

**Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri:  
Erzurum Örneği \***

**Adnan Küçükali<sup>1</sup>**

**Özet**

18. Yüzyıl Avrupası'nda yaşanan Sanayi Devrimi, Avrupa'da toplumsal ve ekonomik yapıda köklü değişimlere neden olmuştur. Bu durum son iki yüz yıl içerisinde erkek ve kadının çalışma hayatında daha etkin olmasını da beraberinde getirmiştir.

Gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı, gelişmiş ülkelere oranla oldukça düşüktür. Türkiye'nin doğusuna gidildikçe de kadın istihdamındaki oran batı bölgelere göre oldukça düşük kalmaktadır.

Son yıllarda ülke ekonomisindeki iyileşmeye paralel olarak bölgesel aktörlerin (devlet, özel sektör) kadına yönelik politikalarında da bir iyileşme görülmektedir.

Diğer taraftan kız çocuklarının eğitim düzeyinin yükselmesi ve toplumsal yapıda yaşanan değişiklikler çalışma hayatına kadın işgücünün katılımını hızlandırmıştır. Bu çalışmada Erzurum ilinde kadınların çalışma hayatına katılımlarını etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel yapı ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın işgücü, Toplumsal yapı, İstihdam, Toplumsal cinsiyet anlayışı, Erzurum

**The Effects of Socio-Economic and Cultural Structure on Women Work Life:  
The Sample of Erzurum**

**Abstract**

The industrial revolution occurred in Europe in 18 Century has led to fundamental changes in social and economic structure. This case has brought both men and women to be more active in work life during last two hundred years.

In developing countries and also in Turkey, the participation rate of women to labor force is very low compared to developed countries. Likewise that rate in eastern regions of Turkey is quite low according to western regions.

Depending on improvements in the national economy in recent years, regional actors (government, private sector) have given more attention to improvement policies towards women.

The increase of female education level and changes occurred in social structure have accelerated the participation of women to labor force. In this study, social, economic and cultural structure that affects the participation of woman to labor force has been investigated in the city of Erzurum.

---

\* Bu makalenin bir kısmı "Uluslararası İnsani Değerlerin Yeniden İnşası Sempozyumu"nda bildiri olarak sunulmuştur (19-21 Haziran 2014, Erzurum).

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

**Key Words:** Female labor force, social structure, employment, social gender perspective, Erzurum

## GİRİŞ

Makroekonomik istihdam politikaları kadar, toplumun kadına yüklediği anlam, geleneksel değer yargıları ve sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi de kadın istihdamını belirleyen önemli faktörlerdendir. Ülkenin ekonomik kalkınmışlık seviyesi, genel ücret düzeyi, sosyal güvenlik imkanları gibi nedenler gerek kadının gerekse de erkeğin istihdam edilebilirliğinde oldukça önemlidir. Ancak düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı bağlamında ataerkil zihniyet, gelenek ve görenekler de kadınların istihdam düzeyini bir o kadar etkilemektedir.

Avrupa'nın yaşadığı sanayileşme ve endüstriyel demokrasi, mevcut toplumsal yapıyı yeni üretim ilişkileri çerçevesinde köklü biçimde dönüştürmüş ve bilhassa 19.Yüzyıl ile birlikte kadınlar ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Modernleşme döneminde kadın, üretim maliyetlerinin düşürülmesi anlamında “ucuz işgücü” olarak değerlendirilmiştir. Yeni üretim ve yeni çalışma biçimleri dönemin ihtiyaçların göre revize edilmiş, çalışma ilişkileri ve çalışan profilinde büyük çapta değişiklikler düzenlenmiştir. Yaşanan değişiklikler doğrultusunda, kapitalist ülkelerde kadınların işgücüne katılımı belirgin bir biçimde artmıştır.

Daha önceleri Rum ve Ermeni kadınların çalıştığı bir toplum olan Osmanlı İmparatorluğunda, gerçek anlamda çalışan kadınlardan söz etmek mümkün olamamıştır. Kadınların kırsal alanda üretime katılması haricinde, çalışma yaşamına girmesi, kapitalizmin yerleşmesi ile eş zamanlı olarak ilerlemiştir (Aslan, 2005: 120-121).

Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte kadın işgücü istihdam edilmeye başlanmış, bu durum oransal olarak dalgalı bir seyir izlemiştir. 1950'li yıllar Türkiye ekonomisi için devlet işletmelerinin yoğun olarak kurulduğu ve buna bağlı olarak kadın istihdamının da arttığı yıllar olmuştur. Savaşlar nedeni ile azalan ve etkinliğini kaybeden erkek nüfus, 1960'lı yıllardan itibaren çalışma hayatında ağırlığını hissedilir derecede arttırmış ve günümüze kadar da devam ettirmiştir (Makal, 2001: 121).

Uzunca yıllar Türk toplumunda kadına biçilen rollerin içinde çalışma hayatının yeri yoktur. Kadın, ailenin ev işlerinden sorumlu, çocuk doğuran, eşinin ve çocuklarının gündelik hayatlarında onlara yardımcı olan bir birey rolünü üstlenmek zorunda kalmış ve toplumsal kurumlar bu ön kabul ile şekillenmiştir. Son yıllarda kadınların hem nitelikli işlerde çalıştırılmasında hem de eğitim düzeylerinde bir hayli ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu gelişmeler Türk kadınının sosyo-ekonomik durumunda belirgin bir düzelmeyi de beraberinde getirmiştir.

Çalışan kadın, aynı zamanda ülkenin ekonomik kalkınmışlığının ve gelişmişliğinin desteklenmesi için itici bir güçtür. Gelişmiş bir ülke/ekonomi ancak kadın istihdamının artması ile mümkündür. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdamı artırıcı tedbirlerin alınması bir

zorunluluk olarak kabul edilmektedir. Bu tedbirler arasında ilk olarak eğitim göze çarpmaktadır. Kadın nüfusun okullaştırılmasının ve eğitilmesinin ekonomik verimliliğe katkısı oldukça yüksektir. Eğitim iktisatçılarına göre, erkek olsun kadın olsun bireyin verimliliği dolayısıyla kazancı öğrenim düzeyiyle doğru orantılı artmaktadır. Kadınlara daha fazla eğitim imkânı sağlanarak bir ülkede yoksulluk azaltılabilir, verimlilik artırılabilir, ekonomik ve toplumsal kalkınmada hızlı nüfus artışının baskısı hafifletilebilir. Eğitim hem istihdamla direkt ilişkili olup eğitim arttıkça istihdam edilebilirlik artmakta, hem de eğitimin ekonomik kalkınma- büyüme ve yarattığı pozitif dışsallık ekonomiyi olumlu etkilemektedir (Berber ve Eser, 2008: 5-13; Özdemir, Yalman ve Bayraktar, 2013: 3-5).

Ekonomik gelişmeyle birlikte kadın emek talebine uygun istihdam şekillerinin emek piyasalarında hızla genişlediği tespit edilmiştir. Bu işlerin başında kısmi süreli ve geçici işler olmakla birlikte, çok sayıda ve nitelikte kayıt dışı işler de mevcuttur. Bu tip işlerin genelde çok az veya hiç vasıf gerektirmediği, monoton olduğu ve iş bulmakta güçlük çeken gruplarca tercih edildiği bilinmektedir. Ekonominin gelişme süreci kayıt dışı istihdam türlerini artırırken, bu tip işler için kadınların tercih edilmesi ve bu işlere esas itibarıyla kadın emek arzının yönelmesi, toplam işgücü içinde kadın oranını zamanla artırmıştır (Özdemir, Yalman ve Bayraktar, 2013: 3-5 ).

