

## KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER: TÜRKİYE ÜZERİNE BİR ANALİZ

Gülferah BOZKAYA\*

### Özet

*Ekonomik kalkınmanın en önemli koşulu üretim faktörlerinin olabildiğince yüksek düzeyde ve verimlilikte kullanılmasıdır. Ancak, bu faktörlerin başında gelen işgücünün kullanımında dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur. Kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma biçimleri ve ölçüleri doğru orantılı değildir. Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma durumları, ülkelerin gelişmişlik ve azgelişmişlik düzeyleri ile ilişkilendirilebilirse de genel anlamda bütün toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları bilinen bir gerçektir.*

*Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte; Türkiye'deki işgücü piyasasının dikkat çeken önemli özelliklerinde biri de kadınların erkeklere oranla işgücüne katılım oranının ciddi bir şekilde düşük olmasıdır. Kadınlar işgücü piyasasına katılımlarını kısıtlayan çeşitli ekonomik ve kültürel engeller ile karşı karşıyadır. Ekonomik engeller temel olarak belirsiz çalışma koşulları ile ilgili iken (düşük maaşlar, parasal açıdan karşılanabilir çocuk bakım olanaklarının bulunmaması, uzun çalışma saatleri, kayıt dışı sektörde çalışma olasılığının yüksekliği, vs.) kültürel engeller ise temel olarak kadınların çocuk bakımına ilişkin rolleri ve kadınların evde oturmasına yönelik ailevi/toplumsal talepler ile ilgilidir.*

*Bu çalışma 1988-2012 dönemi için Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı belirleyen faktörlerin zaman serilerini kullanıp, Vector Auto Regression (VAR Analizi) ile test ederek, kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik öneriler sunmayı amaçlamaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kadınların İşgücü Katılım Oranı, İşgücü Piyasası, Türkiye

### *Factors Determining The Labour Force Participation of Women: An Analysis of Turkey*

#### **Abstract**

*The most important condition for economic development is to use of production factors as efficiently and effectively as possible. However, one of the*

---

\* Arş. Gör. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İ.İ.B.F. İktisat Bölümü  
[gbozkaya@ksu.edu.tr](mailto:gbozkaya@ksu.edu.tr)

*leading factors, the use of the labor force is distributed unevenly in favor of men in all countries of the world. The proportion of the participation of women in social and economic life and their utilization of these features are not directly proportional. Although the level of positive social and economic effects on women's lives are generally related to countries' levels of development, in general, it is a well-known fact that they always fall behind the men in all countries.*

*Women's labor force participation is accepted as an important element of sustainable development; however, in Turkey, one of the important features of Turkish labor market is that women's labor force participation rate is seriously lower than men's. Women are faced with various cultural and economic barriers that restrict their labor force participation. Economic barriers are mainly related to the uncertain working conditions (low wages, lack of affordable childcare facilities, long working hours, high likelihood of shadow employment, etc.). Cultural barriers are related to women's role as child-carers and family / social demands that demand women not to be employed.*

*This study for the period 1988-2012 aims to provide recommendations to improve the participation of women in the labor force by using time series of factors that determine labor force participation of women in Turkey and by testing with Vector Auto Regression (VAR Analysis)*

**Key Words:** *Women's Labor Force Participation Rate, Labor Market, Turkey*

## 1.GİRİŞ

Son yıllarda toplumlarda yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümler ve dünya ekonomisindeki yapısal değişimler, emek piyasalarının esnekleşme temelinde yeniden yapılanmasına neden olmuştur. Klasik mavi yakalı ve güvenceli işler, yerlerini giderek yarı zamanla ve güvencesiz işlere bırakmış; bu ise kadınların ekonomik aktivitelerini ve istihdam içindeki yerlerini derinden etkilemiştir. Bu süreçte kadınların çalışma hayatındaki yerine ilişkin gelişmelerin tanımlanması ve analiz edilmesi, hem sosyal bilimcilerin hem de politika yapıcıların temel ilgi alanlarından biri haline gelmiştir.

Kadının gücünün ücret karşılığı çalışma hayatına dâhil edilmesi ve bu yönde politikaların izlenmesi ülke kalkınmasında önemli bir yere sahip olduğundan, kadının gücünün mevcut durumunun ortaya konulması izlenecek politikalara da ışık tutacaktır. Kadınların ekonomik sisteme dahil olarak kazandıkları konum henüz dünya çapında yaygınlık kazanmamış ve gelişmiş ülkeler ile sınırlı kalmıştır. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler karşılaştırıldığında göze çarpan faktörlerden bir tanesi kadınların işgücüne katılımıdır.

Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda ilerlemesi, kadının sanayi ve hizmet sektörlerinde hak ettiği yere ulaşmasıyla doğru orantılıdır. Dolayısıyla küresel düzeyde rekabet edebilir bir ekonomi için, Türkiye'de nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına katılması büyük önem taşımaktadır. 1950'li yıllar Türk ekonomisinde sanayileşmenin ve köyden kente göçün hız kazandığı dönemler olmuştur. Türkiye'de kadın, gerçek anlamda 1950'lerden sonra oluşan bu dönüşümün etkisiyle işgücü piyasası içinde yer almaya başlamıştır. Yani ülkemizde kadınlar çalışma yaşamına aktif bir şekilde ilk olarak 1950'li yıllarda katılmıştır. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Ancak Türkiye'de işgücüne katılma oranlarının son 20 yıldaki gelişimi incelendiğinde, kadın işgücünün dünyanın genelinde sergilediği artış sürecinin ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir. Ülkemizde kadınlar kentsel emek piyasalarına çok az katılabilirlerken, tarımda çalışan kadın sayısının fazlalığı nedeniyle kırsal emek piyasalarına katılımları daha yüksektir. Kırsal alanda tarım sektöründe istihdam içinde yer alan kadınlar, eğitim seviyesinin ve dolayısıyla niteliğinin düşüklüğü nedeniyle genellikle katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Kırsal kesimde kadının işgücüne katılım oranı, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışması nedeniyle yüksek olsa da, Türkiye'de tarım istihdamındaki hızlı azalma, kadın istihdamının giderek düşmesine yol açmaktadır. Tarımda çalışan kadınlar, tarım dışına çıktıklarında veya kente göç ettiklerinde işgücüne katılamamaktadır.

