarinin altında alıyorum maalesef ücret artışı için talepte de bulundum bu aralar işler kötü o yüzden artış olmuyor iş olsa muhakkak artır patron. Geçen sene rehabilitasyon merkezinde çalıştım orada da asgari ücretin altında maaşım vardı. Aldığım para hiçbir şekilde yeterli gelmiyor ablam ücret geçen seneye oranla aslında daha yüksek görünüyor ama bence hemen aynı öyle söyleyeyim ama para yetmiyor. Para olmuş çöp gidiyor. Hersey pahalı ben anlamadım bu işte Allah sonumuzu hayretsin.”(Gözde, 19)

“Çalıştığım iş yeri sevimli bir yer falan filan ama para bir ihtiyaç. Gerçekten ihtiyaç yani her şeyden önce biz o parayı alabilmek için bu kadar çalışıyoruz çabalıyoruz ama karşılığı yok. Aldığım maaş asgari ücret altıydı çok altındaydı 10.000 diyeyim size, sigortam ilk ay yoktu zaten sigortasız ilk ay çalıştım. Ben ilk iş başvurduğumda gittiğimde yeni açılan bir klinikti. Benim Doktordan ilk talebim sigortalı bir çalışan olmak ve güzel bir maaş almak olduğunu söyledim. Sigortalı çalışmanın önemi çok fazla bizim için ve ailem de bunu çok istiyordu hani sigortalı

bir çalışan olman senin için daha avantajlı olurdu ilk ay yapmadı hani görmezden geldi söyledim 2 kere 3 kere ilk yapmadı ama ikinci aydan sonra hani bizzat istedim bunu ikinci aydan sonra sigortalı çalışan olarak başladım ama maaşım hala aynı değişmedi. Diyorsun ki hani maaş önemli gerçekten her şey o kadar pahalı iken çok zor bir de hani şöyle bir durum var ailene destek veriyorsan hani ihtiyacın varsa maaş istiyorsun sigortan olabilir ama bu 10.000 maaş değil Türkiye şartlarında bir para değil ve bunu belirttim ve tekrardan ikinci ve üçüncü ay yine görmezden geldim şey yaptım bu sefer ailem devreye girdi yani çok emek veriyorsun çok çabalıyorsun çok da güzel şeyler başarıyorsunuz orada hani kazancınız ciromuzu iyi neden maaş hala böyle sorguluyorlar. Haklı olarak ben konuştum tekrar patronumla hani şöyle yapabilirim dedi ben senin sigortan o 4.000 veriyorum zaten zamlanacak 6.000 olacak senin maaşımı en fazla 12.000 yapabilirim dedi bu şekilde söyledi ben istemedim sigortamı hani iptal etme devam etsin. Hani maaşta 2.000 arttırırsan verme zaten dedim sonra 2 ay daha o şekilde devam ettim sonrasında artık maaşım asla artmayacağını biliyorum arttırmayacakta ama bu sefer de ciromuz bayağı yüksek yine maaş yok ailemde şey dedi hani kızım sigortanı iptal et boş ver dedi. Cebine para girsin artık o seviyeye geldiler sigortanı iptal et tam asgari maaş iste madem ki senin sigortan 6.000 verecek zamlanmış haliyle ekstra 12.000 maaş verecek totalde 18.000 oluyor örneğin 18 bin versin sana ihtiyaçlarını karşıla zamanla zaten benim kurs açma planım var hani orada sigorta falan net oluşuyormuş o yüzden dediler hani sen şu anlık maaşımı al yine bu talepte bulundum yine dedi ki benim en verebileceğim en fazla maaş 12.000 yine sigorta yok primlerinden karşılığını alamıyorum (Esra, 20).

“Yeni başlamıştım işe çok düşük maaş alıyordum ama artık işleyişi öğrendim sonra işte maaş konusunda biraz daha artış oldu git gide benim işlerim de çok iyi olmaya başladı öyle ilerledim. Şu an mesela o sürecin bir tık daha üstündeyim mesela maaşımın ilerlemiş hali 10.000

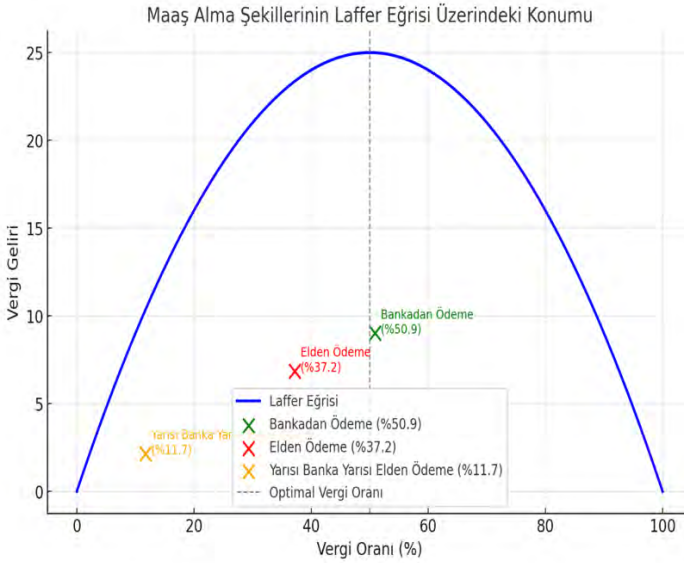
bin ise şu an 12.000 alıyorum. Doktorumuzu asiste ediyorum (Büşra, 23).”

”Hemşireyim özel bir hastanede zaten sigortalı çalışıyorum ama devlet hastanesi ile arasında ücret farkı olduğu için ek iş olarak doktor kliniğinde hemşirelik yapıyorum. Bu sebeple zaten yüksek maaş beklentim olmadan girdim bu işe (Fatma, 24).

Tablo 27:Araştırmaya Katılanların Maaşlarını Alma Şekli

Maaşları Alma Şekliniz	N	%
Bankadan Ödeme	78	50,9
Elden Ödeme	57	37,2
Yarısı Banka Yarısı Elden Ödeme	18	11,7
Toplam	153	100

Bu verilere göre, maaş alım yöntemleri arasında çeşitli tercihler bulunmaktadır. Anketi yanıtlayanların %50,9'u maaşlarını bankadan aldıklarını belirtirken, %37,2'si maaşlarını elden almayı tercih etmektedir. Ayrıca, %11,7'lik bir kesim hem bankadan hem de elden maaş aldığını ifade etmektedir. Aşağıda verilen grafikte Laffer eğrisini maaşları alma şekillerine göre aldığı eğri verilmiştir.



Grafik 1: Maaş Alma Şekillerinin Laffer Eğrisi Üzerindeki Konumu

Yukarıdaki grafik, Laffer Eğrisi ile maaş ödeme şekillerinin ilişkisini göstermektedir. Bankadan ödeme (%50,9), optimal vergi oranına yakın bir noktada, kayıtlı ekonominin büyüme potansiyelini ifade etmektedir. Elden ödeme (%37,2), vergi oranlarının veya yükümlülüklerin yüksekliği nedeniyle kayıt dışı ekonominin temsilcisi olabilmektedir, yarısı banka yarısı elden (%11,7), kayıt dışılığa yönelimin başlangıcını simgelemektedir. Kayıt dışı istihdam, ekonomik ve sosyal kalkınmayı olumsuz etkileyen önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu çalışmada sunulan veriler, kayıt dışı istihdamın vergi politikalarıyla doğrudan ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Laffer Eğrisi çerçevesinde değerlendirildiğinde, vergi oranlarının optimal seviyelerde tutulmasının ekonomik aktörleri kayıtlı sisteme teşvik edebileceği ve vergi tabanını genişletebileceği vurgulanabilir. Ayrıca, elde edilen bulgular kayıt dışılığın sadece ekonomik faktörlerle değil, sosyal ve hukuki koşullarla da şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu

durum, kayıt dışılığı azaltmaya yönelik politikaların ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkilerinin incelendiği literatüre katkı sağlayabilir. Bunun yanı sıra, "Yarısı Banka Yarısı Elden Ödeme" kategorisinin varlığı, literatürde sınırlı bir şekilde ele alınan karma ödeme sistemlerinin boyutlarını incelemek için önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu grup, kayıtlı ekonomiye geçişi hızlandırmak amacıyla hedeflenebilecek stratejik bir alan olarak değerlendirilebilir.

Bu sonuçlar, maaş alım yöntemlerinde bankacılık sisteminin yaygın olarak kullanıldığını, ancak önemli bir kesimin hala geleneksel yöntemleri tercih ettiğini göstermektedir. Katılımcıların verdiği cevaplar şu şekildedir: *“Maaşımı elden almak zorundayım çünkü çalışan olarak görünmüyorum. Devletten aldığım destek kesilmesin diye sigorta istememiştim işverenimde ceza alır korkusu ile beni çalışan olarak göstermedi resmiyette çalışan olarak görünmüyorum ama diğer arkadaşlarımın maaşlarını banka hesaplarına yatırıyorlar”* (Elif, 35).

“Bizim patron maaşımızın bir kısmını elden bir kısmını da hesabımıza yatırarak veriyor. Bir arkadaşımız, patrandan kredi ödemelerim var nakit istemiyorum hepsini bir kerede hesaba yatırın diye rica etti. Patron, olmaz benim işimi bozuyorsun al paranı banka karşıda hesabına yatır benimle bunun hesabını ne diye yapıyorsun diyerek kızdı. Sonra kızmasının sebebinin bizim sigorta primlerimizi gerçek ücretin altında göstermek olduğunu öğrendik. Doktor ama asla gözü doymuyor. bizimde yapacak bir şeyimiz yok, sigortamız var diye şükreder duruma geldiğimiz için paramızı nasıl aldığımızın peşine düşmüyoruz” (Oya, 22).

“Maaşımı hesabıma yatırıyor ama sigortalı olmadığım için maaşın açıklama kısmına emanet para, borç yada alınan borcun ödemesi şeklinde açıklamalar yazıyor. Yarın öbür gün başıma bu konuda dert açılır mı bilmiyorum. Ama benim doktor kendince böyle bir yöntem geliştirmiş maaşı verme konusunda”(Esengül,29).

Tablo 28:Araştırmaya Katılan Birey Dışında Ailede Gelire Katkısı Olanlar

Ailede Gelire Katkısı Olanlar	N	%
Anne, baba, kardeş	53	34,64
Eş, çocuk	47	30,72
Anne, baba, eş, çocuk	8	5,23
Sadece kardeş	17	11,11
Gelire benden başka katkısı olan yok	27	17,65
Toplam	153	100

Verilere göre, katılımcıların aile gelirine katkı sağlayan kişiler farklı kategorilere ayrılmaktadır. En yüksek oran %26,1 ile eşler tarafından sağlanırken, anne-baba %22,2 ile ikinci sırada yer almaktadır. Eşlerin yanı sıra çocukları da aile gelirine katkıda bulunan %4,5 oranında bir grup oluştururken, anne-baba, kardeşler ve eşlerin yanı sıra çocukların katkıları da %4,5 oranında bulunmaktadır. Eşler ve çocuklar dışında, ailenin gelirine katkı sağlayan diğer kişiler arasında kardeşler %11,1 oranında bulunurken, gelirine katkıda bulunan kişilerin olmadığı durumlar %17,6 oranında bulunmaktadır. Kadınlara aile gelirine katkısı olan bireyler var mı diye sorulduğunda kadınlar bu durumu şu şekilde belirtmiştir: “Eşim inşaatta çalışıyor bu ara yevmiyeleri Allah’a şükür yüksek. Diyarbakır’da çalışmak isterse günlük 2500 ücret alıyor ama deprem bölgelerinde çalışmaya giderse 3800 kadar da yükseliyor günlük yevmiye ücretleri. Kocam, inşaatta çalışan mühendisler bu kadar kazanmıyor diyor ne kadar doğru bilmiyorum” (Elif, 35).

“Aile gelirine bende başka katkısı olan yok babam kaçak şekilde Avrupa’ya kaçtı şimdi kampta kalıyor. Eğer iltica ederse ve kabul edilirse bizde onun yanına mutlaka gideceğiz” (Songül, 21).

“Annem, babam, ben ve kardeşlerim çalışıyoruz yanımızda amcam kalıyor ama onun bizim gelire katkısı yok. Evimiz kira, ev sahibi

kirayı da yükseltti babam şimdi ikinci iş bakıyor annemde hafta içi açıcılık yapıyor hafta sonu temizliğe gitmeye başladı. Kardeşlerim asgari bile almıyor gündüz okul gidiyorlar okul çıkışı ne iş varsa yapıyorlar harçlıklarını çıkarabilmek için. Kardeşim okulda bir tost alamayacak hale geldik diyor. Her şey çok pahalı ama öğrenciler için daha zor eğer ailen zengin değilse.” (Zozan, 18).