Ekonomide, işgücü piyasalarında ve toplumsal yapıda yaşanan gelişmeler ve yeni oluşumlar kadın işgücünün yeniden şekillenmesine, yeni sorunların ortaya çıkmasına ve yeni politikaların gelişmesine sebep olmuştur. Kadın işgücünün nitelikleri, çalışma şartları, bu konudaki hukuki düzenlemeler, uygun istihdam alanlarının oluşturulması; kalkınmasını tamamlayamamış olan bölgelerde önemle üzerinde durulan konuların başında yer almaktadır (Kocacık ve Gökçaya,2005: 196).

Kırsal nüfusun kent nüfusundan fazla olduğu Doğu Anadolu Bölgesi, Türkiye'nin diğer bölgelerine göre en az gelişmiş bölgesidir. Bölge, ciddi anlamda göç vermektedir. Özel sektör bölgede önemli yatırımlar yapmamış/yapamamış, devlet teşviklerine rağmen ekonomik hayat ve dezavantajlı kesimlerin istihdam düzeyi istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Bu olumsuzlukların yanında önemli bir sorun da bölgede kadının çalışmasına yönelik, var olan olumsuz geleneksel bakış açısıdır.

Bu çalışmada, Erzurum ilinde kadın istihdamına olumsuz etki eden faktörler ele alındığı için, kadının eksik istihdamının makroekonomik değişkenler veya ekonomi teorilerine göre bir analizi yapılmamıştır. Çalışmanın amacı, kadın istihdamını engelleyen unsurlardan özellikle, geleneksel değer yargıları, eğitimsizlik, kadına biçilen toplumsal rol ve bölgenin ekonomik geri kalmışlığı gibi nedenlerin karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesini yapmaktır.

### **1. Türkiye’de Kadın Nüfusu ve Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı**

Dünyada ve Türkiye’de kadınlar, henüz işgücü piyasasının dışındayken bile ucuz ve piyasaya kolayca çekilebilecek bir emek kaynağı olarak algılanmaktaydılar. Özel sektörde, işgücü piyasasına girerken ayrımcı işe alma uygulamaları ile karşılaşmakta; genellikle erkeklerin ücretlerinin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret almaktadırlar. Kadın emeği, uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek olan emektir. Hatta, işlerin toplumsal cinsiyete göre paylaşıldığı işgücü piyasasına girerken, kendi istedikleri işlerde veya mesleklerde değil önceden kadın mesleği olarak belirlenmiş işler arasından seçim yapmak durumunda kalmaktadırlar. Buna ek olarak işyerinde görev ve sorumlulukların dağıtılmasında, mesleki eğitim ve yükselme fırsatlarını kullanabilmede, otorite, denetim ve kontrole tabi oluşt, çalışma biçim ve koşullarının saptanmasında ayrımcılıkla karşılaşabilmektedirler. Kadınların benzeri sebeplerden dolayı ekonomik bir zorunluluk olmadıkça veya üniversite eğitimi almadıkça işgücü piyasasına girmekte tereddüt ettikleri görülmektedir (Üşen ve Delen, 2011: 140).

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına belirgin bir şekilde katılımlarının başlangıcı 1950’lere dayanmaktadır. 1950’li yıllarda kentsel alanlarda sanayi sektöründeki işçilik, toplumsal itibar açısından, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi ve zorunlu olmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmemekteydi. Bu dönemde yavaş yavaş gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş imkânları sunmaktaydı (Kırkpınar,1998:5-21).

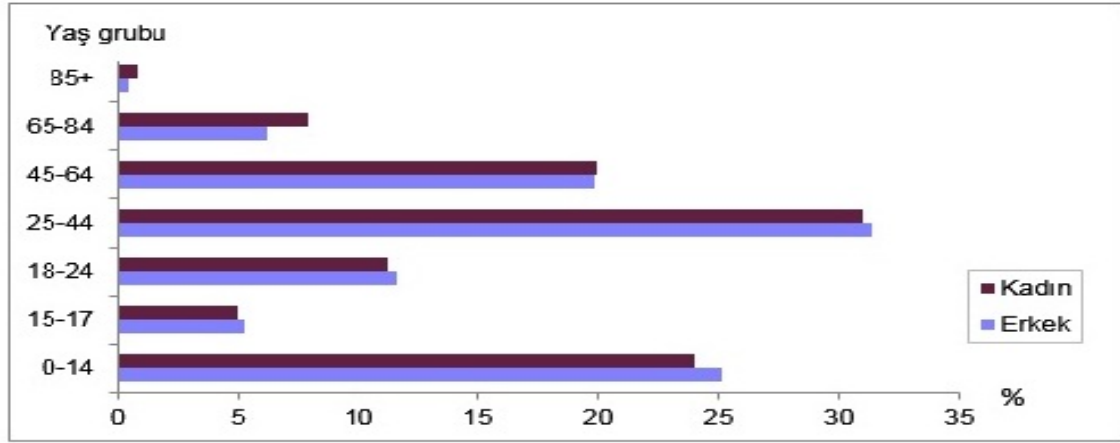
1970’li yıllardan itibaren gerek kentsel yaşamın yarattığı koşulların olumsuz dayatmaları gerekse kent kültürünün etkisine bağlı olarak, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısı önemli ölçüde artmaya başlamıştır. Ancak 1980’li yıllardan itibaren kadınların çalışma talebine karşılık sanayi sektörü aynı oranda istihdam imkânı yaratamamıştır. Bu yıllarda kadınların en fazla tarım sektöründe istihdam ediliyor olması nedeniyle, kadınların kentsel emek piyasasına katılım oranı, kırsal katılıma oranına göre oldukça düşük kalmıştır (Kızılgöl, 2012). Günümüzde hizmet sektörü, sanayi sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme göstermiş, daha fazla istihdam olanağı sağlamışsa da kadınların istihdamında gelişmiş ülkelerin standartlarına ulaşamamıştır (Kocacık ve Gökkaya,2005: 201).

Ülke ekonomisi ve eğitim düzeyindeki yükseliş, kadınların olduğu kadar toplam işgücünün istihdamına da olumlu yönde etki etmektedir. Türkiye ekonomisi 2000 yılında %7,4 oranında büyümüş ancak 2001 krizi neticesinde %9,5 oranında daralmıştır. Kriz sonrası dönemde ise kararlı bir şekilde uygulanan sıkı maliye ve para politikaları sayesinde makroekonomik istikrarın sağlanması yönünde önemli adımlar atılmış ve yüksek büyüme performansı sağlanmıştır. Nitekim 2002-2005 döneminde GSYİH yıllık ortalama %7,5 oranında büyümüştür. Bunun sonucunda, 2000 yılında 2 879 dolar olan kişi başına milli gelir, 2005

yılında 5 042 dolara, 2013 yılında ise 10 782 dolara yükselmiştir (Hazine Müsteşarlığı, 2014: 15).

Türkiye nüfusu 2013 yılında 76 667 864 kişiden oluşmaktadır. Nüfusun %49,8'ini kadın nüfus (38 194 504 kişi) ve %50,2'sini erkek nüfus (38 473 360 kişi) oluşturmuştur. Kadın nüfus belli yaş gruplarına göre incelendiğinde, kadın nüfusun %24'ünü 0-14 yaş grubu, %5'ini 15-17 yaş grubu, %11,3'ünü 18-24 yaş grubu, %31'ini 25-44 yaş grubu, %20'sini 45-64 yaş grubu, %7,9'unu 65-84 yaş grubu ve %0,8'ini ise 85 ve daha yukarı yaştaki nüfus oluşturmaktadır.