Çalışmada önce tarihsel açıdan kadın işgücü kavramı ile ilgili bilgi verilecek daha sonra konuyla ilgili olarak Türkiye 'de kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörlere de değindikten sonra uygulamaya geçilecektir. Son olarak bulunan veriler yorumlanacaktır.

## 2. TARİHSEL AÇIDAN KADIN İŞGÜCÜ

Kadın işgücünün tarihsel gelişimi konusunda sanayi devriminin değişimlerin yaşandığı önemli bir dönüm noktası olduğunu belirtmek gerekir. Sanayi devriminden önce kadınlar geleneksel rollerinin fazlaca dışına çıkamamışlar, ücret karşılığında "işçi" statüsü ile çalışmaları sanayi devrimi ile mümkün olabilmiştir. Bu nedenle, konuyu incelerken başlangıç noktamızı sanayi devrimi oluşturacaktır. Sanayi devrimi gibi, II.Dünya Savaşı ve son dönemlerde hız kazanan küreselleşme süreci de kadınların emek piyasalarındaki sayı ve konumlarını etkileyen kilometre taşı

niteliğindeki gelişmeler olmuştur. Bu nedenle, çalışmanın bu bölümünde tarihsel süreç içinde kadın işgücünün izlediği seyir bu üç gelişmenin ışığı altında kısaca incelenecektir (Özer ve Biçerli, 2004) .

### 2.1. Sanayi Devrimi ve Kadın İşgücü

Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların emek piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, “*ikincil işgücü*” statüsü ile sınırlı kalmıştır. Kadınların emek piyasalarındaki ikincil rolleri büyük ölçüde geleneksel iş bölümü ile ilgilidir. Cinsiyete dayanan bu işbölümü her toplumda farklı düzeylerde olsa da temelde; çocuk doğurmak ve büyütme, ev işlerini yapmak gibi işler fizyolojik ve sosyolojik açılarından kadınların temel görevleri arasında yer alırken, piyasada çalışarak para kazanma işi erkeklerin esas görevi olarak kabul edilmiştir (Özer ve Biçerli, 2004:57).

Kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemin getirmiş olduğu değişik ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi, kadının çalışma yaşamına katılmasında ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü, kadın ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik alanda bir gelir (ücret) karşılığı emeğini satmaya başlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bir başka deyişle XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur.

Sanayi Devrimi’ni izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, başka bir deyişle üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın, kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması, dokuma sektöründe kadın gücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmasını getirmiştir (Altan ve Ersöz, 1994: 21). Buna karşılık, o dönemde hakim olan, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganı ile ifade edilen katı bir liberal iktisat anlayışı, kadın işgücü ücretlerinin erkeklerden çok daha düşük olmasına yol açmıştır. Buradan hareketle bu dönem kadın işgücünün, düşük ücretler ve çok ağır çalışma koşulları altında çalışmaları sonucunu doğurmuştur. Kısacası, bu dönemde, kadın işgücünün üretim sürecinde yoğun bir sömürüye maruz kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, özellikle Sanayi Devrimi’nin yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişim ile karışımçı-müdahaleci ve katılımcı devlet

anlayışına geçilmiş ve bu değişimle birlikte kadının çalışma hayatında maruz kalmış olduğu olumsuz koşullar yavaş yavaş kaldırılmaya çalışılmıştır. Nitekim, bu dönemde Batılı ülkelerde çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklanması vb. gibi koruyucu yasal politikalar uygulanmaya başlamıştır. Başka bir deyişle sosyal politika biliminin doğuş ve gelişiminde, çalışma hayatında kadın işgücünün sömürülmesi de etken olmuştur ( Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198).

## 2.2. II. Dünya Savaşı Sonrası Kadın İşgücü

Kadın işgücüne katılımını sanayileşmeden daha fazla etkileyen olay II.Dünya savaşı olmuş, savaş esnasında kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir. Günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır (Koray vd, 2000: 214-215):

\*Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,

\*Demografik gelişmeler,

\*Eğitim olanaklarının artması,

\*Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

\*Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,

\*Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler, \*Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.

Tüm bu gelişmeler, günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra “pembe yakalı işgücü” kavramının da eklenmesine yol açmıştır”. Nitekim, bu kavram günümüzde kamu ve özel

sektörde (büro vb. gibi işlerde) çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir. Son otuz yılda ortaya çıkan ve dikkati çeken önemli değişimler; işbölümünün artması ve uluslararası bir önem kazanması, yeni teknolojilerin yaygınlaşması, hizmet sektörünün hızla gelişmesi olarak özetlenebilir. Bu değişimler beraberinde işsizlik oranında artış da meydana getirmiştir. Ancak bunun yanı sıra işgücü sayısının ve işgücü yapısının da arttığı bir gerçektir. Bu yapısal değişimler içinde kadınların işgücü özellikleri dikkati çekicidir. Çalışma hayatında meydana gelen bu değişikliklerin uluslararası iş bölümünde, alt kültürlerde kadın-erkek arasında hane içi ilişkilerde etkilerini görmek mümkündür.

### 3. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Doğurganlık ve medeni durum gibi demografik faktörler ile işgücü katılımı arasındaki ilişki incelenmektedir. Michael (1985), iki değişkenli otoregresif yapılar kullanarak, kadınların katılım oranı ile bir çok demografik değişken arasındaki korelasyona ilişkin kanıtlara ulaşmıştır. OECD ülkelerindeki doğurganlık ile işgücü katılımı arasındaki ilişkiye yönelik son çalışmalar, 1985'e kadar olan bulguların aksine pozitif bir eğilim tespit etme eğilimi göstermektedir. Bununla birlikte Kögel (2004) bu bulguya karşı çıkmakta ve sadece negatif ilişkide bir azalma olduğunu ancak bunun pozitifte dönmediğini öne sürmektedir.