“Kocam terzi, dükkanı kendine ait. Allahtan zamanında dükkan aldık 20 sene önce dükkan alabilmek zor değildi. Şimdi olsa ne dükkan alabilirdik nede dükkan kirası verebilirdik. Terzilik sabit geliri olan bir meslek değil ama yine de Allah’a şükür kimseye muhtaç değiliz. Ben bu klinikte temizlik işlerine bakıyorum hafta sonu da başka işte çalışıyorum, kocam çalışıyor idare ediyoruz” (Necla, 41).

Tablo 29: Araştırmaya Katılanların İkamet Ettiği Evi Paylaştığı Bireyler

İkamet edilen evin paylaşıldığı kişiler	N	%
Anne, baba, kardeş	64	41,8
Akraba veya arkadaş	10	6,5
Aile Üyeleri (Anne, Baba, Kardeş, Eş, Çocuk)	12	7,84
Eş ve Çocuklar	33	21,5
Eş	15	9,8
Yalnız	19	12,3
Toplam	153	100

Verilere göre, katılımcıların ikamet ettikleri evi paylaştıkları kişiler farklı kategorilere ayrılmaktadır. En yüksek oran %41,8 ile (aile) anne-baba-kardeşler tarafından paylaşılmaktadır. Onları %21,5 ile eş ve çocuklar takip etmektedir. Eşlerle birlikte yaşayanlar %9,8 oranında bulunurken, yalnız yaşayanların oranı %13,0'dur. Arkadaşlarla paylaşılan evler %6,5, anne-baba-kardeşler-eş ve çocukların birlikte yaşadığı evler %5,8, ve diğer kategoriler de daha küçük oranlarla temsil edilmektedir. Bu veriler, katılımcıların yaşam alanlarını kimlerle

paylaştıklarını ve bu grupların dağılımını analiz etmek için kullanılabilir.

Tablo 30: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Olma Durumu

Sigortanız var mı?	N	%
Evet (özel sağlık sigortası ya da eşimin sigortası var)	89	58,1
Hayır	64	41,8
Toplam	153	100

Bu verilere dayanarak, ankete katılanların çoğunluğunun (%58.1) sigortası olduğunu (özel sigorta yada eşinin sigortası), ancak önemli bir kısmının (%41.8) sigortası olmadığını söyleyebiliriz. Bu, sigortanın yaygınlık durumu hakkında bir fikir verebilir ve sigorta ile ilgili farkındalık veya erişim konularında potansiyel bir gelişim alanı olduğunu gösterebilir.

Kayıt dışı çalışan kadınlar, kendilerinin veya aile üyelerinin sağlık sorunları olduğunda büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Eğer kadının eşi sigortalı bir işte çalışıyorsa, durum biraz daha şanslıdır çünkü eşinin sigortası aracılığıyla sağlık hizmetlerinden faydalanabilir. Ancak eşi sigortasız çalışan veya işsiz olan kadınlar, eşleri aracılığıyla sigorta avantajlarından yararlanamazlar. Kayıt dışı çalışan kadının hane içi geliri asgari ücretin 1/3'ünden düşük ise, Genel Sağlık Sigortası (GSS) primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu durumda, kadınlar sağlık hizmetlerine devletin desteklediği bir sigorta kapsamında erişebilmektedirler. Ancak hane geliri asgari ücretin üzerindeyse, kadınlar bu primleri kendi imkânlarıyla karşılamak zorundadır ki bu da maddi açıdan zorlayıcı olabilir (Varışlı, 2021).

Çalışmaya katılan katılımcıların sigortalı olma durumuna göre verdikleri cevaplar şu şekildedir: “*Sigortam maalesef yok burası yeni açılan bir dış kliniği, hekimimiz yeni mezun olmuş ve neyi var neyi yok*”

buraya yatırmış. Bize de açık açık durumunu söyledi şuan kazancım olmadığı için ancak maaşınızı ödeyebilir diye. Zaten sigortamı yatırmasa da ne yapabilirim ki yani başka iş mi var hem burası rahat başka iş yerlerinde böyle rahat edemem o yüzden sigortasız olmayı şimdilik dert etmiyorum”(Esengül, 29).

“bu iş yeri benim sigortamı yapmadı ama bizim bir akraba var durumu iyi benim sigortamı yaptı kendi iş yerinde göstererek, Allah razı olsun ondan. Onun işine de yarıyormuş benim sigortamın yatırılması öyle dedi. Benim şimdi çalıştığım bu iş yerine dedim ki patronum sigortamı yatır valla sigortasız olmuyor kocamın da sigortası yoktu perişan olduk bunu dememe rağmen patron abla şimdi yapamıyorum kalsın bakarız dedi. Kocasını bu kliniğin doktoru çalışanlarla bu kadın ilgileniyor. Bence ilerleyen zamanlarla kocasının başına dert açacak çünkü iki tane hemşire var sigorta istemiş onlara da olmaz demiş. Çok sigorta istiyorsanız hastanede çalışın diye kapıyı göstermiş. Valla kocamın sigortası yok iyi ki akrabamız bana sigorta yaptı” (Yeter, 48).

“Ben burada iş başladığım ve ilk çalışanlardan biriydim iş veren yeni iş yeriz sistemimiz oturana kadar kimseye sigorta yapılmayacak dedi. Ancak benim ilk talebim sigortalı bir işte çalışmaktı ilk aylar görmezden geldim daha sonra belki sigortamı yaparlar diye bekledim yapmadılar. Bende ısrarla sigortamı istedim çünkü iş yeri için çok emek veriyorum en azından sigortayı hak ediyorum diye düşünüyorum. İsrarlarımdan sonra 3. Ayda sigortamı yaptılar ancak bu defa da iş yükümü artırdılar işim olmayan işleri bile yapmaya başladım ve iş sahibi bunu kendine hak bildi. Daha sonra sigortası yatmayan arkadaşlarımın benden daha çok maaş aldığını duydum sorduğumda benim maaşın az ama sigortanın var denildi. Ama şöyle bir gerçek var ki şu zamanda maaş çok önemli cebinde para varsa ailene bile destek bulabilirsin iş verenime zam dediğimde her seferinde karşıma sigortayı çıkardı. Ailemde bu dönem maddi açıdan sıkıştığımız maaşın yüksek olsun

hakkını al sigortan olmasın dediler, bende mecbur kaldım sigortanın kesilmesini istedim. Hakkımı helal etmiyorum ben o kadar para kazandırdım bu iş yerine etrafımda hasta olan herkese bu doktoru önerdim verilen her işi en iyi şekilde yaptım ama beni mecbur bıraktıkları duruma bak” (Zehra, 24).

“Hayır maalesef yatmıyor ve benim dışında olan bir durum. Çok belirttim sigorta konusunu ama konu sigortaya gelince hiç duyulmuyorum. Konuştuk yatırılacak dendi hep oyandık ve oyalanmaya devam ediliyoruz sadece bu durum benim için değil diğer arkadaşlarım içinde geçerli. Ben bir buçuk yıldır burada çalışıyorum burası benim ilk iş yerim sudan çıkmış balık gibiydim ilk başladığım da işe hiçbir şey bilmiyorum işlev nasıl ilerler hakkım nelerdir. Tek bildiğim şey iş veren ne iş verirse yapmaktı. Çünkü tecrübesizdim ezilmeden olmaz sigorta istemekte ısrar edersem ters teper tepki alırım diye çok çekiniyordum. Doktor egosu çok yüksek! Sigortam yapılmıyorsa maaşım yüksek olsun isterdim” (Songül, 21).

“Hayır yatırmıyor ve artık cidden umurumda bile değil uzun süre resmen bunun savaşını verdim ve artık baktım hiçbir şey değişmiyor vazgeçtim sigorta istemekten. Çünkü her seferinde farklı cevaplar aldım, sigorta yapılacak ama şu an değil yada işler kötü yada maaşın azaltmamız gerekiyor gibi bahaneler uydurup durdular. İşlerim kötü dediği de yurtdışına tatile gidecek masraflarını belki karşılamıyordur. Doktorun ne zaman işi kötü olmuş bir işlem için 40 bin alıyor fatura kesmiyor her açıdan devleti sömürüyor ama gel gör ki şikayet bile edemiyoruz işsiz kalırız diye, her yer böyle diye ” (Oya, 22).

“Sigortasız çalışıyorum. Ben sadece sosyal haklarımdan, emeklilik hakkımdan mahrum kalmıyorum aynı zamanda adam vergi kaçırıyor. Bizi güvencesiz çalıştırıyor. Ben yarın, ertesi gün yada bir hafta sonra aniden işsiz kalabilirim, mobbinge zaten uğruyoruz, angarya işleri yapmaya mecbur kalıyoruz, sınırlarımız zorlanıyor ve bu gibi

durumlarda hakkımızı arayamıyoruz. Göçmen ya da yerli işçiler fark etmez, bence bizi sigortasız çalıştırmak insani vasfı olmayan birinin yapacağı bir şeydir. Küçük yaştan beri çalışıyorum elimde elde tutulacak prim sayım yok. Üniversitede okudum boş. Altın bileziğimde var boş. Haklarımı biliyorum boş. İşsiz kalmaktan parasız kalmaktan korkuyoruz diye her şeye tamam diyoruz. Memurluk aslanın midesinde, memurda olamıyoruz. Memur olan doktor, dış hekimi gelmiş klinik açıyor gizli gizli iş yapıyor gözleri doymuyor.” (Duçem, 26).

Tablo 31: Araştırmaya Katılanların Kayıt Dışı Çalışma Nedeni

Çalışma Nedenleri	N	%
Bilinçsizlik	21	13,7
Katılımcıların bir kısmı, sosyal güvenlik ve sigortalı çalışma hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları için kayıt dışı çalışma tercih etmektedir.		
Brüt Ücretten Yapılan Kesintilerin Yüksekliği	20	13,0
Çalışanlar, brüt ücretlerinden yapılan kesintilerin yüksekliğinden dolayı, sigorta primleri ödememeyi tercih etmektedirler.		
Gelir Yetersizliği	52	33,9
Düşük gelir düzeyi, katılımcıların sigortalı çalışma imkanlarını tercih etmelerini zorlaştırmakta ve dolayısıyla kayıt dışı çalışmaya yönelmelerine sebep olmaktadır.		
İş Bulamama Korkusu	40	26,1
Katılımcılar, sigortalı çalışma talebinde bulunmanın iş kaybına yol açabileceğinden endişe duyarak, sigortasız çalışmayı tercih etmektedirler.		
İşverenin İsteği Üzerine	16	10,4
Bazı katılımcılar, işverenlerinin talebi doğrultusunda, sosyal güvenlik bildirimini yapmadan çalışmayı kabul etmektedirler.		
Kurum ve Kuruluşlardan Alınan Yardımların Kesilmesi	4	2,6
Sosyal yardımlar veya devlet desteği alan bireyler, bu yardımların kaybolmasından korkarak sigorta bildirimini reddetmişlerdir.		
Toplam	153	100

Verilere göre 153 kişiden %33.9'u (52 kişi) gelir yetersizliği nedeniyle kayıt dışı çalışmayı tercih ettiklerini belirtmiştir. Bu, en yaygın neden olarak öne çıkmaktadır. İkinci en yaygın neden ise %26.1 (40 kişi) oranıyla iş bulamama korkusudur. Katılımcıların %13.7'si (21 kişi) bilinçsizlik nedeniyle, %13.0'ı (20 kişi) ise brüt ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği nedeniyle kayıt dışı çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, %10.4'lük bir kesim (16 kişi) işverenin isteği üzerine kayıt dışı çalıştığını belirtirken, %2.6'lık (4 kişi) bir kesim kurum ve kuruluşlardan alınan yardımların kesilmesi korkusuyla kayıt dışı çalışmayı tercih ettiklerini söylemiştir. Bu veriler, kayıt dışı çalışmanın en büyük nedeninin ekonomik yetersizlik olduğunu ve bu sorunun çözülmesi için ekonomik koşulların iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, iş güvencesinin artırılması ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması, kayıt dışı çalışmanın azaltılmasında önemli adımlar olabilir. Katılımcıların kayıt dışı çalışma konusunda aktardıkları bilgiler şu şekildedir: *“Eski çalıştığım okulun müdürü yıllarca sigortamı yatırmamıştı ama ben yatırıyor diye biliyordum. Beni keyfi yere işten çıkarınca bir tanıdığım iş kura git işsizlik ödeneği diye bir şey var ona başvur dedi. İşkur'a gittiğimde sigortamın hiç yatırılmadığını öğrendim. Müdürün yanına gittim neden yatırmadın diye sordu, öyle gerekti, ölmüş ile olmuşa çare yok şikayet etsen de yıllar sürer sonuç alman dedi. Cahillik zor bende hakkımı arayamayacağımı düşünüp müdürü bir yere şikayet edemedim. Şimdi bu dış kliniğinde temizlik işlerine bakıyorum hekim işe alırken en başta sigortamı yatırır mı maaşımın düşük olacağını söyledi. Ben bile isteye kabul ettim çünkü iş yok bu iş olmazsam nasıl para kazanacağım. Zaten yıllarca sigortasız çalışmışım elden bir şey gelmiyor”* (Necla, 41).

