

**T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DE İMALAT SANAYİNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK
SEKTÖREL BAZDA BİR ANALİZ: MANİSA İLİ ÖRNEĞİ**

KÜBRA AKKUŞ

**DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ GÜLŞEN SARI GERŞİL**

MANİSA 2019

**T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DE İMALAT SANAYİNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK
SEKTÖREL BAZDA BİR ANALİZ: MANİSA İLİ ÖRNEĞİ**

KÜBRA AKKUŞ

**DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ GÜLŞEN SARI GERŞİL**

MANİSA 2019



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL
BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI

Tez Savunma Sınavı Tutanağı

Doküman Kodu	FRYL-031
Yayınlanma Tarihi	26/03/2018
Revizyon No/Tarih	2/23/03/2018
Sayfa	1/1

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 20/08/2019 tarih ve 30/4 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 9. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kübra AKKUŞ'un "Türkiye'de İmalat Sanayiinde Kadın İstihdamına Yönelik Sektörel Bazda Bir Analiz: Manisa İli Örneği" konulu tezi incelenmiş ve aday 26/08/2019 tarihinde saat 10:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 30 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna OY BİRLİĞİ
DÜZELTME yapılmasına * OY ÇOKLUĞU
RED edilmesine ** ile karar verilmiştir.

BAŞKAN

Dr. Öğr. Üye. Gülşen Garsil

ÜYE

Dr. Öğr. Üye. Derya Alınoğlu Yenice

ÜYE

Doc. Dr. Hande Şah

Evet Hayır

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

Tez, mutlaka basılmalıdır.

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir. İkinci tez savunma sınavında da başarısız olan öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

** Bu halde adayın Enstitü ile ilişkisi kesilir.

Hazırlayan
Enstitü Sekreteri

Onaylayan
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum ‘Türkiye’de İmalat Sanayiinde Kadın İstihdamına Yönelik Sektörel Bazda Bir Analiz: Manisa İli Örneği’ adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

20/08/2019

Kübra AKKUŞ

ÖZET

TÜRKİYE'DE İMALAT SANAYİNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SEKTÖREL BAZDA BİR ANALİZ: MANİSA İLİ ÖRNEĞİ

Bir ülkenin gelişmişlik göstergesi kadınların işgücüne katılımı oranlarının yüksek olmasıyla ilişkilidir. Buna karşın kadınların işgücüne katılımında, düşük ücret düzeyi, cinsiyet ayrımcılığı, çocuk bakımından sorumlu olma, eğitim seviyesinin yeterli olmaması gibi birçok engel bulunmaktadır. Bu bağlamda ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi için, kadınların işgücüne katılımı ve bu yönde politikaların geliştirilmesi ve uygulanması son derece önemlidir.

Çalışmanın amacı, Manisa ilinde imalat sanayiinde kadın çalışanların karşılaştıkları zorlukların tespit edilmesi ve bu yönde çözüm yollarının getirilmesidir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde işsizlik, işgücü, istihdam, kadın istihdamı tanımları kavramsal boyutuyla ele alınmıştır. Kadınların işgücü piyasasına girmesinin önündeki engeller gerek literatür taraması gerekse istatistiki veriler analiz edilerek tespit edilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümünde ise, Türkiye'de ve dünyada tarihsel süreçte kadın istihdamı incelenmiş, kadın istihdamının istatistiki verilerle değişim ve dönüşümünün yanısıra hukuksal boyutu ve etkilerine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, çalışmanın merkezi olarak seçilen Manisa ilinde imalat sanayiinde çalışan kadın işçilerin çalışma koşullarına ilişkin yapılan nicel bir araştırma ile 250 kadın çalışana anket uygulaması ve elde edilen verilerin değerlendirilmesi yer almaktadır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre kadınlar, imalat sanayiinde geçici ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeniyle düşük ücret aldığını düşünmektedirler. Ayrıca çalışma ortamlarındaki sorunların aile hayatlarını da etkilediği gerekçesi ile bu sektörü daha az tercih etmektedirler.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, Kayıt Dışı İstihdam, İşgücü Piyasası, Kadın İstihdamı, İşgücüne Katılım Oranı

ABSTRACT
AN ANALYSIS BY SECTOR FOR FEMALE EMPLOYMENT IN THE
MANUFACTURING INDUSTRY IN TURKEY: MANİSA EXAMPLE

A country's development indicator is associated with high female labor force participation rates. However, there are many obstacles to women's labor force participation, such as low wage, gender discrimination, responsibility for childcare, and insufficient education. In this context, in order to ensure economic development, women's participation in the labor force and the development and implementation of policies in this direction are extremely important.