Türkiye'de 2013 yılında erkek nüfusun %69,6'sı, kadın nüfusun ise %71'i, 18 ve daha yukarı yaştadır. Kadın nüfus oranı, ileri yaşlara doğru erkek nüfus oranını geçmektedir.



**Grafik 1.** 2013 Yılı Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre Nüfus, (TÜİK, 2013)

Grafik 1 verileri 15-64 yaşları arası çalışma çağı döneminde bulunan Türkiye nüfusunun, kadınla erkek oranında eş değere yakın bir popülasyona sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de kadınların çalışma hayatına katılımı ile ilgili güncel veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Kadın İşgücü İstatistikleri (15+)

Yıllar	Kadının İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik (%)	Genç İşsizlik Oranı (%)
2009	26,0	22,3	14,3	25,0
2010	27,6	24,0	13,0	23,0
2011	28,8	25,6	11,3	20,7
2012	29,5	26,3	10,8	19,9

2013	30,8	25,9	11,9	18,7
2014(Nisan)	30,7	27,6	10,2	15,5

Kaynak: TÜİK, Kadının İşgücüne Katılım Oranı 2009-2014

Tablo 1 incelendiğinde, yıllara göre kadınların çalışma hayatına katılım oranlarının az da olsa arttığı görülmektedir.

2009 yılında kadınların işgücüne katılımı %26 ve istihdam oranı %22,3 iken bu oranlar 2010 yılında sırasıyla %27,6 ile %24; 2011 yılında ise sırasıyla %28,8 ile %25,6 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %29,5, istihdam edilen kadın nüfus oranı %26,3, ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 ve kendi hesabına çalışan kadınların oranı ise %10,8'dir. İşsizlik oranı, kadınlarda %10,8'dir. 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta işsizlik oranına bakıldığında, bu oran kadınlarda %19,9'dur (TÜİK, 2012).

TÜİK, hane halkı işgücü verilerine göre; Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, 2013 yılında bir önceki yıla göre 0,8 puan artarak %50,8 olmuştur. Erkeklerde işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 0,5 puanlık artışla %71,5, kadınlarda ise 1,3 puanlık artışla %30,8 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2013).

Nisan 2014 döneminde ülke genelinde 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin sayısı, 26 milyon 194 bin kişi, istihdam oranı ise %46,1'yı bulmuştur. Bu oranın %65,1'ini erkekler; %27,6'sını ise kadınlar meydana getirmektedir. 2014 yılı Nisan döneminde işgücüne katılma oranı erkeklerde %71,1'i bulurken kadınlarda ise bu oran %30,7'ye ulaşmıştır (TÜİK, 2014).

Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılımı ve istihdam düzeylerini gösterir rakamlar incelendiğinde son yıllarda istikrarlı bir yükseliş trendinin yakalandığı görülmektedir. 2009 yılında kadın istihdamı %22,3 iken, 2014 yılında %27,6'ya ulaşarak yükselişini sürdürmüştür.

Ancak yine de toplamda gerek işgücüne katılımda gerekse de istihdamda kadınların oranı erkeklerin oranının ancak üçte biri kadardır Bu hali ile Türkiye, Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkeler arasında kadınların işgücüne katılma oranının en düşük olduğu ülke konumundadır (TBMM, 2013).

Kadın istihdamının en düşük olduğu meslek grupları kanun yapımcılar, yöneticiler, üst düzey yöneticiler ve müdürlerden oluşturmaktadır. Kadınların eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak üst düzey yönetici ve meslek grubundaki kadın istihdamı da giderek artmaktadır. Örneğin, TÜİK verilerine göre; Türkiye'de 2013 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı %9,3, kadın hâkim oranı %36,3, akademik personel içerisinde kadın profesörlerin oranı %28,1 olmuştur (TÜİK, 2013).

## 2. Erzurum'da Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı

Günümüzde birçok ülke ve uluslararası kuruluş, kadınların işgücüne daha fazla oranda dâhil edilebilmesi amacı ile çalışmalar yapmaktadırlar. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüklük, sosyal bir olgu olarak kabul edilmekte ve bu farkındalıkla birlikte istihdamın ve verimliliğin artırılması yoluyla sosyal ve ekonomik kalkınmayı sağlıklı bir şekilde gerçekleştirebilmek için eylem planları ve stratejiler geliştirilmektedir.

Devlet genel olarak işgücü piyasalarını düzenlemek ve özel olarak istihdam artışı sağlamak amacıyla işgücü piyasalarına iki ana koldan müdahale eder. Bunlar pasif işgücü piyasası politikaları ve aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Pasif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik piyasa yapısına ilişkin önlemlerden oluşmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları ise işgücü verimliliğini artırmak ve işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğini geliştirmek için tasarlanmış önlemlerdir. İşgücü piyasasına etkinlik kazandırmak amacıyla aktif ve pasif politikaların birbirini tamamlar şekilde uygulanması ekonominin sağlıklı büyümesini ve çalışma hayatının sürekliliğini olumlu bir şekilde etkiler (Gürsel ve Uysal-Kolaşın, 2010). Özellikle işgücüne katılımın düşük olduğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde gerek aktif gerekse pasif istihdam politikalarının hayata geçirilmesi, diğer bölgelere oranla daha yoğun ve somut adımlar atılması bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının dengelemesi açısından ayrıca önemlidir.

Gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye, kadın istihdamında olması gereken yerde değildir. İstihdamdaki bu düşüklük ülkenin Doğu ve Güneydoğu Bölgelerinde kendisini çok daha açık bir şekilde göstermektedir. Kadın istihdamında yaşanan bu sosyo-ekonomik problemin minimize edilebilmesi adına oluşturulacak politikaların belirlenmesi için bölgenin sosyo-ekonomik ve sosyo kültürel yapısının araştırılmasına ve işgücü göstergelerinin ortaya konmasına ihtiyaç vardır. Bu noktadan hareketle problemi detaylı bir şekilde açıklayabilmek üzere Erzurum ili, örneklem olarak ele alınmıştır.

### 2.1 Erzurum'un Sosyo-Ekonomik ve Sosyo Kültürel Yapısı

Erzurum, büyükşehir statüsündedir. Türkiye'nin 26. büyük kenti olan Erzurum büyükşehir statüsüne kavuştuktan sonra merkez ilçe 2008 yılında Palandöken, Aziziye ve Yakutiye olmak üzere 3 ilçeye ayrılmıştır.

İlde, özellikle kırsal kesimde halk geçimini tarım ve hayvancılıkla sağlamaktadır. Hayvancılık, il ekonomisinde önemli bir yer tutmakta ise de bilimsel metotların uygulanmaması, besicilik yapılan tesislerin modern üretim anlayışından uzak olması, girdi maliyetlerinin yüksek olması gibi nedenlerle bölgede et ve süt verimi düşük olmakta, bu durum yöre halkının hayat standartlarına ciddi katkılar sağlayamamaktadır.

Kamuda ve özel sektörde memur ve işçi istihdamı, üniversite öğrencileri ve askeri birliklerin ilde bulunması ekonominin hareketliliği bakımından önemli bir girdi kaynağını teşkil etmektedir. Atatürk Üniversitesi'nde öğrenci kontenjanlarının artırılması, yeni fakülte ve yüksekokulların açılması, Açıköğretim Fakültesine sahip olması, Erzurum Teknik Üniversitesi'nin kurulması ile şehrin yükseköğrenim öğrencisi sayısında gözle görülür bir artış meydana gelmiştir. Şehir ve ilçe merkezlerinde oluşturulan yatılı bölge ilköğretim okulları ve yatılı liseler özellikle dar gelirli kız öğrencilerin eğitim ve öğretimlerini sorunsuz olarak devam ettirebilmelerinin yolunu açmıştır.

