



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:29.09.2017 ✓Accepted/Kabul: 27.02.2018

DOI: 10.30794/pausbed.424936

Araştırma Makalesi/ Research Article

Özpinar, Ş. (2018). " Kültürel İstihdam: Türkiye ve AB Karşılaştırması", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 32, Denizli, s.297-317.

KÜLTÜREL İSTİHDAM: TÜRKİYE VE AB KARŞILAŞTIRMASI*

Şansel ÖZPINAR**

Özet

Küresel ve ulusal ekonominin giderek önemli bir parçası haline gelen kültür sektörünün, kapsamlı bir ekonomik büyümenin yaratılmasında da belirgin bir rolü vardır. Kültürel istihdam verileri, kültür ekonomisinin potansiyelini göstermesi açısından önemlidir.

Bu çalışmada Türkiye’de ilk defa 2016 yılında yayınlanan kültürel istihdam verilerinin değerlendirilmesi ve AB ülkeleriyle karşılaştırılması yapılmıştır. Çalışmanın ulaştığı genel sonuç, Türkiye’de kültürel istihdam ile genel istihdam arasındaki farkların AB ülkeleri ile benzeştiği ancak kültürel istihdam verilerinin önemli noktalarda ayrıştığıdır. Bu bağlamda, Türkiye’de kültür sektörünün gelişime açık ve yenilikçi bir sektör olarak desteklenmesi gerekliliği öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Kültür, Kültürel istihdam, Türkiye.*

CULTURAL EMPLOYMENT: COMPARISON BETWEEN TURKEY AND EU

Abstract

The cultural sector, which has become an increasingly important part of the global and national economy, has a prominent role in creating a comprehensive economic growth. Data of cultural employment is important in terms of showing the potential of cultural economy.

In this study, cultural employment data published in Turkey for the first time in 2016 were evaluated and compared with EU countries. The overall conclusion reached by the paper is that the differences between cultural employment and general employment in Turkey are similar to those of EU countries, but that cultural employment data shows differences for important points. In this context, the necessity of supporting the cultural sector in Turkey as an open and innovative sector is evident.

Key Words: *Culture, Cultural employment, Turkey.*

GİRİŞ

Günümüzde egemen olan Post-fordist birikim rejimi, üretimde olduğu kadar emek piyasalarında da bir dönüşüme neden olmuş, kültürel alanın giderek piyasalaşması ve mal ve hizmet üretiminin giderek kültürelleşmesi beraberinde “kültür ekonomisi” ve “kültürel istihdam” gibi konuları önemli hale getirmiştir. Günümüzde, kapsamlı bir ekonomik büyümede özellikle kültürün yerine vurgu yapılmakta ve bu vurgu Avrupa 2020 Stratejisinde de belirtilmektedir. Kültür sektörü, ulusal ve küresel ekonominin önemli bir parçası haline gelmektedir. Dolayısıyla

*Bu çalışma, 30.03-01.04 2017 tarihleri arasında Kocaeli’nde düzenlenen “European Congress on Economic Issues” isimli kongrede “ Kültürel İstihdam” adıyla sözlü olarak sunulan metnin genişletilmiş ve yeniden gözden geçirilmiş halidir.

**Dr. Öğrt.Üyesi, Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF Maliye Bölümü,AYDIN.

e-posta:saldemir@adu.edu.tr (orcid.org/0000-0003-2037-1768)

ulusal kalkınma politikalarının bir parçası olarak kültür sektörüne yapılan yatırımları artırmak önem arz etmektedir. Bu çerçevede kültürel istihdam verileri, kültürel istihdamın özelliklerini ve sektörün genel istihdama katkısını göstermesi açısından önemlidir. Türkiye’de kültürel istihdam verileri, Eurostat’ın norm ve standartları dikkate alınarak, Hane Halkı İşgücü Araştırması’nın verileri kullanılmak yoluyla ilk defa 2016 yılında yayınlanmıştır.

Bu çalışmada Türkiye’de kültürel istihdam verilerinin, Avrupa Birliği ülkeleri verileri ile karşılaştırması yapılarak, kültürel istihdamın temel özellikleri ve genel istihdamdan farklılaşan yönleri ortaya konmaya çalışılacaktır¹. Bu çerçevede ilk bölümde kavramsal açıdan kültür ve kültürel faaliyetler ele alınmış, ikinci bölümde ise kültür sektöründe istihdamın özellikleri ve kültürel istihdamın kavramsal ve metodolojik içeriğine değinilmiştir. Üçüncü bölüm ise AB ülkeleri ve Türkiye’de Eurostat verileri ve TÜİK verileri temelinde kültürel istihdam verilerinin değerlendirilmesine ayrılmıştır.

1.KAVRAMSAL AÇIDAN KÜLTÜR VE KÜLTÜREL FAALİYETLER

Tanımlaması oldukça zor olan kültür kavramına üç açıdan yaklaşılabilir: (KEA, 2006: 44):

i) **“Sanat” olarak kültür:** Bu tanım, “düşünce” ile tamamlanan çalışmayı tanımlamak için kullanılmaktadır. Sanatın nitelikli bir değerlendirmesini içerdiğinden son derece özeldir.

(ii) **“Bir grup tutum, inanç, gelenek, değer ve uygulama” olarak kültür:** Bunlar genellikle bir grup tarafından paylaşılır. “Grup”; siyaset, coğrafya, din, etnisite veya diğer bazı özellikler açısından tanımlanabilir. Örneğin, kültür, aşağıdaki ifadelerde kullanılacaktır: İrlanda kültürü, Yahudi kültürü, gençlik kültürü, işletme kültürü gibi. Grubu tanımlayan özellikler; işaretler, semboller, metinler, diller, eserler, sözlü ve yazılı geleneklerin yanı sıra diğer yollarla da desteklenebilir.

(iii) **“Bir faaliyet alanını nitелеmek için bir araç” olarak kültür:** Kültür sektörü. Bu tanımın daha fonksiyonel bir yönü vardır. Burada kültür, sıfat olarak kullanılır («kültür sektörü», «kültür endüstrileri», «kültür ürünleri»). Throsby’ye (2008) göre, kültürel ürünlerin (örneğin, sanat eserleri, müzik gösterileri, edebiyat, film ve televizyon programları, video oyunları ve benzeri kültürel malların ve hizmetlerin) üç özelliği paylaştıkları ifade edilebilir: “üretimlerinde bir takım yaratıcılıkları içerirler”; “sembolik araçların üretimi ve iletişimi ile ilgilenirler” ve “çıktıları en azından potansiyel olarak bazı fikri mülkiyet biçimlerini kapsar”.

UNESCO’nun tanımından yola çıkıldığında ise kültür; toplumun ya da bir sosyal grubun entelektüel, duygusal, manevi özelliklerinin bir bileşkesi olarak düşünülebilir. Aynı zamanda sanattan literatüre, yaşam biçiminden, değerler sistemine, gelenekler ve inançlardan birlikte yaşama yollarına kadar her şeyi kapsar (UNESCO, 2001). Ekonomik ve sosyal kalkınmanın, kültürel kalkınma ile birlikte ele alınması gerekliliği genel bir kabul görmüştür. Ekonomik ilerleme süreci, genellikle kültürel alandan etkilenir ve kültürel faaliyetler, ekonomik yaşamı teşvik eder (UNESCO, 1969: 10).

ESSnet’in (European Statistical System network on Culture-Avrupa Kültür İstatistikleri Sistem Ağı), 2012’deki Final Raporu’nda kültürel faaliyetlerden ne anlaşılması gerektiği ise şöyle ifade edilmiştir:

“Kültürel faaliyetler, kültürel değerlere ve/veya sanatsal ifadeye dayalı olan faaliyetleri ifade eder. Kültürel faaliyetler, ticari bir anlamı olsun veya olmasın herhangi bir organizasyon türü (bireyler, firmalar, gruplar, kurumlar, amatör veya profesyoneller) ile gerçekleştirilen piyasa veya piyasa dışı amaçlı faaliyetleri içerir”.

Daha açık olarak ESSnet-Kültür, yaratıcı, sanatsal ve kültürel faaliyetleri kültür kapsamı içinde on kültürel alanla tanımlarken, ekonomik fonksiyonlarına göre altı başlık dahilinde incelenmiştir.

¹Çalışmada, Eurostat verileri ile TÜİK verileri farklılık gösterdiğinden, ilk olarak Eurostat verileri temelinde diğer ülkelerle karşılaştırmalar yapılmış; daha sonra TÜİK verileri temelinde Türkiye’de kültürel istihdam verileri değerlendirilmiştir.

Tablo 1: ESSnet'e Göre Alanları ve Ekonomik Fonksiyonlarına Göre Kültürel Faaliyetler

Kültürel Alan	Fonksiyon
Kültürel Miras (Müzeler, tarihi yerler, arkeolojik siteler, manevi miras) -Arşivler -Kütüphaneler -Kitaplar ve basın -Görsel sanatlar (Plastik sanatlar, fotoğraf, tasarım) -Performans sanatları (Müzik, dans, drama, kombin sanatlar ve diğer canlı şovlar) -Görsel-İşitsel & Multimedya (Film, radyo, televizyon, video, ses kayıtları, multimedya çalışmaları, video oyunları) -Mimari -Reklamcılık -El sanatları	-Yaratım -Üretim&Yayınlama -Yayımlım&Ticaret -Koruma -Eğitim -Yönetim ve düzenleme

Kaynak: ESSnet, 2012: 44.

2.KÜLTÜR SEKTÖRÜ ve KÜLTÜREL İSTİHDAM

Çalışmanın bu bölümünde kültür sektöründe istihdamın temel özelliklerine ve kültürel istihdam kavramının gelişimine yer verilmiştir.

