

KADINLARIN ÇALIŞMASI, ÇORUM'DA İMALAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLARIN VERİMLİLİĞE ETKİSİ

Dr. Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ
Reyhan KARALI

Bu çalışma 2016 yılında Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalında Yüksek lisans tezi olarak savunulmuştur.

Çizgi Kitabevi Yayınları
Kaynak Kitap

Genel Yayın Yönetmeni
Mahmut Arlı

©Çizgi Kitabevi
Nisan 2018

ISBN: 978-605-196-141-5
Yayıncı Sertifika No:17536

KÜTÜPHANE BİLGİ KARTI

- Cataloging in Publication Data (CIP) -

KADINLARIN ÇALIŞMASI, ÇORUM'DA
İMALAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN
KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA
YAŞADIĞI SORUNLARIN VERİMLİLİĞE
ETKİSİ

Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ
Reyhan KARALI

Baskıya Hazırlık: Çizgi Kitabevi Yayınları
Tel: 0332 353 62 65- 66

ÇİZGİ KİTABEVİ

Sahibiata Mah. M. Muzaffer Cad. | Alemdar Mah. Çatalçeşme Sk.
No:41/1 - Meram/Konya | No:42/2 - Cağaloğlu/İstanbul
Tel: 0332 353 62 65 - 66 | Tel: 0212 514 82 93

www.cizgikitabevi.com

•••• / cizgikitabevi

İÇİNDEKİLER TABLOSU

KISALTMALAR LİSTESİ.....	5
ÖNSÖZ.....	6
GİRİŞ.....	7
I.BÖLÜM.....	9
KADINLARIN ÇALIŞMASI.....	9
1.1.KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜRECİ.....	9
1.1.1.Dünyadaki Tarihsel Gelişimi.....	9
1.1.1.1.Sanayi Devrimi Öncesi Tarihsel Gelişimi	9
1.1.1.2.Sanayi Devrimi Sonrası Tarihsel Gelişimi	10
1.1.2.Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi.....	13
1.2.KADINLARIN ÇALIŞMASINA TOPLUMUN BAKIŞ AÇISI.....	16
1.3.KADINLARIN ÇALIŞMASININ ANLAMI VE KAPSAMI	18
1.4.ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	19
1.4.1.Çalışma Kavramı.....	19
1.4.2.İstihdam Kavramı	20
1.4.3.İşgücü Kavramı	21
1.4.4.Üretim Kavramı.....	21
1.4.5.Verimlilik Kavramı	22
II. BÖLÜM	24
ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ.....	24
2.1.KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARI	24
2.1.1.Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Etmenler	26
2.1.1.1.Toplumsal Yapı ve Kadınların Çalışmaya Karşı Tutumları	26
2.1.1.2.Emek Talebi.....	28
2.1.1.3.İşgücü Piyasasının Özellikleri ve Kadın İstihdamı	29
2.2.KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILMASI VE	
BUNDA ETKİLİ OLAN KOŞULLAR.....	34
2.2.1.Kadının İşgücüne Katılımının Genel Görünümü	37
2.2.2.Eğitim Düzeyine Göre Katılım Durumu.....	39
2.2.3. Ekonomik Sektörlere Göre Katılım Durumu	40

2.2.4 Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	42
2.3.KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK SORUNLAR	43
2.3.1.Cinsiyet Ayrımcılığı.....	45
2.3.2.Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	47
2.3.3.Eğitimde Eşitsizlik.....	50
2.3.4. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar	51
2.3.4.1.Ev İşleri	51
2.3.4.2.İş- Aile Yaşamı Çatışması.....	52
2.3.4.3.Çocuk Sorunu	54
2.3.5.Kadınların Enformel (Kurumsallaşmamış) Sektör Ve Standart Olmayan İşlerde Çalışması	55
III. BÖLÜM.....	58
ÇORUM İMALAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLARIN VERİMLİLİĞE ETKİSİ	58
3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI	58
3.2.ARAŞTIRMANIN KONUSU	59
3.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	59
3.4.ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM.....	59
3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	59
3.5.1.Kadın Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	59
3.5.2. Kadın Çalışanların Performans ve Çalışma Hayatına İlişkin Bulgular....	62
3.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN BELİRLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ	65
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	69
KAYNAKÇA	73
EKLER.....	80
EK 1:ANKET FORMU	80

KISALTMALAR LİSTESİ

- ILO** : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- CEDAW** : Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi)
- OECD** : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
- İKO** : İşgücüne Katılım Oranı
- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- AB** : Avrupa Birliği
- M.Ö** : Milattan Önce
- bkz.** : bakınız
- t.y.** : tarih yok
- T.İ.K** : Türkiye İş Kurumu

ÖNSÖZ

İnsanlığın var oluşundan itibaren kadınlar, ilkel toplumlardan başlayıp gelişmiş toplumlara kadar uzanan toplumsal gelişim sürecinde, ev içinde ve ev dışında ekonomik hayatta aktif olarak yer almışlardır.

Kadınların çalışma hayatında yer alması, özellikle ekonominin sıkıntılı olduğu ve savaşların yaşandığı zor dönemlerde, yedek işgücü şeklinde gerçekleşmiştir. Kadınlar Sanayi Devrimi (19. Yüzyıl) ile birlikte, ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda, yöneticilik gibi üst düzey kademelerde kadınlar görev almaya başlamıştır. 1980'li yıllardan sonra ise kadınların eğitim düzeyleri artmış ve buna paralel olarak kadın çalışan sayısında artış yaşanmıştır.

Kadınların ücretli olarak çalışmaya başlamasıyla birlikte, çalışmanın sağladığı yararlar ve çalışma hayatı nedeniyle karşılaşılan sorunlar tartışma konusu olmuştur. Kadınlar, özellikle maddi sıkıntılardan dolayı çalışmak zorunda olanlar, aile ve geleneksel rollerden kaynaklanan sorunlar, iş hayatındaki olumsuzluklar nedeniyle yaşanan sorunlar, aile ve iş yaşamının birlikte yürütülmesi nedeniyle yaşanan sorunlar gibi birçok sorunun ve sorumlulukların altında kalmaktadır.

Çalışmamızda kadınların iş hayatında karşılaştığı çeşitli sorunlar ele alınmıştır. Ayrıca Çorum imalat sektöründe çalışan kadınların çalışma ortamında karşılaştığı sorunlar ile ev kaynaklı yaşadığı sorunların verimliliklerine etki edip etmediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

GİRİŞ

İlk çağdan günümüze kadar geçen süreçte kadınlar aile hayatına ve ekonomik hayata aktif şekilde katkı sağlamıştır. Toplumların yerleşik hayata geçmeye başlamasıyla birlikte iktidar savaşları ve fiziksel güç gerektiren işler artmıştır. Bu durum erkeğin toplumsal statüsünü geliştirirken kadınınkini geriletmiştir. Ayrıca toplumlarda ataerkil aile yapısının ortaya çıkmasıyla birlikte kadın-erkek arasındaki eşitsizlik zaman içerisinde toplumsal bir bakış açısına dönüşmüştür.

Tarih boyunca kadınlar her türlü ekonomik faaliyetin içinde yer almıştır, ancak ücretli olarak çalışmaya başlaması Sanayi Devrimi'yle birlikte gerçekleşmiştir. Yaşanan ekonomik gelişmeler, sosyal ve teknolojik değişimler sonucu kadınlar ekonomik faaliyetlere değişik biçimlerde katılmıştır. Kadınlar, özellikle Sanayi Devrimi sonrasında sosyal ve ekonomik yapı içinde daha çok önem kazanmaya başlamıştır.

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında yer alması büyük ölçüde Cumhuriyet Dönemi sonrasında mümkün olmuştur. Bu dönem öncesinde kadınlar işgücüne sınırlı sayıda da olsa katılmaya ve çalışma yaşamı içerisinde var olmaya başlamışlardır.

Kadınlar özellikle ataerkil toplumlarda, geleneksel cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle öncelikle çocuk bakımı ve ev işlerinden sorumlu tutulmuştur. Bu nedenle toplumsal üretimden uzak kalan kadınların büyük çoğunluğu, kendilerine öğretilen davranış kalıpları ve toplumsal cinsiyet rollerine uygun beceriler edinmiştir. Edindikleri bu beceriler kadınlara evde yapılan işlerin devamı niteliğindeki mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam olanaklarını açmıştır. Kabul edilen geleneksel ideoloji, "kadın için ilk sırada önemli olanın aile ve çocuk olduğunu" nesilden nesile aktarmıştır. Böylelikle erkek ve kadına özgü işler geleneksel olarak belirlenmiştir.

Toplumsal ve kültürel yapı özellikleri, kadınların istenen düzeyde toplumsal ve ekonomik alanda yer almasını engellemektedir. Toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, ataerkil değerler gibi sosyo-kültürel faktörler; yaş, medeni durum, çocuk varlığı ve eğitim gibi sosyal ve demografik faktörler kadınların işgücü piyasasına sınırlı katılımında ve işgücüne katılım kararlarında belirleyici faktörlerdir. Ayrıca ataerkil kültürel değerler tarafından kadına yüklenen roller; hangi işyerinde çalışabilecekleri, hangi işleri, hangi meslekleri seçebilecekleri konusunda kadınları yönlendirmekte ve karar vermelerinde etkili olmaktadır.

Kadınlar genç yaşlarda işgücüne katılmakta, evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra ise işgücü piyasasından çekilmektedirler; daha sonrasında çocukların okul yaşına gelmesiyle birlikte tekrar işgücü piyasasına dönmektedirler. Eğitim düzeyi ile işgücüne katılım doğru orantılı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimin yükselmesi kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmakta ve ücret, statü, sosyal haklar gibi çalışma koşullarını da olumlu yönde etkilemektedir.

Kadınların kadın olmasından dolayı çalışma hayatında karşılaştığı sorunları; çalışma hayatında karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı, ücretlendirmedeki eşitsizlikler, eğitimde eşitsizlik, aile yaşamında karşılaşılan sorunlar, çocuk sorunu ve kadınların enformel ve standart olmayan işlerde çalışması şeklinde gruplandırabiliriz.

Kadınların çalışma yaşamına girişte ve girdikten sonra karşılaştığı en önemli sorunlardan birisi, cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Cinsiyet ayrımcılığı kavramı, kadınların erkeklerden fizyolojik olarak farklı olduklarına vurgu yapmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı; kadınların eğitim olanaklarından daha az yararlandırılması, kadına yönelik yasal düzenlemelerde eksikler ve yanlışlıklar, kadınların kayıt dışı sektörlerde gündelik- yarı zamanlı çalışması, standart olmayan işlerde ve ev eksenli çalışması, ücretlendirme ve terfilerde ayrımcılığa uğraması gibi pek çok soruna yol açmaktadır.

Toplumdaki gelenekçi ataerkil yapı çocuk yaştaki genç kadınların eğitim ve öğretime katılımlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle kentte yaşayan kadınlar eğitim fırsatlarından yararlanırken, kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar tam olarak bu fırsatlardan yararlanamamaktadır. Kadının eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma hayatına girişi hızlanmakta, daha çok sosyal hakları olan işleri ve meslekleri seçebilmektedir.

Özellikle ekonomik nedenler dolayısıyla çalışmak zorunda kalan kadınların, iş hayatıyla birlikte hem ev kadını, hem de anne olarak üstlendiği çok yönlü sorumluluklar çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Kadının ev dışında gelir getirici bir işte çalışması ve cinsiyete dayalı iş bölümünün devam etmesi ile kadının üstlenmiş olduğu bu iki rol birbirini olumsuz etkilemektedir.

Kadınların enformel sektörde ve standart olmayan işlerde çalışma oranları erkeklere nazaran daha yüksektir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların %60'ından fazlası bu sektörde istihdam edilmektedir. Bu durum kadınların; iş bulma konusunda, görevde yükselmesinde, ücret konusunda eşitsizliklerle karşılaşmasına sebep olmaktadır. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar formel sektör tarafından istenilen beceri ve bilgiye sahip olmadıklarından, genellikle çalışma koşullarının belirlenmediği, düşük ve düzensiz ücretlerin hakim olduğu, çalışan örgütlenmelerinin zayıf olduğu enformel sektörde çalışmaktadır. Ayrıca bu sektörlerde çalışan kadınların pek çoğu sosyal güvenceden mahrum kalarak özlük haklarını alamamaktadır.

Türkiye imzalamış olduğu Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Sözleşmesi (1985), Eşit ücret sözleşmesi (1961), Ayrımcılık sözleşmesi, Kısmi zamanlı çalışma sözleşmesi gibi uluslararası sözleşmeler ve ulusal olarak çıkarılan kanunlar ve oluşturulan mevzuat ile kadın haklarının gelişmesi ve kadınların her alanda erkeklerle eşit haklara sahip olması adına gerekli olan düzenlemeleri büyük oranda gerçekleştirmiştir. Ancak bu düzenlemeler uygulanırken karşılaşılan bazı aksaklıklar çalışma yaşamında ve günlük yaşamda çeşitli sorunların oluşmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların verimliliğe etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Kitabımız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kadın işgücünün tarihsel süreci, kadınların çalışmasının anlamı ve kapsamı, çalışma ile ilgili temel kavramlar ve kadının çalışmasına toplumun bakış açısı konuları incelenmiştir.

İkinci bölümde; kadınların üretim sürecine katkıları, kadının işgücü piyasasındaki konumu, kadının işgücüne katılma oranları ve kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar genel olarak incelenmiştir.

Kitabın üçüncü bölümünde; ana evren olarak seçtiğimiz, Çorum imalat sektöründe faaliyet gösteren 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerindeki 345 kadın işçiye uyguladığımız anket çalışmasından elde edilen veriler analiz edilmiştir.

I.BÖLÜM

KADINLARIN ÇALIŞMASI

1.1.KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜRECİ

Tarihsel olarak kadınların aile dışına çıkıp sürekli ve ücretli iş aramalarına yol açan değişimler Sanayi Devrimiyle (19. Yüzyıl) birlikte başlamıştır. (Tan, 1979:41) Kadınların ücret karşılığında “işçi” statüsünde çalışması Sanayi Devrimi ile mümkün olmuştur, bu devrimden önce kadınlar geleneksel rollerinin dışına çıkamamıştır. Bu nedenle, kadınların çalışmasındaki tarihsel gelişim incelenirken başlangıç noktasını Sanayi Devrimi oluşturacaktır. (Özer ve Biçerli, 2003:56)

1.1.1.Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

1.1.1.1.Sanayi Devrimi Öncesi Tarihsel Gelişimi

Kadının üretim sürecinde insanlığın başlangıcından itibaren yer almasına rağmen ücret karşılığında çalışması 19. Yüzyılda ekonomik, teknolojik ve toplumsal alanda birçok değişikliğe yol açan “Sanayi Devrimi” ile başlamıştır. (Çıtak, 2008:25) 19. Yüzyılda batıda başlayan Sanayi Devrimi, kadınların geleneksel olarak kapalı aile ekonomisi içinde eriyen ekonomik etkinliklerden değişik biçimlerde kitleler halinde ücretli işlere girmelerine yol açmıştır. (Tan, 1979:41) Sanayi Devrimi ile kadınlar ilk kez “ücretli” olarak ve “işçi” statüsünde çalışma yaşamı içinde gerçek anlamda yer almıştır. (Koca, t.y.)

Göçebe olarak yaşayan ve doğa tüketiciliği ile yaşamını sürdüren toplumlarda cinsler arasındaki işbölümü işbirliğine dayanmıştır. Kadınların yaptığı işler, erkeğin yaptığı işlerden daha az beceri gerektiren, daha değersiz işler olarak algılanmamıştır. (Çıtak, 2008:26) Bu dönemde insanlar, buldukları kök bitkiler, otlar, meyveler ve avlandıkları hayvanlarla beslenmişler, ihtiyaçlarını gidermek için gereken kök ve meyve toplama işini kadın-erkek hep birlikte yapmışlardır. Ayrıca topladıklarını da cinsiyet ya da yaş ayırımı yapmaksızın eşit olarak paylaşmışlardır. (Pınarcıoğlu, 2006:25)

Yerleşik hayata (M.Ö 9000-5500) geçildikten sonraki bu dönemde erkekler çoğunlukla yaşanan alanlardan uzakta avcılıkla uğraşmış; kadınlar ise, ev işleri ve çocuk bakımının yanı sıra, tarım öncesi dönemde bitki toplayıcılığı, tarım döneminde toprağı ekip biçmek, hayvanlarla ilgilenmek, çanak-çömlek yapımı, ipten dokunmuş bez yapma gibi işler ile uğraşmıştır. (Büyüknalbant, 2009:13) Anaerkil dönem olarak tanımlanan bu dönemde üretmek ve yaratmak, tümüyle doğaya özgü bir olay olarak görülmüştür. Bu dönemde, kadının toplumdaki üretkenliği

ve yaratıcılığı doğa ve toprağınkiyle bir tutulmuş, farklı dillerde, doğa ana ya da toprak ana gibi değişler kullanılmıştır. (Dalkıranoglu, 2006:8)

Yerleşik hayata geçildikten sonra 10. Yüzyıla kadar olan dönem 'Aile ekonomisi ve Kölelik düzeni' olarak nitelendirilmiştir. Bu dönemde gereken işgücü, aile bireyleri ve köleler tarafından karşılanmış ve bu iki durumda da bir ücret söz konusu olmamıştır. (Yılmaz, 2006:40) Ataerkil aile yapısının hakim olduğu bu düzende, toplumun işgücüne olan gereksinimi kölelerle sağlanmıştır. Bu kölelerin büyük bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur. Bu dönemde erkek ve kadın köleler bir ayırım yapılmaksızın üretimde kullanılmıştır. (Dalkıranoglu, 2006:9)

10. Yüzyıla kadar süren kölelik düzeni daha sonra yerini, 15. Yüzyıla kadar sürecek olan feodal düzene bırakmıştır. (Dalkıranoglu, 2006:9) Feodal düzende, feodal beyler, derebeyleri ya da senyörler mutlak egemenliği elinde bulundurmuştur. Feodal dönemde, özellikle kırsal bölgelerde kadın işgücünden tarımsal faaliyetlerde yoğun olarak yararlanılmıştır. Ayrıca kadınlar evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalışmışlardır. Küçük sanat kollarında meydana gelen gelişmelerle birlikte 10. ve 18. Yüzyıllar arasında lonca üretim düzeni önem kazanmıştır. Bu dönemde yoğun biçimde olmasa da bazı sanayi dallarında kadınlar çalışmıştır. Daha sonraları sadece kadınların çalıştığı bazı iş kolları da ortaya çıkmıştır. (Büyüknalbant, 2009:14)

Ortaçağ, derebeylik ve lonca düzenindeki dönemde, tarımsal faaliyetin yüksek olduğu ve bu dönemde kadınların tarımsal üretime katıldıkları görülmüştür. (Güner, 2008:4) Ortaçağda, Avrupa'daki kadınlar ve erkeklerin birlikte çalıştıkları işkollarının başında fırıncılık, ayakkabıcılık ve terzilik gelmiştir. Kadınlar bu dönemde, savaş ve siyaset gibi erkek işlerine dahil edilmemeseler de ev ve çalışma hayatında etkin bir konuma sahip olmuşlardır. (Koca,t.y.) Sanayi Devrimi ve sonrasında kadının işgücüne katılımı buharın üretim sürecinde kullanılması, dokuma gibi sektörlerin gelişimiyle artmıştır. (Güner, 2008:4)

1.1.1.2.Sanayi Devrimi Sonrası Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi, buhar makinesinin bulunuşu ile 18. Yüzyıl sonlarında İngiltere'de başlamıştır. (Çıtak, 2008:29) Sanayi Devrimi ilk olarak İngiltere'de dokuma sektöründe buharın üretim sürecinde kullanılması ile başlamıştır ve ilerleyen yıllarda diğer Avrupa ülkelerine de hızla yayılmıştır. (Dalkıranoglu, 2006:12)

Her neslin kendinden önceki nesillerden daha yüksek bir üretim ve tüketim seviyesine ulaşması ve sürekli bir ekonomik büyüme sürecinde olması sanayileşmiş ülkelere özgü bir özelliktir. Sanayileşme olgusu, kadın işgücü üzerinde de önemli etkilere neden olmuştur. Sanayileşme süreci ile paralel olarak kadın işgücü, ücretsiz aile işçiliğinden ücretliler sınıfına geçmiştir. Bir yandan ekonominin işgücü gereksinimi, öte yandan kadının çalışma yaşamına katılma eğilimi ve zorunluluğu giderek daha çok sayıda kadının ücretli çalışanlar arasına katılmasına neden olmuştur. (Karataş, 2006: 13)

Batıda, Sanayi Devrimi öncesinde çalışan evli kadın, genellikle tarımla uğraşan köylü ailelerden ya da kentte küçük sanat dallarıyla, dükkanlarla ve çeşitli hizmetlerle geçimini sağlayan ailelerden gelmiştir. Köylünün karısı tarlada, bakkalınki dükkanda, sanatkarınki de atölyede eşlerine yardım etmiştir. Sanayi Devriminden sonra ise büyük çoğunlukla fabrika ya da maden işçilerinin ailelerinden gelen kadınlar, çalışmaya başlamıştır. (Tan, 1979:50)

Sanayi Devrimiyle birlikte hızla gelişen İngiliz ekonomisi, iplikçilik, dokumacılık, yol ve kanal yapımı gibi gerek eski gerekse yeni sektörlerdeki istihdam olanaklarını genişletmiştir. Bu olanakların gelişmesi ve belli zamanlarda ve yerlerde işgücü sunumu üzerindeki baskıların artışı, özellikle dokuma fabrikalarında kadın işgücünden yararlanma zorunluluğunu doğurmuştur. (Tan, 1979:46) Bu dönemde ve bu alanda toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuş-

tur. (Çolak ve Kılıç, 2001:31) Sanayi Devriminden sonra, kadınların toplam işgücü içerisindeki payı da artmaya başlamıştır. (Şimşek, 2008:47)

Değişen koşullarla işçi ücretlerinin aile geçimine yetecek düzeyin altında kalması, kadınlar için yeni iş etkinliklerinin bulunmasını kaçınılmaz bir gereksinim haline getirmiştir. (Tan, 1979: 45) Oluşan bu gereksinim kadınların işgücü piyasasına girişlerini hızlandırmıştır.

1780'lerden sonraki yüzyılda, eski endüstri dallarındaki yaşanan gelişmeler, nüfus artışının çalışabilir yaştaki kadın işçi potansiyelini genişletmesi, yeni gelişen endüstri dallarının iş olanaklarını artırması gibi nedenler, İngiltere'de kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir. (Tan, 1979: 46) İngiltere'de imalat sanayinde çalışan kadın oranı 1841'de %35 iken, 1851'de bu oran %45'e yükselmiştir. Öte yandan, tarım sektöründen ayrılan kadın işgücünün %40 gibi önemli bir kısmı imalat sanayinde istihdam imkanı bulamamış ve hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmıştır. İngiltere'de başlayan sanayileşme ve kadın istihdamındaki değişiklik süreci başta Fransa olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine ve Amerika Birleşik Devletleri'ne de yayılmıştır. (Büyüknalbant, 2009: 15)

ABD'de önceleri ücretsiz aile işçisi olarak sadece tarım sektöründe istihdam edilen kadınlar, sanayileşmenin etkisiyle birlikte sanayi sektöründe de istihdam edilmeye başlanmıştır. ABD'nin kuzey doğusunda, sanayide çalışan kadınların oranı 1820 yılında %9 iken, yaşanan gelişmelerle bu oran 1932 yılında %33'e yükselmiştir. Ayrıca sanayinin gelişmesi firma sayısının artmasını ve ölçeklerinin de büyümesini sağlamıştır. Bu büyümeye bağlı olarak kadınlar sadece imalat sektöründe değil; muhasebecilik, sekreterlik, tezgahçılık gibi hizmet sektöründe de çalışma imkanı bulmuşlardır. (Özer ve Biçerli, 2003: 57)

19. Yüzyılın ortalarından itibaren liberal devlet anlayışından katılımcı devlet anlayışına geçilmesiyle birlikte bu dönemde, yasalarla çalışma sürelerinin sınırlandırılması, bazı iş kollarında ve işyerinde kadınların çalışmasının yasaklanması v.b. gibi koruyucu sosyal politikalarla işgücüne katılan kadının maruz kaldığı pek çok olumsuz koşulun ortadan kaldırılması sağlanmıştır. Buna karşılık 19. Yüzyılın sonlarına doğru otomotiv, metalurji ve kimya sektöründeki hızlı gelişme, üretim sürecindeki kadın işgücü sayısında büyük oranda azalma olmasına neden olmuştur. (Büyüknalbant, 2009: 15)

Sanayileşme ile birlikte işgücü piyasası içerisindeki yeri artan kadın işgücü bir yandan bu durumun dezavantajlarını yaşamaya başlamıştır. Ev dışında çalışmaya başlayan kadın, geleneksel rolleri ile işgücü piyasasındaki rolü arasında sıkışmıştır. Çalışan kadın aynı zamanda ev işleri, anelik görevi ve erkeğin eşi olma rollerini de yürütmek durumunda kaldığı için verimlilik yönünden erkekten daha kısır bir işgücü niteliği taşımıştır. Ayrıca kadın, çalışma yaşamına ev dışında katıldığı için toplumun kadına bakış açısı nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz gibi olumsuz davranışlara da maruz kalmıştır. (Karataş, 2006: 15)

Kadının Sanayi Devrimi ile birlikte işgücü piyasasına ücretli olarak katılması, çalışma alanlarında cinsiyete uygun yeni işlerin doğmasına yol açmıştır. (Öztürk, 2007:16) Endüstrileşmenin ilerleyişi bir yandan sadece erkekler tarafından doldurulamayacak iş olanakları yaratarak kadın işgücü istemini artırmış diğer yandan da işgücü istemini tarım ve imalatçılıktan hizmet ve endüstri kesimlerine kaydırmıştır. (Tan, 1979:51) Böylece evlerde bulunan tezgahlardaki dokuma işinde, fabrika niteliği olmayan küçük atölyelerde ve tarım kesiminde çalışan kadınlar; fabrika niteliği taşıyan sanayi kuruluşlarında geniş bir biçimde istihdam edilmeye başlanmıştır. (Çıtak, 2008:30) Tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne geçen işgücü akımıyla birlikte, kırsaldan kentleşmeye geçişte daha açık bir biçimde görülmeye başlamıştır. (Öztürk, 2007:16) Ayrıca meydana gelen bu kayma en çok kadın işçileri etkileyerek kadınların düz fabrika işçiliğinden yarı nitelikli ve beyaz yakalı işlere geçişini sağlamıştır. (Tan, 1979:51)

Kadınların, endüstride yoğun olarak çalışmalarında 1. Dünya Savaşı'nın önemli etkileri olmuştur. Bu dönemde savaşa taraf olan ülkelerdeki kadınlar, savaştaki erkeklerin yerine istihdam edilmiştir. Kadınlar erkeklerden daha ucuza çalıştıklarından, işverenler tarafından ucuz işgücü kaynağı olarak görülmüştür. Tüm olumsuz koşullara rağmen savaşılar, kadınların tarım dışı sektörlerde de çalışmaya başlamasını sağlamıştır. (Dalkıranoglu, 2006:14) 1920 yılında Amerika'da yapılan bir araştırma, eşlerini savaşta kaybetmiş olan çok sayıda kadının gündelikçilik, çamaşırıcılık gibi işlerle çalışma hayatının içine çekildiğini, bu kadınların ve aile üyelerinin ücretlerinin ve hayat şartlarının son derece kötü olduğunu ortaya koymuştur. (Makal, 2015:39)

Sanayi Devriminden 2. Dünya Savaşı öncesi döneme kadar, kadınların ekonomik hayata katılımları artmış, asıl artış ise savaş sonrasındaki dönemde olmuştur. (Yılmaz, 2006:43) Bu artışın hem emek talebi hem de emek arzı açısından çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Emek talebi açısından bakıldığında; savaş nedeniyle erkeklerin işgücü piyasasından çekilmesi, işgücü talebini ve ücretlerini yükseltmiştir. Bu yükseliş kadınların işgücü piyasasına girişlerini teşvik etmiştir. Emek arzı açısından bakıldığında ise; kadın işgücünün bir kısmı vatanseverlik içgüdüleriyle işgücüne katılırken, bir kısmı da erkeklerin savaşa gitmesiyle aile gelirlerinin düşmesi ve evde yapılacak işlerin azalması sonucunda işgücü piyasasına katılmıştır. (Özer ve Biçerli, 2003:58)

Kadın istihdamındaki bu belirgin artış bazı tabuların yıkılmasını da beraberinde getirmiştir. Toplumun geneli tarafından erkek işi olarak görülen bazı işler; tramvay ve otobüs biletçiliği, fabrikalarda delicilik, kesicilik ya da benzeri teknik ve mekanik işlerin kadınlar tarafından da yapılabileceği kanıtlanmıştır. Ancak savaş yıllarında kadın istihdamında görülen olağanüstü artışlar, kadınların işgücüne katılımı konusunda sürekli ve kalıcı bir gelişme sağlayamamıştır. Savaş başladığında çalışmaları için teşvik edilen kadınlar, savaş koşullarından barış dönemine geçiş ile birlikte savaştan dönen erkeklere iş alanı yaratmak için, evlerine dönmeye mecbur bırakılmıştır. (Dalkıranoglu, 2006:15) Böylece savaşın bitmesiyle birlikte, çalışan kadınların büyük ölçüde savaş ekonomisine bağlı olan çalışmaları da sona ermiştir. (Çitçi, 1982:20)

Teknolojik gelişmeler kadınların istihdam artışında etkili olmuştur. Özellikle 1800'lü yıllarda yapılan icatlar; örneğin, 1869'da mekanik çamaşır makinesi, 1882'de elektrikli ütünün icat edilmesi kadınların ev içindeki sorumluluklarını hafifletmiş ve kadının çalışma yaşamına girişini kolaylaştırmıştır. 1950 ve 1990 dönemine ait 128 ülkeyi kapsayan bir araştırmada¹ kadınların işgücüne katılma oranları ile dayanıklı tüketim mallarının fiyatları arasında negatif yönlü bir ilişkinin tespit edilmesi bunun göstergesi olarak kabul edilebilir. (Karataş, 2006:15)

Sanayi Devrimi dünyada birçok alanda değişikliklere yol açmıştır. Bu değişikliklerden en çok etkilenen alan çalışma yaşamı olmuştur. 1870'lerden başlayarak her toplum yaşanan olumlu gelişmelerden dolayı da olsa etkilenmiş ve çalışma alanında çeşitli düzenlemeler yapma gereği duymuştur. Bu gelişmelerle sektörel yapılar yeniden şekillenmiş, istihdam olanakları artmış, öne çıkan insan hakları gibi konularla kadınlara yönelik koruyucu ve eşitlikçi politikalar oluşturulması gündemi meşgul etmeye başlamıştır. Bu gelişmeler kadın istihdamını artırıcı etki yaratmıştır. (Yılmaz, 2006:44)

Sanayi Devrimi ile birlikte değişen sosyal yapıyla farklı bir konum edinmeye başlayan kadınlar, bu yapının gelişmesi ile birlikte eğitim ve mesleki ilerleme olanaklarından da yararlanmışlardır. Toplumlar kendi durumlarını radikal bir biçimde sorgulayarak genelde "Kadın Hareketleri" adıyla anılan düşünce akımlarını toplumsal ve siyasal yaşama dahil etmişlerdir. (Dalkıranoglu, 2006:13)

¹ Jeremy Greenwood, Ananth Seshadri ve Mehmet Yörükoğlu, Engines Of Liberation, Universty Of Rochester, Department Of Economics Working Papers, 2002

1.1.2. Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi

Tarihsel süreç içerisinde, toplumsal ve ekonomik yaşamın bir yanını erkekler bir yanını da kadınlar temsil etmiştir. Buna karşılık, kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma biçimleri ile ekonomik yaşama katılımları erkeklerden farklı olmuştur. Kadınların ekonomik ve toplumsal kalkınmadan yararlanma oranları her ne kadar ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile ilgili olsa da genel anlamda kadınlar erkeklerin gerisine düşmüştür. (Öztürk, 2007: 18)

Kadınlar Osmanlı Devleti'nin kuruluşundan itibaren çalışma hayatında yer almıştır. Osmanlı döneminde yabancı konsolosluklar tarafından yazılan raporlar ve "Şeriye sicilleri" gibi çeşitli dönemlerdeki kaynakların incelenmesiyle, Osmanlı Devletindeki kadınların çalışma hayatında aktif şekilde çalıştığı ve ticaretle uğraştığı tespit edilmiştir. (Dulum, 2006:54-55)

Kadın emeği, 19. Yüzyılda Osmanlı imalatçılığının ayrılmaz bir parçası olmuş ve bu yüzyılda kadının çalışma alanlarının başında tarım sektörü gelmiştir. (Makal, 2010:17) Tarım ekonomisinin yükü Anadolu'da özellikle kadının omuzlarına yüklenmiştir. (Çakır, 2011:343) Tarım ve hayvancılığın kırsal kesimde önemli yer kaplaması, üretim sürecinde kadını önemli kılmıştır. (Dulum, 2006:55) Kadın, ücretli emeğin ortaya çıkmasında uygun ortam oluşmayan ve küçük üreticiliğin egemen olduğu bu kesimde yüzyıllar boyu çalışmayı sürdürmüştür. (Makal, 2010:17)

Kırsal kesimde yapılan tarım ve hayvancılığın eğitim şartı gerektirmemesi, kadınların şehir hayatına göre bu yaşama daha kolay entegre olmasını sağlamıştır. Kadınlar, ürettikleri meyve ve sebze gibi tarımsal ürünlerin yanında kendi yaptıkları el işlerini ve hayvansal ürünleri avrat pazarları denilen pazarlarda satarak ticari hayatta da yer almışlardır. (Dingeç, 2010:13) Kentlerdeki kadınlar da bohçacılık yapma, çamaşırcı dükkanı işletme, hamamlarda çalışma, haremdeki kadınlara elbise ve mücevher satma gibi çeşitli ticari faaliyetlerde yer almışlardır. (Dulum, 2006:55) Ayrıca Avrupa'da olduğu gibi, evlerde kurulmuş tezgahlarda yapılan faaliyetler, kadınların en önemli çalışma alanı olmuştur. Buralarda kadınlar başta halıcılık olmak üzere, dokumacılık alanında faaliyetinde bulunmuşlardır. (Makal, 2015:37)

Osmanlı Devleti'nde kapsamlı bir toplumsal değişimin yaşanmasına neden olan ilk önemli gelişme Tanzimat Fermanı'nın (1839) ilanıdır. Türk Kadını, Tanzimat'la başlayan bu yeni dönemde gerek düşünce yönünden, gerekse siyasi ve toplumsal haklar yönünden çağdaşlaşma hareketi çerçevesinde ciddi adımlar atabilmiştir. (Sağ, t.y:15)

Osmanlı Devletinde, kız çocuklarının eğitimi uzun yıllar ilköğretim düzeyini aşmamıştır. (Çıtak, 2008:36) Bu nedenle Tanzimat Fermanıyla başlayıp II. Meşrutiyete kadar süren dönemdeki (1839-1908) kadınlara yönelik girişimler, özellikle eğitim konusunda yoğunlaşmıştır. Bu alandaki ilk yapılan uygulama 1842'de Avrupa'dan getirilen ebe kadınların tıbbiyede ders vermeleridir. Bu uygulamayla başlayan, kadınlara eğitim verme girişimleri, özellikle meslek eğitimi verme ile ilgili girişimler, 1858'de ilk kız ortaokullarının açılması ve 1869'da kız sanat okullarının açılmasıyla sürdürülmüştür. Bu okulların açılmasıyla kadınlar arasında meslekleşmeye doğru bir adım atılmıştır. (Çitçi,1982: 84) Ayrıca II. Abdülhamid döneminde sanayi alanında da eğitim verilme imkanı sağlanmıştır. II. Meşrutiyetin ilan edilmesiyle kadınların her alanda üretken olmalarını sağlamak için kızlara bir çok değişik meslek dalında eğitim imkanı verilmiştir. (Kurnaz,t.y.)