Termal tesisler ve kış turizmi, Erzurum ekonomisi için oldukça önemlidir. Palandöken Dağında bulunan 2 adet 5 yıldızlı, 2 adet 4 yıldızlı ve bir adet 3 yıldızlı otel, şehrin iç ve dış turizmine göz ardı edilemeyecek oranda katkı sağlamaktadır. Kamu kuruluşlarının ilk, orta ve lise öğrencilerine yönelik ücretsiz kış sporları kursları ve özel eğiticilerin marifeti ile şehirde yaşayan insanların büyükçe bir kesiminin kış sporu yapması sağlanmıştır. 2011 Dünya Üniversiteler Arası Kış Oyunlarının Erzurum'da yapılmış olması şehre kış sporları ile ilgili birçok modern tesisi kazandırmıştır. Tesisler özellikle kız ve erkek öğrencilerin yoğun bir şekilde sportif amaçla kullandığı alanlar haline gelmiştir.

Erzurum'da kadının çalışma hayatına katılımı, bekârsa babası, o hayatta değilse erkek kardeşleri, evli ise eşinin vereceği karar doğrultusunda şekillenmektedir. Özellikle köyden kente yeni göç edenler arasında evli kadınların çalışması hoş karşılanmamakta, öncelik ailenin erkek bireylerinde olmaktadır. Şayet bu yeterli değilse sıra evlenmemiş bekâr kızlara gelir. Bunun da yeterli olmadığı durumlarda kadınların çalışmasına izin verilmekte ancak çalışacakları meslekler ciddi kısıtlamalar nedeniyle dar çerçevede kalmaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2007: 41-43). Erkekleri ailenin geçimini sağlamakla görevli kabul eden cinsiyete dayalı işbölümü, bölgede kadının işgücüne katılımının önündeki en büyük engeldir (Özkaplan, 2009: 18-25).

Erzurum'da çalışmak isteyen, fakat vasıfsız oldukları için iş bulamayan kadınlara yönelik eğitici ve öğretici kurslar düzenlenmektedir. Kadın işgücünün istihdamında gerekli iyileştirmeyi sağlama adına, sorumlu kuruluşların uygulamalarına ilave olarak yerel yönetimler, Bölge Kalkınma Ajansları, STK ve özel sektörün faaliyetlerinde gözle görülür bir artış söz konusudur. Bu durum, eve kapanmış, büyük ölçüde birincil gruplarla hayatını devam ettirmek zorunda kalan yöre kadını toplumsal hayatta daha aktif hale getirmiştir (Küçükali, 2013: 213-218).

Türkiye ortalamasının altında bir oranla istihdam edilen Erzurum'daki kadın işgücü, son yıllarda açılan 112 Acil Çağrı Merkezi, Turkcell Çağrı Merkezi, Finansbank Çağrı Merkezi gibi hizmet sektörü alanlarında yoğun çalışma fırsatı yakalayabilmiştir. Bu merkezlerin çalıştırdığı personelin %70'e yakını kadın işgücünden temin etmesi, kadın istihdamının artırılması bakımından bir başarı örneği olarak kabul edilebilir. Yapılan araştırmalar bu merkezlerde



çalışanların yüzde 75'inin, çalışmaya başladıktan sonra kültürel etkinlik, eğlence ve sportif faaliyetler için daha fazla para ve zaman harcadıklarını ortaya koymuştur (TEPAV, 2011).

Şehrin kamu ve özel yatırımlarla, ulaşılabilirliği, merkezlerle bağlantısı ve en önemlisi istihdam ve geliri arttıkça, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılamak amacıyla yeni yatırımları çekmeye başlaması kaçınılmaz olmuştur. 2009 yılında bu potansiyeli gören yabancı yatırımcı, yalnız Erzurum'a değil çevresindeki 4 ile ve hatta İran'a da hizmet veren büyükçe bir alışveriş merkezi (AVM) açmıştır. Bunun akabinde benzer yatırımların sayısında artışlar gözlenmektedir. Erzurum'da inşa edilen AVM'ler il ve çevresine alışveriş imkânı sunma yanında sinema, kafe, restoran, eğlence fırsatları da sağlamaktadır. Atatürk Üniversitesi bünyesinde hizmete açılan Teknokent ise içerisinde barındırdığı 5 sinema ve değişik sosyal donatıları ile şehrin kültürel hayatında etkin hale gelmiştir. Son yıllarda yaşanan sosyo-ekonomik gelişmeler, kadınların çalışma hayatına katılımı konusunda algıların olumlu yönde değişmesine ek olarak, gençlerin ve kadınların sosyal hayatlarında da değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Kadının daha önce dışlandığı birçok meslekte kendini göstermesinin ve daha ılımlı karşılanmasının önü açılmıştır. Örneğin günümüzde şehirde fırıncı, konfeksiyoncu, araba ve ev satıcısı bayanlara rastlamak gayet olağan bir durum haline gelmiştir (TEPAV, 2011).

## 2.2. Temel İşgücü Göstergeleri

Doğu Anadolu Bölgesi, kadınların çalışma hayatına katılımının sağlandığı en düşük bölgedir. Şırnak %7,0'lik oranla kadın istihdamının en düşük olduğu ildir. Erzurum 766 729 nüfusu ile [Türkiye'nin Doğu Anadolu Bölgesi](#)'ndeki en büyük ve en kalabalık şehridir. Şehirde 2013 yılı verilerine göre kayıtlı çalışan kadın sayısı; 10 184'dür (ÇSGB, 2013).

Erzurum'daki işgücünün %49'u, 15-34 yaş arası kişilerden oluşmakta olup bu oran Türkiye genelindeki oranla örtüşmektedir. İşgücüne dâhil olmayan nüfusun %50'si kadın olup ev işleriyle meşguldürler. % 15'i ise özür, yaşlı veya hasta olup çalışamaz haldedir (TÜİK, 2010).

Erzurum'un da içinde bulunduğu TRA1 bölgesi Erzurum, Erzincan ve Bayburt illerinden oluşmakta olup, 2011 verilerine göre sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasında Erzincan 45. sırada, Erzurum 59. sırada yer alırken Bayburt'un 64. sırada yer aldığı görülmektedir (İŞKUR, 2013).

Bölgede, 2010 verilerine göre toplam istihdamın %56'sı tarım, %36'sı hizmetler, %8'i sanayi sektöründedir. 2007-2009 yılları arasında bölgede tarım istihdamı 55 bin kişi artarken tarım dışı istihdam 6 bin kişi azalmıştır. Tarım sektöründe çalışan nüfus miktarının artması kişi başına düşen gelirin azaldığı sonucunu vermektedir. İstihdamı sağlanan bireylerin %60'ını lise altı düzeyinde, %19'unu lise ve dengi okullar düzeyinde, %12'sini ise yükseköğretim düzeyinde eğitim almış kişiler ve %9'unu ise okuryazar olmayan kişiler oluşturmaktadır. İstihdam