Kadın ve erkekler arasındaki kazanç farklarını inceleyen çalışmalar, katılım çalışmalarının doğal bir uzantısı olmuştur. Kasnakoğlu ve Dayıoğlu (1996), Ercan ve Tunalı (1998), Tansel (1994, 1999) ve Dayıoğlu ve Tunalı (2003), kadın ve erkeklerin saatlik kazançları arasında önemli farklar tespit etmişlerdir. Büyük ölçekli mikro-veriler kamuoyuna sunuldukça, kadın işgücü arzının çeşitli yönlerine ilişkin çalışmalar artmıştır. Bir araştırma dizisinde, kesit veriler kullanılarak kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri incelenmiştir (örneğin Dayıoğlu, 2000; Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997; Ercan ve Tunalı, 1998; Tunalı, 1997). Bu çalışmalar okullaşma, yaş, medeni durum ve çocuk sayısının, kadınların katılım kararlarının önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir. Çınar (1994) tarafından yapılan bir çalışma, 'güvenlik' endişelerinin kadınların çalışma kararlarını etkileyerek formel çalışmaya kıyasla evde çalışmayı tercih etmeye yönlendirdiğini göstermektedir.

Ermiş (2009) Türk kadınlarının eğitime katılımı ile iş yaşamında yer almaları oranı arasındaki uyumsuzluğu ele almıştır. Türkiye'yi de içeren Avrupa Sosyal Anketi'nin verilerini kullanmıştır. Eğitim, işgücü piyasasında yer almanın birincil etkeni olarak görülürken, diğer ülkelerin aksine, Türk

kadının eğitim ve iş yaşamına katılım oranları arasındaki dengenin farklı bir seyir gösterdiğini bulmuştur. İşgücüne katılımı, kadının eğitimi, eşinin eğitimi, yaş, çocuk sayısı ve geleneğin etkisi gibi değişkenleri alarak incelemiştir. Analizler sonucunda, kadının eğitiminin çalışma hayatında olması üzerindeki olumlu etkisinin, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi etiketler devreye girdiğinde zayıfladığını tespit etmiş, eşin eğitiminin de bu durumu olumsuz olarak etkilediğini göstermiştir. İnce ve Demir (2006), zaman serileri regresyonunu kullanarak, eğitim düzeyinin, büyüme oranının ve işsizlik gibi diğer insani kalkınma göstergelerinin kadınların işgücüne katılımları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Regresyonda sekiz tane değişken kullanılmıştır. Sonuçlar, eğitim düzeyinin kadınlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkisi olduğunu göstermiştir. Yüksek düzeyde eğitim alan kadınların işgücüne katılımında artan bir eğilim vardır. Ayrıca Türkiye’de eğitim düzeyinin, işgücünde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli etkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Dedeoğlu (2012) kadınların işgücüne katılımlarının artırılması ve güvencelim işlerde istihdamı, kadınların özgürleşmesi ve güçlenmesi üzerinde ciddi etkisinin olduğunu fakat kadı istihdamının artırılmasının yanı sıra kadınların toplumsal konumlarının iyileştirilmesini destekleyecek politikalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir.

#### **4.TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

##### **4.1. Eğitim Düzeyi**

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

Eğitim seviyesinin yüksek olması da işgücüne katılma açısından ele alınması gereken bir başka durumdur. Eğitim seviyesi yüksek olan

işgücünün çalışma hayatına dahil olma olasılığı daha yüksek olacaktır. Buna en güzel örnek, kırdan kente gelen kadın işgücü verilebilir. Kırsal alandaki eğitim imkanlarının yetersizliğinden dolayı kırsal alandan kente göç eden kadın işgücü kentteki çalışma hayatına ya belli bir süre dahil olamayacaktır ya da tamamen çalışma hayatından kopacaktır.

Günümüzde, doğurgan yaşlarda olan kadınlar on yıl öncesine nazaran çok daha fazla eğitilidir. Geçtiğimiz on yıl içinde, ilköğretimin en az ikinci kademesi olarak adlandırılan sekiz yıllık zorunlu eğitimi bitiren kadınların oranı %65 artmış, ilköğretimin birinci kademesini yani beş yıllık eğitimi bitirmemiş kadınların oranı da %41 azalmıştır. Kadınların hemen hemen beşte biri, eğitimi olmayan yahut ilköğretimi tamamlamamış kadınlar ise de, kadınların önemli bir oranının (yüzde 21) en az lise mezunu olduğu da görülmektedir. Kadınların sadece ilköğretim birinci kademe eğitimi alanların oranı ise yaklaşık %52'dir. Bütün bunların yanı sıra, ülkemizde kentlerde yaşayan kadınların kırsal alanda yaşayan kadınlara nazaran daha eğitilmiş oldukları görülmektedir. Kırsal alanda yaşayan kadınların %28'i herhangi bir eğitim düzeyini tamamlamamış iken, kentlerde yaşayan kadınlar için bu oran %15'e inmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012:59).

Nüfusun üçte birinin kırsal alanda yer aldığı, kırsal alandan kente göçün yoğun yaşandığı ve kırsal ile kent arasında eğitim seviyesi açısından ciddi farklılıkların yaşandığı ülkemizde, kadınların okullaşma oranlarının düşük düzeylerde olması, gelişmiş Avrupa Birliği ülkelerine nazaran farklı problemleri beraberinde getirmektedir.