2.1.Kültür Sektöründe İstihdamın Özellikleri

Kültür sektörü; homojen, tutarlı, ve açıkça tanımlanması kolay olmayan, daha çok istatistiklerce tanımlanabilen bir sektördür. Kültür, mal ve hizmetleri gerek üretim gerekse dağıtım bakımından bir araya getiren ekonomik sektörün bir sonucu değildir. Kültürel faaliyetler, sıklıkla çeşitli ekonomik sektörlerle kesişir (Örneğin, iletişim ve ticaret sektörü gibi). Kültür, spesifik bir grup içinde veya sosyal geleneklerin yayılması ile birlikte kültürel olarak bilinen çeşitli sosyal pratikleri de kapsamaktadır. Bireylerin değerlerini, onların estetik ve felsefi fikirlerini temsil eder. Daha genel bir yaklaşımla, bir kişinin kişiliğini anlama yollarının tümünü ifade eder (ESSnet Culture Final Report, 2012: 41). Ekonomideki diğer sektörlerle karşılaştırıldığında kültürün ek olarak katkı sağladığı diğer bir boyutu daha vardır. Sadece zenginlik yaratmakla kalmaz; sosyal içerme, daha iyi eğitim, kendine güven ve tarihi bir topluluğa ait olma gururunun oluşmasına da katkı sağlar. Kültür, iletişimsel değerlerin oluşturulmasında ve kamusal amaçları sağlamada da etkili bir araçtır (KEA, 2006: 29).

Bu karmaşık sektörün ampirik değerlendirmesi, kapsamlı ve gerçekten karşılaştırılabilir istatistiksel kanıt bulunmaması nedeniyle zor bir girişimdir. Bununla birlikte, kültür ve medya endüstrileri ile kamu sanatları hizmetleri ile ilgili genelleştirilebilecek en azından iki önemli ortak istihdam özellikleri vardır: “bilgi yoğunluğu; yani belirli yetenekler ve / veya yüksek nitelikler gerektirirler” ve “emek yoğunluğu vardır, yani sermaye veya teknoloji yatırımlarına daha az bağımlıdır ve bu nedenle kısa sürede çoğu nispeten düşük maliyetle çok sayıda iş yaratabilirler”.Sektördeki özel işletmeler, az sayıdaki medya kuruluşları ve belirli alanlarda yer alan bazı orta ölçekli şirketler (örneğin, kitap yayıncılığı) hariç olmak üzere, büyük oranda yerel olan küçük işletmeler olarak nitelendirilebilir. Bu işletmeler genellikle, sahipleri tarafından yönetilir ve kadrolu personel sayısı ortalama olarak şirket başına yalnızca 3 -5'dir. Buna karşılık, kamu sanat kurumlarında istihdam, özel sektördeki örneklerine kıyasla daha büyük olma eğilimindedir. Kamusal sanat kuruluşlarında, belirli mesleki (örneğin sanatsal, eğitimsel) tam zamanlı işler daha yaygındır. Özel kültür sektörü ise çoğunlukla «serbest çalışanlar» ya da “kısa süreli iş sözleşmeli kişiler” istihdam etmektedir. Özel işletmeler, ekonomik krizler karşısında esnek olmalarını sağlayan üretim ve hizmet ağlarına yakından bağlı olma eğilimindedirler (Wiesand ve Sonderman, 2005: 7-8). Dolayısıyla, kültür sektörünün genelinde atipik istihdam yaygındır.“Çalışanın bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı bir ilişkiyi” ifade eden tipik-standart istihdam biçiminin (Temiz, 2004: 55-56) aksine atipik istihdam şu özelliklerle karakterize edilebilir (European Commission, 2001:25):

- Esneklik
- Mobilite
- Proje bazlı çalışma
- Kısa dönemli sözleşmeler

- Yarı zamanlı çalışma
- Gönüllü veya çok düşük ücretli etkinlikler
- İşçi benzeri, kendi hesabına ve bağımsız çalışma

Atipik istihdam, farklı çalışma statüleri etrafında bir çeşitlenme yaratarak eğretilişme döngüsü yaratmakta ve geri döndürülmesi zor bir süreci beraberinde getirmektedir (KEİG, 2015: 17). Eğreti çalışma biçimlerini, analitik amaçlara dönük olarak “kısmi zamanlı”, “geçici iş sözleşmelerine dayalı” ve “sahte (kimseyi istihdam etmeyen) kendi hesabına çalışma” şeklinde üç kategori içerisinde toplayan yaklaşımlar ağırlıklıdır (KEİG, 2015: 15). Kültürel mesleklerin çoğu, “gayri maddi emek”² üretimine dayanır. Bu durum ise, sektörde atipik ve eğreti istihdamın daha fazla yoğunlaşmasına yol açmaktadır.

Sanat ve kültür endüstrisinde profesyonelce faaliyet gösteren insanların (kültür işçilerinin) çalışma süresi ile çalışma dışı zaman arasındaki sınır çizgisi belirsizdir. Birçoğunun parçalanmış ve genellikle önceden tahmin edilemeyen istihdam kalıpları olup, serbest çalışma sıklıkla gözlenir. İyi bir ağa sahip olmak, bir iş bulmak ve bunu sürdürmek için hayati önem taşır. Birçoğu eksik istihdam edilmektedir. Genellikle, eğitimde aynı yıllara sahip olan diğer sektörlerdeki insanlara kıyasla, birincil işlerinden mütevazı bir gelir elde etmektedirler (Liemt, 2014:1). Birçok kültür işçisi, sanat alanında veya sanatla ilgili olmayan alanlarda ikincil bir göreve sahiptir. Bu ikincil işler, kültürel işçilere birincil veya ek gelir sağlar. Bununla birlikte, ikincil işlerin önemi; hastalık izni, doğum izni ve tatil ücreti gibi bir ölçüde sosyal güvenlik sağlamasıdır (Liemt, 2014: 11).

Kültür işçilerinin çoğu, güvencesiz bir duruma kendi isteğiyle girmekte ancak bu durum diğer güvencesizleştirilenlerden farklı olarak bu kişilere bazı vaatler sunmaktadır. Lorey’e göre, bilerek ve isteyerek yaratıcı işlere yönelen bu kişiler, kolayca sömürülecek öznelerdir. Çünkü “özgür ve özerk olduklarına inanmalarına ve kendilerini gerçekleştirme fantezilerine bağlı olarak yaşama ve çalışma koşullarına sonsuza dek katlanacakmış gibi görünürler. Neo liberal bağlamda ise sömürüye oldukça açıktır ki devlet onları rol model olarak bile sunabilir” (Lorey, 2014: 159-160). 2014 yılında AB’deki tüm sanatçı ve yazarların neredeyse yarısı (%49) kendi hesabına çalışmaktadır. Bu oranın toplam istihdam için %15 olduğu düşünüldüğünde aradaki farkın önemi artmaktadır. Esas fark, büyük oranda Almanya (kültürel işlerde serbest meslek oranının %55’e ulaştığı) ve Birleşik Krallık ile Hollanda (her iki ülkede de %65) gibi ülkelerin ağırlığından kaynaklanmaktadır (Eurostat, 2016: 68).

Haans ve van Witteloostuijn (2016), kültür endüstrilerinin, geleceğin potansiyel iş yaratıcıları olarak ön plana çıksa da bu alanda pek çok genç ve küçük organizasyonun, iş yaratıcı olma konusunda motivasyon, yetenek ve fırsattan yoksun olduğu ve endüstri konumunun, iş yaratma beklentilerini önemli derecede etkilediği vurgusunu yapmaktadırlar. Bu alanda girişimciler “çekirdek kültür endüstrilerinde³ girişimciler” ve çekirdek olmayan (diğer) kültür endüstrilerinde⁴ girişimciler olarak ikiye ayrıldığında, çekirdek kültür endüstrilerindeki girişimcilerin, diğer kültür endüstrilerindeki girişimcilere göre farklı beklentilere sahip oldukları belirtmekte ve dolayısıyla girişimciler, büyümekten çok, aynı sayıda işi korumaya yönelmektedir. Buna karşın, çekirdek olmayan kültürel endüstrilerde girişimcilerin iş yaratma beklentileri, kültürel olmayan endüstrilerdeki girişimcilerden farksızdır. Bu bulgular kültür endüstrisinde istihdam artışını teşvik etmeyi amaçlayan kültür politikası için önemli etkilere sahiptir.

2.2.Kültürel İstihdam Kavramı

Son yıllarda, tüm Avrupa Birliği ülkelerinde “atipik istihdam biçimleri” ve “kültür sektöründe istihdam” konusunun ekonomik önemi belirgin şekilde artmıştır. Bu gelişmenin nedenlerinden birisi, sanayi sonrası bir ekonomiden kültürel bir ekonomiye geçiş ile birlikte sağlık, eğitim ve kültür gibi toplumsal refah devleti alanlarının ekonomikleşmesi sürecinin yarattığı baskıdır. Kültürün piyasalaşması ve piyasaların kültürelleşmesi; bir yandan yüksek kültürün giderek ticarileşmesi, diğer yandan ise kültürel içeriğin giderek mal üretimini şekillendirmesi anlamına gelmektedir. Bu süreçler post-modern toplumda genel bir eğilimin bir parçasıdır ve eşzamanlı olarak gerçekleşir (Ellmeier, 2003: 3).

2 Lazzarato (1996) tarafından “malların bilgisel ve kültürel içeriğini üreten emek” olarak tanımlanarak temelleri atılan gayri-maddi emek kavramı Virno tarafından geliştirilmiştir. Hardt ve Negri, İmparatorluk (2008) ve Çokluk’ta (2011) gayri-maddi emek tartışmasını bugünkü kavramsal sınırlarına kadar genişletmiştir. Gayri maddi emek kavramına ilişkin kapsamlı bir değerlendirme için Savul (2015)’e bakılabilir.