In the first part of this study, the definitions of unemployment, labor force, employment, women's employment are discussed with their conceptual dimension. Barriers to women's entry to the labor market have been tried to be identified by analyzing both literature and statistical data. In the second chapter in Turkey and in the world, examined women's employment in the historical process, is given to the legal aspects and effects as well as the exchange of statistical data on the employment of women and conversions. In the third part, a quantitative study on the working conditions of women workers working in the manufacturing industry in Manisa, which is the center of the study, and the application of a questionnaire to 250 female employees and evaluation of the obtained data are given.

According to the results of the study, women think that they receive low wages because of working in temporary and unskilled jobs in manufacturing industry. In addition, they prefer this sector less because the problems in the working environment affect their family lives.

Keywords: Unemployment, Employment, Unregistered Employment, Labor Market, Women's Employment, Labor Force Participation Rate

TEŐEKKÖR

Çalıőmamn her aőamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren, tđm zorlu aőamalarda desteğini esirgemeyen, kendisini tanımaktan bđyđk onur duyduğum sevgili danışman hocam Dr. Őęr. Őyesi Gđlően Sarı GERŐIL'e ve Őęrenim hayatım boyunca hep yanımda olan aileme yđrekten teőekkđr ederim.

Kđbra AKKUŞ
MANISA 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
TEŞEKKÜR METNİ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	xii

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL OLARAK KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMI VE
İSTİHDAMI

1.1. İŞGÜCÜ PİYASALARI AÇISINDAN KADIN İSTİHDAMI.....	15
1.1.1. İşgücü ve İşgücü Piyasası.....	15
1.1.2. İşsizlik ve İşsizlik Türleri.....	18
1.1.2.1. Açık İşsizlik.....	19
1.1.2.1.1. Mevsimlik İşsizlik.....	19
1.1.2.1.2. Yapısal İşsizlik.....	20
1.1.2.1.3. Konjonktürel İşsizlik.....	20
1.1.2.1.4. Geçici İşsizlik.....	21
1.1.2.2. Gizli İşsizlik.....	22
1.1.2.3. Sürekli Durgunluk.....	22
1.1.3. İstihdam ve İstihdam Türleri.....	23
1.1.3.1. Tam İstihdam.....	24
1.1.3.2. Eksik İstihdam.....	24
1.1.3.3. Aşırı İstihdam.....	25
1.1.3.4. Kayıt Dışı İstihdam.....	26
1.1.4. Türkiye’de İşgücü Piyasaları ve Özellikleri.....	26
1.1.5. İşgücü Piyasalarında Kadın İşgücünün Yapısı.....	28
1.2 KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASALARINA GİRMELERİNİ ETKİLEYEN	
FAKTÖRLER.....	29
1.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı.....	29
1.2.2. Kadının Eğitim Durumu.....	30
1.2.3. Kadınların Medeni Durumu.....	31
1.2.4. Kadınların Yaş Durumu.....	32
1.2.5. Kayıt Dışı İstihdam.....	32
1.2.6. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	33
1.2.7. Düşük Ücret Düzeyi.....	33

