

## EĞİTİMLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TERCİHLERİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ\*

**Dr. Şelale UŞEN**

İ.Ü. İktisat Fakültesi

**Dr. Meltem (GÜNGÖR) DELEN**

İ.Ü. İktisat Fakültesi

### **Özet**

Türkiye’de genel olarak işgücüne katılma oranları çok düşük olan kadınların, eğitim seviyeleri yükseldikçe istihdama daha çok katıldıkları yaygın bir görüştür. Kadınların çalışma hayatına girmelerinin, çalışma hayatından ayrılmalarının veya çalışma hayatına ara vermelerinin pek çok farklı nedeni vardır. Konuya Türkiye açısından bakıldığında kadınların çalışmasının önünde pek çok engel bulunmaktadır. Ancak kadınların pek çoğunun çalışma veya çalışmama tercihleri bu engellerden bağımsız olarak da oluşabilmektedir. Bu çalışmanın amacı da, genel olarak, eğitilmiş kadınların çalışma hayatına yönelik tercihlerini belirlemektir. Diğer bir ifadeyle kadınların çalışıp çalışmama kararının arkasında yatan nedenleri ortaya koymak ve özellikle gelir seviyelerinin yeterli olması halinde, eğitim seviyeleri ne olursa olsun, çalışma hayatında kalırlar mıydı kalmazlar mıydı sorusuna cevap bulmaktır.

Bu amaçla İstanbul’da yaşayan çalışma çağındaki eğitilmiş kadınlar üzerinde yapılacak araştırmada, söz konusu yaygın görüşün geçerliliği sınanarak, eğitilmiş kadınların çalışma ya da çalışmama tercihleri ile bunların nedenleri ve gelir seviyeleri yükseldikçe eğitim seviyesi ne olursa olsun çalışmaya devam edip etmeyecekleri araştırılacaktır.

**Anahtar kelimeler:** kadın işgücüne katılım oranı, eğitim-istihdam ilişkisi, kadınların çalışma nedenleri, eğitilmiş kadın, gelir-çalışma tercihi ilişkisi.

---

\* Bu çalışma İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Yürütücü Sekreterliği tarafından desteklenmiştir (Proje No:2009/3085)

### **Abstract**

Labor force participation rate of women in Turkey is relatively low, but it is widely accepted that the employment rate is increasing due to the increase of education level of women. There are many reasons, why women are attending, leaving or intermitting working life. When we deal with women attending to working life, in terms of Turkey, there are a lot of obstructions about it. However, many of the women's preferences of working or not working can be constituted free from these obstructions. The aim of this survey is to determine the preferences of educated women about the working life generally. In other words, to display the reasons behind the decisions of women about working or not working and especially to find an answer to, would they work or not if their income was enough, free from their educational level.

With this aim, the accuracy of the said prevalent conception will be tested by a survey that will be hold in İstanbul among the educated women who are in the working age. Thereby, working or not working preferences of educated women and free from their education level, will they continue working or not while their income increases, will be searched.

**Keywords:** women labor force participation rate, education-employment relationship, women working reasons, educated women, income-work choises relationship.

### **GİRİŞ**

Kadınların ücretli olarak çalışma hayatına katılmaları, hem kendileri hem de toplum açısından son derece önemlidir. Çalışma hayatına katılan kadınlar, sadece evi ve ailesi ile sınırlı bir hayatı olan ve ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olan klasik kadın modelini değiştirmektedir. Bir başka deyişle, günümüzde ekonomik bağımsızlığını kazanan kadınların, aile ve toplum içinde üstlendiği roller de farklılaşmaktadır. Fakat bu durum, kadının yüzyıllardır üstlendiği bir takım rollerin tamamen ortadan kalktığı, elde ettiği gelire birlikte sonsuz bir ekonomik bağımsızlığa kavuştuğu anlamına da gelmemektedir(Aytaç, vd, 2002: 107).

Genel olarak kadınlar ile erkeklerin işgücüne katılımlarında rol oynayan ve/veya katılımlarını engelleyen faktörler birbirinden oldukça

farklıdır. Kadınların toplumsal rolleri (annelik, eşlik, ev hanımlığı), çocuk ve yaşlı bakımı, istihdam koşullarındaki ayrımcılık (cinsiyete dayalı meslekler gibi), kadın işgücüne olan talebin yetersizliği, eğitimde kadın-erkek eşitsizliği gibi nedenler kadınların çalışmasını zorlaştırmaktadır.

90'larda halen Türkiye'de kadınların ev dışında ücret karşılığı çalışmasının birincil amaç olmadığı, kadınların buna geçici ve zorunlu bir uğraş olarak baktıkları; esas yapmak istediklerinin ev kadınlığı ve annelik olduğu; iş ve aile hayatı arasında bir rol çatışması olduğunda işten vazgeçmenin ağır bastığı şeklinde yaygın bir görüş bulunmaktaydı (Eraydın, 1999: 172-173). Ancak bu görüş kadının eğitimi ile doğrudan ilişkilidir. Kadının eğitim seviyesi arttıkça iş hayatından çıkma eğilimi de azalmaktadır. Örneğin Türkiye'de 1999 yılında yapılan bir araştırmada, kadınların birinci derecede çalışma nedeninin ekonomik ihtiyaç olduğu, örneğin gıda işkoluna benzer özellikler taşıyan tekstil işkolunda çalışan kadınların %92'sinin parasal nedenlerle çalıştıkları ortaya konmuştur. Yine bu kadınların yarıdan fazlası (%55) maddi durumlarında bir iyileşme olduğunda çalışmayı düşünmezken bankacılık işkolunda çalışanların ancak %26'sı işi bırakmayı düşünmektedir. Aynı araştırmaya göre yüksek öğrenim görmüş kadınların %82'si ekonomik durumlarında bir iyileşme olsa bile çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir(Koray&Demirbilek& Demirbilek, 1999:179).

Günümüzde ise, araştırmalar gösteriyor ki; meslek sahibi yüksek eğitilmiş Türk kadın işgücü evlilik ve hamilelik sebebiyle iş piyasasından ayrılmamaktadırlar. Genel ve kadın işsizlik oranlarının çok yüksek; istihdam oranının ise çok düşük olduğu mevcut iş piyasasından çıkan kadınlar için yeniden iş piyasasına girmek ve benzer/daha iyi bir iş bulmak zor olduğundan ve niteliklerini kaybetmeyi de göze alamadıkları için hiç çıkmamayı tercih etmektedirler. Veri durumunda, kadınların çalışmaları ile ilgili yaygın görüş ve istatistikler; "kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmakta" olduğu yönündedir. Nitekim KAGİDER'in 2006 yılında yapmış olduğu bir araştırma sonucuna göre; eğitim aldıkça kadının çalışma hayatına katılması toplumsal olarak da meşrulaşmakta ve aldığı ücret artmaktadır(Onanç, 2008: 132).

Diğer taraftan Türkiye'de çalışma çağındaki olan her dört kadından sadece birinin istihdamda bulunduğu dikkate alındığında çağdaş anlamda ücretli çalışmanın, kadınlar için yaygınlaşmadığı görülmektedir. Kadınların iş hayatından çekilmesi aslında bir tercihten çok zorunluluktur. Çünkü kadınlar, erkeklerden çok daha düşük ücretlerle

ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadırlar. Çalışma koşullarındaki bu zorlukların dışında, Türkiye’de çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin de yetersiz olması sebebiyle de kadınlar çalışma hayatından çekilmek zorunda kalıyorlar. Çoğu zaman ücretli alınan çocuk bakım hizmeti kadının elde ettiği gelirin büyük bir kısmını oluşturduğundan kadının ev kadını olmak dışında bir tercihi söz konusu olamamaktadır.

Bu araştırmanın amacı, çalışma çağındaki eğitimli kadınların (istihdamda bulunan, bulunmayan, emek piyasasını terk etmiş vs.) iş hayatına yönelik tercihlerini belirlemektir. Bu amaçla hane halkı gelirinin artmasıyla birlikte kadınların iş piyasasından çekilip çekilmeyecekleri; kadınların neden çalıştıkları veya çalışmadıkları; eğer çalışmıyorlarsa bunun nedenin sosyal mi ekonomik mi olduğu; çalışma hayatlarında kariyer ile aile arasında bir çatışma yaşayıp yaşamadıkları ve bunun sonucunda ne karar aldıkları incelenecektir. Sonuç olarak Türkiye’de, istihdamda olan veya olmayan kadınları istatistiki birer rakam olmaktan çıkararak, kadınların bu tercihlerinin ya da zorunluluklarının altında yatan nedenlerin neler olduğunu irdelemek ve uygulanması mümkün çözüm yöntemleri geliştirmek hedeflenmektedir.

Çalışma alanı olarak araştırmanın yürütülmesinde kolaylık sağlanması amacıyla İstanbul ili seçilmiştir. Dolayısıyla proje, İstanbul ili dahilinde, işgücüne dahil olan veya işgücüne dahil olmayan (işsiz veya istihdamda olmayan, iş bulma ümidi olmayanlar, ev kadınları ve emekliler dahil kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus) lise veya dengi okul mezunu ile üniversite veya lisansüstü eğitim mezunu kadınları kapsamaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde genel olarak kadının toplumsal konumu, çalışma hayatındaki konumu, kadına yüklenen toplumsal rollerin kadının çalışmasındaki etkisi, kadınların çalışma hayatına ilişkin tutumları incelenmiştir. İkinci bölümde ise, Türkiye’de kadının işgücüne katılımı, istihdamı, işsizlik oranları, çalışma çağındaki kadınların profili gibi çalışma hayatı ile ilgili ekonomik göstergelere, kadının işgücüne katılımını engelleyen faktörler ile kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara yer verilmiştir. Bu literatür taraması neticesinde konunun amacına yönelik olarak yapılan anket uygulamasında elde edilen bilgi ve veriler, üçüncü ve son bölümde incelenmiştir.

Araştırma, çalışmanın amacına göre, Alt Ana Kütle Analizlerine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu’ndan (TÜİK) elde edilen istatistiklere göre İstanbul ilinde çalışma çağında

bulunan lise veya dengi okul mezunu ile üniversite veya lisansüstü mezunu olan kadınların sayısı (538 bini işgücüne dahil olanlar; 637 bini ise işgücüne dahil olmayanlar) toplam 1 milyon 175 bin kişidir. Gönderilen anket sayısı yaklaşık 400 adet olup, değerlendirme dışı kalan hatalı anketler ve geri dönmeyen anketler çıkarıldığında toplam 335 kişi ankete katılmıştır. Ana kütle 1 milyon 175 bin kişi olduğundan lise ve dengi okul mezunu olup da işgücüne dahil olan ve olmayan 213 kişiyle; aynı şekilde üniversite mezunu olup işgücüne dahil olan ve olmayan 122 kişiyle anket çalışması yapılmıştır. Söz konusu proje Temmuz 2009 – Haziran 2010 döneminde tamamlanmıştır.

## **I. KADIN ve ÇALIŞMA**

### **A. Çalışma Kavramı**

Çalışma olgusu, tarihin başlangıcından beri farklı biçimlerde de olsa her zaman insanın hayatının bir parçası olmuştur. Çalışma aslında pek çok faaliyeti kapsayan bir kavramdır. Fakat modern zamanlarda çalışma, gelir getirici bir işte çalışmayı tanımlar hale gelmiştir. İhtiyaçlar için çalışma, sanayileşmeyle birlikte çalışmanın ev dışı hale gelmesi neticesinde ücret karşılığı çalışmaya dönüşmüştür. Bu yönüyle çalışma, yaşamı idame ettirmek için bireylerin gelir elde etmelerinde bir araç haline gelmiştir. Diğer taraftan modern toplumda, toplumsal kabul ve statü/rollerin belirlenmesi açısından da önemli bir etkidir(Aytaç, 2005: 1-2).

Günümüzde ise, çalışma kavramının yanı sıra, kariyer kavramı da önem kazanmaya başlamıştır. Kariyer kavramının gelişmesiyle birlikte çalışma olgusu gelir ve statü elde etmek için bir araç olmaktan kısmen çıkmış, amaç olarak önem kazanmaya başlamıştır. Bunun nedeni bireyin fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra, psikolojik tatminin de çalışma açısından önemli olmasından kaynaklanmaktadır. Temelde çalışmayı meydana getiren üç unsuru şu şekilde sıralayabiliriz; gelir elde etme amacı, statü dolayısıyla saygınlık kazanma ve psikolojik doyum kaynağı(Aytaç, 2005: 15). Bu üç unsur bireyler açısından farklı öncelikler taşıyabilmektedir. Nitekim iş piyasaları incelendiğinde halen ikili bir yapı göze çarpmaktadır; yaşamını idame ettirmek için çalışanlar ve kariyer odaklı çalışanlar biçiminde.

### **B. Kadının Çalışması**

İlkel toplum aşamasında, insanların avcılık toplayıcılıkla yaşadıkları dönemlerden beri kadınların aile içi işbölümünde çeşitli

görevler üstlenerek çalıştıkları bilinmektedir. Dolayısıyla kadınlar tarihin ilk dönemlerinden beri ekonomik hayatın faal birer üyesi olmuşlardır. Özellikle kırsal alanda kadınların işgücüne katılımı oldukça yüksektir. Tarım alanında ve ev içi üretimde yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar.

Konuya sadece çalışma perspektifinden baktığımızda, kadınların çalışmasına ilişkin durum bu şekilde özetlenebilir. Fakat günümüzde bildiğimiz anlamda, ev dışında ücretli çalışma ancak sanayi devrimi sonrasında gerçekleşmiştir. Pek çok batılı ülkede sanayileşme dokuma sanayi ile başladığında, toplam işgücünün önemli bir kısmını kadınlar oluşturmuştur(Hıdıroğlu, 2006: 5). Kuşkusuz ücretli emek genel olarak da sanayi devrimi ile ortaya çıkmış bir olgudur, fakat kadın emeği için söz konusu olan asıl farklılık kadının ev dışında daha yaygın olarak çalışmaya başlamasıdır. Diğer taraftan kadının toplumsal konumu, bu tabloyu zaman zaman tersine çevirebilmektedir.

### **1. Kadının Toplumsal Konumu**

Kadının toplumsal konumu ve rolüne ilişkin ilk yaklaşım geleneksel yaklaşımdır. Bu yaklaşım, kadının ve erkeğin farklı özellikleri olduğuna, kadının daha zayıf, erkeğin ise güçlü ve kadının hâkimi olduğunu benimsemektedir(Dahiström, 1975: 35). Liberal yaklaşım ise, kadın ve erkeğin eşit olduğu ve aynı haklara sahip olduğunu öne sürmektedir(Conell, 1993: 49). Romantik yaklaşım ise, kadın ve erkeğin temelde birbirinden farklı olduğunu, toplumun her ikisine de ihtiyaç duyduğunu fakat kadının yerinin evi olduğunu, eğitim ve evlilikte erkeklerle eşit haklara sahip olmakla birlikte, ev dışındaki işleri erkeklere bırakması gerektiğini belirtmektedir(Morgan, 1980: 134). Temelde biyolojik özelliklere atıf yapan bu yaklaşımlar zamanla toplumsal süreçlere de yerleşmiştir. Kadının doğasından kaynaklanan doğurganlık ve annelik özellikleri zamanla toplum tarafından anne ve eş çerçevesine hapsedilmesine neden olmuştur. Toplumsal işbölümünde ev ve eve ilişkin işler kadının sorumluluğuna bırakılmış, gelir getirici ev dışındaki işler ise erkeğin sorumluluğunda kalmıştır.

Özellikle 19.yy' da erkeğin ev dışında gelir getirici bir işte çalışması yüceltilirken, kadının evi, çocuğu ve eşiyile ilgili görevlerinin ön plana çıkarılması, kadının evindeki konumunun pekişmesine neden olmuştur. Ev, çalışma hayatının mücadelecisi ve karmaşık yapısından uzak, kadın için kurtarılmış bir alan olarak gösterilmiş, bu alanda kadın idealleştirilmiş, ailesine bağlı ahlaki bir karakter halini almıştır(Brenner&Laslett, 1986: 124). II. Dünya Savaşı sonrasında ise

bu yaklaşım toplumda daha da hâkim kılınmıştır. II. Dünya Savaşı sürecinde, gerek bir takım toplumsal hareketler, gerekse mevcut koşullar kadınları ev dışında da gelir getirici işlerde çalışmaya itmiş fakat hemen savaş sonrası kadınların yine korunmuş bölgeye yani evlerine çekilmeleri yönünde telkinler güçlenmiş, geleneksel değerler yeniden etkinlik kazanmıştır(Woloch, 1984: 462-463).

Kadınlara yüklenen toplumsal rollerden ilki annelik rolüdür. Annelik rolü, çocuk doğurma, büyütme, çocuğun yetiştirilmesi ve eğitimi kapsamaktadır. Eş olma rolü yine eşin bakımını sağlamayı içermektedir, kadından kocasına sadık kalması ve onun isteklerini yerine getirmesi beklenmektedir. Kadınların eve ilişkin sorumlulukları ise çoğu zaman evli olmasalar dahi onlardan beklenen eylemleri (temizlik, bakım ve düzen sağlama) içermektedir(Lopata, 1987: 201).

## **2. Toplumsal Değişme ve Çalışan Kadın**

Kadınların ev dışında gelir getirici işlerde çalışmaya başlaması daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere, endüstri devrimi sonrasında gelişen birbirinden bağımsız birçok nedene dayanmaktadır. Bunlardan ilki kadınların eğitim olanaklarından daha yaygın bir şekilde yararlanmaya başlamasıdır. Böylece belirli bir meslek edinen kadınlar, bu mesleklerini yapmak konusunda daha istekli hale gelmişlerdir (Dahiström&Liljeström, 1975: 26-27). İkinci bir neden ailenin kadının gelirine ihtiyaç duymasıdır. Sanayileşmeyle birlikte kırdan kente göç artmış, kentteki aile, kırdaki üretici yapısını kaybetmiş ve tüketici bir birim haline gelmiştir. Kentli ailenin dışarıdan karşılamak zorunda olduğu artan ihtiyaçları için hane gelirine katkı sağlama gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu da kadınları ev dışında çalışmaya itmiştir (Koray&Demirbilek&Demirbilek, 1999: 12). Özellikle kentlerde, kadınlarda evlenme yaşının yükselmesi, doğum oranlarının azalması(Goffee&Scase, 1992: 18), evlilikten ziyade meslek ve işlerine dayalı bir kimlik oluşturma eğiliminin artması(Goffee&Scase, 1992: 19) da nedenler arasında sayılabilir. Kadınların aile ya da kariyerdan birini seçmek yerine genellikle her ikisini de birlikte yürütmeyi tercih ettiklerini de burada belirtmekte yarar bulunmaktadır. Diğer taraftan sanayileşmeyle birlikte aile yapısında meydana gelen değişim de önemli bir etkidir. Sanayileşme ve kentleşmeyle birlikte geleneksel geniş aile yapısı çözülmüş, anne, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek aile yapısı yaygınlaşmıştır(Koray&Demirbilek&Demirbilek,1999:11). Ayrıca teknolojik gelişmeler ve çeşitlenen hizmetlerle (ev temizliği ve çocuk bakımı gibi) ev işleri daha kolaylaşmıştır. Dolayısıyla hem kadına yüklenen aileyle ilgili sorumluluklar da azalmış hem de vasıfsız kadın emeği için yeni iş

alanları oluşmuştur. Böylece ev ile ilgili sorumlulukları azalan kadının ev dışında gelir getirici bir işte çalışma imkânı artmıştır.

