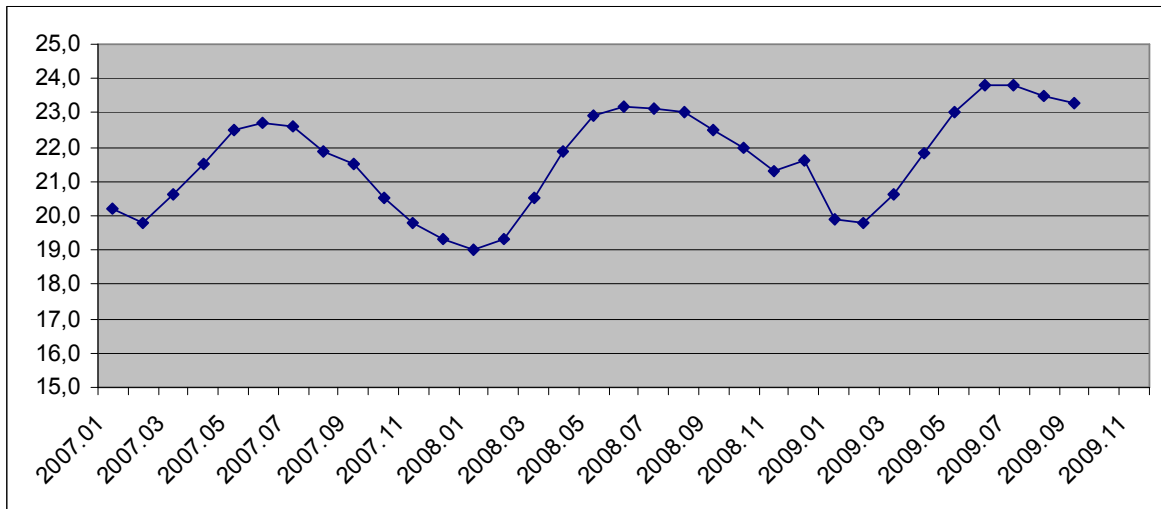


TÜRKİYE, KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINDA SON SIRALARDA

TÜİK'in 15 Şubat'ta açıkladığı Kasım ayı işgücü rakamlarına göre, yaklaşık 70.8 milyonluk Türkiye nüfusunun 52 milyonu çalışma çağındaki nüfustur. Bu sayının 21.7 milyonluk kısmı halezahırda istihdam edilmekte ve 3.3 milyonu iş bulabilme ümidiyle yaşamaya devam etmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun yapısı incelendiğinde, %61'lik kısmının ücretli veya yevmiyeli; %20.4'lük kısmının kendi hesabına çalıştığı; %13'lük kısmın ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilirken; %5.5'lik kısmının işveren olduğu gözlenmektedir. Çalışan kesimin %49.5'i hizmetler sektöründe istihdam edilirken bunu %24.6 ile tarım, %19.8 ile sanayi ve %6.2 ile inşaat sektörü takip etmektedir.

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi incelenirken işgücünde cinsiyet ilişkisinin de yorumlanması önemlidir. 2009 Kasım verilerine göre çalışan nüfusun %72'ni erkekler oluşturmakta; bu nüfusun %64'ü yevmiyeli veya ücretli istihdam edilirken erkek nüfusunun %52 oranında çoğunlukla hizmetler sektöründe çalıştığı gözlenmektedir. Çalışan kesimin sadece %28'lik kısmını oluşturan kadın nüfusunda gözlenen; kadınların %52'sinin ücretli ve yevmiyeli çalışırken erkek nüfusunun farklı olarak kadınların tarım ve hizmetler sektöründe neredeyse eşit dağılım gösteriyor olmasıdır. Türkiye'de toplam nüfusun yaklaşık %50.38'ni ve 15 yaş ve üzeri çalışabilir çağındaki nüfusun %51'ni kadınlar oluştururken, kadınların işgücüne katılma oranının sadece %22.8'de kalmasının üzerinde durulmalıdır. Grafik 1, 2007 yılından itibaren kadın istihdam oranlarını göstermektedir. Kadınların işgücüne katılımının arttığı dönemlerin ilkbahar ve yaz aylarına geldiği açıkça gözlenmektedir. Yani, Türkiye'de kadınlar mevsimsel işçi olarak faaliyet göstermektedir.