İKİNCİ BÖLÜM
DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

2.1. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ.....	35
---	----

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü	35
2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü.....	37
2.1.3. Dünyada 1980 Sonrası Kadın İşgücü.....	39
2.2. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN ÖRNEKLER.....	42
2.2.1. Almanya’da Kadın İstihdamı.....	42
2.2.2. Fransada Kadın İstihdamı.....	43
2.2.3. İngilterede Kadın İstihdamı.....	44
2.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ.....	45
2.3.1. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Tarihsel Süreci.....	45
2.3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Kadın İşgücü.....	46
2.3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Kadın İşgücü.....	47
2.3.1.3. 1950 - 1980 Arası Kadın İşgücü.....	50
2.3.1.4. 1980 Sonrası Kadın İşgücü.....	50
2.3.2. Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasalarına Girmelerini Etkileyen Faktörler.....	51
2.3.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı.....	51
2.3.2.2. Türkiye’de Kadının Eğitim Durumuna Göre İstihdamı. Türkiye’de Kadın İstihdamında Yasal Düzenlemeler.....	52
2.3.2.3. Kadınların Medeni Durumu.....	55
2.3.2.4. Kadınların Yaş Durumu.....	55
2.3.2.5. Kayıt Dışı İstihdam.....	56
2.3.2.6. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	57
2.3.3. Türkiye’de Kadının Sektörel Olarak İstihdamı.....	57
2.3.4. Türkiye’de Kadın İstihdamında Yasal Düzenlemeler.....	59
2.3.4.1. Anayasada Kadınlarla İlgili Düzenlemeler.....	59
2.3.4.2. Medeni Kanun Düzenlemeleri.....	59
2.3.4.3. İş Kanunu Düzenlemeleri.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İMALAT SANAYİNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK SEKTÖREL BAZDA BİR ANALİZ: MANİSA İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Manisa İli İmalat Sanayiine Sektörel Bir Bakış.....	62
3.2. Manisa İli Kadın Çalışanlara İlişkin Veriler.....	65

3.3. Araştırmanın Amacı, Önemi, Kapsamı ve Kısıtları.....	68
3.3.1. Araştırmanın Amacı.....	68
3.3.2. Araştırmanın Önemi.....	68
3.3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	69
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	69
3.4.1. Veri Toplama Yöntemi.....	69
3.4.2. Anakütle ve Örneklem.....	69
3.4.3. Anket Formunun Hazırlanması.....	70
3.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	70
3.6. Veri Analizi ve Bulgular.....	71
3.6.1. Araştırmaya İlişkin Demografik Bulgular.....	71
3.6.2. Analizler.....	74
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	84
LİTERATÜR TARAMASI.....	87
KAYNAKÇA.....	90

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi)
G20	Group of 20 (20 Grubu)
ILO	International Labour Organization (Uluslar arası Çalışma Örgütü)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

TABLULAR

Tablo 1: İşgücü Çatısı

Tablo 2: İşgücüne Katılma Oranları (%)- Ülkeler

Tablo 3: TÜİK İşgücü İstatistikleri (15-64 yaş grubu)

Tablo 4: İşgücüne Katılmayan Nüfusun İşgücüne Katılmama Nedenleri

Tablo 5: Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Aralığı Raporu 2017

Tablo 6: Almanya'da Kadınlara İlişkin İşgücü Piyasası Verileri

Tablo 7: Fransa'da Kadınlara İlişkin İşgücü Piyasası Verileri

Tablo 8: İngiltere'de Kadınlara İlişkin İşgücü Piyasası Verileri

Tablo 9: Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamına Giren Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşılar İçinde Kadınlar (%) (1932-1934)

Tablo 10: İş Kanunu Kapsamına Giren Ücretliler İçerisinde Kadın ve Çocuk Çalışanlar (%) (1937-1947)

Tablo 11: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) (15+) (Kadın)

Tablo 12: 2017 Yılı Son Bitirilen Eğitim Kademesi ve Cinsiyete Göre İstihdam (%)

Tablo 13: Türkiye'de Kadınlarda Ortalama Evlilik Yaşı

Tablo 14: Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları (%)

Tablo 15: İstihdam Edilenlerin Cinsiyet ve Kayıtlılık Dağılımı

Tablo 16: Cinsiyetlerin İşteki Durumu

Tablo 17 : Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörel Olarak İstihdamı (Bin)

Tablo 18: Teşvik Belgeli Yatırımların İlçelere Göre Dağılımı

Tablo 19: Teşvik Belgeli Yatırımların Sektörel Dağılımı 2017

Tablo 20: Rekabet Gücü Yüksek Sektörler 2017

Tablo 21: İşe Yerleştirilenlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı 2017

Tablo 22: İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 23: İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımı

Tablo 24: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadın Çalışanların Yaşlarına İlişkin Bilgiler

Tablo 25: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadın Çalışanların Medeni Durumlarına İlişkin Bilgiler

Tablo 26: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadın Çalışanların Çocuk Sayısına İlişkin Bilgiler

Tablo 27: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadın Çalışanların Çocuk Sayısına İlişkin Bilgiler

Tablo 28: Geçerlik Güvenirlik Analizi

Tablo 29: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadınların yaşlarına göre *Kruskal-Wallis H Testi* Sonuçları