Sanayileşmeyle eşanlı ilerleyen kentleşme olgusu da kadının sosyal konumunu ve sorumluluklarını şekillendirmektedir. Fakat bu değişim, geleneksel alışkanlıklarını büyük ölçüde devam ettiren ilk kuşakta yeterince belirgin olmamaktadır. Geleneksel yaklaşım, kırdaki üretimin içinde olan kadının kentte çalışma yaşamına katılması önünde engel teşkil etmektedir. Çünkü erkekler kentteki çalışma hayatını kadın için güvensiz bulmaktadır. Zamanla kentte kurulan maddi ve sosyal ilişkiler geliştikçe, ikinci ve üçüncü kuşaklarda dönüşüm daha belirgin hale gelmekte, göç eden aile kentli özellikler taşımaya başlamaktadır. Böylece kadının ev dışında gelir getirici bir işte çalışma eğilimi artmaktadır(Koray& Demirbilek&Demirbilek, 1999: 17-19).

### **C. Çalışma Hayatında Kadının Konumu**

Çalışma hayatında kadının konumunu belirleyen öncelikle toplumsal yapı, buna bağlı olarak kadınların çalışmaya karşı tutumları ve neticede emek talebidir. Toplumsal norm ve değerler açısından kadının ev dışında çalışmasına nasıl bakıldığı, kadın için nasıl bir rol belirlendiği ve kadının bu çerçevede çalışmaya karşı nasıl bir tutum belirlediği kadını çalışma hayatında belirli bir noktaya yerleştirmekte ve tercihlerini şekillendirmektedir. Diğer taraftan emek piyasasında kadın emeğine yaklaşım ve emek talebi de kadının çalışma hayatındaki konumunu belirleyen faktörlerden biridir.

Çalışma hayatında kadın emeği genellikle “yedek işgücü” olarak görülmektedir. Bu nedenle de kadınlar çoğu zaman ekonomik konjunktüre göre işgücüne katılması beklenen, ihtiyacın sona ermesi halinde ise ilk olarak işten çıkarılanlar olmaktadır. İstihdam edildikleri işler ise genellikle düşük ücretli, mesleki ilerlemenin olmadığı, güvensiz ve düşük vasıflı işler olmaktadır. Bunun nedeni kadınların genellikle eğitim düzeylerinin düşük olması, hane gelirine katkıda bulunmak adına elde ettikleri gelire ek bir gelir olarak bakmaları ve çoğu zaman emek piyasasına geçici olarak girmeleridir(Koray&Demirbilek& Demirbilek, 1999: 22-23).

### **2. Kadının Toplumsal Rolünün Etkisi**

Kadınların, özellikle toplumsal rollerinin bir uzantısı olarak aileye ilişkin sorumlulukları çalışma hayatındaki konumlarını belirlemektedir. Toplumun kadına yüklediği anne ve eş rolleri, kadınların



çalışma/çalışmama tercihlerini etkilemekte veya çalışmayı tercih etmeleri halinde iş hayatları ile çalışma hayatları arasında bir çatışmaya yol açmaktadır. Kadınların erkeklerden daha fazla bir yük almasına neden olmaktadır.

#### **a. Ailevi Sorumluluklar ve Aile Yapısının Çalışma Kararına Etkisi**

Kadınların çalışmaya karşı tutumlarından bağımsız olarak, aileye ilişkin sorumlulukları çalışma/çalışmama kararlarını etkilemektedir. Medeni durumları, çocuk sayısı ve yaşı, aile tipi, aile ve eşin geliri ile ailenin sosyo-ekonomik durumu kadın istihdamını etkileyen unsurlardır(Fogarty&Rapoport&Rapoport, 1971: 28).

Toplumsal rolleri bakımından bir takım sorumluluklar yüklenmeleri nedeniyle, kadınların medeni durumları ile çalışma/ çalışmama tercihleri arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Evlenme ve anne olma, istisnalar dışında, kadınların öncelikli tercihi olmaktadır. Çalışmak çoğu zaman sadece ekonomik bir gereklilik olarak görülmekte, ev dışında çalışmaya bir kariyer bakış açısından yaklaşılmamaktadır. Bunun nedeni kız çocuklarının genellikle evlenme, erkek çocuklarının ise çalışma ve meslek sahibi olma yönünde sosyalleştirilmeleridir (Osipow, 1975: 69). Günümüzde bu yaklaşım eskiden olduğundan daha zayıflamış olmakla birlikte, özellikle belirli bölgelerde, hala daha devam etmektedir.

Kadınların çalışma/çalışmama tercihlerini etkileyen bir başka unsur ise, çocuk sayısı ve yaşıdır. Çocukların yaşı küçüldükçe, kadınların da işgücüne katılım oranı düşmektedir. Küçük yaşta çocuğu olan kadınlar, özellikle çocukları belirli bir yaşa gelinceye kadar, istihdamdan kısa süreli olarak çekilmeyi veya kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler(Osipow, 1975: 80-81). Bu durumda kadının toplumsal analık rolünün getirdiği sorumluluğun yanı sıra, çocuk bakım hizmetlerinin yeterli olmaması ve istihdam koşullarının ağır olmasının etkisi de bulunmaktadır.

Aile tipi ele alındığında ise karşımıza; güç dağılımı açısından ataerkil/anaerkil aile ile aile üyeleri bakımından geniş ve çekirdek aile yapıları çıkaktadır. Çekirdek aile özellikle günümüz toplumlarında, kentlerde en yaygın olan aile tipidir. Geniş aile, kadının ev dışında çalışması açısından hem avantajlı hem de dezavantajlı olan bir yapıdır. Kadının, ev ve çocuklara ilişkin sorumlulukları devredebileceği kişilerin (büyükanne, görümce veya kardeş gibi) bulunması açısından avantajlı

bir durum yaratır. Çekirdek ailede ise böyle bir imkânın bulunmaması kadınların çalışması açısından bir dezavantajdır(ILO, 1973: 9). Diğer taraftan her iki aile yapısı benimsedikleri toplumsal değerler ve kadın için belirlenen roller açısından farklılık arz etmektedir. Geleneksel aile bu açıdan kadınların ev dışında çalışmasına olumlu bakmazken, kent ortamında yaygınlık arz eden çekirdek ailede kadının çalışması daha normal karşılanmaktadır. Bu iki aile tipinin dışında bir de iki kariyerli aileler bulunmaktadır. Bu ailelerde hem kadın hem erkek eşit bir şekilde çalışmakta ve her ikisi de belirli bir kariyer yolu izlemektedir (Fogarty&Rapoport&Rapoport, 1971: 334-335).

Eşin geliri ve tutumu da kadınların çalışma tercihleri üzerinde etkilidir. Eşin veya ailenin geliri arttıkça kadınların işgücüne katılımları düşmektedir. Bu özellikle ekonomik zorunluluktan ötürü çalışmakta olan kadınlar açısından geçerli bir durumdur(Fogarty&Rapoport&Rapoport, 1971: 28). Mavi yakalı işçiler arasında daha da yaygın olan bu durum, büyük ölçüde beyaz yakalılar için geçerli değildir(Osipow, 1975: 83-84). Diğer taraftan aile gelirinin artması, kadının ev içindeki sorumluluklarını profesyonel yardımcılarla hafifleterek, çalışmasını olanaklı da kılabilir(Fogarty&Rapoport&Rapoport, 1971: 28). Eşlerin olumlu veya olumsuz tutumları da kadınların çalışma/çalışmalarına etki etmektedir. Eşlerinin çalışmasına izin verip vermemeleri veya çalışmalarını halinde onları destekleyip desteklememeleri kadınların çalışma kararlarında belirleyici bir noktadır. Eşlerini çalışması konusunda destekleyen kocalar, ev ile ilgili sorumlulukları paylaşarak onlara yardımcı olabilmektedirler.

### **b. İş-Aile Hayatı Çatışması**

Evli ve/veya çocuklu kadınların ev dışında gelir getirici bir işte çalışmaları durumunda, bu iki alan kadın üzerinde bir baskı yaratmaya başlamaktadır. Aslında birine ağırlık verilmesi durumunda diğerinin ikinci plana atılması söz konusudur. Her ikisinin de dengeli bir şekilde yürütülebilmesi ise bir takım öznel durumlara bağlıdır veya kadının aşırı derecede yıpranmasıyla sonuçlanmaktadır.

Her iki alanı da birlikte yürütmekte olan kadınlar için hem aileleri yaşamlarında önem arz etmektedir, hem de meslekleri yararlı olabilecekleri, kişisel yeteneklerini değerlendirebildikleri bir alandır. Fakat bu ikisinden herhangi birini feda etmeden nasıl denge oluşturacakları konusunda çoğu zaman çaresiz kalmaktadırlar(Montagu, 1970: 184). Buradaki sorun iki alanın birbirine zıtlık arz etmesi ve her birinde başarılı olmanın tam anlamıyla bir bağlılık gerektirmesidir. Erkeklerin

çoğu zaman ailelerini ikinci planda tutarak işlerine aşırı bağlı olmaları toplum tarafından benimsenen ve bazı hallerde desteklenen bir durumken, kadının önceliği her zaman ailesi olarak görülmektedir (Coser&Rokoff, 1971: 548). Ayrıca kadınların erkeklere nazaran aileye karşı daha geniş bir sorumluluk alanları bulunmaktadır.

Kadın bu iki alandan birini seçmesi gerektiğinde, seçimini etkileyen çoğu zaman kültürel yapı olmaktadır. Pek çok kültürde ise kadından çalışma hayatını bir kenara bırakarak ailesini seçmesi beklenmektedir(Coser&Rokoff, 1971: 549). Böyle bir beklenti doğrudan dile getirilmese veya ima edilmese dahi, o kültürel yapı içinde yetişmiş olan kadın farkında olmadan bu kodlanmayla seçimini ailesinden yana kullanmaktadır. Diğer taraftan, teknolojik ilerleme ve hizmetlerdeki çeşitlenmeyle ev işlerinin daha kolaylaşmasına karşın kadının bir diğer sorumluluğu olan annelik, önceliğini korumaktadır. Çocuk bakımı için de hizmet alabilmelerine karşın, kadınlar genellikle çocuklarına kendileri bakamadıkları için suçluluk duymaktadırlar(Apter, 1986: 110).

## **2. Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tutumları**

Kadınların çalışma hayatına ilişkin tutumları her zaman erkeklerden daha farklı olmuştur. Kadınların bu farklılığı üç temel noktada özetlenebilir; kadınlar ev dışında ücretli çalışmaya erkekler kadar bağlı değildirler, kadınlar daha önemsiz nedenlerle çalışırlar ve kadınlar kariyerlerini geliştirmekten çok bir işi yapmayı tercih ederler (Marshall, 1984: 19). Fakat günümüzde elbette ki bu yaklaşımda büyük ölçüde değişimler meydana gelmiştir. Kadınların eğitim seviyelerini yükselmesi, çalışma koşullarındaki değişimler ile cinsiyet ayrımcılığını engellemeye yönelik olumlu gelişmeler bu farklılığı büyük ölçüde törpülemiştir.

Öncelikle kadınların çalışmaya bağlılığını azaltan bir takım etkenler bulunmaktadır. Kabul edilmiş geleneksel kadın rolü ve kadın işlerinin daha düşük vasıf gerektirmesi, yükselme imkânlarının sınırlı olması ve cinsiyet ayrımı bu etkenlerden bazılarıdır(Jewell, 1977: 41). Kadınların çalışmamalarının başlıca nedenleri ise; çocuklar ile ilgili sorumlulukları, ev ve eşe karşı sorumluluklar ki bunlar geleneksel kadın rolünün getirdiği bir takım sorumluluklardır. Diğer taraftan eşlerin tutumu, istihdam imkânlarının yetersizliği ve eğitim yetersizliğidir (Marshall, 1984: 20).

Ayrıca kadınlar çalışmaya erkeklerden farklı olarak, hayatlarının temel amaçlarından biri, bir gereklilik olarak bakmamakta, çalışmayı sadece kazanç elde etmek için bir araç olarak görmektedir. Aile gelirine

katkı sağlamak önde gelen amaçlardan biridir kadınlar için, çoğu zaman da tek neden bu olarak görülür. Fakat günümüzde bu durum nispeten değişmiştir. Diğer taraftan hala daha kadınlarla erkekler arasında, çalışma motivasyonları açısından bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Bireylerin çalışma motivasyonları; çalışmaya bağlılık, çalışma istek ve niyeti, çalışmadan sağlanan tatmin olmak üzere üç boyutta incelenebilir. Bu boyutlara ilişkin kadın çalışma modellerine aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Ayrıca, çalışmaya ilişkin norm ve değerler, kişisel ihtiyaçlar, sosyal yapı ve ekonomik durum da çalışma motivasyonunu etkileyen ve belirleyen faktörlerdendir(Fogarty& Rapoport&Rapoport, 1971: 165-166). Bu faktörler, kadınların çalışma karşısındaki tutumlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Örneğin geleceksel olarak çalışma bağlılığı bulunmayan veya asıl tatmini çalışmadan sağlamayan bir kadın, kişisel ihtiyaçları veya ekonomik durum dolayısıyla çalışmayı tercih edebilir veya çalışma isteği olan ve asıl tatmini çalışmadan sağlayan bir kadın, çalışmaya ilişkin norm ve değerler veya sosyal yapı nedeniyle çalışamayabilmektedir. Çalışma veya çalışmama kararı alırken veya kırılma noktalarında (evlilik, çocuk sahibi olma gibi) çalışma motivasyonu ve bunu belirleyen faktörler ayrıca belirleyici olmaktadır.

Çalışma bağlılığı, kişinin yaşamının diğer alanlarına nazaran çalışmaya gösterdiği ilgi, zaman ve önemi ifade etmektedir(Winters& Sorensen, 1975: 62). Kadınların çalışma bağlılığı; bağlı olanlar, kararsızlar veya karma bağlılar ve bağlılar olarak sınıflandırılmaktadır (Fogarty&Rapoport&Rapoport, 1971: 261-262). Çalışma niyeti ve isteği açısından; çalışmamayı düşünen, kesikli veya sürekli çalışmayı düşünenler olarak ayrılmaktadır. Diğer taraftan kadınların bir kısmı asıl tatmini çalışmaktan sağlarken, bir kısmı da aile hayatından sağlamaktadır. Tüm bu tercihler kadınların çalışma hayatına ilişkin tutumlarını belirlemektedir.

#### **a. Kariyer Olarak Kadın Çalışması**

Daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere, kadınlar çalışma hayatında erkeklerden daha farklı tutumlar sergilemektedirler, dolayısıyla çalışma hayatında geçirdikleri evreler de erkeklerinkinden daha farklıdır. Genel olarak kariyer evreleri; giriş, kariyer ortası, geç kariyer ve emeklilik/çıkış olarak dört aşamada ele alınmaktadır(Dalton& Thompson& Price, 1979: 157). Diğer taraftan kadınların kariyer evreleri çoğu zaman özel hayatlarından bağımsız bir şekilde ele alınmamaktadır. Bu durum da kadınlar için karma kariyer modelleri oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. Kadınların kariyer aşamalarına

ilişkin en kapsamlı model Winter'ın geliştirdiği modeldir. Yazar kadınların geçirdiği kariyer aşamalarını yedi basamakta ele almaktadır. Bunlar; genç çalışan öğrenci, genç bekâr kadın, çocuksuz evli kadın, okul öncesi çocuklu kadın, okul çağında çocuklu kadın, olgun işçi ve yalnız kadındır(Winter, 1967: 55-68).

### **b. Kadın Çalışma Modelleri**

Kadınların kendilerine özgü çalışma modelleri bulunmaktadır. Çalışma modellerine dair pek çok sınıflandırma mevcuttur, fakat bunlardan en yaygın olanı üçlü sınıflandırmadır. Ev kadınlığı- analık modeli, geleneksel kesintili model ve sürekli çalışma modelidir(Osipow, 1975: 6).

Ev kadınlığı-analık yaklaşımdaki kadınlar ya hiç çalışmazlar veya evlendikten sonra çalışma hayatından çekilirler. Tek rol modeli benimseyen bu kadınlar için hayatlarının belirli bir noktasında, özellikle evlendikten sonra, çalışma rolü biter aile içi roller başlar. Evlendiklerinde veya çocuk sahibi olduklarında sürekli olarak çalışma hayatından ayrılırlar ve bir daha geri dönmezler. Bu kadınlar hayatlarının hiçbir döneminde kariyerleriyle aile yaşantılarını bir arada yürütmeyi düşünmezler(Nieva, 1982: 89). Ev kadınlığı-analık modelini benimseyen kadınları kendi içinde, çalışma düşüncesine yaklaşımları ve çalışmaktan edindikleri tatmin açısından, geleneksel kadınlar ve çatışmalı çalışmayanlar olarak iki alt gruba da ayırabiliriz. Geleneksel yaklaşımdaki kadınlar, kadınların çalışması fikrine karşıdırlar ve çalışmaktan ötürü bir tatmin sağlamazlar. Çatışmalı çalışmayanlar ise, temelde geleneksel kadınlardan farklı olarak kadının çalışması fikrine karşı değildirler(Fogarty&Rapoport&Rapoport, 1971: 304-305).

Geleneksel kesintili model günümüzde, özellikle yeni modernleşen toplumlarda en yaygın olarak karşılaşılan modeldir. Bu model içinde değerlendirilen kadınlar, hayatlarının doğum veya çocuk bakımı gibi belirli dönemlerinde çalışma hayatına ara verirler ve genellikle toplumun kadınlar için daha uygun bulduğu, öğretmenlik, hemşirelik, vb. meslekleri icra etmektedirler(Osipow, 1975: 6). Çalışma hayatına ve aile hayatına ilişkin her iki rolü de birlikte üstlenebilen bu kadınlar, kariyerlerine ara verdikleri dönemler dışında önemli ölçüde ev dışında istihdamda bulunurlar. Belirttiğimiz üzere genellikle, hamilelik, doğum ve çocukların belirli bir yaşa kadar bakımını sağladıktan sonra yeniden sürekli olarak çalışma hayatına geri dönebilmektedirler. Bunun dışında, kişisel ve maddi ihtiyaçlardan ötürü de kadınlar, düzensiz bir şekilde çalışma hayatına girmekte ve çıkmaktadırlar. Bu kariyer

modelindeki kadınları; geçici işçi, kesikli kariyer sahibi kadın ve yeni geleneksel kadın olarak alt gruplara ayırabiliriz. Geçici işçi olan kadınlar, kadınların da çalışması gerektiği fikrini benimserler fakat asıl tatmini çalışmaktan sağlamazlar; kesikli kariyer sahibi kadınlar, hem çalışmaktan ötürü belirli bir tatmin sağlar hem de kadınların çalışması fikrine bağlıdırlar fakat özellikle çocukları küçük yaşlardayken çalışmamayı tercih ederler. Yeni geleneksel kadınlar ise daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere, kadınların kariyer sahibi olması fikrini benimsemezler ve ev dışında çalışmaktan belirli bir tatmin sağlamazlar fakat belirli nedenlerden ötürü kesintili bir kariyer modeli izlerler (Fogarty&Rapoport&Rapoport, 1971: 304-306).

