

TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Zahide GENÇTÜRK¹

ÖZET

Üretim faktörlerinden biri olan işgücünün verimli kullanılması ülkelerin ekonomik kalkınmalarının sağlanmasında kilit role sahiptir. Bu bağlamda genellikle çoğu ülkede düşük işgücüne katılıma sahip olan kadın işgücünün de üretim faaliyetlerinde ve işgücü piyasasında daha fazla yer alması gerekmektedir. Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların işgücüne katılım oranları yıllar itibari ile artış göstermiş olup erkeklerin işgücüne katılım oranlarının gerisinde kalmıştır. Bu çalışmada kadının işgücüne katılım oranları eğitim durumu, medeni durum ve yaş grupları gibi sosyo demografik özelliklere göre değerlendirilecek ve kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler genel olarak ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü, Kadının İşgücüne Katılımı, İşgücü Piyasası

FACTORS INFLUENCING the PARTICIPATION of WOMEN in WORKFORCE in TURKEY

ABSTRACT

The effective use of workforce, one of the factors of production, has a key role in ensuring the economic development of countries. In this context, the women, who generally have low participation in workforce in many countries, need to participate further in the production activities and the labor market. The participation of women in the workforce has increased over the years in Turkey, just like across the globe, and remained behind the participation of men in the workforce. In this study, the participation rate of women in workforce will be evaluated according to socio-demographic features such as educational background, marital status and age groups, and the factors influencing the participation of women will be discussed in general.

Keywords: Labor Force, Female Participation To Workforce, Labor Market

¹ Zahide Gençtürk, Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, zahidegencturk@isparta.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2209-4357.

1.GİRİŞ

Dünyada küreselleşme ile birlikte rekabet koşulları sürekli değişmektedir. Ülkelerin rekabet koşulları içinde ekonomik ve toplumsal olarak gelişmesi üretim faktörlerini etkin kullanmasına bağlıdır. Üretim faktörleri içinde önemli yeri olan emek faktörünün verimli kullanılması için cinsiyet ayrımı olmaksızın kadınların işgücü piyasasında aktif bir şekilde yer alması gerekmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkeler için kadınların çalışma yaşamına katılması ve ekonomiye gerekli katkıyı sağlaması günümüz dünyasında zorunluluk haline gelmiştir (Aksoy vd., 2019:147).

Kadınları sadece ev içinde ücretsiz işgücü yada işgücü piyasasında ucuz işgücü olarak görmek mümkün değildir. Gelişen ve değişen dünya koşullarında kadınların gerekli eğitim düzeyine erişmesi, vasıflı işgücü niteliği taşıması ve işgücü piyasasında daha iyi şartlarda istihdam edilmesi gerekmektedir.

Ülkelerin gelişmişlik seviyelerini belirleyen göstergeler içerisinde kadınların toplumda hem ekonomik hem de sosyal olarak erkekler ile eşit haklara sahip olabilmesi yer almaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu, çalışma hayatında daha çok yer aldıkları ve daha iyi şartlarda çalıştıkları görülmektedir. Kadınların işgücüne dahil edilmemesi neredeyse nüfusun yarısının işgücü piyasasının dışında kaldığı anlamına gelmektedir. Bu durum beşeri sermayenin verimsiz kullanılmasına neden olurken ekonomik ve sosyal olarak sürdürülebilir kalkınmayı engellemektedir (Erken,2020:1).

Tüm toplumlarda tarihsel süreç incelendiğinde kadınların yerinin ailesi içinde ev işleri ile uğraşmak olduğu, ücretli çalışma yaşamının dışında kaldığı ve cinsiyet temelli bir rol ayrımının yapıldığı görülmektedir. Fakat yaşanan toplumsal ve ekonomik değişiklikler kadınların çalışma yaşamında etkin bir şekilde yer almalarını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla ülkelerin kalkınmasında, işsizlik ve yoksulluk gibi önemli sorunların çözülmesinde, kadın işgücünün rolü büyüktür (Karabıyık,2012:232).

Sanayi devrimi ile birlikte üretimin fabrikalara kayması işgücü talebini artırmış erkeklerin yanı sıra kadınlarında işgücü piyasasında yer almasında belirleyici rol oynamıştır. Özellikle Avrupa ülkelerinde sanayi devriminin ilk zamanlarında kadınlar ağır şartlarda ve çok az ücretle çalışmak durumunda kalmıştır. Kadınların ekonomik olarak kalkınmadaki önemi anlaşılrsa da

işgücü piyasasında kabul görmeleri siyasal, ekonomik ve sosyal açıdan pek çok sorunu da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla sanayileşme süreci ve sonrasında piyasanın işgücü ihtiyacı, kadının çalışma isteği gibi nedenler kadınların çalışma yaşamında yer almasını hızlandırmıştır (Özdemir vd.,2012:115).

Kadınların işgücü piyasasında yer almasının ülkelerin hem ekonomik hem de sosyal olarak gelişmesinde etkisinin büyük olduğu görülmektedir. Fakat işgücü piyasası verileri kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarının istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir. Bu durumun sebepleri arasında kadınların eğitim durumları, medeni durumları, üstlerine yüklenen çocuk ve yaşlı bakımı, ev sorumluluğu, çalışma yaşamına katılmalarıyla ilgili cinsiyet ayrımı ve hukuki uygulamaların kadın istihdamını ne kadar desteklediği ve bunlara bağlı olarak kadınların ev, iş yaşamını ne kadar uyumlu hale getirebildiği yer almaktadır.

Bu çalışmada ilk olarak kadının işgücü piyasasındaki yeri ve önemine değinilmiş olup kadının işgücüne katılım oranları; eğitim durumu, medeni durum ve yaş grupları gibi sosyo demografik özelliklere göre değerlendirilmiş ve kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler genel olarak ele alınmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Kıral ve Karlılar (2017), 2017 yılında Adana ilinde kadın işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın verileri iki durumlu logit model aracılığıyla incelenmiştir. Analizin sonucunda, kadın işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörler yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, aile geliri, yerleşim yeri ve çevrenin kadınların çalışması durumuna bakış açısı olarak belirlenmiştir.

Akgeyik(2016), Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2007-2016 dönemi verileri kapsamında kadınların işgücüne katılım boyutları ve bu artışı etkileyen faktörlerin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Veriler doğrultusunda işgücüne katılımı etkileyen en önemli etkenin eğitim olduğu görülmüştür. Ayrıca kadınların ortalama evlik ve doğurganlık yaşının yükselmesinin kadının işgücüne katılımını olumlu etkilediği belirtilmiştir.

Karabıyık (2012), TÜİK verileri kullanılarak Türkiye’deki kadın işgücünün durumu ortaya konularak, genel ekonomik yapı içerisinde değerlendirilmeler yapılmıştır. Ekonomik olarak takip

edilen politikalar doğrultusunda kadın istihdamının istenilen düzeyde artışın gerçekleşemeyeceği belirtilmiştir.

Yakubu (2010), Güney Afrika'da işgücü dinamiklerinin araştırılması amaçlanmıştır. Veriler Güney Afrika İstatistiklerinin 2008 yılı Üç Aylık İşgücü Anketi'nden alınmıştır. Çalışmanın sonucunda eğitim düzeyi ile kadının işgücüne katılımı arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akhtar ve arkadaşları (2020), Malezya'da kadınları işgücü piyasasına katılmaya motive eden etkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, kadınların işgücüne katılımında eğitim, hane geliri, hane halkının mali durumu, aile büyüklüğü ve aile geçmişinin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Contreras ve Plaza (2010), yaş, eğitim, medeni durum ve çocuk sayısı gibi etkenler kullanarak kadınların Şili işgücüne katılımının belirleyicileri analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılımın arttığı, çocuk sayısı arttıkça işgücüne katılım kararının olumsuz etkilendiği ve kültürel değerlerin işgücüne katılımı etkilediği belirlenmiştir.

Karpat Çatalbaş (2015), Türkiye'deki kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 2008-2013 dönemi için IBSS-1,12 bölgeye ait veriler ile panel veri analizi uygulanmıştır. Sonuç olarak, doğurganlık hızı, boşanma oranı, ekonomik kriz, kayıt dışı istihdam ve eğitimin kadın işgücünü etkileyen başlıca faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Levent ve arkadaşları (2018), Van kent merkezinde kadınların işgücüne katılımını belirleyen demografik ve ekonomik faktörlerin etkileri teorik ve ampirik bulgulara dayanarak açıklanması amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, eğitim, yaş ve medeni durum kadının işgücüne katılımını belirleyen başlıca değişkenler olduğu belirlenmiştir.

Ayvaz Kızılgöl (2012), Türkiye genelinde 2002-2008 yıllarında kentsel ve kırsal alanlarda yaşayan evli ve bekar kadınların çalışma kararlarını etkileyen faktörlerin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, evli ve bekar kadınların işgücüne katılma kararlarını etkileyen faktörlerin hanehalkı geliri, eğitim düzeyi, bağımlılık oranı, oturlan konutun mülkiyeti ve kadının yaşı olduğu görülmüştür.

3. KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ YERİ ve ÖNEMİ

Toplumda var olabilmenin temeli çalışma yaşamında yer alabilmekten geçmektedir. Toplumsal yaşamda çalışmak bireylere birçok alanda önemli fırsatlar sunmaktadır. Özellikle iş yaşamı, gelir, statü, sosyal ilişki ağı ve sosyal güvence gibi olanaklar sağlamaktadır. Bu anlamda çalışma yaşamının dışında kalarak statü, sosyal ilişki, gelir ve sosyal güvenceden mahrum olmak kadınlar için pek çok alanda risklerin oluşmasına neden olmaktadır (Çakır, 2008:26).