Tablo 30: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadınların medeni durumlarına göre *Kruskal-Wallis H Testi* Sonuçları

Tablo 31: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre *Kruskal-Wallis H Testi* Sonuçları

Tablo 32: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadınların sahip oldukları eğitim düzeyine göre *Kruskal-Wallis H Testi* Sonuçları

Tablo 33: Sosyal Güvenlik Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme İle Eğitim Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme İle Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar Korelasyon İlişki Katsayısının Yorumlanması

GİRİŞ

Kadınlar, geçmişten günümüze çalışma hayatına aktif olarak katılmışlardır. Göçebe toplumlarda kadın ile erkek arasında büyük farklar olmadığı görülmektedir. Yerleşik hayata geçildiğinde ise kadın; çocuk bakımı, hayvanlardan korunma, çömlek yapımı gibi görevler üstlenmiş; erkek ise avcılık yaparak evin geçimini sağlamıştır. Bu koşullar erkeğin statüsünü arttırmış ve toplumun ataerkil bir yapıya dönüşmesine zemin hazırlamıştır. Kölelik ve tutsaklık döneminde de kölelerin çoğu kadınlardan oluşmakta, kadınlar feodal beylerin evinde hizmetçi olarak kullanılmaktaydı (Aslan, 1997:27).

Kadının ücretli işçi olarak çalışması ilk kez Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Buhar makinesinin icadı ile demir-çelik üretiminin artması kadının işgücüne katılmasını sağlamıştır. Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı ise hem dünyada hem de Türkiye’de kadının işgücüne katılımını hızlandırmıştır. Savaşa giden erkek işgücünün yerini doldurabilmek için kadınların çalışma hayatına katılması da olumlu karşılanmış, desteklenmiştir. Fakat bu süreçte her ne kadar kadınların çalışma hayatına katılması desteklenmiş olsa da kadınlar niteliksiz işlerde ve düşük ücret ile çalıştırılmışlardır. (Özer ve Biçerli, 2003:59).

Küreselleşme sürecinde, üretimde artan makineleşme ile beraber uygulamaya konulan neo-liberal politikalar, esnek üretim sistemi ve ücret esnekliğine yol açmıştır. Çalışma saatlerinin de esnek olması durumu, ev işleri ve çocuk bakımı gibi farklı sorumlulukları olan kadının çalışma hayatına daha kolay katılabilmesini sağlamıştır. Bu dönemde kadın emeği esnek, ucuz konuma gelmiş ve yedek işgücü olarak kullanılmıştır. (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

Kadınların işgücüne katılımı hem ekonomik hem de sosyal açıdan kalkınmayı sağlayan çok önemli bir etkidir. Gelişmiş ülkelerde kadının işgücüne katılımı artarken, gelişmekte olan ülkelere ise bu artış oldukça düşüktür. Gelişmekte olan ülkelere istihdam olanakları, tarımsal üretimden tarım dışı üretimlere doğru kaymış ve tarımda çalışan kadının işsiz kalmasına neden olmuştur. Ayrıca küçük çocukların bakımı, kadının eğitim seviyesinin yeterli olmaması, ücret düzeyinin düşüklüğü, cinsiyet ayrımcılığı, enformel istihdam gibi nedenlerden dolayı kadının işgücüne girmesi oldukça zorlaşmıştır. (www.tisk.org.tr).

Kadınların işgücüne katılımı sektörel bazda ele alındığında ağırlıklı olarak tarım ve hizmet sektörünün yanısıra kayıtdışı (ev hizmetleri, tekstil, geçici ve güvencesiz işler vb.) işler olarak görülmektedir. Özellikle imalat sanayiinde kadın

istihdam oranlarının düşük olduğu bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı, kadınların imalat sanayiinde istihdamının düşük olmasının nedenlerinin araştırılarak çözüm ve önerilerin sunulmasıdır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL OLARAK KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMI VE İSTİHDAMI

1.1. İŞGÜCÜ PİYASALARI AÇISINDAN KADIN İSTİHDAMI

Emek piyasasının temel görevi, işgücü talebi ve işgücü arzının dengelenmesidir. Erkeklerin işgücüne katılımı, kadınların işgücüne katılımından her dönem daha fazla olmuştur. İşgücüne katılım konusunda bu eşitsizliğin giderilmesi için kadınların eğitim olanaklarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Ancak bazen, kadınların eğitim durumları iyileştirilse dahi erkeklere oranla işgücü piyasasına katılımları daha az olabilmektedir. Bunun nedeni benzer işlerde kadın çalışanlara daha az ücret verilmesi veya yöneticilik kadrolarında kadın çalışanların tercih edilmemesidir. (Aytaç Güner, 2010:13).

