

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TRB1 BÖLGESİ'NDE (MALATYA, ELAZIĞ, BİNGÖL, TUNCELİ) KADIN
İŞGÜCÜNÜN ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyda KORKMAZ KISMET

Anabilim Dalı: İktisat

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Bayram GÜNEŞ

KASIM 2016

**T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TRB1 BÖLGESİ'NDE (MALATYA, ELAZIĞ, BİNGÖL, TUNCELİ) KADIN
İŞGÜCÜNÜN ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyda KORKMAZ KISMET

(1212020101)

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 28.11.2016

Tezin Savunulduğu Tarih : 09.12.2016

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Bayram GÜNEŞ (T.Ü)

Diğer Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Sedat ACAR (T.Ü)

Doç. Dr. Nilgün TUNÇCAN ONGAN (İ.Ü)

KASIM 2016

Şeyda KORKMAZ KISMET tarafından hazırlanan “TRB1 Bölgesi’nde (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) Kadın İşgücünün Analizi” adlı bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Bayram GÜNEŞ

Tez Yöneticisi

Bu çalışma, jürimiz tarafından oy birliği/oy çokluğu ile işletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. Bu tez, Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kurallarına uygundur.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Bayram GÜNEŞ (T.Ü)
Üye : Yrd. Doç. Dr. Sedat ACAR (T.Ü)
Üye : Doç. Dr. Nilgün TUNÇCAN ONGAN (İ.Ü)
Tarih : 09 Aralık 2016

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yardımcı olan değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Bayram GÜNEŞ'e, çalışmamın ampirik kısmında bana her konuda yardımcı olan kıymetli arkadaşım Sedat ACAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışmam süresince gösterdiği destek, sevgi ve sabır için hayat arkadaşım Yılmaz KISMET ile yaptığı güzel yemekler ile beni besleyen canım Serap ACAR'a çok teşekkür ederim.

**Şeyda KORKMAZ KISMET
TUNCELİ - 2016**

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER.....	II
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
GRAFİKLER LİSTESİ	VI
TABLolar LİSTESİ	VII
KISALTMALAR LİSTESİ	VIII
1 GİRİŞ.....	1
2 TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK VE CAM TAVAN SENDROMU	3
2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı	3
2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı.....	4
2.1.2 Emek Piyasasında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	6
2.1.3 Ülkelerarası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	9
2.2 Kadınların Cam Tavanı	15
2.2.1 Dünyada ve Türkiye’de Cam Tavan Sendromu Örnekleri	17
3 TÜRKİYE’DE KADINLARIN EMEK PİYASASINDAKİ KONUMU.....	24
3.1 Kadın Emeginin Mevcut Durumu	24
3.1.1 Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	25
3.1.2 Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Durumu	27
3.1.3 Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı	32
3.1.4 Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu	35
3.2 Türkiye’de Kadınların Emek Piyasasına Katılmalarını Etkileyen Unsurlar	37
3.2.1 Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılmaları.....	39
3.2.2 Yaş Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılımı	46

3.2.3	Medeni Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılımı	47
3.2.4	Kır/Kent Ayrımına Göre Kadınların İşgücüne Katılımı	50
4	TRB1 BÖLGESİNDE KADINLARIN EMEK PİYASASINDAKİ KONUMU ..	52
4.1	Bölgenin Ekonomik Dinamikleri ve Bu Dinamikler İçerisinde Kadınların Emek Piyasasında Yer Almasını Etkileyen Faktörler	56
4.1.1	TRB1 Bölgesi İşgücünün Mevcut Durumu	59
4.1.2	TRB1 Bölgesi Kadın İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Durumu.....	61
4.1.3	TRB-1 Bölgesi Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	65
4.1.4	TRB-1 Bölgesi Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu	67
4.2	TRB1 Bölgesi'nde Kadınların Emek Piyasasına Katılımını Etkileyen Unsurlar	69
4.2.1	Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılımları	70
4.2.2	Yaş Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılımları	74
4.2.3	Medeni Durularına Göre Kadınların İşgücüne Katılımları	76
5	EKONOMETRİK UYGULAMA VE SONUÇLARI	79
5.1	Veri Seti	79
5.2	Yöntem.....	80
5.3	Bulgular.....	81
	SONUÇ ve ÖNERİLER	87
	KAYNAKLAR.....	91
	ÖZGEÇMİŞ	96

ÖZET

Kadınların işgücüne katılımları, ülkelerin ekonomik ve toplumsal kalkınmalarının bu bağlamda büyümelerinin sağlanmasında önemli bir yere sahiptir. Günümüzde özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, kadınların işgücüne katılımları ile istihdam oranlarını arttırmaya yönelik çeşitli politikalar geliştirilmeye çalışılmaktadır. Ülkemiz genelinde olduğu gibi bölgesel ayırmda da diğer birçok ülkeye kıyasla kadınların işgücüne katılım oranları oldukça düşüktür. Bu çalışmada da genelde Türkiye ve özelde TRB1 Bölgesi olmak üzere kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen unsurlar saptanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda Türkiye’de emek piyasasının önemli sorunlarından biri olan kadın işgücüne katılımının nedenlerinin belirlenmesi ve çözümü için çalışmalar yapılması önem arz etmektedir.

Çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların emek piyasasında yer bulmalarında ve kariyer basamaklarını tırmanmalarında ne derece etkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca ülke genelinden bağımsız olarak TRB1 bölgesi kadınlarının işgücüne katılım oranları ve belirleyicileri, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında değerlendirilerek bölgesel bir tespit yapılmaya da çalışılmıştır.

Çalışmada Türkiye genelinde ve TRB1 Bölgesi’nde kadınların işgücüne katılımları etkileyen unsurlar lojistik regresyon analizi yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan 2013 yılı hanehalkı işgücü anketi mikro veri setinden faydalanılmıştır.

Yapılan çalışma sonucunda Türkiye geneli ile TRB1 Bölgesi’nde kadınların işgücüne katılımlarında eğitim, medeni durum, yaş gibi unsurların önemli birer belirleyici olduğu saptanmıştır. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutunun, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarında yalnızca ülkelere göre farklılık göstermekle kalmayıp, bölgeler bazında ve hatta bölgeyi içeren iller bazında da farklılık yarattığına yönelik sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Cam Tavan Sendromu, Kadın İşgücü, Kadın İstihdamı, İşsizlik, Lojistik Regresyon.

ABSTRACT

Women's participation to labor has an important role in economic and social development of the country, ensuring growth in this context. Nowadays, especially in underdeveloped and developing countries, various policies aimed the participation of women in the labor and increase the employment rate are trying to be developed. Labor participation rate for women is very low in regional manner, as in our country, in comparison to many other countries. In this study, the factors affecting the participation of women to labor are tried to determine, especially in TRB1 region and in Turkey in general. In this context, determining the causes of participation of women to the labor is one of the major problems of the labor market in Turkey, and it is important to work in order to solve it.

In this study, it is tried to determine the effect of social gender inequality on women's finding place in labor market and climbing the career ladder. In addition, regardless of the whole country, the labor participation rate of women in the TRB1 region and predictors are evaluated in the context of gender inequality and a regional determination is done.

In this study, factors affecting participation of women to labor in Turkey in general and in TRB1 region were determined performing logistic regression analysis.

In this respect, micro data sets from the households labor survey of 2013 prepared by the Statistics Agency of Turkey are used.

The studies resulted that facts as education, marital status and age are important arbiters at participation of women to labor in whole Turkey and TRB1 region. In addition, the work resulted that the extent of the gender inequality in the position of women in the labor market not only differs by country, but also differs in regional base, and even between provinces including the region.

Keywords: Social Gender, Glass Ceiling Syndrome, Women Labor, Women's Employment, Unemployment, Logistic Regression.

GRAFİKLER LİSTESİ

Sayfa No

Grafik 2.1.Yönetim Kurullarındaki Kadın Üye Oranları	18
Grafik 2.2.Türkiye’de Cinsiyet Göre Seçilmiş Meslek Grupları.....	20
Grafik 2.3. Cinsiyete Göre TBMM Milletvekili Oranları	22
Grafik 3.1.Türkiye Toplam, Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranları.....	26
Grafik 3.2.Türkiye Toplam, Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları.....	29
Grafik 3.3.Türkiye Toplam, Kadın ve Erkek İstihdam Oranları	31
Grafik 3.4. OECD Ülkeleri ve Türkiye Kadın İstihdam Oranları Karşılaştırması	32
Grafik 3.5.Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücünün Kayıtlılık Durumu.....	36
Grafik 3.6.Eğitim Seviyelerine Göre Kadınların İşgücü Katılım Oranları.....	42
Grafik 3.7.Türkiye Geneli Yaşa Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	47
Grafik 3.8.Türkiye Geneli Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları ..	49
Grafik 3.9.Türkiye Geneli Kır/Kent Ayrımına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	51
Grafik 4.1. TRB1 Bölgesi İşteki Durumuna Göre Çalışma Oranları	56
Grafik 4.2.TRB1 Bölgesi Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları.....	60
Grafik 4.3.TRB1 Bölgesi İşsizlik Oranları	62
Grafik 4.4. TRB1 Bölgesi Cinsiyete Göre İstihdam Oranları	63
Grafik 4.5.TRB1 Bölgesi İl Bazında İşgücüne Katılım, İşsizlik Ve İstihdam Oranları	64
Grafik 4.6.TRB1 Bölgesinde İstihdamın Kayıtlılık Durumu	67
Grafik 4.7.TRB1 Bölgesi En Son Bitirilen Okul Durumu Oranları	71
Grafik 4.8.TRB1 Bölgesi Kadınların Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılım Oranları	72
Grafik 4.9.TRB1 Bölgesi Geniş Yaş Grubuna Göre Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları.....	75
Grafik 4.10.TRB1 Bölgesi Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım Oranları	76

TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1.Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi	10
Tablo 2.2.Türkiye'nin Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi Değerleri ve Bileşenlerinin Seçilmiş Ülkeler ile Karşılaştırması	12
Tablo 2.3.Türkiye'nin 2013 Yılındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi Değerlerinin Seçilmiş Ülkeler ile Karşılaştırması	14
Tablo 3.1.Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı	33
Tablo 3.2.2014 ve 2015 yıllarına ait cinsiyete göre işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları.....	43
Tablo 4.1.TRB1 Bölgesi İl Bazında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Durumu	54
Tablo 4.2.TRB1 Bölgesi Yarı Zamanlı İşte Çalışma Nedenleri.....	57
Tablo 4.3.TRB1 Bölgesi İstihdamın Sektörel Dağılımı	65
Tablo 4.4.TRB1 Bölgesinde Çalışan Kadınların İşteki Durumu.....	68
Tablo 4.5.TRB1 Bölgesi Kadın ve Erkek Okullaşma Oranları	74
Tablo 5.1.TRB1 Bölgesinde Kadınların İstihdama Katılımlarına İlişkin Regresyon Sonuçları.....	83
Tablo 5.2.TRB1 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Katılımlarına İlişkin Regresyon Sonuçları	85

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
CDGE	: Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇBYE	: Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi
DAP	: Doğu Anadolu Projesi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EUİGE	: Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksi
FKA	: Fırat Kalkınma Ajansı
HDI	: İnsani Gelişme Raporu
ILO	: International Labour Organization
INSTRAW	: Birleşmiş Milletler çatısı altında Kadının İlerlemesi için Araştırma ve Eğitim Enstitüsü
İGE	: İnsani Gelişme Endeksi
İKO	: İşgücüne Katılım Oranı
KADAV	: Kadınlarla Dayanışma Vakfı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCEE	: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UN	: Birleşmiş Milletler
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNIFEM	: Birleşmiş Milletler Kadın için Kalkınma Fonu
WEF	: Dünya Ekonomik Forumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

1 GİRİŞ

Kadınların emek piyasasındaki konumu dünya genelinde önemli bir sorun olarak görülmektedir. Ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmayı sağlayacak unsurlardan biri olan kadınların işgücüne katılımı özellikle gelişmiş ülkelerde oldukça önemsenen bir sorundur. Bu doğrultuda birçok politika geliştirilmekte ve kadınların işgücü piyasasındaki yerleri her geçen gün daha da sağlamlaştırılmaya çalışılmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye’de ise kadınların işgücüne katılım oranları oldukça düşüktür. TÜİK 2015 yılı verileri incelendiğinde kadınların işgücüne katılma oranı %31,5 iken erkeklerin işgücüne katılma oranı ise 71,6’dır. Aynı yıl ülke nüfusunun %49,8’ini oluşturan kadınların işgücüne katılımında erkeklerin yarısından daha az bir seviyede emek piyasasında yer almaları durumun ciddiyetini göstermektedir.

Alışıl gelmiş çalışmalar, kadının işgücü piyasasında yeteri kadar yer almamasının nedenini düşük eğitim seviyesine bağlamıştır. Son yıllarda yapılan, toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip az sayıdaki birkaç saha çalışması ise, aile içerisinde cinsiyete dayalı işbölümü ile sosyal ve ekonomik alandaki toplumsal cinsiyet rollerinin kadının işgücüne katılımında belirleyici etkenlerden biri olduğuna dikkat çekmiştir. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğe sahip oldukları cinsiyetlere göre roller biçilmesi ve sorumluluklar yüklenilmesini ifade etmektedir. Bu bağlamda kadınlar emek piyasasında çeşitli dışlanmalara maruz kalmakta ve belirli meslek gruplarını seçmeye mecbur kalmaktadırlar. Kadınların emek piyasasına katılımları önündeki bu engeller işgücüne katılım oranları ile istihdam oranlarının düşük olmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, bölgesel kalkınmada önemli bir faktör olan kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen unsurları TRB1 bölgesi 2013 yılı verileri baz alınarak incelemektir. Aynı zamanda Türkiye’de kadın işgücüne katılımını belirleyen faktörler toplumsal cinsiyet bakış açısıyla incelenmeye çalışılacaktır. Belirleyici faktörler, yaşanan yerin kırsal veya kentsel bölge oluşuna, eğitim gruplarına ve yıllara göre de değişkenlik göstermektedir. Bu bağlamda seçilmiş olan değişkenlerin kadınların işgücüne katılımlarında ne derece etkili oldukları TRB1 bölgesi özelinde ve Türkiye genelinde ele alınmaya çalışılacaktır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile cam tavan sendromu kavramı ele alınmaktadır. Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet

kavramının kadınlara yüklediği roller nedeniyle sosyal hayattaki statüsü, aile içerisindeki sorumlulukları, çalışma hayatındaki konumları ele alınmakta ve neden olduğu sonuçlar tartışılmaktadır. Ayrıca iş yaşamında kadınların maruz kaldığı cinsiyet eşitsizlikleri ile birlikte kariyerleri önünde engel teşkil eden unsurlar dünyadaki örnekleriyle birlikte ele alınmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki konumu incelenmiştir. Ülke genelinde kadınların işgücüne katılım oranları, istihdam ve işsizlik oranları ile birlikte kadın istihdamının sektörel dağılımı ile kadın işgücünün kayıtlılık durumu ele alınmıştır. Ayrıca bu bölümde medeni durum, yaş ve eğitim değişkenleri kullanılarak Türkiye geneli kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde tezin temel konusunu oluşturan TRB1 bölgesinde yaşayan kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurlar incelenmiştir. Bu doğrultuda medeni durum, yaş ve eğitim değişkenleri kullanılmış olup bölgede yaşayan kadınların emek piyasasındaki konumunun Türkiye genelinden farkı tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca TRB1 bölgesinde yaşayan kadınların işgücüne katılım oranları, istihdam ve işsizlik oranları ile kadın işgücünün kayıtlılık durumundan bahsedilmektedir.

Son bölümde ise ekonometrik uygulama ve sonuçları yer almaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu 2013 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti kullanılarak TRB1 bölgesi kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurların belirlenmesi amacıyla lojistik regresyon analizi yapılmıştır.

2 TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK VE CAM TAVAN SENDROMU

2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet, farklı kültürlerde, tarihin farklı anlarında ve farklı coğrafyalarda kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumlulukları ifade eder. Toplumun oluşturan kadın ve erkeğe, sahip oldukları cinsiyetlerine uygun oldukları düşünülen roller biçilmektedir. Belirli bir zamanda belirli bir toplumda cinsler için uygun olduğu varsayılan davranışların kültürel tanımı literatürde toplumsal cinsiyet kavramı olarak adlandırılmaktadır.

Cinsiyet (sex), kadın veya erkek olmanın biyolojik kısmını ifade etmektedir ve biyolojik bir yapıya karşılık gelmektedir. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı ise, kadın veya erkek olmaya kültürün ve toplumun yüklediği anlamları ve dolayısıyla beklentileri ifade etmektedir bu doğrultuda kültürel bir yapıyı karşılamaktadır. (Deux 1985: 16, Akt.

Dökmen 2006). Toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyet birbiriyle bağımlı olduğu kadar birbirinden farklı kavramlardır (Acker,1992:565). Toplumsal açıdan cinsiyet(gender), kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel rol beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Biyolojik bir kavram olarak ise cinsiyet (sex), fiziksel farklılıklara işaret etmektedir (Cherry, 2005:157). Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak ataerkillik, toplumsal sınıf, siyaset ve söz konusu toplumdaki üretim biçimiyle bağlantılı ve toplumda sadece kadının değil erkeğin de rolüne değinen bir kavramdır. (Savcı,1999:130). Biyolojik cinsiyet farklılıkları denildiğinde kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklılıklar, toplumsal cinsiyetten söz edildiğinde kadınlık ve erkeklik arasındaki farklılıklar belirtilmektedir. Kadın ve erkek farklılığının içeriği genetik olarak belirlenmekte ve büyük ölçüde evrensel bir nitelik taşımaktadır. Buna karşılık kadınlık ve erkeklik farklılığının içeriği kültürel açıdan belirlenmekte ve değişkenlik göstermektedir (Bilton vb., 1987:148; Barusch,2002:231, Akt. Demirbilek 2007).

2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı

Sistemsel olarak ikinci plana itilen kadın, kendisine yüklenen sorumlulukların altında ‘insan’ değil toplumsal cinsiyete sahip kadın olarak rol almaktadır. Karmaşık sınıfsal, ırksal, kültürel ilişki ağları içerisinde kadın kimliği birçok alanda dezavantaj olarak görülmektedir. Kadınlar hayatında, siyasal ve sosyal yaşantı içerisinde özgür bir birey olarak yaşayabilmek adına toplumsal cinsiyet eşitliği için mücadele etmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı bir kadının insanca yaşayabilmesi için gerekli birçok öğeyi içerisinde barındırmaktadır ve ülkeler için önemi her geçen gün artmaktadır.

Bir ülkenin kalkınmasında bahsedebilmek için o ülkede yaşayan insanların cinsiyet, din, dil, ırk ayrımı yapılmaksızın eşit şartlarda refah içerisinde yaşaması gerekmektedir. Dolayısıyla ülkelerin kalkınmaları için toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaları gerekmektedir. Son yıllarda bütün dünya ülkeleri ekonomik ve sosyal alanda kadın erkek eşitliğini sağlamak adına politikalar geliştirmektedirler. Böylece toplumsal cinsiyet kavramı son zamanların en çok tartışılan konularından biri haline gelmiştir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet kavramının ne ifade ettiğini iyi anlamak oldukça önemlidir (Dublen, 2014: 1).

Günümüzde birçok çağdaş tarihçi, toplumsal cinsiyetin, kültür ve toplumdaki en kritik ayrışma çizgilerinden birini oluşturduğunu ve herhangi bir kültürel benzerlik ve farklılık araştırmasının, toplumsal cinsiyet dikkate alınmaksızın yapılamayacağını saptamıştır. Aynı olayların kadınlar ve erkekler tarafından farklı tecrübe edildiği, toplumdaki yerlerinin ve güçlerinin farklı olduğu dolayısıyla çıkarlarının da farkı olacağı gerçeği toplumsal cinsiyet kavramı ile ortaya çıkmaktadır. 1980’lerden itibaren kullanılmaya başlanan toplumsal cinsiyet kavramı, belirli bir toplumda belirli bir zamanda cinsler için uygun görülen davranışların kültürel tanımı olarak kullanılmaktadır (Berktaş,2003:29-30).

Cinsiyet toplumda kişiye atfedilen statü olarak görülmekte ve her toplumda önemli bir sosyal anlam içermektedir. Bireylerin atfedilen bu statü üzerinde bir hakimiyete sahip olmaları mümkün değildir. Ancak aldıkları eğitim ile paralel olarak edindikleri meslekleri ile kazanılmış statülerini belirleyebilirler. Atfedilen statü olup değiştirilemeyen cinsiyet ile kazanılmış statü arasındaki temel fark bireylerin konumlarını belirlemektedir (Sullivan, 2003:224). Erkekler bir toplumda mesleki unvan gibi statüleri ile kadınlar genellikle annelik ve eşlik gibi toplumsal cinsiyet rolleri ile yer almaktadırlar. Bireylere toplumda

cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılık yapılmasıyla birlikte ise cinsiyet eşitsizlikleri ortaya çıkmaktadır. Kadınların kaynaklara ve fırsatlara erişmede erkeklerden geride kalmaları, temel hizmetlerden yeterince faydalanamamaları, çalışma hayatında ve siyasi arena ikincil konumda ve düşük oranlarla yer almaları ve ayrıca şiddete uğramalarıyla birlikte negatif cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bağlamda kadınların erkeklerden daha az hak ve şansa sahip olmaları ve toplum içerisinde erkeklerden daha düşük statüde görülerek istismara uğramalarıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramı oluşmaktadır (Demirbilek, 2007: 6-25).

Dökmen, kadınlık ve erkeklik normları üzerinden toplumsal cinsiyet kavramını açıklamaya çalışmıştır. Toplumda var olan kalıplaşmış olguların, önyargıların ve ayrımcılığın kadınlık ve erkeklik normlarını oluşturduğunu belirtmiştir. Bu normlara göre kadınlar ‘pamuk prenses’ ve erkekler ‘beyaz atlı prens’ rollerine uygun hareket etmelidirler. Kadınlık normlarına göre bir kadın; güzel, genç, bakımlı ve sağlıklı olduğu kadar zayıf yönü nedeniyle korunmaya muhtaçtır. Aynı zamanda kadın becerikli bir ev hanımı, fedakâr bir anne ve iyi bir eş olmak zorundadır. Erkeklik normlarına göre ise bir erkek; fiziksel, ruhsal, ekonomik ve cinsel anlamda güçlü olduğu kadar kariyer anlamında da iyi bir statüde olmalıdır. Bütün bu algılar toplumsal cinsiyet kavramını oluşturur. Sonuç olarak kadınlar toplumsal cinsiyetten dolayı negatif ayrımcılığa, önyargılara ve kalıplaşmış yargılara maruz kalarak, çok ciddi problemlerle karşılaşmaktadırlar (Dökmen,2009:2).

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin cinsel kimliklerinden farklı olarak şekillenen daha çok toplumun kendi değerlerine göre ortaya çıkan bir olgudur. Bireyin aile içerisindeki sorumluluklarını, sosyal hayattaki statüsünü, ekonomik yaşamdaki tercihlerini, seçeceği meslek gruplarını ve hatta giyeceği kıyafetin rengini, oturma şeklini, konuşma sırasını, siyasal alanda söz hakkı olabilmesini belirleyebilen önemli bir olgudur.

Birleşmiş Milletler de son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının önemini vurgulayan birçok çalışma yapmıştır. 1975 yılında Meksika’da gerçekleştirilen ‘Birinci Dünya Kadın Konferansı’ndan sonra Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık bağlamında çalışmalara başlanmasına yönelik 1975-1985 yılları arasındaki dönem ‘Kadın On Yılı’ olarak ilan edilmiştir. Bu on yıllık süreçte ‘istihdam, sağlık ve eğitim’ alanlarında kadınların ilerlemesini sağlamak amacıyla çalışmalar yapılmaya başlanmış bu üç ana temanın sonucunda ise ‘eşitlik, kalkınma ve barış’ hedeflerine ulaşılmak istenmiştir (United Nations, 2008:1). Meksika Konferansı ve Kadın

On Yılı paralelinde yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalar sonucunda 127 ülkede eşitlik mekanizmaları kurulmuş ve Birleşmiş Milletler çatısı altında Kadının İlerlemesi için Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW) ile Birleşmiş Milletler Kadın için Kalkınma Fonu (UNIFEM) kurulmuştur. Yapılan çalışmalar sonucunda kadın artık destek ve yardımın nesnesi konumundan çıkarak, kalkınmanın temel ve eşit öznesi olarak algılanmaya başlanmıştır (TBMM, 2000:1).

Kadın ve erkek eşitliği bağlamında ‘cinsiyet eşitliği’ (gender equity) kavramı yerine, BM tarafından ‘toplumsal cinsiyet eşitliği’ (gender equality) kavramı kullanılmaktadır. Cinsiyet eşitliği kadınları temel alan ve kadınların zarar gördüğü dini yaptırımlar, gelenek ve görenekler ile kültürel değerleri içinde barındıran bir kavramdır. Dolayısıyla kadınlara karşı sergilenen tutum ve davranışların değiştirilmesi ile yok olabilecek bir durumdur. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ise bireylerin kadın ve erkek olarak dünyaya gelmelerine bağlı olmaksızın, sahip olacakları hakların, yüklenilecek sorumlulukların, ele geçirecek olan fırsatların eşit bir şekilde paylaşılmasını ifade etmektedir (United Nations).

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının, bir toplumda sistemsel bir şekilde benimsenip her türlü yapı üzerinde bir etkiye sahip olmasında, söz konusu toplumun ekonomik yapısının, siyasi durumunun, eğitim sistemin ve o toplumun sahip olduğu kültür ile gelenek ve göreneklerin etkisi söz konusu olmaktadır (United Nations, 2001). Toplumsal cinsiyet sadece kadınları ilgilendiren veya kadınları niteleyen bir kavram değildir. Kadınlar ile erkekler arasındaki ilişkilerin yansımalarını ifade eden, iki cinsi de bağlayan bir kavramdır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak amacıyla geliştirilecek politikalara erkeklerin de dahil edilmesi ile başarı sağlanacaktır. Erkekler toplumsal, siyasal ve ekonomik hayat içerisindeki ataerkil gelenekler çerçevesinde şekillenmiş olan tutumlarını değiştirmedikçe, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak mümkün olmayacaktır. Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesine yönelik politikaların içerisinde erkeklerin de yer alması önemlidir (United Nations, 2001).

2.1.2 Emek Piyasasında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluklarını ifade eden toplumsal cinsiyet kavramı, toplumlar arasında ve zaman içerisinde farklılık gösterir. Bireyin toplumsal cinsiyeti birçok etken tarafından belirlenmekte ve yaşamın her parçasında farklı

şekillerde bireyleri etkilemektedir. Fırsatları kullanmada, kaynakların bölüşümü ve kullanımında, hizmetlere erişimde azınlıklara uygulandığı gibi bireylerin cinsiyeti nedeniyle de ayrımcılık yapılmaktadır. Söz konusu ayrımcılıklardan daha düşük toplumsal statüye sahip kadınlar olumsuz etkilenmektedirler. Çalışma hayatı, kadınların uğradığı çoklu ayrımcılık algıları nedeniyle kadınların en çok eşitsizliğe uğradığı alanlardandır.

Cinsiyetçi uygulamalar ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği sorumluluklar nedeniyle istihdam içerisinde yer alan kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlik oldukça belirgindir. Ücretler arasındaki farklılıklar, kariyer basamakları önündeki engeller, güvenceli ve esnek çalışma koşulları göz önüne alındığında kadınların açık ara negatif ayrımcılığa uğradığı aşikârdır. Bu ayrımcılıkların nedeni olarak kadının evdeki sorumlulukları gösterilmektedir. Ev işleri ile ilgilenme, çocuk doğurma ve çocuk büyütme gibi kalıplaşmış görevler kadınların üzerine etiket gibi yapıştırıldığından istihdam içerisinde ikincil işgücü olarak görülmektedirler. Emek piyasasındaki bu cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi için Dünya’da ve Türkiye’de çalışmalar yapılsa da istenilen düzeye ulaşmak için henüz pek çok aşama vardır.

Kadınlar toplumsal yapıda oluşan gelişme ve değişimlere bağlı olarak bilinçlenmeye başlamış ve eğitim görmeye, bulunduğu konumun farkına varmaya, hizmet sektörü gibi daha az yer aldığı sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Ancak toplumsal cinsiyetin varlığı nedeniyle mevcut olan geleneksel düşünce ve tavırlar, kadının ev içi sorumluluklar dışında çalışma hayatında olmasına sınırlar koymuştur. Her şeye rağmen çalışmayı göze alan kadınlar ev içi sorumluluklara ek olarak iş sorumluluklarını da eklemiştirler ancak yine de erkekler ile eşit şartlarda emek piyasasında yer bulamamışlardır. Aynı işi yaptığı erkeklerden daha düşük ücretle ve ikincil işgücü olarak görülen kadın kendisiyle çatışma yaşamak zorunda kalmaktadır. Ayrıca erkek şiddeti sadece ev içinde kalmayıp iş yerinde de boy göstermekte ve gerek sözlü gerekse fiziki ve cinsel taciz olmak üzere değişik şekillerde var olarak kadını iş yaşamında hiçleştirilmeye çalışmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:2).

Kadına yönelik şiddet (cinsel, fiziksel, kültürel, psikolojik ve ekonomik) değişik şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Toplumdaki algılar nedeniyle, ne kadar vasıflı veya eğitilmiş olursa olsun kadınlar iş hayatında statü olarak erkeklerden aşağıda yer almaktadır. Bu da ekonomik şiddetin en önemli göstergesidir. Kadınlar çalışıyorsa gelirine el koyularak, sosyal güvenceden yoksun ve statüsü düşük işlerde çalıştırılarak ve hatta aile

içerisinde mirastan pay alması engellenerek ekonomik şiddetin boyutları değiştirilebilmektedir. Ekonomik şiddetin bir başka şekli de ücret eşitsizliği konusudur. Emek piyasasında eşit iş yapan kadın ve erkekler çoğu zaman eşit ücretler alamamaktadır. Kadınların çalışmaları sonucu elde ettikleri gelirler toplum tarafından aile ekonomisine katkı olarak görülürken, erkekler evi geçindiren kişi olarak görüldüğünden ücretlerinin daha yüksek olması gerektiği düşünülmektedir (Gökkaya,371-380).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatındaki varlığının en önemli göstergelerinden biri de sendikalardır. Çalışma hayatı içerisinde yer alan kadınların sendikalardaki temsil oranı oldukça düşüktür. Cinsiyetçi sendikal örgüt yapısı kadınların sistem içerisindeki yerini küçültmektedir. Sendikalardaki kadın üye sayısı ve karar alma mekanizmalarındaki kadın sayısı göstermektedir ki eşitsizlik erkekler lehine biçimlenmiştir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki binlerce üyesi olan ve ülke içerisinde geniş kitleler tarafından desteklenen sendikalar dahi cinsiyetçi politikalar benimsemişlerdir. Kadın işçilerin örgütlenmesi, onların taleplerinin ve sorunlarının sendikal politikalara yansıtılması konusunda ciddi bir çalışma söz konusu değildir. Ayrıca kadınların temsil oranını yükseltmeye amaçlayan herhangi bir somut adım da atılmamaktadır. Sendikalar için en önemli problem her zaman üye sayısı olmuştur ve bu bağlamda kadınlar sayıyı arttırma dışında işlevsel olarak önemsenmemektedirler. Kadınlar sendikalara üye olduklarında dahi çoğu zaman taleplerini dile getirememekte ve örgüt yapısı içerisinde temsiliyetleri her zaman düşük seviyede seyretmektedir.

Sendikaların, kadınları sendikal faaliyet içerisine katmak için bir çaba harcamadıkları hatta buna ihtiyaç duymadıkları oldukça açıktır. Kadın işçileri örgütlemek istemedikleri gibi kadınların yoğun çalıştıkları iş kollarında örgütlenmedikleri de 'sendikal tarih' içerisinde görülmüştür. Kadınların, kadınlık ve annelik rolleri gereği sendikalardan uzak kalması adeta doğal karşılanmakta ve kadınların çalışma şartlarını iyileştirme adına herhangi bir adım atılmamaktadır. Sendikal faaliyetlerin kadınlara uygun olmadığı, işten geriye kalan zamanda ev işleri ile meşgul olunması gerektiği düşünüldüğünden erkek egemen bir zihniyet ile hareket edilmektedir. Sendikalarda izlenen politikalarda kadına yönelik toplumsal rol ve değerler ön plana çıkarılmaktadır. Bu bağlamda birkaç istisna dışında hiçbir sendikanın merkez yönetiminde kadına görev verilmemektedir. En alt pozisyonlardan en üst yöneticilere kadar sendikalarda erkekler görev almaktadırlar. Dolayısıyla işlevsel olarak kadın temsili olmadığı ortadadır.

Kadınlarla Dayanışma Vakfı'nın (KADAV) gerçekleştirdiği sendikalarda Kadın Temsili Araştırması geniş kapsamlı bir çalışma olmuştur. Yapılan çalışmada, sendikalarda kadınların varlık düzeyi, hangi pozisyonlarda yer alabildikleri ve sendikalarda kadınların var olabilmesi için gerekli olan mekanizmaların mevcut durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma bu hali ile temelde “var” ve “yok” tespitine dayanmaktadır. Ancak bunun ötesine geçebilmek için bazı soruların cevapları üzerine özel telefon görüşmeleri yapılmıştır. Bu sınırlı araştırmanın dahi gösterdiği gibi sendikalarda kadın temsil oranları oldukça düşüktür. Sendikaların neredeyse tamamı, bu düşük temsil oranının yükselmesini sağlayacak somut adımlar atmamakta ve cinsiyetçi bir yönetim anlayışını benimsemeye devam etmektedirler. Örneğin, kadınların sendika toplantılarına katılabilmelerinin önündeki en büyük engellerden biri çocuk bakım sorumluluğudur. Buna rağmen hiçbir sendikada kreş ya da çocuk odası bulunmamaktadır. Dolayısıyla kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olmasının sebebi kadınların ‘doğaları’ gereği örgütlenme eğilimlerinin düşük olması değil, sendikaların kadınların özgül koşullarını gören bir örgütlenme stratejisini kuramıyor oluşlarıdır. Bu tür mekanizmaları oluşturmaya öncelik veren sendikaların kadın üye oranları ve yönetim kademesindeki kadın üye oranları diğerlerine göre daha yüksektir (Urhan, 2014: 16).

Ayrımcılığın doruk noktasına ulaştığı alanların, güç ve iktidar ilişkileri olduğuna kuşku yoktur. Bu nedenle birçok ülkede, karar ve güç odaklarına kadınların gelebilmesini sağlamak adına “kota” denilen ve cinslerin eşit temsilini sağlamaya yönelik uygulamalara gidildiği görülüyor. Kota benzeri ayrımcılığı telafi mekanizmalarını, en başta, siyasal partiler kullansalar da, sendikal örgütlenmeler içinde de benzer uygulamalara rastlamak mümkün. Bu konuda, temsil eşitliği yönünde gelişme gösteren ülke ve alanlara bakıldığında, ayrımcılığın giderilmesinde bu tür telafi edici mekanizmaların olumlu rol oynadıklarını söylemek gerek; bu sonuç, kadınların taleplerinin haklılığını göstermek açısından da önemlidir (Urhan, 2014: 18).

2.1.3 Ülkelerarası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) ilki 2006 yılında olmak üzere, ‘Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksini’ açıklamaya başlamıştır. Bu endeks kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri değişik boyutlarda ölçerek sıfır ile bir arasında değerler vermektedir. Endeks,

kadınların işgücüne katılım oranları, orta ve yükseköğretime devam etme düzeyleri, anne ölüm oranları, parlamentoda bulunan kadın koltuk oranı ve ergen doğurganlık oranlarını dikkate almaktadır.(UNDP,2014). 2013 yılı toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi genel sıralamasına göre Türkiye 136 ülke içerisinde 120. sırada yer almıştır. Aynı ayrı kriterlere göre yapılan sıralamada ise Türkiye, eğitime katılımında 104. sırada, siyasi katılımında 103. sırada, sağlık göstergesinde 59. sırada ve ekonomik katılım alanında 127. sırada yer almaktadır (Global Gender Gap Report, 2013:361). Bu durum özellikle çalışmamızın konusunu oluşturan toplumsal cinsiyetin ekonomik boyutunu Türkiye açısından özetlemektedir. 136 ülke arasında 127. Sırada yer alan Türkiye’de ekonomik bölüşümde cinsiyet eşitsizliğinin ne derece ciddi olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.1’de 2006 yılından başlayarak 2015 yılı verileri de dahil olmak üzere Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi sıralamaları gösterilecektir. Böylece yıllar itibariyle herhangi bir değişiklik olup olmadığını anlamamızda faydalı olacaktır.