Sürekli çalışma modelinde ise, kadınlar hayatları boyunca ev dışında bir işte istihdam edilirler. Çalışmaya ve çalışma hayatına yaklaşımları farklılık arz etse de sürekli çalışırlar. Bu modelde yer alan çatışmalı kadın işçiler; sürekli istihdamda kalmakla birlikte, kariyer fikrine bağlı değildirler ve asıl tatmini çalışmaktan sağlamazlar veya kariyer fikrine bağlıdırlar fakat asıl tatmini çalışmaktan sağlamazlar. Kariyerçi olmayan kadınlar; asıl tatmini çalışmaktan sağladıklarından sürekli çalışmalarına rağmen, kariyer fikrine bağlı değildirler. Kariyerçi kadınlar ise, günümüzde sıkça rastlanan kadın tipleridir; kariyer sahibi olma fikrine bağlıdırlar ve asıl tatmini çalışmaktan sağlamaktadırlar (Fogarty&Rapoport&Rapoport, 1971: 304-306).

## **II. TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI**

Türkiye'de kadınlar, henüz işgücü piyasasının dışındayken bile ucuz ve piyasaya kolayca çekilebilecek bir emek kaynağı oluşturmaktadırlar. İşgücü piyasasına girerken ayrımcı işe alma uygulamaları ile karşılaşılır; genellikle erkeklerin ücretlerinin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret alırlar. Kadın emeği, uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek olan emektir. Hatta işgücü piyasasına girerken işlerin toplumsal cinsiyete göre paylaşıldığı işgücü piyasasında kendi istedikleri işlerde veya mesleklerde değil önceden kadın mesleği olarak belirlenmiş işler arasından seçim yapmak durumunda kalmaktadırlar. Buna ek olarak işyerinde görev ve sorumluluklar dağıtılırken; mesleki eğitim ve yükselme fırsatlarını kullanabilmede; otorite, denetim ve kontrole tabi oluşturma biçim ve koşulları saptanırken ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Ecevit,1998:268). Dolayısıyla kadınların ekonomik bir zorunluluk olmadıkça veya üniversite eğitimi almadıkça işgücü piyasasına girmekte tereddüt ettikleri görülmektedir.

Nitekim 2006 yılında 115 ülkeyi kapsayan ve Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre (*Global Gender Gap Report*) Türkiye toplumsal cinsiyet uçurumunun en derin olduğu ülkelerden biridir. Ülkeleri toplumsal cinsiyet uçurumuna göre sıralayan bu indekste Türkiye, 2006 yılında 115 ülke içinde 105. gelmektedir. 2007 yılında Dünya Ekonomik Forumu bu çalışmayı tekrarlarlarken 13 ülke daha ekleyerek ülke sayısını 128'e çıkarmıştır. 2007 yılında Türkiye, 128 ülke arasında 121. sıradadır, yani bu defa toplumsal cinsiyet uçurumu en derin olan sekizinci ülkedir. Bu da demektir ki, 2007 yılında Türkiye'de toplumsal cinsiyet uçurumu 2006 yılına göre daha da derinleşmiştir. Türkiye, kadınlar ve erkeklerin ekonomik katılım ve fırsatlar açısından birbirlerinden ciddi biçimde uzak düştüğü birkaç ülkeden biridir(TÜSİAD, 2008: 118-119).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranları 1950'lerden beri giderek azalmaktadır. 1955 yılında toplam kadın istihdamı % 72 iken, 1985 yılında bu oran % 43'e, 1990 yılında %34'e, 2004'de % 25,4'e ve 2006 yılında %24,9'a düşmüştür(Sayın, 2007:62). Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında giderek daha az yer almaları kırdan kente göçle ilişkilendirilebilir. Kadınların Türkiye'de hala en yüksek istihdam edildiği tarım sektöründe hızla azalan istihdamla birlikte kırdan kente gelen kadın, kırsal kesimde iktisaden faal iken, kente geldiğinde burada çalışma hayatının dışında kalmıştır. Yeterli eğitime sahip olmaması nedeniyle uygun iş bulamaması, kadının aile içindeki rolüne bağlı Türk toplumunda yer alan sosyo-kültürel engeller ve kadın işgücüne olan sınırlı talep kırdan kente göçen kadının çalışma hayatına katılmasının önündeki en temel engellerdir.

Bir diğer sebep ise, yavaş istihdam yaratımıdır. Türkiye 2001'den 2007 yılına kadar etkileyici bir büyüme gerçekleştirmiş ve bu büyüme enflasyonun düşürülmesini, kamu harcamalarının iyileştirilmesini ve ihracat ile doğrudan yabancı yatırımların artırılmasını sağlayan bir dizi reformla desteklenmiştir. Ancak, istihdam yaratma süreci nispeten yavaş kalmıştır. 1980 ve 2004 yılları arasında, Türkiye'de çalışma yaşındaki nüfus 23 milyon artmıştır; ancak bu dönem süresince sadece 6 milyon iş yaratılmıştır(Dünya Bankası, 2006:1). Dolayısıyla Türkiye'de yeterli istihdam olanaklarının yaratılmaması, istihdam yaratmayan ekonomik büyüme de kırsaldan kente göçle beraber kadınların işsiz kalmasına neden olmakta ve yüksek işsizlik oranları kadınların iş piyasasına girmesini engellemektedir(Sayın, 2007:69).

Büyük şehirler dikkate alındığında; İstanbul, Ankara ve İzmir'de yaşayan 15 yaş ve üzeri kadınlarının yaklaşık %70'inin ev kadını

olduğu ve bu sebeple işgücüne dahil olmadıkları görülmektedir. Buna karşılık kentlerde kadınların sadece %20'si işgücüne katılmaktadır. 2000-2007 döneminde çalışma çağı nüfus 6 milyon 585 bin kişi artarken; işgücü 2 milyon 130 bin kişi artmıştır. Buna rağmen sadece 1 milyon 169 bin istihdam artışı sağlanmıştır(Bkz. Tablo 2.1). Dolayısıyla Türkiye'de işgücü piyasasına gireceklerin yanı sıra mevcut işsizler için bile yeterli istihdam artışı sağlanamamaktadır.

Özetleyecek olursak Türkiye'de kadının çalışmamasının veya çalışmamasının ardında yatan nedenler(KSGM, 2008: 10-13): kırdan kente göç eden kadınların niteliklerinin mevcut iş piyasasına uygun olmaması; çalışma çağındaki nüfusun dolayısıyla işgücüne girenlerin yıllık artış hızının o yıl içinde yeni yaratılan işlerin yıllık artış hızından daha fazla olması; kadınlarda eğitim seviyesinin düşüklüğü; çocuk, özürü ve yaşlı bireylerin bakımının kadının sorumluluğunda olması ve dışarıdan sağlanacak bu bakım hizmetlerinin yetersizliği, yaygın olmaması veya pahalı olması; evli kadınlarda kocanın, karısının çalışması karşısındaki genelde negatif tutumu; Türkiye'de ev ekseni çalışmanın yaygınlığı; yüksek işsizlik ortamında kişilerin, özellikle kadınların, iş bulmaktan ümitlerini kesip iş aramamalarıdır.

#### **A. Kadının Çalışma Hayatı ile İlgili Ekonomik Göstergeler**

Çalışma hayatında kadın işgücüne ilişkin en önemli göstergelerin başında işgücüne katılım oranı gelmektedir. Ancak kadın çalışma hayatının bir resmini çizebilmek açısından da işgücüne katılım oranı tek başına yeterli değildir. İşgücüne katılım oranının, kadınların çalışma veya çalışmama tercihine etki eden hususlar bakımından da ele alınması gerekmektedir. Bir diğer ifadeyle işgücüne katılım oranının yaş gruplarına, eğitim durumuna ve medeni duruma göre dağılımı da çok önemlidir. Ayrıca ülkenin içinde bulunduğu ekonomik şartlar ve ekonomik dalgalanmalar da kadınların işgücüne katılıp katılmamasını etkilemektedir. Örneğin 2001 krizinde kadınların işgücüne katılım oranları oldukça artmıştır.

Kadınların iş piyasasındaki konumunu gösteren bir başka gösterge ise, işgücü piyasasındaki işsizlik oranlarıdır. Zira işsizliğin yoğun olduğu piyasalarda kadınlar iş bulma ümidini kaybettiklerinden işgücü dışında olmayı tercih etmektedirler. Diğer bir gösterge ise, kayıt dışı (enformel) ekonominin yaygınlığıdır ki Türkiye kayıt dışı istihdam'ın en fazla olduğu ülkelerden biridir. Nitekim gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınların %60'ından fazlası tarım dışında, kentsel alanlarda enformel işlerde çalışmaktadır. Sahra-çevresi Afrika'da ka-



dınların %84'ü, erkeklerin ise %63'ü enformel sektörde çalışmaktadır(Gönç Şavran, 2008:3)

### 1. Kadınların İşgücüne Katılma Oranları

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre de azalma göstermektedir. Kanunlardaki eşitlikçi düzenlemelere rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması bu düşüşün önemli nedenlerinden biridir, dolayısıyla Türkiye'de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak günümüzde de varlığını sürdürmektedir. (KSGM, 2009:25)

Türkiye'de 15 yaş ve üzeri yaştaki kadınların işgücüne katılım oranlarının dağılımı dikkate alındığında 1988 - 2006 yılları arasındaki on sekiz yıllık sürede önemli bir azalma meydana gelmiştir. 1988 yılında kadın İKO'nı %34,3 iken bu oran 2006 yılında %24,9'a<sup>1</sup> düşmüştür. Mutlak rakamlara bakıldığında bu dönemde kadın nüfusundeki % 35'lik artışa karşılık kadın işgücü potansiyelinin sadece %10 arttığı görülmektedir (TÜSİAD, 2008:123).

15 ve üzeri yaştaki kadınların istihdam oranları ise, 2000-2007 dönemi içerisinde işgücüne katılım oranlarına benzemekle birlikte daha güçlü bir şekilde düşme eğilimi içindedir. 2000 yılında kadın istihdam oranı yaklaşık % 25 iken 2007 yılında %21,7ye düşmüştür. Bu dönemde çalışma çağı kadın nüfus % 13 atarken kadın işgücü yaklaşık % 5 azalmıştır. (bkz. Tablo 2.1) Kadın işgücü 309 bin kişi artmış buna karşın istihdam edilen kadınlar 21 bin kişi azalmıştır. Dolayısıyla bu yıllar arasında kadın işgücü artarken, kadınların istihdam imkanlarında ciddi bir azalma meydana gelmiştir. İşgücüne yeni katılanlara istihdam yaratmak bir yana mevcut işlerde de bir daralma meydana gelmiştir. Diğer taraftan bu dönemde tüm işgücü içinde kadınların payı da azalmaktadır. 2000 yılında % 26,80 olan kadınların işgücü içindeki payı, 2007 yılında %25,77'ye gerilemiştir. Erkeklerin ise aynı dönemde işgücü içindeki payı %73'den % 75'e yükselmiştir. (bkz. Tablo 2.1)

<sup>1</sup> Yeni nüfus projeksiyonu yapılmadan önce hesaplanan veridir

**Tablo 2.1**  
Kurumsal Olmayan Çalışma Çağı Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu (Türkiye)

KADIN							
	15+ nüfus (1000)	İşgücü (1000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1000)	İstihdam oranı (%)	İşsiz (1000)	İşsizlik oranı (%)
2000	23 295	6 188	26,6	5 801	24,9	387	6,3
2001	23 769	6 451	27,1	5 969	25,1	482	7,5
2002	24 214	6 760	27,9	6 122	25,3	638	9,4
2003	24 652	6 555	26,6	5 891	23,9	663	10,1
2004*	24 293	5 669	23,3	5 047	20,8	622	11,0
2005*	24 686	5 750	23,3	5.108	20,7	642	11,2
2006*	25 080	5 916	23,6	5.258	21,0	658	11,1
2007*	25 480	6 016	23,6	5.356	21,0	660	11,0
2008*	25 855	6 329	24,5	5 595	21,6	734	11,6
ERKEK							
2000	22 916	16 890	73,7	15 780	68,9	1 111	6,6
2001	23 389	17 040	72,9	15 555	66,5	1 485	8,7
2002	23 827	17 058	71,6	15 232	63,9	1 826	10,7
2003	24 260	17 086	70,4	15 256	62,9	1 830	10,7
2004*	23 251	16 348	70,3	14 585	62,7	1 762	10,8
2005*	23 673	16 704	70,6	14 959	63,2	1.746	10,5
2006*	24 094	16 836	69,9	15 165	62,9	1.671	9,9
2007*	24 513	17 098	69,8	15 382	62,7	1.716	10,0
2008*	24 917	17 476	70,1	15 598	62,6	1 877	10,7

\* Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2008, s. 161.

Kentlerde ise, Tablo 2.2'den de anlaşılacağı üzere, kadınların hem işgücüne katılım oranları hem de istihdam ve işsizlik oranlarında artış söz konusudur. Nitekim kentlerde 2000 yılında kadın İKO'nı %17,2 iken 2007 yılında % 19,9 şeklide gerçekleşmiştir. Kentli kadınların istihdam oranı ise, yine aynı dönemde %15'den % 16,5'a yükselmiştir. Ancak bu artışlar çok sınırlıdır. Türkiye genelinde her 100 kadının sadece 24'ünün, kentlerde ise her beş kadından sadece birinin çalışma hayatında bulunduğunu unutmamak gerekir. Kentlerdeki işsizlik oranları dikkate alındığında kadınlar arasındaki işsizliğin erkekler arasındakinin çok üzerinde olduğu açıkça görülmektedir. Nitekim 2000 yılında kentlerde kadın işsizlik oranı % 13 iken erkeklerde %

7,8; 2006 yılında ise kadınlarda % 17.1 iken erkeklerde % 10.3 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 2.2**  
**Kurumsal Olmayan Çalışma Çağı Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu (Kent)**

	KADIN						
	Çalışma çağındaki nüfus	İşgücü (1000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1000)	İstihdam oranı (%)	İşsiz (1000)	İşsizlik oranı (%)
2000	13.818	2.379	17,2	2.070	15,0	309	13,0
2001	14.270	2.488	17,4	2.074	14,5	414	16,6
2002	14.618	2.787	19,1	2.267	15,5	520	18,7
2003	14.942	2.768	18,5	2.262	15,1	506	18,3
2004*	17 125	3 039	17,7	2.495	14,6	544	17,9
2005*	17 263	3.236	18,7	2.685	15,5	551	17,0
2006*	17 510	3.413	19,5	2.853	16,3	560	16,4
2007*	17 770	3.513	19,8	2.947	16,6	566	16,1
2008*	17 976	3 739	20,8	3 117	17,3	622	16,6
	ERKEK						
2000	13.812	9.797	70,9	9.034	65,4	763	7,8
2001	14.214	10.035	70,6	9.002	63,3	1.033	10,3
2002	14.573	10.168	69,8	8.844	60,7	1.323	13,0
2003	14.977	10.323	68,9	9.025	60,3	1.298	12,6
2004*	16.548	11 432	69,1	10 006	60,5	1.426	12,5
2005*	16 875	11.811	70,0	10.441	61,9	1.370	11,6
2006*	17 277	11.978	69,3	10.666	61,7	1.313	11,0
2007*	17 504	12.122	69,3	10 817	61,8	1.305	10,8
2008*	17 721	12 323	69,5	10 892	61,5	1 431	11,6

\* Yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2008, s. 162.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Haziran 2008 yılı istihdam ve işgücü istatistiklerine göre; 15 yaş üstü kadın nüfusun işgücüne katılım oranı kentte %21.7; kırdaki %36.5'tir. Kadınların işgücüne katılımının kırsal kesimde yüksek olması kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Aynı yaş grubunda erkek nüfusun işgücüne katılım oranı kentte %71.4; kırdaki %75.3'tür.

2008 verileri dikkate alındığında ekonomik faaliyetlerine göre kadınların istihdama katılma oranlarına baktığımızda kadınların

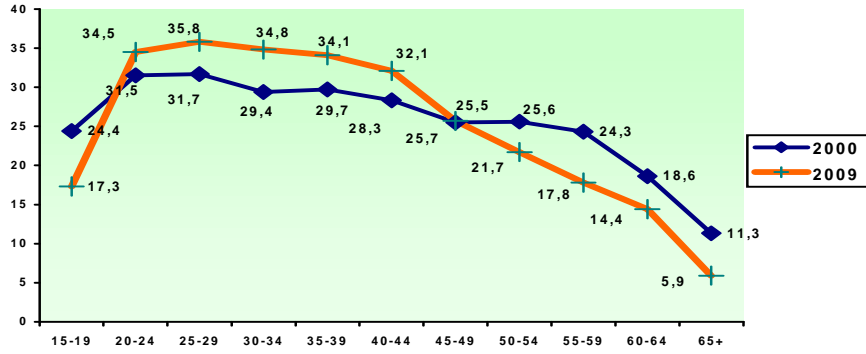
%49.5'i tarım; %37.1'i hizmetler; % 12.9'u sanayi sektöründe çalışmaktadır. İşteki duruma göre baktığımızda kadınlarda ücretli çalışanların oranı %40.9, yevmiyeli olarak çalışanların oranı %5.9, işveren olarak çalışanların oranı %1.2, kendi hesabına çalışanların oranı %10.9, ücretsiz aile işçisi olanların oranı ise %41.1'dir.(TÜİK,2008)

#### **a. Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranı**

Kadınların işgücüne katılımı yaş grupları bakımından incelendiğinde, pek çok ülkede bunun "M" harfine benzeyen bir eğilime sahip olduğu görülmektedir. Genellikle 20-24 yaş gruplarında artarak maksimuma ulaşan oran, 30'lu yaşların başından itibaren düşüp 40'lı yaşların başlarında tekrar artış sürecine girmekte, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yapmaktadır. 30'lu yaşlardaki İKO düşüşünün temel nedeni kadınların bu yaşta yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütme amacıyla piyasa dışına çıkmalarıdır (Özer&Biçerli,2003-2004,68'den Hayghe&Bianchi,1994:25). Örneğin Japonya'da kadınların %95'i lise eğitimi aldıklarından 15-19 yaş grubunun İKO düşüktür. Buna karşılık 20-24 yaş grubundaki kadınların %73'ü işgücüne katılmakta ancak 25-34 yaş aralığındaki kadınların İKO oranı düşmektedir. Bu düşüş evlenme, hamilelik, çocuk bakımı ve eğitim seviyesini artırma gibi nedenlerle açıklanmaktadır. 35 yaşından itibaren yükselişe geçen İKO eğrisi 49 yaşından itibaren tekrar düşmektedir. Bu yükseliş ise çocuklarını belli bir yaşa kadar büyüten veya belli bir eğitim seviyesine ulaşan kadınların işgücü piyasasına tekrar dönmeleri ile açıklanmaktadır(Kora, 2000: 2). Dolayısıyla karşımıza "M" harfine benzeyen bir eğri çıkmaktadır.

Türkiye'de yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılımı incelendiğinde, Japonya örneğinde olduğu gibi, belirgin bir "M" şeklinde bir eğilimden bahsedememekle beraber 2006 yılı itibariyle Türkiye genelinde 15-29 yaş grubundaki kadınların İKO'nun yükseldiği (%31,9'a kadar), 30-34 yaş arasında düştüğü (% 30,1), 35-39 yaş grubunda tekrar arttığı (% 31,5) ve 40 yaşından sonra sürekli düştüğü görülmektedir. Özer ve Biçerli'ye göre bu açıdan yaş grupları itibariyle kadın işgücüne katılımının çok belirgin olmasa da "M" tipinde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır(Özer&Biçerli;2003-2004:68). Diğer taraftan Grafik 2.1 incelendiğinde yaş gruplarına göre kadınların İKO'nun 2009 yılı itibariyle ters "U" tipinde gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre; zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarılmasına ve kadınların eğitiminin artmasına bağlı olarak 15-19 yaş grubu kadınlarda İKO 2000 yılına göre oldukça düşüktür. 20-24 yaş grubu itibariyle artan İKO, 29 yaşından sonra yavaş yavaş düşmekte ise de 44 yaşından itibaren keskin bir azalma meydana gelmektedir.