İşgücü piyasalarında kadınlar genel itibariyle ikinci planda yer almaktadır. Bunun çeşitli sebepleri vardır. Bu sebepler ekonomik ve sosyal sebepler olmak üzere iki başlık altında toplanabilir. Ekonomik sebepler; çocuk sahibi olmak, düşük ücret düzeyi ve evliliğidir. Sosyal sebepler ise köyden kente göçün etkileri, cinsiyet ayrımcılığı, eğitim düzeyinin düşüklüğüdür. (Önder, 2013:24).

1.1.1. İşgücü ve İşgücü Piyasası

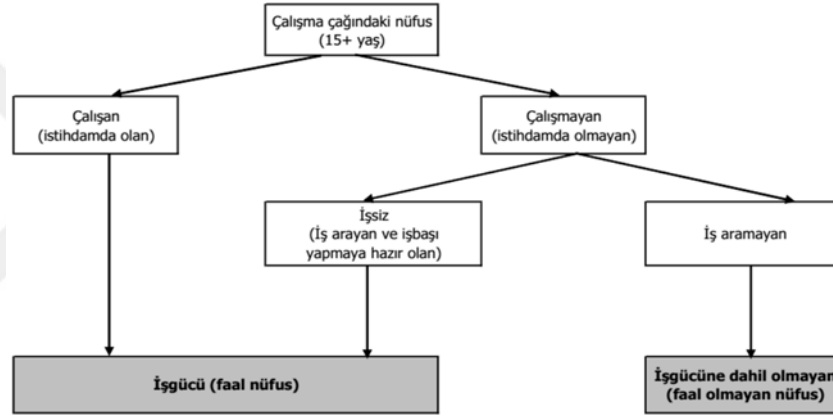
İşgücü, bir ülkedeki emek arzını kişi sayısı açısından açıklayan kavramdır. Bir ülkedeki nüfusun üretici konumunda olan, ekonomik faaliyete katılan kısmı olarak da adlandırılır. İşgücü kavramıyla genel nüfusun çalışmak isteyen ve çalışabilir konumdaki üretken bölümü anlatılır. İşgücü, istihdam edilenler ile işsiz kişilerin toplamından oluşur. (Gündoğan ve Biçerli, 2003:7)

Daha açıklayıcı bir tanım yapmak gerekirse; bir ülkedeki toplam nüfusun, kıyla, hapisane ve hastane gibi yerlerde ikamet edenler dışında kalan kısmının 15 yaş üzerindeki bölümü “kurumsal olmayan sivil nüfus” olarak ifade edilmektedir. Kurumsal olmayan sivil nüfus ise üç gruptan meydana gelmektedir. Birinci grup çalışanlar, ikinci grup işsiz olan ve iş arayanlar, üçüncü grup ise işsiz olanlar ve iş aramayanları ifade etmektedir. Bu kurumsal olmayan sivil nüfusun çalışanlar ve işsizlerden oluşan bölümüne, işgücü adı verilmektedir. Dolayısı ile de kurumsal

olmayan sivil nüfusun işsiz olan ve iş aramayanlar bölümü, sivil nüfusun işgücünde olmayan kısmını temsil etmektedirler. (Bekiroğlu, 2010:17).

TÜİK tanımına göre; İş başında olanlar; yevmiyeli çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, ücretli çalışanlar, işveren, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar referans döneminde en az bir saat ekonomik faaliyette bulunanlar olarak ifade edilmektedir. İş başında olmayanlar; işi ile bağı devam ettiği halde referans haftası içinde işinin başında olmayan işveren veya kendi hesabına çalışan kişilerden oluşmaktadır. Kurumsal olmayan sivil nüfus ise, 15 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfusu kapsamaktadır. Bu bilgilere göre TÜİK istihdamı; istihdam, iş başında olanlar ile olamayanların içinde yer alan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus olarak ifade edilmektedir. (TÜİK, 'Hanehalkı İşgücü Mikro Veri Seti 2011').