3 Anında “tüketilmeyi” (bir konser, bir sanat fuarı, bir sergi) amaçlayan, tekrar üretilemez mal ve hizmetler üreten sanayi dışı sektörler. Sanat alanları (resim, heykel, zanaat, fotoğraf, sanat ve antik pazarlar, opera, orkestra, tiyatro, dans, sirk gibi sahne sanatları ve müzeler, miras alanları, arkeolojik alanlar, kütüphaneler ve arşivler dahil olmak üzere görsel sanatlar).(KEA, 2006:2).

4 Kitlesele çoğaltma, kitlesele yaygınlaştırma ve ihracatçı amaçlayan kültürel ürünler üreten sanayi sektörleri (örneğin bir kitap, film, ses kayıt). Kültür endüstrileri; film ve video, video oyunları, yayıncılık, müzik, kitap ve basın yayıncılığını içermektedir (KEA, 2006: 2).

Feist (2000) ise, hükümet politikalarında kültürel istihdamla yönelik ilginin artmasını, endüstriyel değişim süreci ve özellikle imalat sanayinde istihdamın azalması ile birlikte kültür sektörünün istihdam olanaklarını genişletici potansiyeli temelinde öne çıkmasına ve sanat ve kültüre yönelik kamusal desteklere ilişkin iktisadi argümanların gelişmesine dayandırmaktadır.

Kültürel istihdam kavramı, "ESSnet-Culture Final Report -2012" Nihai Raporu'nda önerilen metodolojiden üretilmiştir. Bu Rapor'da kültürel istihdam, Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (International Standard Classification of Occupations 2008) ISCO-08 ve kişinin çalıştığı yerel birimin temel ekonomik faaliyet sınıflandırması NACE-Rev.2'ye (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes) göre tanımlanmış ve ilk veriler 2008 yılında yayınlanmıştır.

Bu çerçevede kültürel istihdamda olanlar; kültür sektöründe kültürel ya da kültürel olmayan bir meslekte çalışanlar ile kültürel olmayan bir sektörde kültürel mesleğe sahip tüm kişilerdir. Dolayısıyla kültürel istihdam üç özelliği içeren çalışanlardan oluşmaktadır:

Kültürel mesleği olan kişinin, kültürel bir sektörde çalışması (A)

Kültürel mesleği olan kişinin, kültürel olmayan bir sektörde çalışması (B)

Kültürel mesleği olmayan bir kişinin, kültürel sektörde çalışması (C)

Toplam Kültürel İstihdam: A+B+C

A+B (Kültürel Mesleklerde İstihdam) = Kültürel ve Kültürel Olmayan Faaliyetler içinde Kültürel Meslekler

A+C= (Kültürel Sektörde İstihdam)= Kültürel Sektör içinde Kültürel ve Kültürel Olmayan Meslekler

Tablo 2: NACE ve ISCO Sınıflandırmaları Kesişiminde Kültürel İstihdam

		Faaliyetler (NACE)	
		Kültürel	Kültürel Olmayan
Meslekler (ISCO)	Kültürel	A	B
	Kültürel olmayan	C	

Kaynak: ESSnet-Culture Final Report (2012)

Şekil 1: Kültürel İstihdam Kapsamının Tanımlanması: Örnekler



Kaynak: ESSnet-Culture Final Report (2012)

Şekil 1’de kültürel istihdamın tanımlanması örneklerle açıklanmıştır. Buna göre, özel bir sanat okulunda çalışan bir balerin, kültürel mesleği olan kişinin, kültürel sektörde çalışmasına (A); otomobil endüstrisinde çalışan bir tasarımcı, kültürel mesleği olan bir kişinin kültürel olmayan sektörde çalışmasına (B); ve yayınevinde çalışan bir muhasebeci, kültürel mesleği olmayan bir kişinin, kültürel sektörde çalışmasına (C) örnek verilebilir.

NACE Rev.2’ye göre tamamen kültürel ekonomik faaliyetleri içeren sektörler ve ISCO-08’e göre tamamen kültürel olan meslekler ekte sunulmuştur. Dolayısıyla, Eurostat’ın kültürel istihdama ilişkin verileri Tablo 2’de sunulan kesişimler çerçevesinde (A+B+C)’nin toplamı dikkate alınarak hesaplanmaktadır.

3.AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE KÜLTÜREL İSTİHDAM VERİLERİNİN ANALİZİ

2013 yılı verileri itibarıyla dünyanın en büyük kültürel ve yaratıcı endüstriler piyasası Asya-Pasifik bölgesindedir. Avrupa ise, ikinci en büyük piyasa konumundadır. 709 milyar dolarlık (küresel kültür ve yaratıcı endüstri gelirlerinin% 32’si) geliri ve 7.7 milyon işi (tüm kültür ve yaratıcı endüstri işlerinin% 26’sı) oluşturan Avrupa’nın kültür ekonomisi, tarihine dayanmakta; bölge, özgün bir kültürel miras yoğunluğuna ve sanat kurumlarına ev sahipliği yapmaktadır. Aynı zamanda, küresel alanda trend yaratıcı olmaya devam etmektedir. Örneğin, Birleşik Krallık, özellikle çağdaş sanat alanında sanat piyasasında liderdir ve Fransız şirket Publicis, küresel reklam endüstrisinde kilit bir oyuncudur (Lhermitte, Perrin ve Blanc, 2015: 16).

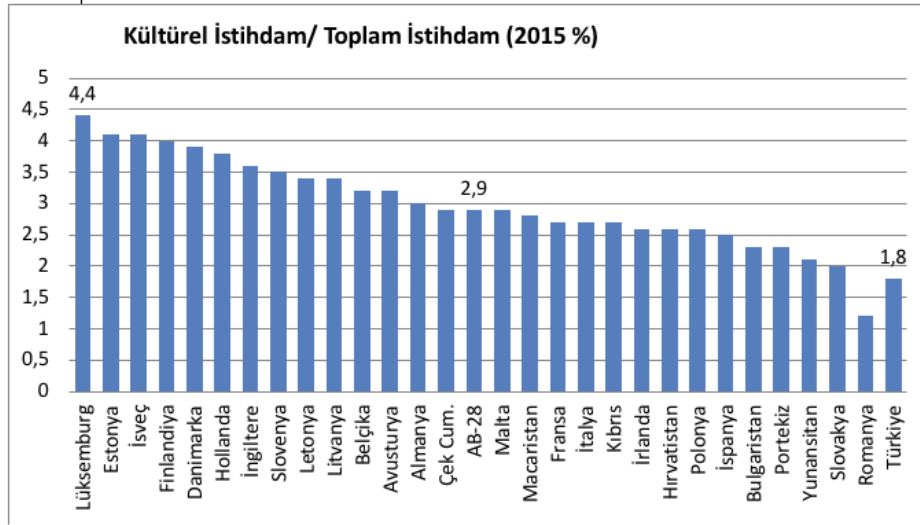
Tablo 3: AB-28 Ülkeleri Açısından Kültürel ve Genel İstihdamın Seyri (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kültürel İstihdam (milyon kişi)	5,4	5,4	5,4	6,0	6,1	6,2	6,3	6,4
Toplam İstihdam (milyon kişi)	222,9	219,0	216,1	216,2	215,8	215,4	218,3	220,8
Toplam İstihdam içindeki pay (%)	2,4	2,5	2,5	2,8	2,8	2,9	2,9	2,9
AB-28 kültürel ve genel istihdam değişim (%)	2008-2010 (%)			2011-2015 (%)				
Kültürel İstihdam	0,4			1,7				
Genel İstihdam	-1,5			0,5				

Kaynak: Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment

Tablo 3’de gösterilen AB ülkelerinde kültürel ve genel istihdamın seyrine bakıldığında, 2008 yılından itibaren genel istihdamdaki kişi sayısındaki artışın ancak 2014 yılında gerçekleştiği görülmektedir. Genel istihdamda kişi sayısı 2015 yılında 220,8 milyon kişi ile 2009 yılı rakamının biraz üzerindedir. Buna karşın, kültürel istihdamda olanların sayılarında bir azalma olmaksızın özellikle 2011 yılından itibaren sürekli ve istikrarlı bir artış söz konusudur. AB ülkelerinde 2008’den 2010’a, kültürel istihdam yıllık ortalama% 0.4 artmıştır. İlk bakışta oldukça küçük bir artış olarak görülse de genel istihdamdaki negatif büyüme oranı (-1,5) dikkate alındığında kültür sektörünün 2008 krizine belirli bir direnç gösterdiğini de ortaya koymaktadır. 2011-2015 yılları ortalaması için ise, kültürel istihdam %1,7’lik; genel istihdam ise %0,5’lik bir artış göstermiştir. Dolayısıyla kültürel ve genel istihdam büyüme oranlarında 2008’den itibaren görülen ayrışma halen var olmakla birlikte daralmıştır (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment)

Grafik 1: AB ve Türkiye’de Kültürel İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı (2015 %)



Kaynak: (Eurostat) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

AB üye ülkelerinde kültürel istihdamın genel istihdam içindeki payı ortalama %2,9'dur. Kültürel istihdamın en fazla paya sahip olduğu ülkeler, Lüksemburg (%4,4), Estonya (%4,1), İsveç (%4,1)'dir. En düşük paya sahip ülkeler ise Yunanistan (%2,1), Slovakya (%2), ve Romanya (%1,2)'dir. Türkiye ise %1,8'lik oranla tabloda yer alan ülkeler arasında Romanya'dan sonra en düşük kültürel istihdam oranına sahiptir.