Kızların eğitim olanaklarından yararlanmasının amaçlandığı bu dönemde, toplumsal ve geleneksel değerlerin sonucu olarak bu eğitimin kadınlar tarafından verilmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu düşüncenin sonucunda ilk kadın öğretmen 1873'de, ilk kadın okul yöneticisi de 1883'de atanmıştır. (Çitçi, 1982:84) Öğretmenlik mesleğiyle Türk kadını ilk defa kamusal alana dahil olmuştur. Özellikle 1870 yılında açılan Darülmuallimat'ın (Kız Öğretmen Okulu) ilk mezunlarını vermesiyle birlikte kadın öğretmenler eğitim hayatında yerini almıştır. (Erdem, 2010:110) Tanzimat döneminde kadınlar ilk defa ebelik hizmetiyle sağlık alanında yer almış, hasta bakıcılık eğitimi de ebelere verilerek bu görevi de onlar üstlenmiştir. (Erdem, 2010:111) Böylece Osmanlı

döneminde kent kadınının çalışma yaşamına girişi, hemşirelik ve öğretmenlik yoluyla olmuştur. (Çitçi, 1982:85)

Tanzimat döneminden itibaren eğitim alanındaki düzenlenmelerin yanı sıra, kız çocuklarına eşit miras paylaşımı ve çıkarılan Hukuk-i Aliye Kararnamesi (1917 tarihli Osmanlı Aile Kanunu) ile evliliğin yasal bir çerçeveye oturtulması da Meşrutiyet döneminde gerçekleştirilen önemli gelişmelerdendir. Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlayan nihai düzenlemeler Cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleştirilmiştir. (Durgun Şahin, 2002:23) Tanzimat'a kadar toprak mülkiyeti babadan oğula aktarılabiliştir. Kız çocuk ancak erkek çocuk olmadığı zaman, o da bedelini ödeyerek tarlayı kullanabilmiştir. Kadınların bu bedeli ödeyebilmeleri ise ekonomik bağımlılıktan dolayı kocalarının kendilerine verecekleri paralarla mümkün olacağından bu taşınmaz mallar yine kadına değil kocasına geçmiştir. Tanzimat'ta çıkarılan Arazi Kanunu'yla bu uygulama sona ermiş ve kız çocuklara miras yoluyla mülkiyet hakkı sağlanmıştır. (Altındal, 2004: 95)

Bu dönemde "Kadın Dünyası", "Mahasin", "Kadın", "Demet" gibi kadın dergilerinin yayınlanmaya başlaması yapılan yeniliklerden bir diğeridir. (Çitçi, 1982:85) Bu yayınlar kadınların çalışma hayatında haklarını savunmalarına yardımcı olmuştur. Örneğin, Bedia Osman isimindeki bir kadının İstanbul Telefon Şirketi'nde çalışmak istemesinin, sırf kadın olması nedeniyle geri çevrilmesi üzerine Kadın Dünyası dergisinde başlayan şiddetli eleştiriler umulan yankıyı yaratmış ve sonunda Bedia Osman'la birlikte pek çok kadın bu şirkette işe başlamışlardır. (Çitçi, 1982:88)

Tanzimat'tan sonraki dönemde yaşanan gelişmelerden birisi de işçi kadınların ortaya çıkışıdır. 1840'lardan sonra fabrikalarda özellikle dokuma, halıcılık ve işlemecilik gibi işlerde kadın emeği geniş çapta kullanılmıştır. Kadın ve çocuk emeğinin ucuz ve elverişli olması kadın emeğinin geniş çapta kullanılmasında etkili olmuştur. (Çitçi, 1982:86) İşgücü piyasasında kadınların ucuz işgücü olarak görülmesi, bu dönemde başlayıp, ilerleyen yıllarda da devam edecek bir sorunun başlangıcını oluşturmuştur.

Meşrutiyet dönemiyle birlikte yaşanan sosyal gelişmeler, bunun yanında yaşanan ekonomik buhran ve savaş nedeniyle erkek işgücünün azalması, kadın işgücünün sanayi alanına da girmesine imkan tanımıştır. (Kurnaz, 1997:138) Anadolu'daki kadınlar, kurulan esnaf ve sanatkar kuruluşlarına üye olamadıklarından Bacıyan-ı Rum'u yani Anadolu Bacıları örgütünü kurmuştur. (İşler, 2004:80) Kurulan bu teşkilat özellikle kadınların dokumacılık alanında istihdamını sağlamıştır. (Dingeç, 2010:15) Anadolu kadını sanayi işçisi olarak da önemli bir işleve sahiptir. 1897 yılında Bakırköy Bez Fabrikasında çalışanların yarısını, İstanbul'daki kibrit fabrikasındaki 201 işçinin de 121'ini kadınlar oluşturmuştur. (İşler, 2004:18) Bursa'da ipek fabrikalarında yüzlerce kadın amele çalışmıştır. Meşrutiyet'le birlikte sanayi kuruluşlarında çalışan kadın işçilerin sayıları giderek artmıştır. (Kurnaz, 1997:138)

II. Meşrutiyet Döneminde, kadınlar tarafından kurulan çok sayıda dernek ve çıkarılan çok sayıda yayın; Osmanlı toplumundaki kadınların, özellikle aile içinde, annelik ve zevcelik rolleriyle sınırlandırılmalarını eleştirmiştir. Ayrıca bu derneklerin ve yayınların çalışma, eğitim, toplumsal hayata katılma ile ilgili talepleri güçlü bir kadın hareketinin oluşmasını sağlamıştır. (Çitak, 2008:41) II. Meşrutiyet Döneminde kadınlar tarafından kurulan derneklerin sayısı 19'dur. Bu derneklerin 10'u yardım, 4'ü eğitim ve kadın hakları, 3'ü kadının çalışma hayatına katılması, 1'i de musiki ve siyaset ile ilgilenmiştir. (Dalkıranoglu, 2006:17)

Balkan Savaşlarının, kadının sosyal hayatın içine girmesinde büyük etkisi olmuştur. Bu savaşın etkisiyle, eğitilmiş ve üst tabakaya mensup hanımlar, sosyal hizmet anlayışıyla dernek kurma yoluna giderken, bazı kadınlar çalışma hayatının içine sürüklenmiştir. Özellikle yaşanan ekonomik buhran ve savaş nedeniyle erkek işçilerin sayılarının azalması, kadın işçi alımını hızlandırmıştır. (Erdem, 2010:122) Savaşın ilerlemesi erkek nüfusun cepheye sevk edilmesi nedeniyle emek arzı sınırlı kalmış, şehirlerde ve kırsal alanlarda erkek işgücünün bulunamaması sonucu Osmanlı ka-

dını çalışma hayatına girmiştir. Kadınlar fabrikadan atölyelere, sokak temizliğinden yol yapımına kadar bir çok iş alanında çalışma imkanı bulmuştur. (Makal, 2015:39) Halı dokumacılığının yanı sıra kilim ve kumaş dokuma, iplik bükme gibi iş kollarında da kadın ve genç kızlar yoğun biçimde çalışmıştır. (Erdem, 2010:123)

Türkiye’de kadınlar, ilk sanayileşme hareketlerinin yaşandığı 16. Yüzyılın ortalarından itibaren çalışma yaşamında yer almaya başlamışlardır. İlk zamanlar sadece halı, kilim, iplik bükme, nakış, örme gibi işlerde daha çok gayri müslim işgücünden yararlanılmıştır. Yüzyılın ikinci yarısında askeri dikimevlerinde, kundura fabrikalarında, halı, bez, ipek, kumaş dokuma, deri işleme ve cam sanayinde gayri müslim dışındaki kadınlar da çalışma yaşamına katılmıştır. (Dalkıranoglu, 2006:16) Ancak, kadın işçiler içerisinde müslüman olan kadınların oranı çok düşük kalmıştır. 1872’de Bursa’da bulunan 75 adet ipek işleme fabrikasında toplam 5.415 işçi çalışmış ve bu işçilerin %95’i Ermeni ve Rumlardan oluşmuştur. 1. Dünya Savaşı’ndan önceki dönemde sadece müslüman erkekler fabrikalarda çalışmış, savaşla birlikte bu durum değişmiş ve Türk kadınlar da fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. (Makal, 2010:17)

Kadınların çalışma hayatına katılmalarına katkı sağlamak amacıyla erkekler tarafından da çeşitli cemiyetler kurulmuştur. Kurulan ilk kadın cemiyeti olan “Kadınları Çalıştırma Cemiyeti-İslamiyesi”, Harbiye Nazırı ve Başkomutan Vekili Enver Paşa’nın başkanlığında, Naciye Sultan’ın himayesinde 1916 yılında açılmıştır. Kadınların çalışma hayatına katılması yönünde en büyük atılımı gerçekleştiren bu cemiyetin amacı, kadınları yapabilecekleri işlere yönelterek, namuslarıyla yaşamlarını sürdürmelerini sağlamak ve gelir elde etmeye alıştırmak olmuştur. “Kadınları Çalıştırma Cemiyeti-İslamiyesi”, bir anda Osmanlı Devleti’nin en fazla sayıda kadın işçi çalıştıran kurumuna haline gelmiştir. (Erdem, 2010:141-142) Cemiyet kendi atölyelerinde çalıştırdığı işçiler dışında, anlaşmalı olarak çeşitli özel ve kamu kuruluşlarına da işçi ve memur yerleştirmiştir. (Sümer, 1968: 61)

Birinci Dünya Savaşının başlaması kadınların çalışmasında köklü bir değişime neden olmuştur. Yaşanan savaşla birlikte, Türkiye’deki kadınların çalışma hayatına katılma süreci olumlu etkilenmiştir. (Çıtak, 2008: 34) Savaşın ilerlemesi ve erkek nüfusun cepheye sevk edilmesi nedeniyle, erkeklerden boşalan çalışma alanlarını kadınlar doldurmuştur. Diğer yandan da kadınlar gönüllü olarak askere alınmış, kadın işçi taburları oluşturularak geri hizmetteki işgücü açığı giderilmek istenmiştir. (İşler, 2004:80) Savaş, kadınların büyük kentlerin dışında çalışma hayatına girmelerini sağlamıştır. Ayrıca kentli orta sınıf kadınların da, postahanelerde, hastanelerde, orduda ve devlet memuriyetinde görev almalarına olanak tanımıştır. (Çitçi, 1982:88)

Anadolu’da 1915 yılında çeşitli fabrikalarda çalışan kadınların sayısı 20.000’e ulaşmıştır. (Tan, 1979:51) Çalışan kadın sayısı artmıştır ancak Osmanlı toplumunda birçok alanda olduğu gibi işçilerle ilgili yasal düzenlemelerin olmaması, Osmanlı toplumundaki işçi kadınların çalışma koşullarının, batılı hemcinslerinden daha kötü durumda olmasına neden olmuştur. (Çakır, 2011:389)

Türkiye’de kadınların tarım ve ev dışında çalışması, 20. Yüzyılın başlarındaki savaşlar nedeniyle erkek nüfusun orduya katılması sonucunda azalan işgücünün desteklemesi zorunluluğuyla başlamıştır. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yaşanan gelişmeler, Cumhuriyetle birlikte kadına tanınan kadın-erkek eşitliği, meslek edinme hakları ve istediği alanda öğrenim görme gibi yenilikler kadınlar için yeni iş alanlarının açılmasını sağlamıştır. (Koca, t.y.)

Cumhuriyetin ilk yıllarında kadın haklarına yönelik yapılmaya çalışılan yeniliklerin temel niteliğini, kökü Tanzimat dönemine kadar uzanan batılılaşma, çağdaşlaşma ve demokratikleşme istekleri belirlemiştir. (Çitçi, 1982:93) Cumhuriyet döneminde, toplumsal, yasal ve siyasal yönlerden kadının ücretli çalışmasına elverişli bir ortam oluşmuştur. Bu ortam içinde, kadınlar çalışma yaşamına daha fazla girmeye başlamışlardır. (Alkan, 1981:51) Ancak Cumhuriyet döneminden sonra kabul edilen medeni kanun, kadın-erkek ilişkileri açısından ataerkil bir tutum yansıtarak aile

içinde eşitliği sağlamaktan uzak kalmıştır. Yasa kadını öncelikle anne ve eş olarak değerlendirip, hak ve ödevlerini de bu çerçevede düzenlemiştir. (Çitçi, 1982:91) Medeni Kanunla (1926) kadınların çalışması, Ticaret Kanunu'yla da kadının ticari anlaşma yapması kocasının iznine bağlanmış ve bu kanunlarla kadınların çalışma özgürlüğü kısıtlanmıştır. (Alkan, 1981:51) Bu dönemde çıkarılan kanunlar kadın-erkek eşitliğini tam olarak sağlayamamıştır.

Dünya'da ve Türkiye'de yaşanan savaşlar kadın istihdamında artış meydana getirmiştir. Türkiye, 2. Dünya Savaşı'na girmemiştir, ancak yine de erkek işgücünün önemli bir bölümü silahlı hale alınmıştır. Bu nedenle işgücünde yaşanan azalma, çocuk ve kadın istihdamıyla kapatılmaya çalışılmıştır. (Makal, 2015:45)

1970'li yıllardan sonra, erkelere özgü diye nitelenen işlerde örneğin; girişimcilik, yöneticilik, turizmcilik, tezgahçılık, garsonluk, işportacılık, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık ve bankacılık gibi bir çok alanda kadınlar da yer almışlardır. (Arat, 1996:51) 1990'lı yılların sonlarında, kadın emeğine ilişkin kadın girişimciliğinin teşvik edilmesiyle ilgili yeni bir dalga ile karşılaşmıştır. Bununla birlikte Türkiye'nin birçok yerinde farkındalık artırma ve kadın haklarına yönelik çalışmalar yürüten kadın örgütleri, bu faaliyetlerine katılan kadınların para kazanma talepleriyle karşılaşmıştır. (Özer, 2012:279)

Tarih boyunca kadınlar, devletlerin demokratikleşme sürecinde etkili olmuştur. Toplumsal ve siyasal yaşamdaki haklarını en iyi şekilde kullanan kadınlar, ülkelerinin gelişmesine, kalkınmasına ve çağdaşlaşmasına büyük katkı sağlamıştır ve sağlamaya devam etmektedir. (Sarieroğlu, 2010:43)

1.2.KADINLARIN ÇALIŞMASINA TOPLUMUN BAKIŞ AÇISI

Kadın yüzyıllar boyunca ataerkil aile yapısında, evin idaresi için yetiştirilmiş, aile içindeki rolü için hazırlanmış ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmıştır. Kadının toplum ve aile içinde üstlendiği rolü, konumu en başta eşlik ve annelik görevleriyle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. (Erbay ve Tuncay, 2006:2) Toplum tarafından belirlenen rol paylaşımına göre; erkek evin geçimini sağlayan, kararlarda söz sahibi olan güç olarak rol oynarken, kadın ev içindeki görevleri ile sınırlandırılmaktadır. (Koray, 2000:211)

Kadınların çalışması, en çok toplum tarafından belirlenen rol paylaşımlarından etkilenmektedir. Bunun yanı sıra aile, din, çalışma isteği, çalışma koşulları gibi unsurlar kadınların çalışmasını etkileyen diğer unsurlardır.

Kadınların çalışmasına toplumun bakış açısı noktasında, çalışmaya karşı tutumlar dini inançlardan da etkilenmektedir. Ama kadının çalışmasına karşı tutumların tamamının dinden kaynaklandığını söylemek de mümkün değildir. "Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki" adlı çalışmada elde edilen bulgular kadının çalışmasına yönelik tutumlarla dini yönelim arasında ilişki olduğunu; ancak ilişki düzeyinin yüksek olmadığını göstermiştir. (Kuzgun ve A.Sevim, 2004:25)

Toplum tarafından benimsenen geleneksel düşünce sisteminde kadının yeri evidir, alışılmış görevi de eş ve anne olmaktır. Toplumsal değişim sürecine bağlı olarak sanayileşme ve kentleşme olgusu içinde kadına bu rollerin yanında yeni sosyal roller yüklenmektedir. (Güner, 2008:12) Ayrıca sanayileşmenin aile yapısında meydana getirdiği değişim de kadına yeni roller yüklenmesinde etkili olmaktadır.(Uşen ve Delen, 2011:133) Örneğin, tarım toplumlarında kadınlar, tarladaki işleri yapmak, yakacak toplamak, ev işlerini yapmak gibi rolleri üstlenirken, teknolojik gelişmelerle şehirleşme sürecini tamamlayan endüstrileşen toplumlarda, kadın ve erkek statüsündeki roller, haklar ve görevler de değişikliğe uğramaktadır. (Karacan, 2011: 24)

Sanayileşme ve kentleşmenin etkisiyle geleneksel geniş aile yapısı çözülerek, anne, baba ve çocukların oluşturduğu çekirdek aile yapısı yaygınlaşmaya başlamıştır. (Uşen ve Delen, 2011:133)

Ayrıca gün geçtikçe artan teknolojik gelişmeler, toplumun büyük çoğunluğu tarafından kadının görevi olarak görülen ev işlerini eskiye göre biraz hafifletmektedir. Bunun yanında eğitimin öneminin gün geçtikçe daha iyi anlaşılmasıyla birlikte eğitim seviyesi yükselen kadın, ayakları yere basan bir birey olarak kimseye bağımlı olmak istemeyerek, ekonomik açıdan özgür olmak istemektedir. Çalışma sonucunda bunların elde edildiğini gören kadın, çalışma yaşamında yer almak istemektedir. (Karacan, 2011:29)

Kadın istihdamının şekillenmesinde aile kilit bir konumda yer almaktadır. Çünkü aile, kadınların çalışma kararı almasında ve kadınlar tarafından emek piyasasına sunulan emeğin niteliğinin belirlenmesi konusunda, önemli bir rol oynamaktadır. (Dedeoğlu, 2000:140) Kadının çalışmasına ilişkin tutumların olumsuz olması, kadının ailesinden, eşinden ve çalıştığı iş yerinden daha az destek alması ve daha çok engelle karşılaşması anlamına gelmektedir. (Dalkıranoglu,2006:46)

Endüstrinin yoğunlaştığı Marmara bölgesinde yapılan bir araştırma, bu bölgeye göçle gelen eşlerin, akrabaların ve çevrenin tutumlarının tam anlamıyla kadınların dışarıda çalışmasından yana olmadığını göstermiştir. Kırsal kesimden göç etmiş ailelerin bir kısmında kayınvalideler geleneksel olarak gelinlerden hane içi hizmetler beklemiş ve bu beklenti nedeniyle yeni gelinler dışarıda çalışmaya cesaret edememişlerdir. (Kümbetoğlu vd., 2015:289)

Türkiye’de çalışan kadınlar üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, elde edilen ortak bulgu ailenin erkek üyelerinin kadınların çalışmasına izin vermemeleridir. Bu durum, kadınların işgücü piyasasında yer almalarında önemli bir engeldir. Bursa’da çalışan kadınlar arasında yapılan araştırma verilerine göre, çalışmak için izin almakta güçlük çeken kadınların %40’ı kocalarından gelen itirazla karşılaşmışlardır, %40’ı babalarının, %20’si ise diğer aile üyelerinin onayını almakta zorlanmışlardır. (Dedeoğlu, 2000:165) Ayrıca evde çalışan kadınlar arasında yapılan bir araştırmaya göre, evde çalışmaya iten en önemli nedenin baba ya da kocanın izin vermemesi olduğu belirtilmiştir. Bu izin problemi, kadınların ücretli bir işte çalışmasını engellemektedir. (Dedeoğlu, 2000:166)

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, toplumun kadınların çalışmasına karşı tutumlarını belirlemektedir. Toplumun çalışan kadın hakkındaki tutumları genellikle olumsuz olmakla birlikte evli kadınlar için ağır değerlendirmeler taşımaktadır. Endüstrileşme sürecine yeni girmiş toplumların hemen hepsinde ‘işçi kız’ kavramının törel gevşeme, aile bağlarının çözülmesi, cinsel özgürlük gibi kavramları beraberinde getirdiği görülmektedir. Örneğin, Afrika’da yapılan bir araştırmada, ücretli işgücü köyden kente göçen erkeklerle başladığı için kentlerde daima bir erkek fazlası olmuş, dolayısıyla kentlere göçen ilk kadınlar hayat kadınları olmuştur. Bu olay Afrikalıların ücretle çalışan tüm kadınları aynı kategoride değerlendirmesine neden olmuştur. (Tan, 1979:48)

Yaşam standartlarının yüksek olduğu üst sınıflarda kadınlar çalışma özgürlüğüne sahip olmasına rağmen, maddi açıdan ailenin sıkıntısı olmadığından çalışma ihtiyacı duymamaktadır. Ancak belirtilmelidir ki, üst sosyo-ekonomik sınıflarda kadın istihdam oranı oldukça yüksektir. Yaşam standardının düşük olduğu sınıflarda ise maddi gereksinim olmasına rağmen kadın, kocasının iznine bağlı olarak işgücü piyasasına katılmaktadır. (Karacan, 2011: 29)

Kadınların emek piyasasında çalışmasının kabul edilmediği toplumlarda, ailenin maddi olarak zor durumda olması, kadının belli alanlarda çalışmasının kabul edilmesini kolaylaştırmaktadır. (Dedeoğlu, 2000:152) 1991 yılında yapılan bir çalışmaya göre kadınların çalışma nedenleri; yetersiz aile geliri, kocanın işsiz olması, ailede hastalık, ölüm ve bir ev sahibi olma isteğidir. Kadınların ancak ekonomik gerekçeler ve ikincil bir gelir kaynağı olarak çalıştığı, aile ve iş hayatı arasında bir rol çatışması olduğunda da işten vazgeçme seçeneğinin ağır bastığı görülmektedir. (Eraydın, 1999:173)

Yapılan araştırmalar, son 20-30 yıllık dönem göz önüne alındığında özellikle gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımlarında önemli artışlar sağlandığını göstermektedir. Batılı ülke-

lerde yakın geçmişte kadınların işgücüne katılma oranının artmasının nedenlerinin başında 'kadınların çalışmasına yönelik sosyal tutumun değişmesi' gelmektedir. ABD' de 2. Dünya Savaşı sonrasında yapılan bir araştırmada erkeklere "eşi geçimini sağlayabileceği halde evli bir kadının çalışmasını onaylıyor musunuz?" sorusu yöneltilmiş, erkeklerin sadece %18'i bunu onayladığını belirtmiştir. 1960'lı yıllara gelindiğinde, bu soruya evet cevabını verenlerin oranı %50'lere yaklaşmıştır. (Biçerli, 2007: 65) 1970'lerde Ankara'da yapılan bir çalışmada ise, çalışan kadınların eş ya da ailelerinin %66'sı kadının çalışmasını olumlu, %12'si ise olumsuz bulmuştur. (Alkan, 1981:52)

Yapılan çalışmalardan elde edilen bu sonuçlar kadınların ev dışında çalışmasına yönelik sosyal tutumun zaman içinde önemli ölçüde değiştiğini göstermektedir. (Biçerli, 2007:65) Değişen yaşam koşulları nedeniyle kadınların çalışması doğal karşılanmaya başlanmış, dahası aile ve toplumsal çevre de kadının çalışmasını desteklemeye başlamıştır. (Eraydın, 1999:218) Bununla birlikte, sosyal davranıştaki değişmelerin kadınların işgücüne daha yoğun bir biçimde katılmalarının sebebi mi, yoksa sonucu mu olduğu konusundaki tartışmalar devam etmektedir. (Biçerli, 2007: 65)

Kadın istihdamının önündeki engellerden biri olan toplumsal cinsiyet rollerine dayalı işbölümü, yani "erkek parayı kazanır, kadın eve ve çocuklarına bakar" şeklindeki geleneksel kabul, dünyanın neredeyse tüm toplumlarında, özellikle de piyasa ekonomilerinin gelişme evrelerinde görülmüştür. Ancak ekonomik ilerlemeler sağlandıkça pek çok toplumda ataerkil aile yapısı aşınarak tek erkek kazananlı aile modelinin hem kadın hem de erkeklerin kazandığı çift kazananlı aile modeline doğru evrimleştiği gözlenmektedir. (İlkkaracan, 2015:174)

Toplum tarafından kadına yüklenen annelik ve eşlik rollerinin yanında, üstlenilen diğer rol ve görevleri ne kadar yerine getirme olanağı tanıdığı noktasında toplumsal değişimin önemi ortaya çıkmaktadır. Kadınların, ev içi alandan çıkabilme dereceleri, onların bağımsızlık ve statü kazanışlarının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. (Erbay ve Tuncay, 2006:2) Kadınların ev dışında çalışarak kazandığı bağımsızlık ve statü, kendini ailesine ve topluma kanıtlamasında önemli bir rol oynamaktadır.

1.3.KADINLARIN ÇALIŞMASININ ANLAMI VE KAPSAMI

Kadınların ailenin yeniden üretimi için yaptıkları, kullanılabilir olduğu halde piyasaya sunulmayan, bunun sonucu parasal karşılığı olmayan işler "çalışma" sayılmamış başka kavramlarla ifade edilmiştir. Böylece 'çalışma' ev dışında gerçekleştirilen, parasal karşılığı olan, değerli, yararlı ve görünen eylemleri kapsayan bir anlama bürünmüştür. (TÜSİAD, 2000:119)

Çalışma olgusunun insanlığın başlangıcından itibaren var olmasına ve kadınların köle, serf, yamak, çırak, kalfa olarak çalışmasına rağmen, kadınların çalışma hayatına günümüzdeki yakın anlamda girişi 18. Yüzyıl sonunda Sanayi Devriminin doğuşu ile gerçekleşmiştir. Üretim örgütlenişindeki değişikliğin ortaya çıkardığı işgücü ihtiyacı ve sefalet ücreti diye nitelendirilen düşük ücretler, kadınların yaşamlarını devam ettirebilmesi için çalışma hayatına girmesine neden olmuştur. (Çitçi,1982: 17) Bu zorunlu giriş daha sonrasında kadınların çeşitli haklar elde etmesinin başlangıç noktasını oluşturmuştur.

Kadınlar çalıştıklarında aile içi karar verme mekanizmasına katılabilmiş, çalışma yaşamı ile ilgili pek çok kararı kendisi verebilmiş ve parasal açıdan daha özgür olmuşlardır. (Eraydın,1999:218) Ancak, kadının çalışma hayatına girmesi, ekonomik yönden onu daha bağımsızlaştırırken, olumluluk ve olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Evinin dışında çalışan kadın, ev içindeki görevlerini de devam ettirmek zorunda kalmıştır. (Güven, 2013:21) Bu sorumlulukların birlikte yürütülmesi kadınların çalışma hayatında zorlanmasına neden olmuştur.

Kadının çalışmasıyla ilgili çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Kadın ve çalışma bağlamındaki tartışmaların ana eksenini iki zıt yaklaşım oluşturmaktadır. Birinci yaklaşım, ücretli çalışma-

nın kadınları güçlendirici etkisinin olduğunu, bu güçlenmenin de özellikle daha fazla özgürlük ve özerklik anlamına geldiğini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre ücretli çalışma, kadına, toplum ve aile içindeki konumunu yükseltici bir güç kazandırmaktadır. İkinci yaklaşım ise kadınların ücretli çalışma alanındaki karşılaştıkları ayrımcılığa, evde ve işyerinde çalışmaktan kaynaklanan artan iş yüklerine ve olumsuz çalışma koşullarına dikkati çekerek, kadınların çalışmasının çifte sömürüden başka getirisinin olmadığını savunmaktadır. (TÜSİAD, 2000:120)

Türkiye’de 1950’li yıllardan beri yapılan çalışmalar incelendiğinde; kadınların ücret karşılığı ev dışında çalışmasının birincil amaç olmadığı, kadınların buna zorunlu ve geçici bir uğraş olarak baktıkları, esas bulunmak istedikleri alanın annelik ve ev kadınlığı olduğu şeklinde bir görüşün hakim olduğu görülmektedir. (Eraydın, 1999:172) Ancak son yıllarda kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, toplumsal rollerde değişiklik olması ve toplumun kadının çalışmasına karşı değişen fikirleri gibi nedenlerle yaygın olan bu görüş değişikliğe uğramıştır.

1.4.ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.4.1.Çalışma Kavramı

Çalışma kavramının anlamı ve değeri, tarihsel süreç içerisinde toplumların ekonomik gelişmesine paralel olarak değerlerine, normlarına ve inançlarına bağlı olarak belirlenmiştir. Çalışma kavramı, insanların yaşamlarını devam ettirebilmesini sağlayan en merkezi alanlarından biridir. (Keser, t.y.,362)

Uygarlığın başından itibaren, insanların çalışmanın etrafında toplandığı görülmektedir. Toplayıcılıktan, avcılığa, ortaçağdaki zanaatkarlardan bant sistemindeki çalışanlara ve kitle üretiminde yer alan işçilere kadar, çalışma olgusu bireyin yaşantısında çok önemli bir yere sahiptir. (Işık, 2013:109)

Çalışma, üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin tümünü içermekle birlikte, bir toplumdaki kadın ve erkeğin, her mekan ve her türlü üretim ilişkisinde, kendileri ve başkalarının yaşamlarını devam ettirmek için kullanım ve değişim değeri olan mal ve hizmet üretme süreçlerini anlatan bir kavram olarak da tanımlanmıştır. (TÜSİAD, 2000:119) Çalışma ve üretimin amacı, fazla yaratarak başkalarının da ihtiyacını karşılamak temeline dayanmıştır. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:8)

Çalışma kavramı, toplum açısından statü ve saygınlık kazanma, bireysel açıdan gelir elde etme aracı olarak önem taşıırken, psikolojik ve sosyal açıdan da önemli bir kavramdır. Bu noktada çalışma, düşünce ve beden gücünün harcanması karşılığında gelir elde edilmesinin ilerisinde bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. (Kumaş ve Fidan,t.y.:509)

Çalışma kavramının insan hayatındaki anlamı toplumun geçirdiği değişim sürecine bağlı olarak farklılaşmış ve sanayi öncesi toplumlardan günümüz sanayi toplumlarına kadar, bu kavrama değişik anlamlar yüklenmiştir. Genel olarak “Çalışmak”, toplumsal hayatın temel ritüelleri arasında yer alan, tarihsel süreç içerisinde, farklı kurumlar tarafından farklı değerler yüklenen ve değişik toplumsal gruplar tarafından gerçekleştirilen sosyo-ekonomik bir kavram olarak tanımlanmaktadır. (Işık, 2013:102)

Geleneksel toplumlarda, feodal ve lonca yapısında “Çalışma”, sadece belli bir sınıfa yönelik bir eylem ve toplumsal alanda değersiz bir olgu olarak görülmüş, endüstri sonrası döneme gelindiğinde ise “Çalışma”, ekonomik bir eylem olmaktan çıkıp çalışanlara sosyal anlamda statü ve saygınlık kazandıran bir araç olarak nitelendirilmiştir. (İmamoğlu, 2011)

Modern zamanda “Çalışma” ise, maddi getiri sağlayan işte çalışmak olarak tanımlanır hale gelmiştir. İhtiyaçlar için çalışma, sanayinin gelişmesiyle evin dışına çıkarak ücret karşılığı çalışmaya dönüşmüştür. Bu yönüyle çalışma, bireylerin gelir elde etmelerini sağlayan bir araç haline gel-

miştir. (Aytaç, 2005: 2) Çağdaş anlamda çalışma fikri ve teorik temelleri kapitalizmin ortaya çıkışı ile başlamıştır. Örneğin 17. Yüzyıla kadarki dönemde çalışma kavramı, insanların yaşaması için gerekli olan ve ertesi güne bir şey bırakmadan günlük olarak yenilenmesi gereken hizmetleri üreten serflerle, gündelikçi işçilerin yaptıkları işi belirtmiştir. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:7)

En genel anlamda "*Çalışma: Bir bireyin birşey yapmak ya da bir sonuca ulaşmak üzere emeğini kullandığı faaliyetleri*" ifade etmektedir. Bu açıdan, yerine getiriliş amacı, ücretli olup olmamasına bakılmaksızın "insan emeğinin kullanıldığı tüm faaliyetler" çalışma olarak nitelendirilmektedir. Çalışma tanımı içerisinde yer alan "emek", bireyin enerji ve zamanından oluşmakta ve insan gücü diye de adlandırılmaktadır. Böylece çalışma, insan emeğinin yani insanların enerji ve zamanının kullanılmasını ifade etmektedir. (Acar,1992:11)

Çalışma kavramı birey açısından incelendiğinde genel hatlarıyla şu anlamlara gelmektedir: (Keser, t.y.:364)

- Yaşamının devamını sağlamak için maddi bir kaynak olma özelliğine sahiptir.
- Çalışma kişiye, kimlik ve aidiyet sağlar. Kişinin toplumda kabul görmesini sağlar.
- Çalışan kişinin belirli bir düzende yaşamasına yardımcı olur. Böylece bireyler yaşamlarını belirli bir program içine alarak boşlukta kalmamaktadır.
- Çalışma kişiler arasındaki işbirliğini, dayanışmayı, paylaşmayı vb. gibi sosyal yeteneklerin gelişimini sağlamaktadır.
- Çalışma, kişinin kendisini başarılı, bağımsız ve mutlu hissetmesini sağlar.
- Çalışma, sosyal bir görevdir.
- Çalışma, kişinin hedeflerine ve psikolojik tatmine ulaşmasında bir araçtır.

Bireyin hayatında önemli bir yer tutan "Çalışma", insan ömründe geniş bir yer kaplamasının yanı sıra nerede yaşadığımız, nasıl yaşadığımız, ne türde insanlarla bağlantı kurduğumuz gibi konular üzerinde de büyük etkisi olan bir kavramdır. (Riggio, 2003:1) "Çalışma", bireyin prestij, kimlik ve belirli bir çevreye ait olma duygularının etkili olduğu bir kavram ve süreçler bütünü olarak da ifade edilmektedir. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:3) Bu açıdan çalışma kişinin sosyal statüsünü belirlemektedir.