Tablo 2.1.Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (2006-2015)

	Ekonomik Katılım	Siyasi Katılım	Eğitim Durumu	Sağlık Alanı	Genel Sıralama
2006	106	96	92	85	105
2007	118	108	110	87	121
2008	124	106	108	88	123
2009	130	107	110	93	129
2010	131	99	109	61	126
2011	132	89	106	62	122
2012	129	98	108	62	124
2013	127	103	104	59	120
2014	132	113	105	-	125
2015	131	105	105	-	130

Kaynak: Global Gender Gap Report,2015

Yukarıda yer alan Tablo 2.1’de görüldüğü üzere Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi genel sıralamasında 9 yıl içerisinde ciddi bir iyileşme olmamıştır. 2006 yılında 115 ülke dahil edilerek hesaplanan endekste Türkiye 105. Olmuş, 2014 yılında 147 ülke dahil edilerek hesaplanan endekste Türkiye 125. Sırada ve 2015 yılına gelindiğinde ise 145 ülke dahil edilmiş ve Türkiye 130. Sırada yer almıştır. Dolayısıyla Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği karnesi oldukça kötüdür. Eğitimde uygulanan politikaların yanlışlığı (zorunlu eğitim sürelerinin kısaltılması), parlamento kadın vekil sayısının arttırılması için siyasi partilere kadın kotası zorunluluğu uygulanmaması,

kadınların işgücüne katılım oranlarını arttıracak politikaların yoksunluğu ülkemizin son sıralarda yer almasının nedenlerindedir.

Yıllardır Avrupa Birliği'ne girmek için çaba harcayan Türkiye'nin diğer Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında kadın erkek eşitliği konusunda daha çok çaba harcaması gerekmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre 2013 ve 2014 yıllarında eşitsizliğin en az görüldüğü ve 1. sırada yer alan ülke İzlanda'dır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerden Finlandiya her iki yılda 2. sırada, Norveç her iki yılda da 3. Sırada, İrlanda 2013 yılında 8. ve 2014 yılında 6. sırada, Danimarka sırasıyla 5. ve 8., Fransa 45. ve 16., Almanya 14. ve 12. sıralarda yer almaktadır. Türkiye'nin gerisinde ve endeksin son sıralarında ise Pakistan, Mali, Fas, Suriye, Yemen gibi ülkeler yer almaktadır.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından 1990 yılından beri her yıl yayımlanmakta olan İnsani Gelişme Raporu (HDI), ülkelerin kaydettikleri gerçek gelişmeleri sunmaktadır. 2014 İnsani Gelişme Raporu, 187 ülke ve BM tarafından tanınan ve bölge hakkında değerler sunan ve bu ülke ve bölgeleri sıralayan 2014 İnsani Gelişme Endeksi'ni sunmuştur. Bu endekse göre Türkiye yüksek insani gelişme kategorisinde yer almış ve 69. olmuştur. Raporda, 145 ülkeyi kapsayan Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksi (EUIGE), 148 ülkenin içinde bulunduğu Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi (CDGE), 149 ülkeyi kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (TCEE) ve 91 ülkenin yer aldığı Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi (ÇBYE) bulunmaktadır. İnsani Gelişme Endeksi, uzun vadeli bir gelişmeyi değerlendirmek amacıyla üç temel ölçüt ele alınarak hesaplanan özet bir ölçüm yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Bu üç temel ölçüt, insana yakışır bir yaşam standardı, bilgiye erişim, uzun ve sağlıklı yaşam olarak ele alınmaktadır. 2014 yılında İGR ilk defa cinsiyet farkına dayalı, kadın İGE değerlerinin erkek İGE değerlerine oranlandığı yeni bir İnsani Gelişme Raporu sunmuştur. Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi olarak adlandırılan bu yeni ölçümle birlikte insani gelişmenin üç temel boyutundaki cinsiyet eşitsizlikleri ölçülmüştür. Bunlar; eğitim (kız ve erkek çocukları ile 25 yaş ve üstü yetişkinler için ortalama öğrenim görme süresi beklentisi ölçülmektedir), sağlık (kadın ve erkeklerin doğumda ortalama yaşam beklentisi ölçülmektedir) ve son olarak ekonomik kaynaklar üzerindeki hakimiyet (kadın ve erkek kişi başına düşen ortalama Gayri Safi Milli Gelir oranları ölçülmektedir) olarak belirlenmiştir (UNDP, 2014:157).

Aşağıda yer alan Tablo 2.2’de Türkiye’nin 2013 yılı verilerine göre seçilmiş diğer ülkeler ile CDGE karşılaştırılması yapılacaktır. Bu bağlamda ülkemizin cinsiyet farkına dayalı İGE değerleri daha net anlaşılacaktır.

Tablo 2.2.Türkiye’nin Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi Değerleri ve Bileşenlerinin Seçilmiş Ülkeler ile Karşılaştırması

	Doğumda ortalama yaşam beklentisi		Öğrenim görme süresi beklentisi		Ortalama öğrenim görme süresi beklentisi		Kişi başına GSMH		İGE değerleri		Kadın - erkek oranı CDGE değeri
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	
Norveç	83,6	79,4	18,2	16,9	12,7	12,6	56,99	70,80	0,940	0,943	0,997
Kanada	83,6	79,3	16,2	15,4	15,2	15,4	34,61	49,27	0,893	0,906	0,986
Türkiye	78,7	71,8	13,8	15	6,4	8,7	8,813	28,31	0,704	0,796	0,884
İran	76,1	72,2	15	15,3	7,1	8,6	4,159	22,63	0,672	0,793	0,847
Hindistan	68,3	64,7	11,3	11,8	3,2	5,6	0,519	0,627	2,277	7,833	0,828
Bangladeş	71,5	69,9	10,3	9,7	4,6	5,6	1,928	3,480	0,528	0,582	0,908
Yemen	64,5	61,8	7,7	10,6	1,2	3,8	1,775	6,080	0,415	0,562	0,738
Afganistan	62,2	59,7	7,2	11,3	1,2	5,1	503	3,265	0,330	0,549	0,602
Yüksek İGE	76,8	72,3	13,4	13,1	7,5	8,5	9,426	16,96	0,710	0,750	0,946

Kaynak: UNDP 2014 İnsani Gelişme Raporu

2013 yılı kadın İGE değeri ile erkek İGE değeri sonuçlarına göre ülkeler gruplara ayrılarak CDGE bulunmuştur. Cinsiyete dayalı gelişme endeksi hesaplamalarına göre ülkeler dört ayrı grupta değerlendirilmiştir. Bunlar; çok yüksek, yüksek, orta ve düşük insani gelişme gösteren gruplar olarak adlandırılmaktadır. 2014 yılında UNDP tarafından yayımlanan İGR raporunda 148 ülke için CDGE hesaplanmıştır ve Türkiye 0,884 değeri ile 118. ülke olmuştur. (UNDP, 2014:176-179). Yukarıda yer alan tabloda dört ayrı gruba ait ikişer ülke seçilerek CDGE hesaplamasında kullanılan değişkenler gösterilmiştir. Afganistan ve Yemen düşük insani gelişme endeksi oluşturan grup içerisinde yer almış ve CDGE değerleri de oldukça düşük seviyelerde çıkarak 146. ve 148. sıralarda yer almışlardır. Norveç ve Kanada çok yüksek insani gelişme gösteren ülkeler grubunda yer aldığı gibi CDGE değerlerine göre sıralamaları ise 5. ve 24. olmuştur (UNDP, 2014:176-179). Türkiye insani gelişme endeksinde 69. Sırada yer almasıyla yüksek insani gelişme gösteren ülkeler grubunda yer almış ancak CDGE değeri hesaplamasında yüksek insani gelişme endeksinin 0,946 olması itibariyle 0,884’lük puanıyla 118. ülke olması ile oldukça

gerilerde yer almıştır. Bu bağlamda ülkemiz kadınlar lehine sağlık, eğitim ve ekonomi politikalarını hızlandırmalı ve kaynaklara erişimdeki hakimiyetin erkeklerle eşit seviyeye gelmesini sağlamalıdır. Aksi takdirde cinsiyetler arasındaki uçurum büyüyecek ve daha geri sıralarda yer alacaktır.

UNDP ayrıca Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'ni hesaplayarak cinsiyete dayalı eşitsizlikleri üreme sağlığı, kadının güçlendirilmesi ve ekonomik faaliyetler olmak üzere üç boyutta incelemektedir. Ekonomik faaliyetler, kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının hesaplanmasıyla bulunmaktadır. Üreme sağlığı, ergen doğurganlık oranları ile anne ölüm oranları ile ölçülmektedir. Son olarak kadının güçlendirilmesi ise kadın ve erkeklerin orta ve yükseköğrenime devam etme oranları ile parlamentodaki kadın milletvekili sandalye sayısına göre hesaplanmaktadır (UNDP, 2014:157-158). Yıllar itibarıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında ülkelerin sergiledikleri performansı görmek açısından önemli bir çalışma yapılmaktadır.

Tablo 2.3'de 2013 yılı verilerine göre TCEE sonuçları seçilmiş birkaç ülkeye göre gösterilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, üreme sağlığı, kadının güçlendirilmesi ve ekonomik faaliyetler olmak üzere yukarıda bahsettiğimiz üç farklı boyutuyla kadın ve erkek başarıları arasındaki eşitsizliklerin insani gelişmede yarattığı kayıp olarak nitelendirilmektedir (UNDP Türkiye 2014 İnsani Gelişme Rapor Özeti, 2014:8-9). TCEE, ülkeleri çıkan değerlere göre dört ayrı gruba ayırmıştır. Bunlar; çok yüksek insani gelişme gösteren ülkeler ve değeri 0.197 çıkmıştır, yüksek insani gelişme gösteren ülkeler ve değeri 0.315 çıkmıştır, orta insani gelişme gösteren ülkeler ve değeri 0.513, son olarak ise düşük insani gelişme gösteren ülkeler ve değeri 0.587 olarak bulunmuştur. TCEE 149 ülke için hesaplanmış ve Türkiye 0.360'lık puanı ile 149 ülke arasından 69. olmuştur (UNDP, 2014:171-175). Raporun sonuçlarını değerlendirdiğimizde, Türkiye'de parlamentodaki toplam milletvekili sayının sadece yüzde 14,2'sini kadınlar oluşturmaktadır. Yetişkinlerde en az orta öğrenim görmüş olanların içerisinde erkeklerin oranı yüzde 60 iken kadınlarda bu oran yüzde 39'dur. Kadınların işgücüne katılımı yüzde 29,4 iken erkeklerde bu oran yüzde 70,8 olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca Türkiye'de ergen doğurganlık oranı yüzde 30,9 ile oldukça yüksek ve her 100.000 canlı doğumda 20 kadının hayatını kaybettiği gerçeği raporun önemli sonuçlarındandır.

İnsani Gelişme Raporu bize özellikle ülkeler nezdinde erkek ve kadın işgücü katılım oranları arasındaki farkı göstermekte önem arz etmektedir. Tablodan görüldüğü üzere Norveç gibi yüksek insani gelişme gösteren bir ülkede kadın işgücüne katılım oranı yüzde

61,5 ile yüksek denebilecek bir durumdadır ve erkeklerin yüzde 69,5 oranıyla arasında büyük bir fark bulunmamaktadır. Ancak Afganistan gibi TCEE değerlerine göre düşük insani gelişme gösteren bir ülkeyi incelediğimizde kadın İKO'su yüzde 15,7 iken erkek İKO'su yüzde 79,7 gibi bir orana sahiptir ve arada uçurum bulunmaktadır. Cinsiyetlere göre işgücüne katılımın toplumsal cinsiyet eşitliğinde ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu bir kez daha belirtmekte fayda olduğu açıktır. Raporda göze çarpan bir diğer önemli konu ise ergen doğurganlık oranıdır ki bu oran TCEE sıralamasında 1. ülke olan Slovenya'da yüzde 0,6 ve 48. sırada yer alan Tunus'ta yüzde 4,6 iken Türkiye'de yüzde 30,9 ile oldukça yüksek bir orana sahiptir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımındaki düşüklüğün önemli nedenlerinden biri olan annelik rolü, ergen doğurganlık oranlarının yüksekliği ile paralellik taşımaktadır. Ayrıca bir ülkede ergen doğurganlık oranlarının yüksek olması, o ülkede kadınların eğitim hayatının, emek piyasasındaki yerinin, sosyal yaşantısının çok erken yaşlardan itibaren engellediğinin göstergesi olarak da düşünülebilir. Bu bağlamda çalışma hayatında kadının varlığı tüm bu göstergeler ele alınarak değerlendirilmeli ve kadınların emek piyasasındaki yerinin artırılması için yapılan çalışmalarda yukarıdaki tabloda yer alan değişkenlerin iyileştirilmesi için çalışılmalıdır.

Tablo 2.3.Türkiye'nin 2013 Yılındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi Değerlerinin Seçilmiş Ülkeler ile Karşılaştırması

	TCEE değeri	TCEE sıralaması	Anne ölüm oranı	Ergen doğurganlık oranı	Kadın parlemante r oranı (%)	En az orta öğrenim görmüş nüfusun oranı		İşgücüne katılım oranı (%)	
						K	E	K	E
Slovenya	0.021	1	12	0,6	24,6	95,8	98	52,3	63,5
Norveç	0.068	9	7	7,8	39,6	97,4	96,7	61,5	69,5
Tunus	0.265	48	56	4,6	26,7	32,8	46,1	25,1	70,6
Türkiye	0.360	69	20	30,9	14,2	39	60	29,4	70,8
Güney Afrika	0.461	94	300	50,9	41,1	72,7	75,9	44,2	60
Irak	0.542	120	63	68,7	25,2	22	42,7	14,7	69,7
Pakistan	0.563	127	260	27,3	19,7	19,3	46,1	24,4	82,9
Afganistan	0.705	150	460	86,8	27,6	5,8	34	15,7	79,7
Yüksek İGE	0.197	-	42	28,8	18,8	60,2	69,1	57,1	77,1

Kaynak: UNDP 2014 İnsani Gelişme Raporu

2011 yılında İstanbul’da gerçekleştirilen ‘İstanbul Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Buluşması: Herkes için daha eşit bir dünya’ Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çabaların güçlü bir şekilde devamının sağlanması amacıyla düzenlenmiştir. UNDP Türkiye ile TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ortaklığında ‘Daha Eşit Bir Dünya İçin Eşitlik Komisyonlarının Rolü’ temalı Uluslararası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Buluşması’nda önemli kişi ve kurumları bir araya getirilmiştir. Birleşmiş Milletler, Avrupa Parlamentosu, toplumsal cinsiyet alanında görev yapan uluslararası toplumun temsilcileri, değişik ülkelerin parlamentolarından fırsat eşitliği komisyonu başkanları, medya, sanat, parlamenterler, sivil toplum kuruluşları kamu ve özel sektör temsilcileri yer almıştır. Gerçekleştirilen buluşmada kadının işgücüne ve eğitime katılımı, cinsiyet duyarlı bir toplum oluşturma, karar alma ve politika oluşturma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, paydaşların katılımı, medyanın rolü gibi konularda ulusal ve uluslararası deneyimler paylaşılarak farkındalık yaratılmak istenmiştir. Buluşma sonucunda tartışmalar doğrultusunda bazı önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre; toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların kırılabilirliğini evrensel bir hale getirmektedir ve aynı zamanda insan hakkı konusu olduğundan kadın haklarının korunmasına özel önem gösterilmesi gerekmektedir. Kamu sektöründe kadın istihdamının artırılmasını yönelik özel önlemler alınmalıdır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonları daha etkin hale getirilmeli, özel bütçeleri olmalı ve bu alanda görev yapmakta olan diğer kişi ve kurumlarla etkin bir işbirliği içinde olmalıdır. Kadının medyada öznenen daha çok nesne olarak kullanılması ise bir başka sonuç olarak elde edilmiştir (UNDP, 2011). Bu bağlamda eşitliği konuşmak sonuç itibariye bir toplumda eşitsizliğin var olduğuna dair en önemli göstergedir. Uluslararası düzeyde gerçekleştirilen bu tarz çalışmalar ile toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında Türkiye’de farkındalık yaratmak daha kolay olacaktır. Ayrıca kadının çalışma hayatındaki varlığının artırılmasına yönelik devlet teşviki de uluslararası boyutuyla değerlendirilip çeşitlendirilerek daha zengin bir hale getirilebilir.

2.2 Kadınların Cam Tavanı

Kadınların çalışma hayatı içerisinde belli kademelere yükselmeleri önündeki görülmez el, literatürde “cam tavan sendromu” olarak adlandırılmaktadır. Kadınların çalışma hayatına girerken toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı olarak belli meslek gruplarını

daha fazla tercih etmekte ve aynı iş yerinde çalıştığı erkek arkadaşlarından daha alt pozisyonlarda görev almaktadırlar. İşgücüne katılan kadınların kariyer basamakları önündeki engeller cam tavan sendromu (glass ceiling) olarak açıklanmaktadır. 1980'lerden sonra gündeme gelen cam tavan sendromu kavramı; 'kadınların ve azınlık grupların şirket merdivenlerinden yukarı doğru ilerlemesini önleyen, görünmez örgütsel ve algısal engellerdir' (Weyer, 2006: 442, Akt. Gökçaya,2014:1).

Cam Tavan (glass ceiling), kavramı ilk defa 1986'da Hymovitz ve Schellhard tarafından Wall Street Journal'ın "İş Yaşamında Kadın" konulu bir makalesinde kullanılmıştır. Yazılan makaleye göre cam tavan; "devlet kurumlarında veya özel şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kâr amacı olmayan kuruluşlarda yüksek pozisyonlara gelmeyi isteyip ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller" olarak tanımlanmıştır. Lockwood, 2004: 25-35) 1991 yılında ise ABD'de Cam Tavan Yasası (Glass Ceiling Act) yürürlüğe girerek, ülkede cinsiyet eşitliğini sağlayacak atamalar yapılması, ücret ve ikramiyelerde adaletin sağlanması, çalışanların becerilerinin geliştirilmesi gibi konularda araştırma yapması için "Cam Tavan Komisyonu" (Glass Ceiling Commission) kurulmuştur. Aynı yıl ABD çalışma bakanlığı cam tavanı "kalifiye elemanların iş yerlerinde yükselmelerinin önüne geçen, örgütsel önyargı ve olumsuz tavırlardan oluşan suni engeller" olarak tanımlamıştır (Ercan,2015).

Cam tavan, kadınlar ile üst düzey yöneticiler arasında yer alan bir olgudur. Kadınların yeteneklerine, başarılarına, eğitim seviyelerine bakılmaksızın yükselmelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aynı zamanda aşılamayan engelleri ifade etmektedir. Bu engeller nedeniyle, işletmelerde rekabet üstünlüğü sağlamaya katkı sunacak kadın yöneticiler görmezden gelinmekte ve işletmenin verimliliğini arttıracak yetenekler kullanılmamaktadır. Cinsiyet eşitsizliğinden dolayı kadın çalışanların motivasyonu düşmekte ve genel itibariyle örgüt performansı etkilenmektedir. Bununla birlikte üst düzey yöneticiler arasında homojenliğin olması, çıkan kararlarda kısırlığa neden olmaktadır (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014:4).

Dünya genelinde genellikle azınlık gruplar çalışma hayatında yer edindikten sonra var olan eşitsizlikler nedeniyle üst kademelere geçmekte oldukça sıkıntı yaşamaktadırlar. Kadınlar da cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunlar ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği sorumluluklar nedeniyle ya kendi isteğiyle terfi imkânlarından uzak kalmakta ya da bizzat erkekler tarafından engellenmektedirler. İşyerlerinde kadına karşı

var alan ön yargılı tutumlar nedeniyle terfi imkânları erkeklere nazaran oldukça zordur. Özellikle çocuk bakımı ve ev içi sorumluklar nedeniyle kadınlar işgücü piyasasında kalıcı olarak görülmemekte ve bu nedenle alt kademelerde yer almalarının daha sağlıklı olacağı düşünülmektedir. Bu kavram sadece kariyer engelleri olarak değil ayrıca ücret eşitsizliği ve değişik mesleki ayrımcılıklar olarak da var olmaktadır.

Kadınlara yüklenen annelik rolü nedeniyle de çalışma hayatı içerisinde bulunan kadınlar baskı hissetmektedirler. Ev yaşamı içerisinde anne ve eş olarak rol üstlenen kadınlar, iş hayatında çalışan kadın rolünü yüklenmektedirler. Üç farklı rolün neden olduğu gerilim ve çatışma kadın üzerinde ağır bir zaman baskısı oluşturmaktadır. Birbirinden farklı davranış şekillerini geliştirilmesini gerektiren bu roller nedeniyle kendi içlerinde çatışma yaşayan kadınlar kimi zaman terfi imkânlarından uzak kalmaktadırlar. Bu bağlamda kendi cam tavanlarını oluşturmaktadırlar (Aytaç, 2001: 75).

Toplumsal kalıp yargıları kadınların daha kadınsal mesleklere yönelmesine neden olmaktadır. Toplumlaşma sürecinde kız çocuklarının öğrendiği, cinsiyetlerine uygun bulunan tutum, davranış ve duygular meslek seçimlerinde etkili olmaktadır. Kadınların daha duyarlı ve ihtiyacı olanlara bakıma yatkın algılanmaları; ev hanımı, öğretmen, hemşire olmaları gerektiğini, erkeklerin ise daha güçlü ve bağımsız olarak algılanmaları nedeniyle mühendis, esnaf, hakim vb. mesleklere yönelmeleri toplumsal cinsiyet algıları nedeniyle beklenmektedir. Toplumun kendi kalıplarını bireye dayatması sonucu oluşan bu farklılıklar, toplumca yaygın olarak kabul görmekte ve sosyalleşme sürecini olumsuz etkilemektedir. Çalışma yaşamına aktif olarak katılan kadınlar çeşitli ayrımcılıklarla, cinsiyetçi önyargılar, psikolojik ve cinsel tacizle mücadele etmek zorunda kaldıklarından belli bir düzeyden sonra kendilerini başarısız olarak görmektedirler. Ayrıca kadınların erkeklerle rekabet etmemeleri, çatışmaya girmemeleri gerektiği öğretilmektedir. Bu tarz kalıp yargılar nedeniyle kadınların yönetici olmaları önünde engeller bulunmaktadır. İşte bu durumda kadınların çalıştıkları iş yerlerinde yönetici pozisyona gelmeleri engellenerek bir 'cam tavan etkisi' yaratılmaktadır (Dökmen,2009:115).

2.2.1 Dünyada ve Türkiye’de Cam Tavan Sendromu Örnekleri

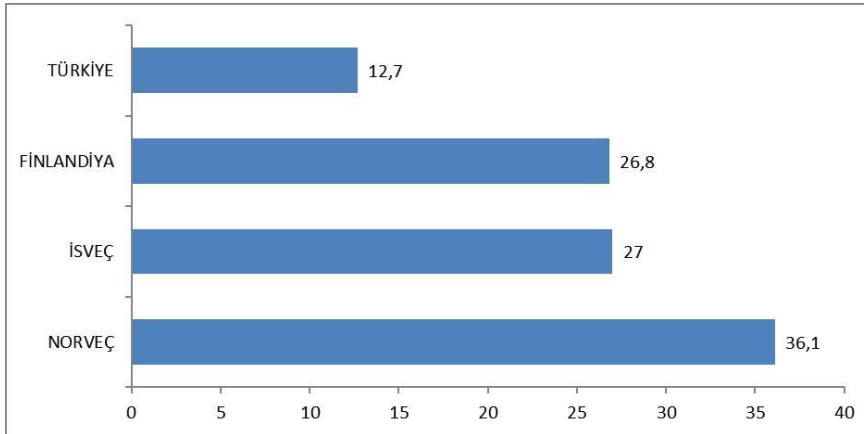
Toplumsal cinsiyet ve cam tavan sendromu yalnızca ülkemizde değil dünyanın neredeyse tamamında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Cam tavan

sendromu, üst düzey yönetici pozisyonlarında yer alan kadınların oranlarına bakıldığı zaman daha net bir şekilde anlaşılacaktır. Kadınların iş dünyasındaki yerini genişletmeyi amaçlayan sivil toplum kuruluşu Catalyst tarafından 2008 yılında yapılan bir çalışmaya göre, Fortune 500 şirketlerinin üst düzey pozisyonlarının sadece yüzde 15,4'ünde kadınlar yer almaktadır. En çok kazanan yöneticilerin sadece yüzde 6,7'si ve genel müdürlerin yüzde 2,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca aynı kuruluş tarafından 2013 yılında yapılan çalışmada da kadınların üst düzey pozisyonlardaki yerlerinde kısmen artış görülse de hala düşük seviyelerdedir (Radikal,2015).

Ayrıca GMI Ratings kuruluşunun 2013 yılında yapmış olduğu ankete göre, şirketlerin yönetim kurulu üyeleri arasında en yüksek kadın üye sayısına sahip olan ülkeler Norveç, İsveç ve Finlandiya'dır. Türkiye % 12,7 oranla ABD, Fransa, Almanya, Güney Afrika gibi ülkelerin gerisinde olup; İngiltere, Brezilya, İspanya, Hindistan gibi ülkelerin ise önünde yer almaktadır.

Dünyada kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarında ve yönetim kurullarında daha fazla temsil edilmesini sağlamak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Yönetim kurullarında kadın üye sayısını arttırmaya yönelik olarak asgari kotalar koyulmaktadır. Aşağıda yer alan Grafik 2.1'de görüldüğü üzere Norveç, 2013 yılında şirketlerin yönetim kurullarında en çok kadın üye bulduran ülkedir. Norveç'in kadın yönetim kurulu üyesi oranında en yüksek seviyede yer almasının nedeni, kadın kotası uygulamasının geçerli olması ve bunun yüzde 40 gibi bir oranla sistemli bir şekilde uygulanmasıdır (Radikal,2015).

Grafik 2.1.Yönetim Kurullarındaki Kadın Üye Oranları (Norveç, İsveç, Finlandiya, Türkiye, 2013)

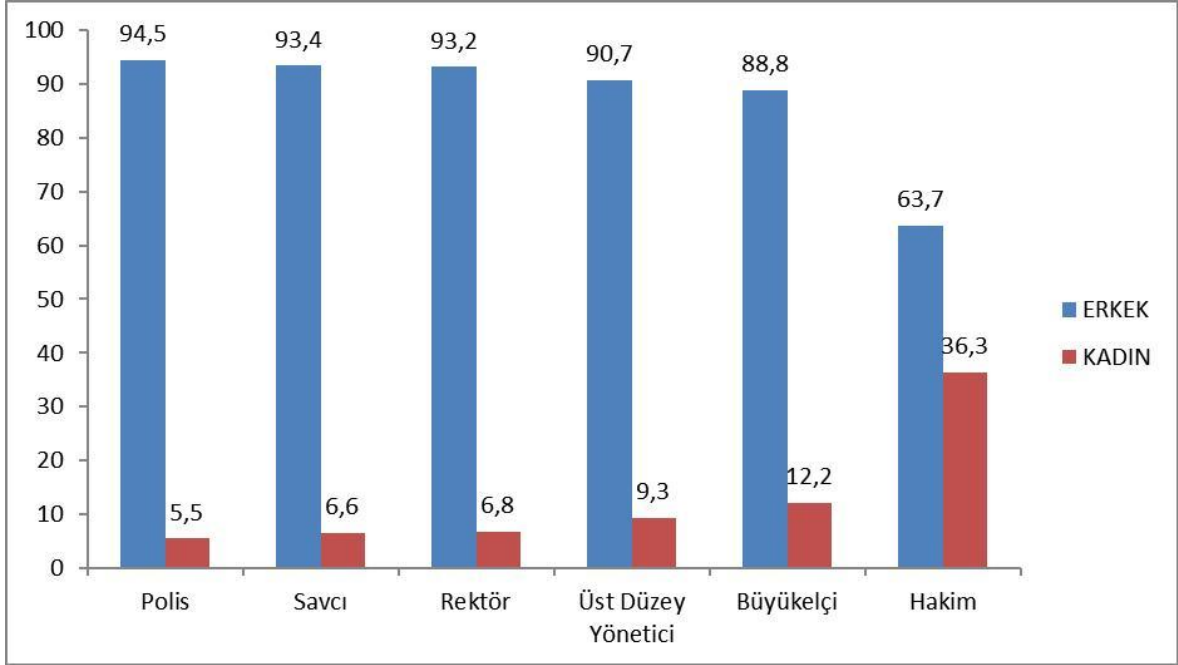


Türkiye’de kurumsal yönetim ilkeleri arasında, şirketlerde yönetim kurulu üye oranının asgari yüzde 25 oranında kadın olmasına yönelik politika oluşturulması ile ilgili ‘tavsiye’ niteliğinde, bağlayıcı olmayan bir hüküm mevcuttur. Bağlayıcı herhangi bir yasal düzenleme olmaması nedeniyle kadınların üst düzey pozisyonlarda yer almalarına yönelik politikalar geliştirilmemektedir. Diğer ülkelere baktığımızda örneğin Avustralya’da halka kapalı şirketler cinsiyet eşitliği göstergelerini yıllık olarak raporlamaktadırlar. Almanya, Belçika, Danimarka ve Yeni Zelanda gibi pek çok ülkede, kurumsal yönetim kuralları çerçevesinde, yönetim kurulu üyelerinin belirlenmesinde cinsiyet eşitliğine dikkat edilmesine yönelik hükümler bulunmaktadır. Bu bağlamda birçok ülkede, kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarına yönelik şirketler için çeşitli yaptırımlar söz konusu olduğundan başarılı sonuçlar elde edilmektedir. Yukarıda yer alan Grafik 2.1’de görüldüğü üzere Norveç’te % 36,1, İsveç’te % 27, Finlandiya’da % 26,8 olan kadın yönetim kurulu üyeleri oranı Türkiye’de % 12,7 ile oldukça geridedir (Radikal,2015).

2015 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından ‘‘Türkiye’de Halka Açık Şirketlerde Kadın Direktör Raporu’’ açıklanmıştır. Araştırma, Borsa İstanbul’da (BİST) halka açık olarak işlem gören 417 şirket kapsanarak yapılmış ve çarpıcı sonuçlar elde edilmiştir. 2015 yılında 417 şirketin 178’inin yönetim kurulu tamamen erkeklerden oluşmaktadır. Yine yapılan araştırmaya göre şirketlerin 2012 yılında %11,5 olan kadın yönetim kurulu üyesi oranı 2015 yılına gelindiğinde %12,9’a yükselmiştir. Bu rakam ortalama olarak yılda %3,4’lük bir artışa denk gelmektedir ve bu bağlamda Sermaye Piyasası Kurulu’nun, şirketlerde kadın yönetim kurulu üyesini arttırılmasına yönelik minimum hedef olarak öngördüğü %25’lik orana bu hızla ancak 20 yılda ulaşılacağı tespit edilmiştir. İngiltere’de tamamen gönüllülük esasına dayalı bir kampanyayla, Türkiye ile aynı seviyede olan kadın direktör oranı beş yılda yüzde 100 artarak %26’ya ulaşmıştır. Dikkat çeken bir başka nokta ise 2015 yılında 422 şirketin 26’sının yönetim kurulu başkanı kadın. Bu rakam tüm şirketler içinde yüzde 6,2’lik bir oranı oluşturuyor ve ayrıca yönetim kurullarında görev alan kadın CEO sayısı ise sadece 13. Bu rakama göre halka açık şirketlerin sadece yüzde 3,1’inde kadın CEO görev yapmaktadır (GazeteSU, 2016).

Aşağıdaki Grafik 2.2, Devlet Personel Başkanlığı’nın her yıl TÜİK’e bildirmiş olduğu verilerden elde edilmiştir.

Grafik 2.2.Türkiye’de Cinsiyet Göre Seçilmiş Meslek Grupları (Yüzde, 2013)



Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar ile Seçilmiş Meslekler (2013)

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği güçlü, çevik, atılgan olarak görülen erkekler toplam polis sayısının çok büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. 2013 yılı verilerine göre 246 bin 764 polisin yalnızca 13 bin 536’sı kadındır ve bu sayı toplam içinde %5,5’e karşılık gelmektedir. Türkiye’de istihdam edilen hakim ve savcı oranlarına bakıldığında ise 2013 yılında istihdam edilen yalnız 311 kadın savcı mevcutken 4 bin 375 erkek savcı bulunmaktadır. Ayrıca 3 bin 232 kadın hakim ve 5 bin 672 erkek hakim istihdam edilmiştir. Yine eğitimin temel yapıtaşlarını oluşturan devlet ve vakıf üniversitelerinde istihdam edilen rektör sayılarına baktığımızda toplam 176 rektörün 12’si kadın ve 164’ü erkektir. Devletin farklı kurumlarında çalışmakta olan toplam 7 bin 850 üst düzey personelin (müsteşar, genel müdür, vali, daire başkanı vb.) sadece 730 tanesi kadındır ve son olarak Dışişleri Bakanlığı’na bağlı olarak çalışan toplam 214 büyükelçiden sadece 26’sı kadındır. Ülkemizde bulunan hakim, savcı, büyükelçi, rektör, üst düzey personel sayıları göstermektedir ki devlet eliyle kadınlar arka plana itilmektedir.

Sonuç olarak, istatistiki göstergeler son yıllarda kadınların üst düzey pozisyonlarda daha çok yer aldığını gösterse de, özellikle ülkemizde oransal olarak bu artış düşük

seviyelerdedir. İstihdam içerisinde yer alan kadın sayısı her geçen gün artsa da, yönetici pozisyonlarında yer alan kadın sayısı istenilen seviyede değildir. Bu durumun oluşmasındaki temel neden ise yükseköğretim görmüş kadın sayısının erkek sayısından az olmasıdır. Bu bağlamda kadınların eğitim seviyelerini arttırmaya yönelik politikalar geliştirilmesi ile birlikte kadınların cesaretlerini kırarak ve yükselmelerine engel olacak davranışlardan kaçınılması önem arz etmektedir.

Kadınların sosyal, siyasal ve ekonomik alanda kendilerini kanıtlamaları önem arz etmektedir. Bu durum sonuçta insan olmanın, özgür bir birey olarak yaşamının, eşit fırsatlardan faydalanmanın gereğidir. Kamusal alanda yer almanın önemli olduğu kadar kadınların siyasal arenada yer almaları da bir ülke için çok önemlidir. Parlamentoda kadın temsiliyetinin varlığı, karar alma mekanizmalarında daha demokratik ve çoğulcu bir temsiliyetin sağlanmasını ayrıca siyasal alanda cinsiyetçi uygulamaların gerilemesini sağlayacaktır. Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar mecliste oldukça düşük bir düzeyde yer almaktadırlar. Bu durum bir kez daha toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin her alanda varlığını sürdürdüğünü gözler önüne sermektedir.