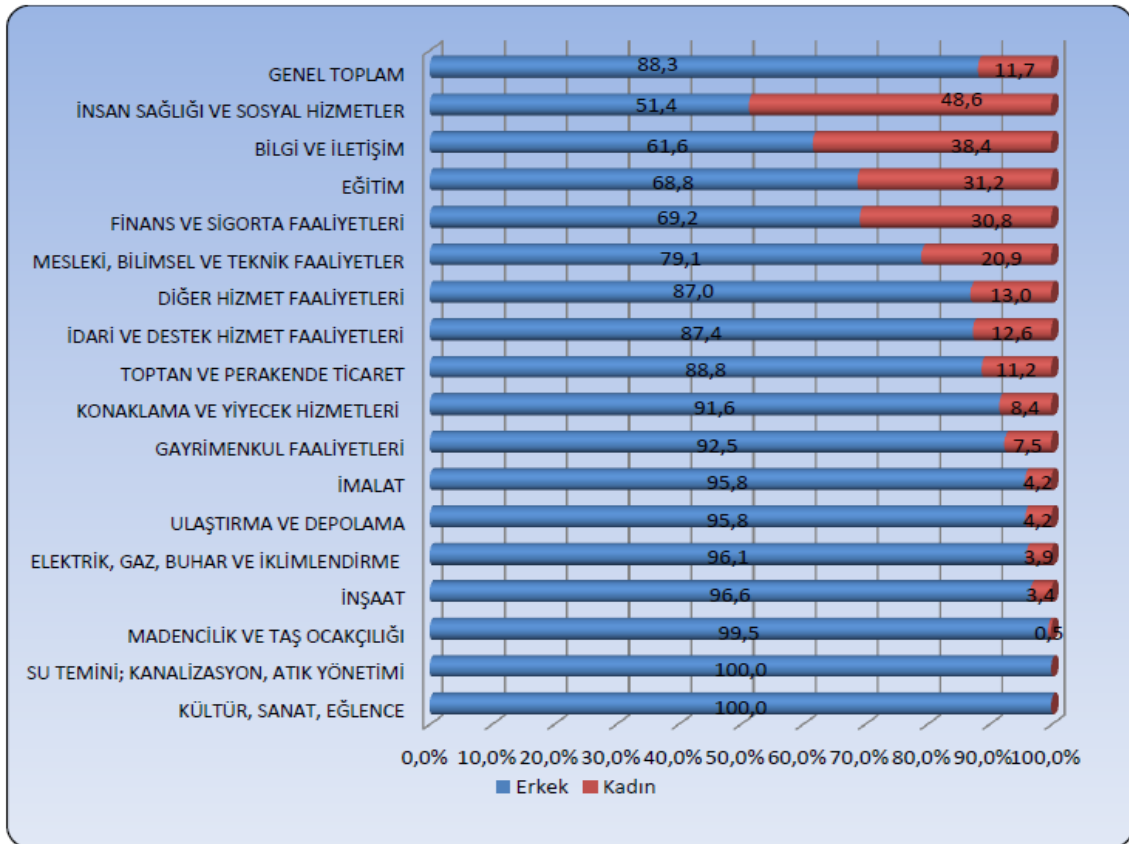
edilenlerin %60'ının lise altı düzeyinde olması, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranının Türkiye geneline göre yüksekliği ve istihdamın tarımsal ağırlıklı bir nitelik taşıması bölgede kayıt dışılık oranını artırmaktadır (TÜİK, 2010).

Erzurum ilinde, 2011 yılı sonu itibari ile kayıtlı işsiz sayısı toplam 10 654 kişidir. Bu rakamın 3 089'i kadın, 7565'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Erzurum'da resmi işsizlik oranı %7 civarlarındadır (TÜİK,2012). Türkiye İstatistik Kurumu'nun en son 2014 yılında yayımlanmış olduğu il bazında temel işgücü göstergeleri 2013 verilerine göre; Erzurum'da işgücüne katılım oranı %50'dir. 2013 yılında İşsizlik %6,6'ya gerilerken istihdam oranı %46,7 olmuştur (TÜİK, 2014). İşgücüne katılım oranları itibarı ile Erzurum, arzu edilen bir düzeyde olmasa da Türkiye geneli içerisinde düşük sayılabilecek bir noktada değildir.

### 2.3. Çalışanların Sektörel Dağılımı

Eğitim düzeylerinin artması ve ülke ekonomilerinde yaşanan olumlu gelişmeler, dünyanın hemen her yerinde olduğu gibi beraberinde bölge kadınlarının daha fazla oranda istihdam edilebilirliğini artırmakta ve ekonomik hayatın canlanmasına olumlu katkılar sağlamaktadır (Nelson ve Stephens, 2008: 5).

Erzurum'da çalışanların sektörlere göre dağılımı Grafik 2'de şu şekilde gösterilmiştir:



## Grafik: 2 Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları, Erzurum, 2013

(Kaynak: İŞKUR)

2013 yılı verilerine göre, sektörler ve cinsiyete göre çalışan sayılarına bakıldığında Erzurum genelinde çalışanların %88,3'ü erkek, %11,7'si ise kadındır. Dikkat çeken ilk unsur kadınların işgücü piyasasındaki payının düşük olmasıdır. Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve kültür, sanat, eğlence sektörlerinde çalışan kadın bulunmamaktadır. Bu sektörlerde çalışanların tamamı erkektir. Kadın çalışan sayısı hiçbir sektörde erkek çalışan sayısından fazla değildir. Kadınların en çok öne çıktığı sektör %48,6 ile insan sağlığı ve sosyal hizmetler sektörüdür. Bu sektörü bilgi-iletişim, eğitim ve finans-sigorta faaliyetleri sektörleri izlemektedir (İŞKUR, 2013).

Grafik 2 verileri, Erzurum bölgesinde çalışan kadınların, başta sağlık olmak üzere eğitim ve finans sektöründe ağırlıklı olarak istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. İmalat, kültür ve eğlence sektöründe bölge kadınlarının yok denecek kadar az olması, geleneksel anlayışın bir yansımasıdır. Zira Erzurum'un geleneksel anlayışı kadının kültür, sanat veya eğlence sektöründe çalışmasına olumlu yaklaşmaz. Aynı şekilde imalat sektörü, kadının çalışması için uygun bir sektör olarak görülmemektedir.

### 2.4. Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Kentte istihdam talebi, emek arzını şekillendirmekte bu durum da kadının istihdam oranını doğrudan belirlemektedir. Gerek erkek çalışanların gerekse de kadın çalışanların kayıtlı istihdamının sağlandığı en büyük alan kamu kurum ve kuruluşlarıdır. Erzurum'da kayıtlı bir şekilde istihdam edilen çalışanların meslek gruplarına göre dağılımı Tablo 2'de verilmektedir.

**Tablo 2:** Erzurum'da Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

MESLEK GRUBU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	1901	1206	3107
Hizmet ve satış elemanları	2640	363	3003
Nitelik gerektirmeyen meslekler	5486	347	5833
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	13	0	13
Profesyonel meslek mensupları	1196	612	1808
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	2189	10	2199
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	2000	96	2096
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	2062	7	2069
Yöneticiler	717	90	807
<b>TOPLAM</b>	<b>18.204</b>	<b>2731</b>	<b>20.935</b>

Kaynak: İŞKUR, 2012

İŞKUR verileri incelendiğinde Erzurum’da meslek gruplarına göre en fazla istihdamın; nitelik gerektirmeyen mesleklerde sağlandığı ve toplam 20935 çalışan içinde 5833 kişinin bu meslek grubunda çalıştığı görülmektedir. İstihdam açısından; ikinci sırada büro hizmetlerinde çalışan elemanlar yer almaktadır.

### 2.5. Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İş Gücüne Katılma Oranları

Kadınların işgücüne katılımını belirleyen temel faktörlerden birisi de eğitim düzeyleridir. Tablo 3’de 2012 yılı Türkiye ve Erzurum ili 15 yaş üzeri toplam nüfusun eğitim seviyeleri verilmiştir. Buna göre; Erzurum’da eğitim düzeyi ilköğretim ve altı olanlar nüfusun %66’sını, yükseköğrenim mezunları %10’nunu, lise ve dengi okul mezunlarının ise %20’sini oluşturmaktadır.