“Sigortasız çalışmayı işverenimden ben istedim çünkü devletten yardım alıyorum, sigortam yatarsa devlet desteği keser. İş verenimde yarın öbür gün denetimden gelen olursa burada çalışmıyorsun ben asla

sorumluk almam senden dolayı da ceza yemek istemiyorum dedi. Maaşımı da bu yüzdende elden alıyorum” (Elif, 35).

Sigortasız çalışmak zorundayım çünkü sigorta istedikçe bana işten ayrılabilirsin diyor işverenler. Ne iş yapıyorsun ki maaş ve sigortanı eksiksiz verelim ben senin giderlerin için mi çalışıyorum. Kabul edersen kal kabul etmezsen senin yerine çalıştıracağım çok insan var etraf Suriyeli dolu keyfin bilir cevabını alıyorum. Suriyeli birini sağlık sektöründe nasıl çalıştıracak o da meçhul ama işte mecbur kalıp susuyoruz. Ama ben bu işten ayrılıyım bu doktorun yaptığı her şeyi hem sağlık müdürlüğüne hem de maliyeye ihbar edeceğim. Yapacağı ameliyat için hastalardan bir bavul dolusu para alıyor elden bunun vergisini bile vermiyor sonra gidiyor cafe açıyor sanki biz bilmiyoruz doktor bu cafeleri neden açıyor. O paraları nasıl kullansın Allah bu doktorların gözünü doyursun (Gözde,19).

Tablo 32: Araştırmaya Katılanların Sağlık Sorunlarını Çözme Şekli

Sağlık Sorunlarını Çözme durumu	N	%
Özel sağlık kurumları aracılığı ile	32	20,9
Çok acil olmadıkça doktora gitmeyiz	29	18,9
Eşimin sosyal güvencesi ile	92	60,1
Toplam	153	100

Bu verilere göre, sağlık sorunlarını çözme yöntemleri ve tercihleri hakkında bazı önemli bilgiler elde edebiliriz. Anketi yanıtlayanların yaklaşık %21'i özel sağlık kurumlarını tercih ettiğini belirtiyor. Bu, özel sağlık hizmetlerine erişimin ve tercih edilme oranının göstergesi olabilir. Katılımcıların %19'u, çok acil olmadıkça doktora gitmeme eğiliminde olduklarını belirtiyor. Bu durum, sağlık sorunlarının hafife alınmaması gerektiği konusunda farkındalık sağlamaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu (%60) sağlık sorunlarını çözmek için sosyal güvence sistemlerini tercih ettiğini ifade ediyor. Eşlerinin sigortalarından yararlanarak hastaneye giden çalışan sayısı büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Kişinin kendi sigortasının olmaması ve bunu tercih etmeme sebebi eş kaynaklı olabilmektedir. Bu veriler, sağlık politikalarının ve hizmetlerinin iyileştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir.

5510 Sayılı Kanun, kayıt dışı olarak çalışan kadınlara isteğe bağlı sigortalı olma imkânı sağlamıştır. İsteğe bağlı sigortalılar, BAĞ-KUR (4B) kapsamında sigortalı olarak kabul edilmektedir. Ancak, isteğe bağlı sigorta primlerinin yüksek olması, kadınları zor durumda bırakmaktadır ve bu nedenle genellikle kadınlar arasında tercih edilmemektedir. İsteğe bağlı sigortalılık, ilk bakışta kadınlar için faydalı görünebilir, ancak kadınların düşük gelirleri, sigorta primlerini ödemelerine olanak tanımadığı için Türkiye'de isteğe bağlı sigortalılık düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu durumda, kadınlar sosyal güvenlik sistemine katılmak için maddi olarak güçlüklerle karşılaşmaktadır. Yüksek sigorta primleri, isteğe bağlı sigortalılığın kadınlar arasında yaygın olarak tercih edilmemesine neden olmaktadır (Varışlı, 2021).

Tablo 33: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Olma Farkındalığı

Evli çiftlerden ikisinin de sigortalı olması durumunda yaşlanınca çift maaş alınacağını biliyor musunuz?	N	%
Evet	108	70,5
Hayır	45	29,4
Genel Toplam	153	100

Bu verilere göre, evli çiftlerin her ikisinin de sigortalı olması durumunda yaşlandıklarında çift maaş alacaklarını bilenlerin oranı oldukça yüksek. Anketi yanıtlayanların %70,5'i bu durumu bildiğini ifade ederken, %29,4'ü bu konuda bilgi sahibi olmadığını belirtiyor. Bu

sonuçlar, sigorta ve emeklilik hakları konusunda genel bir farkındalığın varlığını gösteriyor. Ancak, %29,4'lük bir kesimin bu konuda bilgi sahibi olmaması, sigorta hakları ve emeklilik sistemleri hakkında daha fazla bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koyuyor.

Tablo 34: Araştırmaya Katılanların Kayıt Dışı Çalışma Türü

Kayıt dışı çalıştığınız dönem kayıt dışı çalışma türünüz neydi?	N	%
Çalışma sürelerinin yetkili mercilere eksik bildirilmesi	38	24,8
Çalışma ücretlerinin olağan ücretten daha az bildirilmesi	12	7,8
Sosyal güvenlik kurumuna çalışmanın hiç bildirilmemesi	103	67,3
Toplam	153	100

Bu verilere göre, sosyal güvenlik kurumuna bildirilmeden (kayıt dışı) çalışmanın yaygın olduğu çeşitli durumlar mevcuttur. Anketi yanıtlayanların %67,3'ü çalışmalarının hiç bildirilmediğini ifade etmektedir. Bu, kayıt dışı çalışmanın en yaygın türü olarak öne çıkmaktadır. %24,8'lik bir kesim ise çalışma sürelerinin eksik bildirildiğini belirtirken, %7,8'lik bir grup çalışma ücretlerinin eksik bildirildiğini belirtmiştir.

Tablo 35: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Çalışma İsteği

İş Vereninize Sigortalı Çalışmak İstedığınızı Söylediğinizde Cevabı Ne Oldu?	N	%
Sigorta Yapılmayacak veya Gelecekte Yapılacak		
Beğenmiyorsan başka iş bul, başka iş ara	21	13,7
Çok fazla elemanın olduğunu, mümkün olmayacağını söyledi	1	0,65
Geçici bir süre çalıştığım için gerek olmadığını söyledi	1	0,65
Temizlikçinin, gündelikçinin de sigortalı çalıştığı nerede görülmüş dedi	2	1,3
Sigortasız çalışmam gerektiğini söyledi	1	0,65
Sürekli bir iş olmadığı için yapılmayacağını söyledi	1	0,65
Şu an ekonomik koşulların buna el vermediğini söyledi	5	3,2
Şu an yaşımın buna uygun olmadığını söyledi	1	0,65
Sigorta Yapılacak, Ama Koşullar veya Gecikme Var		
Mecbur kalıp, gönülsüzce kabul etti sonrada iptal etti	1	0,65
Tecrübesiz olduğumu belirterek ilerleyen zamanlarda yatırılabileceğini söyledi	2	1,3
Deneme sürecinden bittikten ve güven kazandıktan sonra yapacağını söyledi	2	1,3
Sigorta Düzenli Yapılıyor, Ama Sorunlar Var		
Evet kabul etti ama düzensiz yatırıyordu sonra onu da yapmadı	9	5,8
Sigorta Maliyetleri ve Kesintilerle İlgili Endişeler		
Maaş kesintisi yaparım	35	22,8
Maliyetler çok yüksek, yapamam ve primler çok yüksek, kurtarmıyor	4	2,61
Sigorta ücretini karşılayamadıklarını söylediler	3	1,96
Sigortasız Çalışma veya Sigortasız Çalışmaya İzin Verme		
Sigortasız çalışmaya gerektiğini söyledi	41	26,7
Eleman çok isterse çıkarsın	3	1,96
İşteki performansına göre karar vereceğini söyledi	1	0,65
Genel Toplam	153	100

Veriler, işverenlerin sigortalı çalışma taleplerine verdiği cevapları ve tutumlarını göstermektedir. Özellikle sigortasız çalışma şartıyla işe başlama oranının (%26.7) yüksekliği, işverenlerin sigorta maliyetlerinden kaçınma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Ayrıca, maaş kesintisi yaparak sigorta yapma yolunu tercih eden işverenlerin oranı (%22.8) da dikkat çekicidir, bu durum çalışanların

maaşlarında kesintiye yol açabilir. Beğenmeyenler için alternatif iş arama öneren işverenlerin oranı (%13.7) ise sigortalı çalışma talebine olumsuz yaklaşımlarını yansıtmaktadır. Ancak bazı işverenler, sigorta yapma yükümlülüğünü yerine getirerek "doğal hakkın" olduğunu belirterek sigorta yatırmaktadırlar, ancak düzensizlik gibi sorunlar yaşanabilmektedir. Bu veriler, işverenlerin sigorta yapma veya yapmama kararlarını etkileyen çeşitli faktörleri yansıtmakta olup, çalışanların sosyal güvenlik haklarının korunması açısından önemli bir göstergedir.

Tablo 36: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Olma Bilinci

Sigortalı olmanın iş kazası geçirme ve meslek hastalıklarına yakalanma durumlarında sağladığı faydalardan haberdar mısınız?	N	%
Evet	121	79,08
Hayır	32	20,91
Genel Toplam	153	100

Verilere göre, katılımcıların %79.08'i sigortalı olmanın iş kazası geçirme ve meslek hastalıklarına karşı sağladığı faydalardan haberdar olduklarını belirtmişlerdir. %20.91'lik bir kesim ise bu konuda bilgi sahibi olmadığını ifade etmiştir. Sigortalı çalışmanın iş kazaları ve meslek hastalıkları durumunda sağladığı koruma, işçiler için önemli bir sosyal güvenlik unsuru olarak öne çıkmaktadır.

Katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekildedir; *“Mutfakta çalıştığım için mutlaka yaralanmalar oluyor ama iş kazasına giriyor mu bilmiyorum. Kliniğin hemen dibinde hastane var benim mutfakta halledemeyeceğim bir şey olursa o zaman gidiyorum. Çünkü en basit yaralanmada gidersem kendi cebimden karşılıyorum sigortam yok diye. Ama masraf çok çıkarsa gelip bunu doktora bildiriyorum doktor bana daha sonra maaş ile birlikte ödeme yapıyor”* (Hanım, 39).

“Çalıştığım ortopedi kliniği olduğu için tehlikeli işler yapmıyoruz. Ufak tefek yaralanmalar için ilk yardım çantamız var bir şekilde hallediyoruz. Zaten iş veren sağlıkçı sorun olursa kendisi de hallediyor ayrıca iş dışında genel sağlık sorunumuz olduğunda odasına gidip bizimle ilgilenmesini istediğimizde sağ olsun her zaman ilgileniyor hastaneye gitmemize gerek yoksa hastaneye gitmeyin benim önerdiğim ilaçları yazdırın kullanın diyor” (Oya, 22).

Tablo 37: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Çalışma Çabası

Sigortalı Çalışmak İçin Ne Yaptınız?	N	%
Eğitim Düzeyimi Yükseltmeye Çalıştım	31	20,26
Kurslara Katıldım	12	12,75
Sigortalı İş Aradım	100	65,36
Sigortalı İş Aradım, İş Verenimi SGK'ya Şikayet Eттіm	10	6,5
Genel Toplam	153	100

Tabloda verilen veriler incelendiğinde genel olarak, katılımcıların büyük bir çoğunluğu doğrudan sigortalı iş aramaya odaklanmış olup, eğitim ve kurslarla kendini geliştirme çabaları da belirli oranlarda görülmektedir. Ayrıca, işverenlerini SGK'ya şikayet edenlerin oranı, bu tür hak arama yöntemlerinin de az da olsa tercih edildiğini göstermektedir.