Tablo 4: AB ve Türkiye’de Kültürel İstihdamda ve Genel İstihdamda Kadının Yeri (2015 %)

Ülkeler	Kültür istihdamı	Genel istihdam	Ülkeler	Kültür istihdamı	Genel istihdam
AB-28	47	46	Slovenya	49	45
Letonya	71	50	İrlanda	49	46
Litvanya	68	51	Almanya	48	47
Estonya	65	49	Portekiz	48	49
Lüksemburg	56	45	Fransa	46	48
Polonya	55	45	Yunanistan	45	42
Bulgaristan	55	47	Avusturya	44	47
Hırvatistan	54	46	Belçika	44	47
Finlandiya	53	49	İtalya	44	42
İsveç	53	48	Hollanda	44	46
Danimarka	52	47	İngiltere	43	47
Macaristan	52	46	İspanya	43	45
Romanya	51	43	Kıbrıs	42	49
Slovakya	49	44	Malta	35	39
Çek Cum.	49	44	Türkiye	52	30

Kaynak: (Eurostat) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Türkiye’de kadınların kültürel istihdamdaki payı Eurostat verilerine göre 2015 yılında %52 iken; genel istihdamdaki payı ise %30’dur. Dolayısıyla kültürel istihdamın yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Yukarıdaki tablo değerlendirildiğinde, kadınların genel istihdam içerisinde en düşük paya sahip olan ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. AB-28 ülke ortalaması bakımından kadınların kültürel ve genel istihdama katılım oranlarında neredeyse aynı değerler söz konusu iken; Türkiye’de kadınların kültürel istihdamı ile genel istihdamı

arasında %22'lik bir fark vardır. Bu bakımdan Türkiye'de kültürel sektörde kadınların oranı (%52), AB ortalamasının (%47) üzerinde; genel istihdamda ise %46 olan AB ortalamasının oldukça altındadır (%30). AB üye ülkeleri açısından bakıldığında kültürel istihdamda kadınların payının Baltık ülkelerinde sırasıyla Letonya (%71), Litvanya (%68) ve Estonya (%65) daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 5: AB ve Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Kültürel İstihdam (2015 %)

Ülkeler	Yüksek öğrenim	Lise ve dengi meslek okulu	Lise altı
AB-28	61,2	31,5	7,3
Lüksemburg	81,6	14,1	:
İspanya	76,6	15,5	7,9
Litvanya	73,7	25,8	:
İrlanda	70,9	22,5	6,6
Belçika	70,8	22,1	7,1
Kıbrıs	68	25,9	6,1
İngiltere	68	24,1	7,9
Finlandiya	62,8	30,5	6,7
Fransa	62,6	27,3	10,1
Polonya	61,9	36,4	1,7
Estonya	61,2	36,2	:
Hırvatistan	61,0	36,2	:
Almanya	60,0	35,4	4,5
Macaristan	59,6	38,3	2,2
Hollanda	59,5	32,1	8,3
Bulgaristan	59,1	38,5	:
Yunanistan	58,8	34,3	6,9
Letonya	58,4	39,8	:
Avusturya	58,0	35,6	6,4
İsveç	57,0	36,6	6,3
Danimarka	56,8	31,2	12,0
Slovenya	55,9	41,6	2,5
Slovakya	53,0	45,0	:
Portekiz	52,4	28,8	18,8
Romanya	51,4	43,3	:
Çek Cum.	49,3	49,5	1,2
Malta	45,9	28,9	25,2
İtalya	45,1	40,2	14,8
Türkiye	35,8	20,6	43,6

Kaynak: (Eurostat) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>:Düşük güvenilirlikte olduğu için hesaplanmamıştır.

Kültürel istihdamın, belirgin özelliklerinden birisi kültürel alanda istihdam edilenlerin genel istihdama göre eğitim seviyesinin yüksekliğidir. Bu temelde Tablo 5 incelendiğinde AB üyesi ülkelere üçü (Çek Cumhuriyeti, İtalya ve Malta) dışında kültürel istihdamda yüksek öğrenim mezunlarının payı %50'nin üzerindedir. İlk üç sırayı ise Lüksemburg (%81,6), İspanya (%76,6) ve Litvanya (%73,7) almaktadır. Türkiye'de ise, kültürel istihdamda lise ve altı seviyede eğitime sahip olanların payı en yüksek iken (%43,6), yükseköğrenim mezunlarının payı en düşüktür (%35,8). Bu bakımdan tabloda yer alan ülkeler arasında tektir.

Tablo 6: AB ve Türkiye’de 15-29 Yaş Grubunun Kültür İstihdamı ve Toplam İstihdam içindeki Payı (2015 %)

Ülkeler	Kültür istihdamı	Genel istihdam	Ülkeler	Kültür istihdamı	Genel istihdam
AB-28	18	19	Slovenya	20	17
Letonya	26	20	İrlanda	18	18
Litvanya	20	19	Almanya	16	19
Estonya	20	20	Portekiz	21	14
Lüksemburg	16	20	Fransa	17	19
Polonya	19	19	Yunanistan	14	13
Bulgaristan	18	15	Avusturya	17	23
Hırvatistan	13	17	Belçika	19	18
Finlandiya	17	20	İtalya	12	12
İsveç	20	22	Hollanda	23	25
Danimarka	23	24	İngiltere	22	24
Macaristan	17	17	İspanya	14	13
Romanya	22	18	Kıbrıs	20	21
Slovakya	19	19	Malta	31	27
Çek Cum.	17	16	Türkiye	31	29

Kaynak: (Eurostat) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

15-29 yaş grubunun kültür istihdamı ve genel istihdam içindeki paylarının gösterildiği Tablo 6’da, kültür istihdamı ve genel istihdamda en genç yaş grubu oranının Türkiye’de olduğu görülmektedir. Türkiye’de 15-29 yaş grubunun payı kültür istihdamında %31 iken, genel istihdamdaki payı %29’dur. Bu oranlarla AB ortalamasının oldukça üzerindedir. Türkiye’de genç nüfusun fazlalığı, yaş grubu açısından Türkiye’nin gerek kültürel gerekse genel istihdamda ayrışmasına neden olmaktadır.

Kültürel katılım ise, bir dizi farklı ulusal politika alanıyla ilgilidir. Kültürel katılım, 20. yüzyılın ortasından 20. yüzyılın sonlarına kadar, her şeyden önce “sanat” ile ilişkili olarak görülmüş ve en gelişmiş ülkeler tarafından müzeler, galeriler ve çeşitli performanslara katılım olarak ele alınmıştır. Üstelik, çoğu kez ‘ulusal’ bir kurum aracılığıyla ‘yüksek kültür’ üzerine vurgu yapılmıştır. ‘Sanatlar’ kültürel katılımı ölçmek için hala güçlü bir gerekçe olsa da, kavram pek çok ‘gayri resmi’ ve ‘geleneksel’ faaliyeti içerecek şekilde genişlemiştir. Özellikle ‘yaratıcı endüstriler’ kavramının geliştirilmesinin ardından, kültürel katılım ölçümleri, katılımı, ekonomik ‘tüketim’e artan bir vurgu ile değerlendirilmeye başlanmıştır (UNESCO, 2012: 8) .

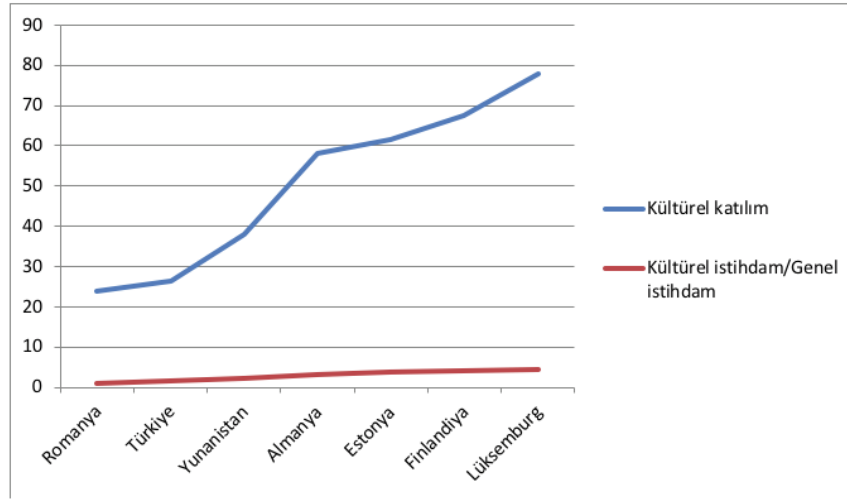
Grossi ve arkadaşları (2012), İtalya’da 1500 kişi üzerinde yaptıkları anket çalışmasında kültür, sağlık ve psikolojik iyi oluş hali arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Buna göre, kültürel katılım, psikolojik iyi oluş halinin en önemli belirleyicilerinden biridir.

Falk ve Katzy-Gerro (2016), demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerin müze, sanat galerisi, tarihi anıtlar ve arkeolojik alanlara yapılan ziyaret sayını ne ölçüde etkilediğini inceledikleri çalışmada, 24 AB ülkesindeki 350.000 yetişkin için verilere dayanan düzenli probit modelleri kullanarak, eğitim düzeyi, kişi başına düşen hane geliri, üst düzey meslekler (örneğin profesyoneller) ve öğrenci statüsünün en önemli değişkenler olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla beraber eğitim, ziyaret sayısını artırmada hane halkı gelirinden biraz daha önemlidir. Dolayısıyla beşeri sermaye farklılıkları, kültürel eşitsizliğin sürükleyicisi olarak ekonomik sermayeden daha önemlidir.

Kültürel katılım ile kültürel istihdam arasındaki ilişkiyi görmek için 2011 yılında görece düşük kültürel katılım yüzdesine^{5*} sahip üç ülke ile (Romanya, Türkiye ve Yunanistan) görece yüksek katılım yüzdesine sahip dört ülke (Almanya, Estonya, Finlandiya ve Lüksemburg) karşılaştırılmıştır.