Çalışma olgusu, tarihin başlangıcından itibaren değişik şekillerde de olsa her zaman insan hayatının bir parçası olmuştur. (Aytaç, 2005: 2) Çalışma kavramı ile anlatılmak istenen olguların çeşitliliği ve bu olguların kimi zaman iç içe girmiş olması ve daha da önemlisi emek, işgücü, iş gibi kavramlarla özdeş anlamlar ifade etmesi, anlam açısından bazı karışıklıklara yol açabilmektedir. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:3) Bu karışıklıkların giderilebilmesi için çalışma kavramının hangi açıdan inceleneceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışma kavramı sadece ekonomik anlamda değerlendirilmemelidir. Çünkü insan olmanın en temel özelliklerinden biri, çeşitli hazlar peşinden koşup, acılardan kaçınma isteğidir. Bu açıdan düşünüldüğünde, çalışma ile acının ve sıkıntının, boş zaman veya çalışma dışındaki zamanla da belirli bir mutluluğun söz konusu olduğu söylenebilir. Ancak yapılan araştırmalar sonucu, bu sıkıntı ve acı veren olguya bireylerin sadece gelir nedeni ile katlanmadıkları anlaşılmıştır. Bu nedenle çalışma olgusunun sadece ekonomik yanları ile ele alınmaması gerektiği savunulmaktadır. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:3)

1.4.2.İstihdam Kavramı

"İstihdam", "*ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli biçimde çalıştırılmasıdır*" şeklinde ifade edilmektedir. İstihdam kavramı, belli bir dönemde, ekonomideki mevcut olan üretim öğelerinin varolan teknolojik düzeye göre kullanılma oranı olarak tanımlanmaktadır. (wikipedia, t.y.)

Sözlük anlamı, kullanım, çalışma veya çalıştırma demek olan "istihdam" sözcüğü ekonomi literatüründe geniş ve dar olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda istihdam, "bir ekonomide belli bir dönemde emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci gibi tüm üretim faktörlerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda "tam istihdam", bir ekonomide var olan tüm emeğin, sermayenin, doğal kaynakların ve girişimcilerin üretime katılması ve üretim faktörlerinin tümünden yararlanılması anlamına gelmektedir. (Ezer, 2008:28) Dar anlamıyla ise istihdam; "üretim faktörlerinden emeğin kullanımını" ifade etmektedir. (Acar, 1992:7) Ayrıca istihdam kavramı dar anlamda kullanıldığında, bir ülkede, bir yıllık dönemde ekonomik faaliyetlere katılabilecek durumda olan insan gücünün kullanılma, çalışma veya çalıştırılma derecesini gösterir. Burada üretim faktörlerinden sadece emek ele alınmaktadır. Yani dar anlamda istihdam kavramı emek için kullanılmaktadır. (Köklü:1984,67)

İstihdam ve işsizlik kavramları, aynı gerçeğin iki farklı, fakat birbirini bütünleyen parçalarını oluşturmaktadır. İstihdam deyim olarak 'hizmete almak' ve 'çalıştırmak' anlamına gelmektedir. Ekonomik kavram olarak istihdam ise "üretim faktörlerinin gelir elde etmek için çalışması ya da çalıştırılması" olarak ifade edilmektedir. (Gül vd., 2009:7)

İstihdam kavramı, üretken faaliyetler ve piyasa dışı işler için kullanılsa da, istihdam genellikle, piyasa içi ekonomik faaliyetler için kullanılmaktadır. Böylece; iş piyasasında emeğini arz eden, işgücüne katılan ve makul çalışma koşulları içinde çalışanlar, istihdam içinde sayılmaktadır. (Acar, 1992:7)

1.4.3.İşgücü Kavramı

İşgücü, bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan, iktisadi faaliyete katılan kısmı demektir. İstatistik terimiyle işgücü 14 yaşından yukarı ve 65 yaşını aşmamış olup, kazanç getirici bir işte çalışanların ve çalışmak isteyenlerin toplamını ifade etmektedir. (Zaim, 1997:124)

İşgücü: İstihdam edilenler + İşsizler

"İşgücü", istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsamaktadır. (TİK,2014:158)

İşgücü, toplumdaki çalışma yaşında olan (15-64 yaş aralığı), çalışma arzusuna ve çalışma gücüne sahip insanları kapsayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bir ülkenin faal nüfusu, üretime katılanlar, yani ekonomik bakımdan mal ve hizmet üretenlerle, iktisadi faaliyetlere katılmayarak sadece tüketenler şeklinde iki büyük grupta ele alınmaktadır. (Tüllük, 2006:4) TÜİK ise işgücünü "istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfus" olarak tanımlamaktadır. (TUİK, 2013)

İşgücü, sermaye gibi üretim faktörlerinden biri olarak sayılmaktadır. Ancak, İşgücü, "insan unsurunun üretim faaliyeti içinde doğrudan yer alması" anlamında kullanıldığından işgücü diğer üretim faktörlerinden ayrılmaktadır. (Pınarcıoğlu, 2006:16)

1.4.4.Üretim Kavramı

Üretim kavramı, doğa tarafından insan gereksinimlerinin tam olarak karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan beşeri bir faaliyet, olarak ifade edilmektedir. İnsanların, yaşamlarını sürdürrebilmek için doğa tarafından kendisine verilenler ile yetinmeleri halinde herhangi bir üretimden söz edilememektedir. (Kobu,1999:2) Üretim kavramı, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gelirin az olması ve kaynak kıtlığı nedeniyle büyük önem taşımaktadır. Bir ülkenin ekonomik gelişmesinin hızını ve yönünü; yeni ürünlerin geliştirilmesi ve üretilmesi ile bu ürünlerin hangi sanayi dallarında üretileceği ve geliştirileceği konusu belirlemektedir. Günümüzde üretim konusunda başarılı durumda olan ülkeler, gelişmiş ülkeler konumuna gelmiştir. (Tekin,2009:3)

Üretim kavramı çeşitli şekillerde açıklanmıştır. Üretim, ürün ve hizmetlerin üretilmesini ifade etmektedir. (Ersoy, 2008:3) Üretim, gereksinimleri karşılayan ve yararlı olan ürünleri oluşturmaktadır. Ekonomistlere göre üretim, fayda yaratmaktır. Mühendis bakış açısı ile üretim, bir fiziksel varlık üzerinde onun değerini artıracak bir değişiklik yapma veya yarı mamülleri kullanılabilir bir ürüne dönüştürme olarak açıklanmıştır. (Yüksel, 2010:1)

1.4.5. Verimlilik Kavramı

Verimlilik oldukça geniş bir kapsama sahip bir kavramdır. Verimlilik; sadece ekonomik birimler ve bireyler için değil, bununla birlikte ulusal, toplumsal ve ekonomik kalkınma için de gerekli olan önemli bir kaynaktır. (Canbey Özgüler, 2005:1) Verimlilik, başta istihdam olmak üzere üretim, ücret, yatırımlar, işsizlik gibi birçok değişkenle yakından ilgili bir kavramdır. (Suiçmez, 2009:7)

Verimlilik, bir üretim veya hizmet sistemlerinin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı elde etmek amacıyla kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. (Yüksel,2010:53) Başka bir tanıma göre verimlilik, “*üretimde iştirak eden üretim vasıtaları ile üretimden elde edilen hasıla arasındaki oran*” dır. Verimliliği diğer manasıyla üretkenlik diye ifade edersek, bunu üretimden ayırt etmek gerekir. (Zaim, 1997:291)

Dar anlamıyla verimlilik, üretim esnasında bir birime düşen üretim faktör miktarının ölçülerek bu sayıların devreler itibarıyla karşılaştırılması iken; geniş anlamıyla verimlilik, üretimdeki araçlar ile ekonomik etkinliklerin bir bütün olarak ölçülmesi anlamında kullanılmaktadır. Yapılan tanımlarda, verimlilik kavramı ile birlikte bir ölçme unsurunun da yer aldığı görülmektedir. (Canbey Özgüler, 2005:1)

OECD tarafından verimlilik kavramı geniş ve dar olmak üzere iki şekilde tanımlanmıştır. Buna göre *geniş anlamda verimlilik, ekonomik amaçlara ulaşmada araçların duyarlılık ve etkinliğini ölçen soyut bir kavramdır; dar anlamda verimlilik ise, çıktının üretim faktörlerinden birine bölünmesine eşittir.* (Gül vd., 2009:233)

ILO tarafından 2 Ekim 2000’de düzenlenen forumda verimlilik, “kullanıcılar tarafından talep edilen ürün ve hizmetlerin hangi etkinlikte üretildiğini” belirleyen bir kavram olarak ifade edilmektedir. Bu tanımda önemli olan kullanıcıların talep ettiği mal ve hizmetleri üretmek ve bu üretim sırasında kaynakları etkin olarak kullanmaktır. (Canbey Özgüler, 2005:4)

Değişen dünya ile birlikte ekonomi dışındaki alanların daha çok incelenir hale gelmesiyle verimlilik tanımında değişiklikler gözlenmiştir. Bu değişikliklerle verimlilik denince artık, elde edilen ürün ve hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi, çevre ve doğal yapıyı koruma, çalışanlar için en iyi çalışma ve yaşam koşullarını sağlama, bununla birlikte üretim miktarını artırma çabaları birlikte düşünölmeye başlanmıştır. Toplam verimlilik anlayışında, “çeşitli üretim faktörleri ve çevre faktörleriyle birlikte ekonomik, teknolojik ve örgütsel yeteneklerin birleştirilmesi” verimlilik olarak tanımlanmaktadır. (Yükçü ve Atağan, 2009:4)

Verimlilik göreceli bir kavramdır ve iktisadi terimler arasında önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle iktisadi birimlerin bir kısmını etkileyerek bir kısmından da etkilenmektedir. Verimliliği önemli oranda etkileyen faktörler arasında; ekonomik istikrar, yatırım, piyasa dengesi ve ücretler gibi faktörler yer almaktadır. (Erden Esogu, t.y.) Bir toplumda verimlilikte sağlanan olumlu gelişmeler; ücretler, istihdam, enflasyon, ödemeler bilançosu, yaşam standardı gibi pek çok kavramı olumlu yönde etkileyebilmektedir. Verimlilik düşüşleri de aynı şekilde söz konusu değişkenleri olumsuz etkileyip, ekonomik durumun kötüleşmesine neden olmaktadır. (Biçerli, 2000:383)

Verimlilik kavramı, Şu Şekilde formüle edilebilir:

$$\text{Verimlilik} = \text{Çıktı (output)} / \text{Girdi (input)}$$

Çıktı ile belirtilen, mal veya hizmet üretim miktarıdır. Fakat bu tanımda belirtmesi gereken nokta, üretimi arttırmak verimliliği arttırmakla aynı Şey değildir. Yani üretimin artması, verimliliğin arttığını göstermemektedir. Bu formüle göre verimliliğin arttırılabilmesi için sayısal olarak ya girdilerin azaltılması, ya da çıktıların arttırılması gerekmektedir. Çıktıların aynı kalıp girdilerin azaltılması, girdilerin aynı kalıp çıktıların arttırılması, girdilerin azaltılarak çıktıların arttırılması ve girdilerin arttırılarak, çıktıların daha da fazla arttırılması durumları verimliliğin artacağı durumlardır. (Yıldız, 2012:42 43)

Herhangi bir üretim biriminde, kullanılan malzemelerden, enerjiden, makineden, işgücünden ve yönetim kaynaklarının bileşiminden daha önceki dönemlere göre daha fazla ve daha iyi ürün elde edilmişse, o üretim biriminde verimlilik artmış demektir. Verimlilik artışında, çıktı/ girdi arasındaki ilişki üç biçimde gösterilebilir;

- Aynı girdiyle daha çok çıktı elde etmek,
- Aynı çıktıyı daha az girdiyle sağlamak,
- Girdi artışından daha yüksek düzeyde çıktıyı arttırmak.

Gerçek anlamda verimlilik artışından söz edebilmek için ürün ve hizmet artışının da gerçekleşmesi gerekmektedir. (Yüksel, 2010: 53)

Verimlilik artışı, bir ülkenin kalkınması, büyümesi ve yaşam standartlarının gelişmesi açısından önemli bir konudur; ancak kısa dönemde yüksek verimlilik artışlarının istihdamı azaltacağı, buna bağlı olarak da işsizliği arttıracığına dair genel bir anlayış bulunmaktadır. Çalışan verimliliğinin artması, aynı işin daha az kişiyle yapılması anlamına geldiğinden, bu durum kısa dönemde işsizlik oranını artırabilmektedir. Bu nedenle de verimlilikten işsizliğe doğru pozitif yönlü bir artış beklenmektedir. Ayrıca verimlilik artışı teknolojik gelişme ile sağlanacağından bu sürecin sonunda teknolojik işsizlik oluşabileceği beklentisi de oluşmaktadır. Uzun dönemde ise, verimlilik artışının işsizlik oranını pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. (Suiçmez, 2009:9)

II. BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ

2.1.KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARI

Tarihte ücret karşılığında çalışan kadınların en eski ve bilinen örnekleri ekonomik şartların zorlamasıyla az da olsa gelir elde etmek amacıyla hizmetçilik, aşçılık, dadılık, bohçacılık, terzilik, çamaşırcılık yapan kadınlardır. Ancak bu tür işlerde özellikle dar gelirli, göçmen ya da azınlık grupların oluşturduğu alt-toplumsal ekonomik sınıftan gelen kadınlar çalışmıştır. Kadının soyu soppu ya da maddesel koşullar nedeniyle aile dışında çalışmaktan bağımsız tutulduğu devir ve toplumlarda; iyi bir aileden gelen kadın çalışmamış, koşullar çalışmasını gerektirdiğinde de alçaldığı düşünülmüştür. Bu anlayış ancak 20. Yüzyılda kadınların kitleler halinde ev dışında çalışmaya başlamasıyla değişmiştir. (Tan, 1979:20)

Ataerkil toplum yapılarındaki cinsiyetçi işbölümü kadını öncelikle çocuk bakımı ve ev işinden sorumlu tutmuştur. (Arat, 1996: 45) Kadın, ev işlerini, hasta ve çocuk bakımını, çocukların eğitimi ile ilgili sorumlulukları ve başka bir çok işi, tek başına yaptıktan sonra, hala dışarıda çalışmak isterse, bu defa da aile reisinin erkek olduğunu savunan ataerkil görüşün temsilcilerinin ege-menliğindeki bir piyasada ayrımcılıkla karşılaşmıştır. (TÜSİAD,2000:157) Bu nedenle kadınların büyük çoğunluğu, toplumsal üretimden uzak kalmış ve kendilerine öğretilen düşünce kalıpları doğrultusunda ve toplumsal rollere uygun beceriler edinmişlerdir. (Arat, 1996:45)

Aile reisi erkek olan aile yapılarında, kadın bir bireyin aileye dahil olması, ev içindeki sorumlulukların paylaşılmasını sağlayarak kadın istihdamının önündeki önemli bir engeli kaldırmaktadır. Aile reisi kadın olan ailelerde, erkekler ya ölmüş ya evi terk etmiş ya da kadınlar yalnız yaşamayı tercih etmiştir. Ailede erkek reisin olmaması, kadınların işgücü piyasasına girmelerindeki en önemli nedenlerden biri haline gelmektedir. (Dedeoğlu, 2000:151) Kadınlar bu durumda evin geçimini sağlayan kişi rolünü üstlenmektedirler.

Neden kadın emeğinin gündeme geldiği sorusunu Mies² şöyle açıklamıştır: (Eraydın, 1999: 26)

“Kapitalist birikim süreci içinde kadın en uygun işgücünü oluşturmaktadır. Kadınlar genel olarak ev kadını olarak tanımlanmakta, evde yaptıkları işler ücretli iş olarak değerlendirilmemekte, ev dışında yaptıkları işler ise gelir getirici iş olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle kadının emeği erkeğinkinden ucuz olarak satın alınabilmektedir”.

² Maria Mies 1931 yılında Steffeln’de doğmuştur. Kadınları ve doğayı iki sistemin de sömürgesi olarak gören kapitalist teorileriyle tanınan feminist bir yazardır. Köln Üniversitesi Uygulamalı Bilimler’ de sosyoloji profesörü, olan Mies 1993’te emekli olmuştur. 1960’lardan beri feminist aktivizmle ilgilenmektedir.

Özellikle erkeğin egemen olduğu toplumlarda kadına yönelik ayrımcılık baskın olarak görülmektedir. Bu bağlamda kadının işgücü piyasasındaki bazı nitelikleri şöyle sıralanabilir: (Koca, t.y.)

- Kadınlar işgücü piyasasında bazı sektörlerde yığılmış ve ayrıştırılmıştır.
- İşyerinde kadınların yoğun çalıştığı bölümlerdeki işler, çoğunlukla az beceri gerektiren, rutin, az doyum sağlayan ve inisiyatifin az kullanıldığı işlerden oluşmaktadır.
- Kadınlar işyerinde kararı alan, yöneten, düzenleyen ve sorumluluk gerektiren işlerden çok, verilen kararları uygulayan, görev ve emirlerin yerine getirilmesini sağlayan işler yapmaktadır. Kadınlar görevde yükselme olanakları yönünden de erkeklerin gerisinde kalmaktadır.
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz döneminde işten ilk çıkartılanlar çoğunlukla kadın çalışanlar olmaktadır.
- Ayrıca ülkeler arasında farklılıklar olsa da genellikle kadınlar erkeklerin aldığı ücretin yarısı ile dörtte üçü arasında bir ücret almaktadır. Bu durumda, eşit işe eşit ücret uygulamalarının ücret dengesini sağlayıcı yönde bir etkisi olmamaktadır.

İşgücü piyasasındaki kadın ve erkek sayıları incelendiğinde, yıllar itibariyle çalışan sayılarının değişiklik gösterdiği görülmektedir. 1940 yılı öncesi, dünyadaki tipik kadın işgücü genç ve bekar kadınlardan oluşmuştur. 1940-1960 yılları aralığında kadınların piyasaya katılımı artarken, evli kadınların da işgücü piyasasına girişi hızlanmıştır. 1950'li yıllardan itibaren çalışan kadın sayısındaki artış devam etmiştir. 1960 yılından sonra ise, 65 yaş altı kadınların işgücü piyasasına katılımlarının önemli oranda arttığı görülmektedir. (Şimşek, 2008: 15)

Kadınların işgücü piyasasına katılmalarını etkileyen çeşitli nedenler mevcuttur. Bu nedenlerin başında evlilik unsuru gelmektedir. Özellikle sanayi sektöründe çalışan kadınların bir kısmının evli olmadığı, genç kızların küçük yaştan itibaren evlilik yaşına gelinceye kadar çalıştıkları ve evlendikten sonra işten ayrıldıkları görülmektedir. (Eraydın, 1999: 31) Bu gibi nedenlerle kadınların işgücü piyasasından kolaylıkla çekilmesi, işverenlerin kadın işgücünü geçici işgücü olarak görmesine neden olmaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımlarını belirleyen temel eğilimler çerçevesinde öncelikle kadın istihdamındaki artışın başlıca nedenleri şu şekilde sıralanabilir: (Kurnaz ve Atalay, 2013:15)

- Ekonomik gelişme ve üretim teknolojisindeki ilerleme,
- Hizmet sektöründeki gelişmeler,
- Kültürel değerlerdeki değişim,
- Kadınların eğitim düzeyindeki yükselme,
- Kadınların toplumsal konumlarındaki değişim,
- Toplumsal cinsiyet temelli işbölümü rolündeki dönüşüm ve bakım hizmetleri konusundaki sosyal politikalar,
- Çalışma hayatını düzenleyen kurallardaki değişim,
- Kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadele konusundaki hukuki düzenlemelerin genişlemesi.

Sıralanan bu değişkenler genellikle birbirleri ile etkileşim içinde olduklarından, kadın işgücü arzı ve talebi üzerindeki etkilerinin ayrı ayrı analiz edilmesi zorlaşmaktadır.

Ailenin geliri ve sahip olduğu maddi kaynakların kadın istihdamı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Gelirin tek olduğu ailelerde daha çok sayıda aile üyesi iş aramaktadır. Kadınların iş arama nedenleri incelendiğinde ekonomik ihtiyacın en önemli neden olduğu görülmektedir. Bu konu değerlendirilirken aile reisinin ya da kocanın eğitim düzeyi, mesleki statüsü ve geliri de ele alınması gereken diğer değişkenlerdir. (Dedeoğlu, 2000:152) Yapılan bir çalışmada evli kadınların

üçte ikisinin ailenin ekonomik güçlüklerini yenebilmek amacıyla çalıştıkları ve durumları düzeldiği ölçüde işlerini bırakmayı düşündükleri saptanmıştır. Kadınlar arasında evlendikten sonra çalışmayı bırakanlar oldukça yüksek orandadır. Evlenme nedeniyle çalışmayı bırakanların öncelikle kentsel kesimde oturan evli kadınlar olduğu görülmektedir. (Çiftçi Yeşiltuna, 1998:102)

Yapılan çalışmalar, Türkiye'deki kadınların % 77'sinin topluma yararlı olmak veya daha fazla para kazanarak rahat bir yaşam sürmek için çalışma yaşamına yöneldiğini ortaya koymuştur. (Parasız ve Bildirici, 2002:175)

Kadınların işgücü piyasasına katılmasının en önemli nedenlerinden biri ekonomik nedenlerdir. Ekonomik krizler, tek kişinin gelirinin ailenin geçimine yetmemesi, kişilerin hayat standartlarının yükselmesi, tüketim alışkanlıklarının değişmesi, ailenin ikinci gelire olan ihtiyacını artırmıştır. Bu durum, kadınların ev içinde geçirdikleri zamanın maliyetini yükselterek, kadınların işgücüne katılımının artırmasını sağlamıştır. (Şener, 2009:476)

2.1.1.Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Etmenler

Kadınların işgücü piyasasındaki konumunu belirleyen öncelikli etmen toplumsal yapıdır. Kadınların çalışma hayatında belirli bir noktaya yerleşmesinde ve çalışma tercihlerinin şekillenmesinde; toplum tarafından kadının çalışmasına nasıl bakıldığı, kadına biçilen roller ve kadınların çalışmaya karşı belirlediği tutumlar etkili olmaktadır. Bununla birlikte kadınların çalışma hayatındaki konumunu belirleyen diğer etmenler arasında, işgücü piyasasındaki kadın emeğine olan yaklaşım ve emek talebi yer almaktadır. (Uşen ve Delen, 2011:134)

2.1.1.1.Toplumsal Yapı ve Kadınların Çalışmaya Karşı Tutumları

Bütün toplumlarda kadın ve erkeğin toplum içindeki rolü, kadın ve erkek arasındaki toplumsal işbölümü tarafından belirlenmektedir. Toplumsal işbölümü, üretimin yapıldığı yer ile yeneden üretimin yapıldığı yerin birbirinden ayrılması anlamına gelmektedir. Toplumlarda genel olarak yeniden üretimden sorumlu olan kadınların, çalışma ve yaşam alanları ise evleri olmaktadır. Böylesi bir toplumsal yapıda kadının temel statüsü ve ona bağlı rolü aile kurumu içinde yer almaktır. (Çiftçi Yeşiltuna,1998: 102)

Kadın ve erkekler kendilerine toplum tarafından yüklenen cinsiyet rollerini okul, aile ve kitle iletişim araçları yoluyla öğrenmektedir. Özellikle okulda cinsiyet rollerine ilişkin belirlenen kalıp yargılar, çocuğa açık ya da örtülü iletilerle aktarılmaktadır. Aktarılan iletilerle çocuklar toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranışlara yönelmektedir. Ayrıca bu iletilerle kadın ve erkeğe uygun başarı ölçütleri ve sınırları da tanımlanmaktadır. Kızlara uysal ve özverili olmaları; erkeklerle ise atak, yarışmacı ve girişken olma davranışları öğretilmektedir. Bu eğitim farkı, kız ve erkek çocuklarının yöneldikleri etkinlik türlerini, kendilerini geliştirebilecekleri alanları ve sonucunda meslek seçimlerini ve meslek yaşamlarını etkilemektedir. (Kuzgun ve A.Sevim, 2004:16)

Toplum tarafından kendilerine yüklenen roller nedeniyle, kadınların medeni durumları çalışıp çalışmama tercihlerinde belirleyici olmaktadır. Kadınlar için evlenmek ve anne olmak, istisnalar dışında, öncelikli tercihtir. Çalışmak çoğunlukla ekonomik bir gereklilik olarak görülmektedir ve ev dışında çalışmaya kariyerle ilgili bakış açısından yaklaşılmamaktadır. (Uşen ve Delen, 2011:135)

Kadınlar, çalışma kararı verirken ve iş tercihi yaparken, ev içindeki görev ve sorumluluklarını aksatmayacak işleri seçmeye özen göstermektedirler. Bu çerçevede, uzun saatler çalışmayacakları, vardiyalı olmayan, seyahat yapmak zorunda kalmayacakları işlerden yana tercihlerini kullanmaktadırlar. (TÜSİAD, 2000:158) Kadınların işteki çalışma koşullarını ve saatlerini ailenin ya-

şam koşullarına uygun olarak düzenlemeye çalışması, kadını işgücü piyasasında dezavantajlı konuma getirmektedir. (Eraydın, 1999:29)

İşgücü piyasasına girişte kadınlar, ev içinde ve ev dışında yapılan işlerin toplam ekonomik değerlerini karşılaştırarak çalışma yönündeki kararlarını vermektedirler. Kadınların ev dışında çalışarak elde ettikleri kazanç, çocuk bakıcısı veya ev hizmetlerinde çalışanların ücretini ödemiyeceği, kadınların çalışma olasılığı da düşmektedir. (TÜSİAD, 2000:157) Bu nedenle çocuk bakım yükümlülüğü olan kadınlar, çalışma konusunda kar-zarar karşılaştırması yapmaktadırlar, karşılaştırma sonunda genellikle tercihlerini çalışma yönünde değil çocuklarının yanında kalma yönünde kullanmaktadırlar.

Kadın, işgücü piyasasında çalışmaya karar verdiğinde ataerkil zihniyet yapısı yine karşısına çıkmaktadır. Toplumsal yapı kadınlara uygun olan sektörleri, işleri ve işverenlerin işe alım tutumlarını belirleyerek kadınların istihdam fırsatını sınırlandırmaktadır. Örneğin, Anadolu kentlerinde, sanayi bölgelerindeki işletmelerde çoğunlukla erkeklerin çalışması, buraların erkeklere özgü alanlar olarak algılanmasına ve bu bölgelerin kadınların çalışması için uygun olmadığı görüşünün benimsenmesine neden olmaktadır. Sanayi bölgelerinde çalışmayı kadınlar da istemediğinden buralarda çalışmak iş arayan kadınlar için son çare olarak gündeme gelmektedir. (Toksöz, 2015:164)

Ülkemizde kadınların sosyo-ekonomik kalkınmadan erkekler kadar yararlanmadığı bilinmektedir. Bu durum, kadınların eğitim, sağlık ve çalışma alanında erkeklerin gerisinde kalmış olmalarıyla açıklanabilir. Toplumun kadına atfettiği rol, sosyal ve kültürel gelişim çerçevesinde kadınların belirlenen bu rolünü değiştirmeye yönelik çabaları ve bunun sonucunda karşılaştığı engeller, kadının ev dışındaki çalışma isteğini yakından etkilemektedir. (Eser, 1997: 28) Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını belirleyen önemli etkenlerden birisi de kadınların çalışmaya karşı nasıl bir tutum sergiledikleridir.

Kadınlar erkeklerden farklı olarak çalışmayı, hayatlarının temel amaçlarından biri olarak görmemekte, çalışmayı sadece kazanç elde edebilecekleri bir araç olarak görmektedirler. Kadınlar için aile gelirine katkıda bulunmak önde gelen amaçtır. (Uşen ve Delen, 2011:138) Ancak kadınların çalışma amaçlarını sadece ekonomik faktörlerle açıklamak da mümkün değildir. Kariyer beklentisi olan bir kadının çalışmaması veya iş hayatında engellerle karşılaşması, geleneksel değerlere bağlı bir kadının da çeşitli nedenlerle çalışmak zorunda kalması işgücü piyasasında sıkça karşılaşılan bir durumdur. (Acar, 1992:107) Eğitim düzeyi yükseldikçe kadın çalışanların yaptığı işten beklentilerinin yükseldiği gözlemlenmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan kadınlarda kariyer beklentisi ön plana çıkmaktadır. (Öztürk, 2007:32)

Kadınların çalışmaya karşı olumlu tutum ve yüksek bağlılık göstermelerine rağmen, istihdam oran ve sürelerinin erkeklere kıyasla düşük kalması, üzerinde durulması gereken önemli bir husustur. Çalışma süresi ve sürekliliği noktasında kadınların işe bağlılığını azaltan en önemli faktörler; kabul edilmiş kadın rolü olan ev kadını, eş, ana gibi normların baskısı, kadın işlerinin kalitesinin düşüklüğü ve cinsel eşitsizliktir. Bunlardan özellikle birincisinin etkisi önemlidir.(Acar, 1992:104) Kadınlar kendilerine yüklenen roller gereği ev dışında çalışma isteklerini ikinci plana atmaktadırlar.

Kadınlar çalışarak parasal gelir elde etmeyi aynı zamanda aile içi sorumluluklarını da akşamamayı istemektedirler. Böyle tanımlanmış bir iş yaşamına en uygun çalışma biçimi, kendi hesabına çalışmadır. Kendi hesabına çalışan kadın, ne bir işverene bağlı olarak ne de o işin tayin ettiği çalışma saatleri ve koşulları ile kendini sınırlamaktadır. Kadına sağlayacağı özerklik ve zaman kullanma özgürlüğü açısından kendi hesabına çalışma kadınlar için önem arz etmektedir. (TÜSİAD,2000:159) Ancak, kadınlar kendi hesabına evde çalışmayı ücretli olarak çalışmadan saymamaktadır.

Modern toplumlarda bile kadınların ev içinde yaptıkları yemek, dikiş, örgü ya da bahçe işleri gibi üretici etkinliklerin çoğu 'piyasa değeri' taşımadıkları için ekonomik etkinlikler olarak kabul edilmemektedir. Ev dışında yaptıklarında 'hizmet' olarak nitelendirilen bu etkinlikler ev içinde yaptıklarında ise bu değeri taşımamaktadır. Gelişmiş ülkelerde ve az gelişmiş ülkelerde hizmet ve endüstri kesimlerinde iş-ücret-aile işi kavramlarının kesinleşmiş olması kadın işgücü konusunda az çok doğru bilgi vermektedir. Buna karşılık, ekonomik etkinliğin kadının aile içindeki görevlerinin bir parçası olarak kabul edildiği az gelişmiş ülkelerde ve özellikle tarım kesiminde, 'ücret' ölçütünün kullanılmaması geniş bir kadın işgücünün istatistiklerin dışında kalmasına neden olmaktadır. (Tan, 1979: 18) Bu nedenle kadınlar, işgücü piyasasında karşılıksız çalışma biçimleriyle ilgili işleri ve işgücü nitelikleriyle geri plana itilerek ikinci sınıf işgücü olmaktadır. (Özçatal, 2011:22)

Yapılan araştırmalarda, tarımda ya da tarım dışı sektörlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan veya aile içinde gelir getirici işler yapan kadınların, kendilerini çalışıyor olarak adlandırmadıkları, "ev kadını" olarak tanımladıkları görülmektedir. (Erdem ve Şahin,t.y,:285) Bu konuda yapılan bir araştırmada kendisini ev kadını olarak tanımlayan kadınlara kazanç getiren bir iş yapıp yapmadıkları sorulduğunda birçoğunun çiftçilik, dikiş, gündelikçilik ve sebze satıcılığı gibi işlerde çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Yapılan bu araştırmalar sadece toplumsal değer yargıları tarafından kadınların yaptığı işlere yüklenen değer düşüklüğünü değil, bununla birlikte kadınların yaptıkları işleri nasıl algıladıklarına ilişkin ilginç bir durumu göstermektedir. (Tan, 1979:160)

2.1.1.2.Emek Talebi

Kadınların işgücüne katılma biçimini ve düzeyini belirleyen en temel faktör, bir ülkenin makro ekonomik kalkınma düzeyidir. Çalışma ortamındaki fiziki koşullar, emek piyasasındaki cinsiyete dayalı katmanlaşma ve emek piyasasının kadın emeği için yarattığı talep, kadın istihdamını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. (Dedeoğlu, 2000:140)

İşgücü piyasasında kadın emeğine olan talep incelendiğinde, erkeklere kıyasla talebin daha düşük olduğu görülmektedir. Kadın işgücüne olan talep konjonktürel dalgalanmalara açık ve bu talebin sürekliliği zayıftır. İşgücü piyasası tarafından kadın işgücüne; genç ve ailevi sorumlulukları düşük olan, kendi ücretine tali ya da ek gelir olarak bakan, talep ve sorunlarını bireysel ve toplu olarak duyurma eğilimi zayıf, uysal ve bağımlı bir konum ve rol atfedilmektedir. (TÜSİAD, 2000:161)

Ekonomik koşulların ağırlaşmasıyla geçinmenin zorlaştığı ve gelir düzeyinin giderek düştüğü bir ortamda, özellikle yoğun sanayileşmenin yarattığı talep, kadın işgücünün giderek artan oranda emek pazarına girmesini sağlamaktadır. (Eraydın, 1999:181) Yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işlerde çalışması, devamlı bir iş arayışı içinde olmaması, işten çıkarmanın kolay olması gibi nedenler kadın işgücünün bu yeni üretim düzeninde öne çıkmasını sağlamaktadır. (Eraydın, 1999: 27)

Eğitim düzeyi kadınların işgücü piyasasında yer alma koşullarını belirlemektedir. Kadının eğitim düzeyi; işgücü piyasasında hangi sektörde çalışacağından, çalışma saatlerine, hangi pozisyonda çalışacağından, hangi mesleklerde çalışacağına kadar birçok konuda belirleyici olabilir.

Türkiye'de, kadın nüfusun ezici çoğunluğunu oluşturan ilköğretim ve lise mezunları grubunda, işgücü piyasasına katılım; evlilik ve doğum öncesi, genç yaşlarda ve kısa süreli olarak gerçekleşmektedir. Evlilik ya da en geç hamilelikle birlikte piyasadan çekilme, uzlaştırma mekanizmalarının olmaması ve emek piyasasının sunduğu çalışma koşulları nedeniyle bir zorunluluk haline gelmektedir. Çocukların büyümesini takiben piyasaya geri dönüş ise ancak maddi zorunluluklar altında, genelde geçici ve düşük ücretli işlerde gerçekleşmektedir. (İlkkaracan, 2015:178)

Türkiye’de iyi eğitim görmüş kentli kadınlar, 1923 Çağdaşlaşma ve Kültür Devrimi ile birlikte öğretmenlik, eczacılık, doktorluk, hemşirelik, diş hekimliği, avukatlık, bankacılık, mimarlık, mühendislik, öğretim üyeliği ve benzeri alanlarda giderek artan oranda çalışma hayatında yer almışlardır. (Arat, 1996:50) 1980 sonrasında uluslararası işbölümünün yeniden şekillenmesiyle kadınlar imalat sektöründeki işlerini kaybederken, hizmet sektörünün büyümesiyle yeni iş olanaklarına kavuşmuşlardır. Kadınların yoğun olarak çalıştıkları sağlık, sosyal hizmetler ve eğitim alanlarında, bu alanları takiben turizm alanında artan iş olanakları, imalat sektöründeki kaybı telafi etmiştir. (TÜSİAD, 2000:124)

Küreselleşme, endüstrileşme ve teknoloji çalışma yaşamında çeşitli yenilikleri beraberinde getirmiştir.