Tablo 38: Araştırmaya Katılanların Sigortalı Olma Bilgisi

Eş veya baba üzerinden sigortalı olmak yerine bireysel sigortalı olmanın size sağlayacağı avantajları biliyor musunuz?	N	%
Evet	109	71,24
Hayır	44	28,76
Toplam	153	100

Katılımcıların %71.24'ü, bireysel sigortalı olmanın avantajlarını bildiklerini ifade etmişlerdir. Bu yüksek oran, katılımcıların büyük

çoğunluğunun sigortalılık hakkında bilgi sahibi olduğunu ve bireysel sigortalılığın getirdiği faydaların farkında olduğunu göstermektedir. Bireysel sigortalılığın sağladığı avantajlar arasında kendi prim ödemelerini kontrol etme, emeklilik sürecinde daha fazla hak kazanma ve sosyal güvenlik sisteminde bağımsız bir statüye sahip olma gibi önemli noktalar yer almaktadır. Katılımcıların %28.76'sı ise, bireysel sigortalı olmanın avantajlarını bilmediklerini belirtmişlerdir. Bu oran, katılımcıların neredeyse üçte birinin konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını ve belki de bu nedenle bireysel sigortalılığın sağladığı fırsatları tam anlamıyla değerlendiremediklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, sigortalılık konusunda bilgilendirme ve farkındalık yaratma çalışmalarının önemini vurgulamaktadır. Genel olarak, araştırma sonuçları katılımcıların büyük bir kısmının bireysel sigortalılığın avantajları hakkında bilgi sahibi olduğunu, ancak önemli bir kısmının da bu konuda daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Sigortalılık bilincinin artırılması ve bireysel sigortalılığın teşvik edilmesi, sosyal güvenlik sisteminin etkinliği açısından önemli görülmektedir.

Tablo 39: Araştırmaya Katılanların Analık Sigortası Bilgisi

Analık sigortasından ve size sağladığı avantajları biliyor musunuz?	N	%
Evet biliyorum	76	49,67
Hayır bilmiyorum	77	50,33
Toplam	153	100

Katılımcıların %49.67'si, analık sigortasından ve sağladığı avantajlardan haberdar olduklarını ifade etmişlerdir. Bu oran, katılımcıların yaklaşık yarısının analık sigortası hakkında bilgi sahibi olduğunu göstermektedir. Analık sigortası, doğum yapan veya yapacak olan kadınlara ve belirli koşullarda babalara çeşitli avantajlar sunar. Bu avantajlar arasında doğum öncesi ve sonrası izinler, sağlık hizmetlerine

erişim, doğum yardımı ve iş göremezlik ödeneği gibi haklar bulunmaktadır.

Katılımcıların %50.33'ü ise analık sigortasından ve sağladığı avantajlardan haberdar olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu oran, katılımcıların yarısından fazlasının analık sigortası konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığını ve bu nedenle sunulan haklardan yararlanma konusunda eksiklikler yaşayabileceğini göstermektedir. Bu durum, analık sigortası hakkında daha fazla bilgilendirme ve farkındalık yaratma gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Genel olarak, araştırma sonuçları katılımcıların yarısının analık sigortasının sağladığı avantajlardan haberdar olduğunu, ancak diğer yarısının bu konuda bilgi eksikliği yaşadığını göstermektedir. Analık sigortası hakkında daha geniş kitlelere ulaşarak bilgi paylaşımı yapılması, bu sigortanın sağladığı haklardan daha fazla kişinin yararlanmasını sağlayacaktır.

Tablo 40. Katılımcıların Eşlerinin Sigortalı Olma Tercihini

Evlenmeden önce eşinizin sigortalı olması tercih sebebiniz oldu mu, sigortalı olmasını talep ettiniz mi?	N	%
Sigortalı olmasını istedim	117	76,4
Sigortalı olması şart değildi	36	23,5
Toplam	153	100

Tabloya göre katılımcıların büyük çoğunluğu eşlerinin sosyal sigortasının olmasını tercih etmişlerdir. Eşlerin sigortalı olma durumu kadınların tercih sebepleri sigortalı olmayı güvence olarak görmeleri olabilmektedir.

Tablo 41. Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	U Değeri	p Değeri
Kayıt dışılığı önleyecek devlet politikalarının yetersizliği kayıt dışı istihdama neden oluyor	Bekar Evli	2030.0	0.124
Eğitim düzeyimin düşük olması çalışma hayatı ile ilgili yasal haklarım hakkında yeterli bilgiye sahip olmamam kayıt dışı çalışmamda etkili bir faktördür.	Bekar Evli	2011.0	0.112

p<0,05

Yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, **medeni durum** ve katılımcıların kayıt dışı çalışmaya ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bekar ve evli katılımcılar arasında, “*Kayıt dışılığı önleyecek devlet politikalarının yetersizliği kayıt dışı istihdama neden oluyor*” ve “*Eğitim düzeyimin düşük olması, çalışma hayatı ile ilgili yasal haklarım hakkında yeterli bilgiye sahip olmamam kayıt dışı çalışmamda etkili bir faktördür*” şeklindeki ifadelerle ilgili görüşler arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p=0,124$ ve $p=0,112$). Bu sonuçlar, medeni durumun, katılımcıların kayıt dışı istihdamın nedenleri hakkındaki görüşlerini etkilemediğini göstermektedir. Diğer bir deyişle, katılımcıların medeni durumları, kayıt dışı çalışmanın sebepleri veya çözüm önerileri hakkında benzer tutumlar sergilemelerine yol açmamaktadır. Bu bulgular, eğitim düzeyi, devlet politikaları gibi diğer faktörlerin kayıt dışı çalışmanın nedenleri üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda daha belirgin sonuçlar elde edilebileceğini düşündürmektedir. Ancak, medeni durumun bu bağlamda herhangi bir belirgin etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 42. Kruskal-Wallis Testi Sonuçları(Eğitim Durumu ve Hukuki Haklar)

	Yaş Grupları	H Değeri	p Değeri
Kayıt dışılığı önleyecek devlet politikalarının yetersizliği kayıt dışı istihdama neden oluyor	15-25 26-35 36-45+	16.53	0.02
Eğitim düzeyimin düşük olması çalışma hayatı ile ilgili yasal haklarımı hakkında yeterli bilgiye sahip olmamam kayıt dışı çalışmamda etkili oluyor.	15-25 26-35 36-45+	8.57	0.01

Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, **eğitim durumu** ile katılımcıların hukuki haklar hakkında algılarını etkileyen faktörler arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Özellikle “*Kayıt dışılığı önleyecek devlet politikalarının yetersizliği kayıt dışı istihdama neden oluyor*” ve “*Eğitim düzeyimin düşük olması, çalışma hayatı ile ilgili yasal haklarım hakkında yeterli bilgiye sahip olmamam kayıt dışı çalışmamda etkili oluyor*” ifadelerine verilen yanıtlar, yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=0.02$ ve $p=0.01$). 15-25, 26-35 ve 36-45 yaş grupları arasında, bu görüşlere ilişkin tutumların farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Eğitim düzeyi düşük olan bireyler, yasal haklar hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaktan dolayı daha fazla kayıt dışı çalışmanın etkisi altında kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular, eğitim durumu ile kayıt dışı istihdamın nedenleri ve sonuçları arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyinin, iş gücü piyasasında daha bilinçli bir katılımı ve yasal hakların farkındalığını artırma konusunda önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 43. Kruskal-Wallis Testi (Medeni Durum ve Kadın Olmanın Çalışmaya Etkisi)

Test Türü	Değişken 1	Değişken 2	Test İstatistiği	p-Değeri	Anamlı Fark Var Mı?
Kruskal-Wallis Testi	Eğitim Durumu	Kayıt Dışı Çalışmaktan dolayı hukuki haklarımdan yararlanamıyorum	31.09	0.00006	Evet
Mann-Whitney U Testi	Medeni Durum	Kadın olmam çalışmamı olumsuz etkiliyor	3235.0	0.0002	Evet

Mann-Whitney U testi, medeni durum ile "Kadın olmam çalışmamı olumsuz etkiliyor" ifadesine verilen yanıtlar arasında fark olup olmadığını test etmektedir. Burada da p-değeri 0.05'ten küçük olduğu için (0.0002), medeni durum grupları arasında bu konuda anlamlı bir fark bulunduğu söylenebilmektedir. Medeni durum farklılıkları, bu konuda insanların nasıl hissettiğini veya deneyimlediğini etkileyebilmektedir.

Her iki test sonucunda da belirtilen değişken çiftleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bu farklılıklar katılımcıların eğitim durumu ve medeni durumu gibi demografik özelliklerinin, iş yaşamlarındaki deneyimleri ve algıları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Eğitim durumu ve medeni durum, iş yerinde yaşanan sorunlar ve hukuki haklardan yararlanma gibi konularda farklı deneyimler yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu sonuçlar, bu tür demografik faktörlerin, iş hayatındaki adaletsizlikler veya ayrımcılıklar üzerinde nasıl etkili olabileceğini anlamak için daha derinlemesine araştırma yapılması gerektiğini gösterebilmektedir.

Aşağıda verilen tabloda, kayıt dışı çalışmanın politik, ekonomik, eğitimsel ve cinsiyet temelli faktörlerle nasıl ilişkili olduğunu

incelemektedir. Analiz, özellikle düşük eğitim seviyesinin bireylerin yasal haklardan habersiz olmasına, kadın olmanın iş yaşamında dezavantaj yaratmasına ve ekonomik koşulların kayıt dışı çalışmayı zorunlu hale getirmesine vurgu yapmaktadır.

Tablo 44:Kayıt Dışı İstihdam Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

	Kayıt Dışı Çalışmayı Etkileyen Politik ve Ekonomik Faktörler	Eğitim Düzeyinin Kayıt Dışı Çalışma Üzerindeki Etkisi	Kadın Olmanın İş Yaşamına ve Kayıt Dışı Çalışmaya Etkileri	Kadın Olmanın İş Tatmini Üzerindeki Olumsuz Etkileri
Kadın olmam çalışmamı olumsuz etkiliyor	-0.460	0.092	-0.537	0.686
Kadın Olmam İş Tatmini konusunda beni olumsuz etkiliyor	-0.500	0.186	-0.574	0.619
Kayıt Dışı Çalışmamdan dolayı hukuki haklarımdan yararlanamıyorum	-0.619	-0.139	-0.629	0.232
Kadın Olmamdan dolayı diğer personellerden daha az ücret alıyorum	-0.513	0.111	-0.565	0.485
Kayıt Dışı çalıştığım için düşük ücret yüksek performans sergilemek zorunda kalıyorum	-0.676	0.003	-0.695	0.303
Kayıt Dışı çalışmamın, yaşlandığımda emeklilik konusunda beni olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum	-0.678	-0.309	-0.672	0.036
Kayıt Dışı Çalışmamdan dolayı şimdi ve yaşlandığımda sağlık hizmetlerinden yararlanamayacağımı düşünüyorum	-0.760	-0.257	-0.754	0.020
Emekli olmamdan ve ikinci işim olmasından dolayı kayıt dışı çalışmak zorunda kalıyorum	-0.581	0.315	-0.588	0.171
Yaşımdan dolayı kayıt dışı çalışmak zorunda kalıyorum	-0.527	0.306	-0.557	0.384

Firmaların düşük maliyet politikaları kayıt dışı çalışmamda etkili oluyor	-0.823	-0.077	-0.825	0.089
Firmaların yüksek kar politikaları kayıt dışı çalışmamda etkili oluyor	-0.811	-0.017	-0.817	0.118
Ev ekonomisine ek katıda bulunma düşüncesi kayıt dışı çalışmamda etkili oluyor	-0.781	-0.015	-0.784	0.111
Ülkemizdeki yüksek düzeydeki işsizlik oranları kayıt dışı çalışmaya mecbur bırakıyor	-0.821	-0.342	-0.811	-0.052
Firmaların kayıtlı çalışanları için devlete ödedikleri yüklü vergi ve sigorta primi nedeni ile firmalar bizi kayıt dışı çalıştırıyor	-0.845	-0.203	-0.835	-0.098
Firmalar kıdem tazminatı ödememek için insanları kayıt dışı çalışmaya mecbur bırakıyor.	-0.818	-0.332	-0.805	-0.102
Firmalardaki yetersiz kurumsallaşma düzeyi kayıt dışı çalıştırılmamda etkili oluyor	-0.848	-0.209	-0.839	-0.079
Bürokratik işlemlerin fazla olması firmaların insanları kayıt dışı çalıştırmada etkili oluyor	-0.707	0.197	-0.694	-0.253
Kamunun, iş hayatındaki denetim yetersizliği firmaların insanları kayıt dışı çalıştırmasına sebep oluyor	-0.771	0.071	-0.757	-0.330
Kayıt dışılığı önlemek adına kesilen cezaların caydırıcı olmaması firmaların insanları kayıt dışı çalıştırmada etkili oluyor	-0.789	-0.017	-0.769	-0.371
Kayıt dışılığı önleyecek devlet politikalarının yetersizliği kayıt dışı istihdama neden oluyor.	-0.785	-0.078	-0.764	-0.373
Devletin kayıtlı çalışanlar için ödediği pirim katkı payının düşük olması, firmaların insanları kayıt dışı çalıştırmada etkili oluyor	-0.790	0.069	-0.784	-0.195
Kayıtlı istihdamın artırılmasına yönelik firmalara sağlanan devlet teşviklerinin yetersiz kalması insanların kayıt dışı çalıştırılmada etkili oluyor	-0.801	0.068	-0.789	-0.301
Vasıflı iş gücünü artırmaya yönelik devlet destekli kursların yetersiz kalması insanların kayıt dışı çalıştırılmada etkili oluyor	-0.796	0.150	-0.781	-0.274
Firmaların (evde iş, part time vb.) yeni çalışma uygulamaları ile kayıtlı çalıştırma sisteminden kaçması kayıt dışılığı artırmaktadır.	-0.748	0.080	-0.733	-0.316