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



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

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

#### 4.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye’de kadınların istihdam statüleri incelendiğinde, istihdam edilen kadınlarımızın önemli bir kısmının *ücretsiz aile işçisi* statüsünde bulunduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal yerleşim alanlarında oldukça yaygın iken, kentsel emek piyasalarında düşük oranlarda görülmekte, bu durum kırsal-kentsel alanlar arasında kadın İKO (İşgücüne Katılma Oranı)’larının farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu gerçekten hareketle, kadın işgücünün tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasalarında yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğu kentsel alanlarda emek piyasalarına giremedikleri ifade edilebilir. İncelenen dönem için DİE verilerinden yararlanılarak hesaplanan “*istihdam edilen kadın işgücüsü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı*” bu tespiti desteklemektedir. Buna göre kırsal alanda bu oran %75-85 arası değişirken, kentsel alanda %9-13 arasında değişmektedir. 1988 yılından bu yana kırsal alandaki kadın İKO %54’lerden %40’lar düzeyine önemli ölçüde azalırken, kentsel alanlardaki kadın İKO’nun hemen hemen aynı kalması, köyden kente göçle birlikte kadın işgücünün tarım kesiminden çözüldüğünü, ancak kente göç eden işgücünün burada emek piyasalarına giriş yapamadığını göstermektedir.

### 4.3 Medeni Durum

Her toplumun kendine özgü kültürüne, tarihsel oluşumuna göre farklılık gösteren kadın ve erkek arasında işbölümü derecesi bulunmaktadır. Toplumlar da geniş kabul gören görüşe göre, cinsler arasında, kadını çocuk bakımı ve ev işleri gibi daha çok ev içi üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alana kapatan bir görev paylaşımı söz konusudur. Dolayısıyla, doğurganlık oranı, çocuk bakımının eşler arasındaki dağılımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi ev içi üretim faaliyetlerinin dağılımı ve bu işlerin yoğunluğu kadının işgücüne katılımında belirleyici etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada, yeniden üretim faaliyetlerinin kadının ücretli çalışması üzerindeki etkilerini anlayabilmek için söz konusu kadına yüklenmiş görevlerinin ailenin başka üyeleri tarafından desteklenip desteklenmediğinin de dikkate alınması gerekmektedir (Dedeoğlu, 2000: 151).

Medeni duruma göre kadının işgücüne katılımı incelenirken kent ve kırsal ayrımına da dikkat edilmesi önem arz etmektedir. Kentte yaşayan evli kadın ile kırsal alanda yaşayan evli kadının işgücüne katılımı birbirinden farklı olacaktır. Yine kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve çocuk sahibi olan kadın ile kentte yaşayan ve çocuk sahibi olan kadının işgücüne katılımı farklı olacaktır. Çünkü kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, çalışmaya giderken çocuğunu da yanında götürebilecek iken, kentte çalışan kadın çocuğu için bakıcı bulmak zorunda kalabilecektir. Çocuğu için bakıcı bulmak zorunda kalan kentli kadın ise, çalışıp çalışma kararını elde edeceği ücret ile çocuk bakıcısına vereceği ücreti karşılaştırarak verecektir (Mercanlıoğlu, 2009: 40).

Boşanma kadınlar üzerinde çoğu zaman ekonomik etkileri yıkıcı olan bir olaydır. Kadınların genelde eski eşlerinden yeterli nafaka alamamaları onları ekonomik açıdan sıkıntı içine düşürebilmekte, bu durum işgücüne katılma kararlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu sıkıntının yaşam maliyetlerinin daha yüksek olduğu kentlerde daha fazla hissedilmesi, kentlerde boşanmış kadınların işgücüne katılımlarını daha fazla arttırmıştır (Fosu, 1999: 7).

### 4.4. Yasal Düzenlemeler

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

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

2004 yılında Anayasa'nın 10. maddesi değiştirilmiş ve Anayasa'ya "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" şeklinde bir fıkra eklenmiştir. AB'ne uyum sürecinde cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik hukuksal düzenlemelerden bir diğeri de 4857 Sayılı İş Kanunu'dur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" fıkraları mevcuttur. İş Kanunu'nun 18. maddesinde, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin geçerli bir sebebe dayandırılmasında, cinsiyetin fesih için geçerli bir sebep olmadığı sayılmıştır.

İş Kanunu'nun 72. maddesinde her yaştaki kadının yer ve su altında çalıştırılması yasaklanmış, 73. maddede ise on sekiz yaşını doldurmuş kadınların da gece postalarında çalıştırılabilmesi için usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikte düzenleneceği hükmüne bağlanmıştır. İş Kanunu'nun 74. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları hususu yer almaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesinde, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gebe ve emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılacaklarının yasak olduğu, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu kurulması gerektiği gibi hususlar düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun bu 88. maddesine gereği hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin 15. Maddesine göre, yaşları ve medeni hallerine bakılmaksızın 100-150 kadın işçisi olan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirebilmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

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

5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu'na göre, hak sahibi olan kadın ve erkek çocukların ölüm aylığından faydalanabilmeleri için hükümler düzenlenmiştir. Hak sahibi olan erkek çocuklar 18 yaşına veya yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşına kadar ölüm aylığı alabiliyor iken, kız sonradan boşanmaları ya da dul kalmaları kaydıyla ölüm aylığından faydalanabilmektedirler. Bu hükümlerden de anlaşılacağı üzere, ölüm aylığına hak kazanmada ve kullanmada erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklılıklar mevcuttur. Erkek ölüm aylığından maksimum 25 yaşına kadar faydalanabiliyor iken, kadınlar evleninceye kadar, dul kalınca veya sigortalı bir işe girmelerine kadar bu düzenlemeden faydalanabilmektedir. Kadınların tarım dışı alanlarda istihdamının önünde çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bunların başında; kamu hizmetlerinin yetersizliği ve kadın işgücüne olan talebin yetersizliği gelmektedir.