Küreselleşmenin kadınların istihdamı konusunda birçok etkisi vardır. Yüksek düzeyde kalifiye kadın işgücü için istihdam fırsatları küreselleşmeyle birlikte artmıştır ve artmaya devam etmektedir. Bunun yanında, makineleşme ve teknoloji el emeğine dayalı çalışan kadınların istihdamını önemli ölçüde düşürmüştür. (Şimşek, 2008: 41) Küreselleşme ile birlikte kimi kadınlar işlerini kaybederken, kimilerinin de refah seviyeleri yükselmiştir. İletişim kurmakta sıkıntı yaşamayan ve yeniliklere kolaylıkla uyum sağlayarak yeni bilgi ve teknolojileri kullanabilen kadınların refah düzeyleri artarken, bu olanaklardan uzak olan kadınların istihdamı zorlaşmış ve refah seviyesi düşmüştür. (Şimşek, 2008:135)

Küreselleşme işgücü sınırlarını genişletmiş ve küresel olarak emek piyasasının oluşturulmasını sağlamıştır. Emek piyasasının bazı öncü sektörleri olan teknoloji ve iletişim sektörü birleşik emek piyasasının bir parçası haline gelmiştir. (İnce, 2010:69) Endüstrileşme; ev ve iş alanlarını ayırıp, ekonomik etkinlikleri bireysel bir karşılığa bağlamış, bunun yanında para karşılığında yapılan işin ‘üretim’ etkinliği sayılması anlayışını da getirmiştir. Bu anlayışla aile içinde yerine getirilen hizmet ve etkinlikler üretim etkinliği niteliğini yitirmiştir. Ayrıca endüstrileşme, ekonomik üreticilik niteliğindeki uğraşları ailenin dışında büyük ölçekli örgütlerde toplayarak, ekonomik üreticilik rolü olmayan ev yaşamı ve kamusal-ücretli çalışma yaşamı olarak iki ayrı alan oluşturmuştur. (Tan, 1979:43)

Teknolojik gelişmelerin kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına etkisi incelendiğinde; kadınların, ücretsiz aile işçiliğinden hızla gelişen teknoloji ile birlikte sanayi ve hizmet sektöründeki ucuz işçiliğe kaydıkları, erkeklere nazaran daha düşük ücret ödenen meslek ve işkollarına yöneldikleri görülmektedir. Sanayileşmenin etkisiyle kentleşen, sosyal alt yapısını düzenleyen, gelir dağılımını düzenli yapan gelişmiş ülkelerde, değişen teknoloji ile birlikte kadınların eğitim seviyelerinde yaşanan artış, kadınların iktisadi faaliyetlere katılma imkanını arttırmıştır. (İnce, 2010:70)

2.1.1.3.İşgücü Piyasasının Özellikleri ve Kadın İstihdamı

Kadın ve erkek işgücünün istihdam edildiği işgücü piyasasının özellikleri incelendiğinde, bu piyasanın farklı tabakalardan oluştuğu görülmektedir. Birincil işgücü piyasalarında, emek teknolojik olarak tanımlanmakta, üretim sırasında becerilerini geliştiren işgücünün sürekliliğinin sağlanması için çalışanlara yüksek ücret ve çalışma güvencesi verilmektedir. Buna karşılık birincil piyasada iş bulamayan işsizler, beceri düzeyi ne olursa olsun güvencesiz ve daha düşük ücretle ikincil işgücü piyasasında işgücüne katılabilmektedirler. Çoğunlukla kayıt dışı kesimi oluşturan ikincil piyasada kadın işgücü yoğun olarak istihdam edilmektedir. (Eraydın, 1999:29)

Birincil işgücü piyasalarında büyük şirketler, sendikali olarak çalışan işçiler ve belirli bir çalışma ilişkileri düzeni bulunmaktadır. Birincil piyasalar formel sektöre karşılık olarak kabul edilmektedir ve iyi ücret ödenen, sosyal güvenlik hakları olan işleri kapsamaktadır. İkincil piyasalar ise enformel sektöre karşılık gelmektedir. (Dedeoğlu, 2000: 139) İkincil işgücü piyasalarında küçük

işletmeler ağırlıktadır ve büyük firmalara bağlı fason üretim yapılmaktadır. Bu piyasalarda düşük ücretli, çalışanların en az korunduğu güvencesiz ve geçici işler yoğunlaşmaktadır. (Kümbetoğlu vd., 2012:309)

Birincil piyasadaki işler erkekler tarafından yapılırken, ikincil piyasadaki işler çoğunlukla kadınlar tarafından yapılmaktadır. (Dedeoğlu, 2000: 139) İkincil piyasalar, beceri gerektirmeyen işlerin olduğu, kararlı çalışma alışkanlıklarına gerek duyulmayan, yükselme olanaklarının az olduğu, çoğunlukla kalifiye olmayan elemanların oluşturduğu ve ücretlerin düşük olduğu piyasalardır. Kadınlar genellikle ikincil piyasada yer alırlar. (Bilir Güler, 2005: 50) Çünkü eğitim yetersizliği, toplumdaki konumları, oluşmuş olan önyargılar, kadınları ikincil işgücü yapmaktadır. (Bilir Güler, 2005:51)

Kadınların işgücü piyasasına girişleri incelendiğinde, yaşanan bazı aksaklıkların bilgilenme kanallarının yeterince işlememesinden kaynaklandığı görülmektedir. Bir yandan iş arayanlar, işgücüne talep olmasına rağmen iletişim eksikliği nedeniyle iş bulmakta zorluk çekerken, diğer taraftan işçi arayanlarda zorluk çekmektedirler. Bu nedenle iş arama yolları ve kullanılan iletişim kanalları önemlidir. Özellikle erkeklerden daha dar sosyal çevreleri olan kadınlar nasıl iş bulabiliyorlar sorusunun yanıtı, çalışan kadının işgücü niteliğinin tanımlanması açısından önem arz etmektedir. (Eraydın, 1999:198)

Kadın istihdamının değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken önemli bir nokta kadınların ağırlıklı olarak kayıt dışı sektörde, güvencesiz işlerde, düşük ücretle ve kötü çalışma koşullarında çalışıyor olmalarıdır. Ülkemizde istihdam edilen kadınların yarısından fazlası (%57,8) eşlerinden dolayı sağlık sigortasına sahiptir ve bu nedenle kayıtsız ve sosyal güvencesiz işlerde çalışmaktadır. ILO' nun insana yakışır iş çerçevesi dikkate alındığında, bu rakam bize Türkiye'de çok sayıda kadının güvencesiz işlerde çalıştığını göstermektedir. (Efendioğlu, 2012:56)

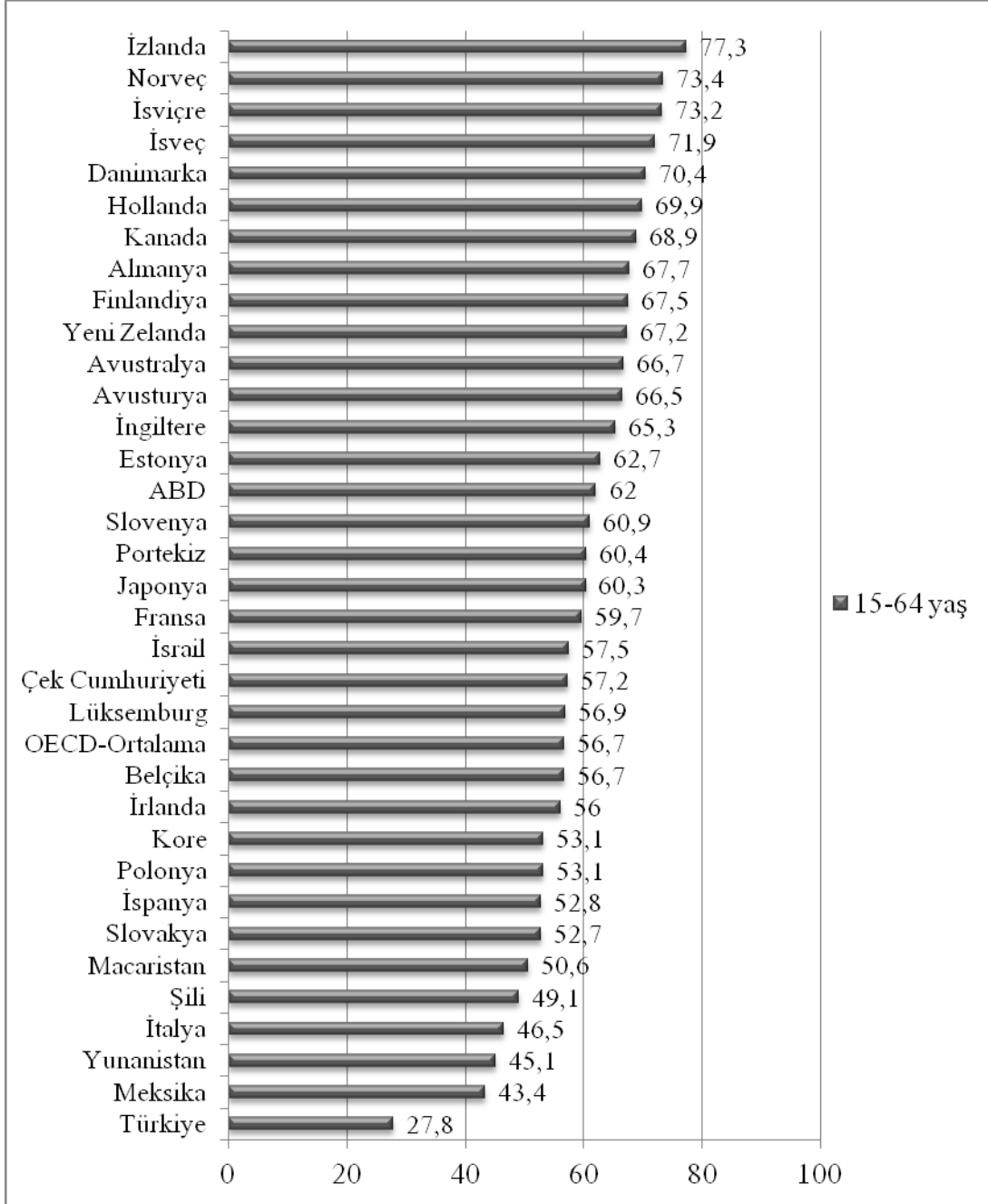
Giyim, deri eşya ve tekstil gibi düşük teknolojiyle üretim yapılabilen sektörlerde, Çin ve Hindistan gibi ucuz işgücüne sahip ülkelerle rekabet güçleşmektedir. Bu sektörlerin toplam katma değer ile ihracat içindeki payının gerilemesiyle üretim ve istihdam olumsuz etkilenmektedir. Bu durumun kadın işgücü açısından sonucu da işsizlik ve daha fazla kayıt dışı çalışmadır. (Toksöz, 2015:163)

2000'li yıllarda AB'ye uyum sürecinde kadın istihdamının artırılması için çeşitli çözüm önerileri dile getirilmiştir. Bunlardan ilki, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların bu tarz çalışmaya teşvik edilmesidir; ikincisi ise kadın girişimciliğinin desteklenmesi olmuştur. Kadınlar için önerilen istihdam biçimlerinin, kadınların ev içindeki işlerle birlikte yürütebilecekleri nitelikte olması dikkat çekmektedir. (Toksöz, 2015:165) Esnek çalışma biçimlerinin ve ev işleriyle birlikte yürütülebilecek işlerin, kadınların çalışma hayatına katılımları açısından olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir.

Son dönemde kadın istihdamının artırılması için alınan önlemlerin yanı sıra Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmek üzere pek çok uluslararası sözleşmeye de taraftır. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Sözleşmesi'nin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kadın işçilerin çalışma yaşamlarını düzenleyen en önemli sözleşmelerinden dokuz tanesi şunlardır: Eşit Ücret Sözleşmesi (C100), Ayrımcılık Sözleşmesi (C111), Ailevi Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (C156), İstihdam Politikası Sözleşmesi (C142), Analığın Korunması Sözleşmesi (C103/183), Gece Çalışması Sözleşmesi (C89/171), Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi (C175) ve Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi (C177)'dir. (Aslanteppe, 2012: 163)

ILO kayıtlarından elde edilen veriler incelendiğinde; dünya ölçeğinde Ortadoğu bölgesi (Türkiye'nin de içine dahil edildiği), kadın çalışanların iş hayatına en düşük oranda katıldığı bölgeyi oluşturmaktadır.(Ufuk ve Hayır, 2009:304)

Grafik 1: Kadın İstihdam Oranı, OECD Ülkeleri, 2011, (%)



Kaynak: TÜİK, 2012:71

OECD ülkelerindeki kadın istihdamı oranları incelendiğinde, %77,3 ile İzlanda ilk sırada yer alırken, %73,4 ile Norveç ikinci sırada yer almaktadır. OECD ülkelerindeki kadın istihdamı oranlarının ortalaması %56,7 olarak hesaplanmıştır. Ülkemiz bu oranın çok gerisinde kalarak %27,8 ile son sırada yer almıştır. 2011 yılında OECD ülkeleri arasında kadın istihdamının en düşük olduğu ülke Türkiye'dir.

Tablo 1: İşgücünün Yıllara ve Cinsiyete Göre Dağılımı, (15+ Yaş), (Bin)

Yıllar	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2004	5.669	16.348	3.039	10.323	2.629	4.916
2005	5.750	16.704	3.236	11.432	2.514	4.894
2006	5.916	16.836	3.413	11.810	2.503	4.857
2007	6.016	17.098	3.513	11.978	2.503	4.976
2008	6.329	17.476	3.739	12.323	2.590	5.153
2009	6.851	17,898	4.084	12.501	2.766	5.396
2010	7.383	18.257	4.396	12.709	2.987	5.549
2011	7.859	18.867	4.655	12.939	3.203	5.928
2012	8.192	19.147	4.964	13.222	3.228	5.925

Kaynak: TÜİK,2012:78

15 yaş üstü işgücünün yıllar itibariyle dağılımı incelendiğinde, tüm yıllarda erkek işgücünün kadın işgücü sayısından fazla olduğu görülmektedir. 2004 yılında erkek işgücü kadın işgücünün yaklaşık üç katı iken, 2012 yılında kadın işgücü erkek işgücünün yaklaşık yarısı kadardır. Tablo verileri incelendiğinde 2004 yılından 2012 yılına kadar kadın işgücü sayısında artış olduğu görülmektedir.

Günümüzde kadın işgücünün artmasında, hizmet sektöründe yaşanan gelişmelerle birlikte, birbiriyle ilişkili pek çok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır: (Öztürk, 2007:5)

- Demografik gelişmeler,
- Dünya genelinde kadın çalışanları koruyan ve destekleyen yasaların ve uygulamaların artması,
- Eğitimde sunulan olanaklarının artması,
- Standart olmayan çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ve bu tür çalışmaların giderek yaygınlaşması,
- Anne, baba ve çocuktan oluşan çekirdek ailelerin çoğalması,
- Toplumun çalışan kadınlara karşı takındığı tutumda meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Evlenmelerin azalarak, boşanmaların artması,
- Çocuk bakımında ve diğer hizmetlerdeki iyileştirmeler.

Grafik 2: Temel İşgücü Göstergeleri, (Kasım 2014-2015)³

	Erkek		Kadın		Toplam	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
İşgücü	20.114	20.492	8.856	9.309	28.970	29.801
İstihdam	18.168	18.575	7.705	8.101	25.874	26.676
Tarım	2.812	2.802	2.368	2.352	5.180	5.154
Tarım dışı	15.357	15.773	5.337	5.749	20.694	21.522
İşsiz	1.946	1.917	1.151	1.208	3.096	3.125
İşgücüne dahil olmayanlar	8.197	8.259	20.159	20.156	28.356	28.414
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	71	71,3	30,5	31,6	50,5	51,2
İstihdam oranı	64,2	64,6	26,6	27,5	45,1	45,8
İşsizlik oranı	9,7	9,4	13	13	10,7	10,5
Tarım dışı işsizlik oranı	10,9	10,5	17,5	17,2	12,7	12,4
15-64 yaş grubu	(%)					
İşgücüne katılma oranı	76,3	76,8	33,9	35,2	55,2	56
İstihdam oranı	68,8	69,5	29,4	30,5	49,1	50
İşsizlik oranı	9,8	9,5	13,3	13,2	10,9	10,7
Tarım dışı işsizlik oranı	10,9	10,5	17,5	17,3	12,8	12,4
15-24 yaş grubu	(%)					
Genç işsizlik oranı	18,1	17,7	23,2	21,7	19,9	19,1

Kaynak: TÜİK, 2015⁴

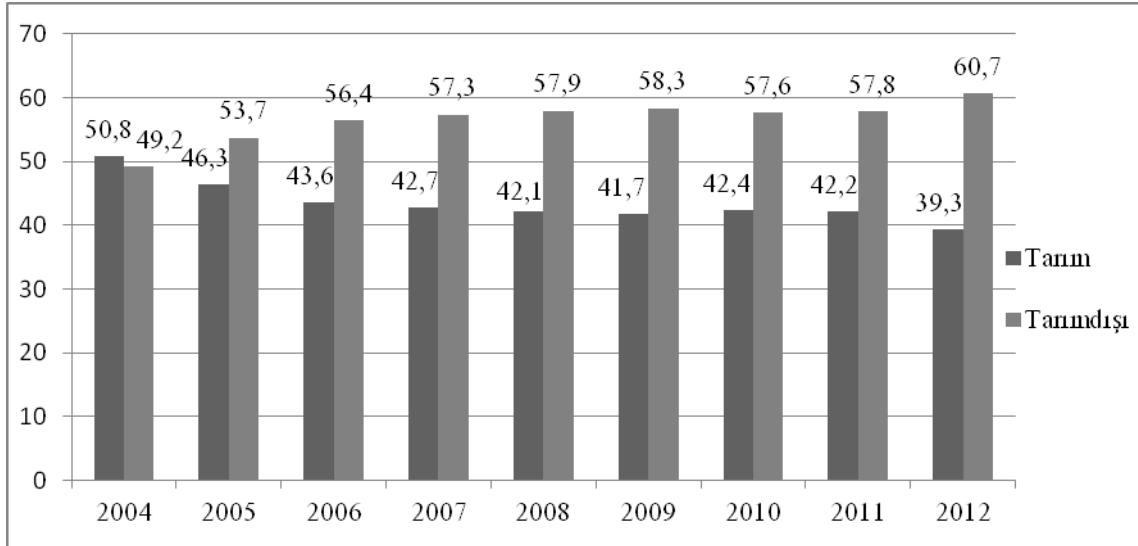
15 yaş üstü temel işgücü göstergeleri incelendiğinde, 2014 yılında 8.856 olan kadın işgücü 2015 yılında %1,1 artarak 9.309'a yükselmiştir. 2014 yılında %26,6 olan kadın istihdam oranı 2015 yılında %27,5'e yükselmiştir. 2014 yılında tarımında çalışan kadın işgücü sayısı 2.368 iken 2015 yılında bu sayıda önemli bir azalma olmamıştır. 2014 ve 2015 yıllarında kadınların işsizlik oranı %13'tür. 2014 yılında %17,5 olan tarım dışı işsizlik oranı 2015 yılında %17,3'e düşmüştür.

2006 yılında yayınlanan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, 2002-2004 yılları arasında en yoksul grubu oluşturan kesimin tarımda çalışan ücretsiz aile işçileri olduğu yönünde bir saptama yapılmıştır. Bu plana göre 2006 yılında kadınlar için belirlenen işgücüne katılım oranı %25,4'tür, 2013 yılındaki oranın da %29,6 olacağı tahmin edilmiştir. (Önder,2013:41) TÜİK verilerine göre 2013 yılındaki kadın işgücüne katılım oranı %30,8'dir ve tahminlerin üzerinde gerçekleşmiştir. (TÜİK, 2014)

³ Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri.

⁴ Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Grafik 3: Yıllar İtibariyle Tarım ve Tarım Dışı İstihdamda Kadın Dağılımı, (%)



Kaynak: TÜİK, 2012:75

Yıllar itibariyle tarım ve tarım dışı istihdam dağılımı incelendiğinde, 2004- 2009 yılları arasında kadınların tarım dışı istihdam oranında artış olduğu görülmektedir. 2010 yılında tarım dışı istihdam oranı düşüş göstermiş ve 2011 yılından sonra bu oranda yeniden artış görülmüştür. 2004 yılında %49,2 olan tarım dışı istihdam oranı, 2012 yılında %60,7'ye yükselmiş ve %11,5 oranında artış meydana gelmiştir. Tarımdaki istihdam oranında genel anlamda düşüş görülmektedir. 2004 yılında %50,8 olan tarımdaki istihdam oranı, 2012 yılına gelindiğinde 11,5'lik bir düşüşle %39,3 oranında gerçekleşmiştir.

Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, 1988–2007 yılları arasında tarım sektöründeki istihdam oranının azaldığı, hizmet ve sanayi sektöründeki istihdam oranlarının da arttığı görülmektedir. Ancak tarım sektörünün istihdamdaki payı gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye'de hala bu oran çok yüksektir. Sanayi sektörünün istihdamdaki payı düşük oranda artmıştır. Özellikle son 20 yılda hizmet sektörünün istihdam içindeki payı hızla artmıştır, ancak gelişmiş ülkelere oranla hala düşüktür. 1995 yılında kadınların %71,2'si tarım sektöründe, %19,2'si hizmetler sektöründe, %13,2'si de sanayi sektöründe istihdam edilmiştir. 2012 yılında kadınların %39,2'si tarım sektöründe, %45'i hizmetler sektöründe, %14,8'i de sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Bu verilere göre yıllar itibariyle tarımın istihdam içindeki payının azaldığı görülmektedir. Kentsel nüfusun hızla artmasına rağmen kentsel istihdamın göstergesi olan sanayi ve hizmetler sektöründeki istihdam artışı sınırlı kalmaktadır. Bu durum, kentleşme eğilimi kentlerdeki kadın istihdamında artış sağlamamış, aksine toplam kadın istihdamını azaltmıştır şeklinde yorumlanmaktadır. (Önder,2013:47)

2.2.KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILMASI VE BUNDA ETKİLİ OLAN KOŞULLAR

Kadınların toplum tarafından kendilerine biçilen rollerden sıyrılarak, yeni bir meslek edinme çabaları, hem kadınlar ve hem de toplum açısından acele olarak çözülmesi gereken sorunları gündeme getirmiştir. Toplumsal, kültürel, ekonomik ve yasal etkenleri kapsayan bu sorunlar, kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilemiştir ve etkilemeye devam etmektedir. (Çıtak, 2008:45)

Öncelikle işgücüne katılım oranını açıklamak gerekirse;

İşgücüne katılma oranı, toplam nüfusun veya herhangi bir nüfus grubunun örneğin kadınların, ne kadarının işgücü içinde bulunduğunu gösteren bir kavramdır. Yaş, cinsiyet, medeni du-

rum vb. kategorilerin işgücüne katılım oranı, söz konusu gruplardan işgücüne dahil olanların o kategoride toplam nüfusa bölünmesiyle bulunmaktadır. (Acar, 1992:40)

İşgücüne katılma oranı, istihdam edilenlerin ayrıca işsiz olup da aktif olarak iş arayanların toplamının aktif nüfusa oranlanması ile bulunan önemli bir kavramdır. (Biçerli, 2000:49)

Buna göre işgücüne katılma oranını şu şekilde göstermek mümkündür. (Biçerli, 2000:50)

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı (İKO)} = \frac{\text{Çalışanlar} + \text{İşsizler}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100$$

Kadınlar açısından işgücüne katılım kavramının başlangıcını oluşturan kadın işgücü kavramı, 19. Yüzyıla dayanmaktadır. 19. Yüzyıl "en çok şeyi değişen yüzyıl" ve "en çok şeyi değiştiren yüzyıl" olarak adlandırılmaktadır. 19. Yüzyılın en önemli değişimlerinden birisi "Sanayi Devrimi" dir. Başta İngiltere olmak üzere, birçok Batı Avrupa ülkesinde Sanayi Devrimi ile birlikte kadının çalışma hayatına girişi hızlanmış, kadın işgücü sayısı önemli oranda artmıştır. (Şimşek, 2008:13)

Üretim modellerinin ve üretim yapısının değişmesi, kadınların üretime katılma koşullarının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Emek yoğun üretim de özellikle kadın emeği tercih edilmektedir. Emek yoğun üretimin kadın emeğini tercih etmesinin temel nedenleri birkaç başlık altında toplanmaktadır. (Parasız ve Bildirici, 2002:173)

- Kadın emeğinin erkek emeğinden daha ucuz olması,
- Örgütlü olmayan kadın işgücünün ortak istemler konusunda bilinçli olmaması ve bunları dile getirmede zorlanması,
- Kadın işgücünün eve bağımlı ve serbest olmayan bir niteliğe sahip olması.

Ancak bu şekildeki kadın işgücü de işçi rolünü kazanamamaktadır. İşgücü erkek için ücretli işçi rolünü tanımlarken, kadın ev kadını olarak tanımlanmaktadır. (Parasız ve Bildirici, 2002:173)

Kadın istihdamını etkileyen unsurlar arasında; kadınların aileyle ilgili sorumlulukları, medeni durumları, sahip oldukları çocuk sayısı ve çocukların yaşı, ailenin tipi, ailenin ve eşin gelir düzeyi ile sosyo-ekonomik durum yer almaktadır. Bakım sorumluluğu olan çocukların yaşı ile kadınların işgücüne katılım oranı doğru orantılıdır. Kadınlar çocukları belli bir yaşa gelene kadar işgücü piyasasından çekilmeyi ya da kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. (Uşen ve Delen, 2011:135) Kadınların ev dışında çalışma kararını etkileyen en önemli etmenlerden biri de, çalıştıklarında evde yapılan işlerin kim tarafından yapılacağı ve çocuk bakımının kime bırakılacağı konusudur. (Erdem ve Şahin,t.y.,:286)

Bir ülkede sosyal ve kültürel faktörler, ataerkil kültürel değerler ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümü kadınların işgücü piyasasına katılımı ve piyasadaki konumunda belirleyici olmaktadır. (Özçatal, 2009:46) Sosyal ve kültürel faktörlerin yani toplumun ve devletin genelinde ege-men olan ataerkil yapıların, kadınların eğitimini ve istihdama katılımını engelleyerek, kadınların işgücü arzının sınırlı kalmasında olumsuz etkisi olabilmektedir. (Toksöz, 2015:143)

Ekonomik kalkınmada en önemli koşul üretim faktörlerinin en yüksek düzeyde ve verimlilikte kullanılmasıdır. Ancak, önemli üretim faktörlerinden biri olan işgücünün kullanılmasında, dünya genelinde erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur. (Ayvaz Kızılgöl, 2012:88) Kadın işgücünde işsizlik oranının daha yüksek olması, işgücüne katılım oranlarının erkek işgücüne göre daha düşük olması, aslında dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların emeğinden yeterince yararlanılamaması demektir. Bu durum, dünya üretimine ve toplumsal refaha kadın işgücünün katkısının zayıf olması sonucunu doğurmaktadır. (Şimşek, 2008:18)

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında erkeklerin daha gerisinde kaldığı ve yıllar itibarıyla kadınların işgücüne katılımında sürekli bir düşüşün yaşandığı görülmektedir. Kadınların

işgücüne katılmasında yasal açıdan bir ayırım olmamasına, tersine pozitif ayrımcılık yapılmasına rağmen, toplum tarafından kadına yüklenen rol gereği aile yaşamındaki sorumluluklarının ağır- laşmış olması kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır. (Korkmaz ve Korkut, 2012:45)

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşmesinin nedeni, tarımın hakim olması ve eğitim düzeyinin düşük olmasına bağlı olarak, kırsal bölgelerde yaşayan kadınların kente göç etmesiyle işgücüne katılımın düşmesidir. (Şimşek, 2008:96) Türkiye’de, tarım sektörünün toplam istihdamdaki payının büyük olması, buna paralel olarak istihdam edilen kadınların daha çok üç- retsiz aile işçisi olarak çalışması, kırdan kente göç, medeni durum, kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması, kültürel alışkanlıklar ve gelenekler, işgücü piyasasında kadınların karşı karşıya kal- dığı ayrımcılık kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen temel eğilimlerdir. (Işıl ve Atalay, 2013:15)

Kırsal bölgelerden kente yapılan göç, 1950 yılından bu yana, kadınların işgücüne katılım oranındaki sürekli düşüşün temel nedeni olarak gösterilmektedir. Kadınların işgücüne katılımının düşük artışlar göstermesinin birbirine bağlı iki sebebi bulunmaktadır. Bu sebeplerden ilki, tarımla uğraşanların sayısı oransal olarak azalmış ve köyden kente göç olgusunu başlatmıştır. İkincisi ise, sanayi sektörünün tarımdan kopan emek arzını karşılayacak kadar istihdam yaratamamasıdır. (Dedeoğlu, 2000:159) Türkiye’de kadın işgücününün, sanayide çalışmasını engelleyici ve kadınların aile ve toplum içindeki konumlarını biçimlendiren sosyo-kültürel koşulların benimsenmesi, kadın- ların daha çok evde ve tarım alanında ev işçisi olarak çalışmalarına neden olmaktadır. (Kurnaz, t.y.)

Ekonomik fırsatların artması birçok kadını işgücü piyasasına çekmiştir, bu durum da özel- likle son 30 yıllık süreçte kadınların işgücüne katılımını artırmıştır. 1980 yılında kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılım farkı %32 iken, bu fark 2008 yılında %26’ya inmiştir. (Dünya Kalkınma Raporu, 2012:10) Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan, 2007-2013 yılları arasını kapsa- yan Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda ilk kez, kadınların istihdamının artırılması için 2013 yılında %29,6 olarak somut bir hedef belirlemiştir. Bu hedefe ulaşabilmek için Başbakanlık Kadının Statü- sü Genel Müdürlüğü “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nı” hazırlanmıştır. (Aslantepe, 2012:160) Bakanlık 2023 yılı için kadın istihdamı oranını %40’a yükseltmeyi hedefle- mektedir. (Aslantepe, 2012:161)

1940 yılından itibaren birçok OECD ülkesinde, kadınların işgücüne katılımında güçlü artış- ların yaşanması, işgücü piyasası ile ilgili önemli bir gelişme olarak görülmektedir. Ekonomistlere göre bu gelişmenin yaşanmasında, sosyo-ekonomik etmenlerdeki değişimler, ücretlerdeki oranlar ve vergi sistemleri gibi finansal etmenlerdeki değişimler, verimlilik oranlarındaki değişimler ve demografik değişimler etkili olmaktadır. Toplum bilimcilere göre ise, toplumdaki iş normlarında yaşanan değişimler bu gelişmenin yaşanmasında etkili olmuştur. (Yılmaz vd.,92)

Son yıllarda işgücüne katılma oranında önemli sayılabilecek bir artışın yaşanmasının pek çok nedeni mevcuttur. Hizmetler sektörünün büyümesi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaş- ması bu artışın yaşanmasını sağlayan önemli nedenlerdendir. Hizmet sektöründeki çalışanların daha çok beyaz yakalı çalışanlardan oluşması, bununla birlikte esnek çalışma biçimlerinin sahip olduğu iş gerekliliklerinin bu sektördeki işlere daha yakın olması, kadınların işgücü piyasasına daha fazla sayıda girmesinde etkili olmuştur. (Erdem ve Şahin,t.y.:282) Esnek çalışma biçiminde kadınlar, evdeki sorumluluklarına daha çok zaman ayrılabilir, bu durum kadınların işgü- cüne katılımlarını artırmanın yanı sıra işgücü piyasasında daha uzun süre kalmalarını da sağla- maktadır.

Tüm dünyada kadınların işgücüne katılım oranları artmaktadır. Bu niceliksel artışın nite- liksel bir artış haline gelmesi için, kadınların çalıştıkları işlerin insan onuruna yakışan düzgün işler olması noktasında çaba gösterilmesi gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Mil-

letlerin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ve izleyen toplantılarında alınan kararlar çerçevesinde, kadınların işgücü piyasalarında ve çalışma yaşamında durumlarını iyileştirmek için çalışmalar yürütülmektedir. (Toksöz, 2007:1)

Türkiye'nin, sürdürülebilir kalkınma planlarını gerçekleştirebilmesi için, yoksullukla mücadelede konusunda hedeflenen gelişmişlik düzeyini ve AB üyeliğini yakalayabilmesi için, çalışabilir nüfusun tamamının, hiç olmazsa önemli bir kısmının ekonomik ve sosyal kalkınma süreçlerine dahil edilmesi gerekmektedir. Çalışabilir nüfusun yarısını işgücü piyasası dışında bırakarak bu hedeflere ulaşmak mümkün görülmemektedir. (Aslantepe, 2012:159)

2.2.1.Kadının İşgücüne Katılımının Genel Görünümü

Tablo 2: Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı, (15+ Yaş), (%)

Eğitim Durumu	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Okuma-yazma bilmeyen	14,4	14,5	15	16,3	17,1	16,7	17,4
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	17,3	18,5	19,2	20,4	21,4	20,7	20,8
İlkokul	20,5	21,1	23,3	25,7	27,5	28,3	29,5
Ortaokul veya dengi meslek okul	22,7	21,6	22,8	24,6	25,4	27,9	27,5
Genel lise	28,4	29,1	30,4	30,4	30,3	30,6	32,1
Lise dengi meslek okul	36,4	38,3	39,1	39,8	39,2	38,1	39,3
Yüksekokul veya fakülte	69,4	70	70,8	71	70,8	70,9	72,2
İlköğretim	16	16,9	18	19,9	21,1	20,7	21,5

Kaynak: TÜİK,2013 ⁵

Yıllar itibariyle işgücüne katılım oranları incelendiğinde, 2007-2013 yılları arasında işgücüne katılma oranında en yüksek artış %9 ile ilkokul mezunlarında meydana gelmiştir. Bu yıllar arasında %2,8 ile en düşük artış yüksekokul veya fakülte mezunlarındadır. Genel anlamda işgücüne katılma oranları 2007-2013 yılları arasında artış göstermiştir. 2013 yılında en yüksek işgücüne katılım oranı %72,2 ile yüksekokul veya fakülte mezunlarındadır. En düşük oran okuma yazma bilmeyenlerde gerçekleşmiştir. Eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılım oranı incelendiğinde, eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte işgücüne katılım oranlarının da yükseldiği görülmektedir. Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkeler arasında kadınların işgücüne katılma oranları incelendiğinde, işgücüne katılımın en düşük olduğu ülke Türkiye'dir. (TÜİK,2014)

⁵ Avrupa birliği uyum süreci kapsamında Ocak 2014'den sonraki hane halkı işgücü araştırmalarında kullanılan veri setlerinde değişiklik yapıldığından, 2013 yılından sonraki veriler alınmamıştır.