Kayıt dışı çalışmaktan dolayı terfi etme imkânım olmuyor	-0.788	0.123	-0.780	-0.081
Çalıştığım alanla ilgi yeterli eğitime sahip olmamam kayıt dışı çalıştırılmama sebep oluyor	-0.674	0.455	-0.691	0.158
Eğitim sistemimizin uygulamadan çok teorik olması insanların çalışma hayatında vasıfsız olarak görülmesine ve kayıt dışı çalıştırılmasına neden oluyor.	-0.751	0.196	-0.749	-0.072
Eğitim düzeyimin düşük olması çalışma hayatı ile ilgili yasal haklarım hakkında yeterli bilgiye sahip olmamam kayıt dışı çalışmamda etkili oluyor.	-0.660	0.501	-0.673	0.121
Yeterli düzeyde tecrübeye sahip olmamam firmaların beni kayıt dışı çalıştırmasına sebep oluyor.	-0.655	0.382	-0.662	0.082

Yukarıda verilen tabloda yüksek negatif katsayılara sahip değişkenler, kayıt dışı çalışmanın politik ve ekonomik nedenlerle zorunlu bir durum haline geldiğini, eğitim düzeyi düşük kişilerin haklarını yeterince bilmedikleri için kayıt dışı çalışmaya daha açık olduklarını göstermektedir.

Eğitim düzeyinin düşüklüğü kayıt dışı çalışma üzerindeki etkisini doğrudan göstermese de bireylerin yasal haklarından haberdar olmamaları gibi dolaylı faktörler aracılığıyla etkili olabilmektedir. Kadın olmanın iş yaşamında ve kayıt dışı çalışmada dezavantajlar yaratabileceğini ve iş tatminini olumsuz etkileyebileceğini sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışanların kayıt dışı çalışma oranının yüksek olması ve iş tatmininde sorunlar yaşaması, kadın istihdamının dezavantajlı bir konumda olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Türkiye’de son dönemlerde kadınlar ile ilgili istihdam ve kayıt dışı çalışma konuları araştırmacılar tarafından çok fazla gündeme gelen araştırma konusu olmuştur. Kayıt dışılık sistem dışı ve devlet politikalarının yasakladığı bir durum olmasına rağmen iş verenlerin bu konularda caydırıcı herhangi güçlü bir yaptırımının olmaması bu durumun engellenmesini çok mümkün kılmamaktadır.

Türkiye’de ataerkil toplumsal yapı, cinsiyet ayrımcılığı ve kadının toplumsal rolleri gibi faktörler, kadın istihdamının önündeki temel engeller olarak kabul edilirken; eğitim düzeyi, çocuk bakımı gibi nedenler de bu durumu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır bu sosyal dinamikler, kadınların işgücüne katılımını sınırlamaktadır.

Son dönemlerde Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik çabalar ivme kazanmıştır. Bu bağlamda, kadınların kayıtlı istihdamı teşvik edilerek sosyal güvence imkanlarından bağımsız olarak yararlanmaları önem arz etmektedir. Küresel ölçekte, işgücü piyasasında kadınların %52,1’i ücretli ve maaşlı olarak çalışırken, bu oran erkeklerde %51,2’dir; ancak kadınların %38’i, erkeklerin ise %36’sı sosyal sigorta primi ödememektedir. Bu durum pozitif ayrımcılık, eğitim ve mesleki yeterlilik düzeyinin artırılması gerekliliğini vurgulamaktadır.

Türkiye’de kadınların kayıt dışı istihdama katılım dinamiklerini Diyarbakır ili özelinde inceleyen bu çalışma, sosyal güvenlik bilinci, çalışma yaşamındaki sınırlılıklar ve kayıt dışılığın sosyoekonomik etkileri üzerine önemli veriler sunmaktadır. Diyarbakır’da kadınların kayıt dışı çalışmaya yönelmesinin temelinde ekonomik gereklilik, iş bulma zorluğu, toplumsal baskılar ve işverenlerin yasal sorumluluklardan kaçma eğilimleri gibi çeşitli faktörler yatmaktadır. Kadınların iş güvencesi olmaksızın düşük

ücretlerle çalışmak zorunda kalması, sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmaları ve uzun vadeli iş garantisi bulunmayan işlerde çalışmaları, birey ve toplum açısından ciddi sorunlara yol açmaktadır.

Çalışmanın bulguları, Diyarbakır gibi sosyoekonomik olarak dezavantajlı bölgelerde kadınların kayıt dışı istihdamı seçmek zorunda kaldığını ortaya koymaktadır. Kadınların eğitim düzeyleri ve medeni durumları, iş güvencesi ve sosyal haklar konusundaki farkındalıklarını etkileyen belirleyici etmenler olarak öne çıkmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, düşük eğitim düzeyine sahip kadınların kayıt dışı çalışmayı kabul etme oranı daha yüksek olup, bu durum onların yasal haklarını yeterince bilmemelerinden kaynaklanmaktadır. Medeni durum açısından incelendiğinde ise, bekâr kadınların, evli kadınlara kıyasla daha fazla kayıt dışı çalışmayı kabul ettikleri tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi düşük olan kadınların, iş güvenliği ve sosyal haklardan yoksun çalışmaları, ilerleyen yaşlarda ekonomik güvence eksikliğine ve sosyal sorunlara yol açmaktadır. Elde edilen bulgular, kadınların kayıt dışı istihdamda yer almasının ekonomik ihtiyaçlar, iş bulma endişesi ve işveren tercihleri gibi çeşitli faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu, düşük gelir düzeyi ve iş güvencesinin sağlanamaması nedeniyle kayıt dışı çalışmayı bir zorunluluk olarak görmektedir. Bunun yanı sıra sigortalı çalışmanın önemine ilişkin farkındalık düzeyi yüksek olmasına karşın, uygulamada işverenlerin bu taleplere karşı direnç gösterdiği veya sosyal güvenlik kesintilerini çalışan maaşlarına yansıtmayı tercih ettikleri gözlemlenmiştir.

Demografik özellikler açısından medeni durum ve eğitim düzeyinin, kayıt dışı çalışma eğilimleri ve iş güvenliği bilinci üzerinde belirleyici bir rol oynadığı saptanmıştır. Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testleri sonuçlarına göre, eğitim düzeyine göre kayıt dışı çalışmaya ilişkin algı ve deneyimlerde anlamlı farklılıklar bulunmuş,

özellikle eğitim seviyesi düşük olan kadınların yasal haklarını yeterince bilmediği görülmüştür. Medeni durum açısından ise, bekâr kadınların evli kadınlara kıyasla kayıt dışı çalışmayı daha fazla kabul ettiği tespit edilmiştir.

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımının artırılması ve kayıt dışı istihdamın azaltılması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma hedefleri doğrultusunda büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma, kadınların kayıt dışı çalışma deneyimlerinin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyokültürel nedenlerle de şekillendiğini göstermektedir.

-Öneriler

Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmaya Yönelik Öneriler:

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın özelliklerine bakıldığında kayıt dışı istihdamın yapısal bir sorun olduğu, sadece denetim ya da yaptırımların artırılması ile çözülemeyeceği görülmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele için toplumun tüm kesimlerinin içinde yer alacağı kapsamlı bir strateji gerekmektedir. Bu konuda çok önemli diğer bir husus da kayıt dışı istihdam ile mücadele stratejisinin, istihdam yaratma stratejisi ile uyumlu olması gerektiğidir. Türkiye’de işsizliğin önemli boyutlarda olduğu ve önceki bölümde de belirtildiği üzere ilerleyen dönemde istihdam sorununun daha önemli hale geleceği dikkate alındığında istihdamı olumsuz etkileyecek stratejilerin kayıt dışı istihdam ile mücadelede çok faydalı olmayacağı düşünülmektedir.

Türkiye’de kayıt dışı çalışma ile işsizliğin geçişkenliğinin çok fazla olduğu ve gençler, kadınlar, yoksullar gibi kesimlerde yaygınlığı dikkate alındığında kayıt dışı çalışma ile mücadelede sadece yaptırım ve denetimlere başvurulması istihdam edilen kişi sayısında azalmaya neden olacaktır.

Kayıt dışı istihdam ile mücadelede genel stratejinin temel unsurları kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi, kişileri kayıtlı çalışmaya zorlama, kayıtlı sisteme girişlerin artırılması, kişilerin tutum ve davranışlarının değiştirilmesi olarak tanımlanabilir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın önlenmesi için kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesine yönelik önerilerde, idari ve mali yüklerin azaltılması, bürokratik formalitelerin hafifletilmesi ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi önemli yer tutmaktadır. Aşağıdaki başlıklar altında detaylandırılabilir:

-İdari, Mali ve Yasal Yükümlülüklerin Azaltılması: Vergi ve sosyal güvenlik primi oranlarının yüksekliği, işverenleri kayıt dışı istihdama yönlendiren faktörlerden biridir. Kayıtlı istihdamın artırılabilmesi için vergi teşvikleri veya prim indirimleri gibi mali kolaylıkların uygulanması önemlidir. Ancak bu indirimlerin maliyeti sosyal güvenlik açıkları gibi sebeplerle bütçeye yük getirdiğinden, bu teşviklerin kamu maliyesine zarar vermeden dengeli bir biçimde uygulanması gerekmektedir.

-Bürokratik Formalitelerin Azaltılması: Kayıt dışı istihdamın azaltılması amacıyla, bürokratik işlemler sadeleştirilmeli ve daha hızlı hale getirilmelidir. Örneğin, tüm istihdam işlemlerinin tek bir merkezden yürütülmesi, çeşitli kamu kurumları arasında koordinasyon sağlanması, e-devlet uygulamalarının artırılması, bürokrasiyi azaltarak kayıtlı işçi istihdamını teşvik edecektir.

İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi: İşgücü piyasasındaki katı düzenlemeler işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmalarına neden olabilmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, belirli süreli iş sözleşmeleri ve geçici işçi çalıştırma gibi yöntemlerle işverenlere daha fazla esneklik sağlanabilir. Bu tür düzenlemeler, kayıtlı istihdamın artmasını ve işgücü piyasasının dinamik hale gelmesini destekleyebilir.

İşletmelerin Rekabet Gücünün Artırılması: Küresel rekabette geri kalan işletmeler maliyetlerini azaltmak için kayıt dışı işgücü kullanma eğiliminde olabilir. Rekabet gücünü artırmak için Ar-Ge ve teknoloji yatırımlarına ağırlık verilmesi, verimlilik artırıcı eğitimlerin teşvik edilmesi gibi uzun vadeli önlemler alınmalıdır. Böylece, kayıtlı işgücü talebi de artırılabilir.

Kayıtlı Sektörleri Teşvik Edici Destekler: İnşaat, turizm gibi sektörlerde vergi ve prim teşvikleri, düşük maliyetli finansman seçenekleri sunulabilir. Bu tür teşviklerle, kayıtlı çalışmayı cazip hale getirerek kayıt dışı istihdamın azaltılması hedeflenebilir.

Kişileri kayıtlı çalışmaya zorlama politikası ile işletme ve çalışanlar, denetim ve yaptırımlar yoluyla kayıtlı çalışmaya teşvik edilmelidir. Kayıtlı çalışmanın sağladığı hakların suistimal edilmesi önlenmelidir.