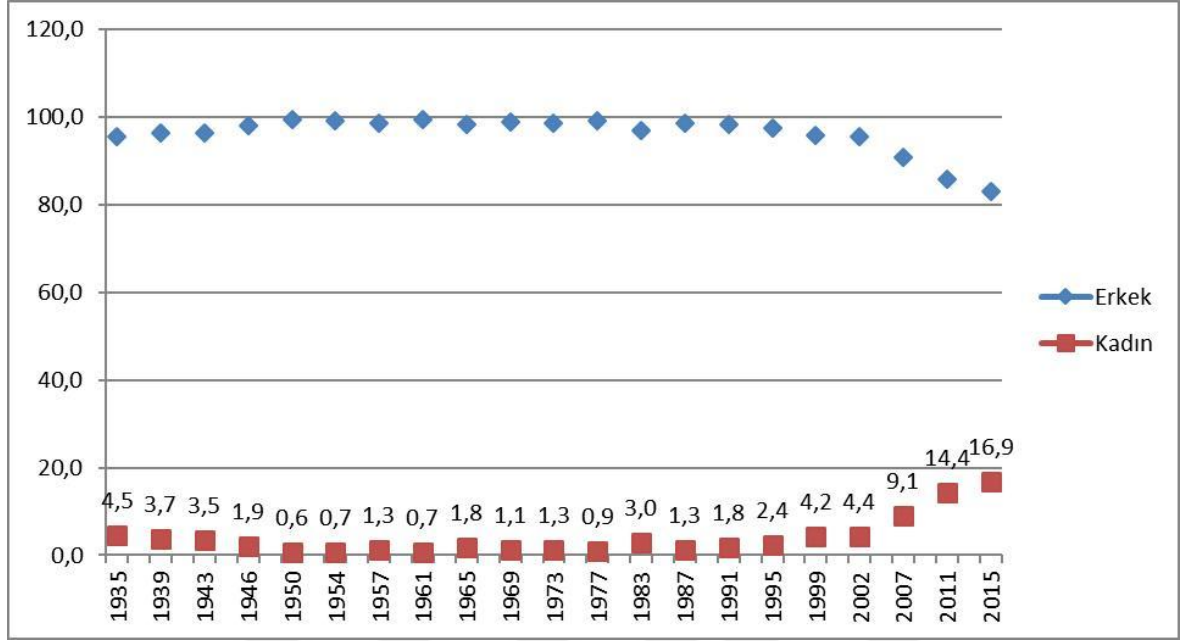
Ataerkil bakış açısının baskın olduğu kültürel ve sosyal uygulamalar, cinsel yargılar, siyasi partilerin erkek merkezli çalışmaları, kadınların siyasal yaşama olan ilgisizlikleri, toplumda var olan kalıplaşmış değer yargıları gibi değişik nedenlerle kadınlar siyasi arenadan erkeklere oranla uzak kalmakta ve eşitsizliğe uğramaktadırlar. Kadınların ve erkeklerin eşit birer birey olarak yaşaması ve gerçek bir demokrasinin varlığından bahsedebilmek için karar alma mekanizmalarında kadın temsiliyetinin artırılması gerekmektedir. Yasalarda var olan eşitlik ilkesi pratikte birçok ülkede görmezden gelinmektedir. Kadın sorunlarının çözümü için kamusal alanda olduğu kadar siyasal alanda da kadın katılımlarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. İşlevsel olarak kadın katılımının artırılabilmesi için, siyasi partilere kota uygulaması yapılması ve kadınlara kaynak sağlanması gerekmektedir (Çağlar, 2011:56-57).

Toplumsal cinsiyet rollerinin zihinlerde yarattığı kadınların siyasetten uzak durmaları gerektiği algısı ve sosyal hayatta var olan diğer eşitsizlikler kadınları siyasi yapının dışına itmektedir. Bir şekilde siyasetin içine girmeyi başaran kadınlar ise bunu ancak erkek güdümüyle sağladıklarını belirtmektedirler. Bununla kalmayıp, kadınların karşılaştıkları zorluklar aktif siyaset yaparken de devam etmektedir (Deniz, 2007:3).

Aşağıda yer alan grafik 'de TBMM'de yer alan kadın ve erkek milletvekili oranları,

1935 yılından başlayarak ve son olarak 7 Haziran 2015’de yapılan genel seçimler sonrası da eklenerek gösterilmiştir.

Grafik 2.3. Cinsiyete Göre TBMM Milletvekili Oranları (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, TBMM

1935 seçimleri sonrası %4,5 olan TBMM kadın milletvekili oranı 2007 yılına kadar bu oranın altında kalmış ve aynı yıl %9,1 olmuştur. 2007 yılında 550 milletvekilinden 50’si kadın, 2011 yılında 79’u ve 2015 yılında ise 93’ü kadın olmak üzere son yıllarda kadın milletvekili oranlarında artış olmuştur. Ancak son seçimle birlikte %16,9 olan bu oran henüz uluslararası kadın hareketi tarafından geliştirilerek Birleşmiş Milletler tarafından resmî kabul görmüş olan %30’luk “asgari temsil eşiği” ne henüz uzaktır (Gül, 2007:9).

Siyasi partilere uygulanacak olan kota uygulamaları ile birlikte cinsiyete duyarlı politikalar meclisteki kadın temsil oranını büyük oranda arttıracaktır. 2015 yılı Haziran ayı genel seçimlerine partiler bazında bakıldığında meclise giren 4 partiden eşit milletvekili sayısına sahip olan HDP ve MHP’de kadın milletvekilleri oranları arasında uçurum vardır. Halkların Demokratik Partisinin 80 milletvekilininin 32’si kadındır ve %40 olan oran ile mecliste en yüksek kadın milletvekiline sahip partidir. Ancak yine 80 milletvekilini meclise taşıyan Milliyetçi Hareket Partisi’nin sadece 4 kadın milletvekili vardır ve bu %5 gibi küçük bir orana karşılık gelmektedir. TBMM’de bulunan partilerin cinsiyete duyarlı politikalar ile birlikte cinsiyete duyarlı bütçe geliştirmeleri kadınların mecliste daha çok yer almasını sağlayacaktır.

İller bazında gösterilen aday listelerinde kadınlar sayıca yüksek görülse de, aday sıralamalarında seçilemeyecek sıralarda yer almaları sadece partilerin göz boyama çalışmalarındandır. Samimi bir eşitlik ise meclis sıralarına bakıldığında görülmektedir. Bu bağlamda yasalarla siyasi partilere bir takım cinsiyete duyarlı politikalar uygulanmalı, partilerin erkek merkezli keyfi uygulamaları sınırlandırılmalı ve mecliste eşit cinsiyet temsili sağlanmalıdır.

Kadınların ön planda olduğu, büyük bir heyecanla beklenen Haziran ayı seçimlerinden sonra Türkiye’de esmeye başlayan sert rüzgarlar ve yaşanan birçok olumsuzlukla birlikte erken seçime gidilerek Kasım ayı seçimleri yapılmış ve meclisteki sandalye oranlarının kadınlar aleyhine değiştiği görülmüştür. 2015 yılı Haziran ayı seçimleriyle TBMM’de ilk defa 93 kadın milletvekili yer alırken bu durum uzun sürmemiş Kasım ayında yapılan erken seçimle birlikte bu sayı 81’e gerilemiştir. Cinsiyet ayrımına göre oranlamaya baktığımızda, mecliste %14,7 kadın ve %85,3 erkek vekil yer almaktadır. Parti bazında incelediğimizde ise Adalet ve Kalkınma Partisi’nde %10,7 ve Cumhuriyet Halk Partisi’nde %15, Milliyetçi Hareket Partisi’nde %7,5 ve Halkların Demokratik Partisi’nde %38,9 kadın milletvekili yer almaktadır. Kasım seçimleri bize, kaos ortamlarından kadınların erkeklerden daha fazla etkilendiğini bir kez daha göstermiştir.

3 TÜRKİYE’DE KADINLARIN EMEK PİYASASINDAKİ KONUMU

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin büyük ölçüde devam ettiği gelişmekte olan ülkelerde kalkınmanın sürdürülebilmesi ve refah seviyesinin arttırılabilmesi için kadın istihdamı önem arz etmektedir. Kadınların erkekler ile eşit fırsatlara sahip olabilmeleri ile birlikte kadınların istihdam oranları ve işgücüne katılım oranları artacak, ayrıca istihdamlarının sektörel dağılımlarında da gelişmeler sağlanabilecektir.

Kadınlar ülkemizde sosyal dışlanma riskine en çok maruz kalan kesimin içerisinde yer almaktadırlar. Öyle ki, sağlık ve eğitim hizmetleri, istihdam imkânları, kültürel faaliyetler, toplumsal ve kurumsal karar alma süreçlerine katılma gibi bir insanı içerisinde bulunduğu topluma bağlayan temel olgulardan yoksun kalarak sosyal dışlanma olgusu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. (Çakır, 2008:2) Bu bağlamda kadınlar çalışma hayatında daha az yer almakta, güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalışmakta ve işsizlik ile yoksulluk riski altında yaşamaktadırlar. Türkiye 2013 yılı verilerine bakıldığında zaman erkeklerin istihdam oranları %65,2 iken kadınların istihdam oranları %27,1 ile erkeklerin istihdam oranlarının yarısından daha düşük bir düzeydedir. Ülkemizde kadınların birçok alanda maruz kaldığı eşitsizliklerin özellikle çalışma hayatında da oldukça ileri boyutlarda olması incelenmesi gereken bir konudur.

3.1 Kadın Emeginin Mevcut Durumu

Bu bölümün birinci kısmında Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki mevcut durumu hakkında bilgi verilecektir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranları, istihdam oranları, kayıt dışı istihdam içerisinde yer alan kadınların durumu ve istihdam içerisindeki kadınların sektörel dağılımları ele alınacaktır. Ayrıca OECD ülkeleri ve bazı Avrupa ülkelerindeki kadın istihdam oranları da ele alınarak Türkiye ile kıyaslama yapmamız sağlanacaktır. Bölümün ikinci kısmında ise Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki mevcut durumları ile kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen unsurlar incelenecektir. Böylece ülkemizde kadınların işgücüne katılmama nedenleri de açıklanmaya çalışılacak ve mevcut durumda iyileştirme yapılabilmesi için yoğunlaşılması gereken konular ifade edilmeye çalışılacaktır.

3.1.1 Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

Kadınların işgücü piyasasına katılmaları gerek kadınlar için gerekse de ülke geneli açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Emek piyasasında kadınların konumlarının belirlenmesi açısından en önemli gösterge işgücüne katılma oranlarıdır (Dublen, 2014: 53).

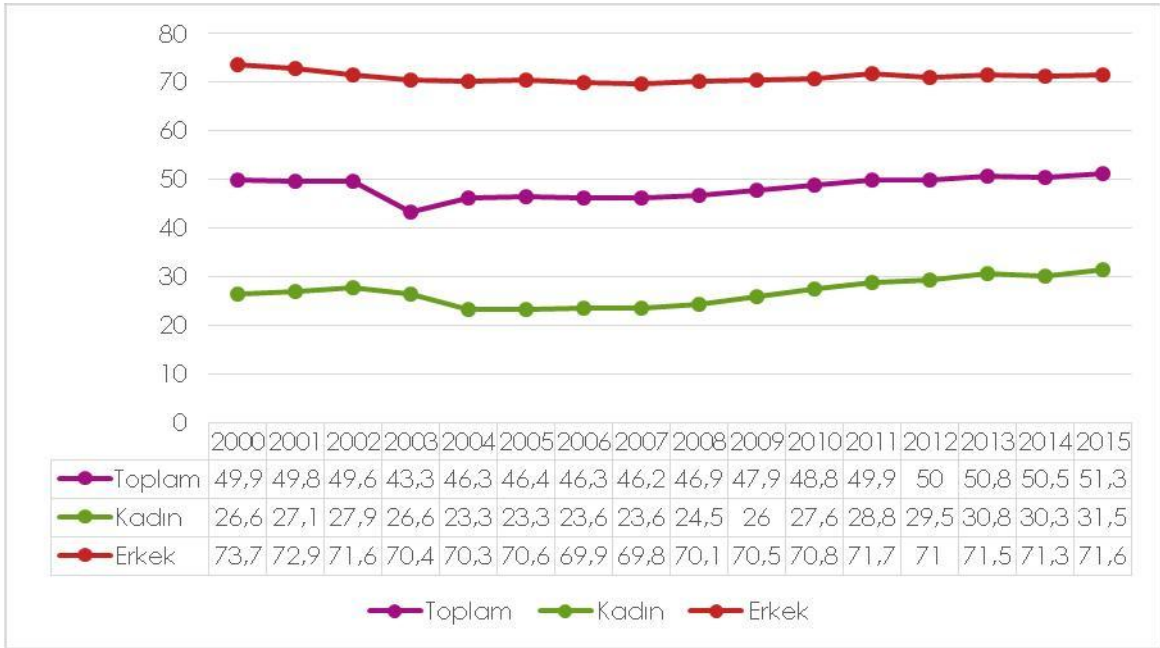
Tansel tarafından 2001 yılında yapılan bir araştırma sonucunda Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında keskin bir düşüş olduğu görülmüştür. 1980, 1985, 1990 yıllarına ait olmak üzere 67 ili kapsayan çalışmada, ekonomik gelişme ile kadınların işgücüne katılımı arasında U şeklinde bir grafik elde edilmiştir. Çalışmada kadınların eğitim seviyesindeki artışın ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediği kadın işsizliği artışının ise ekonomik büyümeyi negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Tansel, 2001: 5-37).

Türkiye’de geçmişten beri kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle de bu oranların giderek düştüğü gözlemlenmiştir. 1990 yılında %34 olarak hesaplanan kadınların işgücüne katılma oranı, 1995 yılında %30,6’ya, 2000 yılında %26,6’ya, 2004 yılında ise %23,3’e kadar gerilemiştir (Berber ve Eser, 2008: 4).

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları, verilerin hesaplanış şekli nedeniyle 2004 yılına kadar düşme eğilimi göstermiş ve son yıllarda ise artış eğilimi içerisine girmiştir. İşgücüne katılım oranı hesaplanırken kırsal kesimde tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar işgücüne dahil edilirken, kentlerde yaşayan ev kadınları işgücü içerisinde sayılmamışlardır. 2004 yılından itibaren artış eğilimi içerisine giren kadın işgücü oranlarının nedeni ise kentsel kadın işgücünün yükselmesi olarak ifade edilmiştir (Önder, 2013: 35).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının oldukça düşük seviyelerde gerçekleştiği aşağıda yer alan 2000-2015 yılları arası Grafik’te gösterilmiştir. Grafik incelendiği zaman bütün yıllar itibariyle kadın İKO’ları erkek ve toplam İKO’ların altında ve oldukça düşük seviyelerde oluşmuştur.

Grafik 3.1.Türkiye Toplam, Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranları (Yüzde, 2000-2015)



Kaynak: TÜİK, 2000-2015 Yılları Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları

Yukarıda yer alan Grafik 3.1’de görüldüğü üzere kadın işgücüne katılım oranları bütün yıllarda oldukça düşüktür. 2000 yılında %26,6 olarak gerçekleşen kadın işgücüne katılım oranı erkeklerde % 73,7 ve toplamda % 49,9’dur. 2003 yılından itibaren düşüşe geçen kadın, erkek ve toplam işgücüne katılım oranları 2008 yılında tekrar toparlanmaya başlamış ve kadınlarda % 24,5 olarak gerçekleşmiştir. Sonraki yıllarda sürekli artış göstermesine rağmen 2015 yılında % 31,5 olarak gerçekleşmiş ve erkek işgücüne katılım oranlarının yarısına dahi yetişememiştir. Net bir şekilde anlaşılmaktadır ki kadınlar çalışma hayatında erkeklerin çok gerisinde kalmışlardır.

1990 yılında % 34 olarak gerçekleşen kadınların işgücü katılım oranının 2013 yılında % 31,5 olarak gerçekleşmesi bazı tezatlıklar oluşturmaktadır. Eğitim seviyesinin yükselmesi, toplumsal cinsiyet algılarının bir nebze de olsa pozitif yönde değişmesi ve daha geç yaşlarda evlilik oranlarına rağmen kadın işgücüne katılım oranlarının 1990 seviyesini yakalayamamasının nedenlerinden biri kentlere doğru artış gösteren göç dalgasıdır. Kırsal alanda niteliksiz işlerde, güvencesiz ve özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınları işgücüne katılım oranını arttırmaktadırlar. Ancak bu kadınlar çeşitli nedenlerle kentlere göç ettiklerinde gerek eğitim seviyelerinin düşüklüğü, gerekse çocuk bakımı hizmetlerinin yetersizliği veya pahalıya mal olması nedeniyle ev hanımlığını tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Bunun sonucunda kentlerde ev hanımı olarak yer alan bu

kadınlar işgücüne dahil edilmemekte ve kadın işgücüne katılım oranını düşürmektedirler. Bu bağlamda kadın işgücüne katılım oranlarını arttırmak için devlet eliyle, kentlerde yaşayan kadınlar emek piyasasına teşvik edilmelidir. Çocuk bakım hizmetlerinin kamu tarafından ücretsiz olarak karşılanması, kadınlara ödenen ücretlerin iyileştirilmesi, doğum sonrası izin süreleri ve esnek çalışma şartları bu oranların yükselmesi üzerinde etkili adımlar olacaktır.

3.1.2 Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Durumu

İşsizlik ve istihdam, oluşturdukları sonuçlar açısından günümüzde bütün ülkelerin en temel sorun alanlarından ikisini oluşturmaktadırlar. Toplumsal kalkınma ve refah için işsizlik ve istihdam sorunlarının çözülmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda istihdam sorunundan çokça etkilenen kadınların çalışma hayatına dahil edilmesi ve böylece toplumsal kalkınmanın desteklenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla günümüzde kadınların işsizliklerinin azalması, istihdamlarının artması ve kadın işgücünün yapısı gibi konuların önemi artmıştır (Karabıyık, 2012: 232).

Türkiye’de kadın istihdamı, Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında oldukça düşük seviyelerdedir. Ayrıca kadın işsizlik oranları da rekor denilebilecek seviyelerde yüksektir. Türkiye ekonomisinin düşük istihdam yaratma kapasitesi, kırdan kente olan göç, kadının çalışma hayatında yer almasına karşı olan kültürel faktörler vs. kadınların düşük istihdam oranlarını açıklamaktaki kimi nedenler arasında yer aldığı gibi işsizlik oranlarının yüksek olmasının da nedenlerindedir. Türkiye’de kadın istihdamını arttırmaya yönelik olan ancak özgül koşulları yansıtmayan bir takım cinsiyet eşitliği politikaları, toplumsal cinsiyet rollerine bakışı güçlendirebildiği gibi ayrıca uygulamada hem istihdam içerisinde yer alan hem de işsiz olan kadınlara yönelik ayrımcılıkla sonuçlanabilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 42).

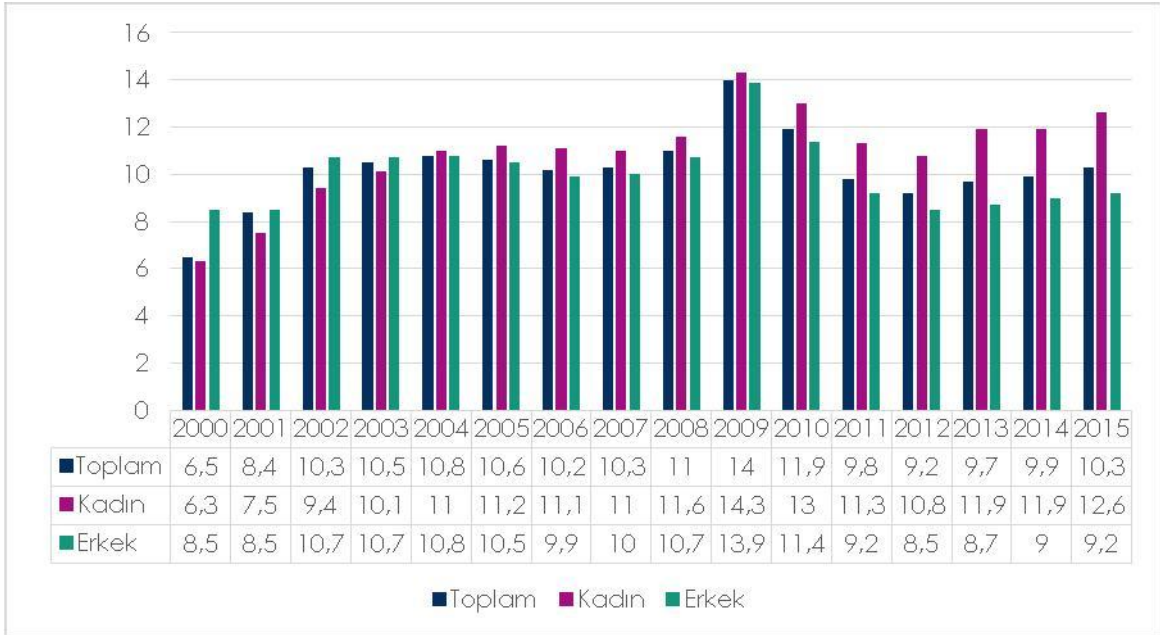
Küreselleşmeyle birlikte tüm dünyada kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları artış göstermeye başlamış ancak Türkiye’de benzer bir artış görülmemiştir. 2001-2007 yılları arasında dönemde Türkiye ekonomisi hızlı bir büyüme göstermiş fakat aynı ölçüde istihdam yaratılamamakta ve dolayısıyla istihdam oranları düşmektedir. İstihdam yaratamayan büyüme olgusu içerisinde kadınların işgücüne katılım oranları Türkiye’de bu dönem boyunca her geçen yıl düşmüştür. 2006 yılı verilerine göre işgücü piyasasındaki her dört kişiden biri kadın olup, her dört kadından biri işgücünde yer almaktadır. Kırsal

kesimde tarım istihdamının azalmasıyla birlikte kadınların kentlere göre yüksek olan işgücüne katılım oranları düşüş göstermektedir. Kırdan her üç kadından biri işgücü içerisinde yer almaktayken kentlerde her beş kadından biri işgücü içerisinde yer almaktadır. Kırdan kente doğru artan göçle birlikte kadın işsizlik oranları artmakta ve 2006 yılı verilerine göre kentlerde işgücüne dahil olmayan kişilerin neredeyse dörtte üçü kadınlardan oluşmaktadır. 1995-2006 yılları arasında Türkiye’de kadın istihdamı 166 bin kişi gerilemiştir. Bunun nedeni tarım istihdamındaki azalışın sanayi ve hizmetler sektöründeki istihdam artışından fazla olmasıdır. Erkeklerde ise aynı yıllar arasında istihdam artışı 1.585 bin kişi olmuştur. Erkeklerde tarım istihdamındaki azalış, tarım dışı sektörlerdeki hızlı artışla birlikte istihdam kaybını engellemiştir. Dolayısıyla tüm bu rakamlar bize Türkiye’de istihdam yaratma yetersizliği sorununun aslında kadın istihdamı yaratma yetersizliği sorununun olduğunu göstermektedir (Toksöz, 2007: 5-6).

Türkiye 1960’lardan başlayarak yüksek işsizlikle mücadele etmek için politikalar geliştirmek zorunda kalan bir ülkedir. 1980’lerle birlikte küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle artmaya başlayan işsizlik, 1990’larda dünyada yüksek sayılan seviyelere ulaşmıştır. 2008 yılında yaşanan küresel krizden Türkiye fazlasıyla etkilenmiş ve işsizlik çok daha fazla büyümüştür. Kriz sonrasında ekonomik büyümede yaşanan toparlanma, istihdamda aynı etkiyi göstermemiş ve işsizlik daha da derinleşmiştir (Ay, 2012:322).

Aşağıda yer alan Grafik 3.2’de 2000-2015 yılları arasında toplam, kadın ve erkek işsizlik oranları gösterilmiştir. 2000-2004 yılları arasında kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının altında seyrederken, 2004 yılından itibaren kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının üstüne çıkmış ve 2015 yılına kadar da yüksek seyretmiştir. Dolayısıyla ülkemizde işsizlik probleminin kadınlar için daha büyük bir sorun olduğunu söylemek hiç de zor değildir.

Grafik 3.2.Türkiye Toplam, Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları (Yüzde, 2000-2015)



Kaynak: TÜİK, 2000-2015 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Dünyada neredeyse bütün ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de işsizlik önemli bir sorundur. Dünyanın ilk yirmi ekonomisi içerisinde yer alan ülkemizde işsizlik oldukça yüksek bir seviyede seyretmektedir. Özellikle kriz dönemlerinde yükselişini hızlandıran işsizlik oranları kriz dışı dönemlerde toparlanma eğilimi gösterse de istenilen seviyelere inememiştir. 2000 yılında % 6,5 olan toplam işsizlik oranı 2004 yılına kadar sürekli artmış ve küresel kriz yılı olan 2008’e kadar küçük de olsa düşme eğilimi göstermiştir. Küresel krizle birlikte 2008 yılında % 11 olan işsizlik oranı 2009 yılında % 14’e sıçramıştır. 2015 yılında ise % 12,6 olarak gerçekleşmiştir. Kriz dönemlerinde artan işsizlikten kadınların daha fazla etkilendiği görülmektedir. 2008 yılında %11,6 olan kadın işsizlik oranı 2009 yılında %14,3’e çıkmıştır. Erkeklerde ise işsizlik oranları 2008 yılında %10,7 iken 2009 yılında %13,9 olmuştur ve toplam işsizlik düzeyinin altında gerçekleşmiştir.

Bu bağlamda 2000 yılı itibariyle cinsiyete göre işsizlik oranlarını incelediğimizde kadın işsizlik oranlarının 2003 yılı itibariyle iki basamaklara geçtiğini ve bir daha da tek basamaklara düşmediği gözlemlenmektedir. Ayrıca 2004 yılından itibaren de kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının altına düşmemiştir. Son üç yılın işsizlik oranlarına bakıldığında ülkenin geçmiş durumu dikkate alındığında, erkeklerde ciddi bir düşüşten bahsedilebilirken, kadınlarda böyle bir durum söz konusu değildir. 2015 yılında toplam işsizlik oranı %10,3 ve erkek işsizlik oranı %9,2 iken kadın işsizlik oranı %12,6 gibi

yüksek bir seviyededir. Bu durum Türkiye'nin kadınlara iş yaratmadaki yapısal sıkıntılarını gidermesi gerektiğinin açık ifadesidir.

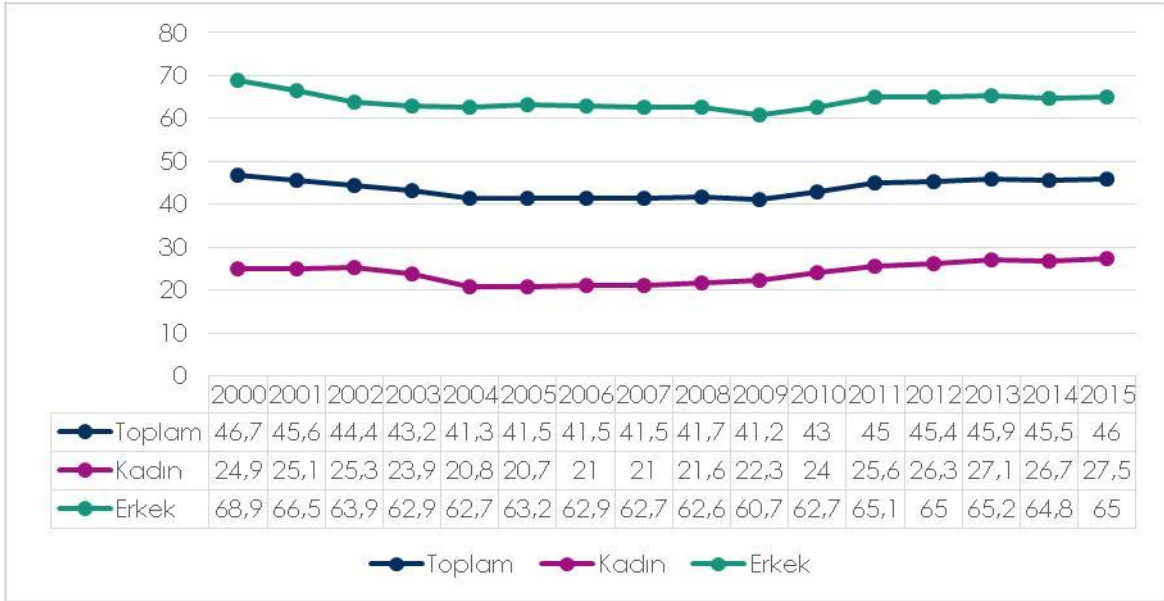
Kadınların çalışma hayatında yer almaları kendilerine ait bir gelirlerinin olmasını sağlayacak ve dolayısıyla ekonomik bağımsızlıklarını arttıracaktır. Bu bağlamda kadınların maruz kaldığı aile içi şiddet, ekonomik şiddet, taciz, erken yaşta evlenme ve erken yaşta çocuk sahibi olma gibi sorunlarla başa çıkmalarında önemli bir katkı sağlayacaktır. İstihdama katılmaları, ev içinde potansiyellerini sınırlandıran rutin işlerden uzaklaşmalarını sağlarken aynı zamanda sosyalleşmelerini ve yeteneklerini açığa çıkarmayı sağlayacaktır. Bu durum güç dengelerini kadının lehine çevirecek ve aile içinde daha demokratik ve özgürlükçü bir paylaşım yaratacaktır. Ancak bu derece önemli olmasına rağmen Türkiye'de kadın istihdam oranları son derece düşüktür (Karabıyık, 2012:240).

Sürdürülebilir bir kalkınmadan bahsedebilmemiz için kadın istihdamının artırılması önemli bir husustur. Ancak Türkiye'de istihdam artış hızı her yıl işgücüne katılan nüfus artış hızı karşısında düşük kalmakta ve ekonomi yeteri kadar istihdam sağlayamamaktadır. Bu durumdan kadınlar çok daha fazla etkilenmekte ve istihdam dışında kalmaktadırlar. Kadınların istihdam oranlarının düşük olması sosyal kalkınmanın gerçekleşmesini güçleştirmektedir (Karabıyık,2012:237).

Grafik 3.3 bize 2000-2015 yılları arasında Türkiye'de kadın, erkek ve toplam istihdam oranlarını göstermektedir. Rakamlar çok net bir şekilde göstermektedir ki, kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarının oldukça altında gerçekleşmektedir.

2000-2015 yılları arasında her yıl kadın istihdam oranları erkek istihdam oranının oldukça altında gerçekleşmiştir. 16 yıl boyunca kadın istihdam oranlarında önemli bir değişiklik olmamış ve ortalama % 23,9 olarak hesaplanmıştır. Belirtilen yıllar arasında erkek istihdam oranları ortalaması % 64,0 ve toplam istihdam oranları ortalaması da % 43,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum bize ülkemizde cinsiyet eşitsizliğinin boyutları hakkında önemli bir bilgi vermektedir. Öyle ki 2010 yılına kadar genel anlamda sürekli azalış gösteren kadın istihdam oranları, 2010 yılında küçük bir miktar da olsa artış göstermiş ve 2015 yılında % 27,5 seviyesine yükselmiştir. Ancak aynı yıl erkek istihdam oranı % 65 ve toplam istihdam oranı % 46 seviyelerinde gerçekleşmiştir. 2015 yılı kadın ve erkek istihdam oranları arasında neredeyse 2,5 kat fark görülmektedir.

Grafik 3.3.Türkiye Toplam, Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (Yüzde, 2000-2015)



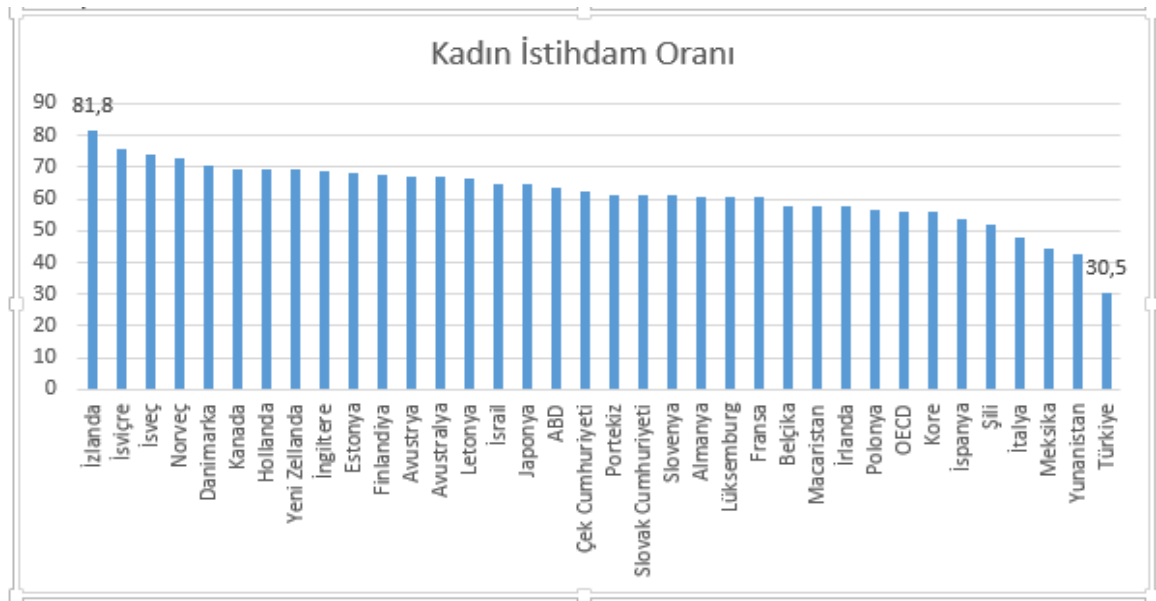
Kaynak: TÜİK,2000-2015 Yılları Arası Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Türkiye'nin 16 yıllık istihdam verileri ülkenin kadınlara istihdam yaratmadaki sıkıntısını gözler önüne sermektedir. Gelişmekte olan ülkeler ile kıyaslandığında da Türkiye oldukça vasat bir izlenim sergilemektedir. 2010 yılında Türkiye'de % 46,3 olarak gerçekleşen istihdam oranı, OECD ülkelerinde %64,6 ve Avrupa Birliği ülkeleri ortalaması ise %60 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıl Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama kadın istihdam oranı %58,2 iken Türkiye'de %26,2 gibi oldukça düşük bir seviyededir. 2014 yılında ise Türkiye'de kadın istihdam oranı %29,5 iken OECD ülkeleri ortalaması %58,0 olarak gerçekleşmiştir. Avrupa birliği ülkelerinde ortalama istihdam oranı ile kadın istihdam oranları birbirine yakinken Türkiye'de ciddi bir fark görülmektedir. Bu durum cinsiyet temelli istihdam yaratmanın sonuçları arasındadır. Durumun ciddiyetini daha iyi anlamak amacıyla 2015 yılı OECD ülkeleri kadın istihdam oranlarını belirten grafik aşağıda gösterilmiştir.

Grafik 3.4'te OECD ülkeleri 2015 yılı kadın istihdam oranları yer almaktadır Buna göre Türkiye 2015 yılında %30,5 kadın istihdam oranı ile en son sırada yer almaktadır. İzlanda %81,8'lik kadın istihdam oranı ile birinci sırada yer alırken, İsviçre %76,0 gibi yüksek bir oranla ikinci sırada yer almaktadır. OECD ülkeleri ortalaması %56,0 olarak gerçekleşmiştir. Avrupa Birliği'nde ise aynı yıl, 28 ülkenin kadın istihdam oranlarının ortalaması %52,1 olarak gerçekleşmiştir. Birlik içerisinde kadın istihdamının oldukça

yüksek seviyelerde seyrettiği İsveç (%74,0) gibi gelişmiş ülkeler mevcutken, son birkaç yıldır krizle mücadele eden Yunanistan (%42,5) gibi ülkeler de bulunmaktadır. Ancak kadın istihdam oranlarına bakıldığında OECD ülkeleri arasında Türkiye'ye en yakın ülke olan Yunanistan'la dahi aramızda %12,5'lik bir fark görülmektedir. Bu durum bize ülkemizin kadınlara istihdam yaratmakta oldukça geride kaldığını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına ivedilikle politikalar geliştirmesi gerektiğini göstermektedir.

Grafik 3.4. OECD Ülkeleri ve Türkiye Kadın İstihdam Oranları Karşılaştırması (Yüzde,2015)



Kaynak: OECD Employment Database,2015

3.1.3 Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Bir ülkenin ekonomik gelişmesi hakkındaki en önemli göstergelerden biri de istihdamın sektörel dağılımıdır. İstihdamın sektörel dağılımı ülkelerin kalkınma seviyeleri hakkında da bilgi vermektedir. Kalkınmaya paralel olarak istihdamın sektörel payı değişmektedir. Bir ülkede kalkınmadan bahsedebilmek için tarım sektöründeki istihdamın azalarak, sanayi ve hizmetler sektörüne kayması gerekmektedir. Bu durum kadın istihdamı için de geçerlidir. Türkiye'de de gerek kadın istihdamı gerekse toplam istihdama bakıldığı zaman, tarım istihdamının payı yıllar itibariyle azalırken sanayi ve hizmetler gibi tarım dışı sektörlerin payı artmaktadır. Ancak bu durum bölgesel farklılıklar göstermektedir.

Ülkemizde bazı bölgelerde tarım yoğun istihdam görülürken, bazı bölgelerde ise tarım dışı sektörlerde yoğunlaşma görülmektedir.

Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımını daha iyi anlayabilmek adına çalışmamızda öncelikle 2004 ile 2015 yılları arası toplam istihdamın sektörel dağılımı incelenecek sonrasında ise belirli yıllara ait cinsiyetlere göre ayrılmış toplam istihdamın sektörel dağılımı incelenecektir. Böylece hem ülkemizin yıllar itibariyle sektörel anlamda gösterdiği değişim hem de kadın ve erkeklerin istihdam edildikleri sektörlerin gösterdiği değişim açıklanmaya çalışılacaktır.

Tablo 3.1. 2004 yılından başlayarak 2015 yılına kadar Türkiye’nin istihdamına ait 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan sivil nüfusunun sektörel dağılımını göstermektedir. Yıllar itibariyle istihdamın sektörel yapısı incelendiğinde, sektörler arasında farklı istihdam artışları gerçekleştiği görülmektedir. Toplam istihdam içerisinde tarım sektörünün payının yıllar itibariye düştüğü, hizmet ve sanayi sektörlerinde ise istihdamın arttığı görülmektedir. Gelişmekte olan bir ülke için istihdam içerisinde tarım sektörünün payının azalması beklenen bir durumdur ve 2007 yılına kadar Türkiye’de de azalış göstermiştir.

Krizin etkisinin başlamasıyla birlikte 2008 yılından 2011 yılına kadar tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı artış göstermiş ve sonrasında tekrar azalarak 2004 yılında %29,1 olan tarım istihdam payı 2015 yılında %20,6’ya kadar gerilemiştir.

Tablo 3.1.Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2004-2015, +15)

Yıllar	Toplam (Bin Kişi)	Tarım	Sanayi (Bin kişi)	Hizmet	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmet (%)
2004	19 632	5 713	4 885	9 034	29,1	24,9	46
2005	20 066	5 154	5 284	9 628	25,7	26,3	48
2006	20 423	4 907	5 465	10 051	24	26,8	49,2
2007	20 738	4 867	5 544	10 327	23,5	26,7	49,8
2008	21 194	5 016	5 682	10 495	23,7	26,8	49,5
2009	21 277	5 240	5 385	10 652	24,6	25,3	50,1
2010	22 594	5 683	5 927	10 985	25,2	26,2	48,6
2011	24 110	6 143	6 380	11 587	25,5	26,5	48,1
2012	24 821	6 097	6 460	12 264	24,6	26	49,4
2013	25 524	6 015	6 737	12 771	23,6	26,4	50
2014	25 903	5 570	7 232	13 101	21,1	27,9	51
2015	26 621	5 583			20,6	27,2	52,2

Kaynak: TÜİK, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 Yılları Hane halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Sanayi ve hizmetler sektörü incelendiğinde ise, krizin etkisiyle 2009 yılında sanayi sektörü yüksek sayılabilecek bir oranda düşüş göstermiş ve %25,3'e gerilemiştir. 2010 yılı itibariyle sanayi sektöründen toparlanma başlamış ve 2015 yılında %27,2 olarak gerçekleşmiştir. Hizmetler sektörü Türkiye'de istihdam içerisinde en büyük paya sahip sektördür. 2009 yılında Türkiye'de toplam 21 milyon 277 bin kişiden 10 milyon 652 bin kişisi (%50,1) hizmetler sektöründe istihdam edilmiş ve 2015 yılında hizmetler sektörünün Türkiye'deki toplam istihdam içerisindeki payı %52,2'ye kadar yükselmiştir (TÜİK). Ülkemizin toplam istihdamının sektörel dağılımı dışında, kadın istihdamının sektörel dağılımını anlayabilmek için yıllar itibariyle cinsiyetlere göre oluşan değişiklikleri de irdelemek gerekmektedir.

Türkiye'de kadın ciddi anlamda 1950'li yıllar itibariyle çalışma hayatı içerisinde görülmeye başlamıştır. Bu durumun oluşmasında da kırdan kente doğru gerçekleşen göçün etkisi büyüktür. Kentlere göç eden kadınlar bir şekilde işgücü piyasasında yer edinmeye başlamış ve zamanla kentleşme olgusunun gerekliliği ile birlikte tarım dışı sektörlerde istihdam edilmeye başlamışlardır. Tarım dışı sektörlerde istihdam edilmesiyle birlikte kadınların çalışma hayatındaki konumları ve çalışma biçimleri de değişmeye başlamıştır. Bu değişim bir ülkenin kalkınmışlık seviyesi ile ilgili önemli bir göstergedir. Ülkedeki istihdamın sektörel dağılımı kalkınmayla paralellik göstererek, istihdam tarım sektöründe azalırken tarım dışı sektörlerde artış göstermektedir. Kadın istihdamının sektörel dağılımı için de aynı durum geçerlidir. Gelişmiş ülkelerde kadınlar yoğun olarak hizmetler sektöründe çalışırken, gelişmekte olan ülke ve bölgelerde kadınlar tarım sektöründe yoğun olarak istihdam edilmektedirler. Ayrıca bir ülkedeki istihdamın sektörel dağılımı, kadın emeğinin ücretsiz aile işçiliğinden ücretli çalışan konumuna geçişinde de belirleyici rol oynamaktadır. (Berber ve Eser, 2008:2)

2001 yılında yaşanan ekonomik krizin etkisiyle birlikte Türkiye'de, sektörler arası geçişleri hızlandıran yapısal istikrar programı oluşturulmuştur. Söz konusu olan yapısal değişim, kentleşme olgusunu desteklemekte ve bu paralelde kentlerde hizmet ve imalat sektörlerinin büyümesini sağlamıştır. Kentlerin çalışma şartları ve yaşam standartları açısından kırlara göre daha çekici hale gelmesi kentleşmeyi hızlandıran bir başka olgu olmuş ve tarım sektörü popülerliğini yitirmeye başlamıştır. İstihdam tarım sektöründen hizmet sektörüne kaymıştır. 2000 yılında istihdam içerisinde tarım sektörünün payı %36 olarak gerçekleşirken, 2009 yılında bu oran %24'e düşmüştür. Bu durumdan en çok

kırlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve göçle birlikte kentlerde işgücü piyasasında yer bulamayan kadınlar etkilenmektedir. Kırlarda eğitim seviyesinin düşüklüğü, yaygın sektörün tarım sektörü olması ve ücretsiz aile işçisi olarak işgücü içerisinde değerlendirilen bu kadınlar vasıfsız birer birey olarak kentlerde enformel sektörlere yönelmekte ve çalışma hayatı daha da zorlaşmaktadır. Hizmetler sektörü değişimin en fazla yaşandığı sektör olmuştur. Öyle ki 2002-2008 yılları arasında kentsel ekonomide 3 milyona yakın yeni iş alanı oluşturulurken, kırsal ekonomide ise yaklaşık 3.3 milyon iş kaybı görülmüştür. Kentlerdeki bu değişim hizmetler sektörünün değişik iş kollarına dağılmıştır (Karagöl ve Akgeyik, 2010:8).

3.1.4 Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu

Kayıt dışı istihdam bütün ülkelerin ortak problemidir. Kayıtdışılık, devletlerin ekonomi faaliyetlerini derinden etkilemesi nedeniyle birçok araştırmacı tarafından üzerinde önemle durulan bir konudur. Bu olgunun meydana gelişinin farklı nedenleri bulunmaktadır.

Uygulanan ekonomik politikalar, denetim mekanizmalarının işleyişi, yaptırımlar, sosyal ve kültürel yapıların durumu ülkeden ülkeye farklılık göstererek kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır.

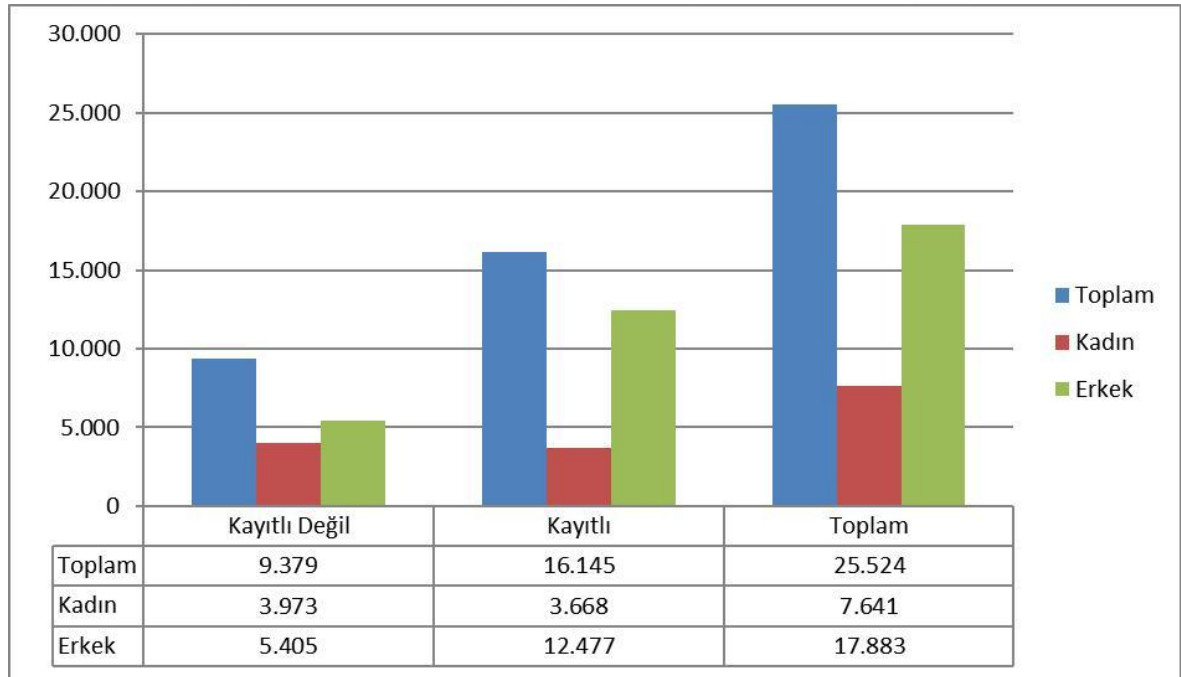
Kayıt dışı istihdam, “devletin egemenlik alanı dışında istihdam faaliyeti” şeklinde tanımlandığı gibi (Güloğlu,2005:4), “resmi makamların bilgisi dışında işçi çalıştırılması” (Altuğ, 1999:11) olarak da tanımlanmaktadır. Olağanüstü zamanlarda ve kalıcı bir istihdam türü olmayan belirli bir süreliğine normal görülebilecek bu durum, ülkemizde ciddi boyutlarda yapısal bir istihdam sorunu halini almıştır. Ekonomi politikaları oluştururken sorunun kaynağına yönelik ekonomik ve sosyal önlemlerin alınması gerekmektedir. Üretim ve hizmetin resmi belgeler dışında resmi kayıtlara alınmadan ayrıca vergi yükümlülüğü ve sosyal bazı yükümlüklerin de yerine getirilmeden oluşması ülke ekonomisi için ciddi bir sorun yaratmaktadır. (Güloğlu, 2005:3-5)

Sadece Türkiye’de değil birçok ülkede kayıt dışı istihdam önemli bir sorun olarak yer almaktadır. Kayıt dışı istihdam edilenler sosyal güvenceden yoksun, kötü çalışma koşullarında, uzun saatler ve düşük ücretler karşılığında çalışmaktadırlar. İşgücü piyasasında kadınlar dezavantajlı olarak bulunmaları nedeniyle kayıt dışı istihdamdan daha fazla etkilenmektedirler. Böylece kadınlar vasıfsız işlerde çalıştırılıp, yedek işgücü ordusu olarak görülmektedirler. İşgücü piyasasının esnekleşmesi kayıt dışılığını arttıran en önemli

etken olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de yaygın olarak görülen taşeronlaşma ve ev odaklı çalışma esnekliğin göstergelerindedir. Bu tarzda çalışma yöntemleriyle çalışanların sosyal hakları kırılmakta ve işverenlerin maliyetleri azaltılmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdam, ülke ekonomilerinde büyük çapta gelir kayıplarına sebep olurken, işgücü piyasalarında da ciddi kırılmalar yaratmaktadır (Metin, 2009:61-68).

Aşağıda yer alan Grafik 3.5’te Türkiye’de cinsiyete göre işgücünün kayıtlılık durumu gösterilmektedir. Kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında, kadınlar çalışma hayatında erkeklere oranla daha fazla kayıt dışı istihdam edilmektedirler.

Grafik 3.5.Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücünün Kayıtlılık Durumu (Bin Kişi, 2013)



Kaynak: TÜİK,2013 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

2013 yılı TÜİK Hanehalkı işgücü anketi verilerine göre 25 milyon 524 bin kişiden 9 milyon 379 bin kişinin kayıt dışı, 16 milyon 145 bin kişinin ise kayıtlı olarak istihdam edildiği görülmektedir. Buna göre toplam istihdam edilenlerin %36,7’sinin kayıt dışı, %63,3’nün ise kayıtlı olarak istihdam edildiği görülmektedir. Cinsiyete göre ayırdığımızda ise kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı %52, erkeklerde ise %30,2’dir. Bu durum bize kadınların kayıt dışı istihdam edilme oranlarının erkeklere oranla oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu durumun temel nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet algılarıdır. Kadınların emek piyasasında ikincil işgücü olarak görülmesi, erkeklerin gelirleri evi geçindirmekteki tek kaynak olarak görülürken kadınların gelirlerinin aile ekonomisine sağlanan ek gelir olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla aynı işi yapan kadın ve erkekler arasında ücretler farklılaşabilmektedir. Ayrıca annelik rolü gereği kadınlar işgücü piyasasında kalıcı olarak görülmemekte ve dolayısıyla sosyal güvenceden uzak, ücret düzeyi düşük, kayıtlılığa ihtiyaç duyulmayan iş alanlarına itilmektedirler. Bir başka neden ise, kırdan ücretsiz aile işçisi olarak büyük bir sayıya ulaşan kadınlar, göç olgusuyla birlikte kırdan kente göç ettiklerinde iş bulmakta zorlanmaktadır. Bu da kadınların kentlerde kayıt dışı istihdam edilmelerini arttıran bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kayıt dışı istihdam oranları düşürülmeden esnek işgücü politikaları geliştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini arttıracak ve kadınlar üzerinde daha baskıcı bir hal alacaktır.

3.2 Türkiye’de Kadınların Emek Piyasasına Katılmalarını Etkileyen Unsurlar

Türkiye’de 2013 yılı TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %30,8 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıl Avrupa Birliği ülkeleri ortalamasında bu oran %50,7 ve dünya genelinde ise %50,5 olarak gerçekleşmiştir(World Bank Data,2014). Dolayısıyla Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı hem AB ülkeleri hem de dünya ortalamasının altında ve oldukça düşük seviyelerdedir. Yine 2013 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılım oranı ise %71,5 ile yüksek denilebilecek bir seviyede gerçekleşmiştir. Bu bağlamda ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranlarının hem erkeklere kıyasla düşük olmasının hem de dünya ortalamasının altında gerçekleşmesinin nedenleri ve belirleyicileri araştırılması gereken önemli bir konudur.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Kadınlar işgücü piyasasına girerken ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel faktörler belirleyici olmaktadır. Kadınlar çeşitli nedenlerle işgücü piyasasına katılamamaktadırlar. Yapılan birçok araştırmaya göre, yüklenen ev içi sorumluluklar, çocuk ve yaşlı bakımı, ücretlerin düşüklüğü, eğitim, medeni durum, güvencesiz ve kayıt dışı çalıştırılmaları, uzun çalışma saatleri ve kentleşme kadınların işgücü piyasasına katılmalarını engellemektedir. Benzer şekilde tüm bu faktörler toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili sorunların da yaşandığı konulardır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının

temel nedeni, kentli kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasıdır. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar kentleşmeyle birlikte iş bulmakta zorlanmakta veya kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar. Dolayısıyla eğitim ülkemizde kadınların işgücüne katılımını belirleyen önemli bir unsurdur (Günsoy ve Özsoy, 2012: 25-29).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla Biçerli ve Özer tarafından 1988-2001 yılları arasını kapsayan bir çalışma yapılmıştır. Yapılan ekonometrik çalışmanın sonucuna göre teorik beklentilerden farklı olarak enflasyon oranı, işsizlik oranı, imalat sanayide uygulanan ücretler gibi makroekonomik değişkenler ile kaba boşanma oranı anlamlı çıkmamıştır. Ancak 12 yaş üstü nüfus içerisinde emeklilerin oranı, kadın işgücü içerisinde ev kadınlarının oranı, istihdam edilen kadın işgücü içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranları gibi çoğunlukla gruba özgün değişkenler ise anlamlı bulunmuştur. Çalışmada son üç değişkenin mikro özellikler taşıdığı ve bu bağlamda makroekonomik değişkenlerin Türkiye’de kadın işgücünde dolaylı olarak etkili olduğunu ve bu durumun ülkemizde kadın emeğinin işgücü piyasasında yer bulmakta zorlandığını göstermektedir. Özellikle kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü ve buna bağlı olarak kentlerde kadınların vasıfsız işgücü olarak görülmesi ve iş hayatının dışına itilmesi, ülkede erkek odaklı istihdam yaratılması, tarımda küçük işletmelerin varlığı ve istihdamda henüz tarımın belirli bir ağırlığının olması, ücretlerin düşüklüğü sebebiyle kadınların çocuk bakımı hizmetlerini karşılayamamaları ve bu nedenle emek piyasasından çekilmeleri veya kayıtdışı olarak esnek çalışma saatleriyle bir şekilde işgücünde var olmaya çalışmaktadırlar. Ampirik çalışmadan elde edilen bütün bu bulgular göstermektedir ki kadın işgücü makro verilere duyarlı olmalıdır. Bu doğrultuda kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesine yönelik çalışmalar yapılmalı, güvenceli ve yüksek ücretli işlerde çalışmaları ve bir dizi destekten faydalanmaları için projeler geliştirilmelidir (Biçerli ve Özer, 2004: 79-81).

Kılıç ve Öztürk tarafından 2002-2008 yıllarını kapsayan Hanehalkı Bütçe Anketleri ile probit model kullanılarak yapılan analizde de Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuçlara göre medeni durum, eğitim, toplumsal cinsiyet algısı, ekonomik kaynaklar ve yaşanılan yerleşim yerinin kadınların işgücüne katılımında belirleyici olduğu anlaşılmıştır. Kır ve kent ayrımında değerlendirilen her dönemde, kadınların işgücüne katılımı kırsal alanda kentsel alana göre her zaman daha fazladır. Ücretsiz aile işçiliği kırsal alanda kadınların işgücüne katılımlarındaki en önemli

etken olarak görülmektedir. Aynı çalışmada kadınların medeni durumlarının işgücüne katılımı üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Bekar olan kadınların referans olarak alındığı çalışmaya göre, evli kadınların ve boşanmış olan kadınların bekar kadınlara oranla işgücüne katılımı daha düşüktür. Ancak dikkat çeken bir nokta ise evli olan kadınların boşanmış olan kadınlara oranla da işgücüne katılmalarının düşük olmasıdır. Kadınların ekonomik durumlarının işgücüne katılımında son derece önemli olduğu ve toplumsal cinsiyet algısının varlığı nedeniyle aile içi sorumluluklar ile çocuk bakımı gibi diğer sorumlulukları yüklenen evli kadınlar emek piyasasında daha az yer almaktadırlar (Kılıç ve Öztürk, 2014: 107-130).

Toplumsal cinsiyet algıları nedeniyle özellikle kadınlar iş hayatına girmekte zorlanmakta veya iş hayatından erkenden ayrılmaktadırlar. Yüklenen annelik rolü, ev içi diğer sorumluluklar, kültürel baskılar ve iş yaşamında negatif ayrımcılığa maruz kalmaları iş hayatında tutunamamalarının önemli unsurlardandırlar. Aynı iş yerinde erkeklere kıyasla düşük ücret almaları, terfi olanaklarının daha düşük olması, genellikle nitelik gerektirmeyen işlerde ve kayıt dışı olarak çalıştırılmaları ve geçici işgücü olarak görülmeleri kadınların iş yaşamından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Daha birçok neden bulunmasıyla birlikte bu bölümde kadınların işgücüne katılımında etkili olan temel belirleyiciler incelenecektir. Bu belirleyicilerin Türkiye’de nasıl bir etkiye sahip olduğu açıklanmaya çalışılacaktır.

Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurları saptamak amacıyla bazı değişkenler kullanılmıştır. Bu değişkenler eğitim durumu, medeni durum, yaş, kır-kent ayrımı olarak belirlenmiştir. Aşağıda yer alan bölümde belirlenen unsurların kadınların işgücüne katılımındaki etkileri incelenmeye çalışılacaktır.

3.2.1 Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılmaları

Kadınların işgücüne katılımını belirleyen birçok faktör söz konusudur. Dünya genelinde kadınların aktif olarak emek piyasasında yer edinmelerinde eğitim seviyeleri çok önemli bir yere sahiptir. Yapılan araştırmalar eğitim durumunun kadınların işgücüne katılmalarındaki en önemli belirleyici olduğunu göstermektedir. Türkiye geneli kadınları kapsayan araştırma göstermektedir ki, eğitim seviyeleri yükseldikçe kadınların işgücüne katılma oranları artmaktadır (Kızılgöl,2012:14).

Eğitim ve eğitimde cinsiyet eğitsizlikleri kadınların işgücüne katılımındaki verimliliklerini bu bağlamda iktisadi bŸyŸmeye olan katkılarını belirlemede önemli bir etkindir. Eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin işgücüne katılımları yükselmektedir. Beşeri sermaye teorisine göre eğitim, ekonomik bŸyŸme ve kalkınmanın sağlanmasındaki en önemli kaynak olarak görŸlmektedir. Eğitim kadınların verimliliğini, ücretlerini, işgücüne katılım oranını, iřgücŸ getirisini arttıran bir faktördür. Eğitilmiş iřgücŸ; toplumsal cinsiyet temelli eğitsizlik sorunlarının ortadan kalkmasını sağladığından dolayı ekonomik bŸyŸme ve kalkınmayı hızlandıran en önemli beşeri sermaye unsuru olarak görŸlmektedir. Ekonomik anlamda kadın eğitiminin yarattığı sosyo-kŸltŸrel dışsalıklar, kadın temelli cinsiyet eğitsizlikleri sorunlarının çŸzŸmünde etkili olmaktadır (GŸnsoy ve Ŗzsoy,2012: 22).

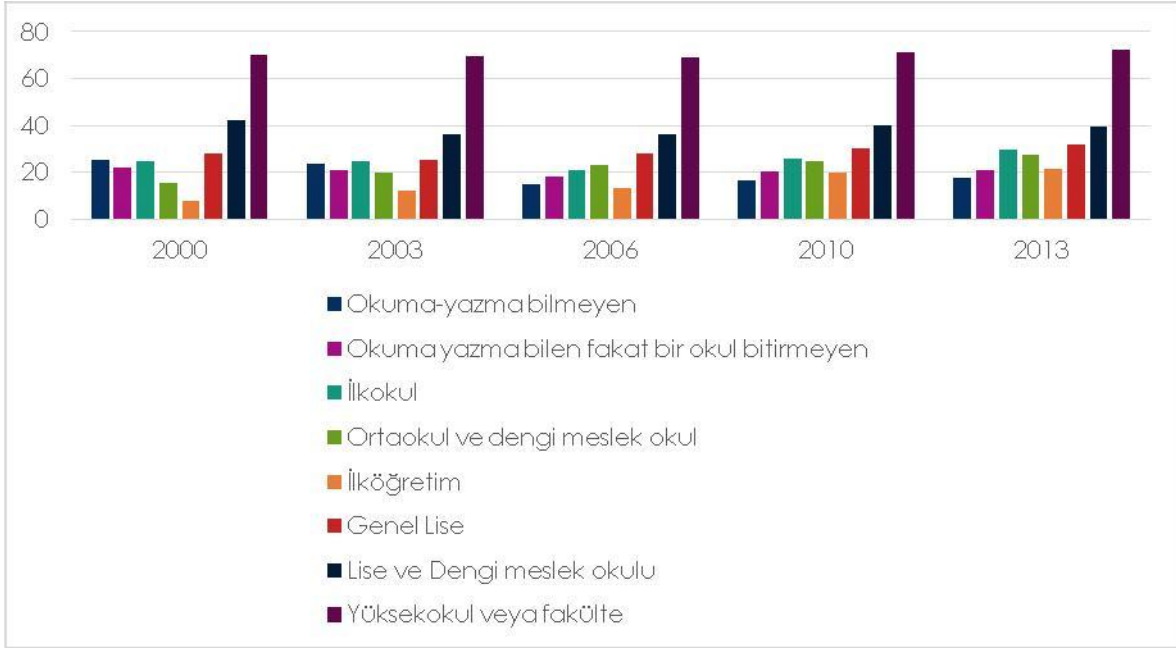
OECD eğitim, istihdam ve işsizlik arasındaki ilişkileri ağıklamada Ÿç anahtar gŸsterge kullanmıştır. Bu gŸstergeler; eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranları, cinsiyete ve yaşa göre işsizlik oranları ile son olarak eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarıdır. Bu Ÿç temel gŸstergeye göre işgücüne katılım oranı ile eğitimin yapısı arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. İşsizliğin yapısı ve sıklığı da bir bŸtŸn olarak eğitim düzeyine bağlıdır. Ayrıca eğitim düzeylerine göre işsizliğin Ÿlkeden Ÿlkeye farklılık gŸsterdiđi ancak yŸksek eğitim seviyelerinde işsizliğin azaldığı görŸlmüřtŸr. Cinsiyete ve yaşa göre işsizlik oranlarına bakıldığında ise eğitim yetersizliğinin özellikle belirli gruplar üzerinde negatif etki yarattığı ifade edilmiştir. Eğitim düzeyinin özellikle kadınların iş bulma sŸreçlerinde önemli bir faktŸr olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda OECD bu gŸstergelerin ilk ikisini eğitimin sosyal ve ekonomik yapısına ait girdi gŸstergesi olarak ele alırken, ŸçŸncŸsŸnŸ ise eğitim sisteminin çıktı gŸstergesi olarak ele almıştır (Kavak,1997:3).

Klasen tarafından yapılan bir araştırma olan eğitimde cinsiyet eğitsizliği ile kalkınma, bŸyŸme ve istihdam gibi makroekonomik ilişkileri inceleyen çalışmada řu sonuçlara ulaşılmıştır. Eğitimde maruz kalınan cinsiyet eğitsizlikleri ekonomik bŸyŸmeyi engellediği gibi istihdam üzerinde de negatif etki yaratmaktadır. Kadınların eğitim seviyelerini arttırmaya yŸnelik geliştirilen politikalar beraberinde kadın emeğine verilen ücretin de iyileşmesini sağlayacaktır (Klasen, 2000: 2-7). Kadınların eğitimini arttırmaya yŸnelik yapılacak olan yatırımların paralelinde birçok alanda olumlu etki yaratması ekonomik bŸyŸme ve kalkınmada eğitimin ne derecede önemli olduğunu gŸstermektedir.

Günsoy ve Özsoy tarafından yapılan bir çalışmada da 2005-2011 yılları arasında Türkiye’de kadınların eğitim düzeylerine göre işgücüne katılımlarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. VAR modeli kullanılarak yapılan analiz sonuçlarına göre eğitim, kadınların işgücüne katılımlarını ve verimliliklerini pozitif yönde etkileyen ve bu bağlamda ekonomik büyümeye katkı sağlayan önemli bir unsurdur. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım arttığı gibi ayrıca emek piyasasında verimlilik de artmaktadır. Eğitimin farklı seviyelerinin büyüme üzerinde aynı etkiyi yaratmadığı yapılan analiz sonucunda anlaşılmıştır. Kullanılan değişkenlerden büyüme ile eğitim arasında en anlamlı etki yaratan, meslek lisesi mezunu kadınların işgücüne katılım oranıdır ve bu oran %18’dir. İkinci sırada ise yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranının büyümeyle %8 oranında pozitif etkilediği görülmüştür. Büyüme üzerinde en az etkiye sahip olan değişkenin ise ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı olduğu tespit edilmiş ve bu oran %3,5 olarak bulunmuştur. Yüksek seviyede eğitilmiş işgücü, işgünün genel çerçevesini, işgücü arzını, işgücüne katılım oranlarını ve beraberinde ekonomik kalkınmayı, büyümeyi ve insani gelişmeyi pozitif etkilediğinden yoksulluğu azaltmada önemli bir etkidir (Günsoy ve Özsoy, 2012: 21-39). Bu bağlamda eğitimin kadınların emek piyasasında yer bulmasında, ekonomik büyümede pozitif etki yaratmasında ve verimliliği arttırmasındaki önemi oldukça açıktır.

Eğitim seviyesine bağlı olarak kadınların işgücüne katılım oranları değişmektedir. Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların işgücüne katılımları ile eğitim seviyeleri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca ülke içinde kent ve kırsal ekonomilerinde eğitim seviyesi farklı anlamlar ifade etmektedir. Özellikle kent ekonomilerine uyum sağlamada eğitim yetersizliği kadınlar için önemli bir dezavantaj oluşturmaktadır. Bu nedenle gerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermede, gerek kadınların iş yaşamına daha aktif katılımını sağlamada, gerekse de ekonomik kalkınmayı arttırmak amacıyla eğitimdeki cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar geliştirmek gereklidir.

Grafik 3.6.Eğitim Seviyelerine G6re Kadınların İşgücü Katılım Oranları (Yüzde, 2000-2003-2006-2010-2013)



Kaynak: TÜİK 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yukarıda yer alan Grafik 3.6, kadınların eğitim seviyeleri ile işgücüne katılma oranları arasındaki pozitif ilişkiyi net bir şekilde göstermektedir. Bütün yıllarda işgücüne katılım oranlarına bakıldığında en yüksek seviyenin yüksekokul veya fakülte bitirenlerde olduğu görülmektedir. 2000 yılında % 70,1 olan bu oran 2013 yılında % 72,2 olmuştur. Ayrıca ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranları da yıllar itibariyle yükseliş göstermiştir. 2000 yılında % 7,9 gibi düşük seviyede olan bu oran 2013 yılında %21,5 olarak gerçekleşmiştir. Okuma yazma bilmeyen kadınlarda işgücüne katılım oranı ise 2000 yılında % 25,2 olup 2008 yılına kadar düşüş göstererek % 14,5 olarak gerçekleşmiş ve bir parça artmaya başlayarak 2013 yılında % 17,4 bandına oturmuştur. Kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu bir diğer grup lise ve dengi meslek okullarıdır. Bu grupta 2000 yılında kadın işgücüne katılma oranları % 42,4 olup 2006 yılında % 36,2'ye düşmüş ve sonrasında 2013 yılında %39,3 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3.2.'de 2014 ve 2015 yıllarına ait cinsiyete ve eğitim durumlarına göre işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları gösterilmiştir.

Tablo 3.2.2014 ve 2015 yıllarına ait cinsiyete göre işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları

		Okur- yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek öğretim
2014						
Kadın	İşgücüne Katılma Oranı	16,0	25,8	31,9	39,8	71,3
	İstihdam Oranı	15,5	23,4	25,8	32,1	60,3
	İşsizlik Oranı	3,0	9,3	19,1	19,3	15,5
Erkek	İşgücüne Katılma Oranı	33,6	68,9	71,0	80,4	85,0
	İstihdam Oranı	29,0	62,4	64,4	74,0	78,5
	İşsizlik Oranı	13,6	9,5	9,3	8,0	7,6
2015						
Kadın	İşgücüne Katılma Oranı	16,1	26,6	32,7	40,8	71,6
	İstihdam Oranı	15,6	23,9	26,0	33,4	59,9
	İşsizlik Oranı	2,9	10,1	20,3	18,1	16,3
Erkek	İşgücüne Katılma Oranı	30,9	68,8	71,3	81,1	86,2
	İstihdam Oranı	27,4	61,9	64,5	74,9	79,6
	İşsizlik Oranı	11,3	10,0	9,5	7,7	7,6

Kaynak: TÜİK,2014-2015 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Cinsiyete göre işgücüne katılma oranları incelendiğinde her iki cinsiyette en yüksek işgücüne katılma oranları yükseköğretim mezunlarındadır. 2014 yılında yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,3 ve erkeklerin ise %86,2 iken her iki cinsiyette de artış görülmüş ve 2015 yılında bu oran kadınlarda %71,6 ve erkeklerde %86,2 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılmalarındaki ikinci en yüksek oran ise her iki yılda da sırasıyla %39,8 ve %40,8 ile mesleki veya teknik lisesi mezunlarında görülmüştür. Yine aynı yıllarda her iki cinsiyette de en düşük işgücüne katılma oranı okur-yazar olmayan kişilerde görülmüştür. 2014 yılında yükseköğretim mezunu kişilerde toplam işgücüne katılma oranı %79,2 ve 2015 yılında ise %79,8 olmuştur. Her iki yılda da yükseköğretim mezunu kadın işgücüne katılma oranı toplam işgücüne katılma oranının altında gerçekleşirken erkeklerde ise üstünde gerçekleşmiştir. Eğitim seviyelerinin kadınların işgücüne katılmalarında oldukça önemli bir yere sahip olduğu açıktır. Ancak 2000 yılında %70,1 olan yükseköğretim mezunu kadın işgücü oranının 2015 yılında düşük denebilecek bir oranda artarak %71,6 seviyesine gelmesi ve aynı oranın erkeklerde 2000 yılında %70,8'den 2015 yılında %86,2'e yükselmesi kadınların işgücüne katılmalarında aldıkları eğitim dışında farklı değişkenlerin etkili olduğunu düşünmemize neden olmaktadır.

İstihdam oranları incelendiğinde ise her iki cinsiyette de eğitim seviyeleri arttıkça istihdam oranlarının da arttığı görülmektedir. 2014 yılında kadınlarda en düşük istihdam oranı %15,5 ile okur-yazar olmayanlarda görülürken en yüksek istihdam oranı ise %60,3 ile yüksek öğretim mezunlarında görülmüştür. Dikkat çeken bir nokta ise kadınların istihdam oranlarının, özellikle ilk dört eğitim seviyesinde erkek istihdam oranlarının neredeyse yarısından az seviyede gerçekleşmiş olmasıdır. Örneğin; 2014 yılında lise mezunu kadınların istihdam oranı %25,8 ve 2015 yılında %26,0 iken aynı yıllarda erkeklerde sırasıyla %64,4 ve %64,5 olarak gerçekleşmiştir. Mesleki ve teknik lise mezunları incelendiğinde ise kadınlarda 2014 yılı istihdam oranı %32,1 ve 2015 yılı 33,4 iken erkeklerde bu oran sırasıyla %74,0 ve %74,9'dur. Kadınların her eğitim seviyesinde erkeklerden az seviyede istihdama katılmaları, ülkemizin cinsiyete dayalı istihdam yaratmadaki sıkıntısını bir kez daha göstermektedir.

İşsizlik oranları eğitim düzeyiyle birlikte ele alındığında lise mezunu kadınlarda işsizlik oranının en yüksek seviyede olduğu görülmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014:57). 2014 ve 2015 yılları işsizlik oranları incelendiğinde özellikle yükseköğretim mezunu kadınlar ile erkekler arasında işsizlik oranları büyük fark göstermektedir. Her iki yılda da yükseköğretim mezunu kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının iki katından fazladır. Bu bağlamda Türkiye'de yüksek öğretim mezunu bir kadının işsiz kalma olasılığı erkeğe oranla çok daha fazladır. Erkeklerde en yüksek işsizlik oranları okur-yazar olmayanlarda görülmektedir.

Eğitim düzeylerine göre baktığımızda okuma yazma bilmeyen veya okuma yazma bilen ancak bir okul bitirmeyen ile yüksekokul ve fakülte bitiren veya lise ve dengi okullardan mezun olan kadınların işgücüne katılımları arasında uçurum vardır. Bu durum bize kadınların işgücüne katılımlarında eğitimin çok önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Erkeklerin eğitim seviyelerinin ise işgücüne katılımında kadınlarda olduğu kadar belirleyici olmadığı görülmektedir. Özellikle lise ve dengi okullar ile yükseköğretim ve fakülte mezunları kadınlarda işgücüne katılım oranlarının yıllar itibariyle çok fazla değişmemesi eğitim seviyeleri dışında farklı belirleyicilerin de etkili olduğunu göstermektedir. İşgücüne katılım oranları, işsizlik ve istihdam kavramları eğitimle ilgili olduğu kadar, bireysel, toplumsal ve ekonomik birçok değişkenin etkisinde kalan karmaşık olgulardır (Kavak,1997: 25).