Tablo 1: İşgücü Çatısı



Kaynak: www.tuik.gov.tr

Tablo 1'e göre işgücü, referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu ifade eder. Bu ifadeye göre ise işgücü, istihdamda olanlar ve işsizlerin toplamı olarak adlandırılır. (www.tuik.gov.tr).

Niceliksel olarak işgücünün ele alınmasında önemli bölümü toplam nüfus meydana getirmektedir. Toplam nüfus; iktisaden aktif olan nüfusun ve aktif olmayan nüfusun birleşiminden meydana gelmektedir. İktisadi olarak aktif olmayan nüfus, 0–14 yaş arasındaki ve 65 yaş üstündeki kişilerden oluşmaktadır. Ev kadını, öğrenci, emekli, gelir sahibi ve mevsimlik işçiler aktif olmayan nüfus içinde sayılmaktadır. İşgücü arzı, farklı seviyelerdeki bilgi ve beceri sahibi işgücünün bulunduğu kesim olarak tanımlanmaktadır. İşgücü talebi ise; zaman dilimi fark etmeksizin işgücü arzına olan ihtiyaç olarak tanımlanmaktadır. İşgücü arzı ve talebinin karşılaşarak

oluşturdukları fiyat ve miktar ile işgücü piyasası meydana gelmektedir. (Konak, 2016:19)

İşgücüyle ilgili kavramlardan bir diğeri de işgücüne katılma oranıdır. İşgücüne katılma oranı ise; işgücü ve işgücüne dahil olmayan kişilerin oransal ağırlığını gösterir. İşgücüne katılma oranı, işgücünün aktif nüfusa oranlanması ile hesaplanarak aktif nüfus içerisinde işgücünün ağırlığını göstermektedir. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:53).

Tablo 2: İşgücüne Katılma Oranı (%) Ülkeler

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Avustralya	52	53	53	57	58	59	59	59
Avusturya	48	48	49	52	54	55	55	55
Belçika	36	40	43	45	47	48	47	48
Kanada	58	57	59	61	62	61	61	61
Şili	37	40	41	42	47	48	37	40
Danimarka	61	57	60	60	59	57	59	58
Fransa	45	47	48	50	51	51	51	51
Almanya	43	47	49	51	53	55	55	55
Yunanistan	35	35	40	42	44	44	45	44
İsrail	46	51	53	55	57	59	59	59
İtalya	35	33	35	38	38	39	40	40
Japonya	50	49	49	48	48	49	50	51
Meksika		37	38	40	42	43	43	42
Hollanda	44	48	53	55	58	59	58	58
Türkiye	34	30	26	23	27	31	32	33
İngiltere	53	53	54	55	56	57	57	58
Rusya	58	60	61	61	62	63	63	58

Kaynak: OECD

Tablo 2’de başlıca OECD ülkelerinde ve Türkiye’de 15 yaş üstü kadın nüfusun işgücüne katılım oranları gösterilmektedir. Bu verilere göre, OECD ülkelerinde işgücüne katılım oranının ortalaması % 51.9 iken Türkiye’de işgücüne katılım oranı % 32.5’dir. Tabloda görüldüğü üzere OECD ülkeleri arasında Türkiye oldukça alt sıralarda yer almaktadır.

İşgücüne katılım oranlarının her ülkede farklılığının sebebi; işgücüne katılmayı belirleyen faktörlerin ülkeden ülkeye değişmesidir. Kadınların çalışma yaşamında rol almasında kültürel ve yasal kurallar etkilidir. Örnek verecek olursak; kadının çalışması bazı ülkelerde hoş karşılanmadığı için kadınların işgücüne katılımı yüksek seviyelerde olmamaktadır. Kadınların çalışmamasının yanı sıra kişilerin okul yaşı, emeklilik yaşı gibi yasal düzenlemelerle bazı yaş gruplarının işgücüne katılımı engellenmektedir. (Konak, 2016:19)

1.1.2. İşsizlik ve İşsizlik Türleri

İşsizlik kavramı birey bakış açısı ile tanımlandığında; çalışma yeteneğinde, çalışma için istekli ve çalışmak için hazır olup, ücret getiren işe sahip olamama durumunu ifade eder. Toplum açısından bakıldığında ise işsizlik kavramı işgücünün bir kısmının kullanılmaması, boşa kullanılması olarak ifade edilir. İşsizliğin diğer bir tanımı ise “*çalışma arzusunda ve isteğinde olup, emek piyasasında cari ücret karşılığında iş bulamayan kişi*” şeklindedir. Bu özellikleri barındıran kişiye işsiz, bu duruma ise işsizlik denir. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:393).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün işsizlik tanımına göre;