Kadınların işgücüne katılım oranları, işgücü arz ve talebini belirleyen sosyo-kültürel ve makro ekonomik unsurların bileşiminden oluşmaktadır. Sosyo-kültürel unsurlar toplumda ve ailede yaygın olan ataerkil düşünce yapıları nedeni ile kadınların eğitim ve çalışma yaşamına erişiminin engellenerek kadın işgücü arzının sınırlı kalmasını da etkili olabilmektedir. Diğer taraftan kapitalist ekonomilerde makroekonomik politikalar ile kadın işgücüne olan talebin artırılması, kadınları ücretli çalışmaya çekerek aile ve toplumdaki ataerkil düşünce yapısının zayıflamasında etkili olabilmektedir. Ancak bu durumun gerçekleşmesi için kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir (Tokgöz, 2015:143).

Kadın işgücü arzı, kadınların işgücü piyasasındaki rolünü etkileyen pek çok unsurun olması nedeniyle kalkınmanın hem itici gücü hem de sonucudur. İşgücü piyasasında daha fazla kadın yer aldığı daha yüksek işgücüne karşılık olarak ülke ekonomisi de hızlı büyüebilmektedir. Ülkelerin gelişmesi ve ekonominin büyümesi ile kadınların işgücü piyasasında bilgi beceri düzeylerinin artması farklı işkollarında yer almalarını sağlarken toplumun bakış açısı da değişerek sosyal engeller zayıflamakta ve kadınların ev dışında çalışma ihtimalleri de artmaktadır. Dolayısıyla politika uygulamaları belirlenirken kadın işgücü arzının doğasına uygun olarak gerçekleştirilmeli ve kadınların işgücüne katılımı izlenmelidir. İşgücüne katılımın sadece arz faktörlerinin değil, aynı zamanda emek talebinin de bir sonucu olduğu unutulmamalıdır (Verick, 2014:3).

Tarihsel akış içerisinde kadının çalışma yaşamındaki yeri değerlendirildiğinde geçmişten günümüze kadar toplumların düşünce yapısında kadın, erkek hâkimiyeti altında evinde ve çocuk bakımı ile ilgilenen boyutta kalmıştır. Tarımsal faaliyetler ile

yerleşik hayata geçildiğinde de kadının bu konumu değişmemiştir (Erarslan, 2009:1).

19. yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte ekonomik büyüme kadınların işgücüne katılımını etkilemiş ve kadınlar toplumdaki ücretsiz aile işçiliği konumundan ücretli işçi konumuna geçmiştir. Üretimin fabrikalara kayması ve ekonomik büyümenin etkisiyle artan işgücü ihtiyacı kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almasını sağlamıştır (Ak, 2019:13). Sanayi devriminden sonra kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli bir olayda II. Dünya savaşı olup bu savaş nedeni ile piyasadaki emek arzı ve emek talebinde yaşanan değişiklikler kadınların işgücüne katılımını artırmıştır. Emek arzı açısından kadınların işgücü piyasasına girme nedenleri hem vatanseverlik hem de erkeklerin savaşta olması ile ailenin ihtiyaçlarını karşılamak durumunda kalmalarıdır. Emek talebi açısından erkek işgücünün savaş nedeni ile azalmış olması piyasadaki işgücü talebini ve akabinde ücretleri de yükseltmiştir. Bu durum kadınların işgücü piyasasına girişini artırmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

Kadınlar ücretli olarak çalışma hayatında yer almalarıyla birlikte ucuz işgücü olarak görülerek yoğun bir emek sömürsüne maruz kalmışlardır. Kadınların çalışma hayatında yaşadığı olumsuzlukların düzeltilmesine dair kanunlar ilk olarak İngiltere daha sonrada Almanya ve Fransa gibi diğer Avrupa ülkelerinde kabul edilmiştir. 19. yüzyılın sonlarına doğru kadın emeği ile ilgili söz konusu hukuki düzenlemelerde kadınların çalışacağı ağır ve tehlikeli işler için bir takım düzenlemeler getirilse de kapsam olarak dar tutulmuştur (Aytaç, 2020:382).

Türkiye’de kadın işgücü 1950 yılı itibari ile kentleşme sürecinin başlamasıyla birlikte çalışma yaşamında ücretli çalışan konumuna gelmiştir. Bu yıllarda büyük kentlerde sanayi merkezlerinin oluşmasıyla başlayan iç göç ile aile içinde ücretsiz işçi olarak çalışan kadınlar ücretli çalışmaya başlamıştır (Ergüder, 2006:73). İstihdam imkânlarının kentleşme ve sanayileşmeye bağlı olarak artmasına rağmen 1950’den sonra 1999’ a kadar işgücüne katılım oranlarında artıştan ziyade azalma görülmüştür (Tahtacı, 2019: 22). 2001 krizi ve sonrasında istihdamda daralma yaşanması da kadın istihdamını olumsuz etkilemiştir (İlkkaracaan,2015:176-177).

Dünya genelinde küreselleşme ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranları artarken Türkiye’de belirgin bir artış

gözlemlenmemiştir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları istenilen düzeyde olmadığı gibi erkeklerin işgücüne katılım oranlarının da gerisinde kalmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında yer alması topluma, ekonomiye katkı sağladığı gibi kendilerine ve ailelerine de katkı sağlamaktadır (Karabıyık, 2012:1283). Ayrıca ekonominin büyümesi ile birlikte üretim yapısının daha karmaşık hale gelmesi herkesin katkısını gerektirmektedir. Dolayısıyla kadın emeğine ihtiyaç duyulmakta olup kadınların ev dışında daha nitelikli işlerde çalışarak yükselme olanakları artmakta ve kadın erkekten ayrı bir ekonomik ve sosyal güvenceye ulaşmakta böylece daha bağımsız hale gelmektedir. Aile içinde ücretsiz çalışarak birçok yönden üretime katkıda bulunan kadının yaptığı işler değer görmezken ücretli çalışma; eğitim, sosyal güvence ve ekonomik olarak kadının topluma etkin katılımını sağlamakta ve statüsünü farklılaştırmaktadır (Koray, 1992: 95).

Çalışma yaşamına katılan kadının statüsü ailede ve toplumda daha iyi duruma gelirken aynı zamanda toplumsal eşitsizlikler yaşamakta ve kadınların işgücüne katılımı ile ilgili çeşitli sorunlar belirgin hale gelmektedir (Koray, 2005:354). Kadınların artan eğitim düzeyleri, çalışma yaşamında yer almaları ve bu doğrultuda toplumda kendilerine farklı bir yer edinerek daha bilinçli hale gelmeleri, bütün toplumlarda söz konusu olan cinsiyet eşitsizliğini daha net görmelerini ve bu konuda kendilerinden yana çözümler istemelerini zorunlu kılmıştır. Toplumda var olan cinsiyetler arasındaki işbölümünün aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki rolleri de belirlemesi nedeni ile oluşan çelişkilerin ve sorunların çözümünde toplumun bakış açısının değişimi ile birlikte yasal ve kurumsal düzenlemeler de gerekmektedir (Koray, 1992: 94).

4. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

4.1. Dünyada Kadının İşgücüne Katılım Oranı

Kadınlar işgücü piyasasında ilk başlarda güvencesiz ve düşük ücretli olarak yer almaya başlamış olup nitelikten ziyade nicel bir anlamda değerlendirilmiştir. Günümüzde gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücüne katılımının gelişmekte olan ülkelere daha iyi olduğu görülse de tüm dünyada işgücüne katılımda cinsiyet eşitliğinin sağlandığını söylemek mümkün değildir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 111). Dünyada 2021 yılında kadınların ortalama işgücüne katılım oranı % 46.4 erkeklerin ise %

71.7 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla işgücüne katılımında dünya genelinde cinsiyetler arası fark % 25.3 olmuştur (ILOSTAT,2022).

Aşağıdaki tabloda dünyada bölgelere ve cinsiyete göre işgücüne katılım oranları yer almaktadır.

Tablo 1: Dünyada Bölgelere ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (15+Yaş) (%)

| Bölgeler | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| Kuzey Afrika | 20.1 | 69.6 | 20.1 | 66.9 | 20.8 | 68 |
| Sahra-altı Afrika | 62.6 | 73.3 | 59.9 | 71.8 | 61.1 | 72.3 |
| Latin Amerika ve Karayipler | 52.5 | 76.8 | 47.1 | 71.4 | 49.5 | 74.2 |
| Kuzey Amerika | 57.2 | 68.8 | 56 | 67.5 | 56.2 | 68.3 |
| Arap Devletleri | 18.2 | 77.5 | 17.7 | 75.7 | 18 | 76.5 |
| Doğu Asya | 59.8 | 75.3 | 58.2 | 74.3 | 58.6 | 74.4 |
| Güneydoğu Asya ve Pasifik | 56.5 | 78.6 | 54.6 | 76.9 | 55.5 | 77.2 |
| Güney Asya | 23.3 | 76.9 | 21 | 73.3 | 22.7 | 75.7 |
| Kuzey, Güney ve Batı Avrupa | 52.5 | 64.3 | 51.7 | 63.4 | 51.9 | 63.6 |
| Doğu Avrupa | 51.5 | 67.3 | 50.9 | 66.7 | 50.6 | 66.3 |

Kaynak: ILOSTAT, ET. 03.07.2021

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 2021 yılında kadınların işgücüne katılımının en düşük olduğu bölgeler % 23.3 ile Güney Asya, %20.8 ile Kuzey Afrika, %18 ile Arap Devletleridir. Söz konusu bu bölgelerde işgücüne katılım oranındaki cinsiyet eşitsizliği oldukça büyüktür. İşgücüne katılım oranında cinsiyetler arasındaki farkın en yüksek olduğu yer %58.5 ile Arap devletleridir. Güney Asya'da işgücüne katılımında cinsiyetler arasındaki fark % 53, Kuzey Afrika'da ise % 47.2'dir.

Sahra-altı Afrika 2021 yılında kadınların işgücüne katılım oranı % 61.1 ile nispeten yüksektir. Kadın ve erkeklerin işgücüne katılımlarının arasındaki farkın %11.2 olarak az olduğu görülmektedir. Fakat bu bölgede kadınların işgücüne daha çok katılıyor olması ekonomik gelişmelerden değil yoksulluk ve sosyal korumanın eksikliği gibi olumsuz nedenlerden kaynaklanmaktadır (ILO, 2017: 6).