-Merkezi ve Yerel Komitelerin Oluşturulması: Kayıt dışı istihdamla mücadele stratejisi belirlemek ve kurumlar arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla merkezi ve yerel düzeyde komiteler oluşturulmalıdır. Bu komitelerde işçi, işveren ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri yer almalıdır.

-Af ve Yapılandırma Beklentilerinin Azaltılması: Kayıt dışı istihdamı teşvik eden af ve borç yapılandırma beklentilerinin önüne geçilmeli, olağandışı durumlar dışında af çıkarılmamalıdır.

-Yaptırım ve Denetimlerin Artırılması: Kayıt dışı istihdamı azaltmak amacıyla yaptırımlar ağırlaştırılmalı, denetimler özellikle kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu sektörlerde (inşaat, turizm vb.) artırılmalı ve yabancı kaçak işçilikle çocuk işçiliği üzerine yoğunlaşılmalıdır.

-Kamu Kurumları Arasında Koordinasyonun Artırılması: Kamu kurumları arasındaki veri paylaşımı ve çapraz kontroller, kayıt

dışı istihdamı önlemede büyük önem taşımaktadır. Elektronik ortamda veri paylaşım projeleri başlatılmalı ve sigorta ile vergi işlemlerinde ortak numara sistemi oluşturulmalıdır.

-Sosyal Tarafların Katılımının Sağlanması: Kayıt dışı istihdamla mücadelede sendikaların katkıları alınmalı ve denetim süreçlerine dahil edilmeleri sağlanmalıdır.

-Kayıtlı Sistemdekilerin Haklarının Korunması: Kayıt dışı çalışanların sosyal yardım sistemlerini suistimal etmesini engelleyecek denetim ve yaptırımlar artırılmalı, zorunlu sigortalılık yerine isteğe bağlı sigortalılık seçenekleri dikkatle belirlenmelidir.

Kayıtlı sisteme girişlerin artırılması aktif istihdam politikaları ve teşvik mekanizmaları ile kayıtlı çalışmanın daha cazip hale getirilmesi, çalışanların eğitim seviyesinin yükseltilmesi, yoksul kesimin çalıştığı katma değeri düşük ve geçici işlere yönelik özel sosyal güvenlik programlarının uygulanması gibi önlemlerle kayıt dışı istihdam azaltılabilir.

-Aktif İstihdam Politikaları: Özellikle genç işsizlerin kayıtlı işe yönlendirilmesi için mesleki eğitim ve vergi indirimleri gibi teşvikler sağlanmalıdır.

-Eğitim Seviyesinin Artırılması: Eğitim düzeyinin yükseltilmesi, verimlilik ve işletme gelirlerini artırarak kayıt dışı çalışmayı azaltabilir.

-Mikro Sosyal Sigorta Programları: Ev işlerinde ve geçici işlerde çalışanlar için mikro sigorta uygulamaları ile kayıt altına alınmaları sağlanabilir.

-Danışmanlık Hizmetleri: Sosyal güvenlik kuruluşlarında kayıtlı çalışmanın faydaları konusunda rehberlik sağlayacak danışma birimleri oluşturulmalıdır.

Kişilerin kayıtlı çalışmaya yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının değiştirilmesi, kayıt dışı istihdamla uzun vadeli mücadelede etkili bir stratejidir. Bu amaçla çalışanların ve işverenlerin kayıtlı çalışma konusunda bilinçlendirilmesi, kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılması ve kamuya duyulan güvensizliğin azaltılması gereklidir.

-Bilinçlendirme Çalışmaları: Çalışanlara ve işverenlere kayıtlı çalışmanın faydaları, kayıt dışı çalışmanın zararları ve olası yaptırımlar hakkında sürekli eğitimler, broşürler, danışmanlık hizmetleri ve medya kampanyalarıyla bilgi verilmelidir.

-Kamu Güveninin Artırılması: Kamunun topladığı kaynakları etkin kullanması ve yolsuzlukla mücadele etmesi, kayıtlı çalışmayı teşvik edici bir algı yaratır. Ayrıca, kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi, vatandaşların kamu kurumlarında uzun süre bekletilmemesi ve kötü muameleye maruz kalmaması, kamuya olan güveni artırarak kayıtlı çalışma tercihlerini güçlendirecektir.

Mücadele yöntemlerinin önceliklendirilmesinde izlenecek politikalar;

-Kayıtlı Sistem Güçlendirilmesi: Kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi için orta ve uzun vadede işletmelerin rekabet gücünün artırılması ve KOBİ'lerin finansman sorunlarının çözülmesine yönelik politikalar oluşturulmalıdır.

-Denetim ve Yaptırımlar: Kayıt dışı çalışanlar için etkin denetim altyapısı oluşturulmalı ve bu denetimlere hız verilmelidir. Kamu kurumları arasında koordinasyon sağlanarak denetimler etkili hale getirilmelidir.

-Kamu Maliyesi Yüklerinin İndirilmesi: İdari, mali ve yasal yüklerin indirilmesi kısa vadede uygulanabilir olsa da, kamu maliyesine

etkisi göz önünde bulundurularak orta vadede ve kademeli olarak yapılmalıdır.

-Kamusal Destekler: Yoksulluk, finansman sorunları ve eğitim eksiklikleri nedeniyle kayıt dışı çalışanlara yönelik kamusal destekler sağlanmalıdır. İlk işe girişte teşvikler ve danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır.

-Eğitim ve Bilinçlendirme: Kayıt dışı çalışanların eğitim seviyelerinin artırılması için öncelikli çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca, çalışanlar ve işverenler sürekli olarak bilinçlendirilmelidir.

-Kayıt Dışı Çalışanlar İçin Yardım Programları: Düşük ücretli kayıt dışı çalışanlar için mikro sosyal sigorta ve yardım programları uygulanarak kayıt dışı istihdamın azaltılması hedeflenmelidir. Ancak, bu tür programların etkin olabilmesi için sosyal güvenlik reformları ve denetim altyapısının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, kayıt dışı istihdamla mücadelede stratejilerin uygulanmasında dikkatli bir önceliklendirme yapılarak, kısa, orta ve uzun vadeli politikaların eşgüdüm içinde hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Diyarbakır Özelinde Bulgulara Dayalı Çözüm Önerileri

Kadınlara Yönelik Mesleki Eğitim ve Bilgilendirme Programları: Diyarbakır'da kayıt dışı çalışmanın yüksek olmasının nedenlerinden biri, düşük eğitim seviyesi ve mesleki nitelik eksikliğidir. Bu durumu azaltmak amacıyla, kadınlara yönelik yerel bazda mesleki eğitim ve sertifika programları düzenlenebilir. Yerel yönetimlerle iş birliği yaparak kadınların mesleki becerilerini artırmaya yönelik özel kurslar sağlanabilir.

Kadın İş Gücünün Güçlendirilmesi İçin Sosyal Güvence Programlarının Geliştirilmesi: Kayıt dışı çalışan kadınların en büyük problemlerinden biri, sosyal güvenceden yoksun olmalarıdır. Yerel

yönetim ve işverenlerin katkıda bulunabileceği özel sosyal güvence programları oluşturulabilir. Özellikle düşük ücretli sektörlerde çalışan kadınlara sosyal destek paketleri veya prim destekleri sağlanarak kayıt dışı çalışmanın önüne geçilebilir.

Kültürel ve Sosyal Normların İyileştirilmesine Yönelik Farkındalık Programları: Diyarbakır'da geleneksel toplumsal normların kadın istihdamını etkilediği göz önüne alındığında, toplumsal farkındalık programları düzenlenebilir. Bu programlar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarının ve iş gücüne katılımının önemi hakkında toplumda farkındalık yaratabilir.

Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması İçin Öneriler

Kadın istihdamının artırılması için çeşitli öneriler sunmak mümkündür;

Toplumun Bilinçlendirilmesi; Türkiye’ de kanun koruyucular tarafından kadınları koruyacak hükümler bulunmaktadır. Fakat birçok kadın bu kanunlardan habersiz oldukları için mağdur olabilmekte ve bu durumdan dolayı işverenlerine karşı kendilerini savunamamaktadır. Bu yüzden çalışma hayatında aktif olan veya olmayan tüm kadınların sahip oldukları tüm hakları öğrenmeleri için gereken tüm koşullar sağlanmalıdır. Kadınlara özele seminerler ve eğitimler düzenlenmelidir. Daha çok kadına ulaşması adına televizyonlarda kamu spotu olarak veya sosyal medyada bilgilendirme amacıyla yayınlar yapılmalıdır (Ayta, 2022).

Toplumunu cinsiyet eşitliği konusunda bilgilendirmeli, eğitimden başlayarak kadın-erkek eşitsizliğinin önüne geçerek cinsiyet ayrımı yapılan sektörlerde iş bölümünden kaçınılması adına gereken tüm

çalışmaların yapılması gerekmektedir (TBMM, 2013). Toplumun bilinçlendirilmesi adına yapılan bir diğer çalışmada kadınların istihdama dâhil olması için topluma ve ülkeye kadının önemini, katkısını anlatılması ve yıllardır kadınlar için kalıplaşmış olan algıların yıkılmasıdır (Ayta, 2022).

Ücretli Ebeveyn İzni: Türkiye’de, tüm sektörlerde çalışan çocuk sahibi olan ebeveynlere verilen izinler genellikle anne faktöründen dolayı kadınlara verilmektedir. Verilen bu izinlerin çoğunun kadınların faydalanması, kadınların istihdama katılmalarının önünü açmayacaktır. Aksine işveren açısından tercih etmeme sebebi olacaktır. Bunun sebebi ise kadınlara verilen izinler ve bu izinlerin uzatılması ve bunun yanında kadınları çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri sorunlara, zorluklara karşı korumaya yönelik hükümlerin olmasından dolayı işveren açısından tercih etmeme sebebidir (Gökçeoğlu, 2017).

Türkiye’de yürürlükte olan yasalar analık izni adı altında kadınlara yöneliktir. Bu durum başka ülkelerde farklıdır. Çocukların hem anne hem de babalarıyla vakit geçirmesi için ebeveynlere eşit miktarda izinler verilmektedir. Bu durum için yasal uygulamalar bile mevcuttur. Fakat Türkiye mevzuatında babalar için herhangi bir yönetmelik bulunmamaktadır (Ayta, 2022). Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse eşleri doğum yapan babalara iş kanunu kapsamına dâhil olan babalara sadece 5 günlük kısıtlı bir izin verilmektedir (İş kanunu: ek madde 2, 2003). Devlet memuru olarak çalışan babalar içinse 10 gündür (DMK, madde 104/b, 2003).

Çoğu konularda kadınların da erkekler gibi eşit haklara sahip olması savunulurken öte yandan da ebeveyn izinlerinde de erkeklerin kadınlarla eşit haklara sahip olması gerektiği savunulmuştur. Bu ve bunun gibi birçok konuda cinsiyet eşitliğinin sağlanması durumunda toplumsal olarak daha gelişmiş bir ülke olup gelişmekte olan ülke statüsünden çıkmayı kolaylaştırmaya yarayacaktır. Kadınları iş

piyasasında aktif olarak kullanmak, onlara yer vermek kadının toplumdaki gücünü artıracaktır. Kadının iş hayatında olması ailelin maddi olarak güç kazanması anlamına gelecektir. Ülke içerisindeki bireylerin çalışma hayatlarındaki konumu, cinsiyet eşitliği ve elde ettikleri kazançlar bir ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik seviyesini belirlemektedir (Ayta, 2022).

Kota Uygulamaları: Kota uygulaması; cinsiyete dayalı kota sistemi ile hem devlete ait kurum ve kuruluşlara hem de özel sektörlerde kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalara yapılmaktadır. Bazı ülkelerde (Norveç, Finlandiya ve İzlanda) faaliyete geçen bu kota uygulaması ile kadın veya erkek çalışan oranını en az %40 oranında olması gerektiğiyle alakalı bir hükümlerle, yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bu uygulama kullanılmaktadır. Türkiye’ de ise 2014 yılından itibaren Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan beyanname ile kadın çalışanların yönetim kadrolarında yer alması adına çalışan kadın oranının %25 ‘ ten az olmaması ve bu konuya yönelik politikalar gerçekleştirilmesi gibi ifadelerle beyannameye yer verilmiştir (Kurumsal Yönetim Tebliği, 2014).

Kota uygulaması ile kadın- erkek cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın ve erkek mesleki ayrımının ortadan kaldırılması hedeflenmektedir. Bu uygulama ile kadın çalışanların oranı kesinleşirse, kadınları işe almakta çekinen ve cinsiyet ayrımı yapan işverenlerin önüne geçerek kadın istihdamının önündeki engellerden biri kalkacaktır (Ayta, 2022).