Ülkemizin kısıtlı ve yetersiz istihdam olanakları ve istihdamsız ekonomik büyüme, kırsaldan kente göç eden kadınların işsiz kalmasına neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra, cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünü yeniden şekillendiren tercihler ve yasal düzenlemeler de kadın istihdamının önünde duran etmenler arasında sayılabilmektedir. Çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda çocukların bakımı kadının yükümlülüğünde görülmekte olup, çalışma yaşamı ile aile yaşamını uyumlaştıracak düzenlemelere rastlanmamaktadır. Çocuk bakımı nedeniyle işgücü piyasasından ayrılan kadınların, tekrar işgücü piyasasına dönüşünü sağlamak hususunda ciddi anlamda bir politikanın varlığından söz etmek mümkün gözükmemektedir. Doğum ve analık izninden dönen kadınlar için aynı veya eşdeğer pozisyonlarda istihdamını garanti altına alacak ve işgücü piyasalarına döndüklerinde mesleki eğitimlerini sağlayacak herhangi bir

düzenlemeye de rastlamak mümkün değildir. Buradaki söz konusu bakım sadece çocukları değil, hasta, yaşlı ve özürli bakımı da içermektedir.

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

## 5. VERİ VE YÖNTEM

Türkiye’de kadınların istihdam oranını belirleyen faktörleri inceleyen ekonometrik model aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır. Modelde bağımlı değişken İSTİHDAM, toplam kadın nüfusu içinde istihdam edilen kadınların oranını, bağımsız değişkenlerden medeni durumu ifade etmek için, EVLİHİC EVLENMEMİŞ,ESİ OLMUS, eğitim durumu için, OKUR YAZAR OLMAYAN,LİSE VE DENGİ OKULLAR, UNIVERSİTE, olarak incelenirken, UCRETSİZ ise ücret almadan çalışan kadınların toplam kadın nüfusu içindeki payını göstermektedir. Çalışmada kullanılan veriler yıllık olup 1988-2012 yıllarını kapsayarak TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ‘ndan derlenmiştir.

Zaman serilerinin en önemli yönlerinden biri, durağan olup olmamalarıdır. Zaman serisi verisi kullanılarak iki değişken arasında katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bir regresyon bulunabilir. Ancak her iki zaman serisinde de trend bulunuyorsa, bu ilişki yerine sahte bir ilişki olabilir. Bu durumda sahte regresyon problemi ortaya çıkmaktadır. Bulunan regresyonun gerçek bir ilişkiyi gösterip göstermediğini zaman serisi

verilerinin durağan olup olmadığı ile yakından ilgilidir. Zaman serileri verilerine dayanarak elde edilen regresyon modelleri ile öngörüler yapılır. Zaman serilerinde veriler durağan değilse, yapılan öngörülerin geçerliliği de tartışmalıdır (Tarı, 2006, s.380).

Birim kök testleri, bir zaman serisinin durağanlığının belirlenmesinde kullanılır. Bir zaman serisinin birim kök içermesi o serinin durağan olmadığı anlamına gelir. Durağan olmayan bir seri,  $d$  kere fark aldıktan sonra durağan hale geliyorsa  $d$ . dereceden bütünleşik  $I(d)$  olarak tanımlanmaktadır (Gujarati, 1995:719).

VAR modelinde, değişkenlerin şoklara verdiği tepkileri tespit etmek amacıyla kullanılan etki-tepki fonksiyonları ve herhangi bir değişkendeki değişmelerin neden kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılan öngörü hatasının varyans ayrıştırması, değişkenlerin sıralanışına karşı duyarlıdır. Literatürde yaygın olarak kullanılan sıralanış şekli dışsaldan içsele doğru olmaktadır. Değişkenlerin dışsaldan içsele doğru sıralanması, VAR modelinin tahmini neticesinde bir politika analizi için kullanılacak etki-tepki analizi ve varyans ayrıştırması için önem arz etmektedir. Tahmine ilk girecek değişken, Cholesky ayrıştırmasına göre en dışsal kabul edilecek değişkendir. Özellikle, birinci sıradaki değişkenin en dışsal oluşu, bu değişkenin sistemdeki diğer değişkenlere gelen geçici şoklara tepki göstermediğini; sıralamada en sondaki değişkenin en içsel oluşu, bu değişkenin sadece kendi şoklarına değil, aynı zamanda sistemdeki her değişkene gelen şoklara da tepki gösterdiğini ifade etmektedir. Bu nedenle nedensellik ilişkileri belirlendikten sonra, değişkenlerin dışsaldan içsele doğru sıralanması ve bu sıra ile tahminde yer alması sonuçları değiştirmektedir (Çiçek, 2005: 89-90, Bozkurt, 2007: 94) .

Analize giren değişkenler arasındaki ilişkilere ait herhangi bir ön bilgi bulunmaması durumunda değişkenler arasındaki sıralama Granger nedensellik testi ya da Hausman dışsallık testi ile belirlenmektedir. Ancak bu çalışmada kadın istihdamının belirleyicileri üzerinde analiz yapıldığı için istihdam oranı içsel olarak kabul edilmiş, diğer değişkenler ise dışsal olarak analize katılmıştır (Tarı, 2006: 439).

Modelde kullanılan değişkenlerin durağan olup olmadıkları ve eğer durağanlarsa hangi seviyede durağan oldukları ADF testi ile analiz edilmiştir. Bu teste göre; hesaplanan ADF t istatistiği mutlak değer olarak %1, %5 ve %10 eşik değerlerinden küçük olduğunda sıfır hipotezi reddedilemez. Bu bulgu, ilgili serinin birim kök taşıdığı yani durağan olmadığı anlamına gelir (Gujarati, 1995:721).

**Tablo 1.** ADF Birim Kök Test Sonuçları

		Trendsiz		
	ADF Test	ADF İstatistiği	Kritik Değer	Olasılık
<b>Düzy</b>	HIC_EVLENMEMIS	-3.860118	-3.737853	0.0076
	EVLİ	-4.712547	-3.737853	0.0010
	BOSANMIS	-4.425111	-3.737853	0.0020
	ESL_OLMUS	-4.324270	3.737853	0.0026
<b>Birinci Fark</b>	D(ISTİHDAM)	-6.272437	-3.752946	0.0000
	D(UCRETSİZ)	-9.512063	-3.752946	0.0000
	D(OKUR_YAZAR_OLMAY AN)	-6.611535	-3.752946	0.0000
	D(LİSE_VE_DENGI_OKUL LAR)	-7.025135	-3.752946	0.0000
	D(UNIVERSİTE)	-4.949063	-3.752946	0.0000

\*Değişkenlerin %1 anlamlılık düzeyleri alınmıştır.