Tablo 3: Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Dağılımı, 2015, (15+ Yaş), (%)

Yaş Grupları	Türkiye	
	Kadın	Erkek
15-19	18,4	37,5
20-24	42,2	74,5
25-29	44,2	91,4
30-34	42,7	95
35-39	42,2	95
40-44	42,9	94
45-49	36	89,2
50-54	27,7	73,3
55-59	21,2	56,7
60-64	14,9	42,4
65+	5,8	19,9

Kaynak: TÜİK,2015

Ülkemizde, yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde, kadınlarda en yüksek oranlar 20-44 yaş aralığında görülmektedir. Bu yaş grupları arasında %44,2 ile 25-29 yaş grubu ilk sırada yer almaktadır. Erkeklerde en yüksek işgücüne katılım oranı %95 ile 30-34 ve 35-39 yaş grubunda gerçekleşmiştir. 45 yaşından sonra işgücüne katılım oranlarında bariz bir düşüş meydana gelmektedir.

Kadınlarda evlilik, ev işleri ve çocuk doğurma gibi nedenler işgücüne katılımı düşürmekte ve 40 yaşından itibaren işgücüne katılımı zayıflamaktadır. (TÜSİAD, 2000:131)

Tablo 4: Yıllara ve Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler, (15+ Yaş), (Bin)

	2011	2012	2013
Erkek	17.137	17.512	17.883
15-24	2.446	2.435	2.476
25-44	9.950	10.145	10.307
45-64	4.282	4.475	4.625
65+	459	457	475
Kadın	6.974	7.309	7.641
15-24	1.251	1.212	1.252
25-44	3.871	4.140	4.334
45-64	1.661	1.766	1.867
65+	191	191	188

Kaynak: TÜİK,2013

Yıllar itibariyle yaş gruplarına göre istihdam edilenlerin erkek-kadın dağılımı incelendiğinde, tüm yıllarda erkeklerde ve kadınlarda en yüksek istihdamın 25-44 yaş grubunda gerçekleş-

tiği görülmektedir. Erkek nüfusun istihdam sayısı kadın nüfusun istihdam sayısının yaklaşık iki buçuk katıdır.

2.2.2.Eğitim Düzeyine Göre Katılım Durumu

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının en büyük nedeni eğitim olarak gösterilmektedir. Tarımda istihdam edilen kadın, tarımdaki makinalaşmayla birlikte, tarım sektöründen çekilerek evde oturmaya başlamıştır. Eğitim düzeyinin düşük olması diğer sektörlerdeki istihdamı da zorlaştırdığı için kadınların işgücüne katılım oranı düşme eğilimi göstermektedir. (Şimşek, 2008:136)

Eğitim faktörü, erkekler için iş bulma olasılıklarını, çalışma koşullarını ve piyasa ücretlerini belirleyen bir unsur olarak işgücüne katılma kararlarında belirleyici iken, kadınlar için aynı zamanda iş ve aile yaşamını uzlaştırma olanaklarını da belirleyici bir rol oynamaktadır. (İlkkaracan, 2015:173) Ayrıca eğitim, kadınların işgücüne katılım kararı almalarında önemli bir karar verme mekanizmasıdır.

Tablo 5: Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılım Dağılımı, 2015, (15+ Yaş), (%)

Eğitim Durumu	Kadın	Erkek
Okuma Yazma Bilmeyen	22,9	46,5
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	25,3	75,9
İlkokul	31,2	79,7
İlköğretim	28	72,3
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	21	63,6
Genel Lise	33,3	73
Lise Dengi Mesleki Okul	42,1	82,9
Yüksek Öğretim	72,9	89,4

Kaynak: TÜİK, 2015

Eğitim durumlarına göre işgücüne katılım oranının dağılımı incelendiğinde, kadınlarda en yüksek oran % 72,9 ile yüksek öğretim mezunlarında gerçekleşmiştir. İkinci sırada %42,1 ile lise dengi mesleki okul mezunları yer alırken son sırada okuma yazma bilmeyenler yer almaktadır. Erkeklerde ilk sırada %89,4 ile kadınlarda olduğu gibi yüksek öğretim mezunları yer alırken, %46,5 ile okuma yazma bilmeyenler son sırada yer almaktadır. Bu sonuçlara göre eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranı da artmaktadır sonucu çıkarılabilir. Eğitim seviyesi ile işgücüne katılım oranı doğru orantılıdır.

İşgücüne katılım oranları incelendiğinde, tüm eğitim gruplarında kadın ve erkek işgücü arasında farklılık bulunmaktadır. Bu farklılık eğitim düzeyi düştükçe artmaktadır. Örneğin, Türkiye’de okuma yazma bilmeyen ve lise altı mezuniyeti olan kadınların işgücüne katılım oranları, lise ve yüksek öğrenim mezunu olanların işgücüne katılım oranlarından düşüktür. (Şimşek, 2008:59)

Eğitimin işgücü piyasasına katılımı artırma noktasında iki işlevi vardır. İlki pazardaki iş fırsatlarını ve ücretleri olumlu yönde etkileyerek ev dışı çalışmayı kadınlar için cazip kılmaktadır,

ikincisi ise kadınların çalışmalarını kısıtlayan ekonomi dışı faktörlerin önemini azaltarak çalışma olanaklarını artırıcı bir rol oynamaktadır. (TÜSİAD, 2000:133)

Yıllar itibariyle Türkiye genelinde, hem kentsel hem de kırsal alanlarda her üst eğitim basamağına çıktığında işgücüne katılım oranı artmaktadır. Bu artış en net biçimde kentsel alanlardaki işgücüne katılım oranları incelendiğinde görülmektedir. (TÜSİAD, 2000:132)

Toplumların gelişmişlik düzeyinin göstergeleri arasında; ücretli çalışanların istihdam payındaki artışlar, kadın nüfusun eğitim düzeyinin yükselmesi gibi kriterler yer almaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, ekonomik bağımsızlığının artmasını sağlamaktadır; ayrıca yetiştirdiği çocukların beslenme, sağlık, yaşam ve eğitim olanaklarını artırmakta ve kadınların ekonomik kalkınmaya daha aktif ve daha etkin olarak katılmasını sağlamaktadır. (Bedük, 2005:110)

2.2.3. Ekonomik Sektörlere Göre Katılım Durumu

Tarihsel açıdan bakıldığında, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan 1980'li yıllara kadar olan dönemde, ithal ikameci bir sanayileşme politikası izlenmesi, imalat sektöründeki kadın istihdam payının düşük kalmasına neden olmuştur. Tarımsal üretimdeki azalma, kadın ve erkek istihdamını gerileterek piyasada işgücü fazlası oluşturmuştur. Buna karşılık tarım dışı istihdamdaki büyüme, tarım sektöründeki azalma nedeniyle oluşan işgücü fazlasını karşılayacak boyutta bir işgücü talebi yaratamamıştır. 1950'lerde kadınların imalat sektöründe istihdamı %15 iken yaklaşık 60 yıl sonra bu oran çok fazla değişmeyerek ancak %22' ye yükselmiştir. (Toksöz,2012:59)

Tablo 6: Kadın İşgücünün Yıllara ve İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı, (15+ Yaş), (Bin)

SEKTÖR	2009	2010	2011	2012
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	2.445	2.724	2.945	2.871
Madencilik ve taş ocaklığı	3	5	3	2
İmalat	845	950	987	1.012
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	9	11	14	17
İnşaat	40	55	54	57
Toptan ve perakende ticaret	603	629	688	751
Ulaştırma ve depolama	61	59	65	65
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	161	168	204	242
Bilgi ve iletişim	42	52	52	62
Finans ve sigorta faaliyetleri	118	116	122	121
Gayrimenkul faaliyetleri	10	13	28	33
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	126	136	144	178
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	130	175	191	295
Kamu yönetimi ve savunma	176	192	202	221
Eğitim	452	478	513	592
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	327	331	413	509
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	20	18	17	25
Diğer toplumsal hizmetler	304	314	331	257

Kaynak: TÜİK, 2012:93

Kadın işgücününün iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı incelendiğinde, 2009-2012 yılları arasında en yüksek işgücününün tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründe olduğu görülmektedir. Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründeki işgücü sayısı 2009-2011 yılları arasında artış gösterirken 2012 yılında işgücü sayısında düşüş gözlenmiştir. İkinci sırada imalat sektörü yer alırken, bu sektörü toptan ve perakende ticaret sektörü takip etmektedir. Çalışan sayısında en yüksek artış gösteren sektör, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektörüdür.

Kadın işgücününün farklı faaliyet alanlarındaki dağılımı, aralarında eğitim, işgücününün niteliği ve mesleğin de bulunduğu birçok faktör tarafından etkilenmektedir. (Makal,2015:64)

Tablo 7: Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam Edilenler, 2014, (15+ Yaş)

SEKTÖRLER	(Bin)			(%)	
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	2.533	2.937	5.470	46,3	53,7
Madencilik ve taş ocakçılığı	3	131	134	2,2	97,8
İmalat sanayi	1.209	3.727	4.936	24,5	75,5
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	23	222	245	9,4	90,6
İnşaat ve bayındırlık işleri	79	1.833	1.912	4,1	95,9
Toptan ve perakende ticaret	789	2.797	3.586	22	78
Ulaştırma ve depolama	80	1.039	1.119	7,1	92,9
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	278	1.073	1.351	20,6	79,4
Bilgi ve iletişim	55	172	227	24,2	75,8
Finans ve sigorta faaliyetleri	139	162	301	46,2	53,8
Gayrimenkul faaliyetleri	31	174	205	15,1	84,9
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	250	434	684	36,5	63,5
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	386	768	1.154	33,4	66,6
Kamu yönetimi ve savunma	220	1.164	1.384	15,9	84,1
Eğitim hizmetleri	646	674	1.320	48,9	51,1
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	654	318	1.320	49,5	24,1
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	29	103	132	22	78
Diğer hizmet faaliyetleri	284	516	800	35,5	64,5
Toplam	7.688	18.244	25.933	29,6	70,4

Kaynak: TÜİK, 2015:40

Ekonomik faaliyetlere göre istihdam edilenler incelendiğinde, kadınlarda ilk sırada tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörü, ikinci sırada imalat sanayi sektörü yer alırken; oransal olarak incelendiğinde, de ilk sırada %49,5 ile insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektörü, yer almaktadır. Erkeklerde ilk sırada imalat sanayi sektörü yer almaktadır.

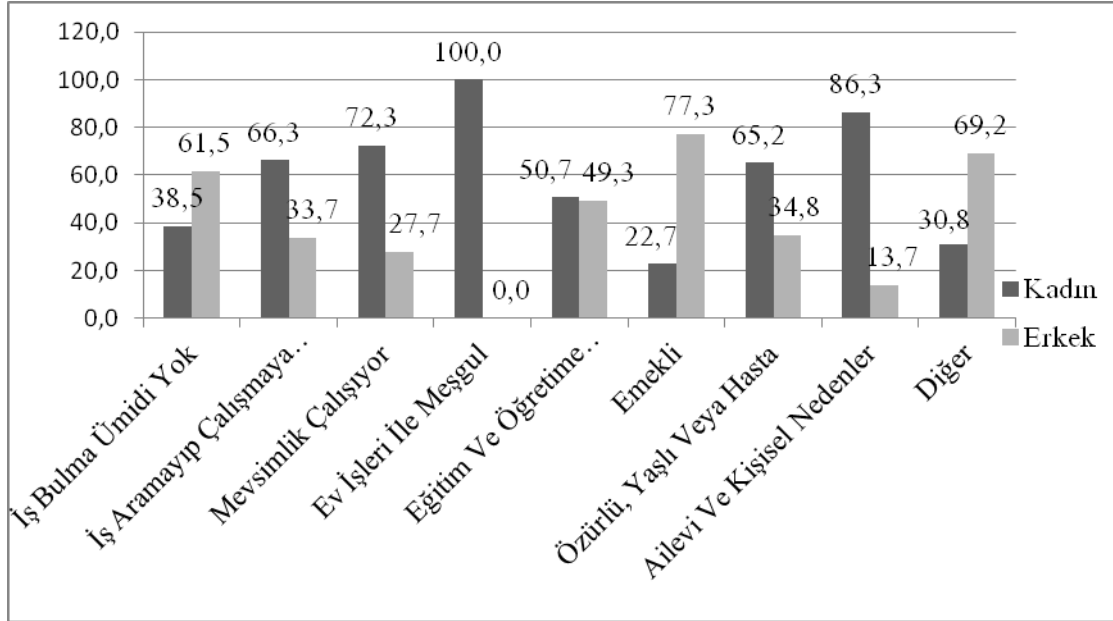
Kadınlarda hizmet sektöründe yoğun olarak çalışmaktadır, bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında, endüstri sektöründeki işlerin genellikle fiziksel güç gerektirmesi ve

erkeklere daha uygun işler olması, buna karşılık hizmet sektöründeki işlerin daha az fiziksel güç gerektirmesi ve kadın istihdamına daha uygun özellikler taşıması gelmektedir. (Karacan, 2011:16)

Türkiye’ de temel ekonomik göstergeler tarım, sanayi ve hizmet sektöründen oluşmaktadır. Tarım sektöründe istihdam edilen işgücü oranı azaldıkça, sanayi ve hizmet sektöründe istihdam edilen işgücü oranı arttıkça, kalkınma yönünde bir değişim söz konusu olmaktadır. (Şimşek, 2008:63)

2.2.4 Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

Grafik 4: İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2015, (15+ Yaş), (%)



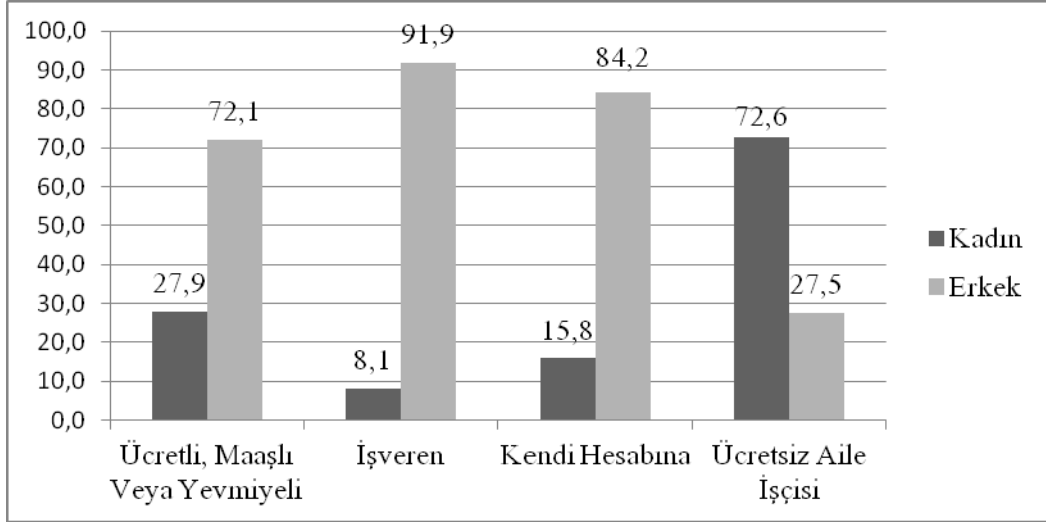
Kaynak: TÜİK, 2015⁶

2015 yılı itibariyle işgücüne dahil olmama nedenleri incelendiğinde, ev işleriyle meşgul olma nedeniyle işgücüne dahil olamayanların tamamının kadın olduğu görülmektedir. Kadınların %86,3’ü ailevi ve kişisel nedenlerle işgücüne dahil olamamaktadır. Bu verilere göre kadınların işgücü piyasasında yer alamayışlarının en büyük nedeni kadının evde aldığı sorumluluklardır sonucu çıkarılabilir. Ailevi ve kişisel nedenlerle işgücüne dahil olamayan erkeklerin oranı %13,7’dir. Kadınlarda bu sıralamayı mevsimlik çalışıyor olma nedeni takip etmektedir. Erkeklerde işgücüne dahil olmama nedenlerinin ilk sırasında %77,3 ile emekli olma nedeni gelmektedir.

Özellikle niteliksel olarak beceri düzeyi düşük kadınların düşük ücretle çalışmaları yerine ev işleri ve çocuk bakımı gibi işleri yaparak aile bütçesine daha fazla katkı sağlayacaklarını düşünmeleri, Türkiye’deki kadınların işgücüne dahil olmama yönündeki eğilimlerinin nedeni olarak gösterilebilir. (Kurnaz ve Atalay, 2013:17)

⁶ Diğer: Belirtilen nedenler dışında, işbaşı yapmaya hazır olan, ancak iş aramayan kişileri belirtmektedir.

Grafik 5: İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu, 2015, (15+ Yaş), (%)



Kaynak: TÜİK, 2015⁷

2015 yılı itibariyle istihdam edilenlerin işteki durumu incelendiğinde, kadınlarda ilk sıradında %72,6 ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar yer almaktadır. İstihdam edilen kadınların %27,9'unu ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar oluşturmaktadır. Erkekler açısından incelendiğinde ilk sırada, %72,1 ile ücretli ve maaşlı çalışanlar yer almaktadır. İşveren statüsündeki kadınların oranı ise oldukça düşüktür.

2.3.KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK SORUNLAR

Kadınlar son yıllarda ücretli çalışan olarak işgücü piyasasında daha çok yer almaya başlamıştır. Bu durum birçok tartışma ve yoruma yol açmıştır ve açmaktadır. Bir yandan kadının işgücü piyasasında ücretli işçi olarak çalışmasının, kadına sağladığı yararlar belirtilirken diğer yandan da çalışma ve ev hayatında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir. Özellikle maddi nedenlerle çalışmaya başlayan kadın, evde karşılaştığı sorunlar, iş yaşamında karşılaştığı olumsuzluklar, toplumsal baskılar gibi birçok sorun nedeniyle çok yönlü sorumluluk ve sorunlar altında kalmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunları en aza indirmek adına yapılan çalışmalara ve yasal düzenlemelere rağmen, yine de kadınlar, evde ve işte çift vardiyalı olarak çalışmalarını nedeniyle ağır koşullar altında kalmaktadır. (Kocacık ve Gökkaya, 2005:205)

Kadınların çalışma hayatına katılımları sınırlı ve sorunlu olarak gerçekleşmektedir. İstihdamdaki kadınların işteki konumlarını, işyeri koşullarını, işteki geçirdikleri süreyi, iş değiştirme neden ve sıklığını, işten ayrılma ve eve dönüş nedenlerini, işyerinde yitirdikleri sağlıklarını, evlilik ve çalışma hayatını dengeleme mücadelelerini, emeklilik hayallerini bu gibi nedenlere bağlı birçok etkeni anlamadan kadınların neden çalışma hayatına bu kadar az katıldıklarını yorumlayabilmek mümkün gözükmemektedir. (Kümbetoğlu vd., 2015:260)

Türkiye'de kırsal kesimde ücretsiz tarım işçisi olarak çalışan kadının, sanayide ikinci sınıf işçi olarak çalışan kadının, kamu yönetiminde çalışan kent kadınının, kadın olmasından kaynaklanan sorunlarının yanı sıra sınıfsal farklılıklarından kaynaklanan sorunları da bulunmaktadır. (Çitçi, 1982:93)

⁷ Kırsal kesimlerde hane reisi olan erkekler, istatistiklere kendi hesabına çalışan tanımıyla dahil edilmekte, ancak hiç toprağı yoksa yada hane reisi tanımına uymayanlar istatistiklere ücretsiz aile işçisi olarak yansıtılmaktadır.(TÜSİAD, 2000:144)

1980'lerde küreselleşme sürecinde uygulanan yapısal uyum programları ve ihracata dayalı büyüme stratejileri, kadın emeği açısından çeşitli fırsatların yanı sıra çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Hizmet sektöründeki büyüme, nitelikli kadın işgücü için yeni fırsatlar yaratmış; nitelsiz kadın işgücünün istihdamındaki artışı ise gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaşan enformel ekonomi ve sanayi hizmetlerindeki enformel istihdama bağlı olmuştur. (Toksöz, 2007:1) Gelişmekte olan ülkelerdeki çalışan kadınlar, oldukça ilkel şartlar altında ve sosyal haklardan yararlanamayan bireyler olarak yaşantılarını sürdürürken, gelişmiş ülkelerde kadına tanınan ayrıcalığın daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. (Öztürk, 2007:45)

1900'lü yılların ortalarından günümüze, kadınların işgücüne katılımlarının, yalnızca endüstrileşmiş ülkelerde değil, dünyanın her tarafında artış göstermeye devam ettiğini; öğrenimde fırsat eşitliği arttıkça, kadınların her alanda daha fazla sayıda istihdam edildiklerini, gittikçe daha fazla sayıda kadının bir zamanlar erkeklerin hakimiyet alanında olan mesleklere girdiğini, bir kısmının yönetimde üst düzey pozisyonları işgal ettiğini ve bir çoğunun da kendi işlerini kurmaya başladıklarını belirten Neft ve Levine⁸, bu konudaki ayrımcılığı da aşağıdaki şekilde dile getirmektedirler: (Gürol, 2000:213)

“Bununla birlikte sözü edilenler yalnızca bir azınlık olmaktadır. Bir ülkeden diğerine olsun, gelişmiş olanlardan gelişmekte olana olsun, birçok kadın işgören halen ayrımcılığa tabi tutularak düşük ücret veren endüstrilerde düşük düzeyli işlerde çalışsalar bile, onlara oranla daha düşük ücret almaktadırlar. Ve dünyanın her yerinde, özellikle ekonomik kriz durumlarında, kadınlar işe alınan son, işlerine son verilen ilk kişiler olmaktadır. Her ne kadar, başlıca gelişmiş olanlarda olmak üzere, birçok ülkede çalışan kadınları korumak amacıyla ayrımcılığı önleyici yasal düzenlemelere yer verilmişse de, bu yasalar yeteri kadar uygulanmamakta veya etkin olmamakta ve bariz ayrımcılık tüm açıklığıyla süregelmektedir”.

Kadınların yüz yüze kaldığı sorunlar çok yönlü olduğundan tekil ve izole eylemlerle üstesinden gelinemeyeceğinden bunların çözülmesi için gereken tedbirlerin bütünleşik ve kapsayıcı bir yaklaşımla uygulanması gerekmektedir. (Toksöz, 2007:3)

Türkiye’de kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlara ve kadının ekonomik konumunu güçlendirmeye yönelik çalışmalar, özellikle 1990 yılından sonra hız kazanmıştır. Bu çerçevede Türkiye’nin, Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika programlarından biri olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı’na katılması atılmış en önemli adımlardan birisi olmuştur. (Şimşek, 2008:88)

Kadınları çalışma hayatında erkeklerle eşit kılan yasaların oluşturulması, geniş ailelerden çekirdek aileye geçilmesi, ev işlerinin yanında çalışma hayatına katılmasını sağlayan formel çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, eğitim olanaklarının artırılması gibi gelişmelere bağlı kadın istihdamı artmıştır. Ancak tüm gelişmeler ve sağladıkları olanakların yanında getirdikleri eksiklikler kadınların çalışma hayatında çeşitli sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. (Karacan, 2011:30)

⁸ Neomi Neft ve Ann D. Levine,1998:Where Woman Stand: An İnternational Report on The Status Of Women İn 140 Countries 1997-1998

Kadınların çalışma hayatındaki karşılaştığı sorunları beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla:

1. Cinsiyet Ayrımcılığı
2. Ücretlendirmede Eşitsizlik
3. Eğitimde Eşitsizlik
4. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar
5. Kadınların Enformel ve Standart Olmayan İşlerde Çalışması

2.3.1.Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, kişilerin nitelik bakımından eşit olmalarına rağmen, sadece cinsiyetlerine bağlı farklı muamele ile karşılaşmaları durumu olarak tanımlanmaktadır. Yapılan işlerin üçte ikisi kadınlar tarafından yapılmaktadır, buna karşılık kadınlar dünyadaki oluşan gelirin sadece onda birini almaktadır. Bu veriler yapılan ayrımcılığı daha görülür hale getirmektedir. (Cesur, 2009:60)

Çalışma hayatında kadınların sosyal sorunlarının bazıları cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır. Çalışma hayatındaki cinsiyet farklılığı; ücret eşitsizliğinden, kadınlara ucu açık olmayan kendini geliştirme olanağı tanımayan vasıfsız işlerin uygun görülmesine, erkeklere uygun mesleklerin oluşturulmasından çeşitli işlerin cinsiyetçi bir şekilde vasıflı ve vasıfsız olarak tanımlanmasına kadar çok değişik boyutlar içermektedir. (Mandıracıoğlu, 1998:105)

Cinsiyet ayrımcılığı noktasında kadınların işgücü piyasasındaki konumlarıyla ilgili çeşitli varsayımlar geliştirilmiştir. Geliştirilen varsayımlardan birisi, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı yapılarak, kadının ev içinde çalışmaya itilmesiyle erkek egemen yapının desteklenmesi ve kadının işgücü piyasasında ikincil konuma getirildiği şeklindedir. (Eraydın,1999:31) Toplumun bu görüşü destekler nitelikteki genel tutumu “üretim ve geçimi sağlamak erkeğe, üreme ve ev işleri kadına aittir” yönündedir. Zaman içinde toplum tarafından kabul görmüş ve içselleştirilmiş cinsiyet rolleri kadını eve dolayısıyla da erkeğe bağımlı kılmıştır.(Güner, 2008:12)

Küçük yaşlardan itibaren başlayan cinsiyet ayrımcılığı kız çocukları ile erkek çocukları arasında ailelerin tutumlarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Aile ile başlayan bu ayrım tüm topluma yayılmaktadır. Kız çocuklarının okula gönderilmemesi, buna karşılık erkek çocukların eğitim ve meslek edinmeleri yönündeki büyük uğraşlar cinsiyet ayrımcılığının öncelikli örneklerindedir. (Güner, 2008: 13)

İşlerin belirli cinsiyetlere uygun olarak değerlendirilmesi, kadınların ve erkeklerin belirli işlerde yoğunlaşması, işlerin cinsiyetlendirilmesi olarak adlandırılmaktadır. (Bilir Güler, 2005: 48) Cinsiyet ayrımı, erkek ve kadınların değişik mesleklerde ve sektörlerde yoğunlaşması ya da aynı sektör ve meslekler içinde ayrışması biçiminde olabilmektedir. (Karacan, 2011:41) Kadınların ve erkeklerin toplumsal rollerine uygun görünen meslek ve sektör bazında yoğunlaşmasına “yatay ayrım”, kadınların örgütlerde elde ettikleri pozisyonlar bakımından erkeklerden geride kalması da “dikey ayrım” kavramı ile tanımlanmaktadır. (Bilir Güler, 2005: 48)

İşgücü piyasasına katılan kadınların, bir yandan var olan ev sorumlulukları diğer taraftan dışarıda çalışmanın getirdiği sorumluluklar nedeniyle çifte iş yapmak zorunda kalmaları, cinsiyete dayalı işbölümünün yarattığı en önemli sorunlardan birisidir. (Öztürk, 2007:49) Evdeki sorumlulukların büyük kısmının kadına yüklenmesi, aile fertleri arasında adaletli bir paylaşımın olmaması kadınların daha çok sorunla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığının belirlenmesi konusunda özellikle; ücretler, mesleki atamalar ve istihdam düzeyleri gibi” ölçülebilir iş piyasası sonuçlarındaki cinsiyetler arası farklılıklar üzerinde durulmaktadır. (Acar, 1992:165)

Çalışma alanlarında olduğu gibi, mesleklerde de cinsiyete bağlı bir ayırım oluşmaktadır. Bu ayırımı göre, tıp, hukuk, bilim, mühendislik, dişçilik, din vb. uğraşlar erkek meslekleri olarak görülürken; hemşirelik, öğretmenlik ve toplumsal çalışma vb. uğraşlar da kadınlara uygun olan meslekler sınıfına alınmaktadır. (Çitçi, 1982:28) Bu meslekler kadınların aile-içi görevlerinin uzantısı sayılırken tek düze işlere katlanabilme ve düzenlilik gibi nitelikleri gerektiren büro işleri de kadın yapısına daha uygun görülmüştür. (Tan, 1979:52)

Buna karşın mesleki dağılımlarla cinsiyet ayrımcılığının ilgili olmadığına dair görüşler de vardır. Bu görüşü savunan kesimler, erkeklerin bilim, mühendislik, yönetim, üretim ve inşaat alanlarında çalışırken, kadınların eğitim, aşçılık, memurluk, temizlik ve kuaförlük gibi alanlarda çalışması dağılımının rastgele bir cinsiyet ayrımcılığı ile yapıldığını düşünmektedir. (Alp, 2007:54)

Çalışma yaşamında işlerin kadın işi, erkek işi olarak ayrılmasına, geleneksel değer yargılarının ve kadınların iş tercihlerinin neden olduğu görülmektedir. (Dalkıranoglu, 2006:40) Kadınlar için evde yaptıkları işlerin devamı olan meslekler uygun görülürken, erkekler için fiziksel güç ve cesaret isteyen işler ya da mekanik ve sayısal işler uygun görülmektedir. (Bilir Güler,2005:53) Yeni teknolojiler ile birlikte yeni cinsiyetçi işbölümleri ortaya çıkmaktadır, ancak kas gücü gereken işler ortadan kalksa bile, bu işler 'erkek işi' olarak tanımlanmaya devam etmekte ve bu işlere kadın işçi alınmamaktadır. Öte yandan teknik açıdan vasıflı az sayıda kadın için yeni istihdam imkanları da doğmaktadır. (Toksöz, 2015:161)

Cinsiyet ayrımcılığının en fazla görüldüğü alan terfilerdir. Kadınların çoğunlukla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışması, eğitim düzeylerinin düşük olması gibi sebepler terfilerini zorlaştırmaktadır. (Dalkıranoglu, 2006:48) Kadınlar genellikle işyerinde hiyerarşinin alt kısmında yer almakta, az beceri ve sorumluluk gerektiren işlere tayin edilmekte, kurum içi yükselmede zorluk çekmekte ve düşük ücretle çalışmaktadırlar. (Dalkıranoglu, 2006: 41)

Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik; istihdam, çalışma saatleri ve koşulları, en önemlisi kazançlar konusunda görülmektedir. Ecevit⁹'e göre, ekonomik faaliyet alanında görülen cinsiyet eşitsizlikleri şunlardır: (Şimşek, 2008:12)

- Ücreti düşük ve çalışma koşulları kötü işlerde çalışma, pazarlık yönünden yoksun kalma,
- Standart olmayan işlerde ve kayıt dışı sektörlerde çalışma, ayrıca ev eksenli çalışmaya dayalı istihdam,
- İşe alınmada, ücretler konusunda ve terfilerde ayrımcılığa uğrama,
- Ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışma.

Bu anlamdaki eşitsizliğin çözümü, hem kadınların ekonomik işlevlerini hızlandıracak, hem de ekonomik büyüme ve kalkınmaya katkı sağlayacaktır.