Denetimlerin Artması: Türkiye’ de çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin olması adına yapılan çalışmaların uygulamaya koyulup koyulmadığı ve bunların denetlenmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle kadın-erkek çalışanlar arasında eşit ücret alma durumu, aynı statüdeki çalışanlar arasında ücret farklılığının olmaması ve olduğu takdirde de yeterli denetimlerin yapılması gerekmektedir. Aksi olduğu

durumda kadın çalışanlar, erkek çalışanların gerisinde kalıp cinsiyet eşitsizliğine maruz kalarak geri plana itilmektedir.

Erkeğe nazaran daha düşük ücret alan kadın çalışanlar, yedek işçi konumunda görülmektedir. Bu durumda aileye daha yüksek maaşla gelir getiren kişi erkeklerdir. Özellikle denetimlerin sıkı olmasını gerektiren en önemli sorun kayıt dışı kadın istihdamı sorunudur. Erkeklerde bu durum söz konusu olsa da kadınlara kıyasla daha düşük bir seviyededir. Kadınlar da düşük olması için sıkı denetim mekanizmalarının uygulamaya konulmasıdır. Aksi takdirde özellikle kadınlar kötü şartlarda çalışmaya maruz kalıp, sosyal güvencesi olmadan çalışmaya devam etmek zorunda kalacaktır (Ayta, 2022).

Bakım Hizmetlerini Artması: Türkiye’de bakım hizmetlerine en ihtiyaç duyan kesimler; yaşlılar, çocuklar ve engellilerdir. Aile içinde bu kesimle ilgilenme görevi de kadın ve genç kızlara kalmıştır. Bu görevden dolayı da kadınlar ve genç kızlar istihdamda geri planda kalmaktadır (Bakırcı, 2007).

Çalışan kadınların, çocuk sahibi oldukları durumda annelerinden yardım alabilme durumları vardır. Fakat özel bakım isteyen engelli çocuk veya yaşlı bireylerin bulunduğu durumda yardımda bulunacak kişi veya destekler sınırlıdır. Zihinsel engeli bulunan özel çocuklar için, özel rehabilitasyon merkezleri, yaşlılar için de bakım merkezleri gerekmektedir. Bu tür merkezlerin yüksek maliyetlerini karşılamakta zorlanan kadınlar, karşılayamadıkları maliyetlerden dolayı iş hayatını yarım bırakıp bakım hizmetlerini bizzat kendileri yapmaktadır (Ayta, 2022).

Devlet desteğinin olduğu takdirde kadının üstünde ki yük kalkmış olup, hem işine hem de ailesine yardım olabilecek güçte olacaktır. Devletin yurt bulunmayan işyerlerine yurt hizmetinde bulunması veya belediyeye ait yerlere uygun fiyatlı bakım evlerinin yapılması gerekmektedir. Böyle olduğu takdirde hem kadınlar iş

hayatından uzaklaşmayıp gelir elde etmeye devam edecektir. Hem de bakım hizmetlerine yüksek maliyetler ödemediği eğitimli kişiler tarafından çocukları veya bakıma muhtaç yaşlı aile bireyleri bu tür bakım ve eğitimlerden faydalanacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T.(2017). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler:TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 12.
- Aliyazıcıoğlu, E.(2020). Türkiye’de Kadın İstihdamının Önemi ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Yapılan Çalışmalar. *Journal Of Ekonomi Türkiye Ekonomisi Özel Sayısı* , 42.
- Alkan, Z. K. (2015). Türkiye’de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı ve Kadın İstihdamının Artılmasına Yönelik Öneriler. 65. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü,Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Altuğ, O. (1994). *Kayıt Dışı Ekonomi*. İstanbul: Cem Ofset Matbaacılık.
- Angrave , D., ve Charlwood, A. (2015). “What Is The Relationship Between Long Working Hours, Over-Employment, Under-Employment And The Subjective Well-Being Of Workers? Longitudinal Evidence From UK. *Human Relations The Tavistock Institute*, 18-19.
- Arabacı, B.(2008). UNESCO ve UNICEF’in Türkiye’de Gerçekleştirmiş Oldukları Eğitim Prejesi Değerlendirmesi. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 81.
- Arabacı, İ. B., ve Korkmaz, C. (2010). ‘Kadınların Eğitimsel Olanaklardan Yararlanmalarında Bölgesel Eşitsizlikler (Marmara ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri Örneği). *21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim Ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı* (S. 24). İzmir : Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını.
- Araujo, J. P., ve Rodrigues, M. (2018). Taxation, Credit Constraints And The Informal Economy. *Economia*, 99.
- Ardıç, O. (2006). *Makro İktisat*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Atauz, A., Kardam , F., ve Tokgöz, G. (1998). Kadın Araştırmalarında Yöntem Sorunu Ve Kadınve İstihdamının Geliştirilmesi Projesi Örneği. *İktisat Dergisi*, 78-79.
- Aycan, Z. (2004). Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor? *Kadın Yöneticiler Zirvesi*, (S. 90-91).
- Aydemir, Ş. (1994). *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*. İstanbul: Acar Yayınevi.
- Ayta, F. (2022). Türkiye’de Kadın İstihdamı Sorunu: Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar Ve Öneriler. 27-28. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, S. (2019). *Çalışma Yaşamında Kadınlar*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 36.
- Azaklı, S. B. (2009). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Ve Ekonomik Boyutu. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 362. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakırcı, K. (2007). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik Ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 92.
- Başol, O., ve Yalçın, E. (2020). İstanbul’da Kayıt Dışı İstihdamın Sosyo-Demografik Belirleyicileri. 141. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- Becker, G., ve Gary, S. (1993). “The Economic Way Of Looking At Life. *Journal Of Political Economy*, 81.
- Bıçakçı, İ. (1997). Gelişme Sürecinde Kadının Toplumsal Kimliği Ve İletişim Araçlarında Kadın İmaji. *İktisat Dergisi*, 6.

- Bölükbaş, M. (2018). "Kayıt Dışı İstihdam Ve Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme İle İlişkili Olabilir Mi? Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz". *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1210.
- Büyüknalbant, T. (2009). İktisadi Açından Kadın İşgücü İstihdamı Ve Sorunları: Kayseri İli Örneği. 54. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Carothers, S. C., ve Peggy, C. (1984). "Contrasting Sexual Harassment In Female And Maledominated Occupations. *My Troubles Are Going To Have Trouble With Me: Everyday Trials And Triumphs Of Women Workers* (S. 23). İçinde Karen B. S. And Dorothy R., New Brunswick: Rutgers University Press.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 92-93.
- Çakmak, R. (2001, Aralık 10). Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı. 8. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Çetinör, Ş. S. (2019). Kayıt Dışı Kadın İstihdamı ve Vergi Kaybı. *Yükseklisans Tezi*, 66. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelebi, İ. (2022). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar: Kilis İli Örneği. (40). Kilis: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Çelik, S., ve Yılmaz, E. (2021). "Women İn Informal Employment: The Case Of Turkey." *Journal Of Economic And Social Research*, 23(2), 145-162.
- Çetingör, Ş. (2019). Kayıt Dışı Kadın İstihdamı Ve Vergi Kaybı. *Yüksek Lisans Tezi*, 27. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇSGB. (2006). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM)*. Resmi Gazete. Adresinden Alındı

- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emeği. *Toplum Ve Bilim Dergisi* , 92-93.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 13.
- Delechat, C. C., ve Medina, L. (2021). *The Global Informal Workforce : Priorities For Inclusive Growth*. Excerpt.
- Deléchat, C., ve Medina, L. (2020). What Is The Informal Economy? Having Fewer Workers Outside The Formal Economy Can Support Sustainable Development,. *Finance ve Development*, 61-62.
- Demirtaş, F. (2022). "Pandemi Sonrası Kadın Emeği ve Kayıt Dışı İstihdam: Diyarbakır Örneği." *Sosyoekonomi Dergisi*, 30(1), 45-58.
- DMK, Madde 104/B. (2003). T.C. Resmi Gazete. 92.
- Yereli, A. B., ve Karadeniz, O. (2004). *Kayıt Dışı İstihdam*. Ankara: Odak Yayınevi.
- Dönmez, H. (2019). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam. *Yüksek Lisans Tezi*, 40-69. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmaz, A. M. (2020). Female Labor Force Participation İn Turkey The Role Of The Intergenerational Links. *Documents De Travail Du Centre d’Economie De La Sorbonne* (S. 80). Paris : Maison Des Sciences Économiques.
- Dülger, A. (2019). Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulanan İdari Para Cezalarının Gelişimi Ve Kayıtdışı İstihdam Üzerindeki Etkilerinin Analizi: Kayıtdışı İstihdamı Önlemeye Yönelik Öneriler. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 362-363. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*. Ankara: İŞKUR.

- Ecevit, Y. (2017). Türkiye’de Kadın Emeği Ve İstihdamını Tartışmak İçin Disiplinler Arası Bir Çerçeve. *Çalışma Hayatında Kadın ESKAR 2. Kadın Cinsiyet Sempozyumu*, (S. 51). İstanbul .
- Elliot, M. (2019). *3 Ways To Get Africa's Informal Economy On The Books*. World Economic Forum Agenda Reports. <https://www.weforum.org/agenda/2019/08/3-ways-to-get-africas-informal%02economy-on-the-books/> Adresinden Alındı
- Erdal, İ. Ö. (2019). Türkiye’ De Kayıt Dışı İstihdam Ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 237-238.
- Erdoğan, S., ve Yaşar, S. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15.
- Ergin, A. (2021). "Regional Disparities İn Informal Employment İn Turkey: An Analysis Of Southeastern Anatolia." *Turkish Journal Of Economic Studies*, 29(3), 87-104.
- Eren, M. (2019). MENA Ülkelerinde Faktörel Kadın İstihdamı ve Kalkınma Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 26.
- Eurostat. (2022, Nisan 03). Eurostat Database: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> Adresinden Alındı
- Fleming, S. (2020). *This İs How COVID-19 İs Affecting Informal Workers*, World Economic Forum Agenda Reports.
- Gök, S. (2018). İşyeri Şiddeti: İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBİNG). G. A. Yılmaz İçinde, *Kadına Yönelik Şiddetin Anatomisi* (S. 21-22). İstanbul .
- Gökbayrak, Ş. (2010). *Refah Devletinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları*. İstanbul: Siyasal Kitapevi.

- Gökçeoğlu, Ş. (2017). "Koruma Mı Dışlama Mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi". *Çalışma Ve Toplum, Ekonomi Ve Hukuk Dergisi*, 91.
- Grangeiro, R. R., Rodrigues, M. S., Silva, L., ve Esnard, C. (2021). Scientific Metaphors And Female Representativeness In Leadership Positions: A Bibliometric Analysis. *Revista Psicologia Organizações E Trabalho*, 1307-1316.
- Güloğlu, T. (2005). *Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış*. Cornell University ILR School.
- Güloğlu, T., Korkmaz, A., ve Kip, M. (2003). *Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış*. İstanbul: Sosyal Siyaset Konferansları.
- Güneş, A., ve Demir, S. (2023). "Kırsal Kadın Emeği Ve Kayıt Dışı Çalışma: Diyarbakır İli Üzerine Bir İnceleme." *Çalışma Ve Toplum*, 41(2), 205-221.
- Hançerlioğlu, O. (1974). *Ekonomi Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hasabnis, S. R. (2017). Problem Face By The Corporate Women Leaders With Special Reference To "Queen Bee Syndrome. India. *Online International Interdisciplinary Research Journal*, 8-9.
- <https://Biruni.Tuik.Gov.Tr/İsgucuapp/İsgucu.Zul>. (2022). <https://Biruni.Tuik.Gov.Tr/İsgucuapp/İsgucu.Zul>. Adresinden Alındı
- İnan, F., ve Aşık, G. (2018). *Making Economies Work For Women: Female Labour Force Participation In Turkey*. İstanbul: TEPAV.
- İnce, M. (2010). Kadın İstihdamı Ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği. 79. Afyonkarahisar: Afyonkocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İş Kanunu: Ek Madde 2. (2003). T.C. Resmi Gazete. 92.
- İşgüççök, Ö. (2005). *XXI. Yüzyılda İstihdam Ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Işık, E. (2020). Covid (19) Salgını Ve Kadın Emeği: Türkiye’den Kadın Deneyimleri”, Politik Ekonomik Kuram. *Dergipark* , 6-7.
- Joshi, A., Prichard, W., ve Heady, C. (2014). Taxing The Informal Economy: The Current State Of Knowledge And Agendas For Future Research. *The Journal Of Development Studies*, 98.
- Kalaycı, C., ve Kalan , E. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme Ve Politika Dergisi*, 361-362.
- Kalaycı, C., ve Kalan, E. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme Ve Politika Dergisi*, 28.
- Kalkınma Atölyesi (2022). "Kadın Emeği Ve Kayıt Dışı İstihdam Raporu." *Kalkınma Atölyesi Yayınları*.
- Kamalıoğlu, N. Ç. (2014). Kayıt Dışı İstihdam Ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 63. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kandiyoti, D. (1982). Urban Change And Women’s Role İn Turkey An Overview And Evaluation, Sex Roles, Family And Community İn Turkey. *Woman Nation State* , 79.
- Karaarslan, E. (2010). *Kayıt Dışı İstihdam Ve Neden Olduğu Mali Kayıplarınbütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*. Ankara: Mali Hizmetler Derneği Yayın.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi*, 49-256.
- Karakayalı, H. (2002). *Makro Ekonomi*. Manisa: Emek Matbaası.
- Karakayalı, H. (2010). *Ekonomi Kuramı*. Manisa: Emek Matbaacılık Sanayi Ve Limited Şirketi.
- Karakoç, Y. (2022). Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi Ve İyileştirilmesine Yönelik Atılan Adımlar. 11-72. Kastamonu:

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.