Latin Amerika'da kadınların işgücüne katılımı 2021 yılında % 49,5, Kuzey Amerika'da ise %56.2 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılımında cinsiyetler arasındaki fark Latin Amerika'da % 24,7, Kuzey Amerika'da ise % 12.1 düzeyindedir. 2021 yılı için

Kuzey, Güney ve Batı Avrupa işgücüne katılımında cinsiyetler arasındaki farkın % 11.7 ile en az olduğu bölgedir.

İş dünyasında yaşanan cinsiyet eşitsizlikleri, küresel toplumun karşı karşıya olduğu önemli sorunlardan biridir (ILO, 2017:6). Bölgeler arasında olduğu gibi ülkeler arasında da kadınların işgücüne katılım oranları farklılaşmakta ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının gerisinde kalmaktadır.

Aşağıdaki tabloda bazı ülkelerin cinsiyete göre işgücüne katılım oranları verilmiştir.

Tablo 2: Bazı Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (15-64 Yaş) (%)

| Ülkeler | Cinsiyet | Yıllar | | | | | | |
|------------------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Birleşik Krallık | Erkek | 84.1 | 83.2 | 82.4 | 83.1 | 83.1 | 83.2 | 82.7 |
| | Kadın | 69.0 | 69.5 | 69.7 | 72.3 | 73.6 | 74.4 | 75.1 |
| Almanya | Erkek | 78.9 | 80.6 | 82.4 | 82.1 | 82.9 | 83.5 | - |
| | Kadın | 63.3 | 66.9 | 70.8 | 73.1 | 74.3 | 74.9 | - |
| Fransa | Erkek | 75.1 | 74.9 | 74.7 | 75.3 | 75.8 | 75.3 | 74.5 |
| | Kadın | 62.4 | 64.1 | 65.4 | 67.3 | 68.2 | 68.2 | 67.6 |
| Hollanda | Erkek | 83.2 | 82.4 | 83.4 | 84.6 | 84.7 | 85.1 | 84.8 |
| | Kadın | 65.2 | 67.8 | 72.4 | 74.7 | 75.8 | 76.7 | 77.0 |
| Meksika | Erkek | 84.7 | 83.7 | 82.4 | 82.0 | 81.8 | 81.8 | 79.3 |
| | Kadın | 41.0 | 43.6 | 45.6 | 46.8 | 47.3 | 48.8 | 46.7 |
| İsviçre | Erkek | 89.4 | 87.4 | 87.2 | 87.8 | 88.5 | 88.3 | 88.1 |
| | Kadın | 71.6 | 74.3 | 75.3 | 78.6 | 79.9 | 80.2 | 80.0 |
| Kore | Erkek | 77.2 | 78.3 | 77.2 | 78.9 | 79.1 | 78.8 | 77.9 |
| | Kadın | 52.1 | 54.5 | 54.5 | 57.8 | 59.4 | 60.0 | 59.1 |
| Japonya | Erkek | 85.2 | 84.4 | 84.8 | 85.0 | 86.2 | 86.4 | 86.5 |
| | Kadın | 59.6 | 60.8 | 63.2 | 66.7 | 71.3 | 72.6 | 72.5 |
| İtalya | Erkek | 74.3 | 74.4 | 73.1 | 74.1 | 75.1 | 75.0 | 73.5 |
| | Kadın | 46.3 | 50.5 | 51.1 | 54.1 | 56.2 | 56.5 | 54.7 |
| Kanada | Erkek | 81.9 | 82.5 | 81.4 | 81.7 | 81.7 | 82.2 | 81.1 |
| | Kadın | 70.4 | 73.0 | 74.0 | 73.9 | 74.7 | 75.2 | 73.8 |
| Şili | Erkek | 80.1 | 77.7 | 77.8 | 77.7 | 77.3 | 76.8 | 70.8 |
| | Kadın | 42.1 | 45.5 | 51.8 | 55.8 | 57.9 | 58.0 | 52.5 |
| Estonya | Erkek | 76.3 | 72.9 | 76.7 | 80.4 | 82.5 | 82.0 | 81.8 |
| | Kadın | 66.3 | 67.6 | 71.0 | 72.9 | 75.5 | 75.7 | 76.9 |
| Belçika | Erkek | 73.7 | 73.9 | 73.4 | 72.2 | 72.8 | 73.1 | 72.6 |
| | Kadın | 56.4 | 59.5 | 61.8 | 63.0 | 64.3 | 64.9 | 64.5 |
| Danimarka | Erkek | 84.2 | 83.6 | 81.3 | 80.2 | 81.0 | 82.0 | 81.8 |
| | Kadın | 75.6 | 75.9 | 74.6 | 73.6 | 75.3 | 76.0 | 76.0 |
| Yunanistan | Erkek | 77.4 | 78.4 | 78.3 | 75.9 | 76.6 | 76.7 | 75.5 |
| | Kadın | 50.5 | 54.5 | 57.5 | 59.9 | 59.9 | 60.4 | 59.3 |
| Norveç | Erkek | 84.2 | 81.6 | 80.6 | 80.3 | 80.2 | 80.7 | 80.4 |
| | Kadın | 76.1 | 74.9 | 75.5 | 76.1 | 75.4 | 75.7 | 75.8 |
| Çek Cumhuriyeti | Erkek | 79.4 | 78.4 | 78.6 | 81.4 | 83.3 | 83.4 | 83.3 |
| | Kadın | 63.7 | 62.4 | 61.5 | 66.5 | 69.6 | 69.8 | 69.2 |

| | | | | | | | | |
|---------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| İspanya | Erkek | 80.4 | 82.2 | 81.8 | 80.9 | 80.1 | 79.9 | 78.2 |
| | Kadın | 52.9 | 59.7 | 67.1 | 70.0 | 69.7 | 70.1 | 68.7 |
| Türkiye | Erkek | 76.9 | 75.0 | 75.4 | 77.0 | 78.6 | 78.2 | 74.6 |
| | Kadın | 28.0 | 25.2 | 30.2 | 35.0 | 38.3 | 38.7 | 35.0 |

Kaynak: OECD Veri Tabanı ET. 03.04.2022

Tablo 2’de görüldüğü üzere tüm ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin işgücüne katılım oranlarından daha düşüktür. Yıllar itibari ile bakıldığında ülkelerin genelinde kadınların işgücüne katılım oranları artış göstermiştir. Ayrıca gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının %70’in üzerinde olduğu görülmektedir. 2020 yılında kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olduğu ülkeler arasında %80.0 İsviçre, %77.0 Hollanda, % 76.0 Danimarka, % 75.8 Norveç, %73.8 Kanada, %76.9 Estonya, %75.1 Birleşik krallık, % 72.5 Japonya, %68.7 İspanya ve %69.2 Çek Cumhuriyeti, %64.5 Belçika yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranının daha düşük olduğu ülkeler ise % 59.3 Yunanistan, %59.1 Kore, %52.5 Şili, %54.7 İtalya, %46.7 Meksika ve %35.0 İle Türkiye’dir. Dolayısıyla Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının diğer ülkelere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

4.2. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılım Oranı

4.2.1. Yaş Gruplarına Göre Kadının İşgücüne Katılım Oranı

Kadınların işgücüne katılımı yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır. Kadınların yıllar itibari ile yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranı aşağıdaki tabloda yer almaktadır;

Tablo 3: Kadınların Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranı (15+ yaş) (%)

| Yıllar | 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 |
| 1992 | 35 | 40.6 | 33.8 | 34.5 | 36.4 | 35.5 | 33.9 | 31.8 | 29.6 | 20.1 | 9.7 |
| 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 |
| 2001 | 23.1 | 33.5 | 30.9 | 30.9 | 30.5 | 29.4 | 27.1 | 26.2 | 23.1 | 19.7 | 12 |
| 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 | 11 |
| 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 |
| 2006 | 17.3 | 31.3 | 31.9 | 29.7 | 30.5 | 28.1 | 23 | 19.8 | 16.6 | 12.9 | 5.7 |

| | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 2007 | 16.6 | 32.1 | 31.8 | 30.3 | 30.7 | 28.0 | 23.1 | 19.3 | 15.9 | 13.3 | 5.8 |
| 2008 | 17.1 | 33.2 | 33.3 | 31.5 | 32.4 | 28.7 | 24.7 | 20.3 | 16.4 | 13.1 | 5.8 |
| 2009 | 17.3 | 34.5 | 35.8 | 34.8 | 34.1 | 32.1 | 25.7 | 21.7 | 17.8 | 14.4 | 5.9 |
| 2010 | 17 | 36 | 38 | 35.7 | 37.4 | 36 | 28.7 | 23.4 | 19.1 | 15 | 5.9 |
| 2011 | 17 | 37.1 | 38.3 | 37.5 | 39 | 37.7 | 32.5 | 25.1 | 20.2 | 15.7 | 6.6 |
| 2012 | 15.8 | 36.7 | 40.3 | 39.6 | 40.0 | 39.9 | 33.3 | 26.4 | 20.1 | 16.0 | 6.4 |
| 2013 | 16.6 | 39.5 | 41.4 | 41.3 | 42.4 | 41.8 | 35.2 | 26.9 | 20.7 | 16.2 | 6.2 |
| 2014 | 17.1 | 39.1 | 43.3 | 41.9 | 42.3 | 40.7 | 33.9 | 25.8 | 20.2 | 15.1 | 5.4 |
| 2015 | 18.4 | 42.2 | 44.2 | 42.7 | 44.2 | 42.9 | 36 | 27.7 | 21.2 | 14.9 | 5.8 |
| 2016 | 18.8 | 43 | 46.3 | 44.7 | 45.6 | 45 | 38.2 | 27.9 | 21.3 | 15.7 | 5.5 |
| 2017 | 18.1 | 45.1 | 48.4 | 45.7 | 47.5 | 46.2 | 40.6 | 30.4 | 21.8 | 16.5 | 5.6 |
| 2018 | 17.9 | 45.4 | 48.8 | 46 | 48.2 | 47.4 | 42.4 | 31.7 | 22.8 | 17.3 | 5.9 |
| 2019 | 18.4 | 47.3 | 50 | 47.3 | 47.4 | 48 | 42.5 | 31.6 | 22.9 | 15.7 | 5.6 |
| 2020 | 13.7 | 41.5 | 45.8 | 42.1 | 44.5 | 44.6 | 39.5 | 29.8 | 20.4 | 13.6 | 4.6 |
| 2021 | 14.6 | 44.9 | 49.4 | 45.1 | 45.9 | 46.1 | 42.1 | 33.1 | 22.2 | 14.8 | 5.4 |

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı, ET:03.04.2022

Tablo 3’de 15-19 yaş arası kadınların işgücüne katılım oranlarının yıllar itibari ile düştüğü görülmektedir. Bu yaş grubunda eğitim süresinin uzaması nedeni ile işgücüne katılımının düştüğü düşünülmektedir. 2010 yılına kadar 20-24, 25-29,30-34, 35-39, 40-44, 45-49 yaş gruplarında kadınların işgücüne katılımı azalma gösterirken 2010 yılından sonra bu yaş gruplarındaki kadınların işgücüne katılımı artmıştır. 2020 yılında tüm yaş gruplarında işgücüne katılım oranlarının düştüğü görülmektedir. Bu duruma küresel boyutta yaşanan Covit-19 salgınının olumsuz etkisinin neden olabileceği düşünülmektedir. 2021 yılında ise kadınların işgücüne katılım oranları her yaş grubunda artış göstermiştir.