Modelde kullanılan seriler trend içermediklerinden ADF ve birim kök testleri trendsiz olarak yapılmıştır. Tablo 1 sonuçlarına göre serilerin düzeyde durağan Tablo 2 sonuçlarına göre ise serilerin düzeyde durağan değil, birinci farkı alındığında durağan olduğu görülmektedir.

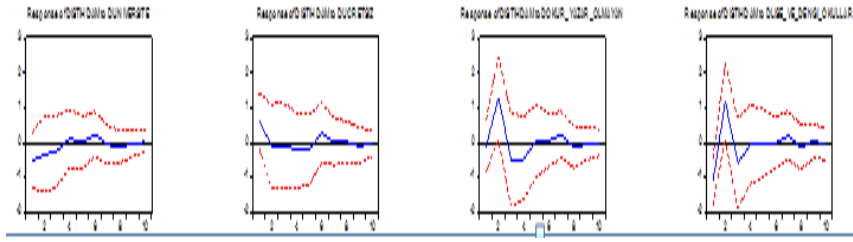
**Etki Tepki Fonksiyonu Sonuçları:** Etki tepki fonksiyonlarını kullanmaktaki amacımız şoklar sonucu değişkenlerdeki dinamik tepkileri görmek ve şoklara uyum sürecini incelemektir. Aşağıdaki şekilde kadınların istihdam oranlarına verilecek bir şokun diğer değişkenler üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Düz çizgiler her bir değişkenin kadın istihdam oranlarındaki bir birim standart sapmalı şoka verdikleri tepkilerdir. Kesikli çizgiler ise tahmin edilen etki tepki fonksiyonları etrafında %90 güven aralığı bandını ifade etmektedir. Her bir değişken için grafiklerde yer alan dikey eksen ilgili değişkenin tepkisinin derecesini ölçerken, yatay eksen etki verildikten sonra geçen yıllık dönem sayısını göstermektedir.

Üniversite, ücretsiz aile işçiliği, okur-yazar olmayan, lise ve dengi okul serilerindeki bir birimlik şok karşısında istihdamda meydana gelen değişimleri göstermektedir. Buna göre; üniversite değişkenine bir birimlik şok verildiğinde istihdam oranının arttığını ve uzun dönemde dengeye geldiğini göstermektedir. Ücretsiz aile işçiliği değişkenine bir birimlik şok verildiğinde istihdam oranı önce azalır, 5.dönemden sonra bir miktar artış gösterip dengeye ulaştığı görülmektedir. Okur-yazar olmayan ve lise ve

denge değişkenlerine verilen bir birimlik şok karşısında da istihdam oranı önce artış sonra azalış gösterip, uzun dönemde dengeye gelmektedir.

Medeni durum göstergeleri olan evli, hiç evlenmemiş, eşi ölmüş ve boşanmış kadınların toplam kadınlar içindeki oranları da etki-tepki grafikleri ile incelenmiş ancak anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır.



Varyans ayrıştırması, içsel değişkenlerden birisindeki değişimi, tüm içsel değişkenleri etkileyen ayrı ayrı şoklar olarak ayırır. Bu anlamda varyans ayrıştırması, sistemin dinamik yapısı hakkında bilgi verir. Varyans ayrıştırmasının amacı, her bir rassal şokun, gelecek dönemler için öngörünün hata varyansına olan etkisini ortaya çıkarmaktır. Öngörünün hata varyansı,  $h$  uzunluktaki bir dönem için, her bir değişkenin hata varyansına katkısı olarak ifade edilebilir. Daha sonra bu şekilde elde edilen her bir varyans, toplam varyansa oranlanarak, yüzde olarak nispi ağırlığı bulunur.

**Tablo 2.** DISTIHDAM'ın Varyans Ayrıştırması (%)

Dönem	dDISTIHDAM	dOKUR_YAZAR_OLMAYAN	dLISE_VE_DENGI_OKULLAR	dUNIVERSITE	dUCRETSIZ
1	48.41038	0.377529	33.391175	6.938606	10.88174
2	26.13363	24.51695	38.07050	5.339163	5.939147
3	23.98345	25.47021	39.43250	5.603967	5.509866
4	23.29054	27.21634	37.99900	5.573318	5.920806
5	23.16872	27.10805	37.78156	5.541322	6.400353
6	22.75387	26.66621	37.09795	6.192016	7.289954
7	22.59861	26.91105	37.13706	6.154937	7.198342
8	22.59335	26.92510	37.06881	6.267299	7.145441
9	22.55553	26.88789	37.03801	6.265764	7.252811
10	22.54328	26.87295	37.03801	6.269711	7.248837



**Tablo 3.** DISTIHDAM'ın Varyans Ayrıştırması (%)

Dönem	dİSTIHDAM	DHİC_EVLENMEMİS	DEVLI	DESI_OLMUS	DBOSANMIS
1	81.01406	3.774295	5.917143	5.981110	3.313390
2	75.48515	5.833486	6.733722	7.589321	4.358325
3	16.91376	6.369211	3.465523	10.79515	62.45635
4	10.16102	17.19560	7.450863	10.64516	54.54736
5	1.212359	2.130268	0.819905	15.48089	80.35658
6	0.370938	6.420424	1.612695	12.92188	78.67406
7	0.060089	1.801195	0.515057	14.15903	83.46463
8	0.021623	3.411185	0.813502	13.30661	82.44678
9	0.020408	2.428221	0.661605	13.73372	83.15605
10	0.019095	2.695635	0.679550	13.56169	83.04403

Tablo 3'e göre ilk dönemde istihdam değişkeninin varyansındaki değişimin % 33.3'nü lise ve dengi okullar, %10.8 'ini ücretsiz ev işçiliği, %6.9 'nu üniversite ve %0.3 'ünü okur yazar olmamak değişkeni tarafından %48.4 'üde değişkenin kendisi tarafından açıklanmaktadır. Dönem sonuna gelindiğinde istihdam değişkeninin varyansındaki değişimin % 37.2' si lise ve dengi , %26.8'i okur yazar olamayan %7.2'si ücretsiz aile işçiliği ve %6.2 üniversite değişkeniyle açıklanmaktadır.