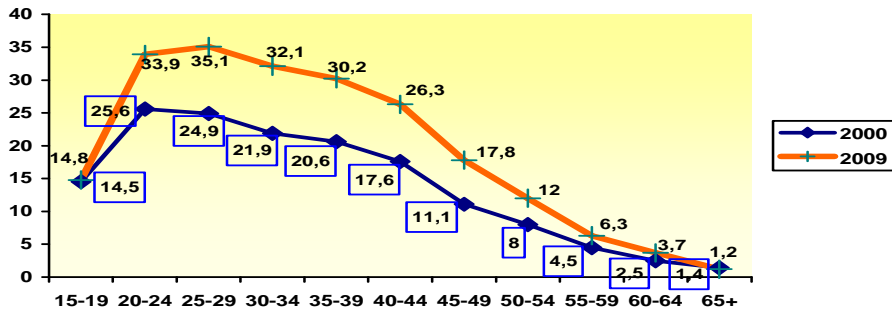
**Grafik 2.1**  
Yaş Grubuna Göre Kadınlarda İKO (Türkiye)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veritabanı (2000-2009)

Türkiye’de genel olarak kadınların İKO her geçen yıl düşmektedir. Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu yaş grubu 25-29 yaş aralığıdır. Bu yaştan itibaren kadınlarda İKO’nun düşmesi, evlilik veya çocuk sahibi olmaları ile açıklanabilir. Yaş grupları itibariyle incelendiğinde İKO’nun, 2000 yılından beri özellikle 30 yaşından itibaren düştüğü gözlemlenmektedir. Demek ki, çeşitli sebeplerle iş piyasasından ayrılan kadınlar tekrar iş piyasasına girmemeyi tercih etmektedirler. Türkiye’de kadınlar 45 yaşından sonra iş piyasasından çıkmayı tercih etmektedirler. Grafikten de anlaşılacağı üzere, 2009 yılındaki düşüş daha belirgin iken, 2000’deki düşüş özellikle 59 yaşına kadar daha yavaş gerçekleşmiştir.

**Grafik 2.2**  
Yaş Grubuna Göre Kadınlarda İKO (Kent)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veritabanı (2000-2009)

Kentlerde yaş grubuna göre, kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde 9 yıllık dönem içerisinde kentli kadınların işgücüne katılımının her yaş grubunda arttığı görülmektedir. (Bkz. Grafik 2.2) Ancak dikkati çeken nokta, Türkiye genelinde olduğu gibi kentlerde de, işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu yaş grubunun 25-29 yaş olmasıdır.

Bazı araştırmalar kentli kadınların iş piyasasından çekilmesini bu yaştan sonra evlenip çocuk sahibi olmalarına dayandırmaktadır.<sup>2</sup> Ancak kanımızca bu pek mümkün görülmemektedir. Zira, Türkiye’de ortalama evlilik yaşı yükselmekle birlikte 30 yaş ve üzerine de tekabül etmemektedir. Türkiye genelinde kadınlarda ortalama evlenme yaşı 2001’de 22,9 iken 2007’de 23,8’e çıkmıştır. Kentlerde ise, örneğin İstanbul’da, 2001’de kadınların ortalama evlilik yaşı 23,8 iken 2007’de 24,7’ye yükselmiştir. Türkiye’de genel olarak çocuk doğurma yaşı ise 27,1’dir (TÜİK, Demografik İstatistikler). Dolayısıyla kentlerde kadınların 29 yaşından itibaren iş piyasasından çekilmesi ve geri dönmeleri doğrudan evlenme veya çocuk sahibi olma ile açıklanamamakla birlikte kadınların evlendikten ve/veya çocuk sahibi olduktan bir müddet sonra eş ve anne olmanın getirdiği sorumluluklar ile iş hayatını bir arada yürütemediklerinden dolayı iş hayatından çekilmeyi tercih ettikleri söylenebilir. Türkiye’de 2001 yılından itibaren SSK’da fiili ortalama emeklilik yaşı 49’dur. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüşü, 40’lı yaşlardan itibaren emeklilik hakkını elde ettikten sonra iş yaşamından ayrılmaları ile açıklanabilir.

### **b. Eğitim Düzeyine göre İşgücüne Katılım Oranı**

Eğitim düzeyi kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma oranlarını ileri düzeyde etkilemektedir ve daha da önemlisi, eğitimin kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici rolü, erkeklerle kıyaslandığında daha güçlü olmaktadır(KSGM,2008:12). Teorik açıdan eğitim seviyesinin İKO’nu iki yönden etkilemesi söz konusudur. Birincisi; daha eğitilmiş çalışanlar daha yüksek gelir elde edebileceklerinden, bu durumda işgücü piyasaları dışında kalmanın maliyeti de yükselecek, İKO artacaktır. İkinci olarak; eğitim doğrudan, dolaylı ve psikolojik maliyetleri olan bir yatırım olduğundan, yatırımın getirisini elde edip maliyetini karşılamak ancak emek piyasalarında çalışmak ile mümkün olacaktır(Özer&Biçerli,2003-2004: 66). Ancak

<sup>2</sup> Tüsiad-Kagider, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler Ve Çözüm Önerileri**, Yayın No. T/2008-07/468, İstanbul, Temmuz 2008.s.129; İlkaracan, “Kentli Kadınlar ve Çalışma Hayatı”, **Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Tarih Vakfı Yayınları, 1998,s.286.

Tablo 2.4’de görülebileceği gibi Türkiye’de eğitilmiş kadın işgücü miktarı artmasına rağmen işgücüne katılım oranlarında fazla bir değişiklik olmamakta hatta bazı yıllar bu oran düşmektedir.

Eğitimin, kadınların işgücüne katılımını teşvik ettiği bilinmektedir. Nitekim Türkiye’de üniversite eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerinkine nispeten yakındır. Ancak 2000-2009 verileri dikkate alındığında Türkiye genelinde eğitim düzeyi ne olursa olsun kadınların işgücüne katılım oranları düşüktür. Eğitim düzeyi düştükçe kadın katılım oranlarının da düştüğü görülmektedir. Bu düşüş ekonomik refah dönemlerinde belli bir seviyenin altında eğitime sahip kadınların iş piyasasından çekilmeyi tercih etmeleri ile açıklanabilir.

Lise altı eğitime sahip olan kadınların İKO’nda 8 yıllık süreçte sürekli bir azalma gerçekleşmiştir. Genel lise ve dengi eğitime sahip kadınların İKO’nun ise dalgalı bir seyir izlediği ve 2009 yılında en yüksek seviyeye çıkmıştır. Yüksek öğrenime sahip kadınların ise İKO’nu bazı yıllarda azalmakla birlikte aynı seviyede seyretmektedir.

**Tablo 2.3**  
**Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücünün Durumu -Türkiye**  
(- bin kişi, 15+ yaş)

	Lise altı eğitimliler*				Genel Lise ve Lise Dengi Meslek				Yüksek Öğretim			
	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)
2000	3.068	2.932	135	23,0	909	760	149	31,8	695	632	63	70,1
2001	3.307	3.097	210	24,2	885	706	180	31,1	712	642	71	70,8
2002	3.492	3.253	239	25,1	991	753	237	31,9	826	704	121	71,5
2003	3.344	3.087	257	23,6	966	768	198	28,9	897	759	137	69,5
2004	3.244	3.035	209	23,0	1.018	772	246	30,6	849	705	144	71,3
2005	3.039	2.810	229	22,1	1.096	840	256	30,9	950	815	135	70,0
2006	3.026	2.779	247	22,2	1.162	906	257	31,4	1.054	917	137	69,8
2007	2.595	2.381	214	20,0	1.201	915	260	31,2	1.140	982	158	69,4
2008	2.688	2.436	253	20,5	1.241	958	256	32,5	1.281	1.098	183	70,0
2009	2.972	2.621	351	22,2	1.278	944	333	33,7	1.430	1.197	233	70,8

\* İlkokul ve ortaokul veya dengi meslek okulu ile ilköğretim  
**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Özet Tablolar(2000-2009)

Lise ve dengi meslek okulu mezunu kadın işgücünün 2000 yılından beri 325 bin kişi; yüksek öğretim mezunu kadın işgücünün ise 442 bin kişi artmış olmasına rağmen işgücüne katılım oranlarındaki düşüş; iş piyasasında bu kadınların mesleki bilgilerini ve/veya uzmanlıklarını kullanabilecekleri işlerin yaratılmaması; eğitim ile işgücü piyasası arasındaki ilişkinin kurulamamış olması ile açıklanabilir (TÜSİAD& KAGİDER, 2008:130) Tablo 2.4'den anlaşıldığı üzere lise ve üzeri eğitime sahip kadın işgücünün %81,23'ü istihdam edilmiştir. Dolayısıyla her 100 eğitilmiş kadından 19'u iş bulamamıştır.

Çalışan kadın nüfus içinde eğitim seviyesi yüksek kadınların oranı artmaktadır. 2000-2006 döneminde istihdam edilen kadınların eğitim durumu incelendiğinde 2000 yılında çalışan kadınların içinde yüksek okul mezunu kadınların oranı %10,9 iken bu oran 2006 yılında %15,8'e; lise ve dengi meslek okul mezunu kadın oranı %4,5 iken %6,8'e; genel lise mezunu kadınların oranı %8,6'dan %8,8'e yükselmiştir. İstatistiklere göre, kadınlarda eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma hayatına katılımlarının da arttığı yönünde bir sonuç çıkmaktadır. Ancak işgücüne katılımda belirleyici bir etken olan eğitimin bile, aile ve çocuk söz konusu olduğunda toplumdaki cinsiyetçi işbölümü karşısında önemini kısmen yitirdiği görülmektedir. Nitekim 1996 yılında İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana'da yapılan bir araştırmada lise ve üzeri eğitilmiş kadınların %40'dan fazlası evlilik, nişanlılık, hamilelik gibi ailevi sebeplerle kendi istekleriyle ve/veya eşleriyle birlikte karar vererek işten ayrıldıklarını belirtmişlerdir(Eyüboğlu&vd,1997: 213).

Söz konusu araştırmadan elde edilen bulgu çok önemli bir hususa dikkat çekmektedir. Şöyle ki; Türk kadını eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılmaktadır ancak ailevi sorumluluklar arttıkça da iş piyasasından çıkmaktadır. Hatta yaş gruplarına göre İKO'ları incelendiğinde iş piyasasından çıkan kadınların büyük bir bölümünün yeniden iş piyasasına dönmediği sonucu çıkmaktadır. (Bkz. Grafik 1 ve 2) Zira, Türkiye'de çocuklarla anneleri arasındaki bağın çoğunlukla çocuk 11-12 yaşlarına geldiğinde kesildiği görülmektedir. Bu durum yaşı, eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik statüsü ne olursa olsun çocuğa en iyi annenin bakacağı yargısının yaygın olmasından kaynaklanmaktadır (Eyüboğlu&vd,1997: 214).

### **c. Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım Oranı**

Kadınların işgücüne katılma oranlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri de nüfusun medeni durum yapısıdır. Nitekim medeni durumdaki değişikliklerin kadınların işgücüne katılımlarını erkeklere



nazaran daha fazla etkilediği ve kadınların işgücü piyasasına katılmasında veya piyasadan çekilmesinde önemli rol aldığı daha önce de belirtilmiştir.

Evlilik durumu ve eğitim düzeyi, kentlerde yaşayan kadınların işgücü piyasasına katılımlarını belirleme açısından önemli bir role sahiptir. Evli olmayan kadınların işgücüne katılma oranları evli olanlarından daha yüksektir. 2006’da işgücüne katılım oranları evli kadınlar için %23.1, bekar kadınlar için %34.3 ve boşanmış kadınlarda %41.1’dir. Kocanın gelir düzeyi ve karısının çalışması karşısındaki genelde negatif tutumu oranların düşüklüğünde etkili olmaktadır(Toksöz, 2007:32). Tablo 2.5’te de görülebileceği gibi 2009 yılında Türkiye genelinde İKO’ları en yüksek olan grup “hiç evlenmeyen” ve “boşanmış” kadınlardan oluşmaktadır. Buna rağmen erkeklerde ise, İKO’nı en yüksek olan (%78,2) grup evlilerdir. Benzer bir durum kentlerde de söz konusudur. Örneğin İstanbul’da işgücüne katılma oranları, erkeklerde “evliler” ve “birlikte yaşayanlar” arasında; kadınlarda ise, “bekarlar” ve “boşananlar” arasında daha yüksektir(Murat, 2007:188).

**Tablo 2.4**  
**Medeni Duruma göre İKO (%) (Türkiye)**

	Hiç Evlenmedi		Evli		Boşandı		Eşi Öldü	
	K	E	K	E	K	E	K	E
2000	35,0	59,4	25,2	81,1	41,0	72,5	11,5	29,7
2001	35,1	58,1	25,9	80,3	43,5	72,7	12,8	31,6
2002	36,8	56,4	26,4	79,2	42,1	71,0	12,4	26,3
2003	35,0	54,9	25,3	78,2	41,2	69,6	11,5	24,5
2004	34,1	58,3	23,9	79,4	41,9	74,0	11,0	26,5
2005	34,0	58,7	23,0	79,0	43,7	70,5	10,6	24,4
2006	34,3	58,0	23,1	78,2	41,1	68,2	10,0	22,4
2007	34,4	57,7	21,6	75,9	40,6	67,8	8,1	21,1
2008	35,3	58,3	22,4	76,2	42,9	69,1	8,6	19,3
2009	36,2	59,5	24,3	76,5	45,8	71,1	9,0	20,7

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veritabanı (2000-2009)

Türkiye genelindeki durum dikkate alındığında 2000-2006 döneminde, kadınlarda tüm medeni durumlarda (boşananlar hariç) İKO düşmektedir. Evli kadınların 2008 yılına kadar, 2002 yılındaki artışa rağmen, işgücüne katılım oranının düşüş eğiliminde olduğu

görülmektedir. Diğer gruplara nazaran İKO daha yüksek olan bekar kadınlarda da benzer bir eğilim söz konusudur.

Boşanmış kadınlarda İKO yıllar itibariyle dalgalı bir eğilim göstermektedir. 2001 yılında %43,5'lerde olan bu oran 2003 yılına kadar düşme eğilimi göstermiş; 2003 yılında bir miktar atmış; 2005'de %43,7'ye yükselmiş; 2007 yılında yine ciddi bir düşüş yaşanmış; 2008 yılından itibaren tekrar artmaya başlamıştır. Bu dalgalanmalar emekliye ayrılma, yeniden evlenme gibi nedenlerle de açıklanabilir.

Eşi ölen (dul) kadınların da işgücüne katılma oranı 2002 yılından itibaren düzenli olarak düşmektedir. 2002 yılında dul kadınların İKO %12,4'ten 2009 yılında %9'a gerilemiştir. Dul kadınlarda işgücüne katılımın bu derece düşük olması Türk toplumundaki katı sosyo-kültürel baskılara (örneğin; "dul kadın" yakıştırması) ve/veya sosyal güvenlik kurumundan bağlanan eşi dolayısıyla hak kazandığı dul aylığına bağlanabilir. Ayrıca Türkiye'de fiili ortalama emeklilik yaşının 49 olması sebebiyle dul kadınlar emeklilik dolayısıyla iş piyasasından çekilmiş ve geri dönmeyi de düşünmüyor olabilirler.

## **2. Kadın İşgücü ve İşsizlik**

İşsiz sayısı 2000-2007 döneminde hem kadınlarda hem erkeklerde artmıştır. Ancak söz konusu artışın kadınları daha fazla etkilediği görülmektedir. Nitekim çalışma çağı nüfus, yaklaşık her iki cins için aynı oranda (%12,5) artmasına rağmen kadın işsiz sayısı bu dönemde %46 artarken; erkek işsiz sayısı %36 oranında artmıştır(Bkz. Tablo 2.1).

Aralık 2008 döneminde Türkiye genelinde işsiz sayısı 3 milyon 274 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı ise %13,6 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı %15,4, kırsal yerlerde ise %10,7 olmuştur. Türkiye'de tarım dışı işsizlik oranı %17,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran Türkiye genelinde erkeklerde %16,3, kadınlarda %20,9 olmuştur(TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2008 Aralık Dönemi).

Eğitim durumuna ve cinsiyete göre işsizlik oranları incelendiğinde, dikkati çeken en önemli husus ise, beklenenin aksine, eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranlarının da artmakta olmasıdır. Nitekim 2007 yılı ekim ayı verilerine göre okur-yazar olmayanlarda işsizlik oranı %4,4 iken bu oran lise altı eğitimlilerde % 9,3; lise ve dengi meslek okul mezunlarında ise %12,9'a yükselmektedir. Benzer bir eğilim kadınlarda da dikkati çekmektedir. Ancak burada en önemli sorun lise ve dengi

meslek okulu mezunu kadınlarda işsizlik oranının Türkiye ortalaması olan % 12,4 'un çok üzerinde; erkeklerdeki işsizlik oranlarının (%9,7) ise 2 katından (% 21,7) fazla olmasıdır. Bu durum işgücüne katılma, vasıf düzeyi ve istihdam olanakları ile açıklanabilir. Lise altı eğitimine sahip olan kadınların sadece belirli bir kısmı işgücüne katılmakta dolayısıyla bu grupta işsizlik daha düşük olmaktadır. Yüksek öğrenim görenlerin ise işgücüne katılım oranı yüksek olmakla birlikte bu kişiler için istihdam imkanları daha geniştir. Fakat lise ve dengi meslek okulu mezunlarında İKO yüksek olmakla birlikte orta düzeyde vasıf gerektiren istihdam olanakları sınırlı kalmakta veya işverenler eğitilmiş işsizlerin oranının yüksek olmasından faydalanarak yüksek öğrenim görenleri istihdam etmeyi tercih etmektedirler. Örneğin sekreterlik mesleği, yönetici asistanlığına dönüştürülerek yüksek okul mezunlarının bu pozisyonda istihdam edilmesi sağlanmıştır.

**Tablo 2.5**  
**Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%)**  
**(15+ yaş)**

	Lise ve Dengi			Lise ve Dengi			Lise ve Dengi		
	Lise altı eğitilmişler	Meslek Okulları	Yüksek Öğretim	Lise altı eğitilmişler	Meslek Okulları	Yüksek Öğretim	Lise altı eğitilmişler	Meslek Okulları	Yüksek Öğretim
	TOPLAM			ERKEK			KADIN		
2000	5,7	10,6	7,0	6,1	8,9	5,9	4,4	16,4	9,1
2001	7,8	13,3	7,8	8,3	11,4	6,7	6,1	20,3	9,9
2002	9,6	14,7	11,1	10,6	12,0	9,2	6,6	24,0	14,7
2003	10,2	12,8	11,1	11,0	10,7	8,9	7,6	20,5	15,3
2004	9,1	15,1	12,4	10,0	12,6	10,1	6,1	24,2	17,0
2005	9,6	13,6	10,2	10,4	11,0	8,1	7,1	23,3	14,2
2006	9,3	12,8	9,5	9,8	10,3	7,8	7,7	22,1	13,0
2007	8,8	12,4	11,0	9,2	9,7	8,5	7,4	21,7	16,1
2008									
2009									

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veritabanı (2000-2009)

2006 yılı verilerine göre medeni durum itibariyle işsizlik oranları Türkiye genelinde ele alındığında işsizlik oranlarının bekarlar arasında evlilere oranla daha yüksek olması dikkati çekmektedir. Diğer bir husus ise birlikte yaşayan her 4 kadından birinin işsiz olmasıdır. Evli, evli olup ayrı yaşayan, boşanan ve eşi ölen kadınlarda işsizlik oranları erkeklerinkine göre daha düşüktür. Diğer bir ifade ile sadece bekar olan ve birlikte yaşayan kadınların işsizlik oranları erkeklere nazaran daha yüksektir.