3.2.2 Yaş Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılımı

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen belirleyici unsurlardan biri de kadınların yaşlarıdır. Refah düzeyleri, sosyo-kültürel etmenler, emeklilik yaşları, toplumsal cinsiyet algıları vb. nedenlerle ülkeler arasında kadınların yaşlarına göre işgücüne katılma oranları değişiklik göstermektedir. Türkiye’de kadınların bazı yaş gruplarında işgücüne katılım oranları yüksek, bazı yaş gruplarında ise oldukça düşük seviyelerde seyretmektedir.

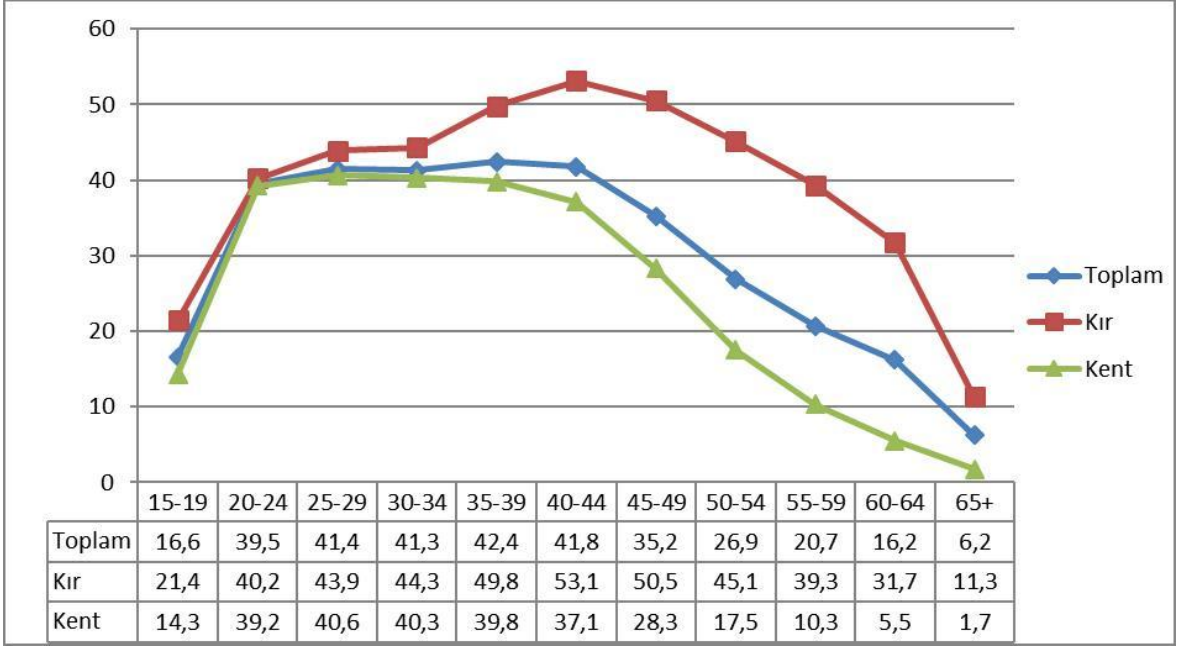
Özellikle kadınların evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları, emeklilik yaşları, ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik durum vb. etkenler kadınların belli yaş gruplarında işgücüne katılımlarını ciddi düzeylerde etkilemektedir.

Talaş ve Çakmak tarafından 2013 yılında kadınların işgücüne katılımında yaş ve kohort etkisinin ne derece etkili olduğunu saptamak amacıyla kohort analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Türkiye’de kadınları işgücüne katılımlarında yaş etkisi ile kohort etkisinin belirleyici olduğu bulunmuştur. Kadınların yaşlarının iş bulma olasılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve yaşları ilerledikçe iş bulma olasılıklarının da azaldığı saptanmıştır. Bu iki belirleyiciye ek olarak makroekonomik etki olarak seçilen erkek işsizlik oranının da kadınların işgücüne katılımında etkili olduğu belirlenmiştir (Talaş ve Çakmak, 2013: 18-34).

Grafik 3.7.’de 2013 yılında, yaşa göre kadınların işgücüne katılım oranları on yaş grubu (15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-45, 50-54, 55-59, 60-64, 65+) baz alınarak toplam, kır-kent ayrımı yapılarak incelenecektir.

20-24 yaş grubundan başlayarak yükselen işgücüne katılım oranları özellikle 40-44 yaş grubundan itibaren kentlerde ve ülke genelinde ciddi bir düşüş sergilemektedir. Ancak bütün yaş gruplarında kırsal kesimdeki kadın işgücüne katılım oranlarını kentsel kesime oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca kırsal kesimdeki kadınların işgücüne katılım oranlarının kentteki kadınlara göre daha yavaş bir hızla düştüğü de gözlemlenmektedir. Bunun temel nedeni kırsal kesimde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarıdır. Nitekim 45-49 yaş grubu aralığında kırsal kesimde işgücüne katılma oranı yüzde 50,5 iken bu oran kentlerde yüzde 28,3’tür. Kırılarda kadın işgücüne katılım oranları her yaş grubunda yüksek olduğu ve uzun yıllar boyunca emek piyasasında yer aldıkları görülmektedir.

Grafik 3.7.Türkiye Geneli Yaşa Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (Yüzde,2013)



Kaynak: TÜİK 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılım oranları bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin de göstergesidir. Ortalama yaşam süreleri gerek emeklilik yaşını, gerekse 50-54 yaş grubu ve üstünde verimli çalışma şartlarını etkilemektedir. Bu bağlamda bireylerin ileri yaş gruplarında işgücünde daha çok bulunabilmeleri için refah düzeylerinin, sağlık durumlarının ve ülke ekonomisinin elverişli olması gerekmektedir. Ülkemizde emeklilik yaşında yapılan değişiklik ile hem kadınlarda hem de erkeklerde emeklilik yaşı 65 olmuş ve bunun sonucunda bireylerin çalışma hayatında daha uzun yıllar kalması hedeflenmiştir.

3.2.3 Medeni Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılımı

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, var olan toplumsal cinsiyet algıları, kadınlara yönelik ekonomik politikalar vs. kadınların medeni durumlarına göre işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliklerini değiştirmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında etkili olan en önemli belirleyicilerden biri de kadınların medeni durumlarıdır (Korkmaz, Korkut, 2012: 49). Ülkemizde kadınların evlenmeleri ve çocuk sahibi olmalarıyla birlikte işgücüne katılımları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle evlenen kadınların,

yüklenen ailevi sorumluluklar, toplumun kadına bakışı, eşinin gelirinin aileyi geçindirmeye yetmesi, çocuk sahibi olmaları gibi nedenlerden dolayı iş hayatından çekildikleri görülmektedir. Bu bağlamda kadınların işgücünden çekilmelerini engellemek veya istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik politikalar geliştirilirken medeni durumlarının göz önünde bulundurulması ve özellikle evli kadınlara yönelik politikalar geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Türkiye’de evlilik olağan bir durum olmakla birlikte boşanma ise alışılmadık bir durum olarak görülmektedir. Türkiye’de 15-49 yaş arasındaki kadınlarda ilk evlilik yaş ortalaması %20,7 ve yine 15-49 yaş arası kadınlarda boşanma oranı ise %1’in altında görülmektedir. Bu demografik özelliklerin anlamı kadınların önemli bir çoğunluğunun hayatlarının büyük bir kısmını evli geçirdikleridir ve bu bağlamda evli kadınların işgücüne katılımları, kadınların emek piyasasındaki konumunu anlamamız açısından önemlidir. Kadınların işgücüne katılmalarında kentsel ve kırsal alanda yaşıyor olmaları, medeni durumları ve eğitim durumları önemli belirleyiciler olmakla birlikte bu değişkenlerin birlikteliği de farklı sonuçlar çıkarmaktadır. Örneğin; kadınlarda eğitim durumu kentsel ve kırsal alanlarda oldukça farklı düzeylerdeyken, evlilik sıklığı ise kırsal ve kentsel alanlarda yakın seviyelerdedir. 2006 yılı TÜİK verilerine göre 50-54 yaşa kadar kentsel alanlarda kadınların %97,7’si ve kırsal alanda ise kadınların %98,2’si en az bir kez evlenmiştir. Aynı zamanda ülkemizde büyük bir çoğunlukla evliliğin ardından iki yıldan az bir sürede kadınlar ilk çocuklarını doğurmaktadır (yaklaşık 1,8 yıl). Annelik vasfının kadınların emek piyasasında yer edinmesi önündeki en önemli engellerden biri olduğu görülmektedir. Çocuklar söz konusu olduğunda fırsat maliyeti yaratmanın kadınlar açısından oldukça zor olduğu ülkemizde çocuk bakımı kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılımının negatif etkilerken kırsal alanda ise böyle bir etki görülmemiştir. Bu bağlamda, bölgelerin işgücüne katılım ile güçlü bağı ve kadınların emek piyasasına katılımlarında talep yönlü faktörlerin de belirleyici olduğunu göstermektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 27-46).

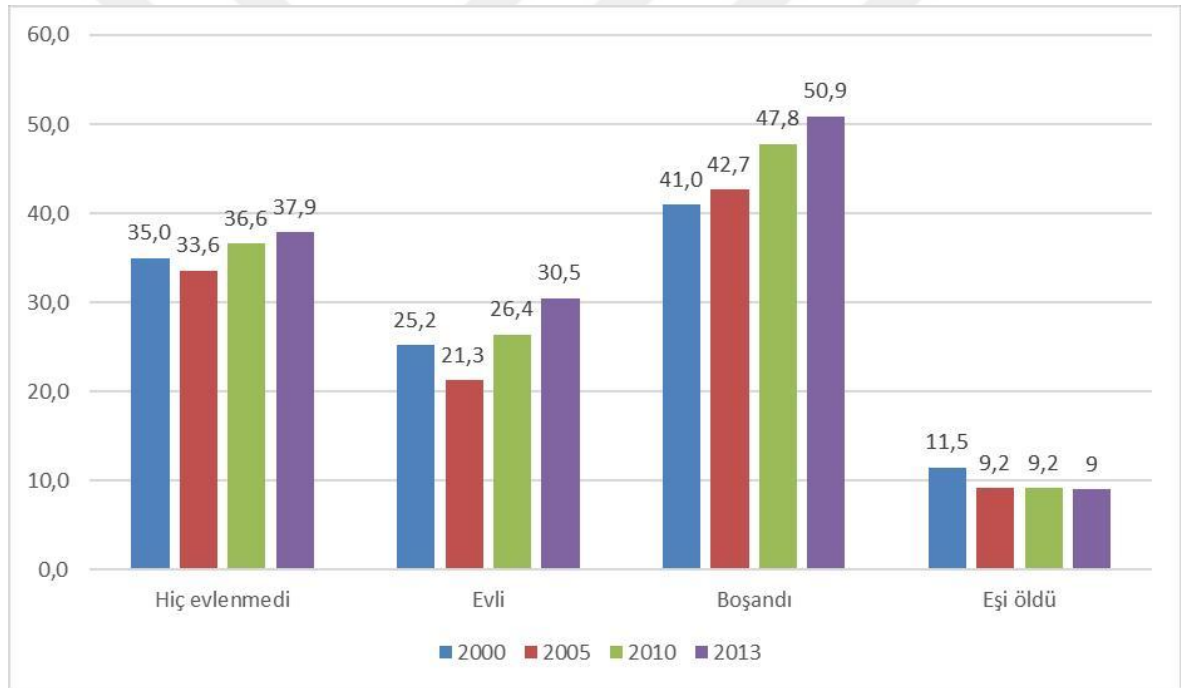
Türkiye’de kadınların medeni durumlarına göre işgücüne katılım oranlarını daha iyi anlayabilmemiz amacıyla, dört medeni durum kategorisi (hiç evlenmedi, evli, boşandı, eşi öldü) incelenerek Grafik 3.8’de 2000, 2005, 2010, 2013 yılları karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

Türkiye geneli medeni duruma göre kadınların işgücüne katılım oranları dört farklı yıl baz alınarak incelendiği zaman görülmektedir ki, dört yılda da en yüksek katılım oranı boşanan kadınlardadır. İkinci sırada hiç evlenmeyen kadınlar, üçüncü sırada evli kadınlar ve son sırada ise eşi ölen kadınlar bulunmaktadır. Eşi ölen kadınların yaş ortalamaları

düşünüldüğü zaman işgücüne katılım oranlarının düşük olması normal kabul edilmelidir.

Ancak hiç evlenmeyen kadınlar ile boşanmış kadınların işgücüne katılım oranlarının evli kadınlardan yüksek olması medeni durumun kadınlarda işgücüne katılımında belirleyici olduğunu göstermektedir. Örneğin 2000 yılında hiç evlenmeyen kadınların işgücüne katılım oranı %35,0 iken, bu oran yükselerek 2013 yılında %37,9 olarak gerçekleşmiş ve yine boşanan kadınlarda 2000 yılında %41,0 olan işgücüne katılım oranı yükselerek 2013 yılında %50,9'a ulaşmıştır. Ancak evli kadınlarda işgücüne katılım oranı 2000 yılından 2013 yılına gelindiğinde %30,5'lik oranla bir yükseliş gösterse de hiç evlenmeyen ve boşanmış kadınların işgücüne katılım oranının altında seyretmeye devam etmektedir.

Grafik 3.8. Türkiye Geneli Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (Yüzde, 2000, 2005, 2010, 2013)



Kaynak: TÜİK 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Türkiye’de kadınlardan ev içi sorumluluklarını yerine getirmeleri, çocuk ve yaşlı bakımını üstlenmeleri beklenmektedir. Evli olmayan kadınlar çalışma hayatına dair kararları daha özgürce alabilirken, evli kadınlar ise eşlerinin onayını almak zorunda kalabilmektedirler. Bu durumda evli olan kadınlar, eşlerinin onayı olmaması halinde işgücüne hiç katılmadıkları gibi çalışan kadınların birçoğu ise iş hayatından ayrılmak zorunda kalmaktadırlar (Önder, 2013: 54). Dolayısıyla evli olmak kadınların işgücüne katılımında önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yüksek bir oranla,

çalışan evli kadınların çocuk sahibi olmaları ile birlikte işgücü piyasasından çekildikleri görülmektedir. Belirgin nedenler arasında ağır çalışma koşulları nedeniyle annenin çocuklarıyla ilgilenmesinin zor olması, çocuk bakımına ayrılan maliyetin elde edilen kazançla oranla yüksek olması ve toplumun evli kadına bakış açısı yer almaktadır. Yüklenen annelik rolü gereği çocuk bakımı görevini üstlenen kadın iş hayatına devam edememektedir. Bu bağlamda devlet tarafından gerekli seviyeye getirilemeyen, çocuk bakımındaki yetersiz kurumsallaşma erkeklerden farklı olarak kadınların iş hayatını doğrudan etkilemektedir (Ecevit, 2009:159-160).

3.2.4 Kır/Kent Ayrımına Göre Kadınların İşgücüne Katılımı

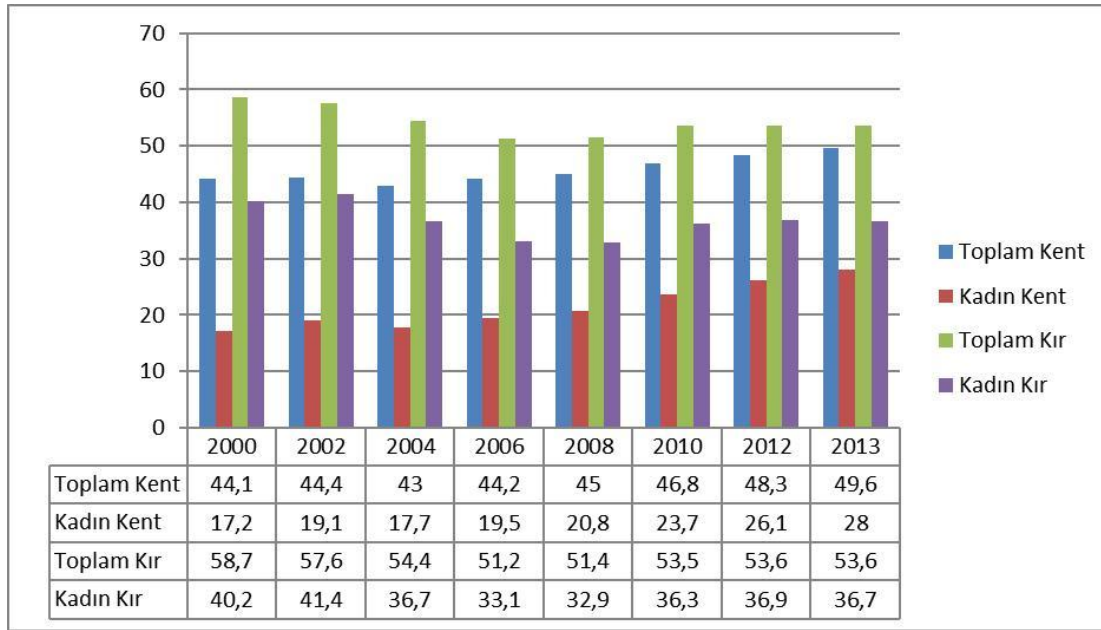
Kadınların işgücüne katılımının kır/kent ayrımına göre farklılık gösterdiğinden daha önce de bahsetmiştik. Kırsal alanda yaşayan kadınların kentlerde yaşayan kadınlara göre işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun oluşmasındaki temel neden, kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar işgücü piyasasında sayılırken, kentlerde ücretsiz ev hanımlığı yapan kadınların işgücü piyasasına dahil edilmemesidir. Ayrıca kırlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar çeşitli nedenlerle kentlere göç ettiklerinde eğitim durumlarının düşüklüğü nedeniyle iş bulmakta zorlanmakta ve emek piyasasının dışında kalmaktadırlar. Eğitim durumları gibi yine kadınların medeni durumları, yaşları, çocuk sahibi olmaları gibi faktörler kırlarda ve kentlerde işgücüne katılım oranlarını farklı düzeylerde etkilemektedir.

Örneğin, Kızılgöl (2012), 2000-2008 yılları arası TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketlerinden elde edilen verileri kullanılarak logit model analizi yapmış ve analiz sonuçlarına göre evli ve bekar kadınların kentsel ve kırsal alandaki işgücüne katılımının belirleyicileri hakkında bir sonuca ulaşmak istemiştir. Buna göre evli ve bekar kadınlar, işgücüne katılma kararı alırken kadınların yaşlarının, eğitim düzeylerinin, aile gelirlerinin, oturdukları konutun mülkiyetinin en önemli belirleyiciler olduğu gözlemlenmiştir. Kentsel ve kırsal alanda kadınların işgücüne katılımında belirleyici olan faktörlerin farklı düzeylerde etki yarattıkları anlaşılmıştır. Örneğin, sahip olunan çocuk sayısı kentsel alanda kadınların işgücüne katılımını azaltırken kırsal alanda ise tam tersi etki doğmaktadır. Buna ek olarak eğitim düzeyine bakıldığında ise kırsal alanda

eğitim kadınların işgücüne katılımında çok etkili olmazken kentsel alanda ise kadınların emek piyasasında yer bulmasında önemli bir belirleyicidir (Kızılgöl, 2012: 88).

Aşağıda yer alan Grafik 3.9’da Türkiye geneli kadınların işgücüne katılım oranları kır-kent ayrımına göre ve toplam kent, toplam kır olmak üzere belirli yıllar seçilerek gösterilmiştir.

Grafik 3.9.Türkiye Geneli Kır/Kent Ayrımına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (Yüzde, 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2013)



Kaynak: TÜİK 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Grafik 3.9’da gösterilen her yılda işgücüne katılım oranları kırsal alanda kentsel alana göre daha fazladır. 2000 yılından 2013 yılında doğru gelindiğinde kırsal alanda işgücüne katılım oranı düşme eğilimi gösterirken, kentsel alanda ise tam tersine yükseliş göstermiştir. 2000 yılında kırsal alanda işgücüne katılım oranı %58,7 iken 2006 yılına kadar bir düşüş göstermiş ve sonrasında tekrar yükselerek 2013 yılında %53,6 olarak gerçekleşmiştir. Kentlerde ise 2000 yılında %44,1 olan işgücüne katılım oranı 2008 yılında %45 olmuş ve 2013 yılında ise %49,6 seviyesine kadar yükselmiştir. Kadınlar bağlamında incelediğimizde ise, kentsel alanda kadınların işgücüne katılım oranları 2000 yılında %17,2 iken yükselerek 2008 yılında yüzde %20,8’e ve 2013 yılında ise %28’e ulaşmıştır. Kırsal alanda kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise 2000 yılında %40,2 iken gerileyerek 2008 yılında %32,9’a ve sonrasında tekrar yükselerek 2013 yılında %36,7’ye ulaşmıştır.

4 TRB1 BÖLGESİNDE KADINLARIN EMEK PİYASASINDAKİ KONUMU

TRB1 Bölgesi Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli illerinden oluşmaktadır. 2013 yılı TÜİK verilerine göre TRB1 Bölgesinde Türkiye nüfusunun %2'si yaşamaktadır. Aynı zamanda Türkiye'deki toplam istihdamın %2,4'ü, toplam işgücünün %2,4'ü ve toplam işsizliğin %1,9'luk kısmı bu bölgede yer almaktadır (TÜİK, 2013: 67-68). Bölgenin önemli pazar merkezlerine uzak olması, devlet yatırımlarının yetersizliği, sanayinin gelişmemiş olması vb. birçok sebepten ötürü TRB1 bölgesi çoğunlukla göç vermektedir. Bu bağlamda emek piyasası incelendiğinde kadınların bu bölgede ücretsiz aile işçiliği dışında güvenceli, kalıcı, emeklilik haklarının olduğu işlerde çalışmalarının hiç de kolay olmayacağı anlaşılmaktadır.

Bölgesel kalkınma ve büyümenin sağlanabilmesi amacıyla TRB1 Bölgesi içerisinde yer alan dört il için ayrı stratejilerin oluşturulması gerekmektedir. Bölgede gelişmişlik düzeyinde avantajlı konumda bulunan Elazığ ve Malatya illeri için ulusal ve uluslararası alanda rekabetçi oldukları alanları geliştirmeye yönelik projeler oluşturularak, Tunceli ve Bingöl illeri için ise ekonomik gelişmelerini hızlandıracak çeşitli planlar yapılmalıdır. Bölgenin ekonomik dinamikleri göz önünde bulundurularak, tarımda verimliliğin ve üretimin artırılması, alternatif turizm alanlarının yaratılması, bölgenin fiziki altyapısının iyileştirilmesi, maden ve enerji kaynaklarının etkin bir şekilde kullanımı, sosyal ve beşeri sermayenin geliştirilmesi için kaynak yaratılması, sanayi sektörünün canlandırılması gibi bir dizi ekonomik önlem ile birlikte bölgenin kısa bir zaman içerisinde kalkınması mümkündür. Devlet yatırımlarının artırılmasıyla birlikte TRB1 Bölge'sinde yaşayan kadınların girişimcilik fırsatları artırılabilir ve kadın istihdamının desteklenmesi sağlanabilir. Tüm bu kalkınma stratejileri ile birlikte bölgede yaşayan kadınların da yaşam standartlarında olumlu yönde değişiklikler olacaktır (DAP, 2014: 9-237).

Küreselleşmeyle birlikte dünyanın bütün ülkelerinde kadınlar için yeni iş ve bilgi kaynaklarına ulaşmada kolaylık sağlandığı gibi değişik birçok sorun da yaratılmıştır. Devletlerin özelleştirme politikalarını benimseyerek kamu harcamalarını azaltmalarıyla birlikte kadınların emek piyasası içerisindeki dezavantajlı konumu daha da bozulmuştur. Küreselleşmenin önemli sonuçlarından biri olan kayıt dışı ekonominin daha da büyüerek, kadınların daha az ücretle, uzun saatler boyunca ve sosyal güvenceden yoksun işlerde yoğunlaşmalarına neden olmuştur (TBMM, 2000: 10-13). İşte tam bu noktada devletlerin geliştirdiği politikaların bölgelerin ekonomik, coğrafi ve sosyal

yapılarından uzak olmaması, her bölgenin kendi iç dinamiklerine uygun şekilde geliştirilmeye çalışılması önem arz etmektedir. Küreselleşmenin negatif etkilerinin kadınları daha çok etkilediği bilindiğinden özellikle TRB1 Bölgesi gibi kalkınmadan payını etkin bir şekilde alamamış bölgelerde gerek toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında gerekse ekonomik kaynakların dağılımında eşitsizlik yaşanması çok daha kolaydır. Bu bağlamda kırsal kesim ağırlığının yaşandığı TRB1 bölgesinde kadınların emek piyasasındaki mevcut konumu ile Türkiye geneli arasındaki farkın bize aynı ülke topraklarında farklı bölgelerde yaşayan kadınları daha iyi analiz edebilmek için yardımcı olacaktır.

TEPAV tarafından 2014 yılında hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, Türkiye'nin 81 ilinde kadın erkek eşitliğini ölçerek illerin durumunu kadınlar açısından değerlendirmektedir. Karne kapsamında iki endeks oluşturulmuştur: Yereller için Toplumsal Cinsiyet Endeksi ve Yereller için Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Endeksi. Birleşmiş Milletler tarafından kullanılan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksinin illere uyarlanması ile oluşturulan Yereller için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksinde, kadın ile erkek arasında en az eşitsizliğin olduğu il İstanbul çıkmıştır. Her iki endeksin ikinci sırasında yer alan il ise TRB1 bölgesi illerinden biri olan Tunceli olmuştur (TEPAV, 2014: 6-7). Çalışmamızın temel noktasını oluşturan TRB1 bölgesinin bir ilinin iki endekste de ikinci sırada yer alması toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından ümit vericidir. Karnede illerin eğitim, istidam, sağlık, karar mekanizmalarına katılım, cinsiyete göre işgücüne katılım oranları, özel sektör ve kamu sektöründe kadın oranı, iş yapısında cinsiyet dengesi, lise eğitim programlarında cinsiyet dengesi, kadınların ve erkeklerin ortalama kazançları, kadınlara yönelik hizmet sunumunu içermek üzere 16 gösterge kullanılmıştır. Karne oluşturulurken TÜİK, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, üniversite kaynakları ve belediyelerden veriler toplanmıştır. Bu bağlamda oldukça kapsamlı bir çalışma yapılmıştır.

Tablo 4.1.TRB1 Bölgesi İl Bazında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Durumu

İl	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi Sıralaması	Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Endeksi	Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Endeksi Sıralaması	Sosyo-Ekonomik Güçlenme Endeksi Sıralaması
Bingöl	0,53	62	2,07	69	72
Elazığ	0,50	42	2,59	41	39
Malatya	0,45	28	3,05	23	42
Tunceli	0,33	2	3,99	2	58

Kaynak: TEPAV 81 İl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi

Tablo 4.1’de TRB1 bölgesi illerine ait Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi ve sıralaması, Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Endeksi ve sıralaması ile illerin Sosyo-ekonomik Güçlenme Endeksi sıralaması yer almaktadır. Bölgede yer alan illerin Sosyo-ekonomik Gelişme Endeksi sıralamasında iyi yerlerde oldukları söylenemez. Bölgenin gelişmiş illerinden Elazığ ve Malatya sırasıyla 39. ve 42. sırada yer alması itibariyle illerin istihdama ilişkin durumlarının, eğitim ve sağlık alanındaki gelişmişliklerinin yeterli olmadığı açıktır. SGK tarafından kayıtlı istihdam edilen kadınların ve erkeklerin prime esas günlük ücret verileri yayımlanmaktadır. Kadınların ekonomik güçlenmelerini görmek amacıyla elde ettikleri gelire ve emek piyasasındaki ayrımcılığı görmek amacıyla da kadınların ve erkeklerin elde ettikleri gelir arasındaki farka bakmak gerekmektedir. TRB1 bölgesi illeri değerlendirildiğinde prime esas günlük kazançta Malatya 42,20 ile birinci durumdadır. Tunceli 41,99 ile ikinci, Elazığ 40,73 ile üçüncü ve Bingöl 40,26 ile son sırada yer almaktadır. Kayıtlı istihdamda gelir farkını görmek amacıyla hesaplanan prime esas günlük kazanç kadın/erkek oranında ise TRB1 bölgesinde gelir farkının en yüksek olduğu il 0,79’luk oranıyla Bingöl olmuştur. Gelir farkının en az olduğu il ise 0,96’lık oranıyla Tunceli olmuştur. Ancak kayıtlı istihdamın ağırlıklı olarak kamu çalışanlarından oluşması kadınlara erkek arasındaki gelir farkını az göstermektedir. Yalnızca kayıtlılık üzerinden gelir hesabı yapmak demek kadınlar açısından kamu ağırlıklı bir tablonun ortaya çıkmasına neden olurken, kadın emeğinin işgücü piyasalarındaki gerçek durumunu görmek amacıyla kamu ve özel sektör ayrımı yapılması gerekmektedir (TEPAV, 2014: 41-67).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi’ne (TCEE) baktığımız zaman bölgenin en iyi endekse sahip ilinin Tunceli olduğunu görmekteyiz. Ayrıca Tunceli 81 il içerisinde dem

ikinci sırada yer alarak, 0,33'lük endeks ile kadınların en iyi durumda olduğu illerden biri olmayı başarmıştır. Tunceli, kadınların eğitim ve siyasi yaşama katılım göstergeleri ile ön plana çıkmıştır. Tunceli, belediye meclisinde kadın temsil oranında birinci sırada, lise mezunu kadın nüfus oranının en yüksek olduğu beşinci il ve üniversite mezunu kadın oranının en yüksek olduğu on yedinci il olmasıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinde Türkiye genelinde ön sıralarda yer bulmuştur. Ekonomik anlamda TRB1 bölgesinde güçlü olan Malatya 28. sırada ve Elazığ ise 42. sırada yer alırken, Bingöl ise 62. sırada yer alarak kadınlar açısından oldukça kötü bir durumun varlığı göze çarpmaktadır (TEPAV, 2014: 24-85).

TCEE hesaplanırken il düzeyinde, kayıtlı kadın istihdam oranı, çocuk anne oranı ve anne ölüm oranı, kadınların ortaöğretim ve üst düzey eğitim mezuniyet oranları, belediye meclisinde kadın oranı endekste kullanılmıştır. TÜİK tarafından coğrafi yakınlık dikkate alınarak bir bölge içerisinde yer alan dört ilin Toplumsal Cinsiyet Endeksi'nde aralarında uçurum olması oldukça dikkat çekicidir. Tunceli toplam doğumlar içerisinde 19 yaş altı ergen doğurganlığında binde 35,88 oranıyla Türkiye'de en az ergen doğurganlık oranına sahip il olmuştur. Bölgenin kalkınmadan en az pay almış ili olan Tunceli'nin toplumsal cinsiyet eşitliğindeki başarısı, kalkınma ve büyüme rakamlarının cinsiyet eşitliği sağlamada etkili olmadığını göstermiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği için kadınların siyasi arenada daha çok temsil haklarının olması, eğitim, sağlık ve istihdam gibi olanaklardan daha fazla faydalanmaları gerekmektedir.

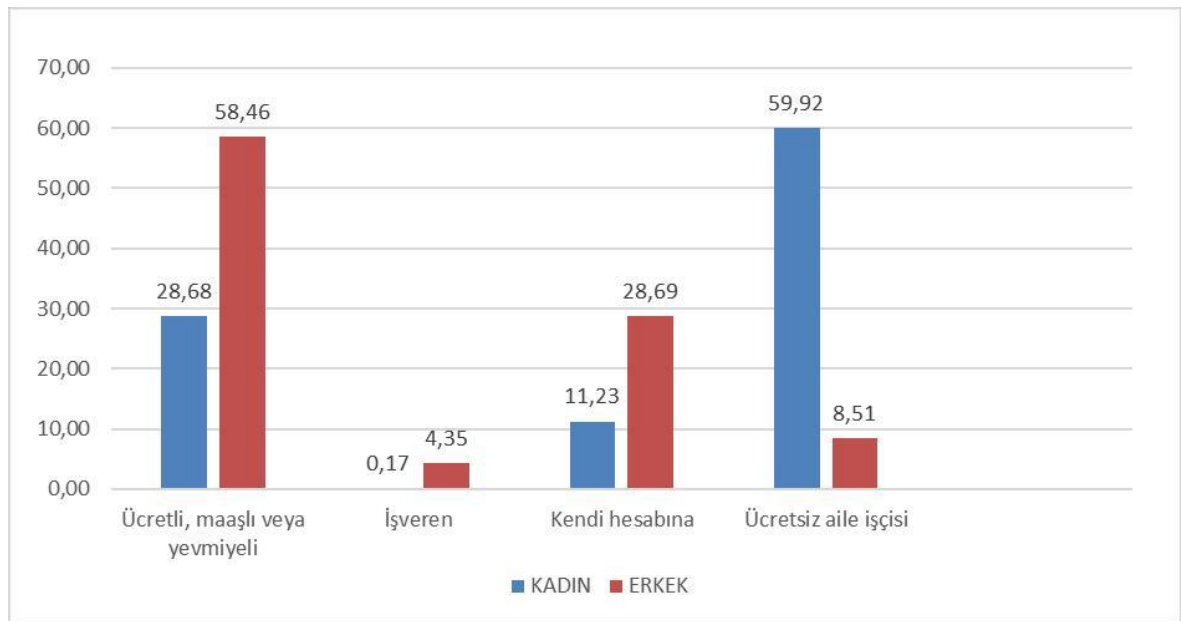
Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Endeksi (TCGE), kadınların güçlenme düzeyini yerel bağlamda göstermek açısından ciddi önem taşımaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen endekste, kadınların karar verme mekanizmalarına katılımları ile kadınlara verilen fırsatlardan yine kadınların yararlanma seviyeleri ölçülmektedir. BM kriterlerine göre kadınların ve erkeklerin elde ettikleri tahmini gelir, üst karar mercilerinde ve yönetim düzeyinde kadın oranı, parlamentoda kadın oranı, profesyonel mesleklerde ve işlerde çalışan kadın oranı hesaplanarak elde edilen önemli bir endekstir (TEPAV, 2014-59).

TEPAV tarafından yapılan Yereller için Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Endeksi'nde erkeklerle karşılaştırma yapılmadan yalnızca kadınların güçlenme düzeyine bakılmıştır. Çalışma sonucunda Türkiye'de birinci olan il İstanbul olmuştur. İstanbul'u yine TRB1 bölgesi illerinden Tunceli takip etmektedir. Tablo 4.1'de görüldüğü üzere bölgenin diğer illeri ile Tunceli arasında sıralamada yine büyük fark görülmektedir. Bingöl, Türkiye sıralamasında 69. il olarak kadınların durumunun bu endeks açısından hiç de iyi durumda olmadığı bir ildir.

4.1 Bölgenin Ekonomik Dinamikleri ve Bu Dinamikler İçerisinde Kadınların Emek Piyasasında Yer Almasını Etkileyen Faktörler

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığı ülkenin farklı bölgelerinde farklı boyutlarda görülmektedir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde Türkiye genelinde kadınların emek piyasasındaki konumu incelenmiştir ve bu bölümde ise TRB1 Bölgesi'nde kadınların emek piyasasındaki mevcut konumu incelenerek, işgücünün kullanımının erkekler lehine olan eşitsiz dağılımı tüm gerçekliğiyle bir kez daha gösterilmeye çalışılacaktır. Bu bölümde bölge kadınlarının işsizlik, istihdam ve işgücüne katılma oranlarına değinilecek ve bölgenin Türkiye geneli ile benzerlikleri ve farklılıkları hakkında değerlendirme yapılacaktır. Ayrıca TRB1 bölgesinde kadınların işteki durumlarına göre çalışma oranları ve yarı zamanlı işlerde çalışma nedenleri de sorgulanacaktır. Devamında bölgede emek piyasasına katılan kadınların sektörel dağılımı ve kayıt dışı istihdamdaki kadınların durumu incelenecektir. Bölümün ikinci kısmında ise TRB1 bölgesinde kadınların emek piyasasına katılımını belirleyen unsurların neler olduğu ve mevcut durumları hakkında bilgi verilmeye çalışılacak ve TRB1 bölgesi kadın işgücünün durumu ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bölgesel yansımalarına değinilecektir.