4.2.2. Eğitim Durumuna Göre Kadının İşgücüne Katılım Oranı

Yaşanan gelişmeler doğrultusunda işgücü piyasasının beklentileri de değişmektedir. Özellikle her geçen gün vasıflı işgücüne talep artmaktadır. Dolayısıyla kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi hem işgücüne katılımını hem de daha iyi koşullarda istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2018:39).

Kadınların eğitim durumuna göre yıllar içinde işgücüne katılım oranı aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılım 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 | Yüksek okul veya Fakülte |
|--------|----------------------|---|---------|---------------------------------|------------|------------------------|--------------------------|
| 1988 | 32.3 | 31.7 | 34.3 | 19.5 | 45.7 | 52.5 | 82.5 |
| 1992 | 30.6 | 30.3 | 32.6 | 17.4 | 40.3 | 51.4 | 81.6 |
| 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 |
| 2011 | 17.1 | 21.4 | 27.5 | 25.4 | 30.3 | 39.2 | 70.8 |
| 2012 | 16.7 | 20.7 | 28.3 | 27.9 | 30.6 | 38.1 | 70.9 |
| 2013 | 17.4 | 20.8 | 29.5 | 27.5 | 32.1 | 39.3 | 72.2 |
| 2014 | 19.1 | 33.6 | 50 | 53 | 53.5 | 65 | 79.2 |
| 2015 | 18.6 | 32.9 | 50.4 | 45.1 | 54.1 | 65.4 | 79.8 |
| 2016 | 17.8 | 32.8 | 50.6 | 41.3 | 54.4 | 65.9 | 79.7 |
| 2017 | 18.8 | 32.7 | 51 | 41.4 | 54.8 | 66.1 | 80.2 |
| 2018 | 18.6 | 32 | 51.1 | 43.4 | 55.3 | 66.1 | 79.5 |
| 2019 | 18.2 | 32.2 | 49.6 | 43.6 | 54.2 | 65.1 | 79.3 |
| 2020 | 14.7 | 28.5 | 44.8 | 40.1 | 49.5 | 61.6 | 75 |
| 2021 | 15.6 | 29 | 46.4 | - | 52 | 63.9 | 76.5 |

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı, ET:03.04.2022

Yukarıdaki tabloya göre okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılımının yıllar içinde azaldığı görülmektedir. 1988'de %32.3 olan oran 2019'da 18.2'e inmiştir. İlkokul, ortaokul veya dengi meslek okulu, genel lise, lise ve dengi meslek lisesi, yüksek okul ve fakülte mezunlarında ise yıllar itibari ile özellikle 2014 yılı ve sonrasında kadınların işgücüne katılımında artış olmuştur. 2020 yılında ise tüm eğitim düzeylerinde işgücüne katılım oranlarının düştüğü görülmektedir. Bu durumun dünya çapında yaşanan Covit-19 salgınının işgücü piyasasına yansımından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. 2021 yılında işgücüne katılım oranları bir önceki yıla göre artmış olup ilkök

mezunu olanların işgücüne katılımı %46.4, genel lise %52, lise ve dengi meslek lisesi %63.9, yüksekokul ve fakülte mezunlarında ise %76.5’dir.

Eğitim seviyesi lise altında olan kadınların istihdamının artmasında etkili olabilecek faktörlerden ilki kırsaldan kente göç ile kadınların ekonomik nedenlerle (çocukların eğitim masrafları, çeşitli krediler, yüksek ev kirası vb.) çalışmak durumunda kalmaları söz konusu olabilmektedir. Diğer faktörde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) çatısı altında gerçekleştirilen toplum yararına çalışma, çeşitli mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve danışmanlık hizmetleri gibi aktif istihdam programları kadınların işgücü piyasasına katılımının artmasını sağlamış olabilmektedir (Karadeniz ve Yılmaz,2018:39).

4.2.3. Medeni Duruma Göre Kadının İşgücüne Katılım Oranı

Ülkemizde medeni durumun işgücüne katılımı etkisi oldukça yüksektir. Özellikle evlilik sonrası kadınların işgücü piyasasından çekildiği görülmektedir. Evlilikle birlikte kadına yüklenen sorumluluk artmaktadır. Çocuk sahibi olduktan sonra, çocuğun sorumluluğunun büyük ölçüde kadında olması, kadının çalışması durumunda da bakım hizmetlerinin pahalı olması, kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır.

Aşağıdaki tabloda yıllar içinde kadının medeni durumuna göre işgücüne katılım oranı yer almaktadır.

Tablo 5: Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (15+Yaş) (%)

| Yıllar | Hiç Evlenmemiş | Evli | Boşandı | Eşi Öldü |
|--------|----------------|------|---------|----------|
| 1988 | 47.8 | 32 | 41.5 | 16 |
| 1992 | 44.3 | 30.8 | 45.7 | 14 |
| 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 | 21.2 | 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 |
| 2011 | 36.5 | 28.1 | 49.1 | 10.1 |
| 2012 | 35.8 | 29.4 | 49.5 | 9.4 |
| 2013 | 37.9 | 30.5 | 50.9 | 9 |
| 2014 | 38.2 | 30.1 | 48.2 | 8.2 |
| 2015 | 40.6 | 31.3 | 48.8 | 7.9 |
| 2016 | 41.4 | 32.5 | 51 | 7.9 |
| 2017 | 43.1 | 33.7 | 50.8 | 8 |
| 2018 | 43.6 | 34.1 | 51.7 | 8.7 |
| 2019 | 45 | 34 | 50.8 | 7.8 |
| 2020 | 39.7 | 30.7 | 46 | 7.1 |

Kaynak:TÜİK Veri Tabanı, ET: 02.05.2021, ILOSTAT ET:09.04.2022,

Tablo 5’de görüldüğü üzere evli kadınların işgücüne katılım oranları hiç evlenmemiş ve boşanan kadınlardan daha düşüktür. Boşanan kadınların işgücüne katılımlarının yüksek olduğu görülmektedir. Eşi ölen kadınların ise işgücüne katılımları yıllar içinde düşmüştür. Dolayısıyla eşin vefatından sonra almış oldukları dul aylıklarının geçimlerini karşıladığı düşünülmektedir.

5. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşgücü piyasasına kadınların katılım oranları erkeklere göre daha az düzeydedir. Toplumun kadına bakış açısı, cinsiyet algısı, kadınların yaşam boyu birçok alanda erkeklere göre ikinci planda yer almasına ve eşitsizliğe maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu eşitsizliğin oluşmasında çocukluktan itibaren kızların okula gönderilmemesi, gerekli eğitimi tamamlamalarına fırsat verilmemesi, bazı mesleklerin kadınlar için uygun olduğu diğerlerini yapamayacakları gibi bir algıyla belli meslekleri seçmeye zorlanması, kadınların ev ve çocukları ile ilgili sorumlulukları bahane edilerek çalışmasına izin verilmemesi, kadınların işgücüne katılımını artıracak yasal ve politika uygulamalarının yeterli olmaması gibi nedenler yer almaktadır (Hanbay Çakır, 2011:75).

5.1. Kadının Eğitim Durumu

Çalışma hayatında olduğu gibi kadınlar eğitim alanında da cinsiyet eşitsizliğine maruz kalabilmektedir. Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini bitirenlerin oranı incelendiğinde; 2008 yılında, kadınlarda %72,6, erkeklerde %89,8 olan bu oran, 2019 yılında kadınlarda %85,7 ve erkeklerde %96,4 olmuştur (TÜİK Haber Bülteni,2021). Yıllar içinde kadınların eğitim oranlarında artış olsa da oransal olarak bakıldığında kadınlar erkeklerin gerisinde

kalmaktadır. İşgücüne katılımı eğitilmiş bireylere avantaj sağlayarak daha iyi ücretle daha iyi koşullarda çalışma olanağını artırmaktadır. Günümüzde artık iş ilanlarının pek çoğunda eğitilmiş çalışan istenmekte olup lise ve yüksek öğrenim şartı aranmaktadır (Hanbay Çakır, 2011:78).

Eğitim kadının işgücüne katılımı açısından önemli olduğu kadar toplumsal yaşam içindeki rolü itibarı ile de önemlidir. Dünya çapındaki değişimler özellikle küreselleşme ile ulusal sınırların aşılması, teknolojik ilerlemeler, mal ve hizmet talebinin hızla değişmesi, işgücü piyasasındaki yeni eğilimler eğitimin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla eğitimin sadece okul hayatından ibaret olmayıp yaşam boyu sürmesi bireyleri işgücü piyasasının taleplerine uyumlu hale getirebilecektir (Korkmaz ve Korkut, 2012:59).