**Tablo 2.6**  
Medeni Duruma ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%)  
(2006) (15+ yaş)

	TOPLAM	ERKEK	KADIN
Hiç Evlenmedi	19,0	18,8	19,3
Evli	6,5	6,8	5,5
Birlikte yaşıyor	20,0	18,2	25,0
Evli, ama ayrı yaşıyor	18,2	20,7	16,7
Boşandı	20,8	21,3	20,5
Eşi Öldü	4,4	5,1	4,1
<b>TOPLAM</b>	9,9	9,7	10,3

Kaynak: S.Murat, Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı, s.362

İş arama sürelerinin ele alınıp incelenmesi, hem işsizliğin boyutlarını belirleyebilmek hem de kadın işgücünün iş piyasasından çekilme sebeplerini irdeleyebilmek açısından önem teşkil etmektedir. Zira, yapılan araştırmalarda; işsiz kalınan süre uzadıkça diğer bir ifadeyle, işsizlik süresinin bir yılı aşması durumunda, insanların morallerinin bozulduğu, ümitsizliğe kapıldıkları, tembelliğe alıştıkları, istihdam edilebilirlik açısından mevcut niteliklerini kaybettikleri, yeni bir işe uyum sağlamada güçlük çektikleri yönünde sonuçlar alınmıştır (Duruel, 2004:77).

**Tablo 2.7**  
Kadın ve Erkek İşsizlerin İş arama Süresine Göre Dağılımı (%)  
(Türkiye) – (15 + yaş)

	1-2 ay		3-5 ay		6-8 ay		9-11 ay		1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az		2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az		3 yıl ve daha fazla		İş bulmuş Başlamak için bekliyor	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
	<b>2000</b>	31,3	36,8	22,3	27,8	11,1	10,9	2,8	3,5	17,1	11,1	7,3	4,0	4,4	2,5	3,6
<b>2001</b>	28,0	34,5	24,1	32,3	11,2	10,4	4,1	3,1	19,3	11,5	6,8	3,8	3,7	2,4	2,7	2,0
<b>2002</b>	23,7	30,3	21,7	24,4	10,5	11,6	3,8	4,3	20,7	16,2	9,3	6,4	4,6	3,6	5,8	3,3
<b>2003</b>	22,8	34,9	24,4	27,6	14,0	10,9	4,2	3,1	15,8	12,2	8,0	5,7	5,1	3,9	5,6	1,8
<b>2004</b>	17,1	21,7	19,5	22,5	12,1	13,4	4,7	4,4	21,6	18,0	13,7	9,8	9,5	8,6	1,9	1,7
<b>2005</b>	16,7	22,7	18,3	23,4	11,8	12,2	4,0	3,7	21,8	16,7	13,5	10,0	11,7	9,9	2,3	1,6
<b>2006</b>	18,7	26,1	21,0	23,7	10,6	12,1	3,6	3,5	22,1	15,9	12,1	8,3	9,3	8,1	2,4	2,3

Kaynak: TÜSİAD, 2008,154.

Türkiye genelinde kadın ve erkeklerin iş arama sürelerine göre dağılımı incelendiğinde 2006 yılında iş arayan kadınların %54'ü için iş arama süresi bir yıldan az iken, %44'ü için bu süre bir yıldan fazla olduğu görülmektedir. Buna karşılık aynı yıl itibariyle iş arayan erkeklerin %65'i için iş arama süresi bir yıldan az, %32'si için bir yıldan fazladır. Genel olarak uzun süre iş arayan işsiz kadınların oranı, uzun süre iş arayan işsiz erkeklerden yüksektir. Kadınların iş arama sürelerinin erkeklere göre daha uzun olmasının nedenleri arasında; kadınların iş bulmada erkeklere göre daha fazla engellerle karşılaşmaları, beşeri sermayelerinin düşüklüğü, "kadın işi" olarak tanımlanmayan işlere başvurmamaları, aile ve iş dengesini kurmak zorunda olmaları gibi sebepler sayılabilir(TÜSİAD, 2008: 153).

### 3. Kadınlarda Kayıt Dışı Çalışma

Kayıt dışı çalışma Türkiye genelinde %45'in üzerinde seyretmekle birlikte resmi istatistiklere göre, 2006 yılında Türkiye genelinde işyerlerinin tümünde erkeklerin kayıtlılık oranı %58 iken kadınlarda bu oran %34'tür. Diğer bir ifadeyle çalışan her 100 kadından 66'sı kayıt dışı çalışmaktadır.

Kayıt dışı (enformel) çalışma, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını etkileyen ve özellikle kentlerde işgücüne katılım oranlarının kadınlar arasında düşük olmasına neden olan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Enformel işlerin genel özellikleri; sosyal güvenceden ve iş güvencesinden yoksun olmaları, düşük ücretli ve düzensiz olmalarıdır. İstatistiklerde "çalışmıyor" olarak görülen bir kısım kentli kadının özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapan işletmelerden ve toptancılardan parça başına iş aldığı, bunun dışında iğne oyası, dikiş, gündelikçi işçilik, örgü işi gibi işlerde de çalıştıkları bilinmektedir(Özer&Biçerli,2003-2004: 67).

Kadınların düşük eğitim ve vasıf düzeyleri, formal sektörde iş bulmalarını zorlaştırmaktadır. Diğer taraftan kadınları kayıt dışı istihdama yönelten bir başka neden de çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin olmayışı veya pahalı oluşudur (Özer&Biçerli, 2003-2004: 67). Dolayısıyla enformel işlerde çalışmak, kadınların aynı zamanda cinsiyete dayalı rollerini de yerine getirebilmelerini sağladığı için, kadınların toplumsal cinsiyete dayalı rollerini ve yeniden üretim işlevlerini üstün tutan ataerkil toplum tarafından da desteklenmektedir. Bunlara ek olarak ucuz emek olarak kabul edilen kadın emeği, enformel sektörde işverenler tarafından özellikle tercih edilmektedir. Bütün bu faktörlerin etkisiyle kadınlar vasıf gerektirmeyen ve esnek

çalışma koşulları sunan enformel sektör işlerinde yoğunlaşmaktadır(Gönç Şavran, 2008:3).

Kayıt dışı çalışan kadınlar, kendilerine kısmi de olsa ekonomik ve sosyal bir bağımsızlık kazandırdığı için bu sektördeki işleri, bu piyasada bulunan erkek işçiler kadar olumsuz değerlendirmemektedirler. Hatta formel sektörde çalışan eşlerinden dolayı sosyal güvenlik sisteminden faydalandıkları için kayıt dışı da olsa çalışarak aile bütçelerine de katkıda bulunmaktadır. Kısacası, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, enformel sektördeki çalışma koşullarını desteklemekte ve özellikle çalışan yoksul kadınların yoksulluklarının yeniden üretilmesine doğrudan olduğu gibi, dolaylı olarak da katkıda bulunmaktadır(Gönç Şavran,2008:1).

### **B. Kadınların İşgücüne Katılımını Engelleyen Faktörler**

Kadınların işgücüne katılmalarının önünde sosyal, kültürel ve ekonomik pek çok engel bulunmaktadır. Bu engellerin başında kadının çalışmasına ilişkin toplumsal normlar ve kişisel tutumlar gelmektedir. Özellikle geleneksel yapı özelliklerinin hüküm sürdüğü ülkelerde bu durum daha belirgindir.

Ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu bu nedenle toplumsal üretimden uzak kalarak, toplumsal cinsiyet düşüncesi ve davranış kalıplarına göre beceriler edinir ve zaman zaman bu becerilere uygun mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam edilirler. Bu noktada çalışma yaşamında “erkeğe özgü” ve “kadına özgü” olarak nitelendirilen işler geleneksel olarak belirlenmiş olur. Sonuçta kadınlar hep ikinci de-  
receden emek kaynağı olmayı sürdürürler(Arat, 1994:45).

Kadın işgücüne ilişkin ekonomik ve yapısal özellikler ele alındığında, Türkiye dahil pek çok ülkede, kadınlar halen ikincil (yedek) işgücü olma niteliğini korumaktadır. Bu işgücünün daha çok “ikinci veya çevre işgücü piyasası” denilen bir işgücü piyasasında değerlendirildiği, enformel sektöre kaydırıldığı, atipik çalışma biçimlerinde kullanıldığı açıkça ortadadır(Koray&Demirbilek&Demirbilek,1999:30). Bu sektörlerde sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretlerle istihdam edilmektedirler. Dolayısıyla özellikle eğitimsiz ya da düşük eğitimli kadınlar için çalışma yaşamına katılmanın güçlükleri ve sorunlar daha da büyük olduğundan genel olarak eğitim düzeyi yükselmedikçe veya maddi bir zorunluluk olmadıkça kadın için ev dışında çalışmak çok da çekici olmamaktadır.

Diğer taraftan Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen nedenler arasında kadın işgücüne sınırlı talep olması, kadının çalışmasını cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde şekillenen sosyo-kültürel engellerin yanı sıra işgücü içinde bulunan kadınların da evlenip çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasasından ayrılmaları ve genellikle işgücü piyasasına tekrar geri dönmeyi tercih etmemeleri de rol oynamaktadır (Murat, 2007: 182). İşgücü piyasasından çekilmelerinde kadınların sahip oldukları çocukların yanı sıra bu çocukların sayısı ve yaşları da kadınların kararını etkilemektedir. Birden fazla çocuğa sahip ve bu çocukların yaşları küçük olan kadınlar geri dönmeyi tercih etmemektedirler. Kadınlar çocukların yaşı büyüdükçe daha fazla çalışma eğilimindedirler. Nitekim, daha önce de belirtildiği üzere, kadınla çocuğu arasındaki bağımlılık ilişkisi çocuk ancak 11-12 yaşına geldiğinde kesilmektedir.

### **1. Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Ailevi Sorumluluklar**

Konuya Türkiye açısından bakıldığında kadınların çalışmasının önündeki engellerden belki de en önemlisi cinsiyete dayalı iş bölümünün yarattığı toplumsal cinsiyet rolleri ve buna bağlı ailevi sorumluluklardır. Kadınların işgücü piyasasına katılması yani çalışma kararını alması kadının bireysel kararından çok, evdeki erkeğin (eş veya baba) izni ve denetimiyle belirlenmektedir. Bir araştırmada hiç çalışmamış ve iş aramamış kadınların %47’si aile ve çevre tarafından engellendiğini belirtmiştir (Toksöz, 1999: 63). Ancak bu kanı kentleşmeye paralel olarak eğitilmiş kadın sayısındaki artışla beraber olumlu yönde değişmektedir. Diğer taraftan eğitim seviyesi düşük kadınlarda da ekonomik koşulların ağırlığı sebebiyle “kadınların çalıştırılmaması” anlayışı giderek azalmaktadır.

Ailevi sorumluluklardan önde geleni, çocuk bakımındır. Toplumun hemen hemen tüm katmanlarında, çocukları olmayan kadınların tam zamanlı işlere sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak erkeklere kıyasla kadınların büyük bölümü yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Çalışan kadınların ev içindeki sorumlulukları devam ettiğinden ağır bir iş yükü ile karşı karşıya kalmaktalar ve maddi bir zorunluluk olmadıkça kendileri çalışmamayı tercih etmektedirler. Diğer önemli bir sebep ise, ağırlıkla hemşerilerden oluşan toplumsal çevrenin yarattığı baskı altında, kadının kamusal alanda yer almasını uygun bulmayan aile bireyleri nedeniyle, kadınların ev dışında çalışmalarına izin verilmemesidir (İlkkaracan, 1998: 286).

1997 yılında kentlerde, düşük ücretli emek yoğun işlerde çalışan, eğitimsiz ya da düşük eğitilmiş alt sosyo-ekonomik sınıf kadınlarını

hedef alan bir araştırmada; kadınların %59.2'sinin ailenin geçiminin eşlerinin, babalarının veya ailenin diğer erkek üyelerinin görevi olduğunu düşündükleri ortaya koyulmuştur. Kadının alışması toplum tarafından olduğu kadar kadınların kendileri tarafından da “alışma” ya da “iş” olarak görülmemektedir(İlkkaracan, 1998, 289). Söz konusu araştırmada ücret karşılığı çalışmış olan kadınların yarısından fazlasının, kadının toplumdaki eş ve anne konumunu belirleyen “cinsiyete dayalı iş bölümü” sebebiyle işini terk ettiği ortaya konmuştur. Bu sebeplerden “evlenmek veya doğum”, “eş veya ailenin isteği” ve “eve, çocuğa veya ailenin hastalanan bireyelerine bakmak” ilk üç sırayı almaktadır(İlkkaracan,1998: 291).

1998 yılında yapılan bir araştırmada ise, araştırmaya katılan kadınların %35,8'i çalışma hayatında yer almama nedeni olarak “aile fertlerinin izin vermemesi” ni göstermiştir. Bu oranın içinde yer alan ailelerin de yine %66,4'ü izin vermemelerine gerekçe olarak “kadının çalışması uygun değildir” demişlerdir(Onan,2008:132).

Bu iki araştırmanın aksine 2006-2007 yılları arasında Eskişehir'de 210'u kadın olmak üzere, enformel sektörde taksii şoförlüğü, kapıcılık, gündelikilik ve ocuk bakıcılığı yapan toplam 400 kişi ile yapılmış olan araştırmada kadın katılımcıların tamamına yakını “kadının ücretli bir işte çalışması gerektiği” fikrindedir. Kadınların ücretli bir işte çalışmaları gerektiğini düşünen kadınların sadece %35'i bu gerekliliği hane geçimine bağlamaktadır. Kadınların %24'ü evde eşlerine ekonomik bağımlılıklarından kurtulmak, %41'i ise özgürleşmek ve kendine daha çok güvenebilmek için çalışmaları gerektiğini düşünmektedirler. Kadınların %42'sinin eşi, çalışmalarına karşi çıkmıştır. Araştırmaya katılan kadınların %51'i kazandıkları parayı eşlerine vermediklerini, %19'u eşleriyle ortak harcadıklarını belirtmiş, %30'u ise eşlerine teslim ettiklerini ifade etmişlerdir(Gönç-şavran, 2008:11-12).

Türkiye'de cinsiyete dayalı işbölümünü destekleyen zihniyet yapıları ve ilgili yasal düzenlemeler de kadınların çalışmasının önünde engel teşkil etmektedir. Nitekim alışma yaşamını düzenleyen yasalarda ocuk bakımı kadının sorumluluğunda görülmekte, çalışma yaşamı ve aile yaşamını uyumlaştıracak düzenlemeler bulunmamaktadır. Ülkemizde kreş ve yuvaların azlığı, olanların ise çok pahalı özel kurumlar olması nedeniyle ocuk bakım maliyetlerinin çalışmaya istekli kadınların kazandığı ücretten çok daha fazlasına mal olması nedeniyle kadınların iş piyasasına girmemeyi tercih etmelerine neden olmaktadır.

ocuk bakımı nedeniyle çalışma hayatından ayrılan kadınların ise, iş piyasasına geri dönüşünü sağlamak konusunda herhangi bir



politika olduğunu söylemek güçtür. Doğum ve analık izninden dönen kadınların aynı veya eşdeğer pozisyonlara dönmesini garanti altına alacak, iş piyasasına döndüklerinde mesleki eğitimlerini sağlayacak herhangi bir düzenleme de mevcut değildir(Sayın, 2007:69).

Ekim 2007 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından yayımlanan Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışma Grubu Raporu'na göre: "Çocuk bakımı, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılmalarını sınırlayıcı bir etmen olarak üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Çocuk bakımı ve çocuk yetiştirme esas olarak kadınların yapması gereken görevlerdir. Bu beklenti ev dışında çalışsın çalışmasının tüm kadınları çocuklara ilişkin görevleri yapmaya zorlamaktadır. Çocuk bakımının kurumsallaşmasındaki yetersizlik ve uygun çocuk bakım tesislerinin eksikliği kadınların çalışma yaşamlarını doğrudan etkilemektedir"(ÇSGB,2007:43). Bir kamu kurumu tarafından hazırlanmış olan bu raporda çocuk bakımı nedeniyle kadınların çalışma yaşamından uzak kaldığına dair bir tespit yapılmış olmasına karşın, burada da cinsiyete dayalı işbölümünü destekleyen bir ifadeye yer verilmiştir. Şöyle ki "çocuk bakımı ve çocuk yetiştirme esas olarak kadınların yapması gereken görevlerdir" şeklindeki bu yaklaşım Türkiye gibi geleneksel toplum yapısından kurtulamamış bir ülkede kadınların çalışma hayatından daha uzun bir süre uzak kalacağına bir göstergesi sayılabilir.

## 2. Eğitimsizlik ve Eğitimde Eşitsizlik

Türkiye'de kadınların işgücüne katılmalarının önündeki engellerden bir diğeri de eğitimsizlik ve eğitimde eşitsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik, eğitim düzeylerinin tümünde devam etmektedir. 2006 yılında kurumsal olmayan çalışma çağındaki kadın nüfusun toplamı 26 milyon civarında iken bunların yarısından fazlası; okuma yazma bilmeyen (5.113.000), ilkokul mezunu olmayıp okuma yazma bilen (2.094.000) veya ilkokul mezunu (10.587.000) kadınlardan oluşmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışma çağı kadın nüfusun %19,6'sı okuma yazma bilmiyorken erkek çalışma çağı nüfusun sadece %4'ü okuma yazma bilmemektedir. Benzer şekilde ilkokul mezunu olmayıp okuma yazma bilen kadınların oranı %8 iken erkeklerde bu oran %5'tir. İlköğretim durumunu dikkate alırsak 2006 yılında Türkiye'deki çalışma çağı kadın nüfusun % 52'si ilköğretim (ilkokul, ortaokul veya dengi meslek okulu ile ilköğretim verilerinin toplamı esas alınmıştı) görmüş iken erkeklerde bu oran %59'dur. Lise eğitiminde ise kadın erkek eşitsizliği devam etmektedir. Kadınların %14.2'si genel lise ve lise dengi meslek okulu mezunu iken bu oran

erkeklerde %22,3'tür. Türkiye genelinde üniversite mezunu olan kadınların oranı %5,8 iken erkeklerde %9,35'tir (TÜİK, 2006, Eğitim durumuna göre sivil nüfus).

Kentler dikkate alındığında bu tablo daha çarpıcı bir hale gelmektedir. Kentlerde kadın nüfusun % 14,8'i hala okuma yazma bilmemektedir. Kentlerde yaşayan her 100 kadından 7'si meslek lisesi mezunu olabilmişken bu durum erkekler için 11'dir. Kentlerde kadınların %8'i erkeklerin ise %12'si üniversite mezunudur(TÜSİAD, 2008: 166).