Tablo 4'e göre ilk dönemde istihdam değişkeninin varyansındaki değişimin % 3.7.'si hiç evlenmemiş olma,%5.9.'u evli olma,%5.9'u eşi ölmüş olma ve %3.3. 'ü boşanmış olma değişkeni, %81 'lik oran ise değişkenin kendisi tarafından açıklanmaktadır. Dönem sonuna gelindiğinde istihdam değişkeninin varyansındaki değişimin % 83 'ü boşanmış olma, %13.5 'i eşi ölmüş olma %0.6 'sı evli olma ve %2.6 'sı da hiç evlenmemiş olma değişkeniyle açıklanmaktadır.

## 6. SONUÇ

Çeşitli etkenlerin kadınların işgücü piyasasına katılımı ile nasıl bağlantılı olduklarını belirlemek için yapılan çok değişkenli analiz, eğitimin önemli rolünü teyit etmektedir. Özellikle üniversite eğitimi, hem kırsal hem de kentsel bölgelerde işgücüne katılım ile son derece pozitif bir biçimde bağlantılıdır. Türkiye'de son yirmi yıllık dönemde kadınların eğitim durumunda önemli iyileşmeler meydana gelmiştir. Örneğin, 1988'den 2006'ya kadar olan dönemde okur-yazar olmayanların payı yüzde 33,9'dan 19,6'ya düşmüş, üniversite mezunlarının payı ise yüzde 1,8'den 5,8'e yükselmiştir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının en dikkat çekici özelliklerinden birisi, büyük ölçüde eğitimsel kazanıma dayanmasıdır: katılım oranları, eğitim ile birlikte önemli ölçüde artmaktadır. Kentsel alanlardaki ilkökul diploması olmayan kadınların katılım oranı yüzde 10'un,

lise diploması olmayan kadınların katılım oranı ise yüzde 15'in altındayken, üniversite mezunu olan kadınların katılım oranı yüzde 70 düzeyindedir.

Lise düzeyinden az eğitime sahip olan düşük vasıflı kadınların düşük ve durağan katılım oranları incelendiğinde Türkiye'deki büyük hanehalkı sektöründen kaynaklanan yüksek referans ücretleri ve çok uzun çalışma saatleri, kadınların işgücü piyasasına neden bu kadar az sayıda katıldıklarını muhtemelen açıklamaktadır.

Türkiye'de evlilik genel, boşanma ise alışılmadık bir olaydır: kadınların neredeyse yüzde 98'i 49 yaşına kadar evlenmekte ve bu yaşa kadar yüzde 1'inden azı boşanmaktadır. Evlilik zamanlaması erkendir, ilk evlilikteki ortalama yaş 20,7'dir. Bu demografik etkenlerin anlamı, kadınları çoğunluğunun yaşamlarının büyük bir kısmını evli olarak geçirdikleridir. Bununla birlikte, Türkiye'de evli kadınların işgücüne katılım oranı, bekar kadınların oranından düşüktür: bekar kadınların katılım oranı yüzde 34,3 iken, evli kadınlar için karşılık gelen oran yüzde 23,1'de kalmaktadır. Bu iki demografik grup arasındaki fark kentsel alanlarda daha da büyümektedir, bekar kadınların katılım oranı yüzde 35'e çıkarken evli kadınların katılım oranı yüzde 15,5'e düşmektedir. Olumlu bir husus ise, zaman içerisinde kentsel alanlardaki evli kadınların işgücüne katılım oranının artmış olmasıdır. Ayrıca, katılım oranları daha yüksek olan bekar kadınların nüfustaki payı da artmaktadır.

Çalışmada kullanılan değişkenler gruba “mikro” özellik taşıyan değişkenler olarak da nitelenebilir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranları üzerinde şüphesiz makroekonomik değişkenler de “dolaylı” yönden etkili olabilirler. Ancak bunların doğrudan etkili olmayıp mikro özellikli sayılabilecek değişkenlerin etkili olmaları; Türkiye'de kadın işgücünün emek piyasalarına entegre olmakta güçlük çektiği ve istihdamlarının daha ziyade erkeklerin istihdam biçimiyle bağlantılı olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Kadın işgücüne katılımının makro değişkenlere karşı duyarlı olmamasında ayrıca; kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü, istihdamda tarımın hâlâ önemli bir payının olması, tarımda küçük işletmelerin yaygınlığı, iç ticaret hadlerinin tarımın aleyhine dönmesi, kentsel alanlarda çoğunluğu vasıfsız olan kadın işgücü için yeterli iş imkanlarının olmayışı, bir çok sektörde çalışanların çoğunun erkek oluşu nedeniyle sektörlerin kadın istihdamına açık ve alışkın olmamaları, vasıfsız kadın işgücünün kazanabilecekleri düşük ücretlerle çocuk bakımı hizmeti satın alamamaları, özellikle kırsal alanlardaki kadın işgücünün çoğunluğunun çocuk sahibi olabilecek yaşta olması, kadınların bir kısmının son yıllarda giderek artan kayıt dışı ekonomi sebebiyle evde iş alarak aile bütçelerine katkıda

bulunmaya çalışmaları, ancak bunun istatistiklerde gözükmemesi gibi etkenlerin de bu bulgularda önemli rol oynayabileceği söylenebilir.