Dünyanın pek çok yerinde kadın-erkek eşitliği üzerine konuşmalar yapılmasına, sözleşmeler imzalanmasına, akademik çalışmalar ortaya konulmasına rağmen, cinsiyet ayrımcılığının pek çok alanda devam ettiği görülmektedir. Örneğin, kadınlara iş görüşmelerinde medeni halinin yanı sıra evliliğe ya da çocuk yapmaya ilişkin sorular sorular, ya da bu konuda doğrudan veya dolaylı yoldan dile getirilen kısıtlamalar, çalışma yaşamına giren kadınların uygulamada karşılaştıkları ilk uygunsuz durum olarak karşımıza çıkmaktadır. (Alp, 2007:53)

Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamaları, açık ve örtülü ayrımcılık olarak ikiye ayrılmaktadır. Açık cinsiyet ayrımcılığı, her iki tarafında benzer özellikler taşımasına rağmen, taraflardan birine ayrıcalıklı davranılmasıdır. Bir iş ilanında yalnızca erkek adayların başvurabileceğinin belirtilmesi açık ayrımcılığa örnek verilebilir. Örtülü ayrımcılıkta ise ayrımcılığa maruz kalındığı-

⁹ Yıldız Ecevit Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde öğretim üyesidir. Aynı zamanda bu üniversitenin Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı Başkanıdır. 1980 yılından bu yana kadın emeği, örgütlenmesi, kadın girişimciliği, akademik kadın çalışmalarının gelişimi ve benzeri konularda araştırmalar ve yayınlar yapmaktadır.

nın ispatlanması için, açık ayrımcılık uygulamalarından daha fazla kanıtı ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. (Dalkıranoglu, 2006:42) Örneğin, bir işverenin, işe alacağı tüm personelin boylarının 1.75 metrenin üzerinde olmasını koşul olarak ileri sürmesi dolaylı ayrımcılıktır. (Yılmaz, 2006:61) Ya da personel alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi örtülü ayrımcılık olarak nitelendirilebilir. (Dalkıranoglu,2006 :42)

Birleşmiş Milletler Genel Kurul'unca 1979 yılı Aralık ayında kabul edilen ve 1981 yılı Eylül ayında yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile 'kadınlara karşı ayırım' ifadesi ilk defa açıkça tanımlanmış, böylece bu sözleşmeyi imzalayan ülkeler böyle bir olgunun varlığını kabul ettiklerini teyit etmişlerdir. Türkiye bu sözleşmeyi Temmuz 1985 tarihinde onaylamıştır. (TÜSİAD, 2000:170)

Birleşmiş Milletler CEDAW komitesine sunulmak üzere hazırlanan altıncı periyodik Türkiye raporunda kadına karşı ayrımcılık şöyle tanımlanmaktadır: "*Kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın kadınlara erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanımlanmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir*". (CEDAW, 2008:1)

Diğer alanlarda olduğu gibi çalışma hayatında da kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, ulusal ve uluslararası alanlarda ele alınan ortak bir konudur. Birçok ülkenin yasasında ve uluslararası belgelerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanarak tüm alanlarda fırsat eşitliği oluşturulmasının gerekliliği ile ilgili hükümler bulunmaktadır. (Kocacık ve Gökkaya, 2005:206)

Kadınlara hem yasal hem de toplumsal imkan ve haklar, toplumsal ve sosyo-ekonomik değişikliklere bağlı olarak zaman içinde kademeli olarak tanınmıştır. Ancak bu hak ve imkanların hepsinin yaşama geçirilebildiğini ve yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. (Güner, 2008:14)

2.3.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik

İşgücü piyasasında, kadınların ve erkeklerin objektif olarak değerlendirilmemesi kadınların çalışma hayatında ayrımcılıkla karşılaşmasına neden olmaktadır. Buna göre ayrımcılık, çalışanın işi ile ilgili olmayan nitelikleri nedeniyle işverenin farklı muamelede bulunması olarak açıklanabilir. (Özkan ve Özkan, 2010:93) Türkiye' de yasal düzenlemeler bakımından kadın-erkek eşitliği sağlanmıştır. Ancak uygulamada kadınlar erkeklere kıyasla dezavantajlı konumdadır ve kadınlar açısından birçok alanda hala ayrımcılık mevcuttur. (Toksöz, 2007:41)

Türkiye'de kadın ve erkek ücret eşitsizliğini açıklama girişiminde bulunanlar, bu eşitsizliğin daha çok insan sermayesinden kaynaklandığı yönündeki açıklamalara ağırlık vermektedir. Kadınların öğrenim ve beceri düzeyleri erkeklerden daha geride olduğundan kendilerine erkeklerden daha düşük ücret ödendiği görüşü yaygın olarak kabul görmektedir. (TÜSİAD, 2000:169) Kadınların ücreti düşük olan, az beceri gerektiren, yarı zamanlı, geçici işlerde ve kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmesi, kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılıklarını daha da artırmaktadır. (Karacan, 2011:43)

Bazı yazarlar daha fazla göze çarpan farklılıkların olduğunu söyleyerek kadın ve erkek ücret farklılıklarını açıklamak için piyasa ayrımcılığı kavramını kullanmışlardır. Piyasa ayrımcılığı, erkek ve kadınların, eğitimi, deneyimi, mesleği ve işteki durumları aynı olduğu halde aralarında kazanç farklılıkları görülüyorsa, bu duruma verilen ad olarak açıklanmaktadır. Bu özellikler eşit olarak alındığında erkeklerin ücretleri kadınlardan daha fazla ise, bu durum kadınlara karşı ayrımcılık yapıldığının kanıtı olarak görülmektedir. (TÜSİAD, 2000:170)

Amerikalı bir bilim adamı Laurence Moore'nin İstanbul'da yaptığı araştırmaya göre, fabrikada çalışan çocuk ve kadınların, erkeklerin aldığı ücretin beşte üçü kadar ücret aldığı tespit edil-

miştir. Ayrıca araştırmada, kadınların düşük ücretler almasına rağmen erkekler kadar uzun çalışma saatlerine maruz kaldıkları görülmektedir. (Makal, 2015:40)

Kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklılığı, sadece özel işletmelerde değil İktisadi Devlet Teşekkülleri'ne bağlı işyerlerinde de gözlenmiştir. Örneğin 1940'lı yıllarda Samsun Tekel Tütün Bakım ve İşleme Evi'nde çalışan 1.475 işçinin 1.000'i kadınlardan oluşmuştur. Çalışan kadınların ortalama saat ücreti 15 ile 16 kuruş iken, erkek çalışanların ücreti 24 ile 25 kuruş olarak belirlenmiştir. (Makal 2015:52)

İş Kanunu kapsamında çalışan ve sanayi sektöründe faaliyette bulunan işyerleriyle 1957 yılında yapılan anket çalışmasının sonuçlarına göre, kadın çalışanların sayısının ve oranının en fazla olduğu işkolları tütün, mensucat ve gıda işkoludur, kadın çalışanların %92,6'sı bu üç işkolunda çalışmışlardır. Bu işkollarında çalışan kadınlar erkek çalışanlardan daha düşük ücret almışlardır. Tütün işkolundaki alınan ücret erkek çalışanın aldığı ücretin %65,2'si, mensucat işkolundaki ücret %75,4'ü, gıda işkolundaki ücret de %55,1'idir. (Toksöz, 2015:154)

Kadın-erkek arasındaki ücretlendirme sektörel farklılıklar da göstermektedir. Örneğin, inşaat sektöründe ücretlendirme doğrudan kadın ve erkek çalışanın cinsiyeti temelinde yapılmaktayken, bankacılık sektöründe ücret politikalarını belirleyen cinsiyetten öte kişinin bulunduğu pozisyondur. Kadınların yönetim pozisyonlarında düşük oranda bulunmaları, onları yüksek ücret almaktan mahrum bırakmaktadır. (Narman, 2006:22)

Ayrıca kadın emeğinin karşılığının düşük ücretle ödenmesinin, kadınların belli iş ve mesleklerde yoğunlaşması veya kalabalıklaşması ile ilgisi bulunmaktadır. Kadınlar tarafından bazı meslek alanlarının aşırı talep edilmesi, erkek alanlarına girmenin zorluğu, kadınların belli mesleklerde yoğunlaşması ücretlerin düşüklüğünü yaratan süreci gerçekleştirmektedir. (TÜSİAD, 2000:170) Özellikle imalat sanayinde, kadınların emek yoğun çalışmaları ve daha az sayıda kadın işçinin toplu sözleşmeye tabi olması düşük ücret almalarında etkili olmaktadır. (Toksöz, 2015:155)

Kadın ve erkek kazançlarındaki farklılığa ilişkin birçok çalışma yapılmıştır. Ekonomi literatüründe bireyler arasında ücretlerin neden farklı olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Bu nedenlerin bazıları şöyledir: (Şimşek, 2008:31)

- İşgücünün, yaş veya eğitim gibi özelliklerine göre ücretler değişebilmektedir.
- Çalışılan firmanın, ekonomideki branşına ya da firma büyüklüğüne bağlı olabilir.
- İşgücünün verimliliğine bağlı olabilir.

Yapılan başka bir çalışmaya göre işgücü piyasasında kadın-erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığına neden olan ayrımcılık şu sebeplerdendir: (Özkan ve Özkan, 2010:95)

- İlki, kadınlar düşük ücretle çalışılan kurumları tercih etmektedir. Bu nedenle işe alım aşamasından terfi sürecine kadar ayrımcılık devam etmektedir. Buna "dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı" denilmektedir.
- İkincisi, bir işyerinde kadın çalışanlar aynı işi yaptıkları halde erkek çalışanlardan daha düşük ücret almaktadır buna "işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı" denilmektedir.
- Üçüncüsü, çoğunlukla erkekler tarafından çalışılan sektör ve işlerde kadınlar işi yapabilecekleri vasıflara sahip olsalar da erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar. Bu ayrımcılığa "değersel ayrımcılık" denilmektedir.

Kadın ve erkek ücretleri arasındaki farklılıkların açıklanmasında, çoğu kez, kadınların düşük ücretli alanlarda yoğunlaştıkları savı ileri sürülmektedir. Bu sava göre kadınlar, özgül değil genel nitelikte eğitim gerektiren uğraşlarda toplanmaktadırlar ve bu nedenle ücretleri de düşüktür. Ayrıca, eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçekçi olmadığı, gerçekte kadınların erkeklerle eşit biçimde çalışmadığı, kadınlar için daha fazla eğitim, ilgi ve gözetim gerektiği, işten ayrılma oranlarının er-

keklerden yüksek olduğu, erkekler kadar deneyime sahip olmadıkları, onlar kadar verimli olmadıkları da ileri sürülmektedir. (Çitçi, 1982:33)

Kadının çalışacağı işte düşük ücret alacağını bilmesi, kadını çalışma yaşamına girmekten alıkoyabilmekte ve işe girdiği durumlarda da işine yönelik iş tatminini azaltabilmektedir. Çalışma sonrası elde edilen ücret düşük olduğunda, kadının çalışma yoluyla elde edeceği ekonomik özgürlük gerçekleşmeyebilmekte veya bu ücret kadının aile içindeki statüsüne olumlu katkıda bulunmayabilmektedir. (TÜSİAD, 2000:166)

Tablo 8: Eğitim Durumu ve Ana Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2010

EĞİTİM DURUMU	Cinsiyete dayalı ücret farkı (%)	Yıllık ortalama brüt ücret (TL)		
		Kadın	Erkek	Toplam
İlkokul ve altı	16,5	10.519	12.597	12.237
İlköğretim ve ortaokul	16,7	10.470	12.571	12.192
Lise	10,1	13.969	15.531	15.117
Meslek lisesi	19,5	15.647	19.442	18.759
Yüksekokul ve üstü	16,1	28.184	33.574	31.486
ANA MESLEK GRUBU				
Yöneticiler	-7,3	46.201	43.073	43.825
Profesyonel meslek mensupları	19,4	27.861	34.549	31.520
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	7,4	20.865	22.536	22.082
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	6,1	18.203	19.383	18.875
Hizmet ve satış elemanları	7,4	12.188	13.167	12.922
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	(*)	0	(*)	14.091
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	16,6	13.004	15.586	15.278
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	24,1	10.518	13.851	13.336
Nitelik gerektirmeyen meslekler	13,9	10.713	12.449	12.075
TOPLAM	-1,1	18.029	17.837	17.884

Kaynak: TÜİK, 2010¹⁰

Eğitim durumuna göre kadın ve erkek arasındaki ücret farkı incelendiğinde, en yüksek oran %19,5 ile meslek lisesi mezunlarında, en düşük oranda %10,1 ile lise mezunlarında görülmek-

¹⁰ 2010 yılı toplam ücreti esas alınarak [(erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti *100] olarak hesaplanmıştır.

tedir. Tabloya göre erkeklerin eğitim durumu incelendiğinde, tüm erkeklerin kadınlardan yüksek ücret aldığı görülmektedir.

Ana meslek gruplarına göre ücret farkları incelendiğinde, en yüksek ücret farkı %24,1 ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda, en düşük oran da %-7,3 ile yöneticiler meslek grubunda görülmektedir. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları meslek grubunda kadın çalışan sayısı bulunmaması toplam çalışanların ortalama oranlarının düşük çıkmasına neden olmuştur.

ILO'nun kadın işçilerin çalışma yaşamlarını düzenleyen Eşit Ücret Sözleşmesi, aynı değer de yapılan işler için kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliği prensibinin teşvik edilmesini ve prensibin ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri ve bileşik çeşitli usuller yoluyla tüm kadın ve erkek işçilere uygulanmasını öngörmektedir. Bunun yanı sıra çeşitli kurumların mevzuatlarında ayrımcılığın önlenmesine ilişkin pek çok düzenleme yapılmıştır; ancak bu düzenlemelerin uygulanmasında çok zayıf kalınmıştır. (Aslantepe, 2012:164)

2.3.3.Eğitimde Eşitsizlik

Ekonomik yaşamda statüye ilişkin kıstasların en önemlilerinden biri eğitimidir. Bu açıdan kadınlar için eğitim, hem tarım dışında çalışma olanaklarının genişlemesi ve erkeklerinkine yaklaşması hem de yüksek statü taşıyan iş ve mesleklere girme olanaklarının artması açısından önemli bir olgudur. (Tan, 1979:20)

Eğitim, kadınların bilgi ve becerilerini artırmakla kalmayıp aynı zamanda kadının kendine güvenini geliştirerek bağımsız karar verebilmesini, kendini savunabilmesini ve çalışma hayatına katılım imkanlarını artırmaktadır. (Öztürk, 2007:14) Kadınların ev dışında çalışma kararlarını belirleyen en önemli etmenlerden birisi eğitimidir. Bu etmen erkeklere göre kadınların kararlarını daha fazla etkilemektedir. (TÜSİAD, 2000:154)

Kadınlar, eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte çalışma hayatında kendilerini kanıtlamışlardır. (Güner, 2008: 14)

Kadınlar için eğitim-işgücüne katılım ilişkisini erkeklerden farklı olarak eğitimle birlikte iş ve aile yaşamını uzlaştırma olanaklarının farklılaşması da belirlemektedir. Eğitim seviyesi yüksek kadınların aile ve iş yaşamını daha kolay uzlaştırmalarının iki nedeni bulunmaktadır. İlk nedeni, yüksek ücret alan kadınlar çocuk bakımı ve ev işleri gibi hizmetleri piyasadan temin edebilmektedirler. İkinci nedeni ise, yüksek eğitimleri nedeniyle çalıştıkları formel sektördeki işler, İş Kanunu'nda öngörülen doğum ve emzirme izinlerinden faydalanabilmelerini, işe geri dönebilmelerini, kesintisiz çalışarak yaşamını sürdürecektir emeklilik hakkını kazanmalarını sağlamaktadır. Eğitim seviyesi daha düşük kadınlar içinse, aldıkları ücretin düşük olması enformel sektörde istihdam olasılığının yüksek olması, iş ve aile yaşamını uzlaştırma olanaklarını güçleştirmektedir. (İlkkaracan, 2015:172)

Kadınların eğitim olanaklarından yeterince yararlanamamaları ya da eğitimin cinsiyetçi rolleri vurgulaması gibi durumlarda, hem kadınların meslek seçeneklerini kısıtlamak, hem de geleneksel cinsiyetçi rolleri pekiştirerek kadın statüsünün gelişimini engellemek gibi sonuçlara yol açtığı görülmektedir. (Tan, 1979:21)

Kırdan kente göç eden kadınların eğitim düzeyinin düşük olması işgücü piyasası dışında kalmalarına neden olmaktadır. Eğitim düzeyinin düşüklüğünün yanı sıra toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümüne dayalı olarak belirlenen toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil aile yapısı, ücret düzeyi, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerindeki yetersizlikler de kadınların işgücüne katılmasını engellemektedir. (Aslantepe, 2012:160)

Ayrıca düşük eğitim seviyesinde bulunan işlerin, düşük ücretli ve çalışma koşullarının zor olması kadınların işgücü piyasasına katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. İşsizlik oranı, eğitim düzeyindeki artışla birlikte düşmekte, düşük eğitilmiş kadınlar arasında ise yüksek olmaktadır. Cinsiyete dayalı zihniyet kalıpları ve ekonomik yetersizlikler, erkeklere eğitimde öncelik tanınması, kadınların eğitim seviyelerini olumsuz etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. (Dalkıranoglu, 2006: 57)

Türkiye'deki kadınların, cinsiyet farkı gözetmeden eğitim olanaklarından eşit şekilde yararlanması için, yasal düzenlemeler yapılmıştır. Anayasa'nın "Eğitim ve Öğretim Hakkı ve Ödevi" başlıklı 42. Maddesi'ndeki "Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz" ve "İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur" hükümleriyle eğitimde fırsat eşitliği güvence altına alınmıştır. (Güner, 2008:16)

Ülkemizde kadınlar, dünyanın her tarafında olduğu gibi, ancak eğitim seviyelerini yükselttiklerinde, erkek egemen iş dünyasında kendilerine yer açabilmektedirler. Türkiye'de kadınların yaşam statüsünü yükseltip onu ikincil konumdan kurtaracak ve bireysel özgürlüğünü sağlayacak en önemli anahtar, eğitim ve yeterli bilgi donanımıdır. Bilgi donanımı aynı zamanda bireysel özgürlük ve ikincil konumdan kurtulmanın tek güvencesi olarak görülmektedir. (Arat, 1996:47)

2.3.4. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

İş ve aile yaşamı, insanların günlük hayatlarının büyük bir bölümünü meşgul eden ve uzun dönemli başarılı olmayı istedikleri önemli rollerdir. İşte ve ailede eş zamanlı ortaya çıkan ihtiyaç ve talepler, özellikle çalışan kadınlar açısından baskılar oluşturmakta ve kişilerin öncelikler konusunda çelişkiler yaşanmasına neden olmaktadır. (Karacan, 2011:36)

İş hayatındaki güvensiz çalışma koşulları, istikrarsız istihdam, belli olmayan çalışma takvimi, müşterilerin talepleri ve yüksek performans için işverenin baskısı gibi nedenler iş ile aile yaşamının dengelenmesini zorlaştırmaktadır. Bunun sonucunda bireyler aileye ayırmaları gereken zamanın çoğunu iş yaşamının taleplerini gerçekleştirmek amacıyla kullanmaktadırlar. (Özmete ve Eker, 2012:2)

Kadınların evdeki yeniden üretim rolleri, ev işlerinden çocuk büyütme kadar geniş bir alanı kapsamakta ve bu durumun kadınların iş yaşamları üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar, kadınların ev dışında çalıştıklarında dahi ev içindeki sorumluluklarında pek bir değişikliğe rastlanmadığına dikkat çekmektedir. (Dedeoğlu,2000:166) İş ve aile ile ilgili kadından beklenen rollerin yoğunluğu aile içi ilişkileri de etkilemektedir. Özellikle ev ve çocukla ilgili sorumlulukları, kadınların iş hayatını olumsuz etkileyerek sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. (Öztürk, 2007:57)

Kadınlar ev içinde yaşanan cinsiyetçi işbölümünün etkilerini, işgücü piyasasında da yaşamaktadırlar. Kadının, ev ve işyeri arasında yaşadığı rol çatışmasına rağmen çalışma hayatında eşit statü beklentisi, aile içi sorumlulukları tek başına üstlenen çalışan kadın için dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. Kadının ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımı nedeniyle çalışmaya ara vermesi, işverenler açısından kadın emeğinin geçici çalışma içinde değerlendirilmesine neden olmaktadır. (Ergüder, 2006:66)

Çalışma hayatında yer alan kadın aile yaşamında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunları üç başlık altında inceleyebiliriz.

2.3.4.1.Ev İşleri

Kadınların çalışma hayatı içinde oldukça önemli bir yer tutan ev işleri, çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirilen, ücretsiz ve özel nitelikli bir çalışma türüdür. Ev işi, yekpare bir çalışma

süreci olmayıp; farklı miktarlarda yerine getirilen birçok değişik görevi içeren, yoğunlukla da evin fiziksel düzeni ile aile üye sayısına bağlı bir iş ve çalışma türüdür. (Acar, 1992:19)

Ev işleri, kadınlar için yaşamlarındaki en önemli konulardan biridir. Çalışan kadın eve geldiğinde ikinci bir işgünü, iş zamanını yaşamaktadır. İşten yorgun bir şekilde evine gelen kadını, bulaşık, çamaşır, temizlik ve ütü vb. gibi yapılması gereken ev işleri beklemektedir. (Öztürk, 2007:59)

Ev işleri evden eve değişmektedir, ancak ev işleri yapılırken eşler arasında sorumluluk ve iş paylaşımının eşit olmaması bu konuda sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. (Demiriz ve Yaşar, 2009:90) 2006 yılında, "Aile Yapısı" adında yapılan araştırma verileri incelendiğinde, ev işlerinde paylaşım oranları; kadınlarda yemek yapma oranı %87,1 erkeklerde % 2, kadınlarda ütü yapma oranı % 84,3, erkeklerde % 2,2, kadınların sofrayı kurup kaldırma oranı % 74.1, erkeklerde ise % 2,4'dür. (Mercanlıoğlu, 2009:40)

Kadınlardan çalışma yaşamlarının yanı sıra ev işleri, çocuk bakımı ve evlilik gereksinimlerini de aynı şekilde yerine getirmeleri beklenmektedir. Bu beklenti çalışan kadınlar üzerinde büyük bir yük oluşturmakta ve kendilerini tam gün işlerine vermelerini engellemektedir. Ayrıca bu durum çalışma verimlerini de düşürmektedir. (Güner, 2008:28)

Kadınların genelde düşük ücretler aldıkları, çalışma yaşamlarının erken yaşta başladığı, çalışma koşullarının zor ve kötü olduğu, uzun çalışma saatleri ve evle iş arasında sınırlanan bir yaşama sahip oldukları görülmektedir. Evdeki işleri ve artan sorumlulukları ile artan yükleri kısıtlı ölçüde paylaşmakta, kadınlar sessiz bir şekilde bu artan yükleri kabullenmektedirler. (Eraydın, 1999:218)

2.3.4.2. İş- Aile Yaşamı Çatışması

Kişiler iş hayatında yaşadığı problemleri ailesine, aile içinde yaşadığı problemleri de işine yansıtabilmektedir. Bu kapsamda, yaşanan rol belirsizlikleri, rol çatışmaları, yoğun zihinsel ve fiziksel çabalar, fazla çalışma sonucunda oluşan psikolojik baskılar, yaşanan zaman yetersizlikleri ve stresli ortamlar, iş ve ailede yaşanan sorunlarla ilişkili olan unsurlardır. (Oğuz ve İplik, 2009:172)

Kişinin ailesiyle yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik ve eşlerin birbirine destek olmaması ile ortaya çıkan aile sorunları çatışmaya neden olmaktadır. Bu çatışmalar zamana bağlı çatışma, gerginliğe bağlı çatışma ve davranışa bağlı çatışma olmak üzere üç grupta incelenmektedir. (Özmete ve Eker, 2012:3)

Şekil 1:İş- Aile Yaşamındaki Çatışma Çeşitleri

İş Yaşamı Baskıları		Çatışmanın Çeşidi		Aile Yaşamı Baskıları
Zamana Bağlı - Çalışma saati - Esnek olmayan çalışma - Vardiyalı Çalışmalar	↘	Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini engellemesi	↙	Zamana Bağlı - Eşin çalışması - Küçük çocuklar - Aile yapısı
Davranışa Bağlı - Mahremiyet ve objektiflik gibi beklentiler	→		←	Davranışa Bağlı Yakınlık ve açıklık gibi beklentiler
Gerginliğe Bağlı - Rol çatışmaları - Rol belirsizlikleri	↗		↖	Gerginliğe Bağlı - Aile içi anlaşmazlıklar - Eşin yetersiz desteği

Kaynak: Özmete ve Eker, 2012:4

İş ile aile rolleri arasındaki çatışma, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde iki yönlü olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, uzun süre çalışmanın eve ayrılan zamanı kısaltması ve ailedeki sorumlulukları aksatmasıyla, bireyin iş rolü sorumlulukları aile rolü sorumluluklarını engellemektedir, bunun sonucunda iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Aile ile ilgili sorumluluklar iş rolü sorumluluklarını engellediği zaman da aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Örneğin, hasta olan bir çocuğun, kişinin işe devamını engellemesi durumunda iş-aile çatışması gerçekleşmektedir. (Öztürk, 2007: 58)

Düşük ücretlerin, düzensiz gelirlerin ve güvencesiz işin olduğu ortamda, aile bireyleri ancak gelirlerinin aile içinde toplanmasıyla bir ekonomik sıçrama yapılabileceğini düşünmektedirler. Bir yandan kadın emeğinin ailenin gelirini artırdığı kabul edilirken, diğer yandan aile bireyleri geleneksel değerleri korumaya çalışmaktadır. Kadınların ücretli olarak çalışması, ev içi sorumluluklarını eksiltmediği gibi ailede alınan kararlarda da söz yetkisini artırmamaktadır. Ayrıca çeşitli çalışmalar, geleneksel değerler sisteminin geçerli olduğu toplumsal kesimlerde kadının çalışmasının aile için olumsuz bir toplumsal statü olduğunu belirtmektedir. (Eraydın, 1999:30)

İpek İlkarcan'ın 2000 yılında yaptığı "Türkiye'deki emek piyasasında neden bu kadar az kadın var?" adlı çalışma bulgularına göre, araştırma gerçekleştirildiği sırada çalışmakta olan, ancak daha öncesinde çalışmaya ara veren kadınlar arasında aile nedeniyle işlerini bırakanların oranı

%53'tür. Yine çalışmada, daha önce hiç çalışmamış olan kadınların %35'i çalışmama nedeni olarak, erkek aile bireylerinin çalışmalarına izin vermemeleri nedenini belirtmiştir. (Dedeoğlu,200:167)

Toplum tarafından, kadının işgücü piyasasında gerçek anlamda üretim sürecine katılmasını sağlayacak, rol ikilemini hafifletecek, kadına aile-içi sorumluluklarında yararlı ve yardımcı olacak kurumların geliştirilmesi gerekmektedir. (Makal, 2015:56)

2.3.4.3.Çocuk Sorunu

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük sorunlardan birisi çocukların bakımı ile ilgili sorunlardır. Çocuklarla ilgilenen kişi sorunu, Türkiye gibi bu işin kurumsallaşmadığı ve gerekli örgütlenmenin gerçekleşmediği toplumlarda öne çıkmaktadır. Bu konuda diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi bizim ülkemizde de aile en önemli dayanışma ve destek kurumu olarak gündeme gelmektedir. (Eraydın, 1999:177)

Ülkemizde iş yerlerine bağlı olan ya da devletin açtığı kreşlerin az olması, özel kreş ve bakıcıların pahalı olması, anneyi başka çözümler aramaya yöneltmektedir. (Karacan, 2011:39) Bu durumda çocuklar daha çok aile üyeleri tarafından büyütülmektedir. Çocukların özellikle belirli yaş dönemlerinde annenin evden ayrılmasına tepkileri, hem annelerinden ayrılmak istememeleri, hem de bulunan çözümlerin çok da iyi olmamasıyla açıklanabilir. Ayrıca, annelerin en hassas oldukları konu çocuklar olduğu için ve kadınlar temel görevlerini tam-zamanlı annelik olarak algıladıkları için, duydukları vicdan azabıyla birlikte bu tepkileri biraz abartılı ifade edebilmektedirler. (Eraydın, 1999:182)

Çocuk sahibi olmak kadın ve erkeği farklı şekilde etkilemektedir. Çocuk sahibi olmasıyla sorumluluğu artan erkek işine daha sıkı sarılmakta ve verimi artmaktadır. Ancak aynı durum kadınlar için geçerli olamamaktadır. Kadınlar evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında evdeki sorumlulukları arttığından iş hayatında sıkıntılar yaşamaktadır. (Öztürk, 2007:60)

Kadınların işgücüne katılım kararında, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmaması belirleyici bir etkidir. Çocuk sahibi olmayan kadınların tam zamanlı bir işte çalışma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklere kıyasla kadınların büyük bölümü yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. (Kocacık ve Gökkaya, 2005:204)

İstanbul'da tekstilde çalışan kadınlara yönelik yapılan bir araştırma sonuçlarındaki bulgular ilginç ve dikkat çekicidir. Ağır çalışma ortamında olan kadınların çoğunluğu çalışma yaşamı dışındaki sorumluluk ve görevlerinden fazlaca yakınmak istememektedirler. Bu kadınlar, çalışma hayatlarına çocukları ve evlilikleriyle ilgili sorunları yansıtılmalarının kendileri için dezavantaj olacağına inanmaktadırlar. (Adak, 2007:147)

Yapılan çalışmalar çalışan kadınların, toplumun, kocanın veya ailenin tepkileri karşısında artık çok daha dirençli olduğu, ancak çocuğun hala çok hassas bir konu olduğunu göstermektedir. Buna karşılık çocuk nedeniyle işten ayrılma veya işe ara verme oranı düşüktür. Dolayısıyla, kadınların çocuklarını bırakabilecekleri güvenli bir yer olduğunda, kurumsal ve güvenilir bir işyerinde çalıştıklarında çalışmaya karşı tutumları daha olumlu hale gelmekte ve yapılan işin verimliliği ve sürekliliği artmaktadır. (Eraydın, 1999:177)

Ülkemizde kreşler veya gündüz bakımevleri gibi sosyal destek sağlayan kurumların yeterli olmaması, çalışmak isteyen kadınların iş aramasını engellemekte ya da çocuğu olan kadınların çalışma hayatından ayrılmasına neden olmaktadır. Çalışmak isteyen birçok kadına sunulan ücret, çocuk bakım maliyetini karşılamaya yetmemektedir, bu nedenle kadınlar mecburen ev kadınlığı statüsünde kalmaya devam etmektedirler. Kadınların işgücünde yer alabilmesi için, ailedeki "çocuk, yaşlı ve hasta bakımı" gibi yükümlülüklerin, sadece kadınlara yüklenmemesi gerekmektedir. (Ayvaz Kızılgöl, 2012,92)

2.3.5.Kadınların Enformel (Kurumsallaşmamış) Sektör Ve Standart Olmayan İşlerde Çalışması

Enformel sektör kavramı, yasal düzenlemeler ve vergi ödemelerinden kaçınılması amacıyla ölçülemeyen, vergilendirilemeyen bununla birlikte temel ihtiyaçları karşılayacak kadar gelir elde edilen, üretim faaliyeti olarak tanımlanmaktadır. (Cesur, 2009:59)

Bu kavram, uluslararası düzeyde ilk kez 1991 yılında "78. Uluslararası Çalışma Konferansı"nda tartışılmıştır. Konferansta enformelleşme kavramı, sayısı sürekli artan işgücü için iş ve gelir sağlama düzeyinin azaltılması göze alınarak, kanuni düzenlemelerin yapılması ve sosyal korumanın enformel sektörde de yaygınlaştırılması ile istihdam ve gelir kaynağı olarak enformel sektörün desteklenmesi ikileminden kaynaklanan bir sorun olarak açıklanmıştır. (Erdut, 2005:14)

Enformel sektör kavramı 1972'de ILO Kenya raporu ile iktisadi kalkınma teorisinde, "formel sektördeki iş imkanlarının azlığı nedeniyle kırsal bölgelerden kente göç edenlerin yaşamını devam ettirmek için yürüttüğü iktisadi faaliyetler" olarak yer almıştır. (Toksöz ve Özşuca, t.y.)

Enformel sektör; kurumsal düzenlemelerin yapılmadığı, çalışanlar açısından toplumsal yararların göz ardı edildiği, işçinin ücretlerinin düzensiz ve düşük olduğu, işgücü statüsünün ve çalışma koşullarının belirlenmediği, işverenlerin keyfi uygulamalarının hakim olduğu, çalışanların örgütlenmelerinin zayıf olduğu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. (Açıkalin, 2007:51)

Enformel sektörün büyümesi, işçileri işverenlere karşı korumasız ve savunmasız bırakmış, esnek olmayan, düzensiz çalışma koşullarının ortaya çıktığı bir çalışma yaşamının doğmasına neden olmuştur. (Açıkalin, 2007:45) Enformel işgücü piyasasında, ücretin piyasa koşullarına bağlı olarak belirlenmesi, sosyal güvencenin, sendikal örgütlenmenin ve toplu sözleşme düzeninin bulunmaması, bu sektördeki çalışma koşullarının formel işgücü piyasasının çok gerisinde kalmasına neden olmuştur. (Erdut, 2005:13)

Formel ve enformel sektör özellikleri karşılaştırıldığında formel sektöre girişin zorluğuna karşın enformel sektöre girişin daha kolay olduğu görülmektedir. Formel sektör sermaye yoğun teknoloji ile çalışarak daha çok nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır, enformel sektör ise işgücü arzını daha çok yerli taleplerle karşılayan emeğin yoğun olduğu bir faaliyet alanıdır. (Açıkalin, 2007:50) Enformel sektör çalışanları, formel sektörde çalışanlara göre daha düşük ücretlerde, çok daha az sosyal yardım alarak, daha kötü iş koşullarında, iş güvencesinden yoksun çalışmaktadırlar. Kişilerin bu koşullarda çalışmalarının nedeni ise, emek piyasasına girmelerinin önkoşulunu oluşturmasıdır. (Yağcıoğlu Çelikel, 2006:29)

Enformel sektörde özellikle sigortasız çalışma olgusu, bir yandan çalışanları hastalık, işsizlik, yaşlılık ve iş kazaları gibi risklere karşı korunmasız bırakırken, diğer yandan da enformel sektörün genişlemesine sebep olmaktadır. Geleneksel rollerinden uzaklaşamayan kadının diğer yandan da ekonomik açıdan ailesine destek olma isteği, güvencesiz ve oldukça düşük ücretli işlerle ilgilenmesi sonucunu getirmektedir. Örneğin, evde, parça üzerinden para kazanma yöntemleri, güvencesizliğin en çarpıcı örneklerindedir. (Alp, 2007:58)

Kadınların kentsel enformel sektörde giderek daha fazla yer almaları başlıca üç nedenle ilişkilendirilebilir. Bunların ilki, ekonomik krizin bir yandan kadınların aile gelirine katkıda bulunmak için çalışmalarını gerektirmesi öte yandan formel sektörde iş bulma olanaklarını kısıtlamasıdır. İkincisi, özellikle de kırsal kesimden kente yeni göç etmiş olan kadınların formel sektörde iş bulabilmek için gerekli öğrenim, bilgi ve beceriden yoksun olmalarıdır. Üçüncüsü de ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel sorumlulukların, kadınların formel sektörde çalışabilmeleri için gerekli olan zamanı sınırlandırmasıdır. (Yağcıoğlu Çelikel, 2006:167)

Dünya'da kadınların işgücüne ve enformel istihdama katılımları erkeklere göre çok daha hızlı artmaktadır. İşgücünde kadınların istihdama katılım oranının artışının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Kadınların enformel sektörde çalışmak zorunda olmalarının başlıca nedeni, yaşamak

ve geçinmek için gereken gelirden yoksun olmaktır. Elde edilen gelir düşük, düzensiz de olsa gelir elde etmeye ihtiyaçları olduğundan ve çalışacakları alanlar sınırlı olduğundan giderek daha çok kadın enformel sektörde çalışmaktadır. (Erdut, 2005:33)

Bununla birlikte ucuz işgücü istemi enformelleşmeyi arttırmış ve yapısal hale gelmesine neden olmuştur. Ticaretin serbestleşmesiyle rekabet artmıştır, işletmeler diğer işletmelerle rekabet etmek amacıyla işgücü maliyetlerini düşürmüşlerdir. Ayrıca işletmeler kendi hesabına çalışma ve ev eksenli çalışmayı da içeren enformel sektördeki taşeronlar aracılığı ile rekabeti sağlamaya çalışmaktadır. Yine işletmelerdeki rekabet nedeniyle, formel sektördeki çalışan işçilerin işten çıkarılması bu işçileri enformel sektörde çalışmak zorunda bırakmıştır. (Cesur, 2009:60)

Günümüz ekonomisinde istihdam enformel sektör yönlü güçlenmektedir. Enformel sektördeki istihdam artışının nedeni formel sektördeki istihdam daralması ve iş ilişkilerindeki enformelleşmedir. (Aydın Göktepe, 2011:9) Bununla birlikte kadınların enformel sektörde istihdam edilmeleri emeklerinin farklı tanımlanmasını pekiştirmektedir. Bu bağlamda enformel işgücü piyasasına girmeleri, kadınların üretimdeki konumunu güçlendirmekten çok zayıflatmaktadır. (Yağcıoğlu Çelikel, 2006:33)

Ev eksenli çalışma, enformel sektörde çalışan kadınların en yaygın olarak başvurduğu çalışma biçimlerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. (TÜSİAD, 2000:163) Ev eksenli çalışma, Sanayi Devrimi öncesinde ortaya çıkan fakat Sanayi Devrimi'nden bugüne kadar devam eden, bir yanıla geleneksel özellikler taşıyan ve en geniş tanımıyla pazar için yapılan sanayi üretiminin evde gerçekleşmesidir. (Ergüder, 2006:88) Evde çalışma ya da ev eksenli çalışma tam anlamıyla kayıt altına alınamamaktadır. Evde çalışma, kadınların yoğun olduğu, çoğunlukla aile içinde ücretsiz çalıştığı, işbölümü toplumsal cinsiyete göre belirlenen ve kadınlar tarafından ekonomik faaliyet alanına dönüştürülen bir çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. (Karacan, 2011:16)

ILO tarafından evde çalışma kavramı, "bir kişi tarafından yürütülen iş" olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca "İşverenin işyeri sınırları dışında kalan, çalışanın kendi evi ya da kendi seçtiği diğer tesislerde ücret karşılığı çalışması" olarak da ifade edilmektedir. (Alp ve Sönmez, 2011:16)

Ülkemizdeki ve diğer gelişmekte olan ülkelerdeki ev eksenli çalışanların büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Bu durumun en önemli nedenleri ise, kadın işgücünün ucuz olması, eğitim düzeyinin düşük olması ve kadınların ev dışında çalışmasının önündeki toplumsal engellerdir. (Aydın Göktepe, 2011:9) Geleneksel rollere en uygun çalışma biçimi olarak benimsenen ev eksenli çalışma, kadın işgücü içinde önemli bir ağırlığa sahip olmakla birlikte, bu çalışma biçiminin istatistiksel olarak ölçülmesi pek mümkün görünmemektedir. Dünya' da ve Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı artmaktadır, fakat kadınların çalışma koşulları bu artışa rağmen iyileşmemektedir. (Ergüder, 2006:85)

Kadınların ev eksenli çalışmayı yoğun biçimde tercih etmelerinin nedeni, evdeki sorumluluklarıyla bu tür çalışmayı eş zamanlı olarak yürütebilmeleridir. İşverenler kadın emeğini ucuz emek olarak görmekte bu durum da kadınların tercih edilmesini artırmaktadır. Bununla birlikte; ekonomik sıkıntılar, kadınların ev ekonomisine katkı sağlamak istemesi, formel sektör tarafından aranan niteliklere kadınların sahip olmaması ve işgücü piyasasında kadınlara karşı yapılan ayrımcılık gibi nedenler kadınların enformel sektör içerisinde ev eksenli çalışmayı zorunlu olarak seçtiğini göstermektedir. (Toksöz ve Özşuca, t.y.)