- ✓ *belirli bir gün ya da hafta diliminde, belli bir yaş grubunun üzerinde bulunan,*
- ✓ *iş akdi sona erdiği için veya iş yeri geçici olarak tatile girdiği için istihdama uygun konuma gelen,*
- ✓ *herhangi bir işi olmayan ve ücretli olarak iş arayanlar,*
- ✓ *daha önce hiç istihdam edilmemiş olan ya da emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya uygun olan kişiler,*
- ✓ *belirli bir döneme nazaran gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup , halen bir işe sahip olamayan ve çalışmak için uygun olan kişiler,*
- ✓ *geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine bir ödeme yapılmaksızın düzenlemelere bağlı olan kişiler*

işsiz olarak kabul edilirler. (ILO, 2015).

TÜİK’in tanımına göre ise; “*referans dönemi içerisinde istihdam halinde bulunmayan; kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli veya ücretsiz olarak herhangi bir işte çalışmamış aynı zamanda böyle bir iş ile bağı da bulunmayan kişilerden iş aramak*

için son üç ay içinde iş arama yollarından birine başvurmuş ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek konumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler” işsiz olarak adlandırılırlar. (www.tuik.gov.tr).

TÜİK’in tanımından yola çıkarak kendi isteğiyle çalışma yaşamına dahil olmayanlar, var olan ücret seviyesini az bulduğundan dolayı çalışmak istemeyenler ve bir işte çalışmayıp da iş aramayanlar işsiz kabul edilmektedir. Bir ülkede işsizlik oranlarının yüksek olması, ülkenin beşeri kaynaklarının tam olarak kullanılmadığı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte eşit olmayan bir gelir dağılımı meydana gelmekte, zengin ve fakir arasında önemli ölçüde gelir farkları oluşmaktadır. Bu durumda, İşsizliğin yüksek olduğu ülkelerde sosyal patlamaların olması ve suç oranlarının yüksek olması kaçınılmazdır. (Akyıldız, 2012:52).

1.1.2.1. Açık İşsizlik

Çalışmaya muktedir olmasına ve çalışmak istemesine rağmen cari ücret seviyesinde olup da iş bulamayanları ifade etmek için kullanılır. İşsizliğe dair istatistiklerde olan veriler, açık işsizlik verileridir. Bu işsizlik türünün hem ekonomiye hem de bireye bağlı nedenleri bulunmaktadır. Sosyal ve ekonomik nedenler dönemlere ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. (Yüksel, 2014:27).

Birey açısından bakıldığında işsizlik, bireyin isteğine bağlı ve bireyin isteğine bağlı olmayan olarak ikiye ayrılır. İradi işsizlik, bireyin isteğine bağlı olan işsizliği ifade etmektedir. Bireyin geçerli çalışma koşulları ve ücreti kabul etmeyerek, daha iyi iş araması ve çalışmak istememesi gibi nedenlere bağlıdır. (Koray, 2000:138).

Bireyin isteğine bağlı olmayan gayri iradi işsizlik türünde ise birey çalışmaya razı, geçerli ücret düzeyini kabul etmekte fakat iş bulamamaktadır. Gayri iradi işsizlik, sosyal açıdan ve ekonomik açıdan ciddi bir sorun teşkil etmektedir. (Koray, 2000:139).

1.1.2.1.1. Mevsimlik İşsizlik

Yılın belirli dönemlerinde, mevsimlere bağlı olarak gerçekleşen emek talebinde meydana gelen azalmadır. Örneğin, buğday ve pamuk hasat dönemlerinde yaşanan tarımsal işçi göçleri veya turizm mevsiminin başlamasıyla ortaya çıkan işçi

göçleri, sezonun bitmesiyle tersine dönmekte ve tarım kesiminde çalışanları işsiz bırakmaktadır. Dolayısıyla bazı dönemlerde mevsime bağlı olarak hizmet ve malların satın alınımında ortaya çıkan düşüşler mevsimlik işsizliğe neden olmaktadır. (Zaim, 1997:171).