**Tablo 3:** Erzurum’da ve Türkiye’de Eğitim Düzeylerine Göre Nüfus (15+) Dağılımı

Bitirilen eğitim düzeyi	Erzurum			Türkiye		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	47.827	8.017	39.810	2.784.257	474.016	2.310.241
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	46.948	16.228	30.720	3.784.667	1.209.967	2.574.700
İlkokul mezunu	134.172	55.954	78.218	15.220.028	6.606.954	8.613.074
İlköğretim mezunu	135.696	79.355	56.341	14.467.158	8.323.512	6.143.646
Lise veya dengi okul mezunu	112.465	71.990	40.475	12.096.830	6.951.695	5.145.135
Yüksekokul veya fakülte mezunu	48.213	30.100	18.113	5.913.187	3.400.307	2.512.880
Yüksek lisans mezunu	3.536	2.224	1.312	416.741	245.621	171.120
Doktora mezunu	1.735	1.276	459	122.619	75.746	46.873
Bilinmeyen	19.832	9.445	10.387	1.716.318	883.798	832.520
<b>Toplam</b>	<b>550.424</b>	<b>274.589</b>	<b>275.835</b>	<b>56.521.805</b>	<b>28.171.616</b>	<b>28.350.189</b>

Kaynak: İŞKUR, 2012

Tablo 3, Erzurum’da yaşayan kadın nüfusun %74’ünün ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Kadın nüfusun içinde yükseköğretim mezunlarının payı ise sadece %1’dir. Bu oranlar eğitim düzeyinin düşüklüğünden kaynaklanan “mesleksizlik” olgusunu artırmakta aynı zamanda kadınlarda özgüven kaybına neden olarak kadınların istihdam dışında kalmalarına yol açabilmektedir. Son yıllarda eğitim düzeylerinde yaşanan iyileşmeler ile ülkemiz kadınlarının olduğu gibi bölge kadınlarının istihdamında da oldukça güzel sonuçlar alınmaya başlanmıştır (Çınar, 2009: 251-259; Ayvaz Kızılgöl, 2012).

**Tablo 4:** Erzurum’da Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları

	Okuma yazma bilmeyen (%)	Lise altı (%)	Lise ve dengi meslek okulu (%)	Yükseköğretim (%)
<b>Erkek</b>	38,5	67,5	73,5	90
<b>Kadın</b>	27,7	23,2	18,8	69,5
<b>Toplam</b>	29,6	45	55,8	82,2

Kaynak: İŞKUR, 2012

Tablo 4'deki "Eğitim Durumuna Göre İş Gücüne Katılma" verilerine göre toplam işgücüne katılım içinde en yüksek payı %82,2 ile yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. Durumu cinsiyet açısından ele aldığımızda ise tüm eğitim seviyelerinde erkeklerin kadınlardan daha fazla işgücüne katıldıkları gözlenmektedir (ESYA, 2013: 53).

### 2.6. Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılma Oranları

4857 sayılı İş kanununun 71. Maddesi on beş yaşını doldurmamış çocukların çalışmasına yasak getirmiştir. Ancak ilgili madde, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocukların bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceklerini hüküm altına almıştır. Bu nedenle işgücüne katılım oranları belirlenirken asgari yaş olarak 15 ve üzeri yaşlar değerlendirmeye alınmaktadır (İş Kanunu/Madde 71, 2003).

**Tablo 5:** Erzurum'da Çalışanların Yaş Grubuna Göre İş Gücüne Katılım Oranları

	15-19 (%)	20-24 (%)	25-35 (%)	35-54 (%)	55+ (%)
<b>Erkek</b>	30,1	60,5	93,7	92,1	35,9
<b>Kadın</b>	14,3	28,9	38,2	34	11,2
<b>Toplam</b>	22	43,9	65,7	63,6	22,9

Kaynak: ESYA, 2013

Tabloya 5'e göre; işgücüne katılma oranlarına bakıldığında, hem erkeklerde hem de kadınlarda katılımın en yoğun olduğu yaş aralıkları 25-35 ve 35-54'tür. 15-19 yaş aralığında erkeklerin işgücüne katılma oranının, 55+ yaş aralığından az olması, erkeklerin iş hayatına katılımının ileriki yaşlarda gençlik dönemlerine oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Buna karşın kadınlarda bu durumun tam tersine olarak, genç yaşlarda (15-19) işgücüne katılım, orta yaşın üstüne (55+) göre daha fazladır.

Ancak tüm bu veriler bölgede kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu gerçeği ile analiz edilmelidir. Örneğin tarım sektörünün ağırlığı, özel sektör ve girişimciliğin arzu edilen düzeyde olmaması gibi nedenler zaman zaman kayıt dışı çalışma oranını %60 düzeylerine çıkarabilmektedir.

### 3.2. Erzurum’da Kadın Nüfusun İstihdamına Etki Eden Unsurlar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR işbirliği ile “İşgücü Piyasasına Girişte Kadınlar İçin Engeller ve Fırsatlar” başlıklı bir araştırma yapılarak kadın istihdamı önündeki engeller ortaya konulmuştur. Avrupa Birliği fonları desteğiyle yürütülen proje, Gaziantep, Trabzon, Çorum, Erzurum ve Van’da 2176 kadına ve 845 işverene anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya göre kadınların iş hayatına girememesinin önündeki en büyük engel toplumun “geleneksel bakış açısı”nı yıkamaması olarak ileri sürülmüştür. Bununla birlikte, diğer bir engel de işverenlerin kadın çalışanlara karşı tutum ve önyargıları olarak gösterilmiştir (Özcan, 2012).

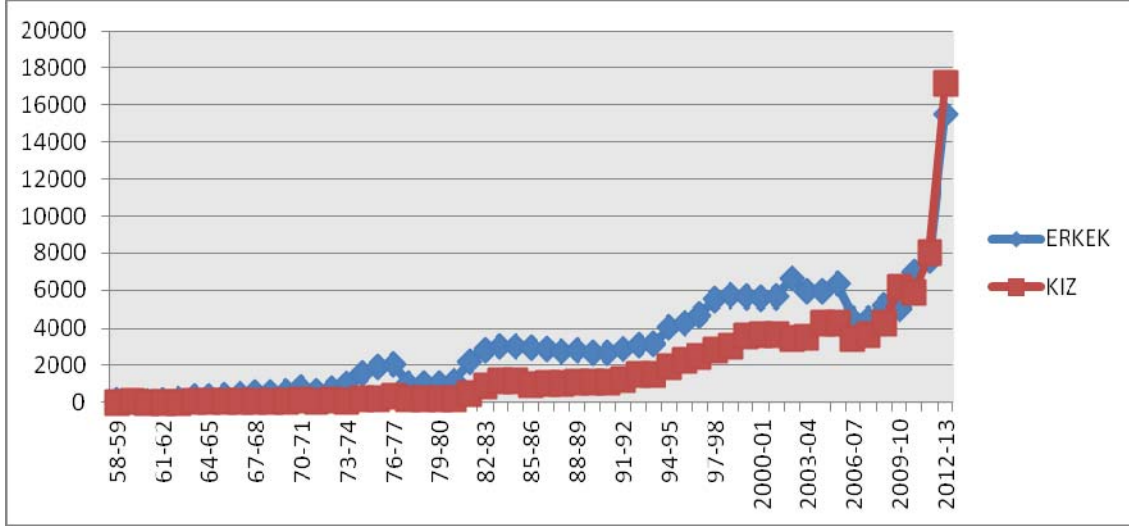
Doğu ve Güneydoğu Anadolu, evlenme yaşının ülke ortalamalarına göre en düşük olduğu, doğurganlık oranının ise en yüksek olduğu bölgelerdir. Zira geleneksel bakış, kız çocuğunu çalışma hayatına değil, ev hanımı, evinin hanımı olmaya yönlendirmektedir. Erzurum kırsalında kızların evlenme yaş ortalamaları 18, kentsel alanda ise 19’dur. Erzurum’da son 13 yıl içerisinde 93 bin 340 kişi evlenirken, 4 bin 360 kişi boşanmıştır. Doğu Anadolu Bölgesindeki boşanma oranları diğer bölgelere göre en düşük oran olarak kendisini gösterir (TÜİK; 2013).