Türkiye'de ev eksenli çalışanların, çalışma statüsü yasalarca tanımlanmamaktadır. Ev eksenli çalışma türü, çalışanlar açısından da "iş" olarak görülmemekte, farklı gerekçelerle evde çalışmaya başlayan kadınlar, evde çalışmayı boş zaman değerlendirme ve harçlık çıkarmak için yapılan "el işi" olarak adlandırmakta ve "el işi", "ev işi" ile birlikte sürdürülmektedir. (Ergüder, 2006:92) Kadınlar bu işleri, geçici bir uğraş ya da boş zamanlarını değerlendirmek için evde yaptık-

ları işlerin bir uzantısı olarak görmektedir. Kazandıkları parayı da düzensiz, geçici bir yan gelir olarak nitelendirmektedirler. (Yağcıoğlu Çelikel, 2006:166)

Enformel sektörden kazanılan gelir, toplam aile gelirini yükselttikçe, formel sektörden elde edilen düşük ücretler ikame edilmekte, böylece enformel sektör, ailenin yeniden üretimini ikame edemeyen formel sektörün açığını kapatmaktadır. (TÜSİAD, 2000:162) Bunun temel nedeni, ülkenin genel ekonomik sistemi içinde, yalnızca kadın emeğinin değil, vasıfsız erkek emeğinin de ucuz olmasıdır. Bu durumda her ne kadar dile getirilmese de kadının sağlayacağı gelir hane halkı için hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda kadının evden dışarı çıkmadan, var olan egemen değerleri tehdit etmeden evde parça başı iş yapması, en uygun ve olası bir çözüm olarak ortaya çıkmaktadır. (Yağcıoğlu Çelikel, 2006:165)

Yapılan araştırmalar, ev eksenli çalışan kadınların, kendileriyle benzer işleri yapan erkeklerden daha düşük ücret aldığını ve çalışma saatlerinin daha uzun olduğunu göstermektedir. Mevcut durum, neden kadınların sosyal güvencesiz, düşük ücretli işlerde çalışmaya razı olduklarını ortaya koymaktadır. (Ergüder, 2006:90)

Enformel sektörde çalışanlar için koruyucu mevzuatların geliştirilmesi ve uygulanması için teşvik edici düzenlemeler yapılması, hem insan onuruna yakışır şartlarda çalışmayı hem de işgücü verimliliğini artırmayı sağlayacaktır. (Toksöz ve Özşuca, t.y.) Ayrıca geliştirilecek mevzuatların ve teşvik edici düzenlemelerin uygulanabilir ve gerçekçi olması da önemli bir husustur.

III. BÖLÜM

ÇORUM İMALAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLARIN VERİMLİLİĞE ETKİSİ

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

İnsanlığın var oluşundan itibaren ilkel toplumlardan gelişmiş toplumlara kadar uzanan gelişim sürecinde kadınlar, evin içinde ve dışında ekonomik hayatta aktif şekilde yer almışlardır. Kadınların yiyecek, giyecek hazırlaması gibi evde yaptığı çalışmalar ve ev dışında özellikle tarımsal alanda yaptığı çalışmalar insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte, kadınların ev dışında ücret karşılığı çalışması oldukça yeni bir durumdur.

Kadın eğitime verilen önemin artmasıyla birlikte kadınlar iş yaşamında daha sıklıkla görülmeye başlanmıştır. Bununla birlikte kadın çalışanların iş yaşamında her zaman için erkek çalışanlardan daha fazla sorunla karşı karşıya kaldıkları da görülmektedir. Ücretli olarak çalışmaya başlayan kadınlar, geleneksel rolleriyle birlikte çalışmadan dolayı sahip oldukları yeni rollerini de yerine getirmek zorundadır. Böylece ikili bir rol üstlenen kadın, ev ve iş hayatındaki sorumlulukları dengelemeye çalışırken, birçok sorunla karşılaşmakta ve bu sorunlarla mücadele etmek zorundadır.

Araştırmanın genel amacı, Çorum imalat sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların verimliliğe etki edip etmediğini tespit etmektir.

Araştırmada varsayılan ön kabuller aşağıda sıralanmıştır. Bunlar;

- 1- Araştırmaya katılan deneklere, anketler yüz yüze konunun uzmanları tarafından uygulanmıştır. Anketi yapan uzmanlar anket sorularını deneklere tam ve açık şekilde anlatmışlardır.
- 2- Araştırmaya katılan denekler anket sorularını tam ve doğru olarak anlamışlardır.
- 3- Araştırmaya katılan deneklerin anketlere vermiş olduğu cevaplar tam ve doğru olarak kabul edilmiştir.

3.2.ARAŞTIRMANIN KONUSU

Ülkemizde kadınlar daha çalışma hayatına girmeden çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar çalışma hayatına girdikten sonra da devam etmektedir. Yapılan literatür taramasında özellikle ilimizde kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlarla ilgili herhangi bir tez çalışmasına rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılacak olan bu çalışma ilimizde kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ışık tutacaktır.

3.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

İlk olarak konu hakkında literatür taraması yapılarak araştırmada ortaya konacak belli başlıklar oluşturulmuştur. Daha sonra kadın çalışanların genel olarak çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Bu soruların verimliliğe etkilerini tespit etmek amacıyla bir anket formu düzenlenmiş yüz yüze anket yöntemiyle hazırlanan sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

Oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadın çalışanların demografik verilerine, performanslarına ve çalışma hayatına ilişkin bulgular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde 5'li likert ölçeğiyle hazırlanmış 7 soru bulunmaktadır. Bu bölümde çalışmanın hipotezlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Anket yöntemiyle elde edilen veriler istatistik paket programı olan SPSS 18.00'da değerlendirilmiştir. Çalışmada frekans analizi ve tek örnek t testi (one-sample t test) analizleri yapılmıştır. Frekans analizinin amacı sorulara verilen yüzdeleri tespit etmektir. Tek örnek t testinin amacı belirlenen örneklem grubuna ait ortalamanın, daha önceden belirlenmiş değerden önemli derecede farklı olup olmadığının belirlenmesidir. Bunları tespit etmek amacı ile bu analizlerden yararlanılmıştır.

3.4.ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini Çorum imalat sektöründe faaliyette bulunan 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem yöntemi basit rassal örneklem tekniğidir. Araştırma evrenine ait çerçeveyi oluşturmak ve örneklem planında kullanılacak oranları elde etmek amacıyla, Çorum Çalışma ve İş Kurumu tarafından hazırlanan Çorum İşgücü Piyasası Analiz Raporuna başvurulmuştur. Elde edilen verilere göre, Çorum ili imalat sanayi içerisinde 2.412 kadın işgücü olduğu görülmüştür. Çorum imalat sektöründe 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerinde çalışan, 345 kişiye hazırlanan anket soruları yöneltilmiştir.

Örnek büyüklüğü $n = \frac{N \cdot s^2 + \alpha \cdot sd}{(N-1) \cdot d^2}$ formülü yardımıyla hesaplanmıştır.

$$(N-1) \cdot d^2$$

Yapılan hesaplama sonucunda %95 güven seviyesine göre 332, %98 güven seviyesine göre 443 kişilik bir örnek büyüklüğü tespit edilmiştir. Yapılan anketlerden 345 değerlendirilebilir anket elde edilmiştir.

3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.5.1.Kadın Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Ankete katılan kadınların medeni durumlarının, yaşlarının, sahip oldukları çocuk sayılarının, iş tecrübelerinin dağılımına ait bilgiler, Tablo 9'dan başlamak üzere Tablo 14'e kadar yer almaktadır.

Araştırmaya katılan deneklerin medeni durum dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durumu	Frekans(N)	Yüzde(%)
Evli	216	62,6
Bekar	92	26,7
Boşanmış	23	6,6
Dul	14	4,1
Toplam	345	100,0

Araştırmaya katılan kadınların medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, %62,6'sının evli, %26,7'sinin bekar, %6,6'sının boşanmış ve %4,1'inin dul olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan deneklerin yaş dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Frekans (N)	Yüzde (%)
16-20 arası	20	5,8
21-25 arası	73	21,2
26-29 arası	119	34,5
30'dan büyük	133	38,5
Toplam	345	100,0

Araştırmaya katılanların yaş grubuna göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %38,5'i 30 yaşından büyüktür. %34,5'i 26-29 yaş arasında, %21,2'si 21-25 yaş arasında, %5,8'i 16-20 yaş arasındadır.

Araştırmaya katılan deneklerin çocuk durum dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Çocuk Durumuna Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	79	22,9
2	112	32,5
3	31	9,0
4	7	2,0
5 ve daha fazlası	1	0,3
Toplam	230	66,7
Çocuk Sahibi Olmayan	115	33,3
Genel Toplam	345	100,0

Araştırmaya katılanlara çocuk sahibi olup olmadıkları sorusu yöneltilmiştir. Evet cevabı verenlere kaç çocuğu olduğu sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılanların %33,3'ünün çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. %22,9'unun 1 çocuğu, %32,5'inin 2 çocuğu, %9'unun 3 çocuğu, %2'sinin 4 çocuğu, %0,3'ünün de 5 ve daha fazla çocuğu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan deneklerin eğitim durum dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans(N)	Yüzde(%)
Okuryazar	158	45,8
Lise	113	32,8
Önlisans	41	11,9
Lisans	26	7,5
Lisansüstü	7	2,0
Toplam	345	100,0

Çalışmada eğitim durumuyla ilgili olarak 5 ana grup belirlenmiştir. Buna göre okuma yazma bilenler, ilkokul ve ortaokul mezunları bir grupta toplanarak okur yazar olarak belirlenmiştir. Lise mezunları, önlisans mezunları, lisans mezunları ve lisansüstü mezunları diğer seçeneklerde yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %45,8'i okur yazar, %32,8'i lise mezunu, %11,9'u önlisans mezunu, %9,5'i lisans ve lisansüstü mezunudur.

Araştırmaya katılan deneklerin hizmet süresine göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılanların Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Frekans (N)	Yüzde (%)
1 yıldan az	29	8,4
1-3 yıl arası	76	22,0
3-5 yıl arası	71	20,6
5-10 yıl arası	89	25,8
10 yıl ve üzeri	80	23,2
Toplam	345	100,0

Araştırmaya katılanlara kaç yıldır çalışma yaşamında oldukları sorulmuştur. Cevap verenlerin %25,8'i 5-10 yıl arasında, %23,2'si 10 yıl ve üzerinde, %22'si 1-3 yıl arasında, %20,6'sı 3-5 yıl arasında, %8,4'ü de 1 yıldan az çalışma yaşamında yer aldıklarını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan deneklerin çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 14: Araştırmaya Katılanların Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Frekans (N)	Yüzde (%)
1 yıldan az	50	14,5
1-3 yıl arası	105	30,4
3-5 yıl arası	61	17,7
5-10 yıl arası	70	20,3
10 yıl ve üzeri	59	17,1
Toplam	345	100,0

Araştırmaya katılanlara çalıştıkları işyerindeki hizmet süresi sorulmuştur. Cevap verenlerin % 30,4'ü 1-3 yıl arasında, %20,3'ü 5-10 yıl arasında, %17,7'si 3-5 yıl arasında, % 17,1'i 10 yıl ve üzerinde, %14,5'i de 1 yıldan az süredir aynı işyerinde çalıştığı cevabını vermiştir.

3.5.2. Kadın Çalışanların Performans ve Çalışma Hayatına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kadınların; performanslarını artırmak için ücret ödenme şekli ve ne ile ödüllendirilmek istedikleri, çalışma nedenleri, çalışma hayatında daha fazla yer almak için yapılması gerekenler, çalışmanın ev içinde çıkardığı sorunlar, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve işteki verimliliği artırmak için yapılması gerekenlere ilişkin bilgiler tablo 15'ten başlamak üzere tablo 21'e kadar yer almaktadır. Tablo 17, tablo 18, tablo19, tablo20 ve tablo 21'de yer alan önem derecesi sıralamasında multiple responses analiz yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 15: Araştırmaya Katılanların “Sizce İşvereninizin Ücret Ödeme Şekli Hangisi Olsa Daha Verimli Olurdunuz” Sorusuna Verdikleri Cevapların Dağılımı

Ücret Ödeme Şekli	Frekans(N)	Yüzde(%)
Parça başı ücret	15	4,3
Yüzde usulü ücret	10	2,9
Saat başı ücret	15	4,3
Günlük ücret	8	2,3
Aylık ücret	297	86,2
Toplam	345	100,0

Tablo 15'deki bulgulara göre, “İşvereninizin ücreti size hangi şekilde ödese daha verimli olurdu?” sorusuna araştırmaya katılanlar %86,2 gibi yüksek bir oranla ücretlerinin aylık ödendiğinde daha verimli olacağı cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanlar %2,3 gibi düşük bir oranda günlük ücret aldıklarında daha verimli olacakları cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanlar ücret konusunda geleneksel ödeme şekli olması gerektiğini düşünmektedirler; çünkü harcamalarının planlı şekilde olduğu ve değişik ödeme şeklinde ne kadar ücretin ellerine geçeceği konusunda belirsizlik olacağını düşünmektedirler.

Tablo 16: Araştırmaya Katılanların “Çalışma Hayatınızda Hangisiyle Ödüllendirilmek Sizi Mutlu Eder” Sorusuna Verdikleri Cevapların Dağılımı

Ödüllendirilme Şekli	Frekans (N)	Yüzde (%)
Para	154	44,7
Tatil	85	24,6
Terfi	68	19,7
Sertifika	13	3,8
Teşekkür belgesi	25	7,2
Toplam	345	100,0

Tablo 16'daki bulgulara göre, “Çalışırken hangisiyle ödüllendirilmek sizi mutlu eder?” sorusuna araştırmaya katılanların yüzde elliye yakın bir kısmı (%44,7) para ile ödüllendirilmenin kendisini daha mutlu edeceği cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğu maddi kazanç elde etmek için çalıştığını ifade ettiğinden bu oranın çıkması beklenen bir sonuçtur. %24,6'sı tatil ile ödüllendirilmenin kendisini mutlu edeceğini düşünürken, %3,8 ile son sırada sertifika ile ödüllendirildiğinde mutlu olacağını düşünenler yer almaktadır.

Tablo 17: Çalışma Nedenlerinin Önem Derecesine Göre Sıralanması

Çalışma Nedenleri	N	Yüzde(%)
Aileye maddi destek sağlamak için	136	44,5
Yaşamını sürdüreceği geliri elde etmek için	129	37,6
Çalışmayı sevdiği için	126	36,4
Kariyer için	39	11,4
Evde oturmaktan sıkıldığı için	175	50,9

Araştırmaya katılanlardan çalışma nedenlerini önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir. Tablo 17'deki bulgulara göre, cevap veren kadınların %44,5'i “Aileme maddi destek sağlamak” seçeneğini en önemli seçenek olarak tercih etmiştir. Katılımcıların %37,6'sı “Yaşamımı sürdüreceği geliri elde etmek için” seçeneğini 2. sıra da tercih etmiştir. %36,4'ü 3.sıra tercihini “Çalışmayı sevdiğim için” seçeneğinden yana kullanmıştır. Katılımcılardan 4. sıraya “Kariyer için” seçeneğini koyanların oranı %11,4'tür. Araştırmaya katılan kadınların %50,9'u “Evde oturmaktan sıkıldığım için” seçeneğini son sırada tercih etmiştir.

Tablo 18: Kadınların Çalışma Yaşamında Daha Fazla Yer Alması İçin Yapılması Gerekenlerin Önem Derecesine Göre Sıralanması

Yapılması Gerekenler	N	Yüzde(%)
Kadınların eğitimine önem verilmeli	93	27,1
Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı	113	32,8
İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı	81	25,3
Çalışma saatleri esnekleştirilmeli	102	29,5
Toplumun çalışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli	126	37,0

Yapılan araştırmada kişilerden kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için yapılması gerekenleri önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir. Tablo 18’deki bulgulara göre, araştırmaya katılanların %27,1’i “Kadınların eğitimine önem verilmeli” seçeneğini ilk sırada tercih etmişlerdir. Araştırmaya katılanlar eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte kadınların iş hayatında daha fazla yer alabileceklerini dşunmektedirler sonucuna varabiliriz. Katılımcıların %32,8’i 2. sırada “Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı” seçeneğini tercih ederken, 3.sıraya “İşyerinde ocuklar için kreşler yapılmalı” seçeneğini koyanların oranı %25,3 olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların %29,5’i “alışma saatleri esnekleştirilmeli” seçeneğini 4.sırada önemli bulmaktadır. Analiz çalışmamıza katılan kadınlardan %37’si “Toplumun alışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli” seçeneğini son sırada önemli bulmaktadırlar.

Tablo 19: Çalışmanın Ev İçinde ıkardığı Sorunların nem Derecesine Göre Sıralanması

Ev İçi Sorunlar	N	Yüzde(%)
Eşine yeterince zaman ayıramama	344	21,1
ocuklarına yeterince zaman ayıramama	144	32,8
Ev işlerine yeteri kadar zaman ayıramama	83	25,3
Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışmanın aile içi çatışma çıkarması	56	29,5
Herhangi bir sorun oluşturuyor	33	37,0

Araştırmaya katılanlardan çalışmalarının ev içinde çıkardığı sorunları önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir. Tablo 19’daki verilere göre katılımcıların %21,1’i en önemli sorun olarak “Eşime yeterince zaman ayıramama” seçeneğini tercih etmiştir. %32,8’i 2.sırada “ocuklarıma yeterince zaman ayıramama” seçeneğini tercih etmiştir. Araştırmaya katılanların %62,6’sının evli ve %66,7’sinin ocuk sahibi olduğu dşunldğinde bu sonucun çıkması beklenen bir durumdur. Analiz çalışmasına katılan kadınların %25,3’ 3.önemli sorun olarak “Ev işlerine yeteri kadar zaman ayıramama” seçeneğini, %29,5’i 4.sıradaki önemli sorun olarak “Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışmanın aile içi çatışma çıkarması” seçeneğini tercih etmiştir. Katılımcıların %37’si “herhangi bir sorun oluşturuyor” seçeneğini son sırada tercih etmiştir.

Tablo 20: Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunların nem Derecesine Göre Sıralanması

Çalışma Hayatındaki Sorunlar	N	Yüzde(%)
Ekonomik koşulların yetersizliği	126	36,5
Tekdüze (monoton) bir çalışma biçimi	78	22,7
İşyerinin fiziki şartlarının ve konumunun uygun olmaması	95	25,5
Kadın olmasından dolayı erkek iş arkadaşlarının olumsuz davranışları	85	24,9
Kendisine güvensizlik yaşaması	224	65,3

Analiz çalışmasına katılanlardan çalışma hayatında karşılaşılan sorunları önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir. Tablo 20’deki verilere göre araştırmaya katılanların %36,5’i en önemli sorun olarak “Ekonomik koşulların yetersizliği” seçeneğini tercih etmişlerdir. Katılımcıların

%22,7'si 2. önemli neden olarak "Tekdüze (monoton) bir çalışma biçimi" seçeneğini tercih etmiştir. Araştırmaya katılanların %25,5'i 3. önemli sorun olarak "İşyerinin fiziki şartlarının ve konumunun uygun olmaması" seçeneğini tercih ederken, %24,9'u 4.önemli sorun olarak "Kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşların olumsuz davranışları" seçeneğini tercih etmiştir. Katılımcıların %65,3'ü en önemsiz sorun olarak "Kendime güvensizlik yaşamam" seçeneğini tercih etmiştir.

Tablo 21: İşteki Verimliliği Artırmak İçin Yapılması Gerekenlerin Önem Derecesine Göre Sıralanması

Verimlilik İçin Yapılması Gerekenler	N	Yüzde(%)
Çalışma saatleri esnek hale getirilmeli	102	29,7
Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı	95	27,5
Kadınların eğitimine önem verilmeli	81	23,4
İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı	92	26,8
Toplumun çalışan kadınlara baskısı olumlu yönde değişmeli	126	36,5

Araştırmaya katılanlardan işteki verimliliği artırmak için yapılması gerekenleri önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir. Tablo 21'deki bulgulara göre, katılımcıların %29,7'si tarafından "Çalışma saatleri esnek hale getirilmeli" seçeneği verimliliği arttırmak için yapılması gereken en önemli seçenek olarak görülmüştür. Katılımcıların %27,5'i 2. sırada "Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı" seçeneğini tercih ederken, kadınların %23,4'ü 3.sırada yapılması gereken olarak "Kadınların eğitimine önem verilmeli" seçeneğini tercih etmiştir. Araştırmaya katılanların %26,8'i "İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı" seçeneğini 4. Sırada önemli görürken, katılımcıların %36,5'i "Toplumun çalışan kadınlara baskısı olumlu yönde değişmeli" seçeneğini en son sırada önemli görmüştür.

3.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN BELİRLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılanların çalışma hayatında karşılaştığı çeşitli sorunların algılanmasının, çalışanın verimliliğine hangi önem derecesinde etki ettiği belirlenen hipotezlerle analiz edilmeye çalışılmıştır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların önem derecesi tablo 17, tablo 18, tablo 19, tablo 20 ve tablo 21'de yer almaktadır.

Hipotezler tek örnek t testi (one-sample t test) ile değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmedeki amaç; belirlenen örneklem grubuna ait ortalamanın, daha önceden belirlenen değerden önemli derecede farklı olup olmadığının tespit edilmesidir. Analiz değerlendirilmesi yapılırken ortalama test değeri 3 olarak alınmıştır.

Yapılan çalışmada belirlenen hipotezler aşağıdadır.

H₁: "İşyerinde pozitif ayrımcılık yapılması verimliliğimi olumlu etkiler" yargısına verilen cevapların ortalaması beklenen düzeyden farklıdır.

H₂: "Kariyer konusunda kadınların şanslı olduğunu düşünmem verimliliğimi olumlu etkiler" yargısına verilen cevapların ortalaması beklenen düzeyden farklıdır.

H3: "Ailemin çalışmam konusunda beni desteklemesi verimliliğimi olumlu etkiler" yargısına verilen cevapların ortalaması beklenen düzeyden farklıdır.

H4: "Aile yaşamım ve çocuk bakım yükümlülüğüm işimdeki verimliliğimi olumsuz etkiler" yargısına verilen cevapların ortalaması beklenen düzeyden farklıdır.

H5: "Cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğunu düşünmem verimliliğimi olumsuz etkiler" yargısına verilen cevapların ortalaması beklenen düzeyden farklıdır.

H6: "Meslek seçiminde kadın-erkek ayrımı yapılması verimliliğimi olumsuz etkiler" yargısına verilen cevapların ortalaması beklenen düzeyden farklıdır.

H7: "İşyerinde kreş vb. sosyal yardımların olması verimliliğimi olumlu etkiler" yargısına verilen cevapların ortalaması beklenen düzeyden farklıdır.

Çalışma sonucunda ortaya çıkarılan hipotezlerin değerlendirmesi aşağıdadır.

Tablo 22: H₀- H₁ Hipotezlerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Pozitif Ayrımcılığın Etkisi	Test Value=3				
	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
	345	3,6000	1,32595	8,405	,000

H₀: İşyerinde pozitif ayrımcılık yapılması verimliliğimi olumlu etkilemez.

H₁: İşyerinde pozitif ayrımcılık yapılması verimliliğimi olumlu etkiler.

Tablo 22’de yer alan verilere göre, katılımcıların "işyerinde pozitif ayrımcılık yapılması verimliliğimi olumlu yönde etkiler" sorusuna katılımlarının ortalamasının 3,6 olduğu görülmektedir. Bu değer belirlenen ortalama değer üzerinde gerçekleşmiştir. Analize göre hesaplanan önem düzeyi $p < 0.05$ olduğundan H₀ hipotezi reddedilerek H₁ hipotezi kabul edilir. Buna göre kadınlar, kendilerine işyerinde pozitif ayrımcılık yapıldığında verimlilik konusunda olumlu yönde etkilenmektedirler sonucuna varabiliriz.

Tablo 23: H₀ – H₂ Hipotezlerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Kariyer Şansı	Test Value=3				
	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
	345	3,0261	1,35196	,358	,720

H₀- Kariyer konusunda kadınların erkeklere göre daha şanslı olduğunu düşünmem verimliliğimi olumlu etkilemez.

H₂- Kariyer konusunda kadınların erkeklere göre daha şanslı olduğunu düşünmem verimliliğimi olumlu etkiler.

Tablo 23’deki verilere göre, katılımcıların "Kariyer konusunda kadınların erkeklere göre daha şanslı olduğunu düşünmem verimliliğimi olumlu etkiler" sorusuna katılımlarının ortalaması 3,0’dır. Elde edilen veriler incelendiğinde p değerinin 0,720 olduğu ve $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre H₂ hipotezi reddedilerek H₀ hipotezi kabul edilir.

Kariyer konusunda kadınların şanslı olduğunu düşünmeleri verimliliklerini olumlu etkilemez sonucuna varılabilir.

Tablo 24: H₀ – H₃ Hipotezlerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Aile Desteği	Test Value=3				
	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
	345	4,1797	1,03550	21,161	,000

H₀- Ailemin çalışmam konusunda beni desteklemesi verimliliğimi olumlu etkilemez.

H₃- Ailemin çalışmam konusunda beni desteklemesi verimliliğimi olumlu etkiler.

Tablo 24'deki veriler incelendiğinde, katılımcıların "ailemin çalışmam konusunda beni desteklemesi verimliliğimi olumlu etkiler" sorusuna katılımlarının ortalamasının 4,2 gibi yüksek bir oranda gerçekleştiği görülmektedir. Elde edilen p değeri $p < 0.05$ olduğundan H₃ hipotezi kabul edilir. Elde edilen verilerde çalışmaya katılan kadınların büyük bir kısmı, çalışmalarının aileleri tarafından desteklenmesinin verimliliklerini arttırdığını düşünmektedir.

Tablo 25: H₀ – H₄ Hipotezlerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Aile ve Çocuk Bakımı	Test Value=3				
	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
	345	3,4580	1,18081	7,204	,000

H₀- Aile yaşamım ve çocuk bakım yükümlülüğüm işimdeki verimliliğimi olumsuz etkilemez.

H₄- Aile yaşamım ve çocuk bakım yükümlülüğüm işimdeki verimliliğimi olumsuz etkiler.

Tablo 25'deki bulgulara göre, katılımcıların "aile yaşamım ve çocuk bakım yükümlülüğüm işimdeki verimliliğimi olumsuz etkiler" sorusuna katılımlarının ortalamasının 3,5 olduğu görülmektedir. %95 güven aralığında p değeri $p < 0,05$ olduğundan H₀ hipotezi reddedilerek H₄ hipotezi kabul edilir. Buna göre kadınların, aile içindeki sorumluluklarının ve çocuklarıyla ilgili sorunların işlerindeki verimliliklerini olumsuz etkilediği sonucuna varabiliriz.

Tablo 26: H₀ – H₅ Hipotezlerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Cinsiyete Göre Ücretlendirme	Test Value=3				
	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
	345	4,1014	1,23826	16,522	,000

H₀- Cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğunu düşünmem verimliliğimi olumsuz etkilemez.

H₅- Cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğunu düşünmem verimliliğimi olumsuz etkiler.

Tablo 26 incelendiğinde, katılımcıların “cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğunu düşünmem verimliliğimi olumsuz etkiler” sorusuna katılımlarının ortalamasının 4,1 olduğu görülmektedir. Hesaplanan önem düzeyi $p < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilerek H_5 hipotezi kabul edilir. Araştırma sonucuna göre cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik yapılması kadınların iş verimliliklerini düşürmektedir sonucuna varabiliriz.

Tablo 27: $H_0 - H_6$ Hipotezlerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Kadın Mesleği Erkek Mesleği Ayırımı	Test Value=3				
	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
	345	3,4812	1,33831	6,678	,000

H_0 - Meslek seçiminde kadın-erkek ayrımı yapılması verimliliğimi olumsuz etkilemez.

H_6 - Meslek seçiminde kadın-erkek ayrımı yapılması verimliliğimi olumsuz etkiler.

Tablo 27’deki verilerde, katılımcıların “Meslek seçiminde kadın-erkek ayrımı yapılması verimliliğimi olumsuz etkiler” sorusuna katılımlarının ortalaması 3,5 ‘dir. Analiz sonucuna göre elde edilen p değeri $p < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilerek H_6 hipotezi kabul edilir. Araştırmaya katılan kadınlar, meslek seçiminde kadın-erkek ayrımı yapılması verimliliğimi olumsuz etkiler yargısına katılmaktadırlar.

Tablo 28: $H_0 - H_7$ Hipotezlerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi

Kreş ve Sosyal Yardım Desteği	Test Value=3				
	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
	345	4,1507	1,09194	19,574	,000

H_0 - İşyerinde kreş vb. sosyal yardımların olması verimliliğimi olumlu yönde etkilemez.

H_7 - İşyerinde kreş vb. sosyal yardımların olması verimliliğimi olumlu yönde etkiler.

Tablo 28’deki veriler incelendiğinde, katılımcıların “işyerinde kreş vb. sosyal yardımların olması verimliliğimi olumlu yönde etkiler” sorusuna katılımlarının ortalamasının 4,2 olduğu görülmektedir. Bu değer belirlenen ortalama değerinde oldukça üzerinde gerçekleşmiştir. Analize göre hesaplanan önem düzeyi $p < 0.05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilerek H_7 hipotezi kabul edilir. Araştırmaya katılan kadınlar işyerinde çocuklarını bırakabilecekleri kreşin olması ve sosyal yardımlardan yararlanmalarının verimliliklerini olumlu yönde etkileyeceğini düşünmektedirler. Çocuk bakım yükümlülüğü kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en önemli sorunlardan birisidir özellikle bu konuda bir yardım yapılması verimlilikte olumlu etki sağlayacaktır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kadın işgücü, çalışma hayatında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Özellikle kadınların çalışma yaşamına girişte ve girdikten sonra cinsiyetlerinden kaynaklanan ayrımcılıkla karşı karşıya kalması önemli bir sorundur. Kadınların belli sektörlere ve mesleklere kabul edilmemesi, ücretlerin düşük tutulması, görevlerde adil dağılım yapılmaması, belli kriz dönemlerinde erkeklerden önce işten çıkarılması, bu konuda verilebilecek başlıca ayrımcılık örnekleridir.

Ülkemizdeki kadınların çalışma hayatında cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kalması, işgücü piyasasında birçok sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Toplumun kadınların çalışmasına yönelik geleneksel bakış açısı, toplumun gelişmişlik düzeyi ile bağlantılı bir olgudur. İşgücü piyasasında yer alan işlerin kadın ve erkek işi olarak ayrılması, kadınların geleneksel işlerde (temizlik, aşçılık, terziilik gibi) yoğun olarak çalışmasına neden olmaktadır. Kadın işi olarak tanımlanan bu işlerde çalışan kadınlar, düşük statülü, düşük ücretli işlerde ve iş güvencesinden yoksun olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Kadının eğitim düzeyinin yetersiz olması, bilgi ve beceri noksanlığı kadın istihdamının önündeki en büyük engeldir. Kadınların kayıt dışı sektörlerde, emek yoğun işlerde düşük ücretle istihdam edilmeleri, sosyal güvenceden mahrum kalmaları, kadınların işgücüne katılmasının önündeki diğer engeller olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızda Çorum imalat sektöründeki kadınların çalışma hayatında yer alma nedenleri, çalışma hayatına daha yüksek oranda katılmaları için yapılması gerekenler, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, çalışma hayatındaki verimliliği arttırmak için yapılması gerekenler ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların verimliliğe etkileri araştırılmıştır. Yapılan çalışmada elde edilen veriler aşağıda yer almaktadır.

Kadın çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda özetlenerek verilmektedir:

- Katılımcıların %62,6'sı evli, %26,7'si bekar, %10,8'i duldur. Araştırmaya katılanların %27'si 25 yaş altı, %73'ü 25 yaş üstündedir. Katılımcıların %66,7'si çocuk sahibi iken, %33,3'ü çocuk sahibi değildir. Araştırmaya katılan kadınların %45,8'i lise altı eğitim seviyesine sahipken, %54,2'si lise ve üstü bir okuldan mezun olmuştur. Katılımcıların %23,2'si on yıl üzerinde iş tecrübesine sahipken, %76,8'i on yılın altında iş tecrübesine sahiptir.

Kadın çalışanların performans ve çalışma hayatına ilişkin ulaşılan bulgularla ilgili değerlendirme sonuçları aşağıda yer almaktadır:

- Araştırmaya katılanların %44,5'lik önemli bir kısmı en önemli çalışma nedeni olarak **“ailesine maddi destek sağlamak”** seçeneğini belirtmiştir. Bu seçeneği, **“yaşamı sürdürecektir geliri elde etmek”** seçeneği takip etmektedir. Katılımcıların çalışma hayatına katılmalarının en önemli nedeninin maddi gelir sağlamak ve bununla beraber aile gelirine katkıda bulunmak olduğu sonucuna varılabilir. Özellikle çalışma evreninin imalat sektöründen oluşması, kadın-

ların eğitim seviyelerinin düşük olması ve düşük gelir seviyeli ailelere mensup olmaları bu sonucun çıkmasında etkili olmuştur denilebilir. Ayrıca kadınlar maddi gelir elde ederek kendi özgürlüklerini de bu anlamda gerçekleştirebilmektedirler. Kadınların **“çalışmayı sevmesinin”** ya da **“kariyerin”** çalışma hayatında yer almalarındaki önem derecesi daha azdır. Kadınların çalışmayı sevmesi çalışma hayatına girme nedeni olarak son sıralarda yer alsa da çalışmaya devam etmeleri için çok önemli bir nedendir. Araştırmaya katılan kadınların %50,9’u en önemsiz neden olarak **“evde oturmaktan sıkıldığım”** seçeneğini belirtmiştir. Özellikle evli kadınların evdeki sorumlulukları bu seçeneğin en son sırada yer almasında etkili olmaktadır diyebiliriz.