Karakuş, G., ve Akçacı, T. (2018). İstihdama Yönelik SODES Projelerine İlişkin İnceleme:Kilis İli Örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9.

Kefe, M. (2011). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. TBMM, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.

Kılıç, A. (2021). "Economic Dependence And Informal Work: Women İn Eastern Turkey." *Middle Eastern Women Studies Journal*, 11(4), 34-47.

Kızılgöl, A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri:Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 81-82.

Kocacık, F., ve Gökkaya, V. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26.

Koyuncu, A. G. (2009). Kadınların İstihdama Katılımı Ve Çocuk Bakım Hizmetleri, Sosyal Politikada Güncel Sorunlar. 142. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Kurt, N. (2022). Türkiye’de Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Vergi Kaybına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, 42. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden Edinilmiştir.

Koç, K. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar:Avrupa Birliği Ve Türkiye Karşılaştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, 68-69. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü.

Koç, N. (2016). Mali, Ekonomik, Sosyal Ve Siyasal Yönleriyle Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi. *Optimum Journal Of Economics And Management Sciences*, 49.

Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitapevi.

Köklü, A. (1973). Makro İktisat. Sevinç Matbaası.

- KSGM, B. (2010). Türkiye'de Kadının Durumu. 237. Ankara: Başbakanlık Kadın Statütüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Kurstan , M. (2011). İş Hayatında Kadının Yeri Ve Karşılaştığı Engeller . 241.
- Kurt, N. (2022). Türkiye'de Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Vergi Kaybına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, 28-100. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Kurumsal Yönetim Tebliği. (2014). Resmi Gazete. 94.
- Küçük , M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İş Verene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi* , 42.
- LEDRIZ. (2010). *ILO Recommendation 204: Concerning The Transition From Theinformal To The Formal Economy, Zimbabwe*. Labour ve Economic Development Research Institute Zimbabwe: [Http://Www.Ledriz.Co.Zw/Index.Php/Latest-News/İtem/6-Formalisation-Of-İnformal-Economy](http://www.ledriz.co.zw/index.php/latest-news/item/6-formalisation-of-informal-economy) Adresinden Alındı
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54-363.
- Mavin, S. (2008). Queen Bees, Wannabees And Afraid To Bees: No More 'Best Enemies'for Women İn Management? *British Journal Of Management*, 9.
- Medina, L., & Schneider, F. (2018). Shadow economies around the world: What did we learn over the last 20 years? *IMF Working Papers*, 18(17), 1-76.
- Memiş, H., Paksoy, H., ve Paksoy , S. (2007). Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin. 26.
- Messerschmidt, J. W. (1993). *Masculinities And Crime: Critique And Reconceptualization Of Theory*. Maryland: Rowmann And Littlefield.

- Mitchell, W., ve Muysken, J. (2008). Full Employment Abandoned: Shifting Sands And Policy Failures. Austrslia: The University Of Newcastle, Callaghan NSW 2308.
- Molen, P. V. (2018). Informal Economies, State Finances And Surveyors. *TaylorveFrancis Online* , 98.
- OECD. (2002). Measuring The Non Observed Economy A Handbook, . Paris: Organisation For Economic Co-Operation And Develop Publishing.
- OECD. (2021, TEMMUZ 10). *Economic Surveys Turkey*. OECD: <https://www.oecd.org/economy/surveys/turkey-2021-oecd-economic-survey-overview.pdf> Adresinden Alındı
- Ogando, A. C., Roever , S., ve Rogan, M. (2017). Gender And İnformal Livelihoods:Coping Strategies And Perceptions Of Waste Pickers İn Sub-Saharan Africa Andlatin America. *International Journal Of Sociology And Social Policy*, 27.
- Oğlakkaya, T., ve Oğlakkaya, M. (2021). Kadın İstihdamının Sorun Ve Çözümleri: TR62 Çukurova Bölgesi Örneği. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademisi Dergisi*, 37.
- Oviedo, A. M.-Ö. (2009). *Economic Informality Causes, Costs, And Policies—A Literature Survey*. USA: The World Bank.
- Öçal, M., ve Şenel, D. (2021). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Bölgesel Analizi. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 1212.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 13.
- Örtlek, M., Tekelioğlu, S., Başer, H., ve Aydın, C. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 50.
- Özbay, B. (2020). Türkiye’de Çocuk, Kadın Ve Göçmenlerin Kayıt Dışı İstihdamı. 80. Atlas Sosyal Bilimler Dergisi.

- Özdemir, S., Ersöz, H. Y., ve Sarıoğlu, İ. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi. 241. İstanbul: İTO Yayınları.
- Özer , M., ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünü Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 11.
- Özsabuncuoğlu, İ., ve Direkçi, T. (2012). *Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye'de Bölgesel İstihdama Etkisi*. Türkiye Ekonomi Kurumu: Www.Tek.Org.Net Adresinden Alındı
- Özsoylu, A. F. (1996). *Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonomi*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Öztürk, S., ve Başar, D. (2018). Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 55.
- Öztürk, M., ve Karakaş, M. (2023). "Kayıt Dışı Ekonominin Cinsiyet Boyutu: Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve İstihdamda Cinsiyet Eşitsizliği." *Ekonomi Ve Sosyal Politika Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 93-110.
- Pekin, T. (1996). *Makro Ekonomi Para Gelir İstihdam*. İzmir: Bilge Basımevi.
- Poyraz, Z. (2022). Kraliçe Arı Sendromunun Liderlikle İlişkisi: Sağlık Kurumları Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, 7-8. Ordu: Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Quiros-Romero, G., Alexander, T. F., ve Ribarsky, J. (2021). Measuring The Informal Economy. *International Monetary Fund Policy*, 19-100.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı Ve Türkiye'de Yansımaları. *Safran Kültür Turizm Araştırmaları Dergisi*, 45.
- Sarıca, A. O. (2006). Kayıt Dışı İstihdam Ve Mücadele Yöntemleri. *Planlama Uzmanlığı Tezi*, 46-131. Ankara: T.C. Başbakanlık

Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Yıllık Programlar Ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü.

- SGK. (2018). *TC. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Portalı"*. Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK): [Ttp://Www.Sgk.Gov.Tr/Wps/Portal/Sgk/Tr/Calisan/Kayitdisi_İstihdam/Kayitdisi_İstihdam_Oranlari/Kayitdisi_İstihdam_Oranlari](http://www.sgk.gov.tr/Wps/Portal/Sgk/Tr/Calisan/Kayitdisi_Istihdam/Kayitdisi_Istihdam_Oranlari/Kayitdisi_Istihdam_Oranlari) Adresinden Alındı
- Schneider, F., ve Enste, D. (2000). "Shadow Economies: Size, Causes, And Consequences." *Journal Of Economic Literature*, 38(1), 77-114.
- Sırım , V., Kapçak, S., ve Doğan, D. (2021). Geçmişten Günümüze Türk Kadın Emeğinin Değişimi Ve Gelişim Süreci. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi* , 40.
- Solmuş , T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz Ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 98-99.
- Soysal, A. (2010). Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller Ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 58.
- Sugözü, H. İ. (2010). *Kayıt Dışı Ekonomi Ve Türkiye*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şimşek, H., ve Akkaya, Z. (2021). "Diyarbakır’da Kadın İşgücü Ve Kayıt Dışı İstihdam: Bir Alan Araştırması." *Türk Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18(3), 120-139.
- Tansel, A. (2002). İktisadi Kalkınma Ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman Serisi Kanıtları Ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirmeleri. *ERC Working Papersin Economics*, 36-38.
- Taş, Y., ve Akyol, Y. (2015). Türkiye’de Çalışma Hayatında Hukuksal Olarak Kadına Sağlanan Avantajlar Ve Yansımaları. *HAK-İŞ Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 58.

- TBMM, K. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- TDK. (2022).
- Tekeli, S., Özgüler, V. C., Özdemir, Ç., ve Biçerli, M. K. (2012). İstihdam Ve İşsizlik. *Anadolu Üniversitesi Yayını*, 7.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma Ve Toplum Ekonomi Ve Hukuk Dergisi*, 33.
- Tiryaki, D. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar. *Yüksek Lisans Tezi*, 22-26. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Toksöz, G., ve Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama Ve İzleme Çalışması*. Ankara: Ceid Yayınları.
- Topoğlu, S. (2007). Kadın İstihdamında Fırsat Eşitliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırılması. 47. İstanbul Üniversitesi, Yüksek Öğrenim Kurumu Tez Merkezi.
- Tunalı, H., ve Dublen, Y. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *International Journal Of Economic, Dergipark*, 45.
- TÜİK. (2021). <https://Data.Tuik.Gov.Tr/Bulten/Index?P=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>: <https://Biruni.Tuik.Gov.Tr/Medas/?Kn=72veLocale=Tr> Adresinden Alındı
- TÜİK. (2022, 05 13). İşgücü İstatistikleri. Ankara. <https://Biruni.Tuik.Gov.Tr/Medas/?Locale=Tr> Adresinden Alındı
- TÜİK. (2022). *Türkiye İstatistik Kurumu*. <https://Data.Tuik.Gov.Tr/Bulten/Index?P=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> Adresinden Alındı.

- TÜİK (2023). "İstatistiklerle Kadın, 2023." *Türkiye İstatistik Kurumu Yayınları*.
- Toksöz, G., Özkazanç, A., ve Poyraz, B. (2001). *Kadınlar, Kalkınma Ve Sosyal Adalet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma Ve Uygulama Merkezi.
- Ulutaş, Ç. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması Ve Görünmeyen Emek. 142. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*.
- Uşen , Ş., ve Güngör, M. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihler:İstanbul İl Örneği. *Kamu-İş Dergisi* , 241.
- Varışlı, N. (2021). Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu. *World Woman Studies Journal*, 13.
- Williams, C., Baric, M., ve Renooy, P. (2013). Tackling Undeclared Work In Croatia And Four EU Candidate Countries. S. 39.
- Yenilmez, D. T. (2023). Türkiye’de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamı Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. 141. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*.
- Yılmaz, B. (2022). "Sosyoekonomik Faktörlerin Kayıt Dışı Kadın İstihdamına Etkisi: Türkiye’den Bulgular." *International Journal Of Sociology And Social Policy*, 42(2), 58-75.
- Yurdakul, F. B. (2014). "Almanya’da Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları Veuygulamalarının Yabancı İşgücüne Etkilerinin Değerlendirilmesi". *Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, 228. Ankara: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkilerve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Yurt, Ş. (2024). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam: Sosyal Adaletsizlikler. 76. *Çalışma İlişkileri Dergisi*.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması Ve Kraliçe Arı Sendromu. *Amme İdaresi Dergisi* , 90.
- Zeynel , D. (2016). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

European Commission. (2022). Gender Equality in the European Union: Report on Women in the Labor Market.

International Labour Organization (ILO). (2022). World Employment and Social Outlook 2022: Trends 2022.

OECD. (2020). Women at Work: The Economic Case for Gender Equality.

OECD. (2022). Gender Equality and the Sustainable Development Goals.

United Nations Development Programme (UNDP). (2021). Gender Equality and Women's Empowerment: A Global Perspective.

UN Women. (2020). Progress of the World's Women 2020: Families in a Changing World.

World Bank. (2021). Women, Business and the Law 2021: A Decade of Reform.

World Bank. (2022). Women's Employment in the Time of COVID-19: A Snapshot of the Pandemic's Impact.