Eğitim seviyesinin işgücü piyasasına katılımı iki şekilde etkisi bulunmaktadır. İlk olarak eğitim düzeyi yüksek çalışanların daha yüksek ücret almaları, iş piyasası dışında kalmanın maliyetini artırarak işgücüne katılımı da artıracaktır. İkincisi ise eğitim pek çok anlamda maliyeti yüksek bir yatırımdır. Bu yatırımın değerlendirilmesi ve maliyetinin karşılanarak getirisinin elde edilmesi için işgücü piyasasında yer almayı gerektirmektedir. Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında da bu etki görülmektedir (Özer ve Biçer, 2003: 66).

Kadınların işgücü piyasasında kalma süresi eğitimin iki yönlü etkisine göre değişebilmektedir. Bunlar ikame ve gelir etkisidir. İkame etkisinde eğitimle birlikte bireylerin sağlayabilecekleri olası kazançların artması çalışmamanın da maliyetini artırmış olmaktadır. Böylece kadınların işgücü piyasasında kalma süresi uzayarak olumlu bir etki meydana gelmektedir. Gelir etkisi ise eğitim düzeyinin yüksek olması daha yüksek kazanç getirmekte ve birey gelir beklentisine daha önce ulaşmaktadır. Bu durumda çalışma süresi kısalabilmektedir. Dolayısıyla eğitimin çalışma süresine etkisi bu etkenlerden hangisinin birey için daha önemli olmasına göre değişmektedir. Yapılan bazı çalışmalar ikame etkisinin gelir etkisinden daha ağır bastığını göstermekte ve eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücüne katılımının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Tansel, 2002:11).

Toplumdaki cinsiyetçi bakış açısına dayalı işbölümü nedeni ile eğitimin işgücüne katılım üzerindeki etkisinin kadınlar ve erkekler açısından farklılaştığı görülmektedir. Erkekler için eğitim

faktörü işgücü piyasasında iş bulma olasılığını artıran, daha iyi çalışma koşulları ve ücret sağlayan etkiye sahipken kadınlar için işgücüne katılımda sadece eğitim faktörü değil aynı zamanda mevcut sorumlulukları nedeni ile iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirecek imkânlar belirleyici rol oynamaktadır (İlkkaracan, 2015:173). Bu anlamda kadınların eğitim seçimlerinin gelecekteki kariyer beklentileri kadar iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yardımcı olacak politikalara da bağlı olabileceği göz adı edilmemelidir. Bu politikaların daha kapsamlı geliştirildiği yerlerde, kadınlarında eğitimlerine yatırım yapma olasılıkları artabilecektir (Jaumotte,2003:94).

Kentlerde işgücüne katılım eğitim seviyesiyle yakından ilişkilidir. Ayrıca kentlerde yaşayan eğitim seviyesi düşük olan kadınlarda işgücüne katılım oranı daha düşüktür. Bu durum düşük vasıf gerektiren işlerin ücretinin az olması ve çalışma şartlarının zor olmasından kaynaklanabilmektedir. Kırsal kesimde ise eğitim işgücüne katılımda kentteki kadar etkili değildir çünkü kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal faaliyetlerde çalışmaktadır. Kırsalda tarım sektöründe çalışan kadınların ise eğitim seviyeleri daha düşüktür (Uraz vd., 2010: 5-6; Ayvaz Kızılgöl,2012: 99; Tansel,2002: 6).

Eğitim seviyesinin yükselmesi, bilgi beceri düzeyinin artması kadınlara çalışma yaşamında daha iyi iş fırsatları yaratabilmektedir. Aynı zamanda kendine güveni artan kadınlar bağımsız karar verebilmekte, kendini gereği gibi savunabilmektedir. İş dünyasında bilgiye dayalı rekabetin artması insan kaynağını eğitim seviyesini yükseltmeye sevk etmektedir. Dolayısıyla temel bir hak olan eğitim hakkında özellikle kadınların en iyi şekilde yararlanmasının sağlanması gerekmektedir (Tokgöz vd., 2001:28).

5.2. Medeni Durum

Tüm ülkelerin kültürel özelliklerine bağlı olarak kendilerine özgü toplumsal yapıları vardır. Dolayısıyla kadınların istihdama katılımında toplumsal yapı oldukça etkilidir. Kadının evrensel görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu inancı birçok toplum için geçerlidir. Bu nedenle kadınların çalışma hayatında yer alması medeni durumuna, çocuk bakımına, ailede varsa yaşlıların bakımına, ev içindeki her türlü işin sorumluluğuna göre şekillenmektedir. Dolayısıyla kadınların evlilik ile birlikte artan

sorumlulukları onların işgücüne katılımlarını yakından ilgilendirmektedir (Aksoy vd., 2019:153).

Kentlerde sosyo-kültürel düzeyi farklı pek çok aile mevcuttur. Kentli kadının aile yapısı içinde ister kendi işini kurması, ister ücretli olarak çalışması, ister kariyer yapmak istemesi bazen aile içi sıkıntıların ortaya çıkmasına sebep olurken kadının işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Bu konuda genellikle yaşanan sıkıntılar; kadının çalışmak için eşinin rızasını almak durumunda kalması, bazen eşlerin kadının çalışmasını istememesi, kadının çalışmasıyla zamanını ev dışında geçirmesinin ev işlerini aksatması, sorumluluk paylaşımı konusunda eşin destek vermemesi nedeni ile yaşanan huzursuzluklar sayılabilmektedir. Ülkemizde özellikle aile çevresinin bireylerin evliliği ile ilgili kararlara çok karışması ve kadının çalışmak istemesinin aile yakınları tarafından engellenmek istenmesi, kadının çalışma yaşamına gönüllü girmesine rağmen çocuk bakımı ev işlerinin aksadığını düşünerek kendini suçlu hissetmesi gibi nedenlerin eşler arasında huzuru kaçırarak çatışmaya yol açması aradaki sevgi, saygı bağının zayıflaması gibi sorunlar yaşanmaktadır (Gürol, 2007:148). Dolayısıyla bu tarz durumların yaşanması evlilik sonrası kadınların iş hayatından çekilmesine neden olabilmektedir.

Boşanma sonrasında ise kadınların işgücü piyasasına katılımının arttığı görülmektedir. Boşanma ve kadının işgücüne katılımı ile ilgili yapılan çalışmalarda; kadın işgücüne katılımın evliliğin sona ermesi üzerinde iki yönlü etkiye sahip olabileceği belirtilmiştir. Birincisi gelir etkisi, kadının işgücüne katılımının geliri artırdığını ve aile ilişkilerini güçlendirdiğini ve boşanma olasılığının azalmasını sağladığı yönündedir. İkinci görüş ise bağımsızlık etkisine odaklanmaktadır. Bağımsızlık etkisi, kadınların işgücüne katılımının geliri, finansal bağımsızlığı ve dolayısıyla boşanma olasılığını artırdığını varsaymaktadır (Bremmer ve Kesselring,2004:188).

5.3. Aile ve Eş Özellikleri

Her ailenin kendine has demografik özellikleri vardır ve bu özellikler kadınların işgücüne katılımı konusundaki kararlarını ve meslek tercihlerini etkilemektedir. Büyük ve geniş ailede yaşayan kadınların, ailenin diğer üyelerinin evde olması ve ev işi, çocuk bakımı gibi işleri üstlenmeleri nedeniyle çekirdek ailede yaşayan kadınlara göre çalışma ihtimalleri daha yüksektir. Büyük ailelerde hane halkının mali kaynaklar üzerindeki baskısı daha çoktur bu

durum eğitilmiş kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik etmektedir. Aynı zamanda ailenin mevcut mali durumu da ailedeki kadınların işgücüne katılımı konusundaki kararlarında belirleyici role sahiptir. Aylık geliri düşük, mali durumun iyi olmadığı ailelerde yaşayan kadınların işgücüne katılma ihtimali daha yüksektir (Hafeez and Ahmad,2002:82).

Toplumdaki cinsiyet temelli rol beklentileri, eşlerin kadınlara aile içindeki işlerde verdiği destek kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir. Çalışan kadının işte geçirdiği sürenin dışında ortalama 1 saat 5 dakikasını ulaşımında, eve geldiğinde ise 3 saat 31 dakikasını aile sorumlulukları ve çocuk bakımına ayırdığı görülmektedir. Çalışan erkeğin ise aile sorumlulukları ve çocuk bakımına ayırdığı süre 46 dakikadır. İş dönüşü kadın, çalışma süresi ve ulaşım için geçen süreye ek olarak çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumluluklarını yerine getirmeye başlamaktadır. Ev işleri ve aile bakımındaki bu eşit olmayan paylaşım durumunun cinsiyet eşitliği konusunda ele alınması ve işlerin beraberce yapılması gerektirmektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018:41). Ev sorumluluklarının sadece kadına yüklenmesi adil bir yaklaşım olmadığı gibi kadının çalışma kararını da olumsuz etkileyebilmektedir.

Kadının işgücü piyasasına katılımında eşinin eğitim düzeyi de etkili olabilmektedir. Eşin eğitim düzeyinin yüksek olması düşük vasıflı kentli kadınlar için etkili olmakta ve kadının çalışma olasılığını düşürmektedir. Kentsel alanda yüksek vasıflı kadın için eşin eğitim düzeyi pek önem arz etmemekte olup esasen kadının kendi eğitim düzeyinin işgücüne katılımında etkili olduğu görülmektedir. Aynı zamanda kırsal bölgelerde eşin eğitimi kadınların çalışması açısından önemli bir fark yaratmamaktadır (Uraz vd., 2010: 11).

Eşin eğitim düzeyi insan sermayesini ölçmenin yanı sıra, ev işlerini yapma istek ve becerisi gibi ekonomik olmayan nitelikleri de etkilemektedir. Yani eşi evde çok üretken olan kadınların çalışma olasılığı daha yüksektir. Tersine eşleri evde destek almuyorsa işlerine odaklılarsa ve kazançları iyi ise kadınların çalışma olasılığı düşmektedir. Her iki durumda da kadınların işgücü arzı eşlerinin kazançlarını dikkate aldıktan sonra bile eşlerinin eğitimiyle ilgili olmaktadır (Papps,2010:1-2).