Grafik 4.1. TRB1 Bölgesi İşteki Durumuna Göre Çalışma Oranları (Yüzde,2013)



Kaynak: TÜİK 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Grafik 4.1 incelendiğinde TRB1 bölgesinde 2013 yılında çalışanlar içerisinde erkeklerde en büyük payı ‘ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışanlar’ grubu oluştururken, kadınlarda ise en yüksek oran ‘ücretsiz aile işçisi olarak çalışan’ gruptur. Bu durum emek piyasasında kadınlar ile erkekler arasındaki uçurumu göstermektedir. Bölgede erkeklerin yarısından fazlası belirli bir ücret karşılığı, daha nitelikli, sözleşmeli veya sosyal haklardan faydalanabilecekleri işlerde çalışırken kadınların yarısından fazlası ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler. Bu durum bize aile gelirine katkı sunan, aile refahını arttırmak için emek piyasasında yer alan kadınların güvencesiz olarak çalıştığını kanıtlamaktadır.

Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar her hangi bir sosyal güvence olmadan çalışmakta ve dolayısıyla emeklilik kavramından tamamen uzaktırlar. Aynı zamanda bölgede aile arazilerinde veya geleneksel sektörlerde ücretsiz olarak istihdam edilen bu kadınlar çeşitli nedenlerle kentlere göç ettiklerinde ise iş bulamamaktadırlar. Eğitim seviyelerinin düşüklüğü, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaları, çocuk bakım hizmetlerinin yoksunluğu ve toplumsal cinsiyetin yüklemiş olduğu roller nedeniyle çalışma hayatının dışına itilmektedirler.

İşveren olarak veya kendi hesabına çalışan kadın ve erkek oranları arasında da oldukça ciddi farklılıklar gözlenmektedir. İşteki durumlara göre çalışma oranları arasında TRB1 bölgesinde en düşük oran her iki cinste de ‘işveren’ grubundadır. Kadınlar ‘işveren’ olarak yüzde 0,17 ile neredeyse yok denecek kadar azdır. Bölgenin dinamiklerine göre gerek hükümet eliyle gerekse kalkınma ajanslarının desteği ile işveren kadınların oranının artırılması gereklidir. TRB1 Bölgesinde faaliyet gösteren Fırat Kalkınma Ajansı’nın desteği ile bölgede bulunan illere yönelik (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) ayrı ayrı projeler geliştirilmeli ve kadınların işteki durumunu düzeltecek yönde eğitimler verilmelidir.

Tablo 4.2.TRB1 Bölgesi Yarı Zamanlı İşte Çalışma Nedenleri (Yüzde,2013)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kadın	2,18	0,17	0,00	1,98	0,26	0,14	1,18	94,08	0,00
Erkek	0	0	0,75	6,77	2,39	0,13	6,12	83,67	0,17

Kaynak: TÜİK 2004-2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

- 1- Ailedeki çocuklara baktığı için
- 2- Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için
- 3- Ailedeki çocuk ve bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için

- 4- Eğitimine devam ettiği için
- 5- Kendi hastalığı ya da özürlülük hali nedeniyle
- 6- Diğer ailevi ve kişisel nedenler
- 7- Tam zamanlı bir iş bulamadığı için
- 8- İşin niteliği gereği
- 9- Diğer

TRB1 Bölgesinde tarım ve hizmetler sektöründe yarı zamanlı çalışmanın daha fazla olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışanlarda yarı zamanlı çalışma daha çok ortaya çıkmaktadır. Bölgede en yaygın yarı zamanlı çalışma alanı tarım sektörüdür. Ücretli-maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışanlar arasında ise hizmetler sektöründe çalışanlar daha fazla yarı zamanlı istihdam içerisinde yer almaktadırlar. (Güneş, Acun, 2012:14)

Tablo 4.2’de TRB1 bölgesi 2013 yılı erkek ve kadın yarı zamanlı işte çalışma nedenleri gösterilmiştir. TÜİK 2013 yılı hanehalkı işgücü anketlerinden elde edilen verilere göre kadınlar ile erkekler arasında yarı zamanlı istihdam içerisinde yer alma nedenleri farklılık göstermektedir. ‘Ailedeki çocuklara baktığı için’ ve ‘Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için’ yarı zamanlı çalışan erkek oranı sıfırdır.

Bu durum temel nedeni toplumsal cinsiyet eşitsizliğini oluşturan kalıplardır. Kadının ev içi sorumlulukları, annelik rolü, evde bakıma muhtaç olan kişiyle ilgilenmesi gereken olarak görülmesi yarı zamanlı işte çalışmasının nedenleri arasındadır. ‘Eğitime devam ettiği için’ yarı zamanlı çalışmayı tercih eden erkeklerin oranı kadınların oranının üç katından fazladır. Bu durum bölgede kadın eğitim oranının erkek eğitim oranından düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca ‘işin niteliği gereği’ yarı zamanlı çalışmayı tercih etme nedeni oranına baktığımızda kadınların yüzde 94 gibi çok yüksek bir oranla işin niteliğiyle ilgilendikleri ortaya çıkmaktadır. Erkeklerde yüzde 84 civarında olan bu oranın en önemli belirleyicisi ücrettir. Erkeğe yüklenmiş olan çalışan, üreten, aileyi geçindirmekle sorumlu kişi rolleri nedeniyle erkekler emek piyasasında daha çok elde edilen gelirle ilgilenebilirler. Kadınlar ise ev içi sorumlulukları aksatmayacak, esnek çalışma saatleri olan işleri tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum kadınların düşük ücretli, güvencesiz ve nitelik gerektirmeyen yarı zamanlı işleri tercih etmelerine neden olmaktadır.

ILO 2008 küresel ekonomik krizinden sonra yayınladığı her raporunda işgücü piyasasında yarı zamanlı istihdamın payının arttığını ifade etmiş ve bu durumun dikkatli olarak takip edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yarı zamanlı çalışmanın artması ile esnek çalışmanın artması birbirine paralel seyretmektedir. Yarı zamanlı çalışma tüm dünyada

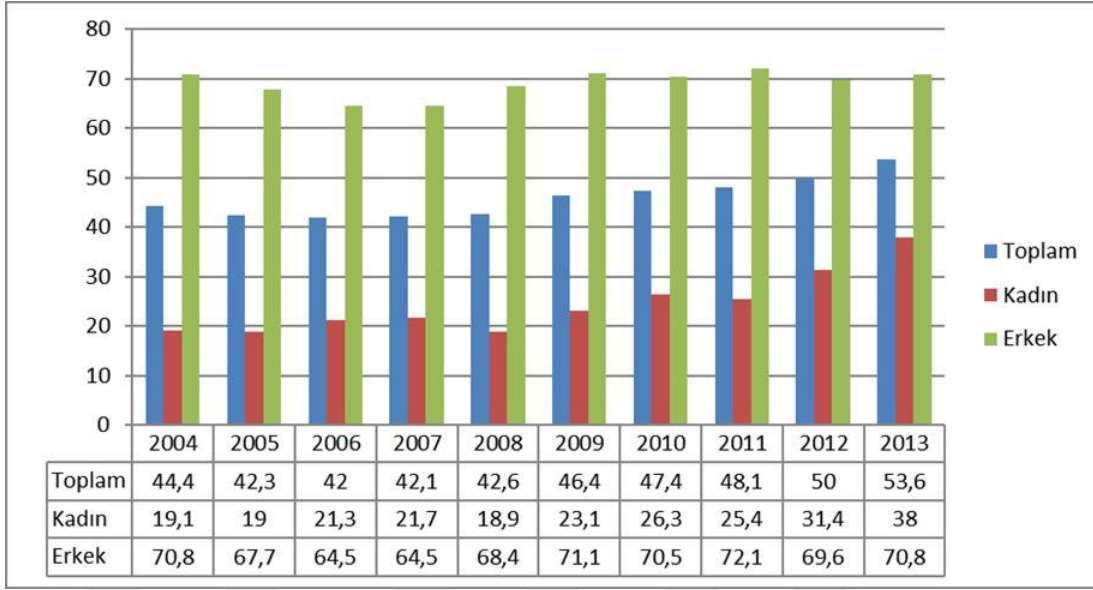
artış gösterdiği gibi işgücüne katılım oranı düşmekte ve emekçiler yarı-zamanlı istihdam biçimlerine ya da sosyal güvenlikten yoksun kayıt dışılığa itilmektedir(BSB:2011,35; Güneş, Acun:2012-14).

4.1.1 TRB1 Bölgesi İşgücünün Mevcut Durumu

Türkiye’de bölgelere göre kadınların işgücüne katılım oranları farklılık göstermektedir. Ekonomik ve ekonomik olmayan birçok faktöre bağlı olarak kadınların işgücüne katılımlarının boyutu değişmektedir. Bölge ekonomisi, tarım ve aileye dayalı üretim etrafında yoğunlaştığı zaman kadınların işgücüne katılım oranlarında artış görülmektedir. Kültürel, sosyal ve ideolojik faktörlere bağlı olarak da işgücüne katılım değişiklik gösterebilmektedir. (Kavak, 1997: 22) Bu bağlamda işgücüne katılımda erkeklerde sadece ekonomik faktörler etkili olabiliyorken bu durum kadınlarda çok boyutlu bir hal almaktadır. Türkiye’de de bölgelere göre ekonomik, sosyal ve kültürel değişikliklerin etkisiyle kadınların işgücüne katılımları farklılık göstermektedir.

TRB1 bölgesinde, ağırlıklı olarak ekonomi faaliyetleri tarım ve aileye dayalı üretim çerçevesinde örgütlendiğinden ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar bölgede işgücüne katılımı arttırmaktadırlar.

Grafik 4.2.TRB1 Bölgesi Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (Yüzde,2004-2013)



Kaynak: TÜİK 2004-2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

TÜİK, bölgesel düzeyde işsizlik, istihdam, işgücüne katılım vb. oranları 2004 yılından itibaren açıklamaya başladığından dolayı çalışmamızda bu oranları 2004 yılından başlatıyoruz. Yukarıda yer alan Grafik 4.2’de, TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işgücüne katılım oranları 2004-2013 yılları arasında gösterilmiştir. Bölgede toplam işgücüne katılım oranları genel itibariyle artış göstermiş ve 2013 yılında % 53,6 olarak gerçekleşmiştir. Böylece bölgenin işgücüne katılma oranı, Türkiye 2013 yılı işgücüne katılım oranı olan % 50,8’in üzerinde gerçekleşmiştir. Cinsiyete göre TRB1 bölgesi işgücü katılım oranlarına bakıldığında ise özellikle kadınlarda genel olarak yıllar itibariye işgücüne katılım oranı artış göstermiş ancak yine de erkeklerin neredeyse yarısı seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu durumda kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi büyüktür. Kadınların ataerkil bakış açısından dolayı ev içi sorumlulukları yerine getirmesi, çocuk bakımı, kültürel ve sosyal faktörler nedeniyle işgücü piyasasından uzaklaştırıldığı TRB1 bölgesi cinsiyete dayalı işgücüne katılma oranlarında da göze çarpmaktadır.

TRB1 bölgesinde Türkiye genelinde olduğu gibi kadınların işgücüne katılım oranları yıllar itibariye artış göstermiştir. 2004 yılında TRB1 bölgesi kadın İKO’ları % 19,1 erkeklerinki ise % 70,8’dir. 2009 yılı itibariyle TRB1 bölgesi kadın İKO’ları erkeklerin işgücüne katılım oranlarına göre daha hızlı artmış ve Türkiye ortalamasına yaklaşmıştır. Dahası 2012 yılı itibariyle bölge kadın işgücüne katılım oranları Türkiye geneli oranlarının üstüne çıkmıştır. Türkiye geneli kadınların işgücüne katılma oranı 2013 yılında % 30,8 ve

erkeklerde bu oran % 71,5 olarak gerçekleşmiştir. TRB1 bölgesine baktığımızda 2013 yılında işgücüne katılma oranı kadınlarda % 38 ve erkeklerde ise % 70,8 olarak gerçekleşmiştir. Bölgede kadınların işgücüne katılım oranının ülke genelinden yüksek olmasının nedeni, kırsal kesimde yaşayan kadınların yaygın bir şekilde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmelerindedir.

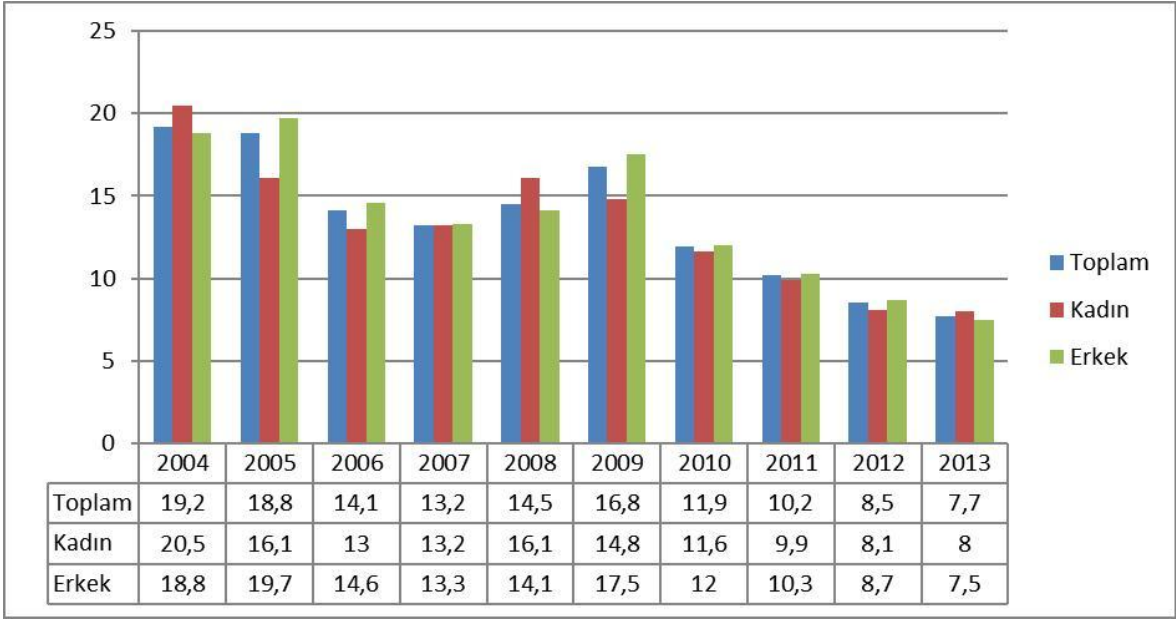
Kentlerde kadınların eğitim durumları, medeni durumları ve yaşları işgücü piyasasında yer bulmalarında kırlara göre çok daha etkilidir. Ayrıca çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle kadınlar aleyhine var olan ayrımcılıklar kadınları emek piyasası dışına itmektedir. Evli ve çocuk sahibi olan kadınlar ise Türkiye genelinde ücretlerin düşüklüğü nedeniyle çocuk bakımını kendileri üstlenmektedir. Kamusal alanda ve özel sektörde çocuk bakımı için yeterli derecede kreş vb. gibi alanların olmayışı ya da maliyetlerinin yüksek olması kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda gerek bölgesel dinamikler göz önünde tutularak gerekse ülke genelinde kadınların işgücüne katılımının artırılması için yasal düzenlemelerle kreş vb. alanların artırılması ayrıca kamu eliyle ücretsiz olarak çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması gerekmektedir.

4.1.2 TRB1 Bölgesi Kadın İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Durumu

Emek piyasasının en önemli göstergelerinden ikisi işsizlik ve istihdamdır. Bu iki kavram birbirleriyle sıkı bir bağ içerisinde ve birbirlerinin tamamlayıcısı konumundadırlar. İstihdam, uygulanan politikalar sonucunda erişilmek istenen hedef iken, işsizlik ise aynı politikalar ile kaçınılmak istenen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Ay, 2012: 322).

TRB1 bölgesinde ücretsiz aile işçiliği yaygın istihdam şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda bölgenin gerçek işsizlik rakamları açıklananların üstündedir. Ayrıca bölgede bulunan illerin farklı ekonomik dinamikleri olduğundan istihdam yaratma durumları da farklılık göstermektedir. Bu bağlamda, bu bölümde önce bölgenin genel istihdam ve işsizlik oranları hakkında bilgi verilecek olup sonrasında bölgede bulunan illerin istihdam ve işsizlik oranları ile ilgili açıklama yapılmaya çalışılacaktır.

Grafik 4.3.TRB1 Bölgesi İşsizlik Oranları (Yüzde,2004-2013)



Kaynak: TÜİK 2004-2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

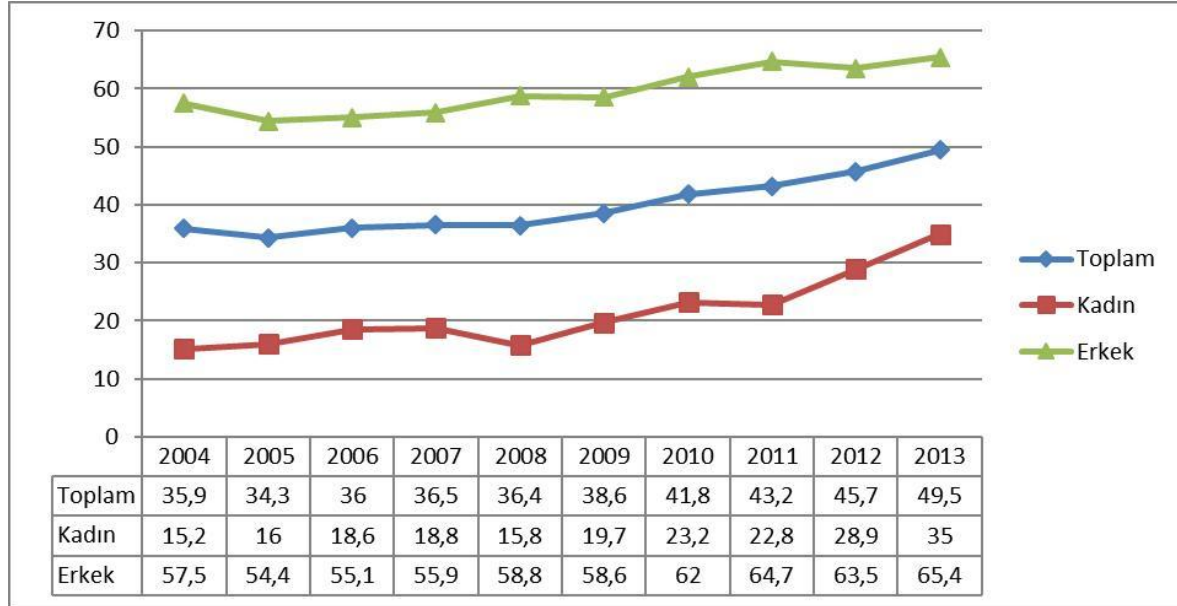
Grafik 4.3’de görüldüğü üzere 2004 yılında TRB1’de %19,2 olan toplam işsizlik oranı 2008 yılına kadar düşüş göstermiş ancak 2008 yılında patlak veren krizin etkisiyle artmaya başlamış ve 2009 yılında %16,8 olarak gerçekleşmiştir. Krizin etkisiyle yükselen toplam işsizlik oranı 2010 yılı itibariye tekrar düşmeye başlamış ve nihayet 2013 yılında %7,7 seviyelerine kadar gerilemiştir. Cinsiyete göre işsizlik oranlarına bakıldığında zaman TRB1 bölgesinde kadın ve erkek işsizlik oranlarının genel itibariye birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Türkiye genelinde işsizlik oranına cinsiyet ayrımı yapılarak bakıldığında kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranından daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye geneli 2013 yılı işsizlik oranı kadınlarda % 11,9 ve erkeklerde % 8,7 olarak gerçekleşmiştir. TRB1 bölgesi işsizlik oranı ise 2013 yılında kadınlarda % 8 ve erkeklerde yüzde % 7,5 olarak Türkiye geneli işsizlik oranlarının altında gerçekleşmiştir. Bu durumun temel nedeni olarak, TRB1 bölgesinde tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar gösterilebilir.

TRB1 bölgesindeki işsizlik oranı 2008 yılına kadar sürekli azalırken krizin etkisiyle birlikte 2008 ve 2009 yıllarında artış göstermiş ve 2010 yılından itibaren tekrar düşüş eğilimine girmiştir. Krizin yarattığı negatif etki ile birlikte 2008 ve 2009 yıllarında bölgede cinsiyete göre kadın ve erkek işsizlik oranları artmış ancak krizin, kadın işsizliğinde yarattığı etki erkek işsizliğinde yarattığı etkiden daha kısa süreli olmuştur. Yukarıda yer

alan Grafik 4.3'te göstermektedir ki, TRB1 bölgesinde kadınlar erkeklere göre krize tepki vermekte daha hızlıdır. Krizin başlamasıyla birlikte kadınların işsizlik oranındaki artış erkeklerin işsizlik oranındaki artıştan daha fazla yükselip, krizin negatif etkisinin azalmasıyla birlikte daha önce azalmaktadır (Güneş ve Acar,2012:5).

Grafik 4.4. TRB1 Bölgesi Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (Yüzde,2004-2013)



Kaynak: TÜİK 2004-2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

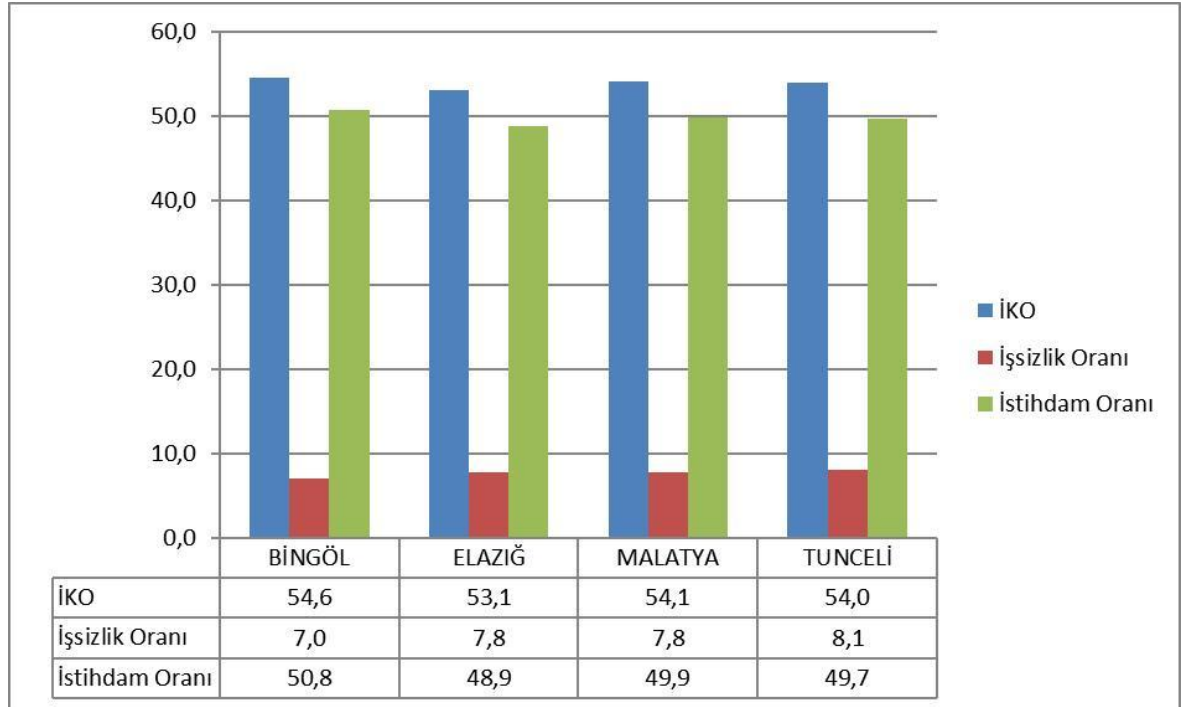
Grafik 4.4'te yer alan TRB1 bölgesi cinsiyete göre istihdam oranlarına bakıldığında zaman kadınlarda 2008 ve 2011 yılları haricinde sürekli bir artış gözlemlenmiştir. 2008 yılında krizin etkisiyle bölgede kadın istihdam oranında düşüş görülürken, erkeklerde ise bir artış söz konusudur. Bu durum esnek çalışma şartlarında, güvencesiz olarak çalışan kadınların kriz dönemlerinde daha çok işsiz kaldıklarını ispatlamaktadır. Yıllar itibariyle kadın ve erkek istihdam oranlarına baktığımızda ise kadın istihdam oranları her yıl erkek istihdam oranlarının oldukça altında seyretmektedir. 2013 yılı itibariyle TRB1 bölgesi kadın istihdam oranı % 35 iken erkek istihdam oranı % 65,4 ile kadın istihdamının neredeyse iki katına yakın bir seviyede oluşmuştur. Bu bağlamda Türkiye ile TRB1 bölgesi benzerlik göstermektedir.

TRB1 bölgesinde 2004 yılında % 15,2 olan kadın istihdam oranı, 2013 yılında % 35 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'ye baktığımızda ise kadınlarda 2004 yılında % 20,8 olan istihdam oranı, 2013 yılında % 27,1'e yükselmiştir. Türkiye genelinde kadın istihdam

oranlarında belirgin bir yükseliş olmadığı ortadadır. Dolayısıyla bölgede kadınların istihdam oranında Türkiye ile kıyaslandığında daha hızlı bir artış olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye için 2013 yılında % 45,9 olan toplam istihdam oranı, TRB1 bölgesi için % 49,5 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda gerek Türkiye geneli gerekse TRB1 bölgesi cinsiyete göre istihdam oranları göstermektedir ki, kadınların işgücüne katılımında karşılaştıkları sorunlar istihdam yaratma konusunda da mevcuttur.

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılması yapılırken coğrafi açıdan birbirine yakın olan iller birlikte değerlendirilerek bir bölge oluşturulmaktadır. TRB1 bölgesi de Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli illerinden oluşturulmuştur. Ancak bölgeleri coğrafi yakınlık açısından oluşturmak yorum yaparken doğru sonuçlara ulaşmamızı engelleyebilir. Nitekim bu dört ilin birbirinden farklı ekonomik potansiyelleri, nüfusu, sosyal ve kültürel dinamikleri mevcuttur. Örneğin; Bingöl ve Tunceli de hayvancılık biraz daha ön plandayken, Malatya’da tarım ve sanayi, Elazığ’da ise madencilik önemli ekonomik faaliyetlerdendir. İllerin potansiyellerine ve toplumsal cinsiyet algılarına göre kadınlara istihdam yaratma durumları farklılaşabilmektedir.

Grafik 4.5.TRB1 Bölgesi İl Bazında İşgücüne Katılım, İşsizlik Ve İstihdam Oranları (Yüzde2013)



Kaynak: TÜİK,2013 Yılı Arası Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yukarıda yer alan Grafik 4.5’de bölgede yer alan dört il ait 2013 yılı işgücüne katılım oranı, istihdam ve işsizlik oranları gösterilmiştir. TRB1 bölgesi 2013 yılı il bazında en düşük işgücüne katılım oranı (%53,1) ve istihdam oranı (%48,9) Elazığ’da iken, işsizlik oranı en düşük il Bingöl’dür. Bölgedeki en yüksek işsizlik oranı %8,1 ile Tunceli’dedir. Bölgenin 2013 yılı toplam işsizlik oranı %7,7 olup, dört il içerisinde yalnızca Bingöl %7 işsizlik oranı ile TRB1 bölgesi işsizlik oranının altında kalmaktadır.

4.1.3 TRB-1 Bölgesi Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Bir bölgenin kalkınmışlık düzeyinin en önemli göstergelerinden biri de o bölgenin istihdamının sektörel dağılımıdır. Kalkınma ile birlikte istihdamın tarım sektöründeki payı azalırken tarım dışı sektörlerde artmaktadır. Kadın istihdamı için de aynı durumun geçerli olduğunu daha önce de belirtmiştik. Gelişmiş olan ülke ve bölgelerde kadın işgücü hizmetler sektöründe yoğunlaşırken, gelişmekte olan ülke ve bölgelerde ise kadınların yoğun olarak çalıştığı sektör tarım sektörüdür. Gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinin yerini ücretli çalışan kadın emeği almıştır (Berber ve Eser, 2008: 2). Bu bağlamda TRB1 Bölgesi kadın istihdamının sektörel dağılımı bize kadınların bölgede yoğun olarak hangi sektörde istihdam edildiklerini göstereceği gibi bölgenin kalkınmışlık seviyesi hakkında da bilgi sahibi olmamız açısından aydınlatıcı olacaktır.

Tablo 4.3.TRB1 Bölgesi İstihdamın Sektörel Dağılımı (Yüzde, +15)

	2004	2007	2009	2010	2013
TARIM	35,2	40,6	36,5	42,9	44,5
Kadın	74	74,2	69,1	73,4	68,9
Erkek	24,5	28,2	24,8	30,4	45,1
SANAYİ	14	13,9	15,7	15,7	17,7
Kadın	3,1	2,9	5,4	4,5	5,6
Erkek	17	18	19,4	20,3	24,7
HİZMETLER	50,7	45,5	47,8	41,2	37,9
Kadın	22,8	23,2	25,4	22	25,4
Erkek	58,4	53,8	55,8	49,4	45,1

Kaynak: TÜİK, 2004, 2007, 2009,2010, 2013 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yukarıda yer alan Tablo 4.3’de 2004, 2007, 2009, 2010, 2013 yıllarına ait TRB1 bölgesinde istihdamın sektörel dağılımı cinsiyet ayrımına göre gösterilmektedir. 2004 yılından itibaren TRB1 bölgesi istihdamı sektörel olarak incelendiğinde hizmetler sektörünün özellikle küresel kriz yılı olan 2009 yılı itibariyle düşüş göstermeye

başladığının ve 2013 yılında %37,9 seviyesine gerilediği görülmektedir. Sanayi sektörü ise bölgede istihdamın sektörel dağılımında en düşük orana sahip sektördür ve 2004 yılında %14 olan toplam sanayi istihdam oranı, 2013 yılına gelindiğinde ancak %17,7 gibi düşük bir seviyeye ulaşabilmiştir. Mevcut durum bize TRB1 bölgesinin yıllar itibariyle gelişmişlik ve kalkınmışlık bağlamında ciddi bir ilerleme kaydetmediğini göstermektedir.

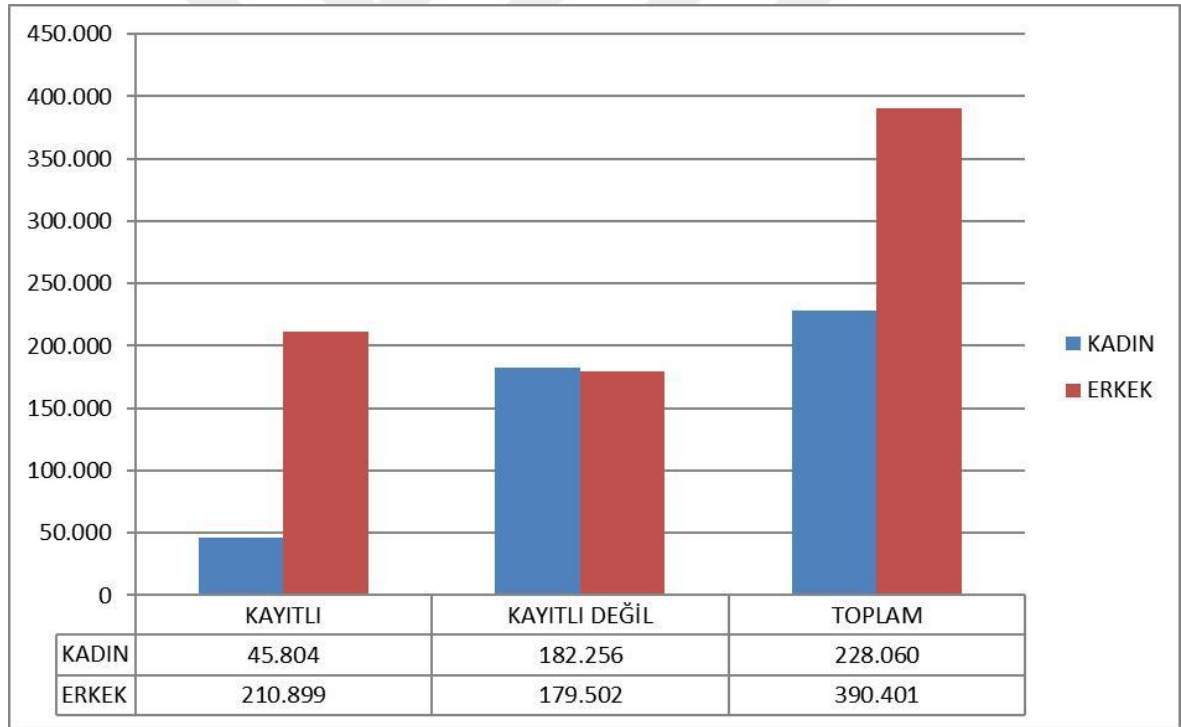
TÜİK 2013 yılı hanehalkı işgücü anketleri TRB1 bölgesinde, 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan nüfus içerisinde istihdam edilen 618 bin kişiden 275 bin kişinin tarım, 109 bin kişinin sanayi ve 234 bin kişinin hizmetler sektöründe istihdam edildiğini göstermiştir. Ayrıca TRB1 bölgesinde 2013 yılında istihdam edilen toplam 122 bin kadından 89 bini tarım sektöründe yer alırken 13 bini sanayi sektöründe ve 58 bini ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Aynı yıl istihdam edilen toplam 390 bin erkeğin 118 bini tarım sektöründe, 96 bini sanayi sektörünün ve 176 bini hizmetler sektöründe yer almıştır.

Tablo 4.3’de TRB1 bölgesinde istihdam edilen kadınların tarım sektöründeki payının yıllar itibariyle düşmediği aksine %70 civarında yüksek bir oranda seyrettiği gözlemlenmiştir. Öyle ki bölgede tarım sektöründe istihdam edilen kadınların yıllar itibariyle oranları incelendiğinde, 2004 yılında %74, 2007 yılında %74,2, 2009 yılında %69,1, 2010 yılında %73,4 ve 2013 yılında %68,9 oranlarında gerçekleştiği görülmektedir. Erkeklerde ise kriz yılı olan 2009 itibariyle tarım sektöründe istihdam oranı artmış ve 2013 yılında %45 seviyesine ulaşmıştır. Bu durum Türkiye geneli ile farklılık göstermektedir. Özellikle 2000 yılından itibaren Türkiye genelinde tarım sektöründe istihdam edilen kadın ve erkek oranları düşerken, kadınların hizmet sektöründe istihdam oranları artmıştır. Ancak bölgede hakim sektörün halen tarım sektörü olması ve 2004 yılında %22,8 olarak gerçekleşen kadınların hizmet sektöründeki oranı 2013 yılına gelindiğinde %25,4 gibi düşük bir orana yükselmesi kadınların yoğun olarak ücretsiz aile işçisi konumunda çalıştıklarını göstermektedir. Dolayısıyla kadınların bölgede tarım dışı sektörlerde istihdam edilme şansının oldukça güç olduğu ve bu bağlamda kadın emeğinin bölgede, belirli bir ücret karşılığında kullanım oranının düşük olduğu söylenebilir.

4.1.4 TRB-1 Bölgesi Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınlarda kayıt dışı istihdam edilme olasılığını arttırmaktadır. Kadına yüklenen annelik rolü ve kadının emek piyasasında olması önünde bulunan engeller kadınların düşük ücretle, esnek çalışma koşullarında ve güvencesiz olarak çalışmalarını yani kayıtdışılığı beslemektedir. TÜİK verilerine göre Türkiye’de kayıt dışı çalışan kadınların kırsal kesimde kentlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun oluşmasında kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların varlığı etkilidir. TRB1 bölgesinde de emek piyasasında yer alan kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıklarından dolayı kayıt dışı istihdam edilme oranları oldukça yüksektir.