- Katılımcılara göre, kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almaları için yapılması gerekenlerin en önemlisi **“kadınların eğitime önem verilmesi”** seçeneğidir. Bu seçeneğin ilk sırada yer almasında araştırmaya katılan kadınların %44,8’inin (bkz. tablo 12) okuryazar ve ilköğretim mezunlarından oluşması etkili olabilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların iş hayatına girme şansları yükselmekte ve bununla birlikte kadınların kendine güveni de artmaktadır. **“Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı”** seçeneği ikinci önemli seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu seçeneğin üst sıralarda yer alması katılımcıların yasalar tarafından kadınların yeterince korunmadığı fikrini benimsediğini göstermektedir. **“İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı”** seçeneği katılımcılar tarafından çok önemli olarak görülmektedir. Katılımcıların %66,7’sinin (bkz. tablo 11) çocuk sahibi olduğu düşünüldüğünde bu sonucun daha alt sıralarda yer alması dikkat çekicidir. **“Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi”** ve **“toplumun çalışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli”** seçeneği katılımcılar tarafından kadınların çalışma hayatında yer alması için yapılması gerekenlerin son sıralarında yer almaktadır. Buna göre katılımcıların, toplumun çalışan kadınlara olumsuz bir bakış açısının olduğunu düşünmedikleri sonucuna varılabiliriz.
- Araştırma sonuçlarına göre, çalışmanın ev içinde çıkardığı sorunların en önemlisi **“eşine yeterince zaman ayıramama”** seçeneğidir. Bu seçeneği **“çocuklarına yeterince zaman ayıramama”** seçeneği takip etmektedir. Kadınlar çalışma hayatıyla birlikte ev içindeki sorumluluklarını da devam ettirmek zorundadır. Bu durumda kadınlar işindeki ve ev içindeki sorumluluklardan birini ya da her ikisini de aksatmak zorunda kalabilirler. Genellikle bu aksatma ev içindeki sorumluluklar yönündedir. Bazı durumlarda da kadın ev içi sorumluluklarını fiilen aksatmasa bile özellikle çocuklarına yeterince zaman ayıramadığını düşünerek çalışmasından dolayı kendisini vicdanen rahatsız hissedebilmektedir. **“Ev işlerine yeteri kadar zaman ayıramama”** seçeneği ve **“fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışmanın aile içi çatışma çıkarması”** seçeneği daha önemsiz sorunlar olarak görülmektedir.
- Analiz sonuçlarına göre, çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorun olarak **“ekonomik koşulların yetersizliği”** seçeneği tercih edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların aldıkları ücretin yeterli olmadığı yönünde düşünceye sahip oldukları ve bu konunun çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorun olduğu sonucuna varılabilir. Bu seçeneği **“tekdüze(monoton) bir çalışma biçimi”** seçeneği takip etmektedir. Araştırmanın imalat sektöründeki çalışanlara yapılması, bu sektörde çalışanların çoğunlukla bant sisteminde çalışması ve sürekli aynı işi tekrar etmesi gibi nedenler katılımcılar tarafından bu seçeneğin önemli bir sorun olarak görülmesinde etkili olabilir. **“İşyerinin fiziki şartlarının ve konumunun uygun olmaması”** seçeneği daha alt sıralarda yer almaktadır. Bu seçeneğin daha önemsiz bulunması bizi, araştırmaya katılanların işyerlerinin fiziki şartlarıyla ilgili önemli bir problem yaşadığı sonucuna götürülebilir. Bu seçeneği **“kadın olmaktan dolayı erkek iş arkadaşlarının olumsuz davranışları”** seçeneği takip etmektedir. Araştırma yapılan işyerlerinin kadınların yoğun olarak çalıştığı işyerlerinden oluşması bu seçeneğin son sıralarda yer almasında etkili olabilir. Katılımcılar tarafından **“kendine güvensizlik”** seçeneği en önemsiz sorun olarak gö-

rülmüştür. Buna göre kadınların çalışmaya başlamakla birlikte kendilerine güvenmeye de başladıkları sonucuna varılabilir.

- Katılımcılara göre, işteki verimliliği artırmak için yapılması gerekenlerin en önemlisi **“Çalışma saatleri esnek hale getirilmeli”** seçeneğidir. Özellikle ev içi sorumlulukları kadınların esnek çalışma saatlerini tercih etmelerinde etkili olmaktadır. Bu seçeneği, **“Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı”** ve **“kadınların eğitimine önem verilmeli”** seçenekleri takip etmektedir. Verimliliğin artması için yapılması gereken seçeneklerin ilk üç sırasında özellikle devlet tarafından yapılması gereken düzenlemeler yer almaktadır. **“İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı”** seçeneği daha önemsiz olarak görülmektedir. Bu seçeneğin son sıralarda yer almasında araştırmaya katılanların belli bir yaşın üstünde olması ve çocuk bakım yükümlülüklerinin daha az olmasının etkisi görülebilir. **“Toplumun çalışan kadınlara baskısı olumlu yönde değişmeli”** seçeneği en önemsiz seçenek olarak tercih edilmiştir. Buna göre, toplumun kadınlara olumsuz yönde bir baskı oluşturmadığı, bununla birlikte toplum tarafından böyle bir baskı olsa dahi kadınların verimliliklerinde olumsuz yönde etkisinin olmadığı sonuçlarını çıkarabiliriz.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen uygulama sonucunda araştırma hipotezlerine ilişkin ulaşılan başlıca bulgular şöyle sıralanabilir:

- Araştırma sonucuna göre, işyerinde pozitif ayrımcılık yapılmasının kadınların verimliliğini olumlu etkilediği yönünde bir katılım görülmektedir. Kadınlar, bu ayrımın özellikle fiziksel güç gerektiren işlerde yapılmasının, işleri gerçekleştirme hızında ve sonucundaki başarı oranında artış sağlayacağı yönünde görüşe sahiptirler.
- Yapılan araştırmaya göre katılımcılar, kariyer konusunda kadınların erkeklere göre şanslı olduğunu düşünmelerinin verimliliklerini olumlu etkilemeyeceği yönünde fikir belirtmiştir. Buna göre iki çıkarıma varılabilir. Birincisi, kadınlar kariyer konusunda kendilerini erkeklerden daha şanslı görmediğinden bu durumun verimlilik artışına sebep olmayacağıdır. İkincisine göre de, kadınların iş hayatında kariyer konusuyla çok ilgilenmediği sonucu çıkarılabilir. Katılımcı kadınlar iş hayatında kariyeri önemli bir faktör olarak görmemektedir denilebilir.
- Araştırma sonucunda, kadınların çalışmasının ailesi tarafından desteklenmesi verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir sonucuna varılmıştır. Özellikle ülkemizde ataerkil bir aile yapısı olduğu düşünüldüğünde kadının çalışmadan önce baba, abi gibi evin erkek üyelerinden izin alması gerekmektedir. Bu durumda çalışılmasına izin verilmeyen kadın, çalışmamak ya da izinsiz çalışmak kararıyla karşı karşıya kalmaktadır. İzinsiz çalışmaya karar verdiğinde ise bu durumun olumsuz etkileri çalışma hayatına yansımaktadır.
- Bir başka hipotez sonucuna göre, aile yaşamı ve çocuk bakım yükümlülüğü kadınların işindeki verimliliğini olumsuz etkiler sonucuna varılmıştır. Kadınların çalışma hayatına girdiklerinde ev içi sorumlulukları ve çocuk bakımıyla ilgili yükümlülükleri devam etmektedir. Bu durum her ikisini bir arada yürütmeye çalışan kadını hem fiziksel hem psikolojik yönden yıpratmaktadır. İşten mesaisini bitirip dönen kadının eve geldiğinde ev içi mesaisi başlamaktadır. Günü tamamladığında fiziksel ve ruhen yorulan kadın ertesi günde aynı çabayı sarf etmek durumunda kalmaktadır, bu durum da işindeki verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.
- Yapılan araştırmaya göre, kadınların cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğunu düşünmeleri verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir sonucuna varılmıştır. İş hayatında aynı işi yapan erkek ve kadınlar farklı ücretler alabilmektedir. Çoğunlukla kadınlar işverenler tarafından ucuz iş gücü olarak görülmekte ve kadının evi geçindiren değil, aile bütçesine

katkı sağlayan kişi olduğu düşünülmektedir. (bkz. Gülay Toksöz ve Şerife Türcan Özşuca: Enformel sektörde istihdamın ve işgücünün özellikleri) Bu durumda erkek geçim sağlayıcı olarak görüldüğünden yapılan iş karşılığında ödenen ücret kadınlardan farklı olabilmektedir. Farklı ücret politikası uygulanmasıyla birlikte, kadınlar aynı işi yaptığı halde farklı ücret aldığından erkeklerden daha az çalışması gerektiğini düşünebilir ve verimliliklerinde azalma görülebilir.

- Araştırmaya göre meslek seçiminde kadın-erkek ayrımı yapılması kadın çalışanın verimliliğini olumsuz etkilemektedir sonucuna varılmıştır. Bu sonuç iki açıdan değerlendirilebilir. Birincisi, meslek seçimi yapılmadan önce bazı (kaynakçı, CNC tezgah operatörü, depo görevlisi gibi) mesleklerin sadece erkekler tarafından yapılabileceği görüşünün hakim olmasıyla birlikte kadınlar tarafından bu mesleklerin seçilememesidir. Bu durumda iş hayatında bazı mesleklerin sadece erkeklere özgü meslekler olarak görülmesi kadınları dezavantajlı konuma getirebilmektedir. İkincisi ise, erkeklerin çoğunlukta olduğu (inşaat teknikeri, makine mühendisi gibi) mesleklerin kadınlar tarafından yapılmasıyla iş ortamında kabul görülmeyen kadının verimliliği olumsuz yönde etkilenmektedir.
- Yapılan araştırmaya göre, işyerinde kreş vb. sosyal yardımların olması kadınların işindeki verimliliğini olumlu yönde etkiler sonucuna varılmaktadır. Özellikle çocuk bakım yükümlülüğü olan kadınların çalışırken çocuklarını bırakabilecekleri birilerinin olmaması başlangıçta kadınların iş hayatına girişini engelleyebilir. Daha sonrasında bu sorunu çözerek çalışmaya başlayan kadınlar çocuklarını bıraktıkları kişilere güven konusunda sıkıntı yaşayabilirler. Bu nedenle işyerinde kreş imkanının sunulması, kadınların hem çocuk bakım problemini aşmalarını sağlamak hem de çocuklarının yakınlarında olmasından dolayı güven hissetmelerini sağlayarak iş veriminde olumlu etki yapabilmektedir. Başlangıçta bahsettiğimiz gibi (bkz. tablo 17) kadınların çalışmaya başlamadaki öncelikli amacının maddi nedenler olduğunu göz önünde bulundurulduğunda sosyal yardım gibi maddi desteklerin sağlanması kadınların iş verimine olumlu yönde etki yapmaktadır sonucuna varılabiliriz.

Sonuç olarak Çorum imalat sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yapılan alan araştırmasında kadınların çeşitli sorunlarla karşılaştığı ve bu sorunların kadınların çalışma hayatındaki verimliliğine etki ettiği tespit edilmiştir.

İş ve aile hayatındaki çatışmalar olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bireyin işinde karşılaştığı sorunları ailesine, ailevi sorunları da işine yansıtması nedeniyle ortaya çıkan olumsuzlukların giderilmesi ve bireyin verimliliğinin artırılması için yöneticiler tarafından gerekli önlemler alınmalıdır.

Kadınlar, çalışma hayatında ekonomik koşulların yetersiz olması nedeniyle çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunun aşılması adına, kişilerin aldıkları ücretlerin iyileştirilmesi için, işverenler ve devlet kurumları tarafından çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Kadınların işteki verimliliğini artırmak adına, çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusuna öncelik verilmelidir. Çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler yapılırken bütün bunların aile ve iş yaşamını uyumlaştıracak biçimde yapılması önemlidir. Bu yapıldığında çalışan kişilerin iş verimliliklerinde artma, çatışmanın yarattığı stres düzeyinde azalma görülerek; aile ile ilgili problemlerin iş hayatına yansması en az düzeye indirgenmiş olacaktır.

Bu olumsuzlukların aşılması açısından, devlet tarafından yapılması gereken düzenlemeler de bulunmaktadır. Yapılacak yasal düzenlemelerin yanında, çocuk bakım yükümlülüklerinin aşılması için kreşlerin sayısı artırılarak daha kurumsal hale getirilmelidir. Ayrıca kadınların eğitimi ve istihdamı konusunda toplumun bilinçlendirilmesini sağlamak üzere çalışmalar yapılmalıdır. Bu sorunların giderilmesi için alınacak önlemlerin ve bulunacak çözüm yollarının çalışanları, işverenleri, devleti ve tüm toplumu kapsayacak şekilde yapılması alınan önlemlerin ve bulunan çözümlerin etkili olması açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

- Acar, Ahmet Cevat. 1992, **Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Personel Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Açıkalin, Neriman. 2007, **Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü Piyasası Üzerine Etkileri, İstanbul ve Gaziantep Örnekleri**, Kaynak: <http://www.dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyoekonomi/article/view/5000080517> (Erişim Tarihi:16.02.2015).
- Adak, Nurşen. 2007, "Kadınların İkilemi: İş Ve Aile Yaşamı", **Ege Üniversitesi Sosyoloji Dergisi**, S:17.
- Alkan, Türker. 1981, **Kadın Erkek Eşitliği Sorunu**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Alp, Alper. 2007, **Yeni Çalışma Biçimleri Ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Alp, Elif. Sönmez Özge Alev. ILO: "Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.23, S5.6, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf> (Erişim Tarihi:05.10.2013).
- Altan, Ömer Zühtü. 2004, **Sosyal Politika Dersleri**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 1592.
- Altındal, Aytunç. 2004, **Türkiye'de Kadın**, İstanbul: Alfa Basım Yayın
- Arat, Necla. 1996, **Türkiye'de Kadın Olmak(Kadın Sorunlarından Kesitler)**, İstanbul: Say Yayınları.
- Aslantepe. Gülay. 2012,"Kadın İstihdamının artırılması ve ILO Sözleşmeleri", **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi**, , Der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi ss.159-167.
- Aydın Göktepe, Esra. 2011, **Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi**, Kaynak: <http://www.akademikbakis.org/eskisite/26/10.pdf> (Erişim Tarihi:11.02.2015).
- Aytaç, Serpil. 2005, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Bursa:Ezgi Kitabevi
- Ayvaz Kızılgöl, Özlem. 2012, "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.13, <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view> (Erişim Tarihi:31.07.2013)
- Bedük, Aykut. 2005, "Türkiye'de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.12, Kaynak: <http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=1879&part=1> (Erişim Tarihi:16.12.2014).
- Biçerli, M.Kemal. 2007, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Beta Basım.
- Biçerli, M.Kemal.2000, **Çalışma Ekonomisi**, Eskişehir: Beta Basım Yayın.

- Bilir Güler, Seyhan. 2005, **Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Büyüknalbant, Türkan. 2009, **İktisadi Açından Kadın İşgücü İstihdamı Ve Sorunları: Kayseri Örneği**, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Canbey Özgüler, Verda. 2005, "Verimlilik", Kaynak: www.yeniekonomi.com , (Erişim Tarihi:28.03.2013).
- CEDAW. 2008, "CEDAW Ülke Raporları,
Kaynak:<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/cedaw-ulke-raporlari> ,
(Erişim Tarihi:09.12.2014)
- Cesur, Ekrem Ersin. 2009, **İşgücünün Kadınsılaşması Ve Çalışan Yoksullar**, Disiplinlerarası Kadın çalışmaları kongresi Kongre Bilgileri, C.1, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi.
- Çakır, Serpil. 2011, **Osmanlı Kadın Hareketleri**, İstanbul: Metis Yayınları.
- Çınar Oğuz, Sibel. İplik Fatma Nur. 2009, **İş-Aile Yaşam Çatışmasının Kadın Çalışanların İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektöründe Bir Araştırma**, Disiplinlerarası Kadın çalışmaları kongresi Kongre Bilgileri, C.1, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi.
- Çıtak, Aylin. 2008, **Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma**, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çiftçi Yeşiltuna, Dilek. 1998, **Kadınların Çalışma Yaşamında Geleneksel Yapının Etkisi**, 4.Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar, İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Bornova Can Ofset.
- Çitçi, Oya. 1982, **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları
- Çolak, Ömer Faruk. KILIÇ Cem. 2001, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, Ankara: TİSK Yayınları.
- Dalkıranoglu, Tülin. 2006, **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Dedeoğlu, Saniye. 2000, "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği", **Birikim Dergisi**, S.86, Kaynak: <http://www.toplumvebilim.com/public/default.aspx?dsid=190> ,(Erişim Tarihi:01.07.2014)
- Demiriz, Gülhan. Yaşar Hülya. 2009, **Kadın Yönetici Olmanın Anlamı: Aydın’da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma**, Disiplinlerarası Kadın çalışmaları kongresi Kongre Bilgileri, C.1, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi
- Derya, Ulu. Funda Karaosmanoğlu. Seyitcemaloğlu Gülümser. Ulu Turgay. Pınar, Babür. 2012, **Emekçi Kadın Hareketinin Sorunları**, İstanbul: Sorun Yayınları.
- Dingeç, Emine. 2010, "Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları", Kaynak:http://www.historystudies.net/Makaleler/1482291127_2-Emine.pdf (Erişim Tarihi:22.07.2013)
- Dulum, Sibel. 2006, **Osmanlı Devleti’nde Kadının Statüsü, Eğitimi Ve Çalışma Hayatı**, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Dünya Bankası, 2011, **Dünya Kalkınma Raporu 2012 Genel Bakış Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ve Kalkınma**, Ankara: Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası/Dünya Bankası

- Efendioğlu, Ümit. 2007, "ILO ve Kadın İstihdamı: İnsana Yakışır İş Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", **İstihdamda 3 İ Dergisi**, S.5, Ankara: Aren Tanıtım
- Eraydın, Ayda. 1999, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi**, Ankara: T.C. Başbakanlık Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Erbay, Ercüment. Tuncay Tarık. 2006, **Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı**, C.17, S.10, s.2.
- Erdem, Yasemin Tümer. 2010, **Bacıyan-ı Rum'dan Günümüze Türk Kadınının İktisadi Hayattaki Yeri**, İstanbul: Altınoluk Yayın Sanayi İstanbul Ticaret Odası
- Erdem, Ziya. Şahin Levent, t.y, "Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması", Kaynak:<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000045/1023000044>, (Erişim Tarihi:15.01.2015).
- Erden Esogu, Tahir. t.y., **Verimlilik Kavramı**, Kaynak:<http://151820051104.tr.gg/Verimlilik-Kavram%26%23305%3B.htm> (Erişim Tarihi:27.12.2014)
- Erdut, Tijen. 2005, "İşgücü Piyasasında Enformelleşme Ve Kadın İşgücü", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.6, Kaynak: <http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%201.pdf> (Erişim Tarihi:05.06.2014).
- Ergüder, Başak. 2006, **Türkiye'de Kadın Emeginin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emegi ve Kadın Emegine Talep**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Eser, Şenay. 1997, **Part-time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi**, Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları
- Ezer, Alper. 2008, **Esnek Çalışmanın İstihdam Yaratma Üzerindeki Etkisi: Halıcılık Sektörü Örneği**, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Gül, Ekrem. Ekinci Aykut. Konya Serkan. 2009, **Türkiye'de İstihdam Politikaları: Yapısal Analiz**, Bursa: Ekin Basım Yayın
- Güner, Asuman. 2008, **Üniversitede Çalışan Kadınların Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunlarına Yönelik Algıları**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Gürol, Mehmet Ali. 2000, **Türkiye'de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi**, Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Güven, Bülent. 2013,"Çorum İli Kırsalındaki Kadınların Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Yapıları", İstanbul: Yolculuk Yayınevi
- Işık, Volkan. 2013, "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, S.1, Kaynak:<http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/cd246c18-7ad4-4118-abba-66700552c95e/5.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cd246c18-7ad4-4118-abba-66700552c95e> , (Erişim Tarihi: 28.02.2013).
- İlkaracan, İpek. 2015," Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım", **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi**, Der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, Ankara:İmge Kitabevi Yayınları ss.169-213
- İmamoğlu, Gözde. 2011, **Çalışma Kavramı ve İşgücü Piyasasının Küreselleşmesi**, Kaynak: <http://hrexperience.it/topics/university-notes/human-resources/calisma-kavrami-ve-igucu-piyasasinin-kuresellesmesi/>, (Erişim Tarihi:27.12.2014)
- İnce, Meltem. 2010, **Kadın İstihdamı Ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği**, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Doktora Tezi

- İşler, Ruhan. 2004, **İktisatta Feminizm Ve Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü**, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Karacan, Esin. 2011, **Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma**, İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Karataş, Aslı. 2006, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, Muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Keser, Aşkın. **Çalışmanın Değişen Anlamı Ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler**, Kaynak: <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000469/1023000425> (Erişim Tarihi:27.12.2014).
- Kobu, Bülent. 1999, **Üretim Yönetimi**, İstanbul: Avcıol Basım.
- Koca, Bennur. “Çalışma Hayatı ve Kadın”, Kaynak:http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1456/file/Calisma_Hayati_ve_Kadin_Bennur_Koca.pdf (Erişim Tarihi:13.02.2013).
- Kocacık, Faruk. Gökkaya Veda B. 2005, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.1, Kaynak: <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/1065.pdf>, (Erişim Tarihi:12.12.2014).
- Koray, Meryem. 2000, **Sosyal Politika**, Bursa: Ezgi Kitapevi
- Korkmaz, Adem. Korkut Gülsüm. t.y., “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.2, Kaynak: <http://sablon.sdu.edu.tr/fakulteler/iibf/dergi/files/2012>, (Erişim Tarihi:31.07.2012).
- Köklü, Aziz. 1984, **Makro İktisat**, Ankara:S Yayınları
- Kumaş, Handan. Fidan Fatma, t.y., **Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları**, Kaynak:<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000258/1023000249>, (Erişim Tarihi:05.03.2015).
- Kurnaz, Işıl. Atalay Duygu. 2013,“ Aile İş yaşamının Uyumlaştırılması: Türkiye’de Güncel Tartışmalar”, Ankara: Anka Kadın Raporları No:13-02, Ames Matbaacılık
- Kurnaz, Şefika. 1997, **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını**, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Kurnaz, Şefika. t.y., “Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Kadınların Eğitimi”, Kaynak:http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/143/14.htm, (Erişim Tarihi:10.02.2013).
- Kuzgun, Yıldız. A.Sevim, Seher. 2004, **Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki**, Kaynak: <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/665/995.pdf?show> (Erişim Tarihi: 09.01.2015)
- Kümbetoğlu, Belkıs User İnci. Akpınar Aylin. 2015,“Gıda, Tekstil ve Hizmet Sektörlerinde Kayıtdışı Çalışan Kadın İşçiler”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, , Der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları ss.255-293
- Lordoğlu Kuvvet. Özkaplan Nurcan. 2007, **Çalışma İktisadı**, İstanbul: Der Yayınevi
- Makal, Ahmet. 2010, “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, Kaynak: <http://calismatoplum.org/sayi25/makal.pdf> (Erişim Tarihi:19.07.2013)
- Makal, Ahmet. 2015, “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri:1920-1960”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, Der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, Ankara:İmge Kitabevi Yayınları, ss.35-97.
- Mandıracıoğlu, Aliye. 1998, **Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları**, 4.Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar, İzmir:

- Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Bornova Can Ofset.
- Mercanlıoğlu, Çiğdem. 2009, **Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş Ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri**, Disiplinlerarası Kadın çalışmaları kongresi Kongre Bilgileri, C.1, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi
- Narman, Gözde. 2006, **Kadının İş Yaşamına Katılımı ve Kadın Yöneticilik Modelleri**, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Önder, Nurcan. 2013, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü**, Kaynak: http://app.csgb.gov.tr/cdd/pdf/sayi_01/02.pdf, (Erişim Tarihi:01.07.2015)
- Özçatal, Elif Özlem. 2011, **Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı**, Kaynak:<http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/1640094542> [Ataerkillik,%20Toplumsal%20Cinsiyet%20ve%20Kad%4%b1n%4%b1n%20%20c3%87al%4%b1%c5%9fma%20Ya%c5%9fam%c4%b1na%20Kat%c4%b1l%4%b1m%c4%b1.pdf](http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/1640094542), (Erişim Tarihi:28.12.2014).
- Özçatal, Özlem. 2009, **Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik Ve Kültürel Faktörler**, Disiplinlerarası Kadın çalışmaları kongresi Kongre Bilgileri, C.1, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi
- Özer, Mustafa. Biçerli Kemal. 2003, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, S.56, Kaynak:http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/sb2003_3_1/194880.pdf, (Erişim Tarihi:08.07.2013)
- Özkan, Gökçen Sayar. Özkan Bülent. 2010, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.24, Kaynak: <http://www.calismatoplum.org/sayi24/ozkan.pdf> (Erişim Tarihi:05.07.2014)
- Özmete, Emine. Eker Işıl. 2012, **İş - Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme**, Çalışma İlişkileri Dergisi, S.2,C.3, Kaynak: <http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=21553&part=1>, (Erişim Tarihi:07.03.2014).
- Öztürk, Tülin. 2007, **Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması**, İzmir: Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Parasız, İlker. Bildirici Melike. 2002, **Modern Emek Ekonomisi**, Bursa: Ezgi Kitapevi
- Pınarcıoğlu, Nihal Şirin. 2006, **Kentlerde Kadınların İşgücü Ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği**, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Rıggıo. Ronald E.2003,**Introduction To Industrial / Organizational Psychology**, New Jersey : Pearson Education Inc.
- Sağ, Vahap. “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.1, ss: 9-23, Kaynak: <http://iibfdergi.cumhuriyet.edu.tr/archive/tarihsel%20s%C3%BCre%C3%A7%20%C4%B0%C3%A7erisinde%20t%C3%BCrk%20kad%C4%B1n%C4%B1%20ve%20atat%C3%BCrk.pdf> (Erişim Tarihi:10.11.2014).
- Sarıoğlu, Jülide. 2010, “Çalışma Hayatı ve Kadın”, **Kamuda Sosyal Politika Dergisi**, S.12, Kaynak: <http://www.memursen.org.tr/dokumanlar.php> (Erişim Tarihi:23.07.2013).
- Suiçmez, Halit. 2009, **Verimlilik-İstihdam İlişkisi**, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Sümer, Tülin. 1968, Türkiye’de İlk Defa Kurulan Kadın Çalıştırma Derneği, **Belgelerle Türk Tarihi Dergisi**, C.2, S. 10.
- Şener, Sami. 2009, **Kadının Aile İçi Ve Sosyal Rollerinin Dengelenmesi**, Disiplinlerarası Kadın çalışmaları kongresi Kongre Bilgileri, C.1, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi.

- Şimşek, Mevlüde. 2008, **Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu**, Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Tan, E.Mine. 1979, **Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi**, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Tekin, Mahmut. 2009, **Üretim Yönetimi 1. Cilt**, Konya: Günay Ofset.
- TİK. 2014, **2014 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırma Sonuç Raporu**, Ankara: T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu
- Toksöz, Gülay. 2007, **Türkiyede Kadın İstihdamının Durumu**, Ankara: ILO.
- Toksöz, Gülay. 2015, "Kalkınmada Farklı Yörüngeler(Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı)", **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği**, Der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, ss.143-168.
- Toksöz, Gülay. 2012, "Türkiye'de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Artırılır? İnsan Odaklı Kalkınma Perspektifinden Bir Bakış", **İstihdamda 3 İ Dergisi**, S.5, Ankara: Aren Tanıtım
- Toksöz, Gülay. Türcan Özşuca, Şerife. **Enformel Sektörde İstihdamın Ve İşgücünün Özellikleri**, Kaynak: <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/86/> (Erişim Tarihi:01.02.2015)
- TÜİK. 2013, İstatistiklerle Kadın 2012**, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- TÜİK. 2015**, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21576> ,(Erişim Tarihi:29.02.2016)
- TÜİK. 2013**, "İşgücü İstatistikleri", Kaynak:<http://rapory.tuik.gov.tr/18-03-2015-16:25:31-84822330117577042081404333152.html>, (Erişim Tarihi:18.03.2015)
- TÜİK. 2013**, "İstatistiklerle Kadın" Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>, (Erişim Tarihi:02.01.2015)
- TÜİK. 2015**, "İşgücü İstatistikleri Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim Tarihi:26.04.2016)
- TÜİK. 2013**, "İstatistiklerle Türkiye 2013", Kaynak:http://www.tuik.gov.tr/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=WXn-QG82J7yt_F6I6x0bPYqR8pqfxJHPzy6ytfF-5J4, (Erişim Tarihi:26.01.2015)
- TÜİK. 2015, İstatistiklerle Türkiye 2014**, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- TÜİK. 2013**, "İşgücü İstatistikleri", Kaynak: <http://rapory.tuik.gov.tr/19-03-2015-11:06:31-86727657011452000221797266999.html>, (Erişim Tarihi:19.03.2015)
- TÜİK. 2010**, "Temel İşgücü İstatistikleri", Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, (Erişim Tarihi:26.01.2015)
- TÜİK. 2014**, "İşgücü İstatistikleri-Temel İşgücü Göstergeleri" ,Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 ,(Erişim Tarihi:27.07.2015)
- Tüllük, Menekşe Sera. 2006, **Türkiye'de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği**, Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği. 2000, **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, İstanbul: TÜSİAD.
- Ufuk, Cengiz. Hayır Meryem.2009, **Sakaryada Kadın İstihdamı Ve Sanayinin İş Gücü Talepleri**, Disiplinlerarası Kadın çalışmaları kongresi Kongre Bilgileri, C.1, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi.
- Uşen, Şelale. Delen Meltem. 2011, "Eğitilmiş Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği, **Kamu İş Dergisi**, S.4, Kaynak: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1146.pdf>, (Erişim Tarihi:01.10.2014).
- Wikipedia**, t.y., "İstihdam", Kaynak: <http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0stihdam> (Erişim Tarihi:28 Aralık 2014).

- Yağcıoğlu elikol, İpek. 2006, **Küreselleşme Sürecinde Dünyada Ve Türkiye’de Kadın Emeginin Konumu**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Uluslararası İktisat Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, Fatih. 2012, **Performans Verimlilik ve Ücret İlişkisi**, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi.
- Yılmaz, Abdullah. Yavuz Bozkurt. Ferit İzci, “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.9, Kaynak: http://sbd.ogu.edu.tr/makaleler/9_2_Makale_5.pdf, (Erişim Tarihi:31.07.2013).
- Yılmaz, Güler. 2006, **Küreselleşme Ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Yükçü, Süleyman. Atağan Gülşah. 2009, “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. 23, S 4, Kaynak:<http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/IIBD/article/viewFile/2864/2760>, (Erişim Tarihi:03.07.2013).
- Yüksel, Hilmi. 2010, **Üretim/İşlemler Yönetimi**, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Zaim, Sabahaddin. 1997, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Filiz Kitapevi.

EKLER

EK 1:ANKET FORMU

SAYIN KATILIMCI

Bu anket formu, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen "Kadınların Çalışması, Çorum'da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunların Verimliliğe Etkisi" konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Ankete içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Yrd. Doç. Dr. Reyhan KARALI

Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ Hitit Üniversitesi

Hitit Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Sosyal Bilimler Enstitüsü

I.BÖLÜM SORULARI

1.Medeni Durumunuz?

- a) Evli b) Bekar c) Boşanmış d) Dul

2.Yaşınız?

- a) 16-20 arası b) 21-25 arası c) 26-29 arası d) 30'dan büyük

3.Çocuğunuz var mı?

- a) Evet b) Hayır

Cevabınız evet ise cevaplayınız?

Kaç çocuğunuz var?

- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5 ve fazlası

4.Eğitim durumunuz nedir?

- a) Okur Yazar b) Lise c) Önlisans d) Lisans e) Lisansüstü

5. Kaç yıldır çalışma yaşamındasınız?

- a) 1 yıldan az b) 1-3 yıl arası c) 3-5 yıl arası
d) 5-10 yıl arası e) 10 yıl ve üzeri

6. Çalıştığınız kurumdaki hizmet süreniz?

- a) 1 yıldan az b) 1-3 yıl arası c) 3-5 yıl arası d) 5-10 yıl arası e) 10 yıl ve üzeri

Verimlilik: Elde edilen ürün ve hizmetlerin kalitesini yükseltmektir.

7.Sizce işvereninizin ücret ödeme şekli aşağıdakilerden hangisi olsa daha verimli olurdu?

- a) Parçabaşı ücret b) Yüzde usulü ücret c) Saatbaşı ücret
d)Günlük ücret e)Aylık ücret

8.Çalışma hayatınızda aşağıdakilerden hangisiyle ödüllendirilmek sizi mutlu eder?

- a) Para b) Tatil c) Terfi d)Sertifika e) Teşekkür Belgesi

Aşağıdaki soruları 1 en önemli 5 önemsiz olmak üzere sıralama yapınız.

9.Çalışmanızdaki nedenleri önem derecesine göre sıralayınız.

- () Yaşamımı sürdüreceğim geliri elde etmek için,
() Kariyer için,
() Çalışmayı sevdiğim için,
() Aileme maddi destek sağlamak için,
() Evde oturmaktan sıkıldığım için,

10.Kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için yapılması gerekenleri önem derecesine göre sıralayınız.

- () Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı,
() Kadınların eğitimine önem verilmeli,
() İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı,
() Çalışma saatleri esnekleştirilmeli,
() Toplumun çalışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli.

11.Çalışmanızın ev içinde çıkardığı sorunları önem derecesine göre sıralayınız

- () Eşime yeterince zaman ayıramama,
() Çocuklarıma yeterince zaman ayıramama,
() Ev işlerine yeteri kadar zaman ayıramama,
() Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışmanın aile içi çatışma çıkarması,
() Herhangi bir sorun oluşturmuyor.

12.Çalışma hayatında karşılaşılan aşağıdaki sorunları önem derecesine göre sıralayınız.

- () Tekdüze (monoton) bir çalışma biçimi,
() Kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşların olumsuz davranışları,
() Ekonomik koşulların yetersizliği,
() İşyerinin fiziki şartlarının ve konumunun uygun olmaması,
() Kendime güvensizlik yaşamam.

13.İşteki verimliliği artırmak için yapılması gerekenleri önem derecesine göre sıralayınız.

- () Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı,
- () Kadınların eğitimine önem verilmeli,
- () İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı,
- () Çalışma saatleri esnek hale getirilmeli,
- () Toplumun çalışan kadınlara baskısı olumlu yönde değişmeli.

II. BÖLÜM SORULARI

Aşağıdaki soruların yanında “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “ne katılmıyorum ne katılıyorum”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” seçenekleri yer almaktadır. Her ifadeyi okuyunuz ve size uyan seçeneğe “X” koyarak işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İşyerinde pozitif ayrımcılık yapılması verimliliğimi olumlu etkiler.					
2. Kariyer konusunda kadınların şanslı olduğunu düşünmem verimliliğimi olumlu etkiler.					
3.Ailemin çalışmam konusunda beni desteklemesi verimliliğimi olumlu etkiler.					
4. Aile yaşamım ve çocuk bakım yükümlülüğüm işimdeki verimliliğimi olumsuz etkiler.					
5. Cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğunu düşünmem verimliliğimi olumsuz etkiler.					
6. Meslek seçiminde kadın-erkek ayrımı yapılması verimliliğimi olumsuz etkiler.					
7. İşyerinde kreş vb. sosyal yardımların olması verimliliğimi olumlu etkiler.					