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Sonuç olarak bütün bu veriler dikkate alındığında Türkiye'de kadınların çalışma hayatına katılmalarının teşvik edilmesi için öncelikle eğitimde eşitliğin sağlanması ve kadınların eğitimine ilişkin özel politikalar üretilmesi, sosyal ve iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve bu yönde geliştirilecek yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Kadınların özellikle kentlerde eğitim seviyeleri yükseldikçe iş hayatına katılmalarının aldıkları eğitimi boşa harcamamak ve ailelerine yük olmamak amacıyla iş girdikleri daha sonra evlilik ve çocuk bakımı gibi sebeplerle iş hayatından ayrıldıkları ve bir daha geri dönmedikleri dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte geleneksel Türk aile yapısı dikkate alındığında "kadınların yeri evidir" anlayışının yıkılması pek de kolay gözükmemektedir.

### **III. ALAN ARAŞTIRMASI**

#### **A. METODOLOJİ**

##### **1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı, çalışma çağındaki eğitimli kadınların (istihdamda bulunan, bulunmayan, emek piyasasını terk etmiş vs.) iş hayatına yönelik tercihlerini belirlemektir. Bu amaçla hane halkı gelirinin artmasıyla birlikte kadınların iş piyasasından çekilip çekilmeyecekleri; kadınların neden çalıştıkları veya çalışmadıkları; eğer çalışmıyorlarsa bunun nedeni sosyal mi ekonomik mi; çalışma hayatlarında kariyer ile aile arasında bir çatışma yaşayıp yaşamadıkları ve bunun sonucunda ne karar aldıkları incelenmiştir. Türkiye'de, istihdamda olan veya olmayan kadınları istatistiki birer rakam olmaktan çıkararak, kadınların bu tercihlerinin ya da zorunluluklarının altında yatan nedenlerin neler olduğunu irdelemek ve uygulanması mümkün çözümleri geliştirmek hedeflenmiştir.

## 2. Araştırmanın Yöntemi

Proje çalışmaları kapsamında öncelikle literatür taraması yapılmış ve bu alandaki akademik araştırmalar analiz edilmiştir. Bu aşamada özellikle yapılacak alan araştırması için öncü değişkenler, yani kadınların çalışmaya ve kariyere ilişkin tutum ve davranış biçimleri belirlenerek, bir anket formu hazırlanmıştır. İkinci aşamada ana kütleyi yansıtan ölçüde bir örneklem üzerinde anket çalışması yapılarak veriler toplanmıştır. Son aşamada ise, veriler analiz edilerek elde edilen sonuçlar rapor haline getirilmiştir.

### a. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırma evreni İstanbul'da ikamet eden lise ve üstü eğitimli kadınlardır. Evren olarak İstanbul'un seçilmiş olması araştırmanın yürütülmesinde kolaylık sağlanması ve söz konusu ilin kozmopolit bir yapıya sahip olması nedeniyledir. Araştırmada %5 örneklem hatası, %95 güvenilirlikle çalışılmış ve tabakalı örneklem metodu kullanılmıştır. Evren içindeki farklı özelliklere sahip her bir alt grubun temsil edilebilirliğini artıran bu yöntem, çalışmanın amacına en uygun yöntemdir. Bu yöntem doğrultusunda, İstanbul ilinde ikamet eden lise ve üstü eğitimli kadınlar evreninden seçilen örneklem tabakalara ayrılarak daha homojen gruplar oluşturulmuştur. Öncelikle kadınlar işgücü ve işgücü dışı olarak ayrılmış, daha sonra her bir grup kendi içinde lise ve yüksek öğrenim görmüş olanlar biçiminde ayrılmıştır. Örneklem içindeki birimlerin belirlenmesinde ise basit rastlantısal örnekleme uygulanmıştır.

### b. Anket Sorularının Hazırlanması ve Anket Uygulaması

Toplamda kapalı uçlu ve çoktan seçmeli otuz dört sorudan müteşekkil anket formu şu bölümlerden oluşmaktadır; kişisel demografik bilgiler; ailevi duruma ilişkin kişisel bilgiler, gelir durumu, çalışma hayatına ilişkin bilgiler, çalışma yaklaşımları ve özel/iş hayatına ilişkin tercihleri. Anketlerin daha sağlıklı cevaplandırılması amacıyla geleneksel anket türlerinden "cevaplayıcının yönettiği anket" yöntemi tercih edilmiştir. Deneklerden çalışma ve çalışmama durumlarına uygun olan soruları cevaplamaları istenmiştir. Anketler zarf içinde deneklere elden bırakılmış ve cevapladıkları anketleri zarfı kapatarak teslim etmeleri özellikle belirtilmiş, daha sonra tamamlanan anketler elden teslim alınmıştır. Araştırmanın pilot uygulaması gerçekleştirilmiş, deneklerden alınan geribildirimle ilgili olarak, anketin dizaynı nedeniyle cevaplamada bir takım zorluklar bulunduğu görüldüğü üzerine gerekli değişiklikler yapılmıştır. Alan uygulamasında anketlerin sıhhati açısından

dan tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak denekler seçilmiş, ankete katılmak istemeyenler hiçbir şekilde zorlanmamıştır. Araştırma kapsamında 400 dağıtılmış, geri dönmeyenler ve hatalı olanlar elendikten sonra 335 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

## **B. ARAŞTIRMA SONUÇLARI**

### **1. Araştırmaya Katılanların Temel Özellikleri**

Araştırmaya katılanların yaş, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerinin belirtilmesi, seçilen örneklemin tanımlanması açısından önemlidir. Eğitim dağılımında evrendeki eğitim dağılımı baz alınmış, diğer demografik özelliklerde ise, evrendeki dağılımına ilişkin bilgiler bulunmadığından tesadüfi belirleme yapılmıştır.

Türkiye’de kadınların işgücüne en yüksek katılımlarının olduğu yaş grubu 25-29’dur. Dolayısıyla araştırmaya katılan kadınların yarıya yakınının(%43) 25-34 yaş grubunda olması istihdam edilen eğitimli kadınların tercihini belirlemede önemli bir etken oluşturmuştur. Katılımcıların yarısından fazlası ise (%59,7) evlidir. Bu oran, ileriki bölümlerde ele alınacak olan çalışma hayatına ilişkin tercihler ve özel/iş hayatı çatışmasına dair değerlendirmeler açısından önem arz etmektedir. Katılımcılar, yaş grupları açısından incelendiğinde ise; %43’ünün 25-34 yaş aralığında olduğu, 25 yaş altı ve 44 yaş üstünün hemen hemen yakın oranlarda temsil edildiği görülmektedir. Eğitim açısından dağılım da anakütle göz önünde bulundurularak belirlendiğinden, %63,3’ü lise, 36,7’si ise üniversite mezunudur. Üniversite mezunları içinde yüksek lisans ve/veya doktora yapmış olanlar da bulunmaktadır.

Katılımcıların ailevi yapılarını tanımlamak için; hane büyüklüğü, evlenme/anne olma yaşı, çocuk sayısı, çocukların yaşı gibi değişkenler de belirlenmiştir. Hane büyüklüğü incelendiğinde, genellikle şehirlerde yaygın çekirdek aile yapısının araştırmanın sonucuna da yansdığı görülmektedir. Ailelerin %55,8’i üç ve daha az kişiden oluşmaktadır. Bunların %35,5’i ise anne, baba ve çocuktan oluşan üç kişilik ailelerdir. Ayrıca dört kişilik aileleri de yine çekirdek aile kapsamında değerlendirebiliriz (anne, baba ve iki çocuk biçiminde). Bu şekilde bir değerlendirme yaptığımızda ise; çekirdek ailelerin oranı % 79,4’e yükselmektedir. Geleneksel çok çocuklu ve büyük ailelerin oranı ise % 16,4’te kalmaktadır. Katılımcılardan yedi kişiden daha büyük hanelerde yaşayanların ayrıca incelendiğinde bunların hepsinin bekâr,

aileleri ile yaşayan kişiler olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, tek başına yaşayan kadınların oranı ise sadece % 4,2'dir.

TÜİK'in 2010 yılı 1. dönem için açıkladığı evlenme ve boşanma istatistiklerine göre; İstanbul bölgesinde kadınlarda ilk evlenme yaşı ortalama 23,6'dır(Milliyet, 01 Temmuz 2010). Buna paralel olarak katılımcıların evlilik ve annelik yaşları incelendiğinde ise; %42'sinin 23-26 yaş aralığında evlendiği, çok düşük bir oranının (%5) 18 yaşından önce evlendiği görülmektedir. Diğer taraftan yine katılımcıların büyük bir bölümünün (%44) 23-26 yaş aralığında anne olduğu, %22'sinin 27-30, %20'sinin ise 19-22 yaş aralığında anne olduğu görülmektedir. Bu yaş aralıkları Türkiye ortalamaları ile de örtüşmektedir.

Araştırma sonuçları, eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasında ters orantı olduğuna ilişkin hipotezi doğrulamaktadır. Türkiye'de toplam doğurganlık hızı ortalama iki çocuktur. Yani bir kadının doğurgan olduğu dönem (15-49 yaş grubu) boyunca doğurabileceği ortalama çocuk sayısı 2'dir(TÜİK, 2009:2). Eğitimli kadınlar arasında gerçekleştirdiğimiz araştırmada, ailelerin yarısından fazlasının tek çocuk sahibi olduğu, üç ve daha fazla çocuk sahibi olanların ise sadece % 6,6 olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların yarıya yakınının (%41) çocuklarının 0-6 yaş grubunda bulunmaktadır. Bu yaş grubu okul öncesi çocukları kapsamı açısından önem arz etmektedir. Henüz birinin bakımına ihtiyaç duyan bu yaş grubundaki çocuklar, annelerinin çalışma tercihlerini de etkilemektedir. Çocukları 0-6 yaş aralığındaki kadınların %45'i hâlihazırda çalışmaktayken, %25'i, yani dörtte biri daha önce çalışıp işten ayrıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç da çocukların yaşının, kadınların çalışma tercihleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların gelir durumu ise; hane geliri, çalışanların kişisel gelirleri ve hanenin gelir kaynakları açısından ele alınmıştır. Katılımcıların dörtte birinin (%25,7) aylık 1600-2500 TL. gelire sahip olduğu, %15,5 gibi yüksek bir oranın 4600 TL. ve üzeri gelire sahip olduğu görülmektedir. 1000 TL. ve daha düşük hane gelirine sahip olan kadınların % 40,5'nin halihazırda kendilerinin de çalıştığı, sadece %5,4'ünün tek başına yaşayan kadınlar olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kadınların kişisel gelir düzeyleri, genellikle (%41,5) 1000-1500 TL. arasında olduğu, 4600 TL. ve üzeri kişisel gelir elde eden kadınların ise sadece %7,7 oranında olduğu görülmüştür. Bu durum kadınların mesleki durumları ve unvanları ile de yakından ilişkilidir.

Hanenin gelir kaynakları ise, birden fazla gelir kaynağı olabileceğinden; kadınların kendi gelirleri, eşlerine, çocuklarına ve diğer

aile fertlerine ait gelirler ile kira ve diğer gelirler biçiminde, anket sayısına göre yüzdelenmiştir. Bu gelir kalemleri arasında çocuklara ait gelir, sadece bir katılımcı tarafından işaretlenmiştir. Aynı şekilde katılımcıların sadece %11'i kira geliri veya diğer kaynakları bulunduğunu beyan etmişlerdir.

## **2. Kadınların Bağımlı Çalışma Durumu**

Anakütleden hareketle seçilen örnekleme, eğitim durumuna göre çalışma çağına olup da (15-64 yaş arası) çalışan ve çalışmayan kadınlar, anakütleyi temsil etmektedir. Hâlihazırda çalışan ve çalışmayan kadınlara hayatları boyunca ücret karşılığı bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların % 52'si hâlihazırda ücret karşılığı bir işte çalışmaktadır; %26'sı daha önce ücret karşılığı bir işte çalışıp ayrılmıştır; %17'si ücret karşılığı bir işte hiç çalışmamıştır; %5'i ise emeklidir. Kadınların dörtte birinden fazlası belirli bir süre çalıştıktan sonra çalışma hayatından ayrılmıştır. Ayrıca hâlihazırda çalışanların içinde de işten ayrıldıktan belirli bir süre sonra yeniden iş hayatına dönenler de bulunmaktadır. Bu da kesintili kariyer modeline örnektir. Bu yaklaşımlar ve nedenleri kadınların çalışma-çalışmama-iş bırakma nedenleri kısmında ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

Katılımcıların işteki kıdemleri incelendiğinde, neredeyse üçte birinin (%32) 11-15 sene gibi oldukça uzun bir süredir iş hayatında olduğu görülmektedir. Elbette ki, bu sürede kadınların iş hayatından ayrıldıkları süreyi bu süreye dâhil edip etmedikleri bilinmemektedir. Katılımcıların % 28'i 6-10 senedir; % 14'ü 3-5 senedir; % 7'si en fazla 3 senedir; % 19'u 15 seneden fazladır iş hayatında bulunmaktadır.

Kadınların mesleki konumları da çalışma hayatına ilişkin tercihlerinde rol oynamaktadır. Kadınların konumları yükseldikçe çalışmaya bağımlılıkları artmaktadır ve daha nadir olarak çalışmama tercihi göstermektedirler. Çalışmamızda ise, özellikle üst düzey yöneticilik yapmakta olan kadınların oranının %7 gibi düşük bir seviyede bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan ankete katılan kadınların çoğunluğunun memur olarak istihdam edildiği tespit edilmiştir. Ancak ankette yer alan "memur" kavramı sadece kamuda çalışanları değil daha geniş anlamda işyerlerinde uygulayıcı pozisyonlarda çalışanları tanımlamak için kullanıldığını da belirtmek gerekmektedir. Bir gruplama yapacak olursak katılımcıların %45'inin yönetici (karar merci) olarak %55'inin ise uygulayıcı olarak istihdam edildiğini söyleyebiliriz.

Ayrıca katılımcıların %96'sının tam zamanlı çalıştığı, %2'sinin part-time, %2'sinin de evde çalıştığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla

eğitilmiş kadınlar arasında part-time ve evde çalışma eğiliminin ya da imkânının sınırlı olduğu söylenebilir. Ayrıca kadınlara gelir getirici başka bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda da yine %96'sının gelir getirici bir başka işte çalışmadığı tespit edilmiştir.

### 3. Kadınların Çalışma-Çalışmama veya İş Bırakma Nedenleri

Önceki bölümlerde de belirtildiği üzere, geleneksel yaklaşım kadınların ev dışında ücretli çalışmaya erkekler kadar bağlı olmadığı ve kadınların erkeklere nazaran daha farklı nedenlerle çalıştıkları yönündedir. Kabul edilmiş geleneksel kadın rolü ve kadın işlerinin daha düşük vasıf gerektirmesi, yükselme imkânlarının sınırlı olması ve cinsiyet ayrımı kadınların çalışmaya bağlılığını azaltan etkenlerden bazılarıdır. Kadınların çalışmama nedenleri ise; çocuklar, ev ve eşe karşı sorumluluklar, eşlerin tutumu, istihdam imkânlarının yetersizliği ve eğitimde eşitsizliktir. Çağdaş yaklaşım ise, kadınların çalışmaya karşı bağımlılıklarının artmasının yani, kadınların kariyer odaklı olmalarının, ancak eğitim seviyeleri yükseldikçe ve toplumsal yapı evrildikçe değişebileceği yönündedir. Nitekim günümüzde kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, çalışma koşullarındaki değişimler, kadınların işgücüne katılımını arttırmayı amaçlayan sosyal politikalar ile cinsiyet ayrımcılığını engellemeye yönelik olumlu gelişmeler geleneksel yaklaşımın büyük ölçüde değişmesine neden olmuştur ancak günümüzde halen “kariyer odaklı” bir kadın işgücü topluluğundan bahsetmek pek de mümkün değildir.

Araştırmamızda elde edilen sonuçlar, geleneksel varsayımların hala geçerliliğini koruduğunu göstermekte, kadınların eğitim seviyeleri yükselmesine karşın eğilimlerinde bir farklılaşmanın meydana gelmediği görülmektedir. Nitekim çalışan kadınların %41'inin geçimini sağlamak için çalıştığı tespit edilmiştir. Bu oran, “gelirimi yükseltmek” -ki bu aslında hane gelirini yükseltmek şeklinde yorumlanabilir- ve “emekliliğe hak kazanmak” gerekçeleri ile birleştirildiğinde %62'ye yükselmektedir. Sadece “kariyer odaklı olarak çalışan” kadınlar ise, %12'de kalmakta, “sosyal statü ve sosyal çevre edinmek için çalışanlar” %13 olarak belirlenmektedir. Dolayısıyla kadınların hala daha çalışmaya kariyer odaklı yaklaşmadığını, çalışmayı ek gelir sağlamada bir araç olarak gördüklerini söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan kadınların %17'si hiç çalışmamayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Söz konusu kadınların, lise ve üniversite eğitimi almış olan kadınlar olduğu göz önünde bulundurulduğunda,

her 100 kadından 17'sinin eğitimini almış oldukları mesleklerde çalışma teşebbüsünde bulunmamış veya bir müddet sonra iş aramaktan vazgeçerek hiç çalışmamış olması sosyal politikacılar bakımından dikkate alınması gereken önemli bir veridir. Bunun nedeni, ev kadınlığı-analık modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde, bir alt grup olarak kadınların, kadının çalışmasına karşı oldukları söylenebilir. Fakat araştırma sonuçlarına göre katılımcıların hiçbiri, kadınların çalışmaması gerektiğini belirtmemiştir. Katılımcılar kendi tercihleri dolayısıyla çalışmamaktadırlar. Kadınların büyük bir çoğunluğu (%33,9) çalışmama nedenleri olarak, geçim kaygılarının bulunmadığını belirtmektedirler. Burada ilginç olan nokta; geçim kaygısı olmadığını belirtenlerin gelir durumları incelendiğinde ortaya çıkmaktadır. Geçim kaygısı olmadığı için çalışmamayı tercih edenlerin %79'unun hane geliri 1000-1500 liradır, %10,5'i bin liranın altında, yine %10,5'i 1600-2500 lira arasında hane gelirine sahiptir. Bu gerekçeyi öne sürenlerin hiçbiri 2500 liranın üzerinde gelire sahip değildir. Kadınların çalışmama nedenlerine medeni durumlarına göre baktığımızda "geçim kaygım yok" cevabını veren 19 kişinin hepsinin "bekâr" olduğu görülmüştür. Çalışmayı gerektirmeyen sabit gelir kaynakları olduğunu belirten 6 kadından ikisi evli iken diğerleri de bekârdır. Bağımlı çalışmayı sevmeyen kişiler evli olup; elde edilen gelire değmeyeceğini düşünenlerin yarısından fazlası ( %53) da yine evlidir.

**Tablo 3.1. Kadınların Çalışmama Nedenleri**

	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Geçim kaygım yok	19	33,9
Çalışmamı gerektirmeyen sabit gelir kaynaklarım var	6	10,7
Bağımlı çalışmayı sevmiyorum	2	3,6
Ev işleri ve çocuklarımın bakımıyla ilgilenmeyi tercih ediyorum	7	12,5
Çalışma koşulları ağır, elde ettiğim gelirin değmeyeceğini düşünüyorum	17	30,4
Kadınların çalışmaması gerektiğini düşünüyorum	-	-
Diğer	5	8,9
<b>Toplam</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Katılımcıların %30,4'ü ise, çalışma koşullarını ağır bulduğunu ve elde edeceği gelire değmeyeceğini belirtmektedir. Özellikle çalışan veya çalışmayı düşünen annelerin elde ettikleri gelirle çocukların bakıcısına ödenen ücret birbirine yakın olduğunda kadın çalışmayı bırakıp çocuklarına bakmayı tercih etmektedir. Kadınların elde edeceği



gelire değmeyeceğini düşünmelerinin ardında iş piyasasındaki ücret düzeyleri ve çalışan kadınlara yönelik ek hizmetlerin ülkemizde henüz gelişmemiş veya pahalı olmasının da etkisi bulunmaktadır.

