

## TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ BELİRLEYİCİLERİ

### THE DETERMINANTS OF FEMALE PARTICIPATION TO LABOUR FORCE IN TURKEY

**Doç.Dr.Adem KORKMAZ\***  
**Arş.Gör.Gülsüm KORKUT\*\***

#### ÖZET

*İşgücüne katılma oranı, ekonomiler açısından önemli bir göstergedir. Nüfusun işgücüne katılma iştirakinin göstergesi olan bu kavram, gelişmesini tamamlamış ülkelerde bile düşme eğilimi içerisindedir. Bunda en önemli etken kadın işgücüne katılımının düşük olmasıdır. Bu sebeptendir ki, kadın işgücüne katılımı arttırmaya yönelik politikalar geliştirilmektedir. Kadının işgücüne katılımının ise çeşitli belirleyicileri bulunmaktadır. Bu çalışmada, kadının yıllar itibariyle eğitim, medeni durum ve yaş gruplarına göre işgücüne katılımları üzerinde durulacak olup, kadının istihdam edilmesinin önündeki engeller tartışılacaktır.*

#### ABSTRACT

*Labour force participation rate is a crucial indicator for the economies. This concept, as an indicator of participation of population to labour force, tends to decrease in the countries which achieved to a certain development level. The main reason behind this trend is lower female participation to workforce. There are a number of determinants of female participation to workforce. This paper discusses workforce participation of women according to their education level, marital status and age groups and the barriers against female employment.*

İşgücüne katılma, kadının işgücüne katılımı, işgücü  
Labour force participation, female participation to workforce, labour force

#### GİRİŞ

Emek-boş zaman tercihi teorisi, işgücü katılımının, beklenen piyasa ücreti ve kadınların ev işleri ile uğraşarak geçirdikleri zamana verdikleri değer ile birlikte değişeceğini açıklamaktadır (Doğrul, 2007: 62). Neo-klasik analizde işgücü arzı, bireyin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihidir ve aynı zamanda gerçek ücretin artan bir fonksiyonudur. Bir başka ifadeyle,

\* SDÜ, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

\*\* SDÜ, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ücret arttıkça işgücü arzı da artmaktadır. İşgücü talebi ise, gerçek ücretin azalan bir fonksiyonudur. Neo-klasik analizin temelleri serbest rekabet varsayımına dayanmaktadır. Yani, piyasaya giriş çıkış serbesttir, ürünler homojendir, alıcılar ile satıcılar piyasada oluşan fiyatı etkileme gücüne sahip olmamakla birlikte piyasa ile ilgili her bilgiye her an sahiptirler. İş arama teorisi, serbest rekabetin tam bilgilendirme varsayımından yola çıkarak bu varsayımı sorgular. Bu teoriye göre ne işçi ne de firma işgücü piyasası hakkında tam ve bedava bir bilgilendirmeye de sahip değildir. İş aramanın boş zamandan fedakarlık anlamında alternatif maliyetinin olduğu gibi, bilgi edinmenin de bir maliyetinin olduğu kabul görmektedir. İş arama teorisi, daima işsizler ve bu işsizlere karşılık gelen boş işlerin varlığını kabul etmektedirler. Fakat, işsizler ile bu işsizlere karşılık gelen boş işlerin karşılaşması hem zaman alan hem de maliyetli olan bir süreçtir. Tam bu noktada kişi, sadece boş zaman ile çalışma arasında bir tercih yapmakla kalmayıp, bunun yanı sıra bir “iş arama çalışması” da yapmak durumunda kalacaktır. Böylelikle, neo-klasik iktisatta olduğundan farklı bir biçimde kişinin karar verme süreci değişmekte olup, nihai amaç yine fayda maksimizasyonu olmaktadır. Karar verme sürecine yönelik eklenen bu üçüncü boyut ise, neo-klasik analiz çerçevesinde bir iyileştirme olarak kabul görmektedir (Ataman, 1998: 65).

İşgücüne katılma oranının yüksek olması ekonomiler açısından arzu edilen bir durumdur. Her ne kadar arzu edilen durum bu olsa da, ülkemiz açısından bakıldığında yıllar itibarıyla bu oran sürekli düşmekte olduğu bilinmektedir. Bunun en temel sebeplerinden birisi, kadınların istihdamda alması gereken yeri alamaması yani kadının işgücüne katılım oranının düşük olmasıdır. Bunun içindir ki son yıllarda bilhassa kadınların istihdamını sağlamaya yönelik politikalar geliştirilmekte ve hayata geçirilmektedir. Kadını işgücü piyasasının dışına iten pek çok sebep bulunmaktadır. Bunların başında medeni durum, eğitim, ailede bilhassa 0-5 yaş grubunda çocukların varlığı, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik hukuki düzenlemelerin yetersizliği ve kırsal alandan kente göç gibi sebepler sayılabilmektedir.

## 1. İŞGÜCÜ VE İŞGÜCÜNE KATILIM

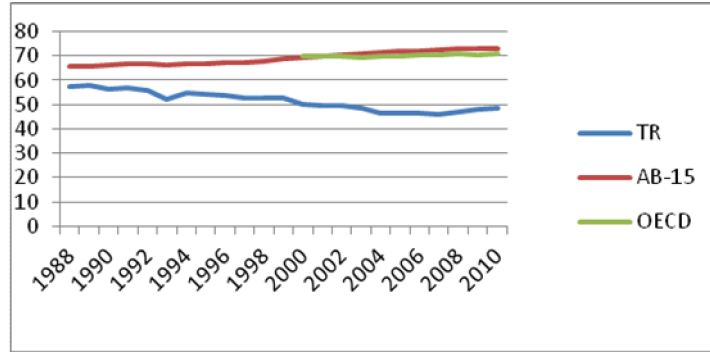
Bir ülkede, çalışma çağında (yani 15 yaş ve üzerinde) olan, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamı “işgücü” olarak tanımlanmaktadır. Mevcut dönemde istihdam edilenlerin yanı sıra, istihdam edilmek arzusunda olan işsizler de işgücünden sayılmaktadır (TÜİK, 2009: 14).

İşgücüne katılma oranı, işgücünün, 15 ve üzeri yaş nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2011: 175). Belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren ve bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir. Mesela, işgücünün tam istihdamını sağlamaya yönelik politikaları oluşturup uygulamak için toplumda kaç kişinin çalışmak istediğini saptayabilmek gerekir; bunun için

de ekonomik aktivite oranı olarak da adlandırılan işgücüne katılma oranının bilinmesi gereklidir (Biçerli, 2009: 53).

Temel ekonomik göstergeler arasında yer alan işgücüne katılma oranı ile ilgili olarak Türkiye ile AB-15 ve OECD ülkeleri arasında bir kıyaslama yapılmış ve ilgili veriler yıllar itibariyle aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 1: Yıllar itibariyle işgücüne katılma oranı (Türkiye, AB-15, OECD) (%)



Kaynak: TÜİK ve OECD Ver, Tabanı, ET: 13.02.2012

Yukarıdaki grafik incelendiğinde ülkemizin işgücüne katılma oranı, AB-15 ve OECD ülkelerine nazaran düşük seviyelerde seyretmektedir. AB-15 ve OECD ülkeleri yıllar itibariyle artış eğiliminde iken, ülkemizde ise durum tam tersidir.

Ülkelerin önemli ekonomik göstergelerinden birisi olan işgücüne katılma oranı, erkek/kadın ve kent/kır ayrımına tabi tutulabilir. Aşağıdaki tabloda ülkemizin işgücüne katılımı, yıllar itibariyle kent/kır ve erkek/kadın ayrımına göre AB-15 ve OECD ülkeleri ile birlikte detaylı bir şekilde verilmiştir.

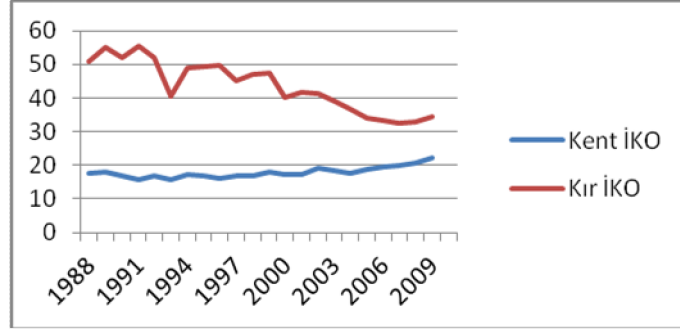
Tablo 1: Yıllar itibariyle cinsiyete ve kent/kır ayırımına göre işgücüne katılma oranı (%) (15+yaş)

	OECD	AB-15	Türkiye						
	Toplam	Toplam	Toplam (%)			Kent (%)		Kır (%)	
			Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1988	-	65.7	57.5	81.2	34.3	78.1	17.7	84.7	50.7
1989	-	65.8	58.1	80.6	36.1	76.8	17.8	84.8	55.1
1990	-	66.3	56.6	79.7	34.1	76.8	17	83	52
1991	-	66.7	57	80.2	34.1	77	15.6	84.1	55.5
1992	-	66.5	56	79.6	32.7	76.8	17	83.1	51.9
1993	-	66.4	52.1	78	26.8	75.2	15.7	81.6	40.5
1994	-	66.6	54.6	78.5	31.3	75.3	17.4	82.6	48.9
1995	-	66.8	54.1	77.8	30.9	74.1	16.8	82.6	49.3
1996	-	67.1	53.7	77.3	30.6	73.2	16	82.9	49.8
1997	-	67.4	52.6	76.7	28.8	72.9	16.9	82	45
1998	-	68	52.8	76.7	29.3	72.8	16.8	82.5	46.9
1999	-	68.6	52.7	75.8	30.0	72.2	17.8	81.2	47.4
2000	69.9	69.4	49.9	73.7	26.6	70.9	17.2	77.9	40.2
2001	69.7	69.8	49.8	72.9	27.1	70.6	17.4	76.4	41.7
2002	69.8	70.2	49.6	71.6	27.9	69.8	19.1	74.5	41.4
2003	69.6	70.7	48.3	70.4	26.6	68.9	18.5	72.9	39
2004	69.9	71.3	46.3	70.3	23.3	69.1	17.7	73.3	36.7
2005	70.1	71.8	46.4	70.6	23.3	70	18.7	72	33.9
2006	70.4	72.2	46.3	69.9	23.6	69.3	19.5	71.3	33.1
2007	70.5	72.5	46.2	69.8	23.6	69.3	19.8	71	32.5
2008	70.8	72.9	46.9	70.1	24.5	69.5	20.8	71.6	32.9
2009	70.6	73	47.9	70.5	26.0	69.9	22.3	72	34.6
2010	70.7	73	48.8	70.8	27.6	-	-	-	-