İstihdamın yapısal özelliklerine bakıldığında görülen diğer önemli bir bulgu da, ilkokuldan sonra okumaya devam etmiş kişilerin içinde, üniversite eğitimi alanların oranının erkeklerde dörtte bir iken (%25), kadınlarda yaklaşık % 40'a çıkmasıdır. Yani, kadınlar okuma ve tahsillerine devam etme şansı verilmeleri durumunda daha 'kalifiye' bir eğitim alma yönünde erkeklere göre daha fazla çaba sarf etmektedirler.

Son yıllarda bölgede okullaşma oranında bir hayli ilerleme kaydedilmiştir. Kamu ve özel sektör kuruluşları tarafından yürütülen 'Haydi Kızlar Okula', 'Kardelenler', 'Baba Beni Okula Gönder' gibi proje ve kampanyalar bu anlamda önemli adımlardandır. Benzer girişimlerin kadınların yalnızca sosyal ve kültürel gelişimine değil, kariyerlerine ve işgücünün toplam ekonomik verimliliğine de önemli katkılar sağlayacağı açıktır.

Erzurum’da ilköğretim ve orta öğretimde cinsiyet dağılımlarına bakıldığında eşit oranlarda erkek ve kız öğrenci, eğitim ve öğretim hayatlarını devam ettirmektedirler. Bu tablonun oluşumunda son 15 yılda eğitim ve öğretimin ilk aşamada 8, daha sonra 12 yıla zorunlu hale getirilmesinin katkısı kaçınılmazdır. 2012-2013 eğitim öğretim yılında Erzurum’da 64490 toplam ilköğretim okulu öğrencisinin; 32499’u erkek, 31991 öğrenci ise kızdır. Erzurum’da Ortaokullarda 63428 öğrenci eğitim ve öğretim görmekte bunların 31676’sı erkek öğrenci iken, 31752’si kız öğrencilerden oluşmaktadır. Toplamda kız öğrenci sayısı, erkek öğrenci sayısını geçmiştir (MEB, 2014).

Erzurum’da yükseköğretime devam eden kız öğrencilerin sayısındaki artış, kadının çalışma hayatına atılması ve kariyer yapabilmesine olumlu katkılar sağlamıştır. Atatürk Üniversitesinde okuyan kız öğrencilerin oranındaki artış ise oldukça çarpıcıdır.



**Grafik:3** Atatürk Üniversitesinde Dönemlere ve Cinsiyete Göre Öğrenci Sayısı (<http://www.atauni.edu.tr/#sayfa=kayit-mezun-istatistikleri>, ET: 05.05.2014)

1958-1959 eğitim öğretim yılı itibari ile öğrenci almaya başlayan Atatürk Üniversitesi'nin öğrenci sayısı başlangıçta 116 erkek 9 kız öğrencidir. Kız öğrencilerin yüzde olarak karşılığı ise yaklaşık %8'dir. İlerleyen yıllarda oransal olarak hayli ilerleme gösteren kız öğrenci sayısı özellikle son 10 yılda büyük bir artış göstermiştir. 2012-2013 eğitim öğretim yılına gelindiğinde ise rakamsal olarak kız öğrenci sayısı, 17174 e ulaşmışken erkek öğrenci sayısı 15506'da kalmıştır. Bu durumda kız öğrenciler ilk yıllarda erkek öğrencilerin ancak %8'i kadar iken 2013 yılında erkek öğrencilerden yaklaşık %10 oranında daha fazla sayıya ulaşmışlardır.

Son yıllarda ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın aynı zamanda Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın ve bunun yanında çeşitli sivil toplum kuruluşlarının yürütmüş olduğu çeşitli projeler bulunmaktadır. Bölgede yerel aktörler farklı eylem planları yaparak kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar içerisine girmişlerdir. Bunların arasında kamu ve özel sektöre ait yerel ve ulusal ajans, dernek, vakıf ve şirketler oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

İşgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek bölgede istihdam edilebilirliğin artırılmasını amaçlayan aktif işgücü politikaları; işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yönlendirme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, özürümler, kadınlar ve gençler gibi

dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır (Koca, S.15).

## SONUÇ

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı, dünyadaki yüksek gelir grubunda yer alan ülkelere göre oldukça düşüktür. Doğu Anadolu Bölgesi ise ülkemizin batı bölgelerine göre bir o kadar düşük gelir ve istihdam imkânlarına sahiptir. Gelişmişlik düzeyi düşük olan bölgede ekonomiyi canlandırıcı, kadın işgücünü artırıcı sosyal politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bölgede kadın istihdamı ise erkek istihdamının çeyreği kadardır. Bu hali ile Doğu Anadolu Bölgesi, gelişmiş ülkelerin istihdam oranlarının çok gerisindedir.

Türkiye ekonomisinde yaşanan gelişmeler ve kız çocuklarının okuma oranlarındaki yükseliş kadın istihdamını artırıcı etkiye sahip olmuştur. Eğitimli kız çocuğu ve kadınların sayısındaki artış ile çalışma hayatında kadın istihdamının artması doğru orantılıdır.

Toplumun sosyo-ekonomik yapısında sağlanan ilerlemeler, beraberinde kadın istihdamındaki artışı ve egemen kültürün değişimini netice vermiştir. Bölge insanı, özellikle genç nüfusun kadın-erkek ayrımı yapmaksızın çalışmasını doğal bir durum olarak karşılamakta ve kadına yönelik geleneksel bakış açısını değiştirmektedir.

Eğitim seviyesinin yükselmesi aynı zamanda kadına yönelik bakış açısındaki farklılığı ve değişimi de beraberinde getirmektedir. Bu durumda olan bölgelerde kadının çalışması büyük ölçüde normal karşılanmakta hatta teşvik edilmektedir. Yapılan çalışma bu bulguları doğrular niteliktedir.

Erzurum'da çalışma çağındaki nüfusun eğitim seviyesi Türkiye genelinde olduğu gibi düşüktür. Çalışan nüfusun %66'sı ilköğretim ve altı mezunlardan oluşmaktadır. Bu oran kadınlarda %74'e çıkmaktadır. Ancak nüfusunun %49'u 0-24 yaş arası gençlerden oluşan Erzurum'da eğitim düzeyi özellikle kadınlarda oldukça sevindirici bir seyir izlemektedir. Eğitimli kadın oranındaki artış, istihdamı artırıcı, toplumsal refahı yükseltici, göçü azaltıcı ve ekonomiyi canlandırıcı nitelikleri sonuç verecektir ki bu durum aynı zamanda bölgede yürütülen kadınlara yönelik sosyal politikalarının başarılı olmasını beraberinde getirecektir.