Kadınların kariyer modelleri incelendiğinde ise, genellikle geleneksel kesintili kariyer modelinin kadınlar arasında oldukça yaygın olduğu belirtilmektedir. Kadınlar evlilik, hamilelik, doğum ve çocukların yetiştirilmesi gibi nedenlerle çalışma hayatlarına ara vermekte, bu yükümlülükleri ortadan kalktıktan sonra veya bir takım başka nedenlerle yeniden çalışma hayatına geri dönmektedirler. Araştırmamızda da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Bir takım nedenlerden ötürü çalışma hayatından ayrılan kadınların %58'inin daha sonra yeniden çalışma hayatına geri döndüğü tespit edilmiştir. Çalışma hayatına geri dönen kadınların üçte birinden fazlası (%36,7) maddi nedenlerle geri döndüğünü belirtmiştir. %10'u eşinden ayrıldığı için, %8,9'u emekli olabilmek için geri dönmüştür. Bu nedenleri de yine maddi nedenler içinde değerlendirebiliriz. %26,7'si ise kariyerine devam etmek için geri dönmüştür. Bu tablodan da yine kadınların çalışmaya ilişkin yaklaşımlarını görebilmekteyiz. Çalışmak kadınlar için sadece gelir getirici bir faaliyettir ve zorunluluk halinde yerine getirilir.

**Tablo 3.2. Çalışma Hayatına Geri Dönme Nedeni**

	Sayı	%
Maddi nedenlerle (hane gelirine katkı için)	33	36,7
Eşimden ayrıldım	9	10
Çocuklarım büyüdü	6	6,7
Kariyerime devam etmek istedim	24	26,7
Sosyal çevre edinmek için	2	2,2
Emekli olabilmek için	8	8,9
Diğer	8	8,9
<b>Toplam</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Çalışma hayatından ayrılan kadınların bir kısmı da geri dönmüştür. Geri dönmeyenlerin üçte birinden fazlası (%37,9) ayrılma nedenlerin devam ettiğini belirtmişlerdir. Bu kişilerin gerekçelerinin ortadan kalkması halinde yine çalışma hayatına geri dönebilecekleri varsayılabilir. Diğer taraftan %16,7'sinin artık çalışmamayı tercih ettiği görülmekte iken, %3'ü çalışma yetenek ve gücünü kaybetmiştir. Bu kadınlar artık emek piyasasının dışına çıkmıştır ve burada ciddi

anlamda bir eğitimli işgücü kaybı söz konusudur. Çalışma hayatından ayrılmış fakat geri dönmeyi düşünen kadınların oranı %37,9 olmakla birlikte bu kadınların yaşadığı en önemli sorun niteliklerine uygun bir iş bulamamaktır. Bunun nedeni olarak 2008 krizi ile artan işsizlik sorunu, iş piyasasından ayrılan kadınların vasıflarının piyasa ihtiyaçlarının gerisinde kalması, iş piyasasında üniversite mezunu genç işsizlerin artması gösterilebilir. Çalışma hayatına geri dönmek isteyen fakat uygun bir iş bulamayan kadınların bir kısmı, işsiz kalma sürelerinin uzaması halinde emek piyasasından çekilme riskiyle de karşı karşıya kalabileceklerdir.

Kesintili kariyer modeli izleyen veya bir süre çalıştıktan sonra iş piyasasından çekilen kadınların, tutumlarını belirlemek adına, çalışma hayatından ne zaman ve neden ayrıldıklarını araştırmamızda ayrıca incelemiştir. Bu kadınların %34'ü evlendikten sonra, %27'si hamile kaldığında veya çocuk sahibi olduğunda çalışma hayatından ayrılmıştır. Bu soruya diğer cevabı veren kadınların oranı oldukça yüksektir (%39). “Diğer” cevabını verenlerden bir kısmı sağlık sorunları yaşadığı, işten çıkarıldığı veya eğitimine devam etmek için çalışma hayatından ayrıldığını belirtmiş ancak bunlar önemli bir kısmı “diğer” şikkını işaretledikten sonra gerekçe göstermemiştir.

Çalışma hayatından ayrılan veya ara veren kadınların bu kararı almalarının kendi tercihleri mi yoksa başka nedenlere dayalı olarak mı geliştiği önemli bir noktadır. Özellikle geleneksel toplumsal yapıların geçerliliğini koruduğu ülkelerde kadın çalışmasına bakış ve kadının öncelikli rolleri açısından bir takım önyargılar bulunmaktadır. Bu yargılardan kaynaklı baskılar da kadınların çalışma hayatından çekilmeleri üzerinde etkili olabilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların yaklaşık üçte ikisi (%60,2) kendi tercihleri doğrultusunda çalışma hayatından ayrılmıştır. Eşi veya babasının yönlendirmesiyle çalışma hayatından ayrılanların oranı ise sadece %10,2'dir. Bu durum Türk toplum yapısındaki değişime bağlanabileceği gibi, kadınların toplumsal normları içselleştirerek bizzat kendilerinin bu normların uygulayıcıları haline geldiğinin göstergesi de olabilir. Bu konuda kesin bir sonuca ulaşabilmek için daha derinlemesine araştırmaların yapılması gereklidir. Kadınların %25'i ise doğal süreçte işten çıkarılmış ve daha sonra iş bulamamıştır. Bu durumu emek piyasalarının doğal işleyişi içinde değerlendirmek gerekmektedir. Ayrıca işten çıkarılan ve daha sonra iş bulamayan kadınların hemen hemen tümüne yakını lise mezunu kadınlardan oluşmaktadır.

Kadınların çalışma hayatından ayrılma nedenleri ise, büyük ölçüde (%35), çalışma koşullarını ağır bulmalarından ve bu ağır

koşulara katlanmanın elde ettikleri gelire değmemesinden kaynaklanmaktadır. Çalışma koşullarını ağır bulan 34 kadının yarısından fazlası (%56) evli olup diğerleri bekârdır. Hiç çalışmamış olan kadınlarda da aynı neden varsayımsal olarak belirtilmiştir. Kadınların %21'i ise, ev işleri ve çocuk bakımının bütün vakitlerini aldığını bu nedenle çalışma hayatından ayrıldıklarını belirtmişlerdir. Ülkemizde ev işleri ve çocuk bakımı konusundaki yardımcı hizmetlerin henüz yeterince gelişmemesi veya maliyetinin oldukça yüksek olması sebebiyle de kadınlar çalışarak elde edecekleri gelire, harcamalarını kıyasladıklarında çalışmamayı tercih edebilmektedirler. Geçim kaygısı olmaması sebebiyle çalışma hayatından ayrılan kadınların oranı %16'dır. Bu kadınların tamamı evlidir. Diğer nedenler arasında ise, sağlık sebepleri veya kadınların kendi istekleri dışında işten çıkarılmaları sayılabilir.

Daha önce de belirtildiği üzere, araştırmamızda, kadınların büt yük oranda, evlendikten ve/veya anne olduktan sonra çalışma hayatından ayrıldıkları tespit edilmiştir. Evlendikten sonra çalışma hayatından ayrılan kadınların nedenlerini incelediğimizde; üçte birinin (%33,3) kendi tercihleri doğrultusunda, ev ve ailelerine daha fazla vakit ayırmak için bu tercihte bulduklarını belirtmişlerdir. %25'i ise eşlerinin talebi üzerine, % 8,3'ü eşlerinin geliri yeterli olduğu için kendi tercihleri doğrultusunda ayrıldıklarını beyan etmişlerdir.

Anne olduktan sonra ayrılanların yarıya yakını (%47) çocuğuyla daha fazla ilgilenmek için işten ayrıldığını, üçte birinin (%32) ise çocuğuna bakabilecek kimse olmadığından ayrılmak zorunda kaldığını belirtmiştir. %10,5'i eşinin talebiyle, yine %10,5'i de çocuk bakım masraflarının elde ettiği ücrete yakın olması dolayısıyla ayrıldıklarını belirtmiştir.

#### **4. Çalışan Kadınların İş-Aile Hayatı Çatışması**

Evli ve/veya çocuklu kadınların çalışmaları durumunda, bu iki alan kadın üzerinde bir baskı yaratmaya başlamaktadır. Aslında birine ağırlık verilmesi durumunda diğerinin ikinci plana atılması söz konusudur. Her ikisinin de dengeli bir şekilde yürütülebilmesi ise, bir takım öznel durumlara bağlıdır veya kadının aşırı derecede yıpranmasıyla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla kadınlar aslında çalışma hayatı ile özel hayatları arasında bir rol çatışması yaşamaktadırlar.

Kadınların yaşadıkları bu rol çatışmasını belirlemek üzere, hâlihazırda çalışan ve çalışıp ayrılmış kadınlara çalışma hayatında ve özel hayatlarında karşılaştıkları sorunlar sorulmuştur. Bu soruyu cevaplayan kadınların %27,3'ü, çalışma hayatlarında herhangi bir sorunla

karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. %22,5'i kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaştığını belirtmiştir. Kariyerde yükselme açısından yaşanan sorunların nedeni, kadınlara özel olabileceği gibi çalışma hayatının genelinden kaynaklı sorunlar da olabilir. Kadınların dörtte birine yakını (%22,5) aile yaşantılarıyla iş yaşantıları arasında denge kurmakta zorluk çektiklerini belirterek açıkça bir rol çatışması yaşadıklarını/yaşamakta olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, çocuklarının bakımı konusunda zorluk çektiklerini de belirtenler %13,9 oranındadır ve bu da önceki orana eklendiğinde, kadınların % 36,4'ünün özel hayatlarına ilişkin sorumlulukları dolayısıyla rol çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Özel hayata ilişkin sorunlar incelendiğinde ise, kadınların %32'sinin herhangi bir sorun yaşamadığı görülmektedir. %27,6'sı çalışmaları dolayısıyla aile içindeki görevlerinde aksaklıklar yaşadığını, %12,4'ünün fazla mesai ve hafta sonu çalışmaları dolayısıyla aile ortamında çatışma yaşadığını, %10'u aile ve evlerine yeterli zamanı ayıramadıkları için suçlamalarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. %4,6'sı ise aile ve yakın çevrelerinin karşı çıkmasına rağmen çalışmaya devam ettiklerini bir sorun olarak belirtmişlerdir. Dolayısıyla kadınların %68'i çalışmakta oldukları için özel hayatlarında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bunun nedeni kadınların iş hayatları dışında aile ve evlerine karşı da tanımlanmış bir takım sorumluluklarının bulunmasıdır.

Kadınların çalışma hayatıyla özel hayatları arasında yaşamakta oldukları rol çatışmasının kadınların yaşamı üzerinde bir takım olumsuz yansımaları olmaktadır. Bu sonuçları tespit etmek üzere kadınlara Tablo 3.3'de yer alan önermelerin kendileri için geçerli olup olmadığı sorulmuştur. Kadınların %42,4'ü aile hayatlarına ilişkin sorumluluklarından ötürü bazı kariyer imkânlarını kaçırdıklarını belirtmişlerdir. Bu durum ileriki bölümde inceleyeceğimiz kadınların aile ile kariyer arasındaki seçimlerinin de bir göstergesi niteliğindedir. Kadınların büyük çoğunluğu ailenin daha önemli olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla aile hayatıyla çalışma hayatı bir noktada çakıştığında, kadınlar genellikle ailelerini tercih etmekte ve kariyer imkânlarından vazgeçmektedirler. Elbette ki bu tercihi, büyük bir gönül rahatlığıyla yaptıklarını söylemek mümkün değildir. Kaldı ki, rol çatışmasının sonuçlarında görüldüğü gibi kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle bir takım kariyer imkânlarını kaçırdıklarını bir serzeniş olarak belirtmekten çekinmemektedirler. Aynı şekilde çocuk sahibi olmak için bazı kariyer imkânlarını kaçırdım diyenlerin oranı da %9,5'tir. Her iki grubu bir arada değerlendirirsek kadınların % 51,9'u ailevi sorumlulukları dolayısıyla kariyerlerinde ilerleyemediklerini belirtmişlerdir. Çalışma ve

özel hayat tercihinde, tercihini kariyerleri yönünde kullanan kadınların oranı ise %19,7'dir. Bu kadınlar yoğun çalışma tempoları dolayısıyla evlenmekte ve çocuk sahibi olmakta geciktiklerini belirtmektedir.

**Tablo 3.3 Rol Çatışmasının Sonuçları**

	Sayı	%
Aile hayatıma ilişkin sorumluluklarım dolayısıyla bazı kariyer imkânlarını kaçırdım	103	42,4
Çocuk sahibi olmak için bazı kariyer imkânlarını kaçırdım	23	9,5
Çalışma hayatımın yoğunluğu dolayısıyla evlenmekte geciktim	30	12,3
Çalışma hayatımın yoğunluğu dolayısıyla anne olmakta geciktim	18	7,4
Çalışma hayatımın yoğunluğu dolayısıyla ailemle yeteri kadar ilgilenemedim	69	28,4
<b>Toplam</b>	<b>243</b>	<b>100</b>

Çalışma hayatımın yoğunluğu dolayısıyla ailemle yeteri kadar ilgilenemedim diyen kadınların ise (%28,4), aslında evlerine karşı olan sorumluluklarını belirli ölçülerde yerine getirdiklerini düşünebiliriz.

### **5. Kadınların Ücretli Çalışmaya İlişkin Eğilimleri**

Kadınların çalışma hayatına ilişkin eğilimlerini belirlerken öncelikle kariyer ve aile tercihlerini incelemek yerinde olacaktır. Kadınlar bu tercihlerini belirgin bir şekilde aileden yana kullanmaktadırlar. Araştırmaya katılan kadınlara “hayatlarındaki en önemli şeyin ne olduğu” sorulduğunda %82’si, “aile” yanıtını vermiştir. Sadece %18’i “kariyerin” daha önemli olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç geleceğe ilişkin tutumları incelenirken elde edilen sonuçlarla bir ölçüde çelişmektedir. Çünkü çalışmayı genellikle kariyer değil, sadece gelir getirici bir faaliyet olarak gören kadınlara “ekonomik açıdan ihtiyaçları olmasaydı çalışıp çalışmayacakları” sorulduğunda; %70’i çalışmaya devam edeceklerini belirtmiştir. Elbette ki burada çalışmayı ücretli çalışma olarak algılamayıp, herhangi bir faaliyette bulunmak olarak algılayan katılımcılar olmuş olabilir. Fakat söz konusu oran, bu tür bir yanlış anlaşılma da göz önünde bulundurulsa, yine de oldukça yüksek bir orandır. Bu noktada bir başka çelişki de, kadınların çalışma nedenleri ile karşılaştırma yapıldığında ortaya çıkmaktadır. Çalışma nedeni olarak “geçimi sağlamak” veya “gelirimi yükseltmek” gibi gerekçeler öne süren, yani çalışmayı sadece gelir getirici bir faaliyet olarak gören kadınların yarısından fazlası ekonomik açıdan ihtiyaçları olmasaydı da çalışmaya

devam edeceklerini belirtmişlerdir. Hâlbuki gelire bağımlı bir çalışma yaklaşımı benimseyen kişilerin ücret gelirine olan ihtiyaçları ortadan kalktığıında çalışmamayı tercih etmeleri beklenmektedir. Bu nedenle öncelikli çalışma gerekçesi olarak gelir elde etmeyi belirten kadınların, bu nedenlerin gerisinde başka nedenlerden ötürü de çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir.

Tablo 3.4 Ekonomik Açıdan İhtiyacınız Olmasaydı Yine Çalışır Mıydınız?

		EVET (%)	HAYIR (%)
ÇALIŞMA NEDENİ	Geçimini sağlamak	65	35
	Gelirimi yükseltmek	55	45
	Sosyal statü/Sosyal çevremi genişletmek	83	17
	Kariyerimde ilerlemek	82	18
	Emekliliğe hak kazanmak	72	28

Kadınların kariyer ve aile arasındaki tercihleri bir takım faktörler açısından incelendiğinde ise, ilginç bir takım sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Öncelikle yaş faktörü incelendiğinde; en yüksek oranda “kariyer” tercihinde bulunan kadınların 25 yaşın altında olduğu görülmektedir. Bu yaşın üstündekilerde ise, kariyer tercihinde ciddi bir düşüş olmaktadır. Bunun nedeni büyük ölçüde 25 yaşın altındakilerin evli olmamalarına, halen daha ebeveynleriyle birlikte yaşıyor olmalarına bağlanabilir. Kaldı ki, medeni duruma göre analiz yapıldığında da bu açıklamayı destekler bir sonuca ulaşılmıştır. Bekâr olanların %33’ü kariyer tercihinde bulunurken, evli olanlarda bu oran %8’e düşmektedir. Diğer taraftan bu yaş grubunun, henüz çalışma hayatlarının başında olmaları dolayısıyla daha idealist olmaları da bir başka neden olarak gösterilebilir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer/aile tercihleri incelendiğinde, oldukça ilginç ve genel kaniya aykırı bir sonuca ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların kariyere bağlılıklarının artacağı beklenirken, tam tersine yüksek öğrenime sahip olanlara (%13) nazaran lise mezunlarının (%22) daha yüksek oranda kariyer tercihinde bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni örnekleme lise mezunlarının evli olma oranının, yüksek öğrenim görenlere nazaran daha düşük, yani lise mezunlarında bekâr olanların sayısının daha fazla olması olarak gösterilebilir.

Tablo 3.5 Kadınların Kariyer/Aile Tercihleri

		KARIYER (%)	AİLE (%)
YAŞ	25 altı	50	50
	25-34	13	87
	35-43	10	90
	44-54	20	80
	55 ve üstü	9	91
MEDENİ DURUM	Evli	8	92
	Bekar	33	67
EĞİTİM DURUMU	Lise	22	78
	Yüksek Öğrenim	13	88
İŞ KIDEMİ	0-3	50	50
	3-5	29	71
	6-10	22	78
	11-15	14	86
	15 +	9	91
İŞYERİNDEKİ KONUM	Üst düzey yönetici	42	58
	Orta kademe yönetici	22	78
	Şef/Uzman	11	89
	Memur	9	91
ÇALIŞMA NEDENİ	Geçimimi sağlamak	14	86
	Gelirimi yükseltmek	25	75
	Sosyal statü/Sosyal çevremi genişletmek	31	69
	Kariyerimde ilerlemek	46	54
	Emekliliğe hak kazanmak	26	74

İş kıdemi incelendiğinde; kıdem arttıkça kariyer tercihi azalmakta, aile tercihi artmaktadır. Bu aslında kişinin iş hayatındaki motivasyonu da yakından ilgilidir. Çalışma yaşamında yol aldıkça, bireyler kariyer tatmini sağlamakta ve ailelerine yönelmektedirler. İşyerindeki konum incelendiğinde de benzer bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Çalışma nedenine göre bir analiz yapıldığında ise, tutarlı olarak çalışmaya sadece gelir getirici bir faaliyet olarak bakmayanlar (sosyal statü/ sosyal çevremi genişletmek, kariyerimde ilerlemek) diğerlerine nazaran daha fazla kariyer tercihinde bulunmuşlardır.