Başka bir ifade ile mevsimlik işsizlik, emek talebinde oluşan dalgalanmalar sonucu ortaya çıkan işsizliktir. Bu dalgalanmalar sistematik seyir izlemekte ve olası bir durum olarak karşılanmaktadır. Ekonomisi tarıma dayalı ülkelerde yüksek oranda görülen bir işsizlik türüdür. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak görülmektedir. Tarım sektörünün yanı sıra, tekstil, inşaat ve turizm sektörlerinde de görülmektedir. (Gündoğan ve Biçerli, 2003:209).

1.1.2.1.2. Yapısal İşsizlik

Toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik yapısında oluşan değişmelere bağlı meydana gelen işsizliğe yapısal işsizlik adı verilir. Çözümü en zor, en ciddi işsizlik türü olarak değerlendirilir. Üretimde makine kullanımının artması ile insan gücüne olan ihtiyacın azalması bu işsizlik türüne bir örnektir. Tarıma dayalı ekonomiye sahip bir toplumda, makineli tarıma geçiş ile tarımsal üretim için malzeme üreten işyerleri kapanmıştır. Bu da yapısal işsizliğe bir örnektir. (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:33).

Emek talebinin yapısını, ekonomik büyüme de değiştirmektedir. Örneğin, bir bölgede emek talebi artarken diğer bölgede emek talebi azalabilmektedir. Vasıfsız işgücüne olan talep azalırken, vasıflı işgücüne olan talep artmaktadır. Başka bir örnek vermek gerekirse, tarım sektörüne olan talep azalırken hizmet sektörüne olan talep artmaktadır. Böylece işgücünün yapısı değişmekte, yapısal işsizlik ortaya çıkmaktadır. (Yıldırım, vd., 2013:364).

1.1.2.1.3. Konjonktürel İşsizlik

Ülke ekonomilerinde dönemselsel olarak bazı değişiklikler görülebilmektedir. Özellikle ekonominin küçülme dönemlerinde emeğin yeteri miktarda talep edilmemesine bağlı olarak işsizlik meydana gelmektedir. Böyle durumlarda meydana gelen işsizlik, konjonktürel işsizliktir. (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006:71).

Başka bir tanıma göre ise konjonktürel işsizlik; belli bir dönemde üretilen hizmet ve mallara olan talepte düşüş olması, yetersiz kalması, bu hizmet ve malların üretimini de düşüreceği için daha az işgücü ve daha az üretimin olması ile ekonomik yapıdaki dalgalanmaya bağlı ortaya çıkan işsizlik türüdür. Bu işsizlik türü, yatırım gücü ve yeterli sermayeye sahip gelişmiş ülkelerin yanı sıra gelişmekte olan ülkelerde de görülür. Bu işsizlik türü, demir sanayi ve çimento gibi dayanıklı malları üreten sanayi kollarında daha fazla etkili olmakla beraber diğer sektörlerde de meydana gelebilir. Bu işsizlik türünün süresi ise geçici işsizlikten uzun, yapısal işsizlikten kısa olmaktadır. (Yıldırım, vd., 2013:365).

2001 yılında Türkiye’de meydana gelen ekonomik kriz bunun en önemli göstergelerindendir. Bu kriz sonucunda birçok insan işini kaybetmiş, paranın değerinde büyük oranda düşüşler olmuş, enflasyon artmış, alım gücünün zayıflaması nedeni ile de tüketim düşmüş, dış borçta artış olmuş ve ekonomi felç olmuştur. Fakat 2002 yılından sonra ekonominin büyük bölümünde uygulanan mali disiplin politikaları kişi başına düşen milli geliri arttırmış, büyümeyi hızlandırmış ve ekonomik gelişmeye katkı sağlamıştır. Ekonominin büyük bölümünde oluşan bu durum, istihdam oranlarına yansiyarak işsizliği arttırmaktadır. Bu durum da konjonktürel işsizlikle sonuçlanmaktadır. (Gündoğan ve Biçerli, 2003:208).

1.1.2.1.4. Geçici İşsizlik

Bir ekonomide emek talebi ve emek arzı arasında denge olduğu durumlarda bile çalışanların kısa süreli iş ve yer değiştirmelerine bağlı ortaya çıkan işsizlik, geçici işsizlik olarak adlandırılır. Arızı veya friksiyonel işsizlik olarak da adlandırılan geçici işsizlik; genel olarak