

TÜRKİYE’DE KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMININ BELİRLEYİCİLERİ

Sevgi IŞIK EROL ¹

Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

e-posta: sevgi.isik@windowslive.com

Özet

2014 yılında Türkiye’de yaklaşık 26.313 bin kişi istihdam edilmiştir. Bu rakamın 18.515 bini erkekler ve 7.798 binini kadınlar oluşturmuştur. Yani toplam istihdamın yaklaşık %30’u kadınlara aittir. Oysaki kadınların çalışma hayatında daha aktif rol almaları, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsurudur. Buna rağmen ülkemizde kadınların toplam istihdamdaki oranı erkeklere oranla çok düşüktür. Kadınları çalışma yaşamından uzaklaştıran birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar çalışma hayatının kendisinden kaynaklanabildiği gibi aile yaşantısından da kaynaklanmaktadır. Bu nedenle bu çalışmamızı ülkemizdeki kadınların çalışma hayatına katılımını belirleyen unsurlara ayırdık. Özellikle Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ’ndan elde edilen veriler doğrultusunda konu ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Kadın İşgücü, İstihdam, Emek Piyasası.

THE DETERMINANTS OF WOMEN’S PARTICIPATION IN WORKING LIFE IN TURKEY

Abstract

Nearly 26.313 thousand people were employed in Turkey in 2014. 18.515 thousand of them were men and 7.798 thousand were women. In order words, 30% of total employment belongs to women. However, women’s taking a more active role in working life is the most important factor of sustainable development. But the percentage of women taking part in working life is lower than the men’s. There are many factors which hold women away from working life. These many arise from working life itself as well as family life. Thus, we have spared this study for the determinants of women’s participationin working life. The subject was handled mainly using the data gathered from Turkish Statistical Institute.

Key Words: Woman, Female Labor Force, Employment, Labor Market.

¹ Yrd. Doç. Dr.,

Giriş

Ülkemizde kadınların emek piyasasına girişleri batı ülkelerindeki gibi sanayi devrimi ile birlikte gerçekleşmemiştir. Öyle ki, 1915 Balkan Savaşı ile başlayan erkek işgücü oranındaki azalma, “işgücü talebini” kadınlara doğru yöneltmiştir. Böylece oluşan talep doğrultusunda kadınlar emek piyasasına önceleri geçici, daha sonra savaşların devam etmesiyle de kalıcı olarak girmişlerdir. Ancak ülkemizde kadının “gerçek anlamda” emek piyasasına girişi 1950’li yıllardan sonra gerçekleşmiştir. Çünkü Cumhuriyet sonrası yaşanan sanayileşme, kırdan kente göç, kadınlara tanınan sosyal, siyasal ve hukuki haklar kadının toplumdaki konumunu, rolünü ve çalışma şekillerini hızla değiştirmeye başlamıştır.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaşanan yeni teknolojik gelişmeler, ekonomik liberalleşme, demografik değişiklikler ve işgücü piyasaların serbestleştirilmesi işçiler için çalışma hayatının kalitesini artırmak bir yana, işleri eskisinden daha güvencesiz ve esnek bir hale getirmiştir. Küreselleşmeyle birlikte meydana gelen bu değişimden emek piyasasının en savunmasız ve güçsüz aktörü olan kadınlar, erkeklere nazaran daha çok etkilenmiştir. Öyle ki, ülkemizde 2014 yılında istihdam edilen 26.313 bin kişinin sadece 7.798 bini kadındır. Ancak 7.798 bin kadının, 3.937 bini yani toplam çalışan kadınların yarıdan fazlası (%50,5) kayıtdışı olarak istihdam edilmiştir.

Görüldüğü üzere çalışma hayatında kadınların sayısı, erkeklerin sayısından çok azdır. Ancak gerek ücret, gerek çalışma standartları açısından kadınların, erkeklerin gerisinde yer almasının birçok nedeni vardır. İşte biz bu çalışmamızda, çalışma hayatında maddi manevi hak ettiği yeri bir türlü elde edemeyen kadınların, emek piyasasına girişlerini engelleyen veya diğer bir tabirle belirleyen unsurları ele almaya çalıştık. Bu bağlamda öncelikle ülkemizdeki kadın işgücü genel hatları ile ortaya konulacak ve sonrasında kadın istihdamını artırmanın ekonomik açıdan önemine değinilecektir. Ardından da Türkiye’de kadının çalışma hayatına katılımını belirleyen unsurları; çalışma hayatı ve aile hayatı açısından iki ana başlık altında incelenecektir.

1. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı

Türkiye’de kadınların emek piyasasıyla tanışması ne emek piyasasında yaşanan gelişmelerin sonucu olarak, nede ekonomik kaynaklı faktörlere bağlı olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin orduya katılması neticesinde azalan işgücünü takviye etmek amacıyla başlamış ve I. Dünya, İstiklal, II. Dünya Savaşları ile giderek artmıştır (Berber ve Eser, 2008: 3).

Söz konusu artışın nedenleri hem işgücü arzı, hem de işgücü talebi ile ilgili olmuştur. Öyle ki, kadınların bir kısmı vatanını çok sevdiği için, bir kısmı ise eşi savaşa gittiği ve aile gelirinin düştüğü için emek piyasasına girmiştir. Erkeklerin savaşa gitmeleri bir taraftan ekonomide işgücü talebini ve işgücü ücretlerini yükseltmiş diğer taraftan kadınların işgücü piyasalarına girişlerini, hem özendirilmiş, hem de kolaylaştırmıştır. Savaş esnasında işgücü piyasalarına giriş yapan kadınların bir kısmı, savaş sonrası erkeklerin dönüşü ile birlikte eve dönüş yapsalar da, diğer önemli bir kısmı çalışmaya devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

Bu bağlamda kadınların emek piyasasına girişine asıl ivme kazandıran olaylar Cumhuriyet sonrası hızlanan sanayileşme ve onun getirdiği kentleşmedir (Koca, 2014: 6). Nitekim 1950’li yıllarda kentsel dönüşümün yaşanması neticesinde, kadınların bir kısmı kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmayı terk ederek, kentlere göç etmeyi tercih etmişlerdir (Korkmaz ve Alacahan, 2013: 889). Öte yandan Cumhuriyetin getirmiş olduğu hukuk sisteminin kadına tanıdığı kadın-erkek eşitliği, istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakları da

kadının toplumdaki rolünü değiştirerek, emek piyasasındaki ağırlığını artırmıştır (Koca, 2014: 6).

Ancak tüm bu gelişmelere rağmen, kadın işgücünün tarım sektöründeki ağırlığı 2004 yılına kadar devam etmiştir. Öyle ki, sözü edilen yılda kadın işgücünün %50,8'i tarım sektöründe ve %49,2'si ise tarım dışı sektörde yer almıştır. Ancak 2005 yılına gelindiğinde artık kadın işgücünün ağırlıklı olduğu sektör tarım dışı sektördür. Nitekim tarım sektörü %46,3 ve tarım dışı sektör %53,7 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılına gelindiğinde ise kadının tarım dışı sektördeki ağırlığı %60,7'ye kadar ulaşmıştır (TÜİK, 2012: 75).

Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranlarına bakıldığında, oranların düşük olduğu ve hatta yıllar itibariyle giderek düştüğü gözlenmektedir. 1990 yılında %34 civarında olan kadınların işgücüne katılma oranı, 1995 yılında %30,6'ya, 2000 yılında %26,6'ya, 2004 yılında ise %25,4'e kadar gerilemiştir (Berber ve Eser, 2008: 4).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranları 2004 yılına kadar düşme eğilimi göstermekle birlikte son zamanlarda artış eğilimine girdiği söylenebilir. 2004 yılına kadar olan bu düşüşün nedenleri aslında bu verilerin hesaplanmış biçimi ile ilgilidir. Öyle ki, işgücüne katılma oranları hesaplanırken kentlerde yaşayan ev kadınları işgücüne dâhil edilmezken, kırsal kesimde tarım sektöründe ücretsiz ve sosyal güvencesiz olarak çalışan kadınlar işgücüne dâhil edilmiştir. Köyden kente göç eden kadınların, kentte ev kadını özelliği kazanması nedeniyle işgücü kapsamından çıkarılmıştır. 2004 yılından sonraki artış eğilimi ise genellikle kentsel kadın işgücünün artışı olarak değerlendirilmiştir (Önder, 2013: 35).