Kaynak: TÜİK ve OECD Veri Tabanı, ET: 13.02.2012

Yukarıdaki tabloda ayrıntılı bir şekilde ülkemizin işgücüne katılım oranları verilmiş olup, AB-15 ve OECD ile karşılaştırma yapılmıştır. Ülkemizin işgücüne katılım oranı, AB-15 ve OECD ülkelerine kıyasla düşük seviyelerdedir. Genel anlamda AB-15 ve OECD ülkelerinin işgücüne katılma oranında artış yaşanmakta iken, ülkemizin işgücüne katılma oranında düşüş gözlenmektedir. Yine yukarıdaki tablodan kent-kır ayırımına göre ülkemizin işgücüne katılımına bakarsak, genel anlamda kentteki işgücüne katılım kırsal alana nazaran daha düşüktür. Ülkemizde işgücüne katılma oranında bir azalış yaşanmakta olup, erkek işgücüne katılımı kadın işgücüne nazaran hala ağırlığını korumaktadır. Kırsal alandaki hem erkek hem de kadın işgücüne katılımı kentsel alandakine kıyasla yüksek seviyelerdedir. Burada dikkatten kaçmayan bir nokta ise, kadının kırsal alandaki işgücüne katılımının azalmasına karşın, kentsel alandaki işgücüne katılımının artış eğilimi içinde olmasıdır. Bu durum aşağıdaki grafikte daha net görülebilmektedir.

Grafik 2: Kent/Kır ayrımına göre kadın işgücüne katılım oranı (Türkiye)



Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET: 13.02.2012

Kentsel alandaki kadının işgücüne katılımı istikrarlı bir şekilde artmakta iken, kırsal alandaki kadının işgücüne katılımı zaman zaman değişkenlik göstermekte olup, bilhassa 2000’li yıllardan sonra sürekli düşmektedir. Bu durumun çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Kadının işgücüne katılımını etkileyen unsurların başında, eğitim imkanlarından eşit derecede faydalanamama, medeni durum, kadının çalışmasına yönelik toplumun tutumu, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, eşlerin eğitim düzeyleri ve buna paralel olarak gelir düzeyleri gibi çeşitli sebepler sayılabilmektedir. Söz konusu unsurların kentte ve kırsal alanda yaşayan kadınlar üzerindeki etkileri birbirinden farklı olacaktır.

## 2. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI

Türkiye’de kadınların işgücüne bir başka ifadeyle kalkınmaya katılımda erkeklere nazaran daha geride olduğu ve yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılım oranlarında da sürekli bir düşüşün yaşandığı bilinmektedir. Çalışma hayatı kadınlara sadece ekonomik özgürlük sağlamamakta, bunun yanı sıra özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmakta, aile içindeki konumlarını da iyileştirmektedir. Kadınların işgücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayırım olmamasına, aksine pozitif ayrımcılık yapılmasına rağmen, toplumun kadına yüklediği rol gereği aile yaşamındaki sorumlulukları ağırdır. Aile yaşamındaki sorumluluklar kadının, çalışma ya da çalışmama yönünde bir tercih yapmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatı ile aile hayatının uzlaştırılması için, kadının ailede yüklenmiş olduğu yüklerin eşleri arasında paylaşılması ve devletin yasal düzenlemelerle sağlayacağı destek büyük önem taşımaktadır (TCEUEP, 2008: 14).

Türk Hükümeti, kalkınma amaçları kapsamında kadınların işgücüne katılımlarını arttırmak için çeşitli hedefler tayin etmiştir. Hükümet tarafından hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı”, ülkemiz kadınlarının işgücüne katılımının erkeklere nazaran çok daha geride olduğunu kabul etmektedir. Raporun vurguladığı nokta; kadınların genel sosyal ve ekonomik gelişiminin işgücüne katılımları ile yakından ilişkili olduğu yönündedir. Kadınların ekonomik ve sosyal gelişimi ile işgücüne

katılım arasında yakından bir ilişkinin var olması, istihdamın kadınlara sadece ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmakla kalmayıp aynı zamanda kendilerine duydukları güveni ve sosyal saygınlıklarını arttırarak aileleri içindeki konumlarını iyileştirmesinden ileri gelmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2009: 4). Aşağıda söz konusu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı tablo halinde verilmiştir:

Tablo 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı

Hedef 1: Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik çabaların hızlandırılması	Sorumlu Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kuruluşlar
1.1 Eğitim, mesleki eğitim ve girişimcilik yoluyla kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması 1.2 Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması 1.3 Geleneksel yapıların yaygınlığının azaltılması için sosyal farkındalığın artırılması	ÇSGB, İŞ-KUR, MEB, KOSGEB	KSGM, SHÇEK, GAP İdaresi Başkanlığı (GİB), Üniversiteler, Sendikalar ve STK'lar
Hedef 2: Kadınların kırsal alanlardaki ekonomik konumunun iyileştirilmesi		
2.1 Kadınların tarım alanındaki girişimciliğinin teşvik edilmesi 2.2 Kırsal kesimdeki kadınlar için gelir getirici projelerin ve çalışma koşullarını iyileştirmeye dönük projelerin uygulanması	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, MEB, İŞ-KUR, ÇSGB	KSGM, GİB, MEB, Çevre ve Orman Bakanlığı, Ticaret Birlikleri, STK'lar ve Üniversiteler
Hedef 3: İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilmesi		
3.1 Mevcut Çalışma Kanunu'nun revize edilerek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili hükümlerin kanuna eklenmesi 3.2 Benzer işleri yapan kadınlar ve erkekler arasındaki gelir farklılıkları ile ilgili verilerin oluşturulması 3.3 Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı gerekli önlemlerin alınması	ÇSGB, KSGM, TÜİK, Üniversiteler, İŞ- KUR	İŞ-KUR, Barolar Birliği, Sendikalar, STK'lar, ÇSGB (SGK), Özel Sektör, KSGM, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı, 2009, sayfa 5

Tablodan da görüldüğü üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik temelde üç hedef belirlenmiştir. Söz konusu bu üç hedefi gerçekleştirecek kuruluşlar ile işbirliği yapılacak kuruluşlar belirlenerek işbölümü yapılmış ve etkin sonuçlar elde edebilmek için bu hedefler alt başlıklar halinde detaylandırılmıştır. Kadınları işgücü piyasasından alıkoyan en önemli nedenler tespit edilmiş ve bu nedenlerin giderilmesine yönelik çözümler geliştirilmiştir. Kadın girişimciliğinin artırılması, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, geleneksel yapıların yaygınlığını azaltma, kadın-erkek eşitliğini sağlama, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırma söz konusu ulusal eylem planında ön plana çıkan durumların başında gelmektedir.

Yine Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda AB ortalamasına göre işgücüne katılma oranının düşüklüğü belirtilmekte ve bu düşüklüğün sebebi olarak da kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamaması gösterilmektedir. VIII. Plan döneminde aktif işgücü politikalarına verilen önem arttırılarak işgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğin artırılması hedeflenmiştir. Söz konusu aktif işgücü politikaları; işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yöneltme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş

arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, özürllüer, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili programlarını kapsamaktadır (Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2006: 37-39). Burada aktif istihdam politikalarından olan meslek edindirme programları, girişimciliğin desteklenmesi gibi faaliyetler kadın işgücüne katılımı üzerinde etkin sonuçlar doğurmaktadır.

### 3. YILLAR İTİBARIYLA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI

#### 3.1. Kadının Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılımı

İşgücüne katılımı etkileyen pek çok sebep olmakla birlikte bunların en önemlileri arasında eğitim yer almaktadır. Günümüzün küreselleşen dünyası da göz önünde bulundurulduğunda eğitimin önemi bir kez daha anlaşılmaktadır. Küreselleşme ile birlikte sürekli gelişen teknoloji, çalışma şartları, koşulları, işgücü piyasası ve işgücü piyasasının taleplerindeki değişimler eğitimden bağımsız düşünülemez. Vasıflı işgücüne duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artış göstermekle birlikte, vasfın da eğitimsiz elde edilemeyeceği genel kabul gören bir durumdur.