Bölgede fırsat eşitliğine yönelik yasal altyapının olmasına rağmen, bu hakların kullanılması için gerekli kurumsal ve eğitsel altyapının yeterince gelişmediği görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında istenilen düzeyde yer almamasında sosyo-kültürel yapıdaki eksiklikler dikkate değerdir. Bölgede çalışan kadın, bir şekilde toplumsal baskı ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bölge kadınının kendini çalışma yaşamında var edebilmesi için cinsiyetçi ve ayrımcı yaklaşımların değişmesi, kadınlara yönelik eşitlikçi politikaların üretilmesi ve bunun çalışma yaşamına aktarılması öncelikli hedefler olarak algılanmalıdır.



Türkiye’de 2014 yılına kadar Anayasa ve yasalarda yapılan değişiklikler, özellikle cinsiyet ayrımcılığını giderici ve kadını toplumsal hayatta daha aktif bir konuma getirci niteliktedir. Örneğin eşlerin hak ve yükümlülükleri güvence altına alınarak, aile reisliği kavramının kaldırılması, evlilik boyunca edinilmiş malların eşit paylaşılması, çalışan kadınların doğum öncesi ve doğum sonrası haklarında oldukça ileri düzeyde iyileştirmeler yapılması ve işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen ILO ve AB direktiflerine uyum sağlama adına düzenlemeler yapılması kadınların cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan olumsuzluklarını gidermeye yönelik girişimlerdir.

Erzurum’da kadınların istihdama katılımını artırıcı yönde etkili olabilecek politikaların başında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik eğitim ve farkındalık çalışmalarının yapılması gelmektedir. Kamuoyunda kabul görmesi ve yerleştirilmesi için yerel yönetimlerden, sivil toplum örgütlerine ve sendikalara kadar bütün ilgili kuruluşların desteği ve katılımı önemlidir. Hatta bölge insanının dini inanç ve yaşantısı dikkate alınarak Diyanet İşleri Başkanlığı birimlerinin de kadının çalışma hayatına katılımını etkileyecek faaliyetlerde bulunması sağlanmalıdır. Bu bağlamda yoğun olarak erkeklerin bulunduğu veya mahremiyete dikkat edilmeyen çalışma şartlarının dışında dini hassasiyetleri bulunan kadınlara yönelik iş alternatiflerinin oluşturulması sağlanmalıdır.

Bölge işverenlerine kadın istihdam etmeleri halinde vergi oranlarında ciddi kolaylıklar tanınmalıdır. İldeki kayıt dışı oranındaki yükseklik, vergilerin yüksek olması ile yakından alakalıdır. Bu durum bilhassa kayıt dışı kadın çalıştırılmasını arttırmaktadır. Vergilerin düşürülmesine paralel olarak kayıt dışı personel çalıştırılmasına yönelik tedbirler alınmalı ve caydırıcı yaptırımlar uygulamaya konmalıdır.

İşyerlerine yönelik çalışan kadınlar için kota konması ve bu durumun desteklenmesi, ayrıca, kadınlara pozitif ayrımcılık yaparak özellikle bölgenin kültürel dokusuna uygun meslek edindirme kursları düzenlenmeli ve buralardan alınacak sertifikalarla işe girişlerinde öncelik tanınmalıdır.

İş hayatına katılan kadınların, esnek çalışma biçimlerinden yararlanmaları bakıma muhtaç çocuklarının bakımları için gerekli ortamların oluşturulması kadının işe devamlılığını sağlamada önemli bir unsurdur.

### KAYNAKLAR

- Aslan, O. E. (2005), Kamu Personel Rejimi-Statü Hukukundan Esnekliğe, Ankara, TODAİE Yayınları, Birleşik Metal-İş Basın Yayın, 21.
- Atatürk Üniversitesi İstatistikleri, 2014, <http://www.atauni.edu.tr/#sayfa=kayit-mezun-istatistikleri> , ET: 05.05.2014.
- Berber, M.; B. Y. Eser (2008), [http://www.metinberber.com/kullanici\\_dosyolari/file/kadn.Pdf](http://www.metinberber.com/kullanici_dosyolari/file/kadn.Pdf) , ET: 05.05.2014.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012), <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/viewFile/281/337.pdf> , ET: 06.03.2014.
- Çınar, O. (2009), Eğitimde Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik, Erzurum, EKEV Akademi Dergisi, 13 (41): 251-262.
- ÇSGB,(2012), [http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/istatistikler/çalışma\\_hayati\\_2012](http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/istatistikler/çalışma_hayati_2012) , ET: 06.03.2014.
- ESYA, (2013), Erzurum Sosyal Yapı Araştırması, TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Erzurum İl Müdürlüğü, Basılmamış Rapor.
- Gürsel, S.; Uysal-Kolaşın, G. (2010), <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2012/07>. ET: 05.03.2014.
- Hazine Müsteşarlığı, (2014), [http://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2FDocuments%2FFGenel+%C4%B0%C3%A7erik%2FEkonomi\\_Sunumu.pdf](http://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2FDocuments%2FFGenel+%C4%B0%C3%A7erik%2FEkonomi_Sunumu.pdf) , ET: 17.07.2014.
- İş Kanunu, (2003), [www.remigazete.gov.tr](http://www.remigazete.gov.tr) ET: 03.03.2014
- İŞKUR. (2013), Erzurum İşgücü Piyasası Analiz Raporu 2013, TC: İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Erzurum, Basılmamış Rapor.
- Karadeniz, O.; Yılmaz, H. (2007), “Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler”, İş Dünyasında Kadın, İstanbul, TÜRKONFED Yayını. 23-40.
- Kırkpınar, L. (1998). Türkiye’de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın. A.B. Hacımirzaoğlu (der.). 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde (s.13-28). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012), “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz” İstanbul, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (1): 88-101.
- Kocacık, F.; Gökaya, V. B. (2005), Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (1):195-219.
- Küçükali, A. (2013), “Sosyal Politika Uygulamalarında Kalkınma Ajansları: KUDAKA Örneği”, Erzurum, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27 (3): 205-220.
- Makal, A. (2001), “Türkiye’de 1950-1965 döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 56 (2): 117-155.

- MEB, (2014), [http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb\\_istatistikleri\\_orgun\\_egitim\\_2013\\_2014.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2013_2014.pdf) , ET: 06.03.2014.
- Nelson, M.; Stephens, J.D. (2008), <https://www.tcd.ie/iis/documents/archive/conferencepapers/MN-JDS-Dublin1.pdf>, ET: 12.04.2014.
- Özcan, F. (2012), Türkiye’de Kadın İstihdamı, <http://www.sde.org.tr/tr/haberler/1998/turkiyede-kadin-istihdami.aspx> , ET: 02.04.2014.
- Özdemir, Z.; Yalman, İ.N.; Bayraktar, S. (2013), Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği, <http://www.eecon.info/papers/476.pdf> , ET: 06.06.2014.
- Özkaplan, N. (2009), “Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, İstanbul, Kadın Emegi Özel sayısı 6 (24):15-23.
- TBMM, (2012), <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-19546sgc.pdf>, ET: 03.03.2014.
- TEPAV,(2011), [http://www.tepav.org.tr/upload/files/1316864258-0.Turkcell\\_Global\\_Bilgi\\_Erzurum\\_Cagri\\_Merkezi\\_Ekonomik\\_Etki\\_Degerlendirme\\_Calismasi.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1316864258-0.Turkcell_Global_Bilgi_Erzurum_Cagri_Merkezi_Ekonomik_Etki_Degerlendirme_Calismasi.pdf) , ET: 03.03.2014.
- TÜİK, (2010), <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=16056> , ET: 03.03.2014.
- TÜİK, (2012), <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=16056> , ET: 03.03.2014.
- TÜİK, (2013), <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=16056> , ET: 03.03.2014.
- TÜİK, (2014), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16016>, ET: 01.07.2014
- Üşen, Ş.; Delen, M. (2011), Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.