Eşin eğitim düzeyinin yanında gelir durumu da kadının işgücüne katılımında etkili olabilmektedir. Eşin aldığı ücret arttıkça

kadınların emeğinin arzında olumsuz bir gelir etkisi oluşturduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte kadınların işgücü piyasasında alabilecekleri ücretler artmaya başladığında ikame etkisi kadınların işgücü arzının artmasını teşvik etmektedir (Verick, 2014:6).

5.4. Çocukların Bakımı

Becker’a göre evlilik kadın ve erkek için çeşitli kazançlar sağlamaktadır. Evlilikte kadın ve erkek arasında bir iş bölümü ve uzmanlaşma söz konusudur. Kadın çocuğu olduktan sonra çocuk bakımını üstlenerek kariyerden daha fazla ev idaresi ile uyum göstermektedir. Böylece kadın ev içi uzmanlığına odaklanmakta ve işgücünden çekilmektedir (Andersen ve hansen, 2010:7).

Doğumla birlikte kadınların belli bir süre çocuklarının bakımlarını sürdürmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla ücretli ebeveyn izninin sağlanması, kadınların iş ve aile yaşamını uzlaştırmasına destek olarak ve iş garantisi yoluyla işgücü piyasasına bağlılıklarını güçlendirerek, kadınların işgücüne katılımını artırabilmektedir. Fakat uzun süre ebeveyn izni almak işgücü piyasasında gerekli bilgi ve becerilerin azalmasına neden olabildiği için ek ebeveyn izni olumsuz etki de bulunabilmektedir. Daha sonraki süreçte çocuk bakımının temini okul öncesi düzeyden ziyade daha küçük yaşlardaki günlük bakım açısından sorun olmaktadır. Bu anlamda kadınların işgücüne katılımını teşvik için maliyeti uygun ve güvenilir şekilde çocuk bakımının sağlanması önemli bir durumdur (Jaumotte,2003:93).

Özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadın işgücü piyasasında yer aldığı anda aldığı ücret geliri ile çalışması nedeni ile ortaya çıkan harcamaları karşılamaktadır. Bu durumda kadının çalıştığı için aldığı ücret, harcamalarından yüksek ise başka bir ifade ile çocuk, yaşlı bakımı, kreş masrafı, ev işleri gibi harcamalardan daha yüksek ücret alıyorsa işgücü piyasasında yer alacak aksi takdirde aldığı ücret söz konusu harcamaları karşılamayacaksa işgücü piyasasından çekilecektir (Önder, 2013:48). Dolayısıyla kadınlar uzun çalışma saatleri, düşük ücret ve iş, ev arası yolda geçen zaman ile birlikte ev işi ve çocuk bakımı için harcayacakları ücreti de hesap ettikten sonra çalışmak yerine evde olmayı tercih edebilmektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018:13).

Kadınların işgücüne katılımı konusundaki kararlarında çocuk sayısı kadar çocukların yaşları da oldukça etkili olmaktadır. Ülkemizde özellikle 0-5 yaş grubu çocukların bakımını kentte de

olsa da kırsalda da olsa en çok üstlenen anne olmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012:58). TUIK tarafından 2016'da yapılan Aile Yapısı Araştırmasında aile içinde 0-5 yaş aralığındaki çocukların bakımının hanelerin %86'sında annelerin üstlendiği görülmüştür. Gündüz bakım işini, anneden sonra %7,4 ile en fazla anneanne veya babaanne üstlenmiştir. Bakımın, kreşte veya anaokulunda sağlanma oranı %2,8 iken bakıcı tarafından yerine getirilme oranı %1,5 olarak belirtilmiştir (TUIK, 2017).

Kadının iş hayatında yer alabilmesi için çocuk bakımında özellikle aile içinde anneannelere ve babaannelere iş düşmektedir. Çocuk bakımının bu şekilde karşılanması hem güvenilir olması hem de maliyeti düşürmesi açısından oldukça önemlidir. Fakat bu olanağa sahip olmayan kadınlar için çocuklarını emanet edebileceği güvenilir ve uygun fiyatlı kreş hizmetlerinin sağlanması gerekmektedir.

Anne olmalarından dolayı kadınların çocuk bakımını tamamen üstlenmeleri gerektiğine yönelik bir anlayış onları eve bağlayan ve işgücü piyasasından uzaklaştıran bir durum haline dönüşerek kadın emeğinin değersizleşmesine neden olabilmektedir. Bu anlamda hem kadınların hem de erkeklerin bakım faaliyetlerinin sadece kadınlara göre yapıldığına dair düşüncelerini değiştirmeleri önemlidir (Ecevit, 2015:218-219).

5.5. Yasal Uygulamalar

Ülkemizde kadınları iş yaşamında ayrımcılığa ve eşitsizliğe karşı koruyacak yasal yaptırımlar mevcuttur. Öncelikle kadın erkek eşitliğinin sağlanması açısından ulusal çerçevede anayasa başta olmak üzere çalışan kadınların hakları ile ilgili hükümlerin verildiği diğer yasalar bu alandaki hukuki yapının zeminini oluşturmaktadır. Aynı zaman da Türkiye uluslararası düzeyde çeşitli sözleşmeleri de (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmeleri) onaylayarak kadınların ayrımcılıktan korunması ilkesini taahhüt etmiştir(Ecevit, 2000:171).

4721 sayılı yeni medeni kanun 2002 yılında yürürlüğe girerek uluslararası sözleşmeler uyarınca sorumluluklarda, haklarda ve paylaşımlarda eşitlik ilkesi kabul edilmiştir. Medeni Kanun'a göre eşler oturacakları konutu birlikte seçer ve aileyi birlikte yönetirler. Emek ve varlıklarının güçleri düzeyince aile birliğine

katkıda bulunurlar. Ayrıca aile reisi kavramı kaldırılmış ve kadın, erkek eşlere eşit hak tanınmıştır (Tuskan,2007:563).

Anayasa’da eşitlik ilkesi 10. ve 55. maddelerinde ifade edilmiş, 10. maddede “*herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*”. 55. maddede “*Ücrette Adalet Sağlanması*” şeklindedir. Dolayısıyla cinsiyete göre ayrımcılık yapılamayacağı Anayasa’da özel olarak yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nda çalışma yaşamında eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadın işçilere yönelik yeni düzenlemeler yapılmıştır (Bilgin, 2012:312-313). 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 kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz*” fıkraları mevcuttur. İş Kanunu’nun 18. maddesinde, fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacak hususlar içinde “*İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler*” şeklindeki ifade ile iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin cinsiyet nedeni ile fesih edilemeyeceği belirtilmiştir. İş Kanunu’nun 72. maddesinde her yaştaki kadının yer ve su altında çalıştırılması yasaklanmış, 73. maddede ise “*Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir*” şeklinde 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 bulunmaktadır.

İş Kanunu’nun 88. maddesine gereği hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin 13.maddesinde “*Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması*

zorunludur.” hükmü ile küçük çocuğu olan kadınların çalışma yaşamında desteklenmesi amaçlanmaktadır.

5510 sayılı Kanun’un 41. maddesi (a) bendine göre 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek üzere ücretsiz doğum ve analık izinleri de dâhil sigortalı olarak çalışmadığı süreleri uzun vadeli sigorta kolları bakımından hizmet olarak değerlendirilmesi için borçlanma imkânı sunmaktadır (Canbolat ve Özkan, 2017:109). Doğum borçlanması, kadın sigortalı çalışanlara yönelik iş yaşamı için yapılmış önemli bir düzenlemedir. Böylece doğum sebebi ile işinden ayrılmak durumunda kalan kadın sigortalılar doğumdan sonraki sigortasız oldukları süreleri borçlanarak hizmet olarak değerlendirme olanağı bulmaktadır (Camkurt, 2010:252). Kadınlar geleneksel toplum yapısı içinde evlilik, doğum ve sonrasında bebek bakımı için çalışma yaşamını bırakmak durumunda kalabilmektedir. Aynı zamanda yaşamın doğal bir süreci olan annelik görevini yerine getirirken kadın çalışanların bu süreleri sigortasız geçirmeleri ve primleri ödenmediği için emekli olmalarının zorlaşması yaşlılık dönemlerinde dezavantaj yaşama ihtimallerini artırmaktadır. Bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması anlamında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile askerlik borçlanmasına paralel olarak doğum borçlanması düzenlemesi yapılarak kadın ve erkek sigortalı çalışanlar arasında eşitlik oluşturulmuştur (Canbolat ve Özkan, 2017:107).

6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun’a 2016 yılında ek beşinci madde ile doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğine yönelik düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile işçiye, 4857 sayılı Kanun’un 74’üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmesi hükme bağlanmıştır (Karadeniz ve Yılmaz, 2018:48). Aile ve iş hayatının dengeli ve huzurlu sürdürülebilmesi için yarım çalışma ödeneği kapsamında 2020 yılında 6.631 kişi için yaklaşık 27,5 milyon TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2021:103-104).

Kadın istihdamının artırılmasında yasal düzenlemeler oldukça önemli olmakla birlikte bunların dışında ek politika uygulamaları da gerekmektedir (Yarıkkaya, 2012: 5). Bu anlamda kapsamlı bir kadın istihdam politikasının oluşturulmasına, kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engellerin

kaldırılmasına, katılımlarının artırılmasına ve kadın işsizliğinin azaltılmasına odaklanılmalıdır. Böyle bir politikanın uygulanabilmesi için makro ekonomik politikalarla da ilişkilendirilip kadın işgücüne katılımının artırılması için öngörülecek hedeflerinin belirlenmesi gerekmektedir (Ecevit,2008:203). Bu doğrultuda kadınların daha iyi eğitim ve öğretim programlarına erişiminin sağlanması, çocuk bakımı ve ev işlerinin yükünün hafifletilmesi, kadınların çalışma yaşamında güvenliğini artıracak yasal önlemlerin ve destekleyici kurumsal yapıların artırılması, kızların okulda tutulması ve eğitim fırsatlarından en iyi şekilde yararlanabilmelerinin sağlanması, kadınlar için girişimcilik olanaklarının artırılması ve özel sektör gelişiminin teşvik edilmesi önemli hedefler arasında yer almaktadır (Verick, 2014:9).