Ülkemizde yıllar itibariyle eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranı aşağıdaki tablodan incelenebilmektedir:

Tablo 3: Eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranı (15+yaş) (%)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
1988	32.3	31.7	34.3	19.5	45.7	52.5	82.5
1989	33.9	36	36.8	21.7	43.2	46.4	81.3
1990	31.6	34.8	34.2	19.1	43.7	51.1	80.5
1991	32.4	33.9	34.2	19.2	38.8	49.6	81.1
1992	30.6	30.3	32.6	17.4	40.3	51.4	81.6
1993	24.3	17.5	27.3	14.3	37.2	48.5	78.4
1994	28.5	25.3	32.3	17.2	35.8	42.1	79.9
1995	28.4	25	31.8	15.9	34.9	46.4	73.8
1996	27.6	26.6	31.6	14.1	33	44.9	72.6
1997	24.2	21.3	28.9	15.7	33.4	49	72.7
1998	25.1	22.2	29.4	15.7	32.6	47.1	75.3
1999	26.8	24.9	29.9	17.2	32.2	42.5	71.4
2000	25.2	22.2	24.5	15.3	28.1	42.4	70.1
2001	24.8	24.2	26	15.7	27.2	40.3	70.8
2002	24.4	22.4	26.7	18.4	28.5	39	71.5
2003	23.6	21.1	24.8	19.9	25.2	36.4	69.5
2004	16.6	17.9	21.4	20.6	26.1	39.4	70.3
2005	15.6	18.2	20.9	22.7	26.9	36.8	69.1
2006	14.7	18	21.1	22.9	27.9	36.2	68.8
2007	14.4	17.3	20.5	22.7	28.4	36.4	69.4
2008	14.5	18.5	21.1	21.6	29.1	38.3	70
2009	15	19.2	23.3	22.8	30.4	39.1	70.8
2010	16.3	20.4	25.7	24.6	30.4	39.8	71

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET: 14.02.2012

Yukarıdaki tabloda son 23 yıllık veriler dikkate alınmış olup, her bir değişkenin 23 yıldaki değişim oranları hesaplanmıştır. Okuma yazma bilmeyenlerin, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin, ilkokul mezunlarının, ortaokul veya dengi meslek okulu mezunlarının, genel liseden mezunların, lise dengi ve meslek okulu mezunlarının ve yüksekokul veya fakülte bitirenlerin son 23 yıldaki işgücüne katılma oranlarındaki değişim oranları sırasıyla; yaklaşık -%50, -%36, -%25, %54, -%33, -%24 ve -%14'tür. Ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu kadınların işgücüne katılma oranı diğer değişkenlerdeki gibi azalmayıp artma eğilimine girmiştir. Azalma eğilimine giren diğer değişkenler arasından da sadece yüksekokul veya fakülte mezunlarının işgücüne katılma oranı daha az azalma eğilimine girmiştir.

### 3.2.Kadının Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranı

Kadınların eğitim durumuna göre farklılık gösteren işgücüne katılma oranları yaş grupları itibariyle de farklılık arz etmektedir. Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranı yıllar itibariyle aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

Tablo 4: Yaş grubuna göre işgücüne katılma oranı (15+yaş) (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1988	40.5	40.8	35.9	36.4	36.5	34.5	34.3	34.1	27.3	19.8	10.1
1989	41.3	41.8	37.2	39.3	39.8	38.6	36.1	34.2	31.3	25	10.9
1990	38.4	40.7	35.8	36.3	37.4	37	35.4	33.1	30.3	22.2	9.3
1991	39.8	40.8	34.3	35.7	35.6	36	35.8	35.3	34.1	20.6	8.4
1992	35	40.6	33.8	34.5	36.4	35.5	33.9	31.8	29.6	20.1	9.7
1993	29.1	33.6	29.6	28.7	30.1	28.9	27.4	24.4	20.8	15.9	6.5
1994	33.6	38.1	33.4	33.4	33.5	32.8	33.2	31	28.3	20.3	9.8
1995	32.3	36.2	34.1	33.1	33.6	34.7	31	30.1	27.9	21.8	11
1996	32.1	36.2	32.1	31.5	33.7	33.1	30.4	30.9	29.1	24.5	11.6
1997	28.4	36.1	31.1	30	30.8	30.7	29.9	27.5	28	22.2	11.2
1998	28.4	35	33.3	29.4	32.1	31.6	28.7	28.8	28	22.9	13.2
1999	28.8	37.6	32.1	32	32.5	32.3	28.2	27.3	26.4	26.3	15.1
2000	24.4	31.5	31.7	29.4	29.7	28.3	25.5	25.6	24.3	18.6	11.3
2001	23.1	33.5	30.9	30.9	30.5	29.4	27.1	26.2	23.1	19.7	12.4
2002	23.1	34.5	32.6	32.4	31.2	30.2	28.5	25.5	23.2	22.6	11.5
2003	20.9	32.3	32.1	31	31.1	29.5	27.1	23.7	23.1	19.4	10.5
2004	17.6	32.1	30.5	28	29.1	26.1	22.7	19.2	18	15	7.3
2005	17.1	31.7	31.3	28.2	29.5	27.2	23.6	19.4	16	13.3	6.5

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET: 14.02.2012

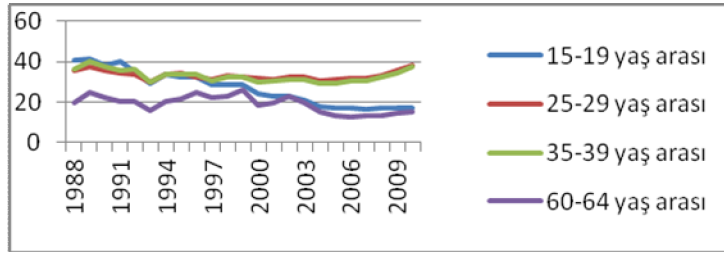
Kadınların işgücüne katılma oranına yaş grupları itibariyle bakıldığında, en fazla düşüşün 15-19 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Eğitim süresinin uzatılması ve yüksek öğretimin yaygınlaşması sebeplerinden dolayı bu yaş grubunun işgücüne katılımı gittikçe azalmaktadır. Her ile bir üniversite kampanyasının bir sonucu olarak da 20-24 yaş grubunun işgücüne katılımının azaldığı söylenebilir. 25-29 yaş grubu, ülkemizdeki ortalama evlenme yaşı da dikkate alınarak incelendiğinde bekar kadınların işgücüne katılmalarının arttığını söylemek yanlış olmamaktadır. Kadınlar evlenip



çocuk sahibi olduktan sonra işgücüne katılımları azalmakta, çocuklar büyüdükten sonra ise kadınların işgücüne katılımları bir miktar artmaktadır. 45 yaşından itibaren kadınların işgücüne katılımlarında ciddi düşüşlerin yaşandığı da gözlenmektedir.

Kadının yaş grupları itibariyle işgücüne katılımı aşağıda grafik halinde verilmiştir:

Grafik 3: Kadının yaş grupları itibariyle işgücüne katılımı



Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET: 14.02.2012

Yukarıdaki grafikte sadece dört yaş grubu ele alınmıştır. 15-19 yaş grubu işgücüne katılımında ciddi anlamda sürekli düşüş meydana gelmiştir. Bunun temel sebebi, eğitim sebebiyle kadınların işgücü piyasasından çekilmesidir. 25-29 yaş gurubu ile 35-39 yaş grubu aralığında ise belirgin bir düşüş yaşanmamış olup, son yıllarda bu yaş aralıklarında artış meydana gelmiştir. Burada asıl dikkat çeken nokta, 60-64 yaş grubu aralığının diğer yaş grubu aralıklarına nazaran çok düşük seviyelerde dolaşmasıdır. Aktif nüfusun içinde yer alan 60-64 yaş grubunun işgücüne katılım oranındaki bu düşüklük kadınların çeşitli sebeplerle işgücü piyasasından erken çekildiğini göstermektedir.

### 3.3. Kadının Medeni Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

Ülkemizde kadın işgücüne katılımında belirleyici olan etkenlerden en önemlisi belki de kadının medeni durumudur. Evli kadının evli olmayan kadına nazaran istihdamının sağlanması daha sıkıntılı ve zahmetlidir. Evli kadının çalışmasını engelleyen belli sebepler bulunmaktadır ve bunların başında toplumun kendisine yüklediği rolü üstlenmesi ve bu rolünü eksiksiz yerine getirmesi, sahip olduğu çocuk sayısı ve bilhassa çocukların yaş grubu aralığı ve varsa yaşlı bakımı gibi görevleridir. Kadının istihdam edilebilirliğinin artırılması için kadının söz konusu görevlerinin hafifletilmesi gerekmektedir.

Yıllar itibariyle kadının medeni durumuna göre işgücüne katılım oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 5: Medeni duruma ve yıllara göre kadının işgücüne katılma oranı (%)

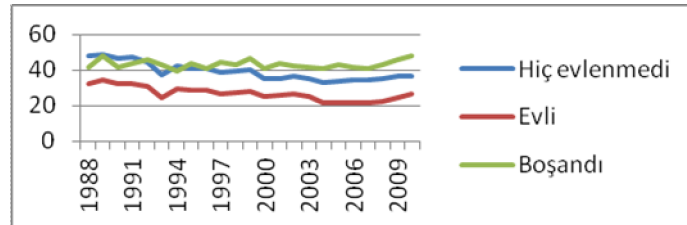
Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
1988	47,8	32	41,5	16
1989	48,5	34,2	48	16,5
1990	46,6	32,5	41,7	14,4
1991	47	32,1	43,5	14,2
1992	44,3	30,8	45,7	14
1993	37,5	24,7	42,7	10,9
1994	42,3	29,3	39,7	14,1
1995	41,0	29	43,7	14,5
1996	40,9	28,7	40,5	14,1
1997	38,9	26,8	44,5	13,7
1998	39,5	27,1	43,3	14,5
1999	39,9	27,9	46,7	15,3
2000	35	25,2	41	11,5
2001	35,1	25,9	43,5	12,8
2002	36,8	26,4	42,1	12,4
2003	35	25,3	41,2	11,5
2004	33,2	21,6	40,9	9,1
2005	33,6	21,3	42,7	9,2
2006	34,3	21,5	41,4	8,7
2007	34,4	21,6	40,6	8,1
2008	35,3	22,4	42,9	8,6
2009	36,2	24,3	45,8	9
2010	36,6	26,4	47,8	9,2

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET: 14.02.2012

Medeni duruma göre kadınların işgücüne katılma oranına yıllar itibariyle bakıldığında, hiç evlenmeyen, evli olan ve eşi ölen kadının işgücüne katılma oranında genel itibariyle bir düşüş yaşanırken, eşinden boşanmış kadınların işgücüne katılma oranında artış yaşanmıştır. Bilhassa kriz dönemlerinde, medeni durumu ne olursa olsun kadının işgücüne katılma oranında ani düşüşler yaşanmaktadır.