Ayrıca araştırmaya katılan kadınlara mevcut durumları hariçinde gelecekteki tutumlarına ilişkin bazı sorular da sorulmuştur. Öncelikle “ne kadar süre çalışmayı düşündükleri” sorulduğunda; %49’u emekli olana kadar cevabını vermiştir. Bu cevap yine, kadınların çalışmaya sosyal güvence kazandırıcı bir faaliyet olarak baktıklarının göstergesidir. Aynı zamanda %23,7’si de “belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşıncaya kadar” cevabını vermiştir. Diğer taraftan “çocuklarının eğitimi tamamlana kadar” cevabını verenleri (%4) de bu kapsamda değerlendirebiliriz. Sadece % 7,3’ü “kariyerinde hedeflediği yere ulaşıncaya kadar” çalışacağını belirtmiştir. %5,1’i “evlenene veya çocuk sahibi olana kadar çalışacağını” belirterek yine kesintili kariyer modelini destekleyen bir yanıt vermiştir.

**Tablo 3.6 Ne Kadar Süre Çalışmayı Düşünüyorlar**

	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Kariyerimde hedeflediğim yere ulaşıncaya kadar	13	7,3
Emekli olana kadar	88	49,7
Belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşıncaya kadar	42	23,7
Evlenene kadar	5	2,8
Çocuk sahibi olana kadar	4	2,3
Çocuklarının eğitimi tamamlanana kadar	7	4
Kendi işimi kurana kadar	12	6,8
İşten ayrılmayı düşünüyorum	6	3,4
<b>Toplam</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Kadınların çalışma ve çalışmama tercihlerinde etkili olan evli ve/veya çocuklu olmaları durumuna yönelik olarak, hâlihazırda bekâr ve/veya çocuksuz olanlara evlenmeleri ve/veya çocuk sahibi olmaları halinde çalışmaya devam edip etmeyecekleri sorulduğunda, bekâr olanların %88,9’u çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Çocukları olmayanların da yine %86,9’u anne olduktan sonra çalışmaya devam edeceklerini ifade etmişlerdir. Her iki oran da oldukça yüksek oranlardır. Kadınlar arasındaki genel eğilim ve önceki bölümlerde incelemiş olduğumuz hâlihazırda evli ve/veya çocuklu kadınların tercihleri ile bu sonuç yine çelişmektedir. Bunun nedeni olarak, bu kişilerin henüz çalışma hayatı ile iş hayatının birlikte yürütülmesinin yarattığı sorunları/çatışmayı yaşamamış olmaları gösterilebilir. Ya da bu kişilerin henüz çalışma hayatlarının başında olmaları dolayısıyla “kariyerist” bir eğilim içinde oldukları varsayılabilir.



Tablo 3.7 Hangi Hallerde Çalışmaya Devam Ederlerdi

	Sayı	%
İşyerimde çocuk odaları ve emzirme odaları olsaydı	4	3,6
Çalışma saatlerimi çocuk bakımına göre ayarlayabilseydim	12	10,7
Ücretli/ücretsiz izin süreleri gerektiğinde hukuken artırılabilseydi	6	5,4
Çocuk/yaşlı bakımı için kreş/bakıcı hizmetlerinden yararlanabilseydim	6	5,4
Ev işlerinde yardımcım olsaydı	8	7,1
Yaşam kalitemi artırabilseydim	49	43,7
Diğer	27	24,1
<b>Toplam</b>		100

Ayrıca çalışma hayatından ayrılmış olan kadınlara, hangi koşullar sağlanmış olsaydı çalışmaya devam edecekleri sorulduğunda; %43,7'si “yaşam kalitemi artırabilseydim” cevabını vermiştir. Buradan hareketle kadınların çalışmaları neticesinde elde edecekleri gelirin, yaşam kalitelerini artıramaya yetmeyeceğini düşündükleri de ortaya çıkmaktadır. Kadınların yaklaşık beşte biri (%19,7) “çocuklarına ilişkin hizmet ve imkânların sağlanmış olması” koşulu altında çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların %7,1'i ise, “ev işlerinde yardımcısı olması halinde” çalışmaya devam edeceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla kadınlar, aile hayatına ilişkin sorumluluklarını paylaşabilecek veya hafifletecek imkânların sağlanması halinde çalışmayı tercih edebileceklerini belirtmişlerdir.

### SONUÇ: “Kadınlar ne istiyor?”

Kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihlerinin ve çalışma karşısındaki tutumlarının incelendiği çalışmada, kadınların temel özellikleri itibarıyla; 23-34 yaş grubu ağırlıklıdır; medeni durumda dengeli bir dağılım olmakla birlikte evliler çoğunluktadır; %63'ü lise, %37'si yüksek öğrenim görmüştür; ailelerin %55,8'i üç ve daha az kişiden oluşmaktadır; evlilik ve annelik yaşı ağırlıklı olarak 23-26 yaş aralığındadır; büyük çoğunluğu 1-2 çocukludur; 15 yaş altı çocuk sahibi olanlar ağırlıklıdır; hane gelirlerinin dörtte biri 1000-1500 TL aralığında, yarısından fazlası ise 1600 TL ve üzeridir; hanenin gelir kaynakları içinde en büyük payı eşlerin gelirleri oluşturmaktadır; yarısı ücret karşılığı bir işte çalışmaktadır.

Yukarıdaki belirtmiş olduğumuz profil dahilindeki kadınların büyük çoğunluğunun en temel çalışma nedeni geçimlerini sağlamak ve

sosyal güvence açısından da emekliliğe hak kazanmaktır. Elde edilen bu sonuç, kadınların çalışma karşısındaki tutumlarının kariyer odaklı değil, gelir odaklı olduğu varsayımını desteklemektedir. Ayrıca kesintili kariyer modeli izleyen kadınların, çalışma hayatına geri dönme nedenlerinin başında maddi nedenler gelmektedir. Diğer taraftan kadınlara yeterli gelire sahip olmaları halinde çalışıp çalışmayacakları sorulduğunda, çalışan kadınların %70'i çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir.

Kadınların çalışmama nedenlerine gelince, üçte biri geçim kaygısı bulunmadığını belirtirken, üçte biri ise, çalışma koşullarını ağır bulduğunu ve elde edeceği gelire değmeyeceğini düşünmektedir. Özellikle çalışan veya çalışmayı düşünen annelerin elde ettikleri gelirle çocukların bakıcısına ödenen ücret birbirine yakın olduğunda kadın çalışmayı bırakıp çocuklarına bakmayı tercih etmektedir. Ayrıca iş piyasasındaki ücret düzeyleri ve çalışan kadınlara yönelik ek hizmetlerin ülkemizde henüz gelişmemiş olması da bu sonuç üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Eğitimli kadınlar çalışma hayatlarına genellikle evlendikten sonra veya çocuk sahibi olduktan sonra, ailevi sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmek amacıyla ara vermektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, Türkiye'de çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal hizmetler yeterince yaygın ve düşük maliyetli olmadığından Türk kadını tercihinin iş hayatından ayrılmaktan yana kullanılmaktadır.

Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin ortak sorunlarının başında iş hayatında yükselme ve ailevi sorumlulukların baskısıyla iş-aile hayatı arasında denge kurmakta sıkıntı çekmesi gelmektedir. Kadınların büyük çoğunluğu çalışmaları neticesinde elde edecekleri gelirin, yaşam kalitelerini artıramaya yetmeyeceğini düşünmekte, eğer yaşam kalitelerini artırma imkanları olsa çalışabileceklerini belirtmektedirler.

Araştırmadan elde edilen en önemli bulgu; İstanbul bölgesindeki eğitimli Türk kadınının kariyer odaklı çalışmaması, aileyi kariyerin önünde tutmasıdır. Fakat kadınlar ailelerine verdikleri önem çerçevesinde çalışmamayı tercih etmemekte, aksine ailesinin geçimini sağlama ve sosyal güvenceye (emeklilik maaşı ve sağlık hizmetleri) sahip olmak için çalışmaya devam etmektedirler. Bu durumu aile odaklı çalışma olarak tanımlayabiliriz.

İkinci önemli husus ise, eğitim düzeyi yüksek kadınların ekonomik durumlarında bir iyileşme olsa bile çalışmaya devam edeceklerini

belirtmiş olmalarıdır. Araştırmamıza göre, katılımcıların % 70'i bu yönde görüş bildirmiş olup 1999 yılında Meryem Koray, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek'in yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına (yüksek eğitilmiş kadınların % 80'i) yakın bir bulgu elde edilmiştir.

Türkiye'de kadınların ev dışında ücret karşılığı çalışmasının birincil amaç olmadığı, kadınların buna geçici ve zorunlu bir uğraş olarak baktıkları; esas yapmak istediklerinin ev kadınlığı ve annelik olduğu; iş ve aile hayatı arasında bir rol çatışması olduğunda işten vazgeçmenin ağır bastığı şeklindeki yaygın görüşe paralel olarak araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, eğitilmiş kadınların yaklaşık beşte biri ev işleri ve çocuk bakımından ötürü çalışma hayatından ayrılmaktadır.

Son olarak kadının çalışmasının, geleneksel Türk aile yapısı bakımından hane reisinin iznine tabi olduğu yaklaşımının, eğitilmiş kadınlar açısından geçerli olmadığı ortaya çıkmıştır. Nitekim, eğitilmiş kadınların çalışma hayatından ayrılması büyük oranda kendi tercihidir. Bunun dışında kendi tercihi dışında iş hayatından ayrılanların dörtte biri işten çıkarılmış ve yeniden uygun bir iş bulamadıkları için çalışmamaktadırlar. Uygun bir iş bulamamalı da kadınların çalışma hayatına geri dönmeme nedenlerinin başında gelmektedir.

### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- Altunışık, Remzi, ve diğerleri; **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, 4. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2005.
- Apter, Terry.; **Why Women Don't Have Wives: Professional Success and Motherhood**, The Mac Millan Press, Hong Kong, 1986, pp.110.
- Arat, Necla; "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukları Sosyo-Kültürel Nedenleri" , **Türkiye'de Kadın Olmak** , Say Yayınları, İstanbul, 1994, ss. 43-54.
- Aytaç, Serpil ve diğerleri; **Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu : Bursa Örneği**, TİSK Yayınları, no: 219, Mart 2002.
- Aytaç, Serpil; "Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu", **İktisat Fakültesi Mecmuası "Nusret Ekin'e Armağan"**, TUHİS Yayınları, Haziran 2000, İstanbul, ss. 905-914.

**Kamu-İş; C:11, S:4/2011**

Aytaç, Serpil; **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005.

Beatty, Carol A.; “The stress of Managerial and Professional Women: is the ;Price Too High?”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 17, 1996, pp.233-251.

Betz, E. Nancy; Fitzgerald, F. Louise; **The Career Psychology of Women**, Academic Press. Inc., 1987.

Brenner, T. & B. Laslett; “Social Reproduction and the Family”, **The Social Reproduction of Organization and Culture**, Edit by. U. Himmelstrand, Sage Publication, USA, 1986.

Connel, Raewny W.; **Gender and Power**, Polity Press, Great Britain, 1993.

Coser, Rose L. & Gerald Rokoff; “Women in the Occupational World: Social Disruption and Conflict”, **Social Problems**, Vol.18, no.4, 1971, pp.535-554.

ÇSGB; **Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışma Grubu Raporu**, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara, Ekim 2007.

Dahiström, Edmund; “Analysis of the Debate on Sex Roles”, **The Changing Roles of Men and Women**, Edit. By. E. Dahiström, Beacon Press, USA, 1975.

Dahiström, Edmund & Rita Liljeström; “The Family and the Married Women at Work”, **The Changing Roles of Men and Women**, Edit. By. E. Dahiström, Beacon Press, USA, 1975.

Dalton, Gene W. & Paul H. Thompson & Raymond L. Price; “Four Stages of Professional Careers: A New Look of Performance by Professionals”, ed. M.Jelinek, **Career Management: For the Individual and Organization**, St. Clair Press, Chicago, 1979.

Duruel, Mehmet; **Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Uzun Dönemli İşsizlik ve İstihdam Politikaları**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2004.

Ecevit, Yıldız; “Türkiye’de ;Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, **“75.Yılda Kadımlar ve Erkekler”**, Türkiye Ekonomik Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, İstanbul, ss. 267 – 302.

Eken, Huriğül; **Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşim: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2005.

Eraydın, Ayda (yürütücü); **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**, TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Ankara, Kasım 1999.

- Ereş, Figen; “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları”, **Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, Gazi Üniversitesi, sayı 19, ss. 40-52.
- Eyüboğlu, Ayşe. Şemsa Özar, Hülya Tufan Tanrıöver; “**Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri**”, 20.yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, 19-21 Kasım 1997, TODAİE, Ankara, 1998,ss. 207-216.
- Eyüboğlu, Ayşe. Şemsa Özar, Hülya Tufan Tanrıöver; **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Ankara, Mayıs 2000.
- Fogarty, Michael R. & Rhona Rapoport & Robert N. Rapoport; **Career and Family: Including an International Review of Women’s Role**, George Allen and Unwin Ltd., London, 1971.
- Goffee, Robert & Richard Scase; **Kadınlar İş Başında**, Çev. A.Fethi, Eti Kitabevi, İstanbul, 1992.
- Gordon, J.R., Beatty,J.E., Whelan-Berry,K.S.; “The Midlife Transition of Professional Women with Children”, **Women Management Review**,17(7), 2002, pp. 328-341.
- Gönç-Şavran, Temmuz; “Enformel Hizmet Sektöründe Çalışan Yoksulların Cinsiyete Göre Farklılaşmaları”, **Karaburun Bilim Kongresi Bildirileri**, 5-7 Eylül 2008, Karaburun-İzmir.
- Gönüllü Müzeyyen, Gönül İçli; “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile Ve İş İlişkileri”, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Mayıs 2001, Cilt : 25, No: 1,ss. 81-100.
- HERTZ, Rosanna; **More Equal Than Others, Women and Men in Dual-Career Marriages**, University of California Press,1986.
- Hıdıroğlu, Seyhan; **Sağlık İşkolunda Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı ile İlgili Sorunlarının Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2006.
- İlkkaracan,İpek; “Kentli Kadınlar ve Çalışma Hayatı”, **Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Tarih Vakfı Yayınları,1998, ss.285-302.
- ILO; **Equality of Opportunity and Treatment**, ILO Pub., Geneva, 1973.
- Jewell, Donald O.; **Women and Management: An Expanding Role**, Georgia University, SBA Pub., Atlanta, 1977.

**Kamu-İş; C:11, S:4/2011**

Kora, Sanae; "Career Paths: Choices and Alternatives for Women", **Nomura Research Institute**, University of California, San Diego, April 2000.

Koray, Meryem; **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, BASİSEN yayını, İzmir, 1993.

Koray, Meryem, Sevda Demirbilek, Tunç Demirbilek; **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, TC Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Ankara, Aralık 1999.

(KSGM) TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü; **Türkiye’de Kadının Durumu**, Ankara, Ocak 2009.

(KSGM) TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü; **Politika Dokümanı: Kadın ve Ekonomi**, Ankara, Eylül 2008.

Kuzgun Yıldız, Seher A. Sevim; "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, yıl: 2004, cilt: 37, sayı: 1, 14-27.

Lopata, Helena Z.; "Women’s Family Roles in Life Course Perspective", **Analyzing Gender, A Handbook of Social Science Research**, Edit by. B.B. Hess, M.M. Ferree, Sage Publication, USA, 1987.

Marshall, Judie; **Women Managers: Travellers in a Male World**, John Wiley and Sons, Chicago, 1984.

Montagu, A.; **The Naturel Superiority of Women**, Collier-Mac Millan Ltd., London, 1970.

Morgan, D.H.J.; **Social Theory and the Family**, Routledge and Keagan Paul Ltd., USA, 1980.

Murat, Sedat; **Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İTO Yayınları, İstanbul, no 2007-73, 2007.

Nazlı, Aydın; **Çalışan Evli Kadınlar İçin Normatif Öncelik Sorunu (İzmir Örneği)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir, 1995.

Nieva, V.F.; "The Feminization of the Labour Force: Research for Industrial - Organizational Psychology", Ed.by Albert S. Glikcman, **The Changing Composition of Workforce: Implications for Future Research and its Application**, Plenum Press, NewYork, 1982.

Osipow, Samuel H.; **Emerging Women: Career Analysis and Outlooks**, Charles E. Merrill Pub. Co., Ohio, 1975.

- Onanç, Gülseren; “Çalışma Yaşamında Kadının Yeri; Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bir Değerlendirme”, **MERCEK**, sayı 49, Ocak 2008,ss. 131-133.
- O’Neil, D.A., Hopkins, M.M., Bilimora, D.; “Women’s Careers at the Start of the 21st Century: Patterns and Paradoxes”, **Journal of Business Ethics**, 80, 2008, pp.727-743.
- Özer, Mustafa, Kemal Biçerli; “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Anadolu Üniversitesi, 2003-2004, Eskişehir, ss.55-86.
- Paull, G.; “The Impact of Children on Women’s Paid Work”, **Fiscal Studies**, vol. 27, no. 4, 2006, pp. 473–512.
- Sayın, Aysun; **Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara-2007.
- Schreiber,P.J.; “Women’s Career Development Patterns”, **New Directions for Adult and Continuing Education**, no.80, 1998, pp.5-13.
- Toksöz, Gülay; “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdamı”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, TİSK yayınları, no.192, Aralık 1999.
- Toksöz, Gülay; **Türkiye’de Kadın İstihdamı Durum Raporu**, ILO Türkiye Direktörlüğü, Ankara, 2007.
- TÜİK; “İşgücü İstatistikleri”, Temmuz 2008, (çevirimiçi) [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr).
- TÜİK; “Doğum İstatistikleri 2001-2008 Yılı Sonuçları”,Haber Bülteni, sayı:180, 14 Ekim 2009, (çevirimiçi) [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr).
- “TÜİK evlenme boşanma istatistikleri”, **Milliyet Gazetesi**, 01 Temmuz 2010, (çevirimiçi)
- <http://www.milliyet.com.tr/tuik-evlenme-bosanma-istatistikleri/ekonomi/sondakikaarsiv/05.07.2010/1257775/default.htm>
- TÜSİAD; **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No. T/2002/12-354, İstanbul, Aralık 2002.
- TÜSİAD; **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, Yayın No. T/2004-11/381, İstanbul, Aralık 2004.
- TÜSİAD-KAGİDER; **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler Ve Çözüm Önerileri**, Yayın No. T/2008-07/468, İstanbul, Temmuz 2008.

**Kamu-İş; C:11, S:4/2011**

Wahl, Anne; “Çalışan Kadınlar”, **Avrupa**,1984.

Wending, R. M.; “A Study of the Career Development and Aspirations of Women in Middle Management”, **Human Resource Development Quarterly**, vol. 7, no. 3. Fall 1996, pp. 245-270.

Winter, Elmer L.; **Women at Work: Every Women’s Guide to Successful Employment**, Simon and Schuster, N.Y., 1967.

Winters, C.J. & J. Sorensen; “Individual Factors Related to Career Orientation in Women”, **Emerging Women: Career Analysis and Outlooks**, Ed. By S.H. Osipow, C.E. Merrill Pub. CO, Ohio, 1975.

Wolock, N.; **Women and the American Experience**, A.A. Knoff Inc., NewYork, 1984.