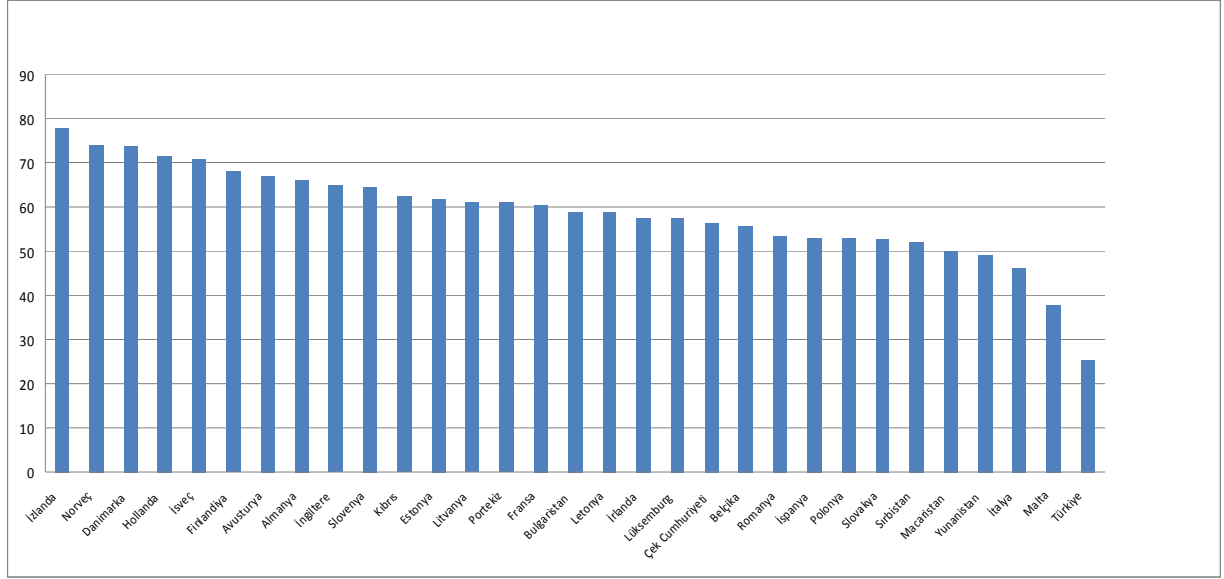
Grafik 1: Kadının İşgücüne Katılım Oranı (Kaynak: TÜİK)



Her ne kadar son dönemlerde kadının işgücüne katılmasında bir artış gözlenmiş olsa da, bu oran gelişmiş ve diğer gelişmekte olan ülkelere göre oldukça düşük düzeydedir. 2005 yılında revize edilen Lizbon Stratejileri, AB bölgesinde büyüme ve istihdamın artırılmasına yönelik politikalar içermektedir. Buna göre, AB'de kadın istihdam

oranının 2010 yılına kadar %60'a çıkarılması hedeflenmekteydi. AB bölgesinde 15-64 yaş aralığı kadın istihdam istatistikleri incelendiğinde; 2009 yılının üçüncü çeyreğine göre, İzlanda %77.9 ile kadın istihdamında birinci sırada yer almaktadır. Bunu %74.1 ile Norveç ve %73.7 ile Danimarka takip etmektedir. İngiltere'de bu oran %65 olurken Almanya'da %66.1, Fransa'da %60.5 olarak raporlanmıştır. Türkiye ise Avrupa Bölgesinde yer alan 31 ülke sıralamasında %25.5 ile en son sırada yer almaktadır. TÜİK'in açıkladığı son rakamlar da mevcut istatistiğin değişmediğini desteklemektedir.

Grafik 2: Kadın İşgücünde Dünya Sıralaması (Kaynak: Eurostat)



Peki Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı neden bu kadar düşüktür? Aslında bunun altında yatan en önemli nedenin kültürel bakış açısı olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir. Kadınlar gerek aile nedenlerinden gerekse iş hayatının kadına bakış açısından dolayı geri planda kalmaktadır. Kız çocuklarına evlenmesi, anne olması ve eviyle ilgilenmesi misyonunu yüklerken; erkek çocuklarına iş hayatına atılması ve yükselmesi fikrini aşıl原因an aile sayısı halen oldukça yüksektir. Aslında bir türlü kıramadığımız bu toplumsal bakış açısı, kadın ve erkeğin iş gücüne katılımında eşitsizlik yaratmakla beraber iş hayatının da kadına bakışını olumsuz etkilemektedir. Kadının işgücünde geri planda kalmasında eğitim yetersizliğinin ve kırsal kesimden kente göçün de önemli bir payı olmaktadır. Kadınların iş hayatına kazandırılabilmesi için hükümete, yerel yönetimlere, sivil toplum kuruluşlarına ve üniversitelere önemli görevler düşmektedir. Öncelikle kadının iş hayatında tutunabilmesi için daha esnek çalışma biçimleri yaratılması, çocuk ve yaşlı bakımına yönelik politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Tabii, bu politikaların geliştirilmesinde kamuoyu baskısının da artırılması gerektiği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Bu süreçte, Üniversitelerin de kadınlara yönelik eğitimleri sosyal sorumluluk göreviyle takip etmesi gerekmektedir. Ancak eğitilmesi gerekenin sadece kadınlar değil kadınları iş hayatından soyutlamaya çalışan aileler ve kadının yükselmesine olanak vermeyen işverenler olduğu gerçeğiyle bu grupların da eğitimi önem arz etmektedir.