Medeni duruma göre kadının işgücüne katılma oranı grafik halinde aşağıda verilmiştir:

Grafik 4: Kadının medeni durumuna göre işgücüne katılma oranı



Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET:14.02.2012

Yukarıdaki grafikte medeni duruma göre kadının işgücüne katılımı daha net bir şekilde ortaya konmuştur. Görüldüğü gibi evli kadınların işgücüne katılma oranı diğerlerine nazaran daha düşük seviyelerde dolaşmaktadır. Yine grafikte dikkat çeken nokta, her üç grubun da işgücüne katılma oranında son yıllarda artış gözlemlenmesidir. Bu durum, işgücü piyasasının dışında kalan kadınların istihdamlarının sağlanarak gittikçe işgücü piyasasına çekilmelerine işaret eder.

Medeni durum, kadının işgücüne katılma kararında önemli rol oynamaktadır. Evli kadın ile evli olmayan kadının işgücüne katılma kararı birbirinden farklı olacaktır. Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, evli kadının işgücüne katılma oranı evli olmayan kadının işgücüne katılma oranına nazaran daha düşüktür. Evli kadın işgücüne katılma kararını verirken sahip olduğu çocuk sayısı, bakmakla yükümlü olduğu yaşlılar, çalışacağı işin çalışma saatleri gibi durumları göz önüne alacaktır. Burada sahip olduğu çocuk sayısından kasıt, daha çok çocuğun hangi yaş grubunda olduğu ile alakalıdır. Kadının bakımına ihtiyacı olan çocuğu varsa, kadın çalışma kararını, çalışacağı işten elde edeceği gelir ile kendisinin çalışması halinde çocuğun bakımı için tuttuğu bakıcının maliyetini karşılaştırarak verecektir. Elde edeceği gelir bakıcı maliyetinden yüksek ise kararını çalışma yönünde, düşük ise kararını çalışmama yönünde verebilecektir.

Bütün bunların yanı sıra, toplumun kadına bakış açısı da kadının işgücüne katılımında etkilidir. “Kadın evde oturur, çocuğuna bakar, ev işleriyle uğraşır, evin reisi erkektir” gibi tutumlardan kaynaklanan sebeplerle de kadın işgücü piyasasına katılamamaktadır.

#### **4. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER**

İşgücüne katılım cinsiyete göre farklılık arz etmektedir. Çünkü kadın ve erkeğin içinde bulunduğu topluma göre sorumlulukları da şekillenmektedir. Mesela, ekonomik kriz sonrası kadın ve erkek işgücünün işgücüne katılım kararı ile ilgili kararları aynı olmamaktadır. Kriz sebebiyle işsiz kalan erkek, kadına nazaran yeni bir iş bulmak için daha fazla çaba harcayabilmektedir. Kadının işgücüne katılımını etkileyen birden fazla değişken bulunmaktadır ve kadının işgücüne katılımını tek bir değişkenle açıklamak mümkün gözükmemektedir.

##### **4.1. Sosyo-Kültürel Özellikler**

###### **4.1.1. Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutumlar**

Toplumsal cinsiyet, 1960’lı ve 1970’li yıllarda kendini gösteren ikinci feminist dalganın cinsiyet ayrımcılığı hususunda topluma yönelttiği kapsamlı eleştirilerin ve bu anlamda kadınların toplumdaki konumunun biyolojik farklılıklardan ziyade her toplumda kök salmış cinsiyetçi ayrımlardan kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu anlamda toplumsal cinsiyet kavramı feminizm açısından büyük önem arz etmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı anlayışlar, aile ve toplumda kadın-erkek rollerini

belirlemekle birlikte, bütün toplumsal yapı ve değerlerde varlığını hissettiren ikili dünyayı kurmakta ve bu anlayış içinde kadın-erkek arasında hiyerarşik bir ilişkiye neden olmaktadır. Kadının bağımlı, edilgen, güçsüz konumda olduğu toplumsal güç ilişkileri anlamına gelen toplumsal cinsiyet, ilk feminist dalgada öne çıkan eşit hakların ötesinde bütün toplumsal yapı ve ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde bir değişimi hedeflemektedir (Koray, 2011: 15-16).

İkinci dalga feminist hareket içinde radikal ve kapsamlı toplumsal dönüşümü amaçlayan talepler söz konusudur. Bundan ötürü, Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (KKAÖS-CEDAW) bu taleplerden yola çıkarak formüle edilmiş olup, sözleşmenin kabulü ile cinsiyet eşitliğinin ulusal düzeye taşınarak ulusal politikalara konu olması açısından ilginç bir durumdur. Çünkü birçok ülkede kadın-erkek ilişkilerinde ve toplumsal yapılanmada toplumsal cinsiyet temelli bir eşitliğin kabul edilmesi oldukça zordur. Cinsiyet eşitliğine dayalı politikalarla hedeflenenler arasında; toplumsal cinsiyetle ilgili algı ve anlayışların değişmesi ve kadının mağduriyetine neden olan durumların iyileştirilmesi yer almaktadır. Söz konusu bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için, her ülkede eşit haklar öngörmeden uzak birçok değişim ve önleme ihtiyacının olduğu açıktır. Bu sebeple eşitlik politikaları anaakımlaştırılırken, her ülkeden yasa ve politikalarında kadın ve erkeğe “eşit davranılması” hususunda değişiklikler yapılması, kadına özgü durumlardan dolayı bazı hususlarda “özel davranılması” nı sağlayacak önlemlerin alınması ve bu politikaların diğer “politikalara yerleşmesi” yolunda çaba gösterilmesi gibi üç farklı yöntemin uygulanması beklenmektedir (Koray, 2011: 16-17).

Kadınlara yüklenen toplumsal rol gereği sabır, uysallık ve itaatkarlık özellikleri, vasıfsız, düşük ücretli, emek yoğun, rutin, sıkıcı, dikkat gerektiren ve hünere dayalı işlerde yoğunlaşmalarına sebep olmaktadır. Toplumun kendisine yüklediği rollere uygun olarak, güler yüz, el becerisi, cinsel cazibe gerektiren işler, toplumsal konulara ilişkin işler yahut kadınların ev içi sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım, ve temizlik işleri genel anlamda “kadın işi” olarak geçmektedir. Çalışma hayatındaki kadın-erkek ayrımcılığından dolayı yüksek kazançlı ve yüksek vasıflı bazı işlerin kadınlara kapalı tutulması, kadınların eşit işe eşit ücret alamamaları, yarı zamanlı, düşük statülü ve enformel işlerde çalışmaları ve sendikalaşma oranlarının düşük seviyelerde olması, kadınların işgücü piyasalarındaki ikincil konumlarının birer yansıması olarak kabul edilebilir (Ulutaş, 2009: 27-28).

Feminist iktisatçıların literatüre en önemli katkıları arasında, toplumsal yeniden üretim kategorisiyle anaakım iktisat anlayışına karşı çıkmaları gösterilebilir. Piyasa üzerinden metalaşmış, parasallaşmış bir değiş tokuşun yanı sıra, ev içinde üretime yönelik ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi farklı üretim faaliyetlerini de kapsayan yeniden üretimin daha kapsamlı ele alınması önem arz etmektedir. Yeniden üretim temelde üç farklı şekilde ele alınmaktadır. Bunlar; işgücünün yeniden üretimi, mevcut yaşamın devamlılığının sağlanabilmesi için harcanan emek anlamında toplumsal

yeniden üretim ve bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi için harcanan emek olarak insanların yeniden üretimidir. Söz konusu bu yeniden üretimlerin tamamı görünmeyen kadın emeğidir. Kadının ev içinde bulunduğu iktisadi faaliyetler piyasa dışı faaliyet olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu durum, kadının emeğinin önemsiz ve ikincil emek olmasına yol açmaktadır. İktisatta kadın, kadın ve erkekleri farklı bir biçimde kavramsallaştıran bir takım örtük varsayımlarla görünmez kılınmakta olup, bu varsayımlar; evli ve bağımlı kadın, anne kadın, verimlilik ve rasyonalitedir. Evli ve bağımlı kadın; bütün kadınların evli yahut bir gün illaki evleneceği beklentisinin bir sonucu olarak, onların erkek yakınlarına iktisadi anlamda bağımlı olmaları ve işgücü piyasasındaki mevcudiyetinin pek ciddiye alınmamasına zemin hazırlayacağı yönündeki varsayımdır. Anne kadın; evli kadınların yüklenmiş oldukları annelik rolü gereği, anne kadın eğer ki ev dışında çalışırsa, ev işlerini aksatacakları ve çocukların doğru dürüst çalışmalarını engelleyeceği yönündeki varsayımdır. Verimlilik; sanayi sektöründe çalışan kadının emeği vasıfsız, daha düşük beşeri sermaye donanımlı ve haliyle daha verimsiz olmasından dolayı erkeklerle eşit ücret almaları gibi bir durumunun olmamasıdır. Rasyonalite; kadınlar doğal/biyolojik anlamda rasyonel olmadıklarından dolayı geleneksel eş/anne rolleri gereği hareket etmelerinin de mümkün olmaması varsayımdır (Özkaplan, 2009: 15-16).

Toplumsal yaşam, özel alan ve kamusal alan olmak üzere birbirinden ayrılmıştır. Özel alan bütün ekonomik, siyasi ve tarihi anlamını yitirerek önemsizleşmiş olup, piyasaya girmeyen hiçbir şey işten sayılmayarak piyasada etkinlik göstermeyen hiçbir emeğe de değer verilmemiştir. Bu ayırmadan hareketle, kadınlara ev içinde yüklenen işler piyasa değeri taşımamaktadır. Bir başka ifadeyle, kadınların ev içindeki ücretsiz hizmeti piyasada alınıp satılan bir meta niteliğinde değildir (Eğitim-Sen, 2010: 28).

Bu durumun kadınlar açısından iki farklı olumsuz sonuca neden olmaktadır. Bunlar; kadınların karşılığı ödenmeyen bir emek etkinliği gerçekleştirilmesi ve kadının bu emeğinin "çalışma" olarak nitelendirilmemesidir. Kadının ev içi üretimi toplumsal ilişkilerin ona yüklediği bir rol olmasına rağmen, yapılan ev işleri kadının olmanın bir doğal sonucu olarak görülmekte ve bu durumda kadının emeğini görünmez kılmaktadır. Ataerkil toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olan kadınlara yüklenen ücretsiz ev işleri ve bakım işleri, kadınların toplum içindeki eşitsiz konumunu yeniden üretmekte ve kadın emeğinin sömürülmesinin ve kadınların toplumsal kaynaklara erişiminin kısıtlanmasının önünü açmaktadır. Kadınların bu şekilde ev işlerini ve bakım işlerini ücretsiz yerine getirmesi hem erkeklerin hem de yeniden üretim teknikleri çerçevesinde sermayenin işine yaramaktadır (Eğitim-Sen, 2010: 28).

#### 4.1.2. Medeni Durum

Her toplumun kendine özgü kültürüne, tarihsel oluşumuna göre farklılık gösteren kadın ve erkek arasında işbölümü derecesi bulunmaktadır. Toplumlarda geniş kabul gören görüşe göre, cinsler arasında, kadını çocuk

bakımı ve ev işleri gibi daha çok ev içi üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alana kapatan bir görev paylaşımı söz konusudur. Dolayısıyla, doğurganlık oranı, çocuk bakımının eşler arasındaki dağılımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi ev içi üretim faaliyetlerinin dağılımı ve bu işlerin yoğunluğu kadının işgücüne katılımında belirleyici etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada, yeniden üretim faaliyetlerinin kadının ücretli çalışması üzerindeki etkilerini anlayabilmek için söz konusu kadına yüklenmiş görevlerinin ailenin başka üyeleri tarafından desteklenip desteklenmediğinin de dikkate alınması gerekmektedir (Dedeoğlu, 2000: 151).

Medeni duruma göre kadının işgücüne katılımı incelenirken kent ve kırsal ayrımına da dikkat edilmesi önem arz etmektedir. Kentte yaşayan evli kadın ile kırsal alanda yaşayan evli kadının işgücüne katılımı birbirinden farklı olacaktır. Yine kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve çocuk sahibi olan kadın ile kentte yaşayan ve çocuk sahibi olan kadının işgücüne katılımı farklı olacaktır. Çünkü kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, çalışmaya giderken çocuğunu da yanında götürebilecek iken, kentte çalışan kadın çocuğu için bakıcı bulmak zorunda kalabilecektir. Çocuğu için bakıcı bulmak zorunda kalan kentli kadın ise, çalışıp çalışma kararını elde edeceği ücret ile çocuk bakımına vereceği ücreti karşılaştırarak verecektir.

Günümüzün kadınları hedeflerini belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak hususunda pek çok imkana sahip iken, bunu gerçekleştirebilmek için öncelikle eşlerinin, çocuklarının ve ebeveynlerinin ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmekte olup, sonra toplumsal olarak kabul edilebilmeleri söz konusudur. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınlar, ev işleri ve çocukların bakımından sorumlu görülmekte ve böylece işgücü piyasasına girişleri engellenmiş olmaktadır (Mercanlioğlu, 2009: 40).

#### **4.1.3. Eşin Eğitim Düzeyi**

Kadının eğitim düzeyinin yanı sıra eşinin eğitim düzeyi de kadının işgücüne katılım kararında etkilidir. Eşin eğitim düzeyinin yüksek olmasına paralel olarak sahip olacağı iş ve alacağı maaş da yüksek olacaktır. Eşinin maaşının yüksek olması kadının işgücüne katılmama kararını vermesine sebep olabilecektir. Ters durumda ise, eşin eğitim düzeyine paralel olarak elde edeceği maaş daha düşük olacaktır ve ailenin geçimini sağlamak zorlaşacağı için kadın da işgücüne katılma kararı verebilecektir.

Eşin eğitim düzeyinin kadın işgücüne katılımını etkileyip etkilememesi, kadının vasıf düzeyine ve kentte ya da kırsal alanda yer almasına göre de farklılık gösterecektir. Mesela kentsel bölgelerde yaşayan yüksek vasıflı kadın açısından, eşlerin eğitim düzeyi önemli bir etken olmamaktadır. Bu kadınların, sadece kendi eğitim düzeyleri işgücüne katılım olasılıkları açısından önem arz etmektedir. Kırsal bölgelerde yaşayan kadın açısından, eşlerin eğitim düzeyi istatistiksel olarak ciddi bir katsayı oluşturmamaktadır. Kentsel bölgelerde yaşayan düşük vasıflı kadınlar açısından ise, eşin eğitim düzeyi ne kadar yüksekse kadının işgücüne katılımı o kadar düşüktür (Uraz vd., 2010: 11).

Kadının işgücüne katılım kararı, sadece eşin eğitim düzeyine göre şekillenmemektedir. Yani kadın sadece evin geçimi için değil, aynı zamanda toplumda kendine bir yer edinebilme, ekonomik bağımsızlığa sahip olabilme, kendi kararlarını kendi verebilen bir birey olabilme, belli bir statüye sahip olma gibi ihtiyaçlarının tatmin olması açısından da çalışmak isteyebilir.

#### **4.2. Sosyo-Ekonomik Özellikler**

##### **4.2.1. Kırsal Alandan Kente Göç**

Ülkemizin nüfusunun daha eğitilmiş hale gelmesi, orta sınıfın genişlemesi ve kentleşmenin artması ile birlikte, aileler ve bilhassa kadınlar yeni zorluklar ve yeni yaşam tarzları ile tanışmaktadırlar. Bilhassa üniversite eğitimi almamış olanlar olmak üzere, kadınların istihdam yapısında ciddi etkiler oluşturan etmenlerin başında kentleşme ve geçimlik tarımdan uzaklaşma gelmektedir. Kırsal alanda genel anlamda aile çiftliklerinde çalışan kadınların, hizmet ve imalat sektörlerindeki daha çekici fırsatları arttıkça, aile tarımı ve geçimlik tarım önemini kaybetmiştir. Böylelikle, kadın aile faaliyetlerinde geçimlik tarımdan uzaklaşmış ve kadınların işgücünden çekilmesine yol açmıştır (World Bank, 2012: ix).

Göçün akım yönleri, kırdan kente, kentten kente, kentten kıra ve kırdan kıra doğru olabilmektedir. Ülkemizde daha çok kırdan kente ve bilhassa son yıllarda yoğun bir biçimde kentten kente göç yaşanmaktadır. Göç ve buna bağlı olarak meydana gelen hızlı kentleşme çoğunlukla, kentlerde “çekme” etkileri, kırdan ise “itme” etkileri ile açıklanabilmektedir. Nüfusu kente “iten” etkenlerin başında, kırsal alanda hızlı artan nüfus, yetersiz toprak, düşük verimlilik, doğal afetler, toprağın miras yoluyla parçalanması ve belli ellerde yoğunlaşması, tarımda makineleşme sonucu ortaya çıkan açık işsizlik ve bilhassa son yıllarda Güneydoğu’da artan toplumsal ve siyasi çatışmalar sonucunda can güvenliğinin tehdit altına girmesi gelmektedir. Kentin nüfusu “çeken” etkenleri arasında ise, kır-kent gelir farklılığı, daha iyi eğitim ve sağlık istemi, kentin çekiciliği, ulaşım ve iletişim olanakları, iş bulma ümidi, daha yüksek yaşam standardı ve kentlerdeki toplumsal ve kültürel olanaklardan yararlanma sayılabilir (İçduygu vd., 1998: 216-217).

Ülkemizdeki göçün ana sebeplerinden birisi olan ve kırdan kopuş sürecini başlatan olgu, tarımsal alanların artık ihtiyaçları karşılayamamaya başlamasıdır. Makineleşme, toprak mülkiyetindeki kutuplaşma ve entansif tarıma geçiş süreci topraktan kopmaya sebep teşkil etmektedir (Öztürk, 2006: 75). Tarımda kullanılan işgücünün alternatifi olan ve daha fazla verim almak için sıkça başvurulan makine ile tarımsal faaliyet, tarımda işgücüne olan talebi azalmaktadır. Geçinmekte sıkıntı çeken kırsal alanda yaşayan nüfus, ister istemez kente göç etmeye mecbur kalabilmektedir.

Daha az beşeri sermayeye sahip, kırsal alandan kente göç eden nüfus, kendisine ancak düşük gelir ve verimlilikle karakterize edilebilecek enformel sektörde yer bulabilmektedir (Bahar ve Korkmaz Bingöl, 2010: 53). Sağladığı istihdam olanakları çoğunlukla düşük verimlilikte olan enformel sektör, geniş bir kitleye iş imkanı sunmaktadır. Sağladığı istihdam imkanı her

ne kadar düşük verimlilikte de olsa, büyük kitlelerin işsiz kalmasına ve devletin kendilerine iş imkanları sunmasını beklemeye nazaran da çok iyi bir konumdur. İş sahibi olmak demek, gelir sahibi olmak demektir. Elde edilen gelirin düşük düzeyde olmasının yanı sıra, çoğunlukla geçimlik düzeyde yaşamaya elverişli olacak bir miktardadır. Bu da hem yaşamı sürdürmeye hem de gelecek için bir umut beslemeye kafi gelmektedir. Enformel alan, hem emeğin maliyetini ucuzlatmakta hem de yaşam standardını ve kalitesini düşürerek ve aynı zamanda ekonomi ötesi değerlerden olan doğal çevre, kentsel çevre ve tarihsel dokuyu hiçe sayarak negatif ekonomileri de üretmektedir (Atauz ve Atauz, 1992: 10,11). Bilhassa kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olan kadın, kente geldiğinde “potansiyel vasıfsız işgücü” olmaktadır. Kentteki kadına nazaran daha az beşeri sermayeye sahip olan kadın, ya kendisine düşük düzeylerde ücret sunan ve daha az vasıf gerektiren enformel sektörde yer bulacak ya da işgücü piyasasının dışında kalmayı tercih ederek ev hanımı olabilecektir.

#### 4.2.2. Ücret eşitsizliği

Kadın ve kalkınmaya ilişkin geliştirilen stratejilerde toplumsal cinsiyet farklılıklarının göz önünde bulundurulmaması, kadınların iş yükünün giderek artması, erkeklerle kadınlar arasındaki toplumsal ve ekonomik farkın gittikçe açılması, kadınlara yönelik eşitsizliklerin derinleşmesine neden olmaktadır. Sağlıklı sürdürülebilir kalkınma modellerini geliştirmenin yolu, konuya toplumsal cinsiyet bakış açısı ile bakılmasını gerektirmektedir. Ülkemizin çağdaş ve gelişmiş bir ülke hedefi için de toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi, siyasi, sosyal ve iktisadi yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ile mümkün olacaktır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 5). İktisadi anlamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması kadını işgücü piyasasına çekebilecektir. Bu da ancak ücret eşitliğinin sağlanması ile mümkün olacaktır. Eğer ki “eşit işe eşit ücret” ilkesi uygulamada kendine yer bulursa, kadının işgücü piyasasında kalıcılığı sağlanabilecektir.

Kadınların karşı karşıya kaldıkları en ciddi problemlerden olan ücret eşitsizliği, bilhassa özel sektörde çalışan kadınlarda yaygın olarak görülmektedir. Özel sektörde birçok çalışma sahasında kadınlar için “eşit işe eşit ücret” ilkesi geçerli olmamakla birlikte, erkeklere nazaran kadınların daha düşük ücretle istihdam edildiği bilinmektedir. Her ne kadar son yıllarda istihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret farkı biraz daraldıysa da, erkeklere ödenenin çok daha altındadır. Daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla yer alan kadınlar, erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsa bile, ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret alabilmektedirler (Cam, 2003: 7).

Aşağıdaki tabloda kadının ve erkeğin kamu ve özel sektörde karşılaştıkları sorunların yüzdesel ifadeleri bulunmaktadır.



Tablo 6: Kamu ve özel sektörde çalışanların işe ilişkin sorunları (%)

	Yıllar	Kamu				Özel			
		İdari konular	Ücret dengesizliği	Ücret miktarı	Çalışma koşulları	İdari konular	Ücret dengesizliği	Ücret miktarı	Çalışma koşulları
Kadın	2003	25,4	73,7	78,5	48,8	26,7	71	78,6	53,8
	2004	28,5	81,4	76	47,8	30	70	66,8	39,2
	2005	39,4	74,5	76,9	37,4	24,1	59	70,8	47,1
	2006	30,1	65,1	71,5	40,7	17,6	56,2	61,7	47
	2007	32,2	60,5	67,5	41,4	19,1	58,2	58,4	31,1
	2008	38,1	65,4	64,8	41,9	26,1	58,1	63,7	42
	2009	29,5	44,6	47,1	27,2	20,3	35,2	50	33,6
	2010	13	36,6	57,8	31,5	11,3	43,7	53,7	37,8
Erkek	2003	30,2	67,7	71,4	42,2	29,6	63,2	77,7	50,8
	2004	31	74,6	68,4	41,6	28	72,8	77,7	50,2
	2005	26,3	64,5	68,4	38,9	26,1	64	72,7	49,4
	2006	19,8	57,6	57,3	28,7	19,3	54,7	61,3	42,3
	2007	19,4	62,6	61,9	29,8	20,9	59,9	64,9	43,2
	2008	21,7	62,1	59,3	32	20,1	50,4	62,6	39,5
	2009	18,5	42,1	45,4	27,4	22,4	42,1	59	41,4
	2010	14,5	38,2	42,9	25,8	12,5	37,6	50,9	35,1

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET:14.02.2012

Yukarıdaki tabloda, kamuda ve özelde çalışan kadın ve erkeklerin işle ilgili sorunlarının yüzdesel dağılımı yer almaktadır. Kadınların ve erkeklerin kamuda ve özelde en çok sorun olarak gördükleri durumların başında ücret miktarı ve ücret dengesizliği gelmektedir. Fakat kamuda ve özelde kadınların ücret miktarı ve ücret dengesizliği ile ilgili sorunları erkeklerin ücret miktarı ve ücret dengesizliği ile ilgili sorunlarına nazaran daha yüksektir.

#### 4.3. Demografik Özellikler

##### 4.3.1. Ailedeki Çocuk Sayısı ve Çocukların Yaş Grubu Aralıkları

Piyasada yapılan işlerin fırsat maliyetini etkileyen çocuklar, kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurların da başında gelmektedir. Evli kadınların hemen hemen hepsi çocuk sahibi olduğundan dolayı, bu durum bilhassa ülkemiz açısından önem taşımaktadır. Ancak, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması verilerine 1993 ve 2003 yılları itibarıyla bakıldığında, doğum oranlarında ciddi düşüşlerin yaşandığı görülmektedir. Yaş, doğum kuşağı ve zaman etkilerine ilişkin yapılan bir ayrıştırma analizi, 1970'ten sonra doğan kuşakların çocuk sahip olma eğilimlerinin ciddi anlamda düşük olduğunu göstermiştir. Daha genç doğum kuşaklarının düşük doğurganlık oranları ve çocuklar ile işgücüne katılım arasındaki ters yönlü ilişki, Türkiye'deki genç kadınlar için daha yüksek bir katılım oranına işaret etmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 5).

Günümüzün doğurganlık düzeyine bakıldığında, ülkemizde bir kadın doğurganlık çağının sonuna geldiğinde ortalama 2.16 doğum yapmaktadır. Günümüzdeki toplam doğurganlık hızı ile 1970'lerde kaydedilen doğurganlık hızı karşılaştırıldığında yüzde elli daha düşük olduğu görülmektedir. Ülkemizde doğurganlık 20-29 yaş grubunda yığılmaktadır. Ortalama bir

kadın 25 yaşında bir çocuk, 30 yaşında ise iki çocuk sahibi olmaktadır. Doğurganlık düzeyi 30 yaşından sonra ise hızla azalışa geçmekte ve 40'lı yaşlarda ihmal edilebilecek bir düzeye inmektedir. Doğurganlık hızlarında ciddi anlamda bölgesel farklılıklar olup, Doğu bölgesinde en yüksek (kadın başına 3.3 çocuk) ve Batı bölgesinde en düşük (kadın başına 1.7 çocuk) düzeyindedir. Kırsal alanlarda yaşayan kadınlar kentte yaşayan kadınlara nazaran daha fazla çocuk sahibidirler ve kırsal alanlarda yaşayan kadın başına 2.7, kentsel alanda yaşayan kadın başına 2.0 çocuk düşmektedir. Yine, doğurganlık düzeyi üzerinde önemli etkiye sahip olan eğitim açısından bakıldığında ise, eğitimi olmayan kadınların, ilkökul mezunu olan kadınlara nazaran 0.4 fazla çocuğa sahip oldukları, en az lise mezunu olan kadınlara nazaran da 1.1 fazla çocuk sahibi oldukları görülmektedir (HÜNEE, 2009: 5).

Ailedeki çocuk sayısından ziyade çocukların yaş grubu aralığı daha önemlidir. Bilhassa 0-5 yaş grubu çocuğa/çocuklara sahip olan ailede kadın, kararını daha çok işgücüne katılmama yönünde verebilmektedir. Ülkemizde, gerek kentsel alanlarda gerekse kırsal alanlarda yaşayan kadın, 0-5 yaş grubu çocuğun bakımını en çok üstlenen konumundadır. TÜİK'in 2006 yılında 0-5 yaş grubu çocukların bakımı ile ilgili yaptığı anket çalışması da bu durumu destekler niteliktedir. Söz konusu anketin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7: Hanedeki 0-5 yaş grubu çocukların bakımı, 2006 (18 ve yukarı yaş) (%)

	<b>Toplam</b>	<b>Kent</b>	<b>Kır</b>
Annesi	92,1	91,3	93,9
Babası	0,5	0,4	0,8
Ablası	0,3	0,1	0,7
Anneannesi	1,5	1,8	0,7
Babaannesi	1,8	2	1,3
Yakın akrabalar	0,6	0,7	0,4
Bakıcı	1,5	1,6	1,1
Kreş veya anaokulu	0,9	1,2	0,2
Diğer	1	0,9	1

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET:14.02.2012

Yukarıdaki tabloda 0-5 yaş grubu çocukların bakımının kimler tarafından üstlenildiğine dair yüzdeler bulunmaktadır. Kadının çocuk bakımı ile ilgili kaderi, kırsal alanda da kentsel alanda da aynı olmaktadır. Anneden sonra çocuk bakımını üstlenen çocuğun anneannesi ve babaannesi olmakta iken, hemen devamında bakıcı ile kreş veya anaokulu yer almaktadır. Görüldüğü gibi baba, bütün bunlardan sonra yer almaktadır.

Kreş ve bakıcı hizmetlerinin kadın işgücüne katılımında artırıcı rol oynadığı bilinmektedir. Bundan dolayıdır ki, bu hizmetler yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Fakat verilen bu hizmetlerin hem güven verici hem de uygun maliyetlerde olması şarttır. Ucuz işgücü olarak görülen ve algılanan kadın işgücünün, çocuk bakımı ile ilgili maliyetlerin yüksek olması durumunda ev hanımı olmayı tercih etme olasılığı artacaktır. Yukarıdaki tabloda kreş veya

anaokulu ile bakıcı yüzdelerinin %2'leri bile bulmaması, kadının işgücüne katılımında olumsuz etki yapmaktadır.

Kadınlar, sadece bakım gereksinimlerini kendi başına karşılayamayan çocuk, yaşlı ve hastaların değil, aynı zamanda öz bakımını yapabilecek durumda olan kocaların bakım ihtiyacını da karşılamaktadırlar. Erkeklerin beslenme, temizlik gereksinimleri ve duygusal ihtiyaçları gibi ihtiyaçlarına da cevap vermektedirler. Erkek emekçi söz konusu olduğunda kadının bakım emeği kapitalist üretim ilişkileri için de işlevseldir ve kadın erkek emek gücünü karşılıksız olarak ertesi güne hazırlamaktadır (Yaman Öztürk, 2011: 59).

#### 4.3.2. Kadının Eğitim Durumu

İşgücüne katılımı etkileyen en önemli etkenlerin başında gelen eğitim, sadece işgücü piyasası açısından değil toplumsal hayata da yön vermesi açısından ciddi önem arz etmektedir. Teknolojinin sürekli gelişim içerisinde olması, küreselleşme sonucu artık ulusal sınırların ortadan kalkması, mal veya hizmete olan talebin sürekli değişmesi ve dolayısıyla üretim biçimlerinin değişkenliği gibi durumlar bize eğitimin ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Günümüzde eğitim sadece eğitim kurumlarından mezun oluncaya kadarki geçirilen süre olarak düşünülmemekte olup, işgücünün yaşam boyu eğitimi söz konusudur. Ancak yaşam boyu eğitim ile işgücü sürekli değişim içerisinde olan işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilmektedir.

Eğitim seviyesinin yüksek olması da işgücüne katılma açısından ele alınması gereken bir başka durumdur. Eğitim seviyesi yüksek olan işgücünün çalışma hayatına dahil olma olasılığı daha yüksek olacaktır. Buna en güzel örnek, kırdan kente gelen kadın işgücü verilebilir. Kırsal alandaki eğitim imkanlarının yetersizliğinden dolayı kırsal alandan kente göç eden kadın işgücü kentteki çalışma hayatına ya belli bir süre dahil olamayacaktır ya da tamamen çalışma hayatından kopacaktır.

Günümüzde, doğurgan yaşlarda olan kadınlar on yıl öncesine nazaran çok daha fazla eğitilidir. Geçtiğimiz on yıl içinde, ilköğretimin en az ikinci kademesi olarak adlandırılan sekiz yıllık zorunlu eğitimi bitiren kadınların oranı %65 artmış, ilköğretimin birinci kademesini yani beş yıllık eğitimi bitirmemiş kadınların oranı da %41 azalmıştır. Kadınların hemen hemen beşte biri, eğitimi olmayan yahut ilköğretimi tamamlamamış kadınlar ise de, kadınların önemli bir oranının (yüzde 21) en az lise mezunu olduğu da görülmektedir. Kadınların sadece ilköğretim birinci kademe eğitimi alanların oranı ise yaklaşık %52'dir. Bütün bunların yanı sıra, ülkemizde kentlerde yaşayan kadınların kırsal alanda yaşayan kadınlara nazaran daha eğitilmiş oldukları görülmektedir. Kırsal alanda yaşayan kadınların %28'i herhangi bir eğitim düzeyini tamamlamamış iken, kentlerde yaşayan kadınlar için bu oran %15'e inmektedir (HÜNEE, 2009: 4).

Nüfusun üçte birinin kırsal alanda yer aldığı, kırsal alandan kente göçün yoğun yaşandığı ve kır ile kent arasında eğitim seviyesi açısından ciddi farklılıkların yaşandığı ülkemizde, kadınların okullaşma oranlarının

düşük düzeylerde olması, gelişmiş Avrupa Birliği ülkelerine nazaran farklı problemleri beraberinde getirmektedir. Ülkemizdeki kadınların ve erkeklerin okullaşma oranları kıyaslanıldığında ise, kadınların erkeklere nazaran oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. Bu durumun başlıca sebepleri olarak; kısıtlı ekonomik olanakların erkek çocuk lehine kullanılması, erkek egemen yapıya sahip toplumsal özellikler, gittikçe yoğunlaşan iç göç ve göç eden nüfusun kentlerde yığılarak meydana getirdiği düzensiz kentleşme sayılabilir. Toplumumuzun kadına biçtiği rol gereği, eğitimi olmayan kadın erken yaşta evlendirilmekte ve hemen çocuk doğurması beklentisi içine girilmektedir. Kadının bu şekilde toplumda kabul ve saygı gördüğü sistemde ise, çok çocuğu olan kadının toplumsal konumu yükselmekte, ancak eğitim, sosyal ve mesleki alanlarda ilerlemesi de engellenmiş olmaktadır. Bunun yanı sıra, ülkemizdeki yükseköğretim görmüş kadın sayısının erkek sayısına nazaran azlığı, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da yol açmaktadır. Çalışan kadınlar üzerine yapılan araştırmalara göre, çalışan kadınların önceliğini geleneksel rollerine verdiklerini, ikinci plana ise iş sorumluluklarını attıklarını göstermektedir (Yarıkkaya, 2012: 4-5).

#### **4.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Yasal Düzenlemelerin Yetersizliği**

Türkiye AB'ne uyum sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için kadınlar lehine çeşitli hukuki düzenlemeler yapmıştır. Bunların başında 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun'da cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili maddeler kaldırılarak kadınlar lehine yapılan düzenlemeler, 2004 yılında Anayasanın 10. maddesindeki değişiklik, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu sayılabilmektedir.

2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun'a göre, eşler oturacakları konutu birlikte seçerler ve birliği beraberce yönetirler. Aile reisi kavramı kaldırılmış ve eşlere eşit hak tanınmıştır (Tuksan, 2007: 563). Yine yeni Medeni Kanun'a göre, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması ve evlilik birliği sırasında edinilmiş malların yükümlülüklerinin güvence altına alınması gibi alanlarda da kadınlar lehine düzenlemelere rastlanmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 48).

2004 yılında Anayasa'nın 10. maddesi değiştirilmiş ve Anayasa'ya "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" şeklinde bir fıkra eklenmiştir.

AB'ne uyum sürecinde cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik hukuksal düzenlemelerden bir diğeri de 4857 Sayılı İş Kanunu'dur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" fıkraları mevcuttur. İş Kanunu'nun 18. maddesinde, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin geçerli bir sebebe dayandırılmasında, cinsiyetin feshin için geçerli bir sebep olmadığı sayılmıştır.

İş Kanunu’nun 72. maddesinde her yaştaki kadının yer ve su altında çalıştırılması yasaklanmış, 73. maddede ise onsekiz yaşını doldurmuş kadınların da gece postalarında çalıştırılabilmesi için usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na hazırlanacak bir yönetmelikte düzenleneceği hükmüne bağlanmıştır. İş Kanunu’nun 74. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları hususu yer almaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 88. maddesinde, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gebe ve emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılacaklarının yasak olduğu, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu kurulması gerektiği gibi hususlar düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun bu 88. maddesine gereği hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin 15. maddesine göre, yaşları ve medeni hallerine bakılmaksızın 100-150 kadın işçisi olan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirebilmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yine aynı maddeye göre, yaşları ve medeni durumuna bakılmaksızın 150’den fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirebilmeleri için, işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak ve yurt 250 metreden uzaksa işveren taşıt sağlamak zorunluluğu da aynı maddenin devamında yer almaktadır.

Yukarıdan da anlaşılacağı üzere, yasal düzenleme çocukları sadece kadınların bakımına tabiymiş gibi görmekte iken, erkeklerin çocuk bakımı sorumluluklarını göz ardı etmektedir. Bu düzenlemenin bir sonucu olarak, işletmelerin kadın çalışanı işe almakta caydırıcı etkisi olduğu düşünülebilir. Bunun yanı sıra, kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde dahi bu hizmetlerin sağlanmadığı ve işletmelerin kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır. 2008 yılında yürürlüğe giren İstihdam Yasası ile işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlülükleri ortadan kaldırılmış ve bu hizmetlerin özel sektörden satın alınması imkan tanınmıştır. Çalışılan yer ile kreşin birbirinden ayrı mekanlarda yer alması, kadınların gün içinde gidip çocuklarını görmesine engel olabileceği gibi, işyerlerine gelmeden önce kreşe çocuklarını bırakmak ve iş çıkışında çocuklarını kreşten almak kadınların mevcut kısıtlı zamanları üzerinde ayrı bir baskı oluşturacaktır (Dedeoğlu, 2009: 51).

5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu’na göre, hak sahibi olan kadın ve erkek çocukların ölüm aylığından faydalanabilmeleri için hükümler düzenlenmiştir. Hak sahibi olan erkek çocuklar 18 yaşına veya yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşına kadar ölüm aylığı alabiliyor iken, kız

çocuklar yaşları ne olursa olsun evli olmamaları, evli olmakla birlikte sonradan boşanmaları ya da dul kalmaları kaydıyla ölüm aylığından faydalanabilmektedirler. Bu hükümlerden de anlaşılacağı üzere, ölüm aylığına hak kazanmada ve kullanmada erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklılıklar mevcuttur. Erkek ölüm aylığından maksimum 25 yaşına kadar faydalanabiliyor iken, kadınlar evleninceye kadar, dul kalınca veya sigortalı bir işe girmelerine kadar bu düzenlemeden faydalanabilmektedir.

Kadınların tarım dışı alanlarda istihdamının önünde çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bunların başında; kamu hizmetlerinin yetersizliği ve kadın işgücüne olan talebin yetersizliği gelmektedir. Ülkemizin kısıtlı ve yetersiz istihdam olanakları ve istihdamsız ekonomik büyüme, kırsaldan kente göç eden kadınların işsiz kalmasına neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra, cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünü yeniden şekillendiren tercihler ve yasal düzenlemeler de kadın istihdamının önünde duran etmenler arasında sayılabilmektedir. Çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda çocukların bakımı kadının yükümlülüğünde görülmekte olup, çalışma yaşamı ile aile yaşamını uyumlaştıracak düzenlemelere rastlanmamaktadır. Çocuk bakımı nedeniyle işgücü piyasasından ayrılan kadınların, tekrar işgücü piyasasına dönüşünü sağlamak hususunda ciddi anlamda bir politikanın varlığından söz etmek mümkün gözükmemektedir. Doğum ve analık izninden dönen kadınlar için aynı veya eşdeğer pozisyonlarda istihdamını garanti altına alacak ve işgücü piyasalarına döndüklerinde mesleki eğitimlerini sağlayacak herhangi bir düzenlemeye de rastlamak mümkün değildir. Buradaki söz konusu bakım sadece çocukları değil, hasta, yaşlı ve özürlü bakımı da içermektedir(Eğitim-sen, 2012).

Kadın istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemelere ilaveten ek politikalara da ihtiyaç bulunmaktadır. Bu konudaki öncelikli taleplerden bazıları, toplumsal cinsiyet bakış açısını içeren, işsizlik sorununu çözmeye yönelik geliştirilmiş aktif istihdam politikaları ve kadın erkek eşitliği yaklaşımının istihdam politikalarında yer alması gerekliliğidir. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik söz konusu bu politikaların hayata geçirilmesi için, kapsamlı, zaman sınırlı ve somut hedefli kadın istihdamı politikasının ilgili kurumların ortaklığında oluşturulması gerekmektedir. Çalışma yaşamını veya kamusal alandaki düzenlemeleri tek başına ele alan düzenlemeler, eşitlik sağlama yönünde olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Bunu sağlamak için, aile yaşamı, özel alan ile çalışma yaşamı ve kamusal alanı uyumlaştıracak ve toplumsal iş bölümündeki cinsiyetçi yapılandırmayı kaldıracak politikalara ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak böylelikle kadınlar için hem iş yaşamında hem de sosyal alanda eşitlik sağlamak ve mevcut ayrımcılığı ortadan kaldırmak mümkün olmaktadır. Sadece kamusal alan ile özel alan arasında ayırım yapmadan hayatın her alanındaki ayrımcılıkla mücadele etmek gerekmektedir. Böylelikle, hem kadının istihdamı artırılmış olacak hem de mevcut erkek egemen sistemin nüfuz ettiği kurumların dolayısıyla da hayatın dönüşmesi sağlanmış olacaktır (Yarıkkaya, 2012: 5).

## SONUÇ

İşgücüne katılma oranı, ülkelerin önemli ekonomik göstergeleri arasında yer almaktadır. Aktif nüfus içinde yer alan işsizlerin istihdam edilenlere oranlanmasıyla elde edilen bu oran, ülkemizde diğer OECD ve AB ülkelerine nazaran düşük seviyelerdedir. Bunun en belirgin sebeplerinden birisi, kadının işgücü piyasasında alması gereken yeri henüz alamamasıdır. Kadın istihdamının önünde ise çeşitli engeller bulunmaktadır. Bu engellerin başında kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumun tutumu ve kadınların istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği gibi faktörler gelmektedir.

Kırsal alanda ve kentte kadının işgücüne katılımı farklılık arz etmektedir. Çalışmamızda ilgili veriler tablo halinde sunulmuştur. Kırsal alanda kadın işgücüne katılımında azalma meydana gelirken son yıllarda kentteki işgücüne katılımında artış yaşanmaktadır. Bu durum, son yıllarda kadın istihdamını arttırmaya yönelik geliştirilen politikaların sonuç verdiği ve vermeye devam edeceğinin bir göstergesi sayılabilir. Kadın istihdamının artırılması sağlanırsa, işgücüne katılma oranı da artış gösterecektir.

## KAYNAKÇA

1. ATAMAN, Berrin Ceylan, “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:53, Sayı:1, 1998, s.59-72
2. ATAUZ, Sevil, ATAUZ, Akın, “Enformel Sektör, Kentsel İşgücü Pazarları, Sosyal ve Ekonomik Yapılanmalar Üzerinde Betimsel Tartışmalar”, **Planlama Dergisi**, 1992/1-4, s.4-21
3. CAM, Erdem, “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları”, **Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı**, Yıl 3, Sayı:13, Eylül-Ekim, 2003.
4. BİÇERLİ, Kemal, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.
5. BAHAR, Ozan, KORKMAZ BİNGÖL, Fehime, “Türkiye’de İç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri”, **SDÜ İİBF Dergisi**, Yıl:2010, C.15, S.2, s.43-61.
6. DAYIOĞLU, Meltem, KIRDAR, Murat G., **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler**, DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu Sayı:5, Ankara, Mart 2010.
7. DEDEOĞLU, Saniye, “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum**, 2009/2, s.41-54

8. DEDEOĞLU, Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, **Toplum ve Bilim**, 86. Sayı, Güz, 2000, s.139-170
9. DOĞRUL, K.Günsel, “Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, **Doktora Tezi**, Dumlupınar Üniversitesi, SBE, Kütahya, 2007
10. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Resmi Gazete 1 Temmuz 2006, Sayı 26215
11. Eğitim Sen, II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı, Eğitim Sen Yayınları, Eylül 2010
12. Eğitim-Sen, “Türkiye’de Kurumsallaşmış Cinsiyet Eşitliği: Olanaklar-Riskler Uluslararası Konferansı”, [http://www.egitimsen.org.tr/icerik.php?yazi\\_id=741](http://www.egitimsen.org.tr/icerik.php?yazi_id=741), ET:06.02.2012
13. HÜNEE, **Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2008 Temel Bulgular (TNSA-2008 Özet Raporu)**, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara, 2009.
14. İÇDUYGU, Ahmet, SİRKECİ, İbrahim, AYDINGÜN, İsmail, “Türkiye’de İçgöç ve İçgöçün İşçi Hareketine Etkisi”, January 1998, <http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=sirkeci>, ET:30.01.2012.
15. Kalkınma Bakanlığı, **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi**, Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No: 48508-TR, 2009
16. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Politika Dokümanı Kadın ve Ekonomi, 2008, Ankara, [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/ eski\\_site/Pdf/ekonomi.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/ eski_site/Pdf/ekonomi.pdf), ET:06.02.2012.
17. KORAY, Meryem, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.13-54
18. MERCANLIOĞLU, Çiğdem, “Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri”, Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-07 Mart 2009.
19. ÖZKAPLAN, Nurcan, “Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş”, **Çalışma Toplum**, 2009/2, s.15-24
20. ÖZTÜRK, Mustafa, **Türkiye’deki İç Göçlerin Sosyal Politika Açısından İncelenmesi: İstanbul Semt Pazarıcıları Örneği**, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, 2006, Ankara.



21. TUSKAN, Aydeniz Alıbsah, “Kadın Hakları ve Yeni Medeni Kanun”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt 81, Sayı 2, Yıl 2007, s.561-566
22. TCEUEP, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, 2008, Ankara.
23. TÜİK, **İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri** Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1, T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara, 2009.
24. TÜİK, **Türkiye İstatistik Yıllığı 2010**, Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara, Nisan 2011.
25. ULUTAŞ, Çağla Ünlütürk, “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, **Çalışma ve Toplum**, 2009/2
26. URAZ, Arzu, ARAN, Meltem, HÜSAMOĞLU, Müşerref, OKKALI ŞANALMIŞ, Dilek, ÇAPAR, Sinem, Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler, **DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı**, Çalışma Raporu Sayı 2, Ankara, Mart 2010.
27. World Bank, [http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female\\_LFP\\_executivesummary-tr.pdf](http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP_executivesummary-tr.pdf), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı”, Yönetici Özeti, 06.02.2012.
28. YARIKKAYA, Pınar Alkan, “Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri”, [http://www.tekgida.org.tr/Faaliyetler/Kadin-Burosu, ET:27.01.2012](http://www.tekgida.org.tr/Faaliyetler/Kadin-Burosu,ET:27.01.2012)
29. YAMAN ÖZTÜRK, Melda, “Karşılıksız Bakım Emeği ve Kadın İstihdamına Etkisi”, TEPAV, **Kadın Emeği Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları**, 3 Mayıs 2011, Ankara.