Kadın işgücünün emek piyasalarında daha yüksek oranlarda ücretli konumda çalışmalarını sağlamak için öncelikle onları ev kadınlığına ve ücretsiz aile işçiliğine hapseden nedenlerin bilinmesi gerekmektedir. Kadınların eğitim düzeylerinin düşük oluşundan hareketle, orta ve uzun vadede eğitim düzeylerinin yükseltilmesinin bu açıdan yararlı olacağı düşünülebilir. Ancak incelenen dönemde kentsel emek piyasalarında kadın işgücünün eğitim düzeyinin yükselmesine karşılık, eğitilmiş kadınların İKO'nun azalması sorunun sadece buna bağlı olmadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra makroekonomik açıdan sürekli ve istikrarlı büyümenin sağlanmasının da kadın işgücü için iş fırsatlarını arttıracak açıktır. Ayrıca kadınların çalışmalarını zorlaştırıcı/engelleyci mevzuatın yeniden düzenlenmesi; kreş, çocuk yuvası gibi kurumların oluşturulmalarını özendirici sübvansiyon, vergi indirimi gibi desteklerin de bu alanda etkili olabilecekleri söylenebilir.

Yapılan çalışmada ulaşılan sonuçları özetle şöyle sıralayabiliriz: Türkiye'de kadın işgücünün genel ve mesleki eğitim düzeyi düşüktür. Tarımsal üretim yapısının bozulması sonucu köyden kente göç sonucu daha önce tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadın kent yaşamında "ev kadını" konumuna düşmüştür. Bundan dolayı işgücünün dışında kalmakta ve ekonomi yeterli istihdam yaratamamaktadır.

Ekonomide işgücünün yapısına uygun istihdam sağlayacak yatırım yapılmamaktadır. Kadınların ücretli olarak çalışmalarının alternatif maliyeti aile ve toplum açısından yüksektir. İşler "kadın işi" ve "erkek işi" olarak kısmen ayrıştırılmaktadır. Çocuk bakımı ve yetiştirilmesi, yaşlıların bakımı toplumun geleceği açısından son derece önemli olmakla birlikte bu alanda yeterli kamusal hizmet verilmemektedir. Kadının ücretli olarak çalışması durumunda ailenin elde edeceği gelir ev işleri diye bilinen işlerin maliyetini karşılayamamaktadır. Bu yüzden kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla; kaynakların etkin kullanılması, üretim çarkının harekete geçirilmesi, yeni istihdam alanlarının açılmasını sağlayacak yatırımların yapılması, işgücü vasfının yükseltilmesi, ev odaklı hizmetlerin kamusal hizmetler kapsamında sunulması, ücretli çalışmanın alternatif düşürülmesi yönünde politikaların uygulanması gerekir. Bunun için; kadın işgücünün eğitim seviyesini yükseltecek örgün ve yaygın eğitim imkânları kullanılarak istihdam edilebilirlik artırılmalıdır. Aktif işgücü politikalarıyla işgücü piyasasına giriş kolaylaştırılmalı ve teşvik edilmelidir.

Tarım dışı sektörlerde çalışma şartları kadınlara uygun hale getirilmeli ve kadınların işyerlerinde maruz kaldıkları gayri insani davranışların önüne geçilmelidir. İşyerlerinde çocuk bakımını ortadan kaldıracak kreşlerin ve yaşlı bakımını üstlenecek kamusal hizmet kurumlarının açılması kadınların iş hayatına katılımını artıracığından kamu sosyal devlet ilkesi gereği bu sorumluluğu yerine getirmelidir. Devlet kadın erkek istihdamında eşitliği sağlamaya yönelik politikalar oluşturmalı, bunun için çalışma yaşamını insana yakışır hale getirmeli, herkesin sosyal güvenlik kapsamında ve yasalara uygun biçimde istihdamı için gerekli önlemleri almalıdır. Sonuç itibarıyla kadınların istihdama katılımlarının düşük düzeyde gerçekleşmesi, hem kadınların yapabilirlikleri önünde önemli bir engel teşkil etmekte, hem de sosyal kalkınmanın gerçekleşmesini imkânsız kılmaktadır. Kadınlar bir toplumun ön planda olmayan fakat toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan üyeleridir. Toplumda kadın ne kadar etkin ve üretkense toplum o kadar gelişmiş olacaktır.

#### **Kaynakça**

- Altan, Ş.ve Ersöz A. *Kadının Çifte Yükümlülüğü*, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve sorunları Genel müdürlüğü Bülteni, Sayı: 2 Mart, 1994.
- Dedeoğlu, S., *Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği*, Toplum ve Bilim, 86. Sayı, Güz, s.139-170, 2002.
- Fosu, A. K. *Cost Of Living And Labor Force Participation: Married Women In Urban Labor Markets*. Journal Of Labor Research, Spring, Vol.20, Issue: 2: 219-232 makalesinin EBSCO Host veri tabanından elde edilen nüshası, 1- 18,1999
- Gujurati, N. D. *Basic Econometrics*. İstanbul: Literatür Yayıncılık 1027s., 1999
- Hobsbawm, E. J. *Sanayi ve İmparatorluk* (Çeviren: Abdullah Ersoy) Ankara: İkinci Basım, Dost Kitabevi yayınları,2003.
- Kocacık, F. ve Gökaya, v.d., *Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları* C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, ss. 195-219,2004.
- Korkmaz, A ve Korkut, G. Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri Süleyman Demirel Üniversitesi,İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:8 Sayı :2 ss.41-65,2012.
- Mercanlioğlu, Ç., *Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri*, Uluslararası-Disiplinler arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-07 Mart,2009.
- Özer, M. ve Biçerli, K., *Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*, Sosyal Bilimler Dergisi ss.55-86,2004.
- Tarı, R. *Ekonometri*. Kocaeli Üniversitesi Yayın No: 172, 481s.,2006.

- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu)  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=25](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=25) (28.03.2013)
- Uraz, A., Aran, M., Hüsamoğlu, M., Okkalı Şanalmiş, D., Çapar, S.,  
*Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler*, DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal  
Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, 2010.
- Yarıkkaya, P., “Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri”,  
<http://www.tekgida.org.tr/Faaliyetler/Kadin-Burosu> (28.03. 2013)