Grafik 4.6.TRB1 Bölgesinde İstihdamın Kayıtlılık Durumu (Bin, 2013)



Kaynak: TÜİK,2013 Yılı Arası Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yukarıda yer alan Grafik 4.6’da TRB1 bölgesi işgücü piyasasının kayıtlılık durumu gösterilmiştir. TRB1 bölgesinde, TÜİK 2013 yılı hanehalkı işgücü anketi verilerine göre toplam 618.461 kişi istihdam edilmiştir. Bunların 256.703 kişisi kayıtlı iken, 361.758 kişisi kayıtdışı olarak çalışmaktadır. Yani TRB1 bölgesinde toplam istihdamın % 59’u kayıtdışı olarak çalışmaktadır. Aynı yıl bölgede 45.804 kadın kayıtlı çalışırken, 182.256 kadın kayıt

dışı çalışmaktadır. Dolayısıyla istihdam edilen kadınların sadece % 20'si kayıtlı çalışmaktadır. Bu oran erkeklerde ise % 54'tür. Bu durum kadınların kayıtlılık oranının erkeklere nazaran oldukça düşük olduğunu göstermektedir.

Güneş ve Acun tarafından 2013 yılında yapılan çalışmada, 2004-2012 yılları arası TRB1 bölgesinde istihdam edilenlerin kayıtlılık durumu incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, TRB1 bölgesinde bütün yıllarda kayıtlı olarak istihdam edilenlerin oranının kayıt dışı istihdam edilenlerin oranından düşük olduğuna ulaşılmıştır. Türkiye genelinde 2000 yılı itibariyle kayıt dışı istihdam oranı düşmeye başlayarak 2004 yılında kayıtlı istihdamın altına düşmüştür. Ancak bölgede kayıt dışı istihdam hiçbir zaman kayıtlı istihdamın altına düşmemektedir. Bunun temel nedeni olarak ise TRB1 bölgesinde tarım sektörünün ağırlığı gösterilmektedir. Kayıt dışılığı arttıran bir diğer unsur ise bölgede çalışanlar içerisinde, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ile nitelik gerektiren tarım işlerinde çalışanların meslek grupları içerisinde yoğun bir şekilde yer almaları gösterilmektedir (Güneş ve Acun, 2013: 11).

TRB1 bölgesinde kayıt dışı istihdam edilen kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 4.3'de, TÜİK 2013 yılı verilerine göre TRB1 bölgesindeki kadınların işteki durumları gösterilmektedir.

Tablo 4.4.TRB1 Bölgesinde Çalışan Kadınların İşteki Durumu (2013)

	Sayı	Yüzde
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	65.413	29
İşveren	384	0,1
Kendi Hesabına	25.616	11
Ücretsiz Aile İşçisi	136.646	59,9
Toplam	228.059	100

Kaynak: TÜİK, 2013 yılı Hanehalkı İşgücü Sonuçları

Tablo 4.4 göstermektedir ki, 2013 yılında TRB1 bölgesinde çalışan kadınların % 59,9'u ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Bu durum bölgede çalışan kadınların kayıt dışılığın yüksekliğinin, ücretsiz aile işçiliğinden kaynaklandığını işaret etmektedir. Aynı yıl çalışan erkeklerde ücretsiz aile işçiliği oranı % 9'dur.

Güneş ve Acun tarafından yapılan çalışmaya göre 2004-2012 yılları arasında TRB1 bölgesinde çalışan kadınların ortalama %79'u kayıt dışı çalışırken, erkeklerde bu oran % 48'dir. Cinsiyetler arasında kayıt dışılığında bölgede ciddi bir fark görülmektedir. Belirtilen yıllar arasında Türkiye geneli kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı kadınlarda

% 60 ve erkeklerde ise % 39 olarak hesaplanmıştır. (Güneş ve Acun, 2013:11) 2013 yılında ise TRB1 bölgesinde çalışan kadınlar içinde kayıt dışı istihdam edilenlerin oranı % 80 iken, aynı yıl Türkiye genelinde bu oran % 52'dir. Bu durum TRB1 bölgesinde kayıtdışı istihdamın Türkiye geneline oranla çok daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2 TRB1 Bölgesi'nde Kadınların Emek Piyasasına Katılımını Etkileyen Unsurlar

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen birçok unsur bulunduğundan daha önce de bahsetmiştik. Eğitim durumu, medeni durum, yaş, ücretlerin düşüklüğü, kayıtdışılığı varlığı, güvencesiz olarak istihdam edilme oranlarının yüksek olması, çocuk ve yaşlı bakımı, emek piyasasında ikincil işgücü olarak görülmeleri, geleneksel bakış açısı gibi daha birçok nedenden ötürü kadınların işgücüne katılım oranları düşüktür. Ayrıca tarımın istihdamda hala önemli bir yere sahip olması, tarımda küçük işletmelerin yaygınlığı, kent ekonomisi içerisinde çoğunluğu vasıfsız olan kadın işgücünün çalışma hayatında yer bulamaması ve vasıfsız kadın işgücünün çalışmaları karşılığında alacakları düşük ücretlerin çocuk bakımı hizmetlerini karşılayamaması, birçok sektörün ağırlıklı olarak erkek eleman çalıştırması ve bu nedenle kadın istihdamına yatkın ve istekli olmaması gibi değişik nedenlerle de kadınlar emek piyasasında yeteri kadar yer alamamaktadırlar (Bozkaya, 2013: 19).

Cinsiyete dayalı iş bölümünün varlığı tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınların ev dışında çalışmalarının önündeki en belirgin engellerden biridir. Toplum içerisinde ve aile içerisinde birincil olarak 'eş' ve 'anne' olarak konumlandırılan kadınlar en başından itibaren ev dışında çalışmaya yönlendirilmemektedirler. Ayrıca eğitim hakları kısıtlanarak emek piyasasında yer bulmaları için gerekli nitelikleri edinme şansından mahrum bırakılmaktadırlar (İlkkaracan, 1998:2-3).

Çatalbaş tarafından 2008-2013 yılları için İİBS 1 düzeyinde bölgesel veriler kullanılarak yapılan çalışmada, kadınların işgücüne katılımında etkili olan belirleyiciler saptanmaya çalışılmıştır. Kadın işgücünün birçok faktörden etkilendiği ve bu faktörlerin kadın işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla birçok değişken birlikte değerlendirilerek panel veri analizinde kullanılmış ve çalışmada 4 model oluşturulmuştur. Çalışmanın sonucunda kadınların işgücüne katılımında eğitim durumlarının, boşanma oranlarının ve kayıtdışı istihdamın pozitif etki yarattığı görülmüştür. Yine analiz sonuçlarına göre kadınların işgücüne katılım oranlarını etkileyen

en önemli etkenlerden doğurganlık oranı ile ekonomik krizin de negatif etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca tüm bu değişkenlerin dışında kadınların işgücüne katılım oranlarında erkeklerin eğitim seviyeleri, erkek işgücüne katılım oranı, erkek işsizlik oranı, emekli kadınların oranı, enflasyon oranı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranının pozitif etki yarattığı görülürken ev kadınlarının oranının ise negatif etki yarattığı görülmüştür (Çatalbaş, 2015: 274-275).

2015 yılında Er tarafından yapılan İİBS-2 düzeyinde 26 bölge verisi kullanılarak yapılan regresyon analizine göre kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen faktörlerin bölgesel analizi yapılmıştır. Ülkeler veya bölgeler düzeyinde bakıldığında, kadınların işgücüne katılımında belirleyici olan en temel faktörün eğitim olduğu anlaşılmıştır. Yapılan birçok çalışmaya göre eğitim düzeyi kadınların işgücüne katılımında pozitif bir etki yaratmaktadır. 1998-1999 yıllarında Pakistan’da evli ve eğitimli olan kadınları kapsayan lojistik regresyon analizinde eğitim seviyesi yüksek olan kadınların işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Hafeez A. ve E. Ahmad 2002: 75-88; Akt. Şebnem Er: 2015: 36). Medeni duruma göre kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığı zaman ise mikro boyutta yapılan çalışmalar göstermiştir ki evli olan kadınların işgücüne katılımları bekârlara oranla daha azdır. Evli olup ayrıca çocuk sahibi de olan kadınların ise emek piyasasında daha az yer aldıkları da bir başka bulgudur (Er, 2015: 35-37).

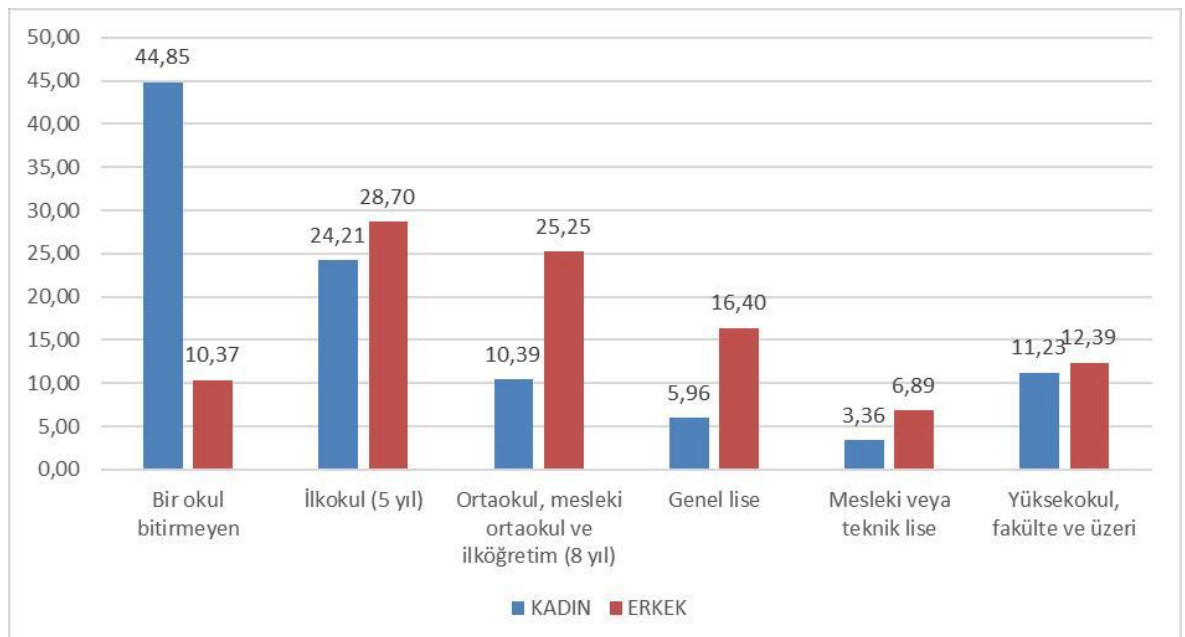
4.2.1 Eğitim Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılımları

Türkiye’de kadınların büyük bir çoğunluğu ilkökul eğitiminden fazlasına sahip değillerdir. Erkeklerin kadınlardan okullaşma bakımından daha iyi durumda olmaları onları kadınlara oranla avantajlı duruma taşımaktadır. Cinsiyet ayrımında görülen eğitim farklılığı kadar kentsel-kırsal alan ayrımında kadınlar arasında görülen eğitim farklılığı da ciddi boyutlardadır. 2006 yılında kentli kadınlar arasında okur-yazar olmayan kadınların oranı yüzde 14,8 iken kırsal alanda yaşayan kadınlar arasında bu rakam yüzde 27,7 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca aynı yıl kentsel alanda ilkökul eğitiminin üstünde eğitime sahip kadınların oranı yüzde 40 iken kırsal alanda bu oran yüzde 20’dir (Dayıoğlu ve Kırdar

2010: 27). TRB1 Bölgesi kırsal alan ağırlıklı özellikler taşıdığından kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması ve buna bağlı olarak istihdam oranları ile işgücüne katılım oranlarının da düşük olması olağan bir durum olarak karşımıza çıkabilir.

Bölge genelinde eğitim imkânları kentsel alanlar ve çevresinde yeterli denebilecek seviyedeysen, ilçeler de ise altyapı özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Dağlık bir coğrafya üzerinde bulunan dört ilin köylerinden ilçe merkezlerine veya en yakın ilköğretim okulu bulunan köylere öğrenci taşınması oldukça zor olduğundan eğitimde aksaklıklar yaşanmaktadır. Öğrencilerin çoğunluğunun belirli yerleşim yerlerindeki okullarda yoğunlaşmaları öğretmen başına düşen öğrenci sayısını arttırarak, eğitimin kalitesini düşürmektedir. Kadınların dezavantajlı durumlardan daha fazla etkilendiği göz önüne alındığında bölgede kadınlar için eğitim olanaklarından faydalanmak erkeklere oranla daha zordur. İlköğretim okullaşma oranlarının Malatya ve Elazığ illerinde Türkiye ortalamasına yakın, Tunceli ve Bingöl illerinde ise Türkiye ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Ortaöğretim okullaşma oranlarına bakıldığında ise Bingöl dışında kalan diğer üç ilin Türkiye ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımına göre okullaşma oranlarına bakıldığında ise bölgenin tüm illerinde erkek okullaşma oranları ile kadın okullaşma oranları arasındaki farkın Türkiye genelinden fazla olduğu dikkat çekmektedir (FKA, 2014: 29-30).

Grafik 4.7.TRB1 Bölgesi En Son Bitirilen Okul Durumu Oranları (Yüzde,2013)

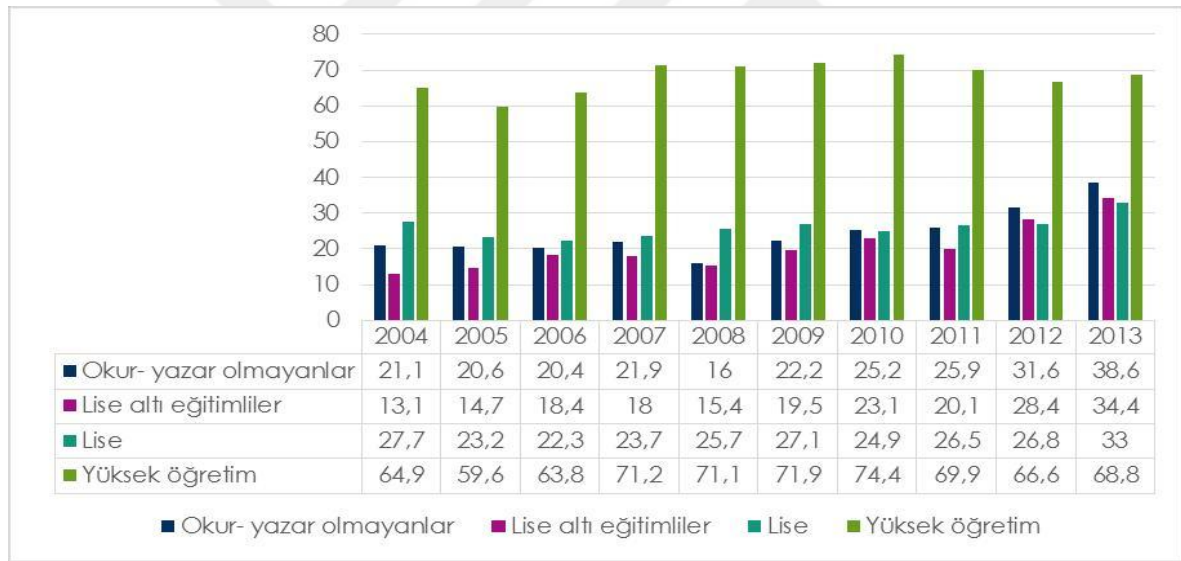


Kaynak: TÜİK 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

TRB1 bölgesi cinsiyete göre en son bitirilen okul durumu oranlarına Grafik 4.7.'den bakıldığı zaman 'bir okul bitirmeyenlerin' oranı kadınlarda yüzde 44,85 ile oldukça yüksek bir seviyededir. Bu oran TRB1 bölgesindeki kadınların neredeyse yarısının bir okul bitirmediğini ve dolayısıyla işgücü piyasasında nitelik gerektiren işlerde yer bulmalarının zor olduğunu kanıtlamaktadır. Bölgede ücretsiz aile işçisi olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar, kentlere göç ettiklerinde eğitim durumlarının düşüklüğü nedeniyle iş bulamamaktadırlar. Herhangi bir okuldan mezun olan kadın ve erkek oranlarına bakıldığında ise her grupta erkekler kadınlardan daha yüksek bir orana sahiptirler.

Aşağıda yer alan Grafik 4.8'de TRB1 bölgesi 2004-2013 yılları arası eğitim düzeylerine göre kadınların işgücüne katılım oranları gösterilmiştir.

Grafik 4.8.TRB1 Bölgesi Kadınların Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılım Oranları (Yüzde, 2004-2013)



Kaynak: TÜİK 2004-2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Grafik 4.8'de görüldüğü üzere TRB1 bölgesi 2000-2013 yılları arasında her yılda eğitim düzeyine göre kadınların işgücüne katılımlarında en yüksek oran Türkiye geneli ile benzer şekilde, yükseköğretim mezunu kadınlarda gerçekleşmiştir. Bu durum kadınların eğitim düzeyleri ile işgücüne katılımları arasında sıkı bir bağ olduğunu göstermektedir. 2004 yılında %64,9 olan yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı 2007 yılında %71,1'e ve 2010 yılında ise %74,4 seviyesine kadar yükselmiş ve sonrasında düşerek 2013 yılına gelindiğinde %68,8 olmuştur. Bu durum bize TRB1 bölgesinde son yıllarda yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılımda sorun yaşadıklarını göstermektedir.

Ayrıca TRB1 bölgesinde 2004 yılından 2013 yılına kadar olan on yıllık süreçte yüksek öğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranlarında Türkiye genelinde olduğu gibi fazla bir değişiklik olmamıştır.

TRB1 bölgesinde Türkiye genelinden farklı olarak 2013 yılında eğitim düzeyine göre işgücüne katılımda ikinci en yüksek oran %38,6 ile okur-yazar olmayan kadınlardadır. Aynı yıl Türkiye genelinde okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılma oranı %17,4'dür. 2004 yılında TRB1 bölgesinde %21,1 olan okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı 2013 yılına gelindiğinde %38,6 gibi önemli bir artış sağlamıştır. Bu durumun oluşmasındaki en temel neden TRB1 bölgesinde kadınların yoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarıdır. Herhangi bir eğitim ve nitelik gerektirmeyen ücretsiz aile işçiliği bölgede kadınların işgücüne katılımını ülke geneline göre oldukça farklılaştırmaktadır. TRB1 bölgesinde kadınların işgücüne katılımında üçüncü sırada lise altı eğitilmiş kadınlar ve son sırada ise lise ve dengi okul mezunu kadınlar yer almaktadır.

Eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin varlığı kadınların ev dışında çalışma isteklerini azaltmaktadır. Çünkü eğitim yetersizliği kadınların hem düşük ücret ödenen hem de nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Ayrıca kadınlar hangi sektörlerde ve pozisyonlarda çalışırsa çalışsınlar ücretleri erkeklerinden düşüktür. (Ecevit vd. 2008:178) Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça istihdam oranlarını arttırdığından daha önce de bahsetmiştik. TRB1 bölgesinde en son bitirilen okul oranlarına bakılarak, bölge kadınlarının ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları işgücü piyasasında yer bulmalarının oldukça zor olduğu söylenebilir. Türkiye geneli kadınlarda eğitim durumuna göre istihdama katılma oranı en fazla yükseköğretim görmüş kadınlardadır. Bu oran TÜİK 2014 yılı Ağustos ayı verilerine göre %58'tir. Ayrıca yine 2014 yılı Ağustos ayı Türkiye geneli verilere göre yükseköğretim mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı % 71,2 ve işsizlik oranı %18,6 olarak gerçekleşmiştir. Okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı % 16,5 ve istihdam oranı 16,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda eğitimin kadınlar üzerindeki etkisi oldukça önemlidir.

TRB1 bölgesinin il bazında okullaşma oranları hakkında ayrıntılı bilgi için hazırladığımız Tablo 4.5 bölgede yaşayan kadın ve erkeklerin eğitim durumu hakkında önemli bilgiler sunmaktadır.

Tablo 4.5.TRB1 Bölgesi Kadın ve Erkek Okullaşma Oranları (%)

İl	25 Yaş Üstü Üniversite Mezunu Kadın ve Erkek Oranı (%)		Okuma Yazma Bilmeyen Kadın ve Erkek Oranı (15 Yaş Üstü) (%)		Ortaöğretimde Kız ve Erkek Çocuklarında Okullaşma Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Bingöl	4,02	11,24	21	5	49,63	57,90
Elazığ	7,02	15,31	13	3	74,09	79,66
Malatya	8,36	15,25	15	3	78,87	81,19
Tunceli	8,99	15,12	18	3	82,61	77,17

Kaynak: TEPAV 81 İl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi

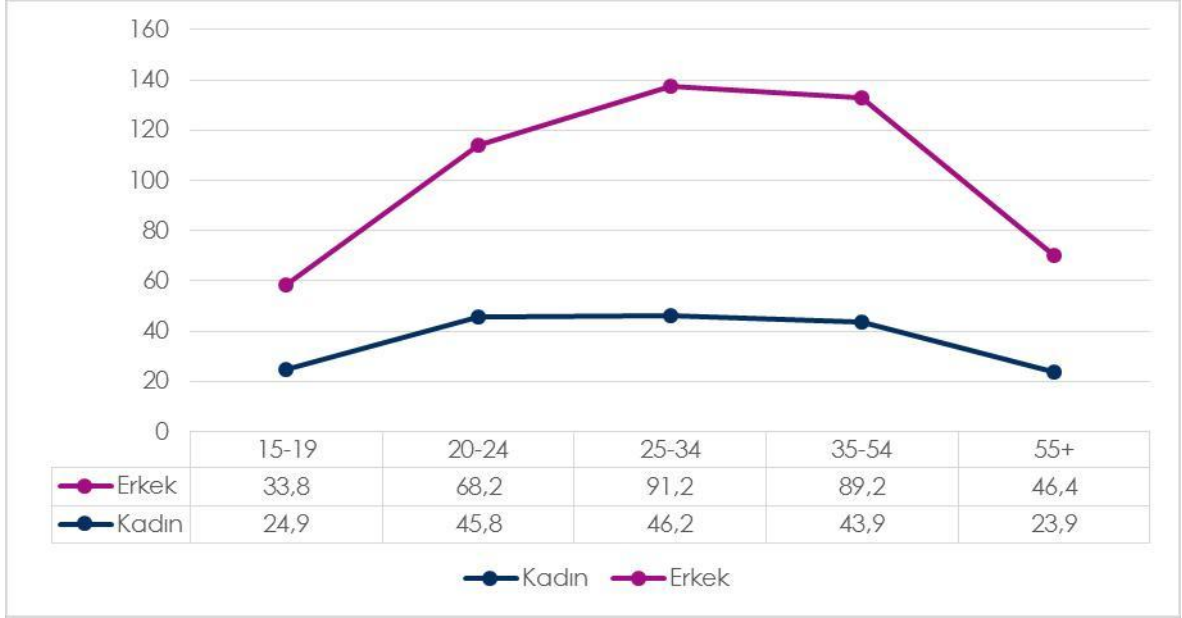
İl bazında 25 yaş üstü üniversite mezunu kadın ve erkek oranlarını incelediğimizde dört ilde de erkeklerin önde olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek arasında üniversite mezunu oranı arasındaki en yüksek fark Elazığ'da görülmektedir. Elazığ'da kadınlar %7,02 ile bölge içi sıralamada üçüncü olurken, erkekler %15,31'lik oranla bölge içi sıralamada birinci olmuşlardır. Ortaöğretimde kız ve erkek çocuklarında okullaşma oranlarını incelediğimiz zaman, kız çocuk okullaşma oranının erkek çocuk okullaşma oranından yüksek olduğu tek il %82,61 ile Tunceli olup bölgede ilk sırada yer almaktadır. En düşük orana ise %49,63 ile Bingöl sahiptir. Okuma yazma bilmeyen kadın ve erkek oranlarına baktığımızda ise bölgenin tüm illerinde okuma yazma bilmeyen kadın oranının erkeklerden oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bingöl, %21'lik oranı ile okuma yazma bilmeyen kadın oranının en yüksek olduğu il olmakla birlikte bölgede tüm eğitim değerlendirmelerinde en kötü durumda olan il konumundadır. Kadınların eğitim seviyelerine paralel olarak istihdam edilebilme ve işgücüne katılma oranlarının arttığı bilindiğinden, özellikle üniversite mezunu kadın sayısını arttırabilmek için bölge illerinde bulunan üniversitelerin gelişmeleri ve tercih edilmelerine yönelik çalışmalar yapılması ciddi katkı sağlayacaktır.

4.2.2 Yaş Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılımları

Kadınların işgücüne katılmalarını belirleyen birçok etken söz konusudur. Bunlardan biri de kadınların yaşlarıdır. Belirli yaş gruplarında kadın işgücü katılım oranları yüksek çıkarken, belirli yaş gruplarında çeşitli nedenlerle bu oran düşmektedir. Kadınların evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları veya eşlerinin gelirlerinin aile geçimine yeterli olması gibi değişik sebeplerle belli yaşlarda kadınlar emek piyasasından çekilmektedirler.

Bu bölümde TRB1 bölgesi 2013 yılı yaşa göre kadınların işgücüne katılım oranları geniş yaş grubu aralıkları (15-19, 20-24, 25-34, 35-39, 55+) baz alınarak incelenecektir.

Grafik 4.9.TRB1 Bölgesi Geniş Yaş Grubuna Göre Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları (Yüzde, 2013)



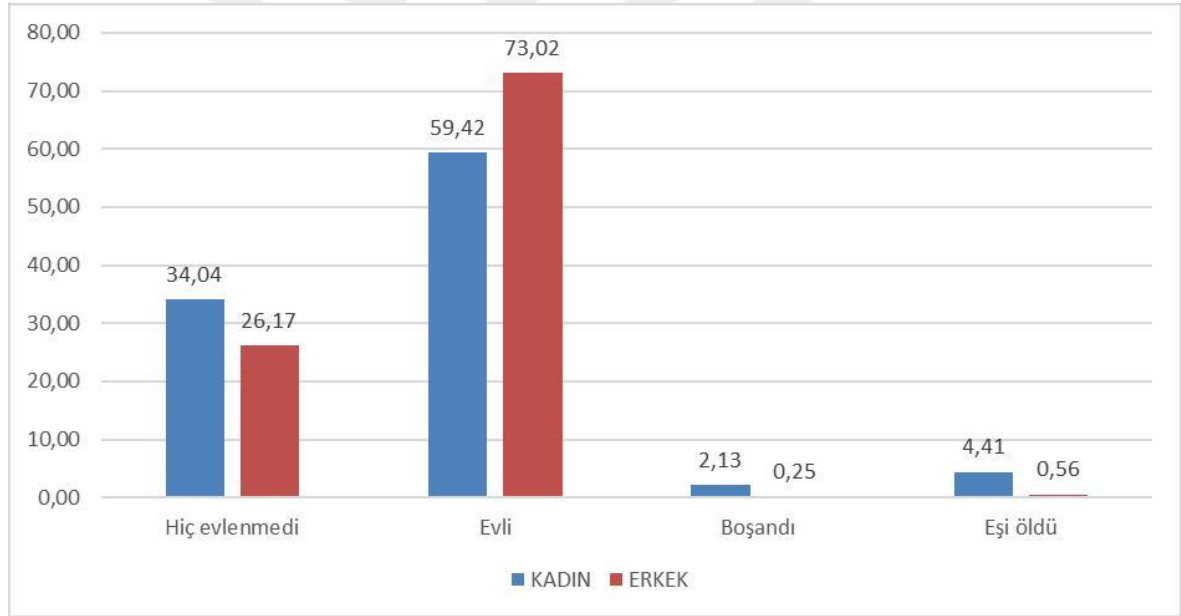
Kaynak: TÜİK 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Yukarıda yer alan Grafik 4.8’de, TRB1 bölgesi yaşa göre kadın ve erkek işgücüne katılım oranları gösterilmektedir. TRB1 bölgesi 2013 yılı yaşa bağlı veriler baz alınarak oluşturulan grafik göstermektedir ki bölgedeki kadınlar her yaş grubunda erkeklerden oldukça düşük seviyelerde işgücüne katılmaktadırlar. Erken yaşlarda çalışma hayatına atılan kadınlar özellikle 25-34 yaş grubunda %46,2 ile TRB1 bölgesinde en yüksek çalışma oranlarına ulaşmakta ancak aynı yaş grubunda erkeklerde işgücüne katılım oranı %91,2’dir. Kadınlarda ikinci sırada 20-24 yaş grubu yer alırken erkeklerde bu durum farklılık göstererek ikinci sırada %89,2 ile 35-54 yaş grubu yer almıştır. TRB1 bölgesinde kadınların işgücüne katılımında üçüncü sırada 15-19 yaş grubu %24,9 ile gerçekleşirken Türkiye genelinde aynı yılda bu yaş grubunda oran %16,6’dır. Türkiye genelinde 20-49 yaş grupları arasında işgücüne katılım oranları yüksek iken 45-49 yaş grubundan sonra ciddi düşüşler görülmektedir. Türkiye genelinde 55-59 yaş grubunda kadınların işgücüne katılım oranı %4,2 ve 60-64 yaş grubunda ise %2,2 ile TRB1 bölgesinin altında gerçekleşmektedir. Bu durumun oluşmasında bölgede kadınların yüksek bir oranla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları etkilidir. Emeklilik kavramında uzak, nitelik gerektirmeyen ücretsiz aile işçiliği TRB1 bölgesinde kadınların erken yaşlardan itibaren ve uzun yıllar boyunca emek piyasasında bulunmaya mecbur bırakmıştır.

4.2.3 Medeni Durularına Göre Kadınların İşgücüne Katılımları

Kadınların medeni durumlarının işgücüne katılmalarındaki temel belirleyicilerden biri olduğundan daha önce bahsetmiştik. Ülkelerin ekonomi politikaları, farklılaşan toplumsal cinsiyet algıları gibi etmenler nedeniyle aynı ülke içerisinde farklı bölgelerde kadınların işgücü piyasasındaki konumu değişiklik göstermektedir. Bölgesel ekonomik dinamiklerin kadınların işgücüne katılımında etkili olduğu gerçeği beraberinde bölgenin kadına bakışını da netleştirmektedir. Bu bağlamda aşağıda, TRB1 bölgesinde medeni durumlarına göre kadınların emek piyasasındaki konumu incelenirken aynı zamanda bölgede kadının toplumsal yeri ile ilgili de bilgi verilmeye çalışılacaktır.

Grafik 4.10.TRB1 Bölgesi Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım Oranları (Yüzde,2013)



Kaynak: TÜİK 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Kadınların medeni durumları ile işgücüne katılmaları arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Türkiye geneli verilere bakıldığında çoğunlukla evlenen veya çocuk sahibi olan kadınlar işgücü piyasasından çekildiği gözlemlenmiştir. Evli kadınların ev içi sorumluluklarına çocuk bakımı da eklendiğinde emek piyasasından çekilmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durumun oluşmasındaki temel etken toplumsal cinsiyet rolleridir.

Kadına yüklenen annelik rolü ve ev içi diğer sorumluluklar işgücü piyasasında kadının çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir.

H.T.Tanrıöver, A.Eyüpoğlu, Ş.Özer tarafından yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye genelinde kadınların büyük bir bölümünün daha çocuk yaşlarda ve bekârken emek piyasasına katıldıkları ancak ilerleyen dönemlerde kendi istekleri ile işlerinden ayrıldıkları görülmüştür. Nişanlanma ve evlenme işten ayrılma nedenleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu bağlamda özellikle eğitim seviyesi düşük olan kadınlar, emek piyasasında uzun saatler ve ağır şartlarda çalıştıkları için evlilik iş yaşamından kurtulmanın çaresi olarak görülmektedir (Tanrıöver, Eyüpoğlu, Özer, 1988:207-216).

TRB1 Bölgesi medeni durumlarına göre kadınların işgücüne katılma oranlarına bakıldığında evli olanların işgücü piyasasında daha çok yer aldığı görülmektedir. Grafik 4.9'da 2013 yılı verilerine ait medeni duruma göre işgücü piyasasının yüzde 59,42'sini evli kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran aynı yıl Türkiye geneli evli kadınların işgücüne katılım oranı olan yüzde 39,60'dan oldukça yüksektir. Bölge ile Türkiye geneli farkının temel nedeni, bölgedeki kadınların çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Türkiye genelinde evlenen kadınlar eşlerinin gelirleri kendilerine yettiği için veya çocuk bakımı maliyetlerini karşılamakta zorlandıkları için işgücü piyasasından çekilirken, TRB1 Bölgesinde evli kadınlar işgücü piyasasının yarısından fazlasını oluşturmaktadırlar. Bu durum çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bölge kadınlarının ilerleyen yıllarda kariyer ve emeklilik imkânlarından yararlanmalarını engellemektedir.

TRB1 bölgesi kadınların işgücüne katılım oranları Türkiye geneli ile oldukça farklı bir görünüme sahiptir. Hiç evlenmeyen kadınlar bölgede emek piyasası içerisinde ikinci sırada yer almaktadırlar. Türkiye ortalamasında 2013 yılında hiç evlenmeyen kadınların işgücüne katılım oranı %37,9 olarak gerçekleşirken, TRB1 bölgesinde aynı yıl %34 ile Türkiye ortalamasının altında gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde boşanmış kadınların İKO'ları dört medeni durum grubu içerisinde en yüksek orana sahipken bölgede en son sırada yer almaktadır. Eşi ölen kadınların 2013 yılı verilerine göre İKO'ları %4,41 iken boşanan kadınların oranı ise %2,13 ile oldukça düşüktür. Eşi ölen kadınların yaş ortalamalarına bakıldığı zaman işgücü piyasasında düşük oranda yer almaları beklenen bir durumdur. Ancak boşanan kadınlardaki oranın düşüklüğü bölgede kadına bakış açısıyla paralel olarak değerlendirilebilir. Nitekim 2013 yılı Türkiye geneli medeni duruma göre kadın işgücüne katılım oranlarına bakıldığı zaman kır/kent ayrımında yüzde 41/52 gibi

yüksek seviyelerde olan boşanmış kadın İKO'ları TRB1 bölgesinde yüzde 2 gibi düşük seviyelerdedir. Bu durum kadınların medeni durumlarının işgücüne katılımlarında etkili olduğunu ancak bölgeden bölgeye de bu oranların farklı seviyelerde oluştuğunu göstermektedir.



5 EKONOMETRİK UYGULAMA VE SONUÇLARI

5.1 Veri Seti

Çalışmamızın bu bölümünde TRB1 bölgesinde kadınların emek piyasasına katılmalarında etkili olan unsurların ne olduğu incelenmiştir. Ayrıca bu belirleyicilerin bölgede yaşayan kadınların emek piyasasında yer almasında ne boyutta etkili oldukları da açıklanmaya çalışılacaktır. Yapılan analizde TÜİK 2013 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri setinden faydalanılmıştır.

Türkiye’de emek piyasası hakkında en detaylı veriler TÜİK tarafından toplanmakta ve analiz edilmektedir. “Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 1988 yılından itibaren düzenli olarak uygulanmakta olan Hanehalkı İşgücü Anketi istihdam edilenlerin; iktisadi faaliyet, meslek (ya da tuttuğu iş), işteki durum ve çalışma süresi, işsizlerin ise; iş arama süresi ve aradıkları meslek (ya da iş) ve benzer özellikleri hakkında bilgi derlemek amacıyla uygulanmakta olup, ülkedeki işgücü piyasasının özellikleri hakkında bilgi veren (arz yönüyle) temel veri kaynağıdır. Veriler, belirlenen örnekleme yöntemine göre seçilen hanehalklarından derlenmektedir. Hanehalkı İşgücü Anketlerinde kullanılan istatistiki birim “hanehalkları”dır. Hanehalkında bulunan tüm fertlere ilişkin demografik bilgiler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hanehalkı reisine yakınlık) alınmaktadır. İşgücü durumunun tespitine yönelik sorular ise 15 ve daha yukarı yaştaki fertlere sorulmaktadır. Anket 1988 yılından itibaren uygulanmaktadır. 1988-1999 yılları arasında yılda iki kez (Nisan ve Ekim aylarının son haftası referans alınarak) uygulanan anket, 2000 yılından itibaren aylık olarak uygulanmaktadır. Anket sonuçları 2000-2003 yılları arasında dönemsel (yılda 4 kez) olarak açıklanmış olup, 2004 yılından itibaren hareketli üçer aylık dönem verileri esas alınmak suretiyle her ay yayımlanmaktadır” (TÜİK: Metaveri).

Analizimizde toplam 3987 anket kullanılmıştır. Analiz yapılırken SPSS 18 paket programından faydalanılmıştır. Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörleri analiz etmek amacıyla lojistik regresyon modeli oluşturulmuştur. Lojistik regresyon analizimizde binary (ikili) lojistik regresyon kullanılmıştır.

Anket verileri, sadece herkese sorulan soruların analize dahil edilmesine imkan tanımaktadır. Bu bağlamda, birçok çalışmada uygulandığı üzere yaş, eğitim, medeni durum ve kır-kent bağımsız değişkenleri analize dahil edilmiştir. Bu durum, çalışma açısından bir kısıt teşkil etmektedir. Daha detaylı veriler derlenebildiği takdirde, modelin açıklama gücü arttırılabilecektir.

5.2 Yöntem

Logit analizi, hiçbir bağımsız değişkenin modele dahil edilmediği, bir başka deyişle bu değişkenlerin sıfır kabul edildiği başlangıç modeli (baseline model) ile başlamaktadır. Başlangıç modelinde, sadece sabit parametrenin etkisi görülmektedir. Modele açıklayıcı değişkenlerin eklenmesi sonrasında iki modelin açıklama gücü karşılaştırılır. Amaçlanan modelin Log Likelihood (LL) değerlerinin başlangıç modelinden daha düşük olması durumunda, bağımsız değişkenlerin eklenmesi sonucu modelin açıklama gücünün arttığı sonucuna varılır (Field, 285-6). SPSS paket programı, ki-kare dağılımına sahip -2LL değerinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını gösteren Omnibus testini sunmaktadır. Çalışmamızda, iki model arasındaki -2LL farkını gösteren 802,2 değerinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ($P= 0,000$) görülmüştür. Bu sonuç, kullandığımız modelin uyumlu olduğunu, bir başka deyişle açıklama gücü açısından başlangıç modelinden anlamlı olarak farklılaştığını göstermektedir.

Çoklu doğrusal regresyondaki R^2 değerinin lojistik regresyondaki karşılığı olan Nagelkerke R^2 değeri, model tarafından açıklanan varyans miktarını göstermektedir. Söz konusu değerin büyümesi (1'e yaklaşması) model uyumunun arttığını göstermektedir (Çokluk vd., 2012: 84). Ancak, Nagelkerke R^2 değerinin doğrusal regresyondaki R^2 değerlerinden genelde düşük kaldığı bilinmektedir. Bu sebeple, değişken eklemeye veya çıkarmaya dayalı modellemelerde Nagelkerke R^2 değerlerindeki değişimlerin incelenmesi daha anlamlı olmaktadır. Modelimizin Nagelkerke R^2 değeri 0,261 olup istihdam değişkenindeki varyansın %26,1'inin bağımsız değişkenlerimiz tarafından açıklandığını göstermektedir.

Model uyumunu gösteren diğer bir test Hosmer-Lemeshow (HL) istatistiğidir. HL ki-kare değerinin istatistiki olarak anlamsız olması, "tahmin edilen değerler ile gözlenen değerler arasında fark olmadığı" şeklindeki hipotezin reddedilmesini sağlamakta, dolayısıyla model-veri uyumunun yeterli ve modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Ancak, söz konusu test bazı eleştiriler almaktadır. HL testindeki

gruplandırma sayısına ilişkin bir ölçeğin olmaması, etkileşimli ve lineer olmayan değişkenlerin modele dahil edilmesi durumunda test sonuçlarının ciddi değişimler göstermesi bunlardan bazılarıdır (Allison, 2014: 6). Diğer taraftan, HL testi bağımsız değişkenlerin sürekli ve örneklemin küçük olduğu durumlarda daha fazla tavsiye edilmektedir (Çokluk vd., 2012: 85). Yukarıdaki eleştirilere ilaveten, çalışmamızda kategorik değişkenlerin kullanılması ve örneklem hacmimizin nispeten büyük olması sebebiyle HL testi kullanılmamıştır.

TRB1’de anket yapılan 3987 kadından 1138’i çalışmakta, 132’si işsiz ve 2717’si işgücü dışında bulunmaktadır. Bu analizde çalışan 1138 kadın (1), işsiz ve işgücü dışında olan toplam 2849 kadın (0) kategorik değerlerini almıştır. Bir başka deyişle, modelin bağımlı değişkeni için (1) kategorik değeri çalışan kadınları, (0) kategorik değeri ise çalışmayan (işsiz + işgücünde olmayanlar) kadınları göstermektedir.

Çalışmamızda aşağıdaki 5.1 numaralı denklem modeli oluşturulmuş olup, bu modelde Y bağımlı değişken, β_0 sabit ve X ise bağımsız değişkeni ifade etmektedir.

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{ij=0}^m \beta X_{ij} + \epsilon_i \quad (5.1)$$

5.3 Bulgular

TRB1 bölgesinde kadın istihdamının belirleyenlerini gösteren bağımsız değişkenlerimiz, yukarıda belirtildiği gibi yaş, eğitim, medeni durum ve kır-kent olmak üzere 4 adettir. TRB1 bölgesinde kırsal istihdamın yoğunluğu dikkate alınarak kırsal yaşayan kadınlar için (1), kentte yaşayan kadınlar için (0) kategorik değeri belirlenmiştir.

Bu durumda, referans kategorisi kentte yaşayan kadınlar olmaktadır. Medeni durum değişkeninde, evli kadınların istihdama katılma düzeylerinin eşlerinin gelirlerinin kendilerine yettiği fikriyle, aile içi sorumluluklar ve çocuk bakımı gibi nedenlerden ötürü düştüğü bilindiği için evli kadınlar için (0), bekar kadınlar için (1), boşanmış kadınlar için

(2) ve dul kadınlar için (3) kategorik değeri atanmıştır. Referans kategorimiz evli kadınlar olmaktadır. Bu sayede, evli olmayan kadınların istihdama katılma açısından avantaja sahip olup olmadıkları saptanacaktır. Eğitim düzeyi değişkeni, 6 kategori barındırmaktadır. Burada bir okul bitirmeyenler için (0), ilkokul için (1), ortaokul için (2), genel lise için (3), mesleki veya teknik lise için (4) ve yüksekokul, fakülte ve üzeri mezuniyetler için (5) kategorik değeri atanmıştır. Eğitim düzeyi artışının kadın istihdamına etkisinin saptanması için referans kategorimiz bir okul bitirmeyenler olacaktır. Analize dördüncü bağımsız değişken olarak kadınların yaş düzeyi dahil edilmiştir. Anketteki sürekli yaş değerleri, kategorik hale getirilmiştir. Buna göre, 15-24 yaş arası kadınlar için (0), 25-34 için (1), 35-44 için (2), 45-54 için (3), 55-64 için (4) ve 65 ve üzeri için (5) kategorik değeri atanmıştır. Referans kategori en düşük yaş aralığı olan 15-24'tür. Böylece kadınların yaşı artarken istihdama katılımları açısından pozitif bir gelişme olup olmadığı saptanacaktır.

Aşağıdaki tabloda TRB1 Bölgesi'nde kadın istihdamının belirleyicilerini içeren lojistik regresyon modelinin katsayı tahminleri verilmiştir. Lojistik regresyon modelindeki β katsayıları, bir olayın olma olasılığının olmama olasılığına oranını ifade eden odds oranının doğal logaritmasıdır. $\text{Exp}(\beta)$ değerleri ise söz konusu logaritmik değerlerin üstel ifadesidir. $\text{Exp}(\beta)$ değerleri bir değişkende referans olarak belirlenen kategoriye göre, diğer kategorilerin bağımlı değişkeni ne ölçüde etkilediğini gösterir. Değerlerin 1'den büyük olması (bu durumda modeldeki β katsayısı pozitifdir), bağımsız değişkendenki değişim ile bağımlı değişkenin gerçekleşme olasılığının doğru yönlü olduğunu gösterir. Aksine, değerlerin 1'den küçük olması (bu durumda modeldeki β katsayısı negatifdir), bağımsız değişkendenki değişim ile bağımlı değişkenin gerçekleşme olasılığının ters yönlü olduğunu gösterir.

Tablo 5.1.TRB1 Bölgesinde Kadınların İstihdama Katılımlarına İlişkin Regresyon Sonuçları

		β	S.E.	Wald	Sig. (p)	Exp(β)
Yaş Aralığı	15-24			130,390	,000	
	25-34	,680	,141	23,277	,000	1,974
	35-44	,852	,155	30,149	,000	2,344
	45-54	,597	,169	12,530	,000	1,817
	55-64	,292	,193	2,292	,130	1,339
	65 ve Üstü	-1,19	,229	27,213	,000	,303
Eğitim Düzeyi	1 Okul Bitirmemiş			174,562	,000	
	İlkokul	-,330	,108	9,286	,002	,719
	Ortaokul	-,716	,149	23,010	,000	,489
	Genel Lise	-,530	,162	10,704	,001	,589
	Mesleki Ve Teknik Lise	,632	,206	9,358	,002	1,881
	Yüksekokul, Fakülte Üzeri	1,243	,159	60,771	,000	3,467
Medeni Durum	Evli			13,774	,003	
	Bekar	,266	,119	5,001	,025	1,304
	Boşanmış	,441	,246	3,229	,072	1,555
	Eşi Ölmüş	-,441	,186	5,618	,018	,644
Kent-Kır	Kır	1,656	,087	366,168	,000	5,237
Sabit	Sabit	-1,92	,167	133,006	,000	,145

Tablo 5.1 incelendiğinde, TRB1 Bölgesi'ndeki kadınların yaşı arttıkça belirli bir düzeye kadar istihdam olasılığının artış gösterdiği, daha sonra ise düşmeye başladığı görülmektedir. 25-34 yaş arası kadınların, referans kategorideki kadınlara (15-24) göre istihdam edilme olasılığının 1,97 kat fazla olduğu görülmektedir. İstihdam edilme olasılığını en yüksek olduğu yaş aralığı ise 35-44 arasındadır. Bu aralıkta olasılık, referans kategoriden 2,3 kat fazladır. Bu yaş aralığından sonra, istihdam edilme olasılığı giderek düşmekte, 65 yaşın üzerinde ise negatif bir etki doğurmaktadır. Katsayıların, 55-64 yaş dışındaki tüm yaş aralıkları için anlamlı olduğu görülmektedir (P= 0,000). Yaş ile istihdam arasındaki parabolik ilişki literatürdeki birçok çalışma tarafından doğrulanmıştır. Örneğin Güneş ve Acun tarafından yapılan çalışmada yaş ile istihdam arasındaki ilişkiye bakıldığında TRB1 bölgesinde yaş arttıkça istihdam edilebilirliğin arttığı görülmüştür (Güneş ve Acun, 2012:16).

TRB1 Bölgesi'nde kadınların eğitim düzeyi ile istihdamı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise ilkokul, ortaokul ve genel lise mezunlarının istihdam edilme olasılıklarının, bir okul bitirmeyenlerden daha az olduğu görülmektedir. Buna karşın, mesleki lise ve üniversite mezunlarının daha fazla istihdam olanağı bulunduğu

görülmektedir. Bir okul bitirmeyenlere göre mesleki lise mezunları 1,88 kat, üniversite mezunları ise 3,47 kat daha fazla iş olanağı bulabilmektedir. Eğitim değişkenine ilişkin bütün kategorilerin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($P < 0,05$).

TRB1 Bölgesi'nde medeni durum ile istihdam arasındaki ilişkiye bakıldığında, bekar kadınların evli olanlara göre 1,3 kat daha fazla istihdam edilme olasılığı olduğu görülmektedir. Boşanmış kadınlar için bu oran 1,6 kata kadar çıkmakla birlikte, istatistiki anlamlılığı sağlamadığı görülmektedir ($P = 0,072$). Eşi ölmüş kadınlara ilişkin $\exp(\beta)$ değerinin 0,64 olması, söz konusu kadınların evli olanlara göre 0,64 kat daha az istihdam edildiğini göstermektedir.

Son olarak, TRB1 Bölgesi'ndeki kırsal bölgelerde yaşayan kadınların istihdama katılım düzeylerinin kenttekilere göre ciddi bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar, kenttekilere göre 5,2 kat daha fazla istihdam olasılığı bulunmaktadır. Bu sonucun, istatistiki olarak da doğrulandığı görülmektedir ($P= 0,000$).

İşgücüne katılıma ilişkin kurduğumuz model yukarıdaki istihdama katılım modeli ile aynı olup sadece bağımlı değişkenimiz açısından bir farklılık söz konusudur. Bağımlı değişkenimiz işgücüne katılımı gösterdiğinden dolayı, istihdam edilen ve işsizler için (1), işgücünde olmayanlar içinse (0) kategorik değeri atanmıştır.

Modele ilişkin ön analizlere bakıldığında başlangıç modeli ile amaçlanan model arasındaki -2LL farkını gösteren 889,8 değerinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Zira, modelin Omnibus testine ilişkin prob değerinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ($P= 0,000$) görülmüştür. Bu durumda, model veri uyumunun sağlandığı, modelin anlamlı olduğu söylenebilir. Bunun yanında, bağımlı değişkenimiz olan işgücüne katılımın doğru sınıflandırılma yüzdesi, başlangıç modelinde % 68,1 iken amaçlanan modelde %75,4'e çıkmıştır. İstihdam analizinde olduğu gibi bağımsız değişkenlerimizin model uyumunu arttırdığını söyleyebiliriz. Nagelkerke R^2 değeri ise 0,280 olup, istihdam analizinden daha iyi bir sonuç vermiştir. Modelimizin Nagelkerke R^2 değeri işgücü değişkenindeki varyansın %28'inin bağımsız değişkenlerimiz tarafından açıklandığını göstermektedir.

Tablo 5.2.TRB1 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Katılımlarına İlişkin Regresyon Sonuçları

		B	S.E.	Wald	Sig. (P)	Exp(B)
Yaş Aralığı	15-24			145,892	,000	
	25-34	,773	,138	31,352	,000	2,167
	35-44	,926	,152	36,917	,000	2,525
	45-54	,592	,166	12,756	,000	1,807
	55-64	,320	,190	2,846	,092	1,377
	65 Ve Üstü	-1,193	,227	27,580	,000	,303
Eğitim Düzeyi	1 Okul Bitirmemiş			238,948	,000	
	İlkokul	-,307	,107	8,306	,004	,735
	Ortaokul	-,665	,145	21,117	,000	,514
	Genel Lise	-,175	,150	1,353	,245	,840
	Mesleki Ve Teknik Lise	,645	,202	10,158	,001	1,906
	Yüksekokul, Fakülte Ve Üzeri	1,830	,168	119,069	,000	6,234
Medeni Durum	Evli			25,630	,000	
	Bekar	,471	,118	15,936	,000	1,602
	Boşanmış	,611	,238	6,586	,010	1,841
	Eşi Ölmüş	-,362	,182	3,950	,047	,696
Kent-Kır	Kır	1,537	,085	327,890	,000	4,652
Sabit	Sabit	-1,892	,164	132,719	,000	,151

Kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılımında ülkeler düzeyinde görülen farklılıkların yanı sıra aynı ülkenin farklı bölgelerinde de çeşitli nedenlerle kadınların işgücüne katılımlarında değişik oranlar görülmektedir. Ülkelerin ekonomik durumları, kültürel yapıları ve kadının toplumdaki yeri işgücüne katılımı etkili olabilmektedir. Ayrıca aynı ülke içerisinde farklı bölgelerin ekonomik dinamikleri, sosyo-kültürel yapıları, kadınların eğitim durumları, yaşları ve medeni durumları gibi kadınlara özel demografik özellikler de emek piyasasında bulunmalarında ve kalıcı olmalarında etkilidir. Bu bağlamda değerlendirme yaparken TRB1 bölgesinde bulunan kadınların işgücüne katılımlarında etkili olan faktörler ile bu faktörlerin düzeyleri emek piyasasını anlamamız açısından önem arz etmektedir.

Tablo 5.2.'de görüldüğü üzere kadınların işgücüne katılımlarında önemli belirleyicilerden biri eğitim durumlarıdır. Eğitim düzeylerine göre kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde, TRB1 Bölgesinde en fazla mesleki lise mezunu ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katıldığı görülmektedir. Mesleki lise mezunları bir okul bitirmeyenlere göre 1,90 kat, üniversite mezunları ise 6,23 kat daha fazla işgücüne katılabilmektedir. Bu sonuç, TRB1 Bölgesi'ndeki üniversite mezunu bir kadının istihdama göre işgücüne katılımının çok daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bir başka

deyişle, işgücüne daha rahat katılabilmekte, ancak daha az çalışma olanağı bulabilmektedir. Her iki eğitim kategorisi için de istatistiki anlamlılık sağlanmıştır ($P < 0,05$).

Analizimizde TRB1 Bölgesi'ndeki kadınların işgücüne katılımları geniş yaş grubu aralıklarına göre Tabla 4-2'de değerlendirilmiş ve sonuçların istihdama katılım ile neredeyse aynı olduğu görülmüştür. Tablodan yaş ile işgücüne katılım arasındaki ilişkiye bakıldığında, 25-34 yaş grubu aralığında katılımın yüksek olduğu ancak 35-44 yaş aralığında işgücüne katılımın maksimum değerine ulaştığı ve sonrasında düşüş gösterdiği görülmektedir. İstihdam analizinde olduğu gibi sadece 55-64 yaş arası kadınlar için istatistiki anlamlılık şartının sağlanamadığı görülmektedir. Bu durumun nedeni ise bölgede yaygın olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların ileri yaşlara kadar emek piyasasında yer almalarıdır.

Benzer şekilde çalışmamızda TRB1 Bölgesi'nde yaşayan kadınların medeni durumlarının işgücüne katılımları üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Modelimizde medeni durumlarına göre kadınlar dört ayrı grupta incelenmiş ve evli kadınlar referans olarak alınmıştır. Evli olmanın işgücüne katılım açısından dezavantaj oluşturduğu görülmektedir. Bekar kadınlar, evli olanlara göre 1,60 kat, boşanmış olanlar ise 1,84 kat daha fazla işgücüne katılabilmektedirler. Eşi ölmüş olanlar ise evli olanlara göre işgücüne daha az katılabilmektedir ($\exp(\beta) < 1$). Her üç medeni durum kategorisi de istatistiki olarak anlamlıdır ($P < 0,05$).

Son olarak, kırsal bölgelerde yaşayan kadınların kenttekilere göre işgücüne katılma olasılıklarının 4,65 kat daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuç, istihdam analizi ile benzerlik göstermektedir. TRB1 bölgesinde kadınlar kırsal alanda ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıklarından işgücüne katılım oranları yüksektir. Ancak kentsel alanda kadınların demografik özellikleri (eğitim, yaş, medeni durum) emek piyasasına katılmalarında etkili olduğundan kırsal alana oranla daha az işgücüne katılmaktadırlar. Kent ekonomilerinde özellikle kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması güvencesiz, düşük ücretle, kayıt dışı olarak ve uzun saatler boyunca çalışmalarına neden olmaktadır ve kadınlar kentlerde ev hanımlığını çalışmaya tercih etmektedirler. Bu bağlamda eğitim kadınlar için kır ve kent ayrımında emek piyasasına katılımında etkili olan en önemli faktör olduğu gibi tüm bu nedenlerden ötürü kadınların kentsel alanda işgücüne katılım oranları kırsaldan daha düşük çıkmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kadınların emek piyasasında yer almalarında belirleyici olan birçok faktör bulunmaktadır. Türkiye genelinde ve bölgesel düzeyde yapılan çalışmalar göstermiştir ki ülkemizde kadınların işgücüne katılımı oldukça düşük seviyelerdedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke ile yapılan kıyaslamalara göre ülkemizde kadın işgücü emek piyasası ile yeterince bütünleşmemiştir. Erkek odaklı istihdam politikaları, toplumsal cinsiyet algısı, kadınlara yüklenen sorumluluklar, ülkenin sosyolojik altyapısının kadınları emek piyasası dışına itmesi gibi birçok nedenden ötürü kadınlar işgücü içerisinde ikinci planda yer almaktadırlar.

Çalışmamızda 2013 yılı verileri kullanılarak genelde Türkiye ve özelde TRB1 bölgesinde kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. TÜİK tarafından her yıl hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketi Mikroveri Seti kullanılarak ekonometrik bir model oluşturulmuştur. Bu bağlamda TRB1 bölgesinde ve Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılımlarında sahip oldukları demografik özellikler ele alınmıştır. Buna bağlı olarak medeni durumları, eğitim düzeyler, yaşları ve yaşadıkları yerin kır-kent olma durumları dikkate alınarak incelenmiştir.

TRB1 bölgesinde kadınların mevcut durumu ülke genelinden daha iyi bir durumda değildir. Bölgenin önemli pazar merkezlerine uzak olması, kamu yatırımlarının yetersizliği, sanayinin gelişmemiş olması vb. birçok sebepten ötürü TRB1 bölgesi çoğunlukla göç vermektedir. Bu bağlamda emek piyasası incelendiğinde kadınların bu bölgede ücretsiz aile işçiliği dışında güvenceli, kalıcı, emeklilik haklarının olduğu işlerde çalışmalarının hiç de kolay olmadığı anlaşılmaktadır. 2013 yılında Türkiye geneli kadınların işgücüne katılma oranı % 30,8 ve erkeklerde % 71,5 olarak gerçekleşmiştir. TRB1 bölgesine baktığımızda ise aynı yıl işgücüne katılma oranı kadınlarda % 38 ve erkeklerde ise % 70,8 olarak gerçekleşmiştir. Bölgede kadınların işgücüne katılım oranının ülke genelinden yüksek olmasının nedeni, kırsal kesimde yaşayan kadınların yaygın bir şekilde ücretsiz aile işçisi olarak işgücü piyasasında yer almalarındandır. İstihdam oranları incelendiğinde ise 2013 yılında Türkiye’de kadın istihdam oranı %27,1 ve erkek istihdam oranı ise %65,2 olurken TRB1 bölgesinde kadınlarda %35 ve erkeklerde ise %65,4 olarak gerçekleşmiştir.

Cinsiyete göre istihdam oranlarında TRB1 bölgesi ülke genelinden daha iyi bir durumda görünse de kadın istihdam oranları neredeyse erkek istihdam oranlarının yarısı düzeyindedir. Kayıtdışı istihdam oranlarına bakıldığında ise 2013 yılında Türkiye’de kadınlarda kayıtdışı istihdam oranı %52 iken TRB1 bölgesinde bu oran %80’dir. Kadınlarda kayıtdışı istihdam oranlarının ülkemizde ciddi seviyede yüksek olmasının nedeni kadınların eğitim düzeylerinin düşük olmasıdır. Kentlerde yaşayan eğitim seviyesi düşük kadınlar emek piyasasında yer bulmakta zorlanmakta ve güvencesiz olarak düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Ülke genelinde zaten yüksek olan kayıtdışı istihdam oranı kırsal bölgelerin ağırlıkta olduğubir yapı sergileyen TRB1 bölgesinde, ücretsiz aile işçiliğinin etkisiyle daha da yoğun görülmektedir.

Çalışmamızda yapılan ampirik analizin sonucuna göre kadınların işgücüne katılımını belirleyen en etkili faktör kadınların eğitim düzeyleridir. Kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe işgücüne katılma oranlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak kadınların eğitim düzeylerinin işgücüne katılmalarında yaşadıkları yerin kır-kent olmasına ve ağırlıklı iş kolunun farklılaşmasına göre değişiklik gösterdiği gözlemlenmiştir. 2013 yılı verilerine göre TRB1 bölgesi eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında birinci sırada %68,8’lik oranla yükseköğretim mezunu kadınlar yer almaktadır. Bu durum Türkiye geneli ile de benzerlik göstermekte ve ülke genelinde de aynı yıl yine en yüksek oran %72,2 ile yükseköğretim mezunu kadınlardadır. Türkiye genelinde eğitime göre kadınların işgücüne katılımında en düşük oran okur-yazar olmayan kadınlarda (%17,4) görülürken TRB1 bölgesinde bu durum farklılık göstererek lise ve dengi meslek okullarında (%33) görülmüştür. Bölgede okur-yazar olmayan kadınlar 2013 yılında %38,6 oranında işgücüne katılmışlardır. Bu durumun temel nedeni ise bölge kadınlarının işgücü piyasasında yoğun olarak (herhangi bir eğitim veya nitelik gerektirmeyen) ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda kadınların medeni durumlarının işgücüne katılmalarında TRB1 bölgesi ile Türkiye geneli arasında önemli bir farklılık olduğu görülmektedir. 2013 yılı verilerine bakıldığında kadınların medeni durumlarına göre işgücüne katılım oranlarında evli kadınlar %59,4 ile birinci sırada yer alırken hiç evlenmeyen kadınlar ise %34’lük oranla ikinci sırada yer almıştır. Türkiye genelinde ise bu durum oldukça farklıdır. Öyle ki; 2013 yılında ülke genelinde kadınların medeni durumlarına göre işgücüne katılımlarında en yüksek oran %50,9 ile boşanmış kadınlardadır. İkinci sırada ise %37,9 ile hiç evlenmeyen kadınlar yer alırken evli kadınlar ise %30,5’lik oranla üçüncü sırada yer

almaktadırlar. Aynı yıl TRB1 bölgesinde boşanmış kadınların işgücüne katılım oranı yalnızca %2,1'dir. Türkiye genelinde evlenen kadınlar eşlerinin gelirleri kendilerine yettiği için veya çocuk bakımı maliyetlerini karşılamakta zorlandıkları için işgücü piyasasından çekilirken, TRB1 Bölgesinde evli kadınlar işgücü piyasasının yarısından fazlasını oluşturmaktadırlar. Bu durum oluşmasındaki temel neden ise yine bölgedeki kadınların çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasından kaynaklanmaktadır. Boşanmış kadınların işgücüne katılım oranında görülen ciddi farklılık ise TRB1 bölgesinde yaşayanların kadına bakış açısıyla değerlendirilebilir. Bu bağlamda kadınların medeni durumlarının işgücüne katılımlarında etkin bir belirleyici olduğunun ancak bu oranların bölgeden bölgeye farklılık gösterdiği sonucu elde edilmiştir.

TRB1 Bölgesi'nde Türkiye genelinden farklı olarak kadınlar uzun yıllar boyunca emek piyasasında bulunmaktadırlar. Bu bağlamda çalışmamızda yaş durumuna göre kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde, geniş yaş aralığında TRB1 bölgesinde 2013 yılında işgücüne katılma oranı en yüksek %46,2 ile 25-34 yaş aralığında görülmüştür.

İkinci sırada ise %45,8 ile 20-24 yaş aralığı yer almıştır. Türkiye geneline bakıldığında ise bölgeden farklı olarak en yüksek oran %42,4 ile 35-39 yaş aralığında görülmekte ve ikinci sırada ise %41,8 ile 40-44 yaş aralığı yer almıştır. Bir diğer farklılık ise TRB1 bölgesinde 55+ yaş grubunda 2013 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %23,9 iken Türkiye'de 55-59 yaş aralığında %20,7 ve düşerek 60-64 yaş aralığında %16,2 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda TRB1 bölgesinde kadınların yoğun olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları Türkiye genelinden farklı sonuçlar doğurmaktadır. Bölgede bulunan kadınlar emeklilik haklarından uzak, uzun yıllar boyunca emek piyasasında yer almaktadırlar.

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılmasındaki ayırım da eleştirilmesi gereken bir konudur. Bu sınıflandırma yapılırken coğrafi açıdan birbirine yakın olan iller birlikte değerlendirilerek bir bölge oluşturulmaktadır. Ancak bölgeleri coğrafi yakınlık açısından oluşturmak yorum yaparken doğru sonuçlara ulaşmamızı engelleyebilir. Nitekim TRB1 Bölgesi'nde bulunan bu dört ilin birbirinden farklı ekonomik potansiyelleri, nüfusu, sosyal ve kültürel dinamikleri mevcuttur. Örneğin; Bingöl ve Tunceli de hayvancılık biraz daha ön plandayken, Malatya'da tarım ve sanayi, Elazığ'da ise madencilik önemli ekonomik faaliyetlerdendir. İllerin potansiyellerine ve toplumsal cinsiyet algılarına göre kadınlara istihdam yaratma durumları değişecektir.

Üzerinde durulması gereken bir başka önemli konu ise anket verileri, sadece herkese sorulan soruların analize dahil edilmesine imkan tanımaktadır. Bu sebeple, birçok

çalışmada olduğu gibi yaş, eğitim, medeni durum ve kıır-kent bağımsız değişkenleri analize alınabilmiştir. Bu, çalışma açısından bir kısıt teşkil etmektedir. Daha detaylı veriler derlenebilirse, modelin açıklama gücü arttırılabilecektir ve TRB1 bölgesi işgücü piyasası hakkında daha detaylı bilgi verilebilecektir.



KAYNAKLAR

- Acker, J.**, 1992., From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, **21**, 565-569
- Acun, S.**, 2013. Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allison, P.**, 2014. Measures of Fit for Logistic Regression, SAS Global Forum, 25 Mart, Washington, DC.,
<http://statisticalhorizons.com/wpcontent/uploads/GOFForLogisticRegression-Paper.pdf>, 11.02.2016.
- A.S.P.B.**, 2014. Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, Ankara, 57-58.
- Ay, S.**, 2012. Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, **19**(2), 321-341.
- Aytaç, S.**, 2001. Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu, Kadın İşgücü Panelleri 1. II.,205, TİSK Yayınları
- Barusch, A.**, 2002. Foundations of Social Policy: Social Justice, Public Programs and the Social Work Profession. F.E. Peacock Publishers, Itasca.
- Berber, M. ve Eser, B. Y.**, 2008. Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, **10**(2), 1-16.
- Cherry, A.**, 2005. Examining Global Social Welfare Issues. Thomson Brooks/Cole, Belmont.
- Cross-Country Regressions**, Münih Üniversitesi İstatistik Enstitüsü Dergisi, **212**, 1-40.
- Çağlar, N.**, 2011. Kadının Siyasal Yaşama Katılımı ve Kota Uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, **3**(4), 56-79.
- Çakınberk, A.**, 2011. İş’te Kadın Olmak. Nobel akademik Yayıncılık, Ankara
- Çatalbaş, G.**, 2015. Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **10**, 249-280.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş.**, 2012. Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları. Pegem Yayınları, Ankara.

- Dayioğlu M, ve Kırdar M.,** 2010. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etmenler ve Eğilimler, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı. DPT Yayınları, Çalışma Raporu: 5, Ankara.
- Dedeoğlu, S.,** 2002. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim Dergisi*, **86**, 139-170.
- Demirbilek, S.,** 2007. Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, **44**(511), 12-27.
- Deniz Ş.,** 2016. Kadın Parlamenterlerin Bakış Açısıyla Türkiye’de Kadınları Siyasal Hayattaki Temsili. http://www.bjmer.net/Makaleler/295925955_2-16deniz.pdf, 24.06.2016.
- Dökmen, Y. Z.,** 2009. Toplumsal Cinsiyet ve Engellilik: ‘Bermuda Üçgeni’ ya da ‘Kara Delik’ Etkisi, *Engelli Kadın ve Sağlık Sempozyumu*, Ankara, 24 Mart, 1-3.
- Dublen, Y.,** 2014. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılı ve Belirleyicileri. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Er, Ş.,** 2013. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımın Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. *Öneri Dergisi*, **40**, 35-44.
- Ercan, M.,** Kadınların Camdan Tavani ,Radikal, <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/metin-ercan/kadinlarin-camdan-tavani-1373880/>, 12.06.2015.
- EU,** 2014, Gender Pay Gap, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm, 18.09.2016.
- F.K.A.,** TRB1 Bölge Planı (2014.2023), Yılmaz Yayınları, Malatya, 2014.
- Field, A.,** 2009. Discovering Statistics Using SPSS, London, Sage Publications.
- Gökkaya, V.,** 2014. Glass Ceiling, Women and Economic Violence. *The Journal of Academic Social Science Studies*, **26**, 371-383.
- Güneş B. ve Acun S.,** TRB1 Bölgesinde (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) İstihdamın Analizi, www.academia.edu.tr, 16.01.2015.
- Güneş B. ve Acun S.,** Türkiye’de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri’ www.academia.edu.tr, 24.02.2015.
- Güneş B. ve Tuna G.,** Munzur’dan Şirket Yaratmak: Munzur A.Ş. Üzerinden Dersim’de Sermaye Birikiminin Dinamikleri’ www.academia.edu.tr, 13.01.2015.
- Günsoy, G. ve Özsoy C.,** 2012. Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Karabıyık, İ.**, 2012. Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **32**(1), 231-260.
- Karagöl, E. ve Akgeyik, T.**, 2010. Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler. *SETA Analiz Dergisi*, **21**, 1-28.
- Karcıoğlu, F. ve Leblebici Y.**, 2014. Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri ‘Cam Tavan Sendromu’ Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **28**(4), 1-20.
- Kavak, Y.**, 1997. Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **13**, 21-26.
- Kılıç D. ve Öztürk S.**, 2014. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, **1**, 107.130.
- Kızılgöl, Ö.**, 2012. Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **13**(1), 88-101.
- Klasen, S.**, 2000. Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from.
- Kocacık, F. ve Gökçaya V.**, 2005. Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **6**(1), 195-219.
- 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.
- Metin, Ş.**, 2011. Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Durumu: Türkiye’de Ev Eksenli Çalışma. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- OECD**, 2015. OECD Employment Outlook, <http://www.oecd.org/els/oecd-employment-outlook-19991266.htm>, 18.09.2016.
- Önder, N.**, 2013. Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, **1**, 35-61.
- Özer, M. ve Biçerli K.**, 2003-2004. Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 55-86.
- GazeteSU, 2016.** Türkiye’de Halka Açık Şirketlerde Kadın Direktörler Raporu 2015, <http://gazetesu.sabanciuniv.edu/tr/2016-02/turkiyede-halka-acik-sirketlerde-kadin-direktorler-raporu-2015>, 23.09.2016.
- Savcı, İ.**, 1999. Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, **54**(1), 123-142.
- Sullivan, C.**, 2003. Classification, Containment, Contamination, and the Courtesan: The *Grisette*, *Lorette*, and *Demi-Mondaine* in Nineteenth-Century French Fiction, Doktora Tezi, The University Of Texas Press, 223-224.

- Talaş E. ve Çakmak F.**, 2013. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, **18**, 18-34.
- Tansel, A.**, 2002. Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time Series Evidence and Cross-Province Estimates. *ERC Working Papers in Economics*, **5**, 1-37.
- TBMM**, 2000. Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/pekin,26.12.2015.
- TBMM**, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>, 20.03.2015
- TEPAV**, 81 İl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, Yayın No: X, Ankara, 2014.
- Toksöz, G.**, 1994. Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **49**(3), 1-16.
- Toksöz, G.**, 2007. Türkiye’de Kadın İstihdamının Analizi, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, Ankara.
- TÜİK**, “İstatistiklerle Kadın 2013”, TÜİK Web Sitesi, www.tuik.gov.tr, 25.04.2015
- TÜİK**, Hanehalkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar 2004-2013, http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA_2013.pdf, 25.03.015.
- TÜİK**, Konularına Göre İstatistikler, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 18.09.2016.
- TÜİK**, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014, Yayın No: 4370, Ankara, 2015.
- TÜİK**, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2013 Mikroveri Seti
- TÜİK**, Veritabanları, <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search&araType=vt>, 18.09.2016.
- UN Women.**, Gender Mainstreaming. <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>, 14.03.2015.
- UN**, 2015. Indicators of Gender Equality. http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_37_WE_B.pdf, 18.09.2016.
- UN**, Gender Equality Programming. <http://www.unocha.org/about-us/gender-equality-programming>, 12.03.2015.
- Urhan, B.**, 2014. Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar, KADAV Yayınları, İstanbul.

World Economic Forum, 2014. The Global Gender Gap Report 2014.
http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf,
18.09.2016.

World Economic Forum, 2014. The Global Gender Gap Report 2015.
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/the-global-gender-gap-index-2015/>, 20.09.2016.

Yurdakul, F., 2008. Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi: Bir Model Denemesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, **63**(4), 205-221.



ÖZGEÇMİŞ

1988 yılında Pülümür'de doğdum. İlk ve orta öğrenimimi Pülümür'de lise öğrenimimi ise Tunceli Anadolu Lisesinde tamamladım. 2011 yılında Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler bölümünden mezun oldum. 2012 yılında Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrenimime başladım ve devam etmekteyim.