Tablo 1. 15-64 Yaş Arası Kadın İşgücü Göstergeleri (%)

Yıllar		2010	2011	2012	2013
Türkiye	İstihdam / Nüfus Oranı	26,2	27,8	28,7	29,6
	İşgücüne Katılma Oranı	30,2	31,5	32,3	33,7
	İşsizlik Oranı	13,3	11,6	11,0	12,2
OECD Ülkeleri	İstihdam / Nüfus Oranı	56,6	56,8	57,2	57,5
	İşgücüne Katılma Oranı	61,7	61,8	62,3	62,6
	İşsizlik Oranı	8,2	8,1	8,2	8,1

Kaynak: OECD (2015) “LFS by Sex and Age-Indicators”, (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R) (09.02.2015).

Dünyadaki diğer ülkelerle kıyaslandığında, ülkemiz kadınlarının işgücüne katılma oranı oldukça düşüktür. Örneğin 2013 yılı itibarıyla, OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranı %62,6 iken, Türkiye’deki kadınların işgücüne katılma oranı ise %33,7’dir (OECD, 2015).

Ülkemizde genel olarak işgücüne katılma oranı Temmuz 2014 döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 2,2 puan artarak %49,1’den %51,3’e yükselmiştir. Ancak kadınların işgücüne katılma oranı %30,8 iken, erkeklerin işgücüne katılma oranı %72,3’tür. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılma oranı, erkeklerin işgücüne katılma oranının yarısına bile tekabül etmemektedir (TİSK, 2014: 2).

Türkiye’de eskiden kadınların büyük bir çoğunluğu tarım sektöründe ücretsiz aile işçisiyken, günümüzde sanayileşmeyle birlikte meydana gelen hızlı kentleşme ve tarımda görülen çözümler neticesinde her 100 kadından 58,6’sı ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Bu oran Türkiye genelinde %65,3 ve erkeklerde ise %68,1’dir (Tablo, 2).

Öte yandan 2014 yılı itibarıyla toplam çalışan her 100 kadından 1,4’ü işveren 8,9’u ise kendi hesabına çalışandır. Bu anlamda hem işverenler, hem de kendi hesabına çalışanları “girişimci” olarak nitelendirdiğimizde (Keskin, 2014: 77), ülkemizde her 100 kadından sadece 10,3’ü girişimcidir. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın oranı ise %31,1 seviyelerindedir.

Tablo 2. 2014 Yılına Göre Kadınların İşteki Durum ve Sektörel Dağılımına Göre İstihdamı**[15+ Yaş/ Bin Kişi]**

İşteki Durum ve Sektörel Dağılım	Toplam		Erkek		Kadın	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşteki Durum	26 313	100,0	18 515	100,0	7 798	100,0
Ücretli veya Yevmiyeli	17 176	65,3	12 606	68,1	4 570	58,6
İşveren	1 223	4,6	1 113	6,0	109	1,4
Kendi Hesabına	4 469	17,0	3 774	20,4	694	8,9
Ücretsiz Aile İşçisi	3 446	13,1	1 021	5,5	2 424	31,1
Sektörel Dağılım	26 313	100,0	18 515	100,0	7 798	100,0
Tarım	5 815	22,1	3 054	16,5	2 761	35,4
Sanayi	5 257	20,0	4 078	22,0	1 178	15,1
İnşaat	1 964	7,5	1 876	10,1	88	1,1
Hizmetler	13 277	50,5	9 507	51,3	3 770	48,3

Kaynak: TÜİK (Ağustos 2014) “Hanehalkı İşgücü Araştırması”, (<http://www.tuik.gov.tr>) (11.11.2014).

Not: Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Esasen günümüzde istihdamın “sektörel dağılımı”, o ülkenin kalkınmışlık düzeyinin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Bilindiği üzere Türkiye ekonomisi, 1950’lerin sonuna kadar esas olarak tarım sektörüne dayanmaktaydı. Buna karşın sanayi ve hizmet sektörlerinin ekonomideki payı, daha düşük oranlara tekabül etmekteydi. Türkiye ekonomisi Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında, Cumhuriyet döneminde ve özellikle son 50 yılda yapılan sanayileşme çabalarına rağmen, tarım sektörü ağırlıklı bir ülkedir. Ayrıca Türkiye’deki işgücü piyasalarını, dünyadaki diğer ülkelerin işgücü piyasaları ile kıyasladığımızda önemli farklılıkların bulunduğunu söylemekte mümkün. Bu durumun en önemli nedenleri, tarım sektöründeki yüksek istihdam-düşük verimlilik, işgücüne katılım ve istihdam oranındaki düşüklük ve işgücünün ortalama eğitim seviyesinin düşük olmasıdır (Metin, 2011: 49).

Tablo 2’de de görüleceği üzere Türkiye genelinde tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı %22,1 iken, kadın işgücünün tarım sektöründeki istihdam oranı %35,4, sanayide %15,1 ve inşaat sektöründe %1,1’dir.

Tarım sektöründe uzun yıllar ve yoğun biçimde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar, ekonominin büyümesiyle birlikte hizmetler sektöründe de istihdam edilmeye başlanmıştır (Metin ve Karıman, 2013: 7). 2014 yılı itibariyle ülkemizde her 100 kadından 48,3’ü hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Böylece kadınların en yüksek oranda istihdam edildiği sektörde hizmetler sektörü olmaktadır.

Öte yandan istihdam edilen erkeklerin tarımdaki oranı %16,5, sanayideki oranı %22, inşaattaki oranı %10,1 ve hizmetler sektöründeki oranı %51,3 olarak gerçekleşmiştir. Görüldüğü üzere erkek istihdamının dağılımı, kadın istihdamının dağılımından farklılık arz etmektedir. Çünkü Türkiye’de yaygın olarak kadın işi ve erkek işi olarak değerlendirmelerin fazla olması, kadınların mesleki yelpazesini genişletmesini engelleyen önemli bir nedendir (Turhan, 2014). Ancak aşağıda da belirtileceği üzere daha birçok neden, kadınların emek piyasasına girmesini ve sağlıklı bir şekilde varlık göstermesini sınırlamaktadır.

2. Kadın İstihdamını Artırmanın Ekonomik Açından Önemi

1970'lere kadar kalkınma tartışmaları, az gelişmiş ülkelerin geri kalmışlıklarını iktisadi boyutta sorgulamış ve bu nedenle bu tartışmaların ortaya çıkardığı kalkınma yaklaşımları da iktisadi kalkınmayla sınırlanmıştır. Ancak ilerleyen dönemlerde, farklı çevreler tarafından yapılan eleştiriler, kalkınmanın iktisadi kavramlarla sınırlı olmadığını ve sosyal yapının farklı öğelerinin kalkınmanın konusu olması gerektiğini savunmuşlardır. Bu bağlamda kalkınmayla ilgili sosyal olgular içinde öne çıkan ve hatta en önemlilerinden biri olan "kadın işgücü" konusudur (Küçükşen, 2013: 22).

Kadınların işgücüne katılımı sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne düşük katılım oranı dikkat çekmekte ve kalkınmanın sağlanmasındaki önemi bir kez daha gündeme gelmektedir. Nitekim kadınların ekonomik yaşama daha fazla katılmaları, kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almaları ve aile içindeki konumlarının iyileştirilmesi kalkınmışlığın gereğidir. Kaldı ki, üretim faktörleri arasında yer alan kadın işgücünün yok sayılması veya atıl kalması ekonomik bir kayıptır. Kadınların işgücüne dolayısıyla iktisadi hayata kazandırılması tüm ülke için bir kazanç, kalkınmanın hızlandırılması ve büyümenin dengeli bir yapıya kavuşturulması için önemli bir etkidir (Özdemir vd., 2012: 115).

Şebnep Er (2012) tarafından, kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma 1998-2008 döneminde 187 ülkede gerçekleşmiştir. Araştırma sonucunda, kadın istihdamını artırmanın, ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle temel hedefi ekonomik büyümede artış sağlamak olan ülkelerin, ekonomik büyümeyi etkileyen faktörler içerisinde kadınların işgücüne katılım oranının önemini görmeleri gerekmektedir. Kaldı ki, gelişmiş ülkelerde yaşlı nüfus oranındaki artış ile birlikte istihdama katılımın azaldığı, bunun neticesinde de düşük ekonomik büyüme oranlarının gözlemlendiği bilinmektedir. Bu bakımdan kadınların işgücüne katılımını artırmak için çeşitli politikaların geliştirilmesi ve işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır (Er, 2013: 35).

Ancak Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları son derecede düşüktür. Bu durumda, kadınların ekonomiye, kalkınmaya ve verimlilik artışına yeterli düzeyde katkılarından söz edilemeyeceği gibi kendilerine ve ailelerine sağlayacakları faydaların da yeterli olduğundan söz edilemez. Tarımsal faaliyetlerden koparak kentlere göç eden kadınlar, eğitim olanaklarına ulaşamayan ve bir meslek edinemeyen kız çocukları, devamlı olarak evlere çekilmektedirler. Bu durum hem kadınların kendileri için, hem ekonomik büyüme ve kalkınma için çok boyutlu olumsuzluklara neden olmaktadır (Ecevit, 2010). Nitekim 2005-2011 yılları arası ortalama %6.77 ekonomik büyümeye sahip olan ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranı aynı dönemde yalnızca %23-28 arasında gerçekleşmiştir. Ancak OECD ve Avrupa Birliği ülkelerinde ise bu oranlar %60'ın üzerindedir. Dolayısıyla ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranları, OECD ve Avrupa Birliği ülkeleri oranlarından bir hayli düşük olduğunu görmekteyiz. Ayrıca erkeklerde işgücüne katılma oranı ülkemizde %70'ler civarındadır. Yani her 10 erkekten 7'si işgücüne katılırken, kadınlarda ise her 10 kadından sadece 2 veya 3'ü işgücüne katılmaktadır. Bu bakımdan kadınlarla erkekler arasında büyük bir uçurum olduğu aşikârdır (Er, 2013: 35).

Oysaki kadınların işgücüne katılımları ve özellikle ücretli olarak istihdam edilmeleri hem kendileri için hem de toplum için önemli sonuçlar doğurur. Ecevit (2010) bu sonuçları şu şekilde sıralamıştır:

- ✓ Kadınların istihdam edilmeleri, onların ekonomik özgürlüğe kavuşmalarını sağlar ve hane içi karar alma süreçlerindeki güçlerini artırır. Kadın erkek eşitliğinin elde edilmesinin en önemli koşullarından biri, kadınların istihdam edilebilirliğidir.
- ✓ Kadın istihdamı, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve bütün bölgelerde dengeli bir sosyal kalkınma açısından çok önem arz eder. Çalışma yaşındaki toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların etkin olarak katılmadığı bir ekonomide sağlıklı ve verimli bir büyüme düşünülemez.
- ✓ Kadınların işgücüne katılımlarının artmasının, yoksulluğun azalması açısından da hayati bir önem taşır. Çünkü kadınların istihdamı, eve giren daha yüksek gelir ve daha iyi yaşam kalitesi demektir. Uluslararası deneyimlerin gösterdiği gibi kadınlar ve erkekler arasında ekonomik eşitlik gerçekleştikçe yoksulluk azalacak, gayri safi milli hâsılada artış olacaktır.

3. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımını Belirleyen Unsurlar

Sanayileşme sonrası sosyal ve ekonomik alanlarda yaşanan köklü değişimler doğal olarak çalışma hayatını da etkileyerek yeni oluşumları, yeni yapıları ve yeni yaklaşımları meydana getirmiştir. Bu süreçte hem çalışan kadınların yaşamında işin giderek daha merkezileşmesi (Kapız, 2002: 139), hem de geleneksel aile yaşantısından kaynakları sorumluluklarının devam etmesi kadınların erkekler kadar çalışma yaşantısında yer alamamasının en önemli nedenleri arasındadır. Bu bağlamda kadının çalışma yaşantısına girmesini engelleyen unsurlar öncelikle “çalışma yaşamı”, ardından da “aile yaşamı” açısından ele alınacaktır.

3.1. Çalışma Yaşamından Kaynaklanan Unsurlar

Bu kapsamda kadının çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olan ve çalışma yaşamının bizzat kendisinden kaynaklanan önemli konular arasında “ücretlendirmede yapılan eşitsizlikler”, “eğitimin etkisi”, “kayıt dışı istihdamın etkisi”, “özelleştirme ve istihdamsız büyümenin etkisi”, “cam tavan sendromu”, “sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik” ve “cinsel taciz” gibi konuları yer almaktadır.

3.1.1. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kamu sektöründe ücret aralığı çok açık değilken, özel sektörde birçok çalışma sahasında kadınlar için “eşit işe eşit ücret” ilkesi geçerli değildir. Kadınlar erkeklere nispeten daha düşük ücretle istihdam edilmektedir. Her ne kadar son yıllarda istihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret farkı daraltılmaya çalışılsa da, hala erkeklere ödenen ücretin altındadır. Daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla yer alan kadınlar, erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsalar dahi, kadınlar ortalama olarak daha düşük ücret almaktadırlar (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56).

Tablo 3. 2010 Yılı Meslek Grubuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret, Yıllık Ortalama Brüt Kazanç ve Cinsiyetler Arası Ücret Farkı (TL)

Meslekler	Yıllık Ortalama Brüt Ücret		Yıllık Ortalama Brüt Kazanç		Cinsiyetler Arası Ücret Farkı (1) (%)
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Yöneticiler	46201	43073	52242	48198	-7,3
Profesyonel Meslek Mensupları	27861	34549	29647	37557	19,4
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	20865	22536	22872	25283	7,4
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	18203	19383	20700	22066	6,1
Hizmet ve Satış Elemanları	12188	13167	12919	14076	7,4
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	0	*	0	*	*
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	13004	15586	14151	17297	16,6
Tesis ve Makine Operatörleri Ve Montajcıları	10518	13851	11266	15144	24,1
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	10713	12449	11276	13513	13,9

Kaynak: TÜİK (2010) “Kazanç Yapısı Anketi”, (<http://www.tuik.gov.tr>) (11.11.2014).

(1) Cinsiyete dayalı ücret farkı; (erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti*100 olarak hesaplanmıştır.

(0) Gözlem değerleri güvenilir tahminler için yeterli değildir.

(*) Gizlenmiş verilerin aritmetik işlem sonucu elde edilmesini önlemek amacı ile verilmemiştir.

Tablo 3’de 2010 yılı meslek grubuna göre “yıllık ortalama brüt ücret”, “yıllık ortalama brüt kazanç” cinsiyetler açısından ele alınmış ve kadınların sadece yönetici pozisyonunda erkeklerden daha yüksek ücret/kazanç elde ettiği görülmüştür. Ancak yöneticilik haricindeki diğer tüm mesleklerde erkeklerin, kadınlara göre daha yüksek ücret/kazanç elde ettikleri dikkat çekmektedir.

Oysaki toplumda toplam çalışma saatlerinin üçte ikisini kadın işi oluştururken, kadınlar toplam gelirin yalnızca çok düşük bir kısmını elde etmektedirler. Ücretlerde cinsiyete bağlı “aşağıya doğru yarış”, küreselleşmenin de etkisiyle halen son hız devam etmektedir. Bunun sonucu olarak özellikle kadınların ücretleri düşmekte ve çalışma koşulları daha da zorlaşmaktadır (Esen, 2013: 113). Kaldı ki, kadınların hem düşük ücret ödenen sektörlerde çalışmaları, hem de hangi sektörde ve hangi istihdam statüsü ile çalışırlarsa çalışsınlar erkeklerden daha düşük ücret almaları, ev dışında çalışma isteklerini azaltmaktadır (Ecevit vd., 2008: 178).

Nitekim kadınların işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücret düzeyinin, geleneksel aile sistemi içerisinde kadına yüklenen çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak kişiyi ya da kreş masraflarını karşılaması gerekmektedir. Genel olarak eğitim düzeyinin düşüklüğü kadınların ancak niteliksiz ve düşük ücretlilerde istihdamını mümkün kılmaktadır. Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değerine “rezervasyon ücreti” denilmektedir. Bu durumda kadının emek piyasasına girmek istediğinde elde edeceği ücret geliri, çalışmasından dolayı meydana gelen harcamalarla yani rezervasyon ücreti ile kıyaslanmaktadır. Kadının çalışması ile elde edeceği ücret rezervasyon ücretinden yüksek ise yani elde edeceği ücret; ev

işleri, çocuk, yaşlı bakımında çalışacak kişilerin ücretini veya kreş masraflarını karşılamayacaksa, kadın emek piyasasına girmekten sakınabilir (Önder, 2013: 48).

3.1.2. Eğitimin Etkisi

Eğitim seviyesindeki artışa bağlı olarak, kadın istihdam oranı artmaktadır. Bu bağlamda okuryazar olmayan kadınlar arasında işgücüne katılma oranı %16,5 iken, lise altı eğitimlilerde %26,5, lise eğitimi görmüş olan kadınlarda oran %31 ve yükseköğretim görmüş kadınlarda işgücüne katılma oranı %71,2 ile en yüksek seviyeye ulaşmış bulunmaktadır (Tablo, 4).

Tablo 4. Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Ağustos 2014

[15+ yaş]	Toplam			Erkek			Kadın		
Eğitim Durumu	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
Toplam	51,2	46,1	10,1	72,1	65,7	8,9	30,9	27,0	12,7
Okur-Yazar Olmayanlar	19,4	18,4	5,2	32,8	28,8	12,1	16,5	16,1	2,3
Lise Altı Eğitimliler	48,7	44,3	9,0	70,0	63,8	8,9	26,5	24,1	9,1
Lise	53,4	46,9	12,2	71,7	65,0	9,4	31,0	24,7	20,1
Mesleki veya Teknik Lise	65,1	58,1	10,7	81,6	75,3	7,7	39,5	31,6	20,1
Yükseköğretim	78,9	68,8	12,8	84,7	77,1	9,0	71,2	58,0	18,6

Kaynak: TÜİK (Ağustos 2014) "Hanehalkı İşgücü Araştırması", (<http://www.tuik.gov.tr>) (11.11.2014).

Öte yandan 2014 yılı TÜİK verilerine göre okuryazar olmayan kadınlarda istihdam oranı %16,1 iken, lise altı eğitim görmüş kadınlar da %24,1, lise eğitimi görmüş kadınlarda %24,7 olarak gerçekleşmiştir. Mesleki veya teknik lise eğitimi almış kadınların istihdam oranı düz lise eğitimi görmüş kadınlara göre daha yüksek olduğu yine tablodaki verilerden anlaşılmaktadır. Yükseköğrenim görmüş kadınların istihdam oranı %58 ile en yüksek orandadır. Sonuç olarak TÜİK verilerine dayanarak eğitilmiş kadınların, eğitimsiz kadınlara göre daha yüksek oranda çalışma hayatının içinde yer aldığını söyleyebiliriz.

3.1.3. Kayıt Dışı İstihdamın Etkisi

Ülkemizde ekonomik faktörlerin yanı sıra sosyal, psikolojik, siyasal ve ahlaki değerlerle iç içe anılan kayıt dışı ekonomi, birçok çözüm önerisi getirilen ancak ortadan kaldırılamayan bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Kayıt dışı ekonomi ana başlık olarak ele alındığında alt başlığın ilk sırasında kayıt dışı istihdam yer almaktadır. Kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansımalarıyla birlikte ortaya çıkan en önemli problem, sosyal güvenlik sistemini ve

çalışma hayatını düzenleyen hukuk kurallarına uyulmaksızın, kayıt ve beyan dışı kaçak işçi çalıştırılması veya kendi nam ve hesabına kayıtsız olarak çalışılması şeklinde ortaya çıkan kayıt dışı istihdamdır (Azaklı, 2009: 19).

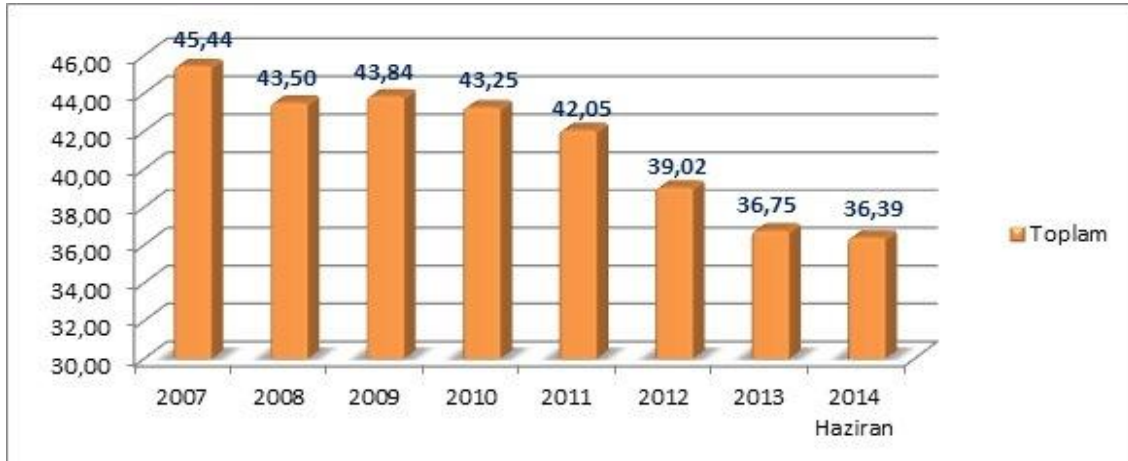
Dolayısıyla kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin emek piyasasındaki bir görünümüdür. Dünyada, özellikle belge düzeninin ve kontrol mekanizmasının yetersiz olduğu gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı ekonomi kavramı son derecede yaygın olarak kullanılmaktadır. İşverenler, işçiler veya kendi hesabına çalışanlar özellikle vergi, sigorta primi vb. mali yükümlülüklerden kaçınmak, bürokratik işlemlerden kurtulmak amacıyla kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde bulunmaktadır. Böylece elde ettikleri geliri kayıt dışı bırakmaktadırlar (SGK, 2014).

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik açısından ise “niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi” olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre;

- ✓ İş görenlerin sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi,
- ✓ Çalışma gün sayısının eksik bildirilmesi,
- ✓ Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi şeklinde üç çeşit kayıt dışı çalışma söz konusudur (SGK, 2014).

Türkiye’de herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı 2007 yılında %45,44 iken, bu oran 2014 yılı Haziran döneminde %36,39 olarak gerçekleşmiştir. Öte yandan tarım sektöründe herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı %83,6 iken, tarım dışı sektörlerde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı ise %22,8 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 15 Eylül 2014).

Grafik 1: Türkiye’de 2007-2014 Yılları Arası Kayıt dışı İstihdam Oranı



Kaynak: SGK (2014) “Kayıtdışı İstihdam Oranları”, (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdi5si_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/) (28.11.2014).

Sosyal güvenceden uzak, kayıt dışı çalışan kadın sayısı haziran döneminde 80 bin artarak neredeyse 4 milyona ulaşmıştır. Buna göre çalışan kadınların yarıdan fazlası kayıt dışı istihdam edilmektedir (Anadolu Ajansı, 2014).

Tablo 5. İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu, Ağustos 2014 (15 + Yaş) (Bin Kişi)

İşteki durum	Toplam			Erkek			Kadın		
	Toplam İstihdam	Kayıt dışı İstihdam (1)	Kayıt dışı (%)	Toplam İstihdam	Kayıt dışı İstihdam (1)	Kayıt dışı (%)	Toplam İstihdam	Kayıt dışı İstihdam (1)	Kayıt dışı (%)
Toplam	26 313	9 565	36,4	18 515	5 628	30,4	7 798	3 937	50,5
Ücretli veya Yevmiyeli	17 176	3 514	20,5	12 606	2 455	19,5	4 570	1 059	23,2
İşveren	1 223	174	14,2	1 113	162	14,6	109	12	11,0
Kendi Hesabına	4 469	2 752	61,6	3 774	2 150	57,0	694	601	86,6
Ücretsiz Aile İşçisi	3 446	3 125	90,7	1 021	860	84,2	2 424	2 265	93,4
Tarım	5 815	4 877	83,9	3 054	2 244	73,5	2 761	2 633	95,4
Ücretli veya Yevmiyeli	649	555	85,5	379	304	80,2	270	251	93,0
İşveren	46	22	47,8	41	20	48,8	5	3	60,0
Kendi Hesabına	2 201	1 565	71,1	1 915	1 288	67,3	287	277	96,5
Ücretsiz Aile İşçisi	2 920	2 734	93,6	720	633	87,9	2 200	2 102	95,5
Tarım Dışı	20 498	4 688	22,9	15 461	3 384	21,9	5 036	1 304	25,9
Ücretli veya Yevmiyeli	16 527	2 959	17,9	12 228	2 152	17,6	4 300	807	18,8
İşveren	1 177	152	12,9	1 072	142	13,2	105	9	8,6
Kendi Hesabına	2 267	1 187	52,4	1 859	862	46,4	408	324	79,4
Ücretsiz Aile İşçisi	526	391	74,3	301	227	75,4	224	163	72,8

Kaynak: TÜİK (Ağustos 2014) "Hanehalkı İşgücü Araştırması", (<http://www.tuik.gov.tr>) (11.11.2014).

Not: Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. Dört bin beş yüz kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli değildir.

Türkiye’de 1989 yılı itibariyle istihdam edilen kadınların %83’ü esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değil iken, bu oran 1999’a gelindiğinde %75’e, 2008 ve 2009 yılına gelindiğinde ise %58’e kadar gerilese de yine de söz konusu oran çok yüksektir (Sosyal-İş Sendikası, 2010: 25).

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, ağustos ayı itibariyle Türkiye’de 26 milyon 313 bin kişi çalışmaktadır. Bunların 18 milyon 515 binini erkekler, 7 milyon 798 binini kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların 5 milyon 036 bini tarım dışı işlerde, 2 milyon 761 bini ise tarımda çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadın sayısı ise 3 milyon 937 bindir. Söz konusu dönemde kayıt dışı çalışan kadın oranı %50,5 civarındadır. Kadınların kayıt dışı çalışma oranı tarım dışı işlerde %25,9 iken, tarımda ise %95,4’tür (Tablo, 5).

Bu dönemde ücretli ve yevmiyeli olarak kayıt dışı çalışan kadınlar 46 bin kişi artarak 1 milyon 59 bine çıkmıştır. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılan ancak kayıt dışı çalışan kadın sayısı 2 milyon 265 bine ulaşmıştır. Kayıt dışı çalışan kadın işveren sayısı da 12 bine yükselmiştir. Kendi hesabına kayıt dışı çalışan kadın sayısı 601 bin civarındadır (Tablo, 5).

Türkiye’de kadınların kayıt dışı çalışmasında yaşanan düşüşün asıl nedeni, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, toplam kadın istihdamı içindeki payının düşmesidir. Kadınların kayıt dışı istihdamının azalma eğilimi içinde olması olumlu olmakla birlikte hala istihdamdaki kadınların yarısından fazlası kayıt dışı çalışmaktadır (Sosyal-İş Sendikası, 2010: 25). Bu bağlamda kadınların çoğunlukla istihdam edildiği alanlar, eve sanayiden iş alma, evde örgü, dantel, dikiş gibi kadınların evdeki işlerinin devamı niteliğindeki işlerden oluşmaktadır. Bazen ev içinde hobi olarak başlatılan bir iş belli bir süre sonra gelir getiren bir işe, bazen de işçi çalıştırmayı zorunlu kılacak kadar büyüyen bir işe dönüşebilmektedir. Ancak çoğunlukla bu işler resmi kayıtlara geçmeden devam etmektedir. Kayıt dışı çalışma kadının hem ücretini düşürmekte, hem de sosyal güvenliği olmadan çalışması sebebiyle emeklilik hakkını elinden almaktadır (Azaklı, 2009: 22).

Nitekim ülkemizde “Sosyal Güvenlik Hakkı” Anayasamızın 60. maddesinde düzenlenen ve tüm çalışanlar için vazgeçilmez bir hak olmasına rağmen, bu haktan dışlanan ve kayıt dışı çalışmaya zorlanan kesimin başında da kadınlar gelmektedir. Türkiye’de sağlık ve emeklilik sistemine giriş genellikle kayıtlı istihdam alanı içinde çalışan ve prim ödeyen kişiler ve aileleri için düzenlendiği bilinen bir gerçektir. Ancak kadınların yarıya yakınının kayıt dışı işlerde çalıştığı göz önüne alınırsa, sosyal güvenlik sisteminin kadınların büyük çoğunluğu için güvence sağlamaktan uzak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kayıt dışılığın bir sonucu olarak kadınların çalışma yaşamında kalış süreleri çok kısa ve düzensiz olduğu için düzenli prim ödemeye dayalı olan sosyal güvenlik hakkından mahrum kalacaktır. Böylece kendileri üzerinden sosyal güvenlik hakkına sahip olamayan bu kadınlar başka yollarla genelde “bağımlı statüsünde” bu sisteme dâhil olmaya çalışacaktır. Söz konusu bu kadınlar sosyal güvenlik sistemi tarafından ancak “eş”, “kız çocuğu” veya “anne” sıfatından biriyle sigortalı birinin akrabası iseler bakmakla yükümlü olunan (bağımlı) olarak kabul görmektedirler (SGK, 2013: 124-125).

3.1.4. Özelleştirme ve İstihdamsız Büyümenin Etkisi

Türkiye’de kadın istihdamının düşük seviyede seyretmesi ekonomide izlenen istihdam ve istikrar politikaları ile yakından alakalıdır. 1980’lerde IMF ve Dünya Bankası’nın talepleri doğrultusunda ithal ikameci büyüme modelinden ihracata dayalı büyüme modeline geçilmiştir. IMF ve Dünya Bankası kaynaklı Yapısal Uyum Programları kabul edilerek, neoliberal politikalar çerçevesinde serbest piyasa ekonomisi öne çıkarılmış, kamu ekonomisinin faaliyet alanı daraltılmış, özelleştirmeler yoluyla kamu işletmelerinin büyük bir kısmı özel sektöre devredilmiştir. Bu dönemde kamunun sabit sermaye yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı ölçüde artmaması, artan işgücü arzını karşılayacak işgücü talebinin oluşturulmamasına sebep olmuştur. Bu durum genel olarak istihdamın daralmasına ve düşük ücretlerin ya da işsizliğin özellikle kadınlar aleyhine artmasına neden olmuştur (Karabıyık, 2012: 239).

Grafik 2. Büyüme İşsizlik Arasındaki İlişki

Kaynak: Eğilmez, Mahfi (13 Ocak 2013) “Ekonomideki İlişkiler ve Çelişkiler”, (<http://www.mahfiegilmez.com/2013/01/ekonomideki-iliskiler-ve-celiskiler.html>) (26.11.2014).

(*) Mavi çizgi büyüme, kırmızı çizgi ise işsizlik oranlarını göstermektedir.

Türkiye ekonomisi, 2001 krizinden sonra, özellikle 2003–2004 yıllarından itibaren bir büyüme sürecine girmiştir. Ancak Türkiye’de ekonomik büyüme ile istihdam oluşturma arasındaki ilişki çok zayıftır (Ecevit vd., 2008: 168). Öyle ki, Grafik 2’de de görüldüğü üzere Türkiye ekonomisinin 2002 yılı sonrası dönemde sergilediği büyüme rakamlarına karşılık yaşanan yüksek işsizlik rakamları “istihdamsız büyüme” görüşünü gündeme getirmiştir (Özdemir ve Yıldırım, 2013: 97).

3.1.5. Cam Tavan Sendromu

Kadınlar; güçlü önsezileri, gelişmiş duygudaşlık güçleri, kolay iletişim kurma becerileri, uzlaşmaya daha yatkın olmaları ve sabırları ile iş hayatında erkeklerden farklılaşmaktadırlar. Kadınların bu özellikleri, kadınlara iş dünyasında büyük avantajlar sağlamasına rağmen, maalesef bizim toplumumuzda kadınların iş gücüne katılma oranı dünya ortalamasının çok altında yer almaktadır (Aksoy, 2013). Öyle ki, Dünya Ekonomi Forumu her sene “Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Global Gender Gap Index)” yayınlarak dünya genelinde kadın ve erkeklerin durumunu değerlendirmektedir. Bu endeks hesaplanırken kadınların sağlık, eğitim, ekonomik ve siyasi hayata erişimleri dikkate alınmaktadır. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2014 Endeksi’nde Türkiye, 135 ülke arasında 124. sırada yer almaktadır. Böylece dünya genelinde ülkemiz cinsiyet eşitsizliğinin en yoğun olduğu ülkeler arasında bulunmaktadır (World Economic Forum, 2015).

Öte yandan ülkemizde kadınlar iş hayatına girseler bile yükselme olanakları erkekler kadar değildir. Yalnızca mecliste (TBMM) değil, şirketlerde de yönetici koltuğunda çok az kadın oturmaktadır. Kadın çalışanlar sanki bir yere kadar yükselip ondan sonra “cam bir tavana” çarpıp duruyorlar. Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına literatürde “Cam Tavan Sendromu” denilmektedir. Esasen “Cam Tavan” benzetmesi, kadınların iş hayatında yükselmelerini önleyen “görünmez engelleri” anlatmaktadır (Aksoy, 2013).

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209):

- ✓ Kadınların, çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veyahut durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engel oluşturmaktadır.
- ✓ Bazı yönetimler, eğitimdeki fırsat eşitsizliklerinin de etkisiyle kadınların, mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun olduklarını ve tepe yönetime hazır olmadıklarını düşünürler.
- ✓ Kadınlar, aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içinde bulunmalarına rağmen genellikle “evlilik ve çocuk”, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece kadınlar tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.
- ✓ Tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite kadın çalışanlarda azdır.
- ✓ Tepe yönetim tarafından kadınların, duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinin yeteri kadar gelişmediği düşünülmektedir.

Cam tavan açısından kadınların kariyer yapamamalarının veya yetki sahibi olamamalarının altında yatan temel sebepler arasında; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargılar yer almaktadır (Tülüce ve Yaprak 2014: 66).

Öte yandan kadınların kariyer yaşamlarını etkileyen önemli unsurlardan bir diğeri de erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü; hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi olduğunu, hangi meslek ya da pozisyonun erkek işi olduğunu belirlemesini sağlamaktadır. Hatta çalışma hayatına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim ortamlarında da bunların yansımaları yaşanabilmektedir. Nitekim toplumsallaşma süreci kadınları; yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük gibi yönetmeye yönelik işlerden daha ziyade, doktorluk, eczacılık öğretmenlik gibi uzmanlık gerektiren işlere yönlendirmektedir. Böylece cinsiyet rolüne dayalı önyargılar giderek pekişmektedir. Kendisi de söz konusu bu önyargıların var olduğu bir ortamda büyüyen kadının; önünde örnek alabileceği rol modellerinin olmayışı, ileri bir kariyerin aile yaşamı üzerindeki olası olumsuz etkileri, biraz da toplumsallaşma sürecinde öğrendiği roller ile iş hayatının beklentileri arasında yaşadığı rol çatışmaları (anne-eş rolü ile işkadını rolü arasındaki ikilem) ile iş yaşamına ilişkin isteklerini şekillendirmektedir (Örücü vd., 2007: 120).

3.1.6. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde sosyal güvenlik hakkı, sendikal örgütlenme hakkı, grev hakları gibi hakların başta geldiği bilinmektedir. Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı aşikârdır. Öyle ki, II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadın işgücü sayısının artmasıyla, yeni düzenlemelere gidilmiştir. Gerçekleştirilen yeni yasal düzenlemeler ile kadınların başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş ise de, bugün itibarıyla kadınların örgütlenmesi arzu edilen seviyeye ulaşmamıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanması önemli bir etkidir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

3.1.7. Cinsel Taciz

Sanayi devrimden itibaren çalışma ilişkilerinde sürekli var olan bir sorun olmasına rağmen, iş yerinde cinsel taciz konusunun ele alınması 1970'li yılların ortalarına rastlamaktadır. Çalışma hayatında cinsel taciz konusuna duyarlılığın oluşması ve tacizi önlemeye yönelik yasal düzenlemelerin gerçekleşmesinde, kadınların çalışma dünyasında zamanla sayılarının

artmasının ve özellikle 1960'larda başlayan kadın kuruluşlarının çabalarının payı büyük olmuştur (Gerni, 2001: 20).

Ülkemizde erkeklerinde karşılaşma olasılığı olmakla birlikte, genellikle cinsel taciz kadınların karşılaştığı önemli bir sorundur. Bu nedenle etkili yasal düzenlemelerin yapılması zorunluluk arz etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, ne yazık ki, işyerinde cinsel tacizle ilgili özel bir maddeye yer verilmemiş, işyerinde cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğuna değinilmemiş, işyerinde cinsel tacizin ve taciz biçimlerinin (cinsel rüşvet/gözdağı tacizi ile düşmanca ortam yaratan tacizin) tanımı yapılmamıştır. Sadece işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği haller ve işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği haller içinde, cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır (Bilgin, 2012: 313-314).

Bu bağlamda ülkemizde de 2003 yılında getirilmiş olan 4857 Sayılı Kanunu ile işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve tacize uğrayan işçinin korunması amacıyla yönelik olarak 24 ve 25. maddeler dikkate alınmaktadır. Öyle ki, ilgili kanunun 24. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre, "işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması" durumunun da işçi açısından haklı fesih nedeni sayılacaktır. Yine ilgili kanunun 25. maddesinin II. bendinin (c) fıkrasına göre; işveren, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir (Özdemir, 2006: 86).

Sonuçta ilgili kanunda sadece işten çıkma ve çıkarmayla ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Oysaki önemli olan, cinsel tacizin önlenmesidir. Yaptırıma bağlamak önemli olmasına rağmen, öncelikle işverenlere, işyerinde cinsel tacizi önleyici önlemler alma ve mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü getirilmelidir. Öte yandan işverenlere, her işyerine giren işçi veya işçilere işyerinde cinsel taciz konusunda eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir (Bilgin, 2012: 314).

Öte yandan ülkemizde geçerli toplumsal değerler sistemi taciz mağduru kadının daha fazla mağdur olacağı korkusuyla konuşmasını engellemektedir. Buna rağmen doğrudan cinsel tacizle ilgili olmayan fakat cinsel tacizle ilgili soruların da sorulduğu cinsiyet ayrımcılığını araştıran pek çok çalışmalardan, işyerinde cinsel tacizin Türkiye'de de önemli bir sorun olduğu anlaşılmaktadır (Gerni, 2001: 21).

3.2.Aile Yaşamından Kaynaklanan Unsurlar

Kadının çalışma yaşamında daha aktif yer almasını engelleyen konuların başında geleneksel aile sorumluluğunun devam etmesi yer almaktadır. İş sorumluluğunun yanında ev sorumluluğunu da yürütmeye çalışan kadına, bir de aile yakınları ve eşi yardımcı olmayınca, kadın mecburen çalışma hayatından çekilmek durumunda kalmaktadır. Bu bağlamda öncelikle "ev işi ve bakım hizmetleri", "medeni durumun etkisi" ve "iş-aile yaşam çatışması" gibi konular ele alınmıştır.

3.2.1. Ev İşleri ve Bakım Hizmetlerinin Etkisi

Toplumumuzda genellikle ev işleri ve bakım hizmetleri kadınlar tarafından yapılan ve yapılması beklenen işlerdir. Erkeklerin geleneksel olarak muaf tutulduğu bu işlerden kadınların sorumlu kılınması, onların ev dışında çalışma kararlarını etkileyen önemli bir unsurdur (Ecevit vd., 2008: 157).

Tablo 6. Türkiye'de Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler ⁽¹⁾, 2006 (%)

	Kadın	Erkek
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimize aykırı	14,1	12,0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7,8	7,0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2,5	2,0
Diğer	1,4	1,8
Toplam	100	100

Kaynak: TÜİK (2006) “Aile Yapısı Araştırması”, (<http://www.tuik.gov.tr>) (11.11.2014).

(1) Kadın çalışmamalıdır diyen erkeklerin oranı % 23, kadınların oranı %10'dur.

Tablo 6’te görüleceği üzere, en son 2006 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen “Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler” adlı çalışma da bu genel kanıyı destekler sonuçlar elde edilmiştir. Öyle ki, kadınların %64,7’si, erkeklerin de %60,7’si kadınların asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu dile getirmişlerdir.

Kadınlar, evdeki ve iş hayatındaki sorumluluklarını uyumlu hale getirmeye çalışırken yaşadıkları sorunlar onları çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Ataerkil aile yapısına ve geleneksel anlayışa göre kadının temel ve birincil görevi annelik yani çocuk bakımıdır. Ülkemizde kreş veya gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumlarının yeterli olmaması, ya da annelerin çocuklarını bırakabileceği eş, dost, akraba gibi bir yer bulamaması çalışan kadınları iş hayatından soyutlandırmaktadır. Birçok kadına sunulan ücretin, çocuk bakım maliyetini karşılamaya yetmemesi kadınların zorunlu olarak ev kadınlığı statüsünde kalmalarına neden olmaktadır. Bu ve buna benzer sebeplerden dolayı, aile içerisinde “çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı” gibi yükümlülükleri sadece kadınların sorumluluğunda gören toplumsal bakış açısı yerine, bu sorumlulukların “anne”, “baba”, “devlet” ve “işveren” arasında paylaşılması yaklaşımının benimsenmesi daha doğru olacaktır (Kızılgöl, 2012: 92).

3.2.2. Medeni Durumun Etkisi

Türkiye’de kadınların istihdama katılma oranlarını etkileyen en önemli faktörlerden biriside kadınların medeni durumudur. Öyle ki, Tablo 7’te de görüleceği üzere 2013 yılı için kadınların istihdama katılma oranının %28’ini evli olan kadınlar oluştururken, geri kalanını hiç evlenmemiş, boşanmış ve eşi ölen yani evli olmayan kadınlar oluşturmaktadır. Yıllar itibariyle evli kadınların istihdam oranında bir artış söz konusudur. Ancak yine de toplam içinde evli olmayan kadınların oranı %70-80'lere tekabül ettiği unutulmamalıdır.

Tablo 7. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Türkiye										
Hiç Evlenmemiş	26,0	26,7	27,5	27,6	28,2	27,6	28,3	29,1	28,9	30,2
Evli	20,5	20,0	20,2	20,3	20,9	22,1	24,2	26,1	27,3	28,0
Boşanmış	32,0	33,8	32,9	32,9	34,2	34,2	37,5	39,8	41,2	41,3
Eşi Ölmüş	8,6	8,7	8,3	7,7	8,2	8,4	8,6	9,5	9,0	8,5
Kent										
Hiç Evlenmemiş	23,5	25,3	27,2	28,1	28,2	27,3	27,9	29,3	29,0	30,7
Evli	12,3	13,0	13,4	13,4	14,5	15,3	17,2	18,7	20,5	22,0
Boşanmış	31,2	33,5	32,9	33,4	34,0	34,0	37,7	40,0	42,0	42,4
Eşi Ölmüş	4,7	5,0	4,5	4,3	4,6	4,6	5,1	5,9	5,5	5,5
Kır										
Hiç Evlenmemiş	32,6	30,3	28,3	26,3	28,4	28,4	29,3	28,6	28,6	29,2
Evli	39,4	36,0	35,4	35,4	34,8	36,9	39,6	42,1	41,7	40,9
Boşanmış	36,9	35,8	32,7	29,9	35,2	35,1	36,8	38,7	37,1	35,5
Eşi Ölmüş	16,8	15,8	15,5	14,0	14,7	15,0	14,4	15,2	14,3	13,0

Kaynak: TÜİK (Ağustos 2014) "Hanehalkı İşgücü Araştırması", (<http://www.tuik.gov.tr>) (11.11.2014).

Nitekim çalışma yaşamından kopmak istemeyen ve kariyerine devam etmek isteyen kadınlar iş hayatı ile evlilik hayatı arasında seçim yapmak durumunda kalabilmektedir. Bu bağlamda Tablo 7’de da görüleceği üzere 2004 yılında çalışma hayatında, hiç evlenmeyen kadınların oranı %26 iken, 2013 yılında bu oran %30,2’ye yükselmiştir. Ayrıca yine aynı tabloda Türkiye’de ve kentlerde boşanan kadınların çalışma hayatındaki oranlarının yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Tek ebeveynli ailelerde çocuklarına maddi manevi bakmak durumunda kalan ve özellikle eğitim seviyesi düşük olan bu kadınlar, genellikle sosyal güvenceden yoksun kayıt dışı olarak istihdam edilmektedirler. Türkiye genelinde toplam kadın istihdamın %41,3’ünü boşanmış kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran, Türkiye genelinde hiç de küçümsenmeyecek bir orandır.

3.2.3. İş-Aile Yaşam Çatışması

Genellikle "iş-aile yaşam çatışması" roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun varlığı halinde ortaya çıkar (Özgen ve Efeoğlu, 2007: 238). Öyle ki, çalışma yaşamı, kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamasına rağmen geleneksel değer ve tutumların halen devam etmesi sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken iş ve aile yaşamı arasında kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 213).

Böylece kadınların ailevi sorumluluklarının fazlalığı, kadınların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını en şiddetli şekilde yaşayan taraf olmalarına sebebiyet vermektedir. Çatışmadan bıkan kadınlar ise genellikle birkaç sene çalıştıktan sonra çeşitli ailevi sebeplerle işyerlerinden ayrılmaktadırlar. Yapılan araştırmalar, ülkemizde kadınların ortalama ücret karşılığı çalışma

süresinin sekiz yılla sınırlı kaldığı, iş hayatına katılan her iki kadından birinin ilk beş yıl içerisinde evlilik ya da hamilelik gibi nedenlerle, emekliliğe hak kazanmadan işten ayrıldıkları sonucunu vermektedir (Dursun ve İftar, 2014: 133).

Sonuç

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımını belirleyen unsurlara, yer ayırdığımız bu çalışmamızda görünen o ki, OECD ve Avrupa Birliği ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranları %62'nin üzerindeyken Türkiye'de bu oran ancak %31,8 seviyelerinde kalmıştır. Öte yandan ülkemizde erkek işgücüne katılma oranı %70'lerin üzerinde iken, kadınlarda bu oran, erkek katılım oranının yarısından bile daha azdır.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir bir ekonominin ve kalkınmanın önemli yapı taşlarından birini teşkil etmesine rağmen oranın düşüklüğü ayrı bir vehameti ortaya koymaktadır. Nitekim çalışma çağındaki toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların aktif olarak emek piyasasında yer al(a)madığı bir iktisadi yapıda arzu edilen kalkınma ve büyümeden söz edilemez.

Kadınları çalışma hayatı dışına iten birçok unsur mevcuttur. Bunlar bizzat çalışma hayatının kendisinden kaynaklanabildiği gibi ailevi nedenlerden de kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda kadını, çalışma hayatından soğutan ve dolayısıyla uzaklaştıran konulardan birisi belki de en önemlisi “ücret” konusudur. Kadınların özellikle düşük ücretli sektörlerde istihdam olanağı bulması bir yana, birde aynı işi yapan erkek çalışanlara nazaran daha düşük ücret almaları, kadının çalışma isteğini kırmaktadır.

Öte yandan çocuk için kreş veya okul öncesi bakım veya çocuğun okul saatleri ile kadının çalışma saatlerinin uyumsuzluğu ve/veya yaşlı bakımı gibi konuların, sorululuğunun hala kadınların omuzlarında yer alması, kadını çalışma yaşamından uzaklaştırmaktadır. Öyle ki, kadının elde edeceği kazanç söz konusu bakım hizmetlerini karşılamıyor ise kadının tercihi çalışma hayatı yönünde olmayacaktır.

Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma oranının arttığı bilinen bir gerçektir. Ancak ülkenin özellikle gelişmemiş yerlerinde kız çocuklarının okula gönderilmemesi, geleneksel rolleri nedeniyle çalışma yaşamında sunulan eğitim, seminer gibi hizmet içi eğitimlerden mahrum kalması, onların vasıfsız birer işgücü olmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle gerek işe alınırken (düşük ücret, kayıt dışı istihdam gibi) gerekse işten çıkarmalarda ilk hedef grup arasında yer alır.

Çalışmamızdan çıkan diğer önemli bir sonuçta, istihdam olanağı bulan 7.798 bin kişinin, 3.937 kişisi yani toplam çalışan kadınların yarısından fazlası (%50,5) kayıt dışıdır. Çalıştığı halde yani hak ettiği halde 3.937 bin kişi sosyal güvenceden yoksundur. Ancak sigortalı çalışan birinin; kızı, annesi, eşi vb. gibi bir konumda olması halinde kadın, sosyal güvenlik hizmetinden faydalanabilecektir. Kayıt dışı istihdamın bir diğer dezavantajı emeklilik konusudur. Malum kayıt dışı çalışmada emeklilik için gerekli olan primin gereği gibi yatırılmaması veya hiç yatırılmaması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda kadının yine çok önemli bir hakkı suiistimal edildiğinden dolayı, kadın çalışma hayatından uzaklaşabilmektedir.

Yine toplumsal önyargılar kadının çalışma hayatında ikinci plana itilmesine, mesleki kariyerini tamamlayamamasına neden olmaktadır. Özellikle “cam tavan sendromu” olarak ifade edilen bu durumda, kadının diğer rollerine (hamilelik, emzirme, bebek/çocuk ve/veya yaşlı bakımı gibi)

istinaden oluşan ön yargılar ağır basmakta ve kadın mesleğinde hak etse dahi hak ettiği yere gelememektedir.

İşyerindeki cinsel taciz, taciz konusunda gerekli hukuki alt yapının olmaması, erkek egemen toplum yapısı gibi daha birçok olumsuz nedenler kadınların işgücüne ve istihdama arzu edilen seviyede girmesine engel teşkil etmektedir. Böylece ülkemizde kadın işgücüne katılma oranı, daha öncede belirtildiği gibi birçok gelişmiş ülkenin kadın işgücüne katılma oranının gerisinde yer almaktadır. Bu nedenle buradaki sorunun çözümünde gerekli önlemlerin alınması ve kadınların eğitilmesi çok önemli iki etmendir.

KAYNAKÇA

Aksoy, Temel (2013) “Kadınların Üstünde Cam Tavan mı Var?”, (<http://www.temelaksoy.com/kadinlarin-ustunde-cam-tavan-mi-var/>) (12.01.2015).

Azaklı, Sema Betül (2009) “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, S.B.E.), Karaman.

Anadolu Ajansı (19 Eylül 2014) “4 Milyon Kadın Kayıt Dışı Çalışıyor”, (<http://www.aa.com.tr/tr/turkiye/391632--4-milyon-kadin-kayit-disi-calisiyor>) (28.11.2014).

Berber, Metin ve Burçin Yılmaz Eser (2008) “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, Nisan 2008, ISSN: 1303-2860, s.1-16.

Bilgin, Birgül (2012) “Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler”, (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1164>) (15.01.2015).

Dursun, Salih ve Emel İftar (2014) “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 3, s.127-137.

Esen, Erol (2013) “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kırsal Kadının Durumu ve Almanya’dan Proje Uygulama Örnekleri”, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 12, No: 1, s.105-127.

Ecevit, Yıldız vd. (2008) *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, İstanbul: TÜSİAD & KAGİDER, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468&KAGİDER-001.

Ecevit, Yıldız (2010) *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*, Ankara: Pelin Ofset Tipo Matbaacılık.

Er, Şebnep (2012) “Women Indicators of Economic Growth: A Panel Data Approach”, *The Economic Research Quarterly* – Voll. 2 (1) 2012, p. 27-42.

Er, Şebnem (2013) “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi”, *Öneri Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 40 (20), s.35-44.

Eğilmez, Mahfi (13 Ocak 2013) “Ekonomideki İlişkiler ve Çelişkiler”, (<http://www.mahfiegilmez.com/2013/01/ekonomideki-iliskiler-ve-celiskiler.html>) (26.11.2014).

Gerni, G. Mine (2001) “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 3, s.19-46.

Karabıyık, İlyas (2012) “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 32, Sayı: 1, s.231-260.

Kapız, Serap Özen (2002) “Aile-iş Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *D.E.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3, s.139-153.

Keskin, Sevtap (2014) “Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (9:1), s.71-94.

Korkmaz, Murat ve Nur Dilbaz Alacahan (2013) “Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma”, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume: 8/7, Summer 2013, p.887-900.

Korkmaz, Adem ve Gülsüm Korkut (2012) “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 2, s.41-65.

Koca, Bennur (2014) “Çalışma Hayatı ve Kadın”, (https://www.academia.edu/4796744/%C3%87ALI%C5%9EMA_HAYATI_VE_KADIN) (24.11.2014).

Kızılgöl, Özlem Ayvaz (2012) “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1) 2012, s.88-101.

Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökkaya (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s.195-219.

Küçükşen, Osman (2013) “Kadınların İşgücüne Katılımı ve İktisadi Kalkınma: U Şekilli Kadın İşgücüne Katılım Hipotezinin Heterojen Ülke Grupları İçin İncelemesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, S.B.E.), Ankara.

Metin, Şahin (2011) *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma*, Ankara: Afşaroğlu Matbaası.

Metin, Şahin ve Rabia Arabacı Karıman (2013) *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara: TBMM Basımevi.

OECD (2015) “LFS by Sex and Age-Indicators”, (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R) (09.02.2015).

Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli (2003) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004*, Cilt: 3, Sayı: 1, s.55-86.

Özdemir, Bilge Kağan ve Selim Yıldırım (2013) “Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İstihdam Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Analizi: Özçıkırlı Dalgacık Yaklaşımı”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 38, s.97-116.

Özdemir, Zekai vd., (2012) “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, International Conference on Eurasian Economies 2012 (<http://www.eecon.info/papers/476.pdf>) (21.01.2015), s.115-122.

Özdemir, Erdem (2006) “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4, s.83-96.

Örücü, Edip, Recep Kılıç ve Taşkın Kılıç (2007) “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Yıl: 2007, Cilt: 14, Sayı: 2, s.117-135.

Önder, Nurcan (2013) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013, s.35-61.

Özgen, Hüseyin ve İ. Efe Efeoğlu (2007) “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, s.237-254.

SGK (2013) *İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*, Ankara: Aren Tanıtım.

SGK (2014) “Kayıt Dışı İstihdam Nedir, Türleri ve Nedenleri Nelerdir?”, (<http://www.sgk.gov.tr>) (28.11.2014).

Sosyal-İş Sendikası (Mart 2010) “8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu”, (http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf) (28.11.2014).

TÜİK (2010) “Kazanç Yapısı Anketi”, (<http://www.tuik.gov.tr>) (11.11.2014).

TÜİK (2012) *İstatistiklerle Kadın*, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK (15 Eylül 2014) “Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Haziran 2014”, (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16011>) (28.11.2014).

TÜİK (Ağustos 2014) “Hanehalkı İşgücü Araştırması”, (<http://www.tuik.gov.tr>) (11.11.2014).

TİSK (2014) “TİSK İşgücü Piyasası Bülteni”, Ekim 2014, Sayı: 30, (http://www.tisk.org.tr/upload_uyuru_ek/2014/16102014111609-tiskisgucupiyasasihaberbulteni-ekim2014sayi30.pdf) (24.11.2014).

Turhan, Şebnem (26 Kasım 2014) “Kadınsan İşin Zor”, (<http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/27654020.asp>) (26.11.2014).

Tülüce, Nadide Sevil ve Zeynep Öztürk Yaprak (2014) “Büyüyen Ekonomilerin Yoksullaşan Kadınları”, *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, Nisan / Mayıs / Haziran İlkbahar Dönemi Cilt: 3 Sayı: 8 Yıl: 2014, s.60-76.

World Economic Forum (2015) “Global Gender Gap Index” (<http://widgets.weforum.org/gender-gap-index/>) (12.01.2015)