5.6. Ücret Eşitsizliği

Aynı özelliklere sahip aynı iş yapan bütün kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret düzeyleri arasındaki fark cinsiyete dayalı ücret farkını ifade etmektedir (ILO,2020b:12). Bu ücret farkı kadın emeği açısından olumsuz bir durum yaratmaktadır. Kadınların ve erkelerin ücretleri arasındaki farklılıkların sebepleri cinsiyete dayalı iş ayrımı, kadınları için terfi etmenin kolay olamaması, kadın ve erkeğe gösterilen ayrıcalık farklılıkları olarak sayılabilmektedir. Düşük ücret kadınlar için eşinin olamaması durumunda hem kendileri hem de çocukları için yaşam standardının düşük olması anlamına gelmektedir. Kadınlar eşit şartlardaki işlere ulaşmaktan mahrum kaldıklarında kişisel olarak gelişim ve ilerlemeden de geri kalmaktadır (Kutlar vd., 2012:155).

Erkeklerin ücretlerinin kadınların ücretlerinden yüksek olması hem kadınların işgücüne katılımını hem de çalışma kararlarını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla sadece cinsiyet temelli olarak düşük ücret alacağını düşünmek kadınları çalışma fikrinden vazgeçirebileceği için kadınların ekonomik özgürlüklerini kazanmalarını engelleyebilmektedir. Bu durum kadınların aile içindeki ve toplumdaki statülerinin değişmesine de engel teşkil edebilmektedir (Ecevit, 2000:166-167). Ayrıca ücret eşitsizliğinin hem ekonomik hem de sosyal maliyetleri de bulunmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği kadınların performansını düşürerek zaten var olan ücret farkının daha da açılmasına neden olmakta ve buna bağlı olarak kadınların gelirlerini de düşürmektedir. Böylece kadın çalışanlar arasındaki gizli işsizlik

artarak hem kendileri hem de aileleri maddi ve manevi olumsuz etkilenmektedir (Şen,2018:298).

Maaşların merkezi olarak belirlendiği kamu sektöründe bile az da olsa ücret eşitsizliği yaşanabilmektedir. Bu duruma görece olarak katkıda bulunan faktörler ise ilk olarak iş tecrübesi olarak değerlendirilen yaş ve kıdem erkek için kazanım sağlamaktadır. İkincisi erkekler için evli olmak bekarlara göre ücreti artırmaktadır. Kadınlar için ise eğitim ücret eşitsizliğini dengeleyici bir faktör oluşturmaktadır (Ecevit, 2008:179).

Özel sektörde de herkes için “eşit işe eşit ücret” anlayışı geçerli olsa da kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret almaktadır. Son yıllarda kadın ve erkeklere ödenen ortalama ücretler arasındaki fark azaldıysa da kadınların hala erkeklerden düşük ücret aldıkları bilinmektedir. Kadınlar genellikle ücretin düşük olduğu sektörlerde istihdam edilmekte olup erkekler ile aynı mesleki kariyerde olsalar bile kadınların aldığı ortalama ücret erkeklerin aldığı ücretin gerisinde kalmaktadır (Cam,2003:7).

Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verilerinden yapılan hesaplamaya göre 2018 yılında cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı % 15,6’dır. Ayrıca ücret farkının, yaşa göre artış gösterdiği görülmüştür. Çalışma yaşamının başlarında oran düşük olarak seyrederken (%3,8), 40’lı yaşlarda oldukça artmakta (%25,9), izleyen yaşlarda ise yüksek düzeyini sürdürmektedir. Eğitim düzeyi ve ücret farkı ele alındığında İlkokul ve altı eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı en yüksek düzeyde (%38,6) iken yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlarda (%15,8) en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. İstihdamda önemli bir konu olan kayıtlı çalışma ile ücret farkı ise kayıtlı çalışanlarda (%11,5), kayıt dışı çalışanlara (%24,2) kıyasla çok daha düşük düzeydedir. Kamu ve özel sektör arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkı kamuda (%5,1), özel sektörde çalışanlarda gözlenen farka göre daha düşük düzeyde kalmıştır. Kamu sektöründeki oran 2015’ten 2018 yılına aynı düzeyde seyrederken özel sektörde değişim azalış göstermiştir. 2015 yılında özel sektördeki ücret farkı %19.5’den 2018 yılında %15.3’e düşmüştür (ILO, 2020b: 10-17).

5.7. Toplumsal Cinsiyet Temeli Bakış Açısı

Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar ‘cinsiyet’ kavramını ortaya çıkarmaktadır. ‘Toplumsal cinsiyet’ kavramı ise

toplumsal ilişki temelli olarak kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkiyi belli bir bağlamda açıklamaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyete atfedilen roller zamana, yere ve toplumsal özelliklere göre değişebilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri günlük yaşantımızın pek çok alanında erkeklerin daha üstün tutulduğu ve kadınların arka plana itildiği eşit olmayan ilişki kalıplarını kapsamaktadır. Toplumda erkek egemen bir yapı söz konusudur, erkeklerin yaptığı işler ve görevler kadınların yaptığı işlerden ve görevlerden daha fazla değer görmektedir. Bu nedenle erkek egemenliği toplumun tümüne yansımakta ve arzu edilmese de toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dönüşmektedir (TCEUEP, 2008: 15).

Cinsiyet temelli iş bölümü açısından bakıldığında kadınlar doğuran, bakan, büyüten ve tüm bu emeklerine rağmen piyasada yer almadıkları için üretici olarak atfedilmeyen bireylerdir. Ekonomik gelişmeler hane halkının refah düzeyini artırsa da kadınların durumlarında her zaman doğru orantılı bir iyileşme söz konusu olmamaktadır. Birçok kadın ekonomik bağımsızlığı olmadığı için hane geliri paylaşımı konusunda eşine bağımlı kalmakta ve sınırlı yararlanabilmektedir. Kadınların hane içinde görülmemen, yeniden üretici olarak çocuk, yaşlı, hasta bakımı ev işleri gibi pek çok faaliyeti yerine getirmelerine rağmen bu emeklerinin karşılığı yoktur. Aynı zamanda kadınların bu faaliyetleri çalışma yaşamına katılımlarını da sınırlandırabilmektedir. Söz konusu bu karşılıksız emek tüm hane halkına katkı sağlamakta ve maliyetleri düşürmektedir. Görünmeyen emeğin yokluğunda ise ailenin aynı düzeni sağlayabilmesi için daha yüksek ücret gerekmektedir (Tokgöz, 2013:285-286).

Toplumda kadınların uysal, sabırlı ve itaatkâr olmaları istenmekte olup bu özellikler kadınları emek yoğun, rutin, hünere dayalı işlerde çalışmalarına yol açmaktadır. Bu nedenle kadınların kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri gereği güler yüz, el becerisi, cinsel cazibe gerektiren işlerle; eğitim, bakım, temizlik gibi kadının görevi sayılan işler genellikle ‘kadın işi’ olarak görülmektedir. İş yaşamındaki ayrımcılık sebebi ile yüksek ücretli ve statüsü yüksek olan işlerin bazılarında kadınlara yer verilmemektedir. Kadınların aynı değerdeki işler için aynı ücreti alamamaları, duruma göre yarı zamanlı çalışmaları, statüsü düşük işlerde ve kayıt dışı çalışmaları, işgücü piyasasında yer aldıkları

ikincil konumlarını göstermektedir (Ulutaş, 2009: 27-28). İşverenlerin kadın işgücüne bakış açısı ise işe alma sürecinde evlilik, doğum gibi sebeplerle ne zaman ayrılacağı belli olmayan, işyerine ek maliyet olarak görülen kreş ve gündüz bakım evi açma yükümlülüğü getiren, annelik statüleri nedeni ile analık ve emzirme izni gibi maliyetleri pahalı görülen, aile sorumlulukları için sık izin alan, terfi için üst pozisyonlara gelme konusunda duygusal davranıp rasyonel kararlar alamayan, aile yükümlülüklerini işin önünde tutan, evi geçindirme sorumluluğu kendisine atfedilmeyen emek şeklinde olabilmektedir (Görgün Baran vd.,2016:11-12).

Kadın işgücünün artırılmasında kadınların iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasının gerektiği açık ve net görülmektedir. Bu uzlaştırmanın sağlanması için kadınlara atfedilen bakım yükümlülüklerinin azaltılması, erkekler tarafından paylaşılarak toplumun bakış açısının değişmesi icap etmektedir. Sadece girişimcilik, esnek çalışma gibi politika uygulamaları ile kadının ev yükümlülükleri azaltılmadan cinsiyet eşitliğinin sağlanması mümkün değildir. Kadınlar kayıtlı ve iyi şartlarda çalışma olanağına erişmeden, her türlü baskıdan uzak kendi özgür iradesi olmadan, insan odaklı bir kalkınmanın gerçekleşmesi zordur. İnsan odaklı kalkınma için cinsiyet eşitliğinin temel alınması gerekmektedir (Tokgöz, 2013:300-301).

6. SONUÇ

Sürdürülebilir ve güçlü bir kalkınma için kadının iş yaşamında yerini alarak aktif olarak işgücüne katılması, üretime dahil olması oldukça önemlidir. Kadınların iş yaşamında var olması toplumun her alanında üretken olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca kadınların ekonomik olarak bağımsız olması hem toplum hem de aile içindeki konumlarını güçlendirmektedir (KGSBEP, 2018:71).

Kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda söz konusu faktörler arasında eğitim konusuna çok vurgu yapıldığı görülmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi onların daha iyi şartlarda çalışabilmesini sağlayarak işgücü piyasasında hak ettikleri yerlere gelmelerinin önü açmaktadır. Türkiye’de kadınlarda en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı 2008’de %72,6 iken 2018’de %84.5’e yükselmiştir (TUİK Haber Bülteni, 2021) . Ayrıca 2014 yılı itibari ile özellikle ortaokul, lise ve dengi okul mezunlarının işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi için gerekli önemin

verilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda mesleki eğitim kurslarının daha yaygın hale getirilmesi, kadınların bilgi ve beceri düzeylerini artırarak işgücü piyasasında daha iyi şartlarda çalışmalarını destekleyecektir.

Medeni durum kadının işgücüne katılım oranlarını etkilemektedir. Özellikle evli kadınların işgücüne katılım oranları hiç evlenmemiş ve boşanan kadınlardan daha düşüktür. Bu durumun sebebi olarak evlilik ile birlikte kadına ev iş ve bakım hizmetlerinin yükümlülüğünün verilmesi gelmektedir. Toplumdaki cinsiyetçi bakış açısıyla ev içindeki görev ve sorumluluklar kadına atfedilmekte ve kadın erkek arasında eşit bir rol paylaşımı gerçekleşmemektedir. Özellikle küçük çocuğu olan kadınların işgücüne katılımı düşük düzeyde kalmaktadır. Bu durumun çözümü için çocuk bakımı konusunda kurumsal hizmetlerin daha uygun fiyatlı ve ulaşılabilir nitelikte olması gerekmektedir. Ayrıca evlilik kurumunun sona ermesi ve boşanma ile birlikte kadınların işgücüne katılımlarının arttığı görülmektedir.

Ücret eşitsizlikleri yıllar itibari ile azalış göstermektedir. 2018 yılında cinsiyete dayalı ücret farkı %15.6 olarak hesaplanmıştır (ILO, 2020a). Ayrıca ücret farkı yaşa göre artış göstermektedir. Eğitim düzeyine göre ise ücret farkı ilkökul ve altı eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar arasında en yüksek oranda iken yüksek okul ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlarda ise en düşük oranda olduğu görülmüştür. Dolayısıyla kadınların eğitim düzeyinin artırılmasının ücret eşitsizliğinin azalmasında da önemli olduğu görülmektedir.

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının arttırılmasına yönelik olarak;

Mesleki eğitim faaliyetlerinin arttırılması ve kadınların bu eğitimlerden mümkün olduğunca yararlanmalarının sağlanması önemlidir.

Kadın girişimcilerin için yapılmakta olan çeşitli projelerin arttırılması gerekmektedir.

Kadınların çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasasından çekildiği bilinmektedir. Bu anlamda esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması özellikle küçük çocuğu olan kadınların iş hayatlarına devam etmelerinde etkili olabilecektir.

Çocuk bakım hizmetlerinin daha ulaşılabilir olması, ev ve iş yaşamının uyumlandırılması için gerekmektedir.

İşgücüne ilk kez girecek kadınlar için gerekli danışmanlık hizmetlerinin verilmesi ve gerekli ise mesleki eğitimlere yönlendirilmeleri önemlidir.

KAYNAKÇA

- Ak, A. (2019), Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller Ve Çözüm Önerileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye’ de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 17 (3), 146-16.
- Andersen, S. H. and Hansen, L.G. (2010). The Rise and Fall of Divorce A Sociological Adjustment of Becker’s Model of the Marriage Market, *FOI Working Paper* 2010/4.
- Aytaç, S. (2020). Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar. A. Tokol & Y. Alper (Eds.), *Sosyal Politika (11. Baskı, ss. 374-400)*.Dora Basım Yayın, Bursa.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1) 2012, 88-101.
- Bilgin, B. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler. *Türkiye barolar birliği dergisi*, Sayı:99, 311-315.
- Bremmer, D. and Kesselring, R. (2004). Divorce and Female Labor Force Participation: Evidence from Times-Series Data and Cointegratio, *Atlantic Economic Journal*, 32(3), pp. 175-190
- Cam, E. (2003).“Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları”, *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 3(13), Eylül-Ekim, 2003.
- Camkurt, M. Z. (2010). Son Değişiklikler Işığında Her Yönüyle Doğum Borçlanması, *Mali Çözüm Dergisi*, sayı: 102, 251-269.

- Canbolat, T. ve Özkan, S. D. (2017). Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler, *İş ve Hayat*, 3(6), 105 – 136.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, 25-47.
- Ecevit, Y. (2000). Çalışma Yaşamında Kadının Emeginin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği “Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” Rapor (Yayın No. TÜSİAD-T/2000-12/290).
- Ecevit, Y. (2008). İşgücün Katılım, İstihdam, içinde “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” Raporunun Güncellemesi”(Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468), (Yayın No. KAGİDER-001), Temmuz, İstanbul, ss.113-214.
- Ecevit, Y. (2015). Feminist Sosyal Politika Bağlamında Türkiye’de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak. A. Makal & G. Tokgöz (Eds.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın emeği (1. Baskı, ss.185-221)* İmge Kitapevi, Ankara.
- Erarslan, İ. (2009). Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergüder, B. (2006). Türkiye’de Kadın Emeginin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emegine Talep,.(Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erken, C. (2020). Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İşkur İçin Öneriler (Uzmanlık Tezi), T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- Görgün Baran, A., Gelgeç, B., Ayça, E., Canet, T. ve Hikmet Barutu, F. (2016). İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İÇASİFED Üyesi İşverenlerin Eğilim Ve Beklentileri Açısından Değerlendirilmesi, The Word Bank, <http://documents1.worldbank.org/curated/en/512661479487244206/pdf/110375-WP-P146215-PUBLIC-TURKISH-ANGIKAD.pdf>
- Gürol, M. A. (2007). Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi, *Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007 (3), 144-150.
- Hafeez, A. and Ahmad, E. (2002). Factors Determining The Labour Force Participation Decision Of Educated Married Women In A District Of Punjab, *Pakistan Economic and Social Review* Volume XL, No. 1 (Summer 2002), pp. 75-88.
- Hanbay Çakır, E. (2011). Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları, TEPAV, Kadın Emegi Konferansı, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, 3 Mayıs 2011, Ankara
- ILO (2017). World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017 International Labour Office – Geneva: ILO, 2017.
- ILO (2020a). World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.
- ILO (2020b). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf
- ILOSTAT(2022).https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer47/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A
- İkcaracan, İ. (2015). Feminist politik İktisat ve Kurumsal İktisat çerçevesinde Türkiye’de Kadın İstihdamı Sorununa Farklı bir Yaklaşım. A. Makal & G. Tokgöz (Eds.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın emeği (1. Baskı, ss.169-183)*. İmge Kitapevi, Ankara.

- İŞKUR (2021). Türkiye İş Kurumu 2020 Yılı Faaliyet Raporu Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara
- Jaumotte, F. (2003). Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on The Role of Policy And Other Determinants in Oecd Countries, *OECD Economic Studies*, No. 37, 2003/2.
- Karabıyık, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu, *International Journal of Human Sciences*, (9)2, 1282-1310.
- Karadeniz, O. ve Yılmaz, H. H. (2018). İş Dünyasında Kadın, Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu, cilt:3.
- KGSBEP (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Ankara.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. (3. Basım) İmge Kitapevi, Ankara.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Kutlar, A., Erdem, E. ve Aydın, F. F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma Ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, VII (I), 149-168.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özdemir, Z., Noyan Yalman, İ. ve Bayrakdar, S. (2012). Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği. *International Conference on Eurasian Economies*, ss.115-122.

- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Papps, K. L. (2010). Female Labour Supply and Spousal Education. *IZA Discussion Paper No. 5348*.
- Şen, M. (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18 (41), 295-324. DOI: 10.21560/spcd.vi.455488.
- Tahtacı, S. (2019). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Lojistik Regresyon Yöntemiyle Analizi. (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Tansel, A. (2002), İktisadi Kalkınma Ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri, *ERC Working Papers in Economics* 01/05T.
- Tokgöz, G. (2013). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Kalkınma ve İşgücü Piyasaları, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, TÜRK-İŞ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Aydoğdu Ofset, Ankara.
- Tokgöz, G. (2015). Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı. A. Makal & G. Tokgöz (Eds.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın emeği (1. Baskı, ss.143-168)* İmge Kitapevi, Ankara.
- Tokgöz, G., Özkazanç, A. ve Poyraz, B. (2001). Kadınlar Kalkınma ve Sosyal Adalet, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara
- TUİK (2017). Aile Yapısı Araştırması, 2016, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21869>
- TUİK Haber Bülteni (2021). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>
- Tuskan, A. A. (2007). Kadın Hakları ve Yeni Medeni Kanun, *İstanbul Barosu Dergisi*, 81(2), 561-566.

- TÜİK (2013). İstatistiklerle Kadın 2012. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- Uraz, A., Aran, M., Hüsamoğlu, M., Şanalmiş Okkalı, D. ve Çapar, S.(2010) 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.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2009).Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek, *Çalışma ve Toplum*, 2009/2
- Verick, S. (2014). Female labor force participation in developing countries, *IZA World of Labor* , 87 doi: 10.15185/izawol.87.
- Yarıkkaya, P. A.(2012).Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, [http://www.tekgida.org.tr/Faaliyetler/Kadin-Burosü, ET:04.05.2021](http://www.tekgida.org.tr/Faaliyetler/Kadin-Burosü,ET:04.05.2021).
- Kıral, G. ve Karlılar, S. (2017). Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.
- Akgeyik, T.(2016). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler:TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 70(1), 31-53.
- Yakubu, A.Y (2010) Factors Influencing Female Labor Force Participation in South Africa in 2008, *The African Statistical Journal*, 11, 85-104.
- Akhtar, R., Masud, MM. ve Rana, S. (2020). Labour Force Participation and Nature of Employment Among Women in Selangor, Malaysia, *Environment and Urbanization Asia* 11(1) 123–139,
- Contreras, D. ve Plaza, G. (2010). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile, *Feminist Economics*, 16:2, 27-46.
- Karpat Çatalbaş, G. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 249-280.

Levent, C., Arvas, M.A. ve İnce Yenilmez, M. (2018). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Probit Model İle Tahmini: Van İli Örneği, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42, 245-270.