^{5*} Kültürel katılım yüzdesi olarak, Eurostat 2011 verileri temelinde son bir yılda en az bir kitap okuyan kişi yüzdesi, günlük gazete okuyan kişi yüzdesi, en az bir defa sinemaya giden kişi yüzdesi, en az bir defa canlı performansa katılan kişi yüzdesi, en az bir defa kültürel yerleri ziyaret eden kişi yüzdesi toplamının ortalaması alınmıştır.

Şekil 2: Kültürel Katılım ve Kültürel İstihdam (2011)



Kaynak: Eurostat verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2’de görülebileceği gibi, kültürel katılımın yüksek olduğu ülkelerde kültürel istihdamın genel istihdam içindeki payı da daha yüksektir.

Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA) 2011 sonuçlarına göre Türkiye genelinde bireylerin yüzde 44,1’i hiç kitap okumamakta; %33’ü hiç gazete okumamakta ve %74,7’si hiç sinemaya veya tiyatroya gitmemektedir. Bununla beraber %91,2’si televizyon seyretmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de kültürel alan daha çok televizyon kanalıyla şekillenmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de kültürel faaliyetlerin çeşitlendirilmesi ve ulaşılabilir olması hem ekonomik ve sosyal kalkınmayı sağlayıcı hem de kültürel istihdama talep yaratıcı bir mekanizma olarak görülmelidir.

Türkiye’de kültür sektörüne ve kültürel istihdama ilişkin çalışmalar görece yenidir. Erataş, Alptekin ve Uysal (2013) ; Lazzeretti, Capone ve Seçilmiş (2014), Seçilmiş (2015)’in Türkiye’de kültür ekonomisinin gelişimini yerel bir bakış açısıyla ele alan çalışmalarının yanında Lena (2016), Türkiye’de kültür ekonomisini oluşturan sektörlerin ülke ekonomisine katkısını; ciro, katma değer, istihdam, işgücü verimliliği, sektörel piyasa yapısı, maaş ve ücretler, hane halkı harcamaları değişkenleri açısından değerlendirmiştir. Şen (2017), Türkiye’de kültür sektörünün GSYİH içindeki payını 2015 yılı için %6,4 olarak hesaplamıştır. Yine, kültür sektöründe kayıtlı işyerlerinin çoğu (%82,7) küçük işyerlerinden oluşmaktadır. Sektörün 2015 yılındaki sigortalı istihdamının illere göre dağılımında İstanbul (%45,59), Ankara (%13,68) ve İzmir (%5,37) ilk sıralarda yer almaktadır.

Işık ve Serim (2017), Türkiye’de kültür sektöründe genç istihdamının eğreti çalışma deneyimlerini Ankara ili için kültür sektöründe çalışan 12 genç yetişkine uygulanan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile ortaya koydukları çalışmalarında kültür sektöründe eğreti istihdamın önde gelen bir çalışma biçimi olduğuna vurgu yaparken, diğer sektörlerden farklı olarak kendini geliştirme ve kariyer olanaklarının varlığına dikkat çekmektedirler. Bununla birlikte bu olanak, yine bireyin kendi çabası ve azmi ile gerçekleştirilecek bir olasılıktır.

Türkiye’de kültürel istihdam verileri, Hane Halkı İşgücü Araştırması’nın verileri kullanılmak yoluyla ESSnet-CULTURE (European Statistical System Network on Culture) FINAL REPORT-2012” nihai raporuna göre önerilen metodolojiye dayanarak ilk defa 2016 yılında yayınlanmaya başlamıştır.

Tablo 7: Türkiye’de Toplam İstihdam ve Kültürel İstihdam Verileri (2014-16)

Yıl	Toplam İstihdam (Bin)			Toplam İstihdam (%)			Kültürel istihdam (Bin)			Kültürel istihdam (%)		
	2014	2015	2016	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)	2014	2015	2016	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)
Toplam	25 933	26 621	27 205	100	100	100	559	575	588	100	100	100
Kültürel İstihdam/Toplam istihdam												
				2,2	2,2	2,2						
Cinsiyet												
Erkek	18 244	18 562	18 893	70,3	69,7	69,4	298	300	309	53,3	52,2	52,6
Kadın	7 689	8 058	8312	29,6	30,3	30,5	260	275	279	46,5	47,8	47,4
Yaş Grubu												
15-29	7 525	7 639	7619	29,1	28,6	28	179	190	181	32	33	30,8
30-54	15 727	16 141	16 542	60,6	60,6	60,8	347	343	366	62	59,6	62,2
55+	2 681	2 840	3044	10,3	10,6	11,2	33	42	40	5,9	7,3	6,8
Eğitim Durumu												
Lise altı	15 681	15 706	15648	60,4	58,9	57,5	296	270	277	52,95	46,95	47,1
Lise ve dengi	5167	5322	5493	9,9	19,9	20,1	109	119	122	9,49	20,69	20,7
Yüksek öğrenim	5 085	5 593	6064	19,6	21	22,3	153	186	189	27,3	32,3	32,1
İşteki Durum												
ücretli-maaşlı yevmiye	7125	17827	18377	66	66,9	67,5	353	369	367	63,1	64,2	64,4
Diğer	8807	8793	8828	34	33,1	32,4	206	206	221	36,9	35,8	37,6
Çalışma Şekli												
Tam zamanlı	22,906	23,717	24398	88,3	89	89,6	409	439	435	73,1	76,3	74
Yarı zamanlı	3026	2903	2807	11,7	11	10,3	150	137	153	26,9	23,8	26
Haftalık ort. çalışma süresi												
	2014 (saat)	2015 (saat)	2016 (saat)				2014 saat	2015 saat	2016 saat			
	47,8	47,4	46,8				40,7	40,9	40,1			

Kaynak: TÜİK verileri ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’de toplam istihdam ve kültürel istihdam verilerinin karşılaştırıldığı Tablo 7’de görülebileceği gibi, kültürel istihdamın genel istihdam içindeki payı %2,2’dir. Türkiye’ye ilişkin bu oran Eurostat’ın Kültürel İstatistikler 2016 Raporu’nda %1,8 olarak verilmiştir.

Cinsiyet açısından bakıldığında 2016 yılı için genel istihdamın büyük bir bölümünü (%69,4) erkekler oluştururken; kültürel istihdamın cinsiyet açısından görece olarak daha dengeli dağıldığını söylemek mümkündür. Türkiye’de kadınların genel istihdam içindeki payı daha önce de ifade edildiği gibi AB ülke ortalamasının oldukça altındadır. Buna karşın, kadınların kültürel istihdam içindeki payları AB ülke ortalamasına (%47) ulaşmıştır. 2016 yılında kadınların kültürel istihdam içindeki payı %47,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de kültürel istihdamın özellikle kadın istihdamının artırılması amacıyla yönelik önemli bir işleve sahip olduğu söylenebilir. Yaş grubu açısından bakıldığında kültürel istihdamın genel istihdama göre görece daha genç olduğu görülmektedir. 15-29 yaş grubunda kültürel istihdamdakilerin payı 2016 yılı için %30,8 iken; genel istihdamdaki payı ise %28’dir. Aynı zamanda 55 ve üzeri yaş grubunun kültürel istihdamdaki payı %6,8 iken; genel istihdamdaki payı 11,2 olarak gerçekleşmiştir.

Eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde Türkiye’de kültürel istihdamın eğitim seviyesinin 2014 yılına göre yükseldiği görülmektedir. 2016 yılında lise altı eğitimlilerin payı %47,1’e gerilemiş; yüksek öğrenimlilerin payı ise %32,1’e çıkmıştır. Genel istihdam ile karşılaştırıldığında ise, kültürel istihdamda yüksek öğrenime sahip olanların payı (%32,1), genel istihdamdakilere göre (%22,3) daha fazladır. Dolayısıyla, Türkiye açısından kültürel istihdamın eğitim seviyesi, genel istihdama oranla daha yüksektir. İşteki durum açısından değerlendirildiğinde ise ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların genel istihdam içindeki payları 2016 yılı için %67,5 iken, kültürel istihdamdaki payları %64,4’tür. Çalışma şekline göre karşılaştırma yapıldığında; kültürel istihdamdakilerin yarı zamanlı çalışma oranının (%26), genel istihdama göre (%10,3) daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Diğer belirgin bir farklılık, haftalık ortalama çalışma süresi bakımından ortaya çıkmaktadır. Kültürel istihdamda haftalık ortalama çalışma saatleri 40,1 iken; genel istihdamda 46,8’dir. Bu farklılık kültürel çalışmada daha çok yarı zamanlı, atipik çalışma şeklinin daha baskın olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 8: Türkiye’de Kültürel Mesleki Alanlara ve Cinsiyete Göre Kültürel İstihdam (2015-2016)

Kültürel Mesleklerde İstihdam	2015 (Bin)	2016 (Bin)	2015 (%)	2016 (%)
Toplam	499	507	100	100
Kadın	249	254	49,9	50,09
Erkek	249	253	49,9	49,90
Mimarlar, Planlamacılar ve tasarımcılar	88	90	100	100
Kadın	43	42	48,86	46,6
Erkek	46	48	52,27	53,33
Kültürel mesleklerde istihdam içinde payı			17,6	17,7
Kültürel istihdam içindeki payı			15,3	15,3
Kütüphaneciler, arşivciler ve küratörler	4	3	100	100
Kadın	2	3	*	*
Erkek	2	1	*	*
Kültürel mesleklerde istihdam içinde payı			0,8	0,6
Kültürel istihdam içindeki payı			0,7	0,5
Yazarlar, gazeteciler ve dilbilimciler	31	38	100	100
Kadın	14	15	**	**
Erkek	18	22	**	**
Kültürel mesleklerde istihdam içinde payı			6,2	7,5
Kültürel istihdam içindeki payı			5,4	6,4
Yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları	49	51	100	100
Kadın	16	14	32,6	27,4
Erkek	33	37	67,3	72,5
Kültürel mesleklerde istihdam içinde payı			9,8	10,05
Kültürel istihdam içindeki payı			8,5	8,6
Sanat, kültür ve ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları	37	34	100	100
Kadın	9	7	24,3	20,5
Erkek	28	27	75,6	79,4
Kültürel mesleklerde istihdam içinde payı			7,4	6,7
Kültürel istihdam içindeki payı			6,4	5,7
Yayın ve ses görüntü teknisyenleri	25	20	100	100
Kadın	1	1	*	*
Erkek	23	19	*	*
Kültürel mesleklerde istihdam içinde payı			5	4
Kültürel istihdam içindeki payı			4,3	3,4
El sanatları çalışanları	255	261	100	100
Kadın	161	166	63,13	63,6
Erkek	95	95	37,2	36,4
Kültürel mesleklerde istihdam içinde payı			44,3	51,4
Kültürel istihdam içindeki payı			44,3	44,3

Kültürel eğitim	9	10	100	100
Kadın	5	5	*	*
Erkek	4	4	*	*
Kültürel mesleklerde istihdam içinde payı			1,8	1,9
Kültürel istihdam içindeki payı			1,5	1,7

Kaynak: TÜİK verileri ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

*5000 kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli olmadığından yüzdeler hesaplanmamıştır.

**Kadın-erkek toplamı, yuvarlamalardan dolayı genel toplamı tutmadığından yüzdeler hesaplanmamıştır.

Tablo 8 incelendiğinde Türkiye’de 2016 yılında kültürel mesleklerde istihdamın yarısından fazlasını (%51,4) el sanatları çalışanlarının oluşturduğu görülmektedir. Bu grubun kültürel istihdam içindeki payı ise %44,3 olmuştur. Dolayısıyla kültürel istihdama en büyük katkı sağlayan grup “el sanatları çalışanları”dır. Bununla birlikte aynı neden, Türkiye’de kültürel istihdamda olanların yarısına yakınının lise altı eğitilmiş olduklarına da bir gerekçe oluşturulabilir. Bu konuya ilişkin TÜİK tarafından açıklanan bir veri henüz olmadığından gerekçelendirme, tamamen tahmine dayalıdır. Bu grup içinde kadın çalışanlar çoğunluktadır (%63,6). “Mimarlar, planlamacılar ve tasarımcılar” ise, kültürel mesleklerde istihdama ikinci büyük katkı sağlayan kesimdir. 2016 yılında kültürel mesleklerde istihdam içindeki payı %17,7 iken; kültürel istihdamdaki payı ise %15,3 olmuştur. Grup içerisinde erkek çalışanlar çoğunlukta olmasına karşın (%53,3) oranlar birbirine yakındır. “Yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları”nın kültürel mesleklerde istihdam içindeki payı %10,5; kültürel istihdam içindeki payı ise %8,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu grupta daha çok erkek çalışanlar ağırlıktadır (%72,5). “Yazarlar, gazeteciler ve dilbilimciler” in kültürel mesleklerde istihdam içerisindeki payı %7,5; kültürel istihdam içindeki payı ise %6,4’tür. Bu grupta da erkek çalışanlar ağırlıktadır. 2016 yılında 22.000 erkek çalışana karşılık 15000 kadın çalışan vardır. “Sanat, kültür ve ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları” grubunun kültürel meslek istihdamındaki payı %6,7; kültürel istihdam içindeki payı ise %5,7 olup; çalışanların yaklaşık %80’i erkektir. “Yayın ve ses görüntü teknisyenleri”nin kültürel mesleklerde istihdam içindeki payı %4 kültürel istihdam içindeki payı ise %3,4 olmuştur. Bu grupta 1000 kadın çalışana karşın, 19000 erkek çalışan mevcuttur. “Kültürel eğitim” grubunun kültürel mesleklerde istihdam içindeki payı %1,9; kültürel istihdam içindeki payı ise %1,7’dir. Bu grupta 5000 kadın karşılık, 4000 erkek çalışan mevcuttur. “Kütüphaneciler, arşivciler ve küratörler” grubu ise kültürel mesleklerde istihdamda %0,6’lık; kültürel istihdamda ise %0,5’lik bir paya sahiptir. 2016 yılı için bu grupta 3000 kadın çalışana karşılık, 1000 erkek çalışan yer almaktadır. Dolayısıyla, Türkiye’de kadınlar kültürel meslekler içerisinde “el sanatları çalışanları”, “kütüphaneciler, arşivciler ve küratörler” ve “kültürel eğitim” alanlarında daha fazla yer almaktadır.

Tablo 9 incelendiğinde Türkiye’de “kültürel sektör istihdamı”na en büyük katkının “mimarlık ve uzmanlaşmış tasarım faaliyetleri” alanından geldiğini görmek mümkündür. Bu faaliyet alanının kültürel sektör istihdamı içindeki payı 2016 yılı için %33,5 olup, kültürel istihdam içindeki payı ise %11,1’dir. Bu alanda çalışanların yaklaşık %60’ı erkektir. Kültürel sektör istihdamına ikinci büyük katkı, “yaratıcı sanatlar” alanından gelmektedir. Bu alanın kültürel sektör istihdamı içindeki payı %21,1; kültürel istihdam içindeki payı ise %7’dir. Bu alanda çalışanların ise yaklaşık %65’i erkektir. “Programcılık, yayıncılık ve haber ajanslarının faaliyetleri”nin kültürel sektör istihdamı içindeki payı %15,4; kültürel istihdam içindeki payı ise %5,1’dir. Bu alanda da çoğunlukla erkek çalışanlar ağırlıklıdır (%73,4). “Yayıncılık faaliyetleri”nin kültürel sektör istihdamı içindeki payı %11,85 olup; kültürel istihdam içindeki payı %3,9’dur. Yayıncılık faaliyetlerinde çalışanların yaklaşık %74’ünü erkekler oluşturmaktadır. “Sinema filmi, video ve TV program yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayınlama” faaliyetlerinin kültürel sektör istihdamı içindeki payı %10,3; kültürel istihdam içindeki payı ise %3,4’tür. Bu faaliyet alanında çalışan 20000 kişinin 15000 kişisini erkekler oluşturmaktadır. “Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler” alanının kültürel sektör istihdamı içindeki payı %5,6; kültürel istihdam içindeki payı ise %1,8’dir. Bu alanda çalışan 8000 erkek varken, kadın çalışan sayısı 3000’dir. “Kültürel eğitim” faaliyet alanının kültürel sektör istihdamı içindeki payı %2,5; kültürel istihdam içindeki payı ise %0,8’dir. Yalnızca bu faaliyet alanında kadın çalışan sayısı erkeklere göre fazladır. 3000 kadın çalışana karşılık, 2000 erkek çalışan mevcuttur.

Tablo 9: Kültürel Faaliyet Alanlarına ve Cinsiyete göre Kültürel İstihdam 2105-16

Kültürel Faaliyet Alanları	2015 (Bin)	2016 (Bin)	2015 (%)	2016 (%)
Kültürel Sektörde İstihdam (1-7)Toplam (A+C)	179	194	100	100
Kadın	65	63	36,3	32,5
Erkek	114	131	63,7	67,5
1.Yayımcılık Faaliyeti	17	23	100	100
Kadın	6	6	35,2	26
Erkek	11	17	64,8	73,4
Kültürel sektör istihdamı içindeki payı			9,4	11,85
Kültürel istihdam içindeki payı			2,9	3,9
2.Sinema filmi, video ve TV program yapıcılığı, ses kaydı ve müzik yayınlama	22	20	100	100
Kadın	5	4	22,7	*
Erkek	17	15	77,3	*
Kültürel sektör istihdamı içindeki payı			12,2	10,3
Kültürel istihdam içindeki payı			3,8	3,4
3.Programcılık, yayıncılık ve haber ajanslarının faaliyetleri	25	30	100	100
Kadın	7	8	28	26,6
Erkek	18	22	72	73,4
Kültürel sektör istihdamı içindeki payı			13,9	15,4
Kültürel istihdam içindeki payı			4,3	5,1
4.Mimarlık ve uzmanlaşmış tasarım faaliyetleri	65	65	100	100
Kadın	28	27	43,1	41,6
Erkek	37	38	56,9	58,4
Kültürel sektör istihdamı içindeki payı			36,3	33,5
Kültürel istihdam içindeki payı			11,3	11,1
5.Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri	34	41	100	100
Kadın	12	12	35,3	29,2
Erkek	22	29	64,7	70,8
Kültürel sektör istihdamı içindeki payı			19	21,1
Kültürel istihdam içindeki payı			5,9	7
6.Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler	9	11	100	100
Kadın	2	3	*	*
Erkek	6	8	*	*
Kültürel sektör istihdamı içindeki payı			5,02	5,6
Kültürel istihdam içindeki payı			1,5	1,8
7.Kültürel eğitim	6	5	100	100
Kadın	5	3	*	*
Erkek	1	2	*	*
Kültürel sektör istihdamı içindeki payı			3,3	2,5

Kültürel istihdam içindeki payı			1,04	0,8
Diğer Faaliyetler (B)	396	394	100	100
Kadın	211	216	53,3	54,8
Erkek	186	178	46,7	45,2
Kültürel sektör istihdamı içindeki payı				
Kültürel istihdam içindeki payı			68,9	67
Toplam Kültürel İstihdam (A+B+C)	575	588		

Kaynak: TÜİK verileri ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

*5000 kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli olmadığından yüzdelik hesaplama yapılmamıştır.

Türkiye’de kültürel istihdamı ayrıştırarak incelediğimizde, kadınların kültürel mesleklerde daha yaygın olduğunu, kültürel sektörlerde ise daha çok erkek istihdamının yaygın olduğunu söylemek mümkündür. Kültürel sektörde çalışanların yarısından fazlasını erkekler oluşturmaktadır. Kültürel mesleklerde ise cinsiyet dağılımı kadınlar lehine olmakla birlikte neredeyse eşittir. Bu eşitlik ise, daha çok kültürel mesleklerde istihdamında %51,4’lük paya sahip olan el sanatları çalışanlarının %63,6’sının kadın olmasından kaynaklanmaktadır.

Genel olarak, Türkiye’de kültürel istihdam, kültürel mesleklerde istihdam ve kültür sektöründe istihdam Tablo 10’daki gibi özetlenebilir.

Tablo 10: Türkiye’de Kültürel Mesleklerde ve Kültürel Sektörde İstihdam (2014-2016)

	2014 (Bin)	2014 Kültürel isth. Pay (%)	2015 (Bin)	2015 Kültürel isth. pay (%)	2016(Bin)	2016 Kültürel isth. pay (%)
Kültürel mesleği olan kişinin, kültürel bir sektörde çalışması (A)	87	15,5	102	18,2	113	19,3
Kültürel mesleği olan kişinin, kültürel olmayan bir sektörde çalışması (B)	407	72,8	396	68,8	394	67
Kültürel mesleği olmayan bir kişinin, kültürel sektörde çalışması (C)	65	11,6	77	13,3	81	13,7
A+B (Kültürel Mesleklerde İstihdam)	594	88,3	498	87	507	86,2
A+C (Kültürel Sektörde İstihdam)	152	27,1	179	31,13	194	33
Toplam Kültürel İstihdam (A+B+C)	559		575		588	

Kaynak: : TÜİK verileri ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 10 değerlendirildiğinde kültürel istihdam içerisinde en fazla paya, kültürel mesleğe sahip olup, kültürel olmayan bir sektörde çalışanlar (B) sahiptir. 2016 yılında %67 olarak gerçekleşen oran, genel istihdamın kültürel istihdama katkısı olarak da düşünülebilir. Bu grupta istihdamda olanların %54,8’i kadındır (Bakınız Tablo 9). Eve ek gelir sağlamak için el sanatları ile uğraşan kadınların varlığı da göz önüne alınarak bir tahmin yapılması durumunda, Türkiye’de cinsiyet açısından kültürel istihdam verilerinin AB ortalamasına (%47) ulaşmış olması, önemli bir kısmını oluşturduğu tahmin edilen ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınların varlığından kaynaklanmaktadır. Bununla beraber, bu gruba (B) ilişkin oranda 2014 yılına göre %5,8 puanlık bir azalma da dikkat çekmektedir. Kültürel mesleği olup da, kültürel sektörde çalışanların (A) toplam kültürel istihdam içindeki payı ise 2016 yılında %19,3’e yükselmiştir. Kültürel mesleği olmayıp, kültürel sektörde çalışanların (C) payı ise 2016 yılında artış göstererek %13,7 oranında gerçekleşmiştir. Bu grubu ise, kültür sektörünün genel istihdama katkısı olarak düşünmek mümkündür. Dolayısıyla 2014-2016 yılı verileri temelinde Türkiye’de kültürel mesleklerde istihdam azalma yönünde bir seyir izlerken, kültürel sektörde istihdam ise artış eğilimindedir.

Tablo 11: AB-28 Ülkeleri için Kültürel İstihdamın Ayrıştırılmış Verileri (2008-15)

AB-28	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kültürel mesleği olan kişinin, kültürel bir sektörde çalışması (A)								
Toplam (Bin kişi)	1,774.6	1,817.7	1851.8	1,951.1	1,977.9
Kültürel istihdamda payı (%)	29,4	29,6	30	31	30,7
Kültürel mesleği olan kişinin, kültürel olmayan bir sektörde çalışması (B)								
Toplam (Bin kişi)	2,590,7	2,418,1	2,388,9	2,931.3	2,931,4	2,962	2,992.7	3,035,8
Kültürel istihdamda payı (%)	48,4	44,9	44,3	48,5	47,8	48	47,6	47
Kültürel mesleği olmayan bir kişinin, kültürel sektörde çalışması (C)								
Toplam (Bin kişi)	1,328,5	1,385,6	1,361,6	1,342,1	1,434,1
Kültürel istihdamda payı (%)				22	22,6	22	21,4	22,3
A+B (Kültürel Mesleklerde İstihdam)								
Toplam (Bin kişi)	4,705,9	4,749.1	4,813.8	4,943.8	5,013,7
Kültürel istihdamda payı (%)	78	77,4	78	78,6	77,7
A+C (Kültürel Sektörde İstihdam)								
Toplam (Bin kişi)	2,761,5	2,971,6	3,004,9	3,103,1	3,203.3	3,213,4	3,293,2	3,412
Kültürel istihdamda payı (%)	51,6	55,1	55,7	51,5	52,2	52,1	52,4	53
Toplam Kültürel İstihdam (A+B+C)								
	5,352.2	5,389.7	5,393.8	6,034.4	6,134.7	6,175.4	6,285.9	6,447.8

Kaynak: Eurostat verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

...: Bu yıllara ilişkin yayınlanan Eurostat verileri yoktur.

Tablo 11’de AB-28 ülke ortalamasına ilişkin kültürel istihdamın ayrıştırılmış verileri sunulmuştur. Buna göre, 2008-10 yılları arasında kültürel mesleği olan kişinin, kültürel olmayan bir sektörde çalışmasını ifade eden gruba dahil olanların (B), kültürel istihdam içindeki payı azalma gösterirken; aynı yıllar için kültürel sektörde istihdamın (A+C) payı artış göstermiştir. Dolayısıyla 2008 krizi, kültürel olmayan sektörde çalışan kültürel meslek sahiplerini olumsuz etkilemiş, buna karşın kültürel sektörde istihdamın artışı, kültürel istihdamın krize karşı daha dirençli olmasını sağlamıştır. 2011 yılı ile birlikte kültürel sektördeki istihdam artışı yerini azalmaya bırakmış, (B) grubu istihdamında ise artış görülmüştür. Genel seyir itibarıyla AB’de (B) grubunun 2011 yılındaki artış sonrasında istikrarlı bir seyir izleyerek kültürel istihdam içindeki payının %47’ler düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Kültürel sektörde istihdamın (A+C), kültürel istihdam içindeki payı ise 2011 yılındaki azalış sonrasında artış eğilimine girerek 2016 yılında %53 olarak gerçekleşmiştir.

AB-28 ve Türkiye’yi 2015 yılı için kültürel istihdamın ayrıştırılmış verileri çerçevesinde Tablo 10 ve Tablo 11’i karşılaştırdığımızda AB-28’de kültürel istihdam içinde %53’lük bir paya sahip olan kültürel sektörde istihdamının (A+C), Türkiye’de aynı yıl için Türkiye’de %31,3 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Türkiye’de kültürel sektörde istihdam, kültürel istihdamın yaklaşık üçte biri iken; AB’de kültürel istihdamın yarısından fazlasını oluşturmaktadır.

Kültürel mesleklerde istihdamın (A+B) payı ise AB’de %77,7 iken; Türkiye’de %87 olmuştur. Dolayısıyla Türkiye’de kültürel mesleklerde istihdamın, kültürel istihdam içindeki payı AB-28 ortalamasına göre daha fazla; kültürel sektörde istihdamın payı ise daha düşüktür.

2015 yılında AB-28 ülkeleri için “kültürel mesleği olup, kültürel bir sektörde çalışanların” (A) payı, %30,7 iken; Türkiye’de %18,2’dir. Kültürel mesleği olup, kültürel olmayan bir sektörde çalışanların (B) payı ise AB-28’de %47; Türkiye’de ise %68,8’dir. “Kültürel mesleği olmayıp, kültürel sektörde çalışanların” payı (C), AB-28 için %22,3 iken; Türkiye’de 13,3’tür. Dolayısıyla, Türkiye’de kültürel istihdam içerisinde (A) ve (C) grubunun payı daha düşük, (B) grubunun payı daha yüksek olup, bu durum ise Türkiye’de kültür sektörünün istihdam yaratma açısından AB’ye göre oldukça sınırlı olanağa sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ

Türkiye’de kültürel istihdamın özellikleri, genel istihdamdan belirli noktalarda farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar çerçevesinde kültürel istihdamın, genel istihdama göre daha genç, daha eğitilmiş ve cinsiyet anlamında daha eşitlikçi olduğu görülmektedir. Buna karşın, haftalık çalışma süreleri daha kısa ve yarı zamanlı çalışma oranı daha yüksektir. AB ülkelerinde de genel istihdam ve kültürel istihdamda benzer farklılıklar söz konusudur. Ancak kültürel istihdam verileri AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında bazı noktalarda farklılaşmalar dikkat çekicidir.

Türkiye’de kültürel istihdamın genel istihdam içindeki payı, AB ülke ortalamasının altında, kültürel istihdamda yüksek öğrenimli olanların payı AB ortalamasından oldukça düşük ve kültürel katılım daha azdır. Buna karşın, kadınların kültürel istihdamdaki payları açısından AB ortalamasına ulaşmış gözükmemektedir. Ancak bu rakam, çalışma metninin içinde daha önce de belirtildiği gibi, kültürel istihdama en büyük katkısı (%44,3) sağlayan “el sanatları çalışanları”nın çoğunluğunun (%63,6) kadın olmasından kaynaklanmaktadır. TÜİK verileri henüz kültürel mesleklerde eğitim durumuna ilişkin veri yayınlamadığından ISCO-08’e göre 7312-7219 arası meslek sınıflandırılmasını oluşturan el sanatları çalışanlarının çoğunluğunun lise altı eğitilmiş olduğu tahminine dayanarak, Türkiye’de kültürel istihdamın AB ülkelerine göre eğitim düzeyi açısından geri kaldığını ileri sürebiliriz. Özellikle bu açıdan AB ülke ortalaması ve Türkiye verileri dikkat çekicidir. Türkiye’de lise altı eğitimlilerinin kültürel istihdam içerisindeki payı TÜİK verilerine göre 2016 yılında %47,1 olarak gerçekleşmişken; AB ülke ortalamasına ilişkin bu oran sadece %7,3’tür. Yine, Türkiye’de kültürel istihdam AB ülkelerine göre daha genç bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla Türkiye’de kültür sektörünün, öncelikle genç işsizliği ile mücadele ve kadın istihdamının artırılması amacıyla yönelik uygun potansiyel taşıyan bir sektör olduğu ifade edilebilir. Ancak bu potansiyel, ekonomik ve sosyal güvence temelinde sanatın ve sanatçıların desteklenmesine yönelik kamusal politikaların varlığının da bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır. Kültürel istihdam verilerini ayrıştırarak incelediğimizde AB’de kültür sektörünün istihdam yaratma açısından Türkiye’ye göre çok daha ilerde olduğunu görmek mümkündür. AB-28 ülkeleri için kültürel istihdamın yarısından fazlasına istihdam sağlayan kültür sektörü, Türkiye’de kültürel istihdamın üçte birine istihdam yaratmıştır.

Bunun yanında, çalışmada kültürel katılımın fazla olduğu ülkelerde kültürel istihdamın da yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, kültürel katılımı artırmaya yönelik politikalar, kültürel istihdam sağlayıcı talep mekanizması yaratması açısından önemlidir. Aynı zamanda kültürel meslekleri teşvik edici ve koruyucu düzenlemelerin gerçekleştirilmesi de kültürel istihdama katkı sağlayacak ve ulusal kalkınma politikasına uygun düşecektir.

KAYNAKÇA

- Ellmeier, A. (2003). "Cultural Entrepreneurialism: On The Changing Relationship Between the Arts, Culture and Employment", **The International Journal of Cultural Policy**, Vol:9 (1), pp.3-16.
- ESSnet-CULTURE (2012). **European Statistical System network on Culture Final Report**, Luxembourg.
- European Commission (2001). **Exploitation and Development of the Job Potential in the Cultural Sector in the Age of Digitalisation, Final Report – Summary**, June, presented by MKW Wirtschaftsforschung GmbH, Munich. Erişim: <http://www.economix.org/pdf/cALL.pdf> (17.03.2017).
- Eurostat (2016), **Cultural Statistics 2016 Edition**, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat, Erişim: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Erataş, F. Alptekin, V. Uysal, D. (2013), Türkiye’de Kültür Ekonomisinin Gelişimine Yerel Bir Bakış, **ANEMON Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, Aralık, ss.25-47.
- Falk, M, Katz-Gerro, T. (2016). Cultural participation in Europe: Can We Identify Common Determinants? **Journal of Cultural Economics**,40:127–162 DOI 10.1007/s10824-015-9242-9
- Feist, A. (2000). **Cultural Employment in Europe**, Cultural Policy Research and Development Unit, Policy Note No:8, Council of Europe Publishing.
- Grossi, E. Blessi, G.T., Sacco, P.L., Buscema, M. (2012). The Interaction Between Culture, Health and Psychological Well-Being: Data Mining from the Italian Culture and Well-Being Project, **Journal of Happiness Studies**, 13:129–148
- Haans, Richard F.J., Witteloostuijn, Arjen van (2016). Expected Job Creation Across the Cultural Industries: A Sectoral Division and its Implications for Cultural Policy, **International Journal of Cultural Policy**, DOI: 10.1080/10286632.2015.1128420.
- Hardt, M., ve Negri, A., (2008), **İmparatorluk**, (çev. Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Hardt, M., ve Negri, A., (2011), **Çokluk İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi**, (çev. Barış Yıldırım),. Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Işık, E., Serim, H. (2017) Kültür Sektöründe Genç İstihdam: Eğreti Çalışma Deneyimleri, Ed. (Koç et al), in **Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi**, Küv Yayınları.
- KEA, (2006). **The Economy of Culture in Europe**, Study prepared for the European Commission, http://www.keanet.eu/ecoculture/executive_summary_en.pdf (12.02.2017)
- KEİG (2015), Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi, **KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu**, İstanbul. <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/egretiweb.pdf>
- Lazzarato, M. (1996) 'Immaterial Labor', trans. P. Colilli and E. Emery, in M. Hardt and P. Virno (eds.) **Radical Thought in Italy: A Potential Politics**. Minneapolis and London: University of Minnesota Press, 133-147. <http://www.e-flux.com/wp-content/uploads/2013/05/2.-Maurizio-Lazzarato-Immaterial-Labor.pdf>.
- Lazzeretti, L., Capone, F., Seçilmiş, İ.E. (2014), "Türkiye’de Yaratıcı ve Kültürel Sektörlerin Yapısı", **Maliye Dergisi** Sayı 166 Ocak-Haziran, ss.195-220.
- Lena, F.(2016). **Türkiye’de Kültürel Sektörlerin Ülke Ekonomisine Katkısı**, Kültür Politikaları ve Yönetimi Araştırma Merkezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 571, Kültürel İncelemeler 15, İstanbul.
- Lhermitte, M., Perrin, B. ve Blanc, S. (2015). **Cultural Times: The first Global Map of Cultural and Creative Industries**, UNESCO ve EY, http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ERI/pdf/EY-Cultural-Times2015_Low-res.pdf
- Liemt, G. V. (2014). Employment Relationships in Arts and Culture", **ILO Working Paper**, WP 301, Geneva.
- Lorey, I. (2014). "Yönetimsellik ve Kendini Güvencesizleştirme: Kültür Üreticilerinin Normalleştirilmesi Üzerine", Derleyen: Ali Artun, (Çev:E.Gen, S.Yardımcı, Ö.Çelik, N.Örge, E.Soğancılar, Z.Baransel), **Sanat Emeği: Kültür İşçileri ve Prekarite**, İletişim Yayınevi, İstanbul. ss.145-167.
- Savul, G. (2015). Gayri-Maddi Emeğin Üretkenleşmesi: "Talihsizliğin" Görünümleri, **Çalışma ve Toplum**, 1, ss.293-321.
- Seçilmiş, İ. E. (2015). "Türkiye’de Yaratıcı Endüstrilerin Kümelenmesi", **Ege Akademik Bakış**, Cilt 15, Sayı 1, ss.9-18
- Şen, F. (2017). **Türkiye’de Kültür Ekonomisinin Boyutları**, Kaynak Yayınları, No:891, Ankara.
- TAYA (2011). **Türkiye’de Aile Yapısı Araştırması 2011**, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara.

- Temiz, H.E. (2004). "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2, ss.55-80.
- Throsby, D. (2008). Modelling the Cultural Industries, *International Journal of Cultural Policy*, 14:3, 217-232, DOI: 10.1080/10286630802281772
- TÜİK (2016), Haber Bülteni, *Kültürel İstihdam*, www.tuik.gov.tr
- UNESCO (1969). *Cultural policy: a preliminary study, Studies and documents on cultural policies 1*, Paris: UNESCO.
- UNESCO (2001). *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity*. Paris: UNESCO
- UNESCO (2012). Measuring Cultural Participation, *2009 Framework for Cultural Statistics Handbook*, No: 2.
- Wiesand, A. , Söndermann, M., (2005). *The "creative sector" – an engine for diversity, growth and jobs in Europe*. An overview of research findings and debates prepared for the European cultural foundation. Amsterdam: European Cultural Foundation. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment

EKLER

NACE Rev.2: Tamamen Kültürel Ekonomik Faaliyetleri İçeren Sektörler:

5811	Kitap yayıncılığı
5813	Gazete yayıncılığı
5814	Dergi ve periyodik yayın yayıncılığı
5821	Bilgisayar oyunları yayınlama
59	Sinema filmi, video ve televizyon yapımcılığı, ses kayıt ve müzik yayın faaliyetleri
60	Programlama ve yayın faaliyetleri
6391	Haber ajansı faaliyetleri
7111	Mimari aktiviteler
741	Özel tasarım faaliyetleri
8552	Kültürel eğitim
90	Yaratıcı, sanat ve eğlence etkinlikleri
91	Kütüphanecilik, arşiv, müzecilik ve diğer kültürel aktiviteler

Kaynak:(Eurostat)http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment

ISCO -08 : Tamamen Kültürel Olan Meslekler

2161	Mimar
2162	Peyzaj mimarları
2163	Ürün ve konfeksiyon tasarımcıları
2166	Grafik ve multimedya tasarımcıları
2354	Diğer müzik öğretmenleri
2355	Diğer sanat öğretmenleri
262	Kütüphaneciler, arşivciler ve küratörler
264	Yazarlar, gazeteciler ve dilbilimciler
265	Yaratıcı ve performans gösteren sanatçılar
3431	Fotoğrafçılar
3432	İç mimar ve dekoratörler
3433	Galeri, müze ve kütüphane teknisyenleri
3435	Diğer sanatsal ve kültürel yardımcı profesyonel meslek mensupları
3521	Yayın ve görsel-işitsel teknisyenler
4411	Kütüphane görevlileri
7312	Müzik aletleri üreticileri ve akortçu
7313	Mücevherat ve değerli metal işçileri
7314	Çömlekçiler ve ilgili işçiler
7315	Cam yapıcılar, kesiciler, öğütücüler ve sonlandırıcılar
7316	İşaret yazarları, dekoratif ressamlar, gravürcüler ve oymacılar
7317	Ahşap, sepetçilik ve ilgili malzemelerdeki el sanatları çalışanları
7318	Tekstil, deri ve ilgili malzemelerdeki el sanatları çalışanları
7319	Başka yerde sınıflandırılmamış el işçileri

Kaynak:(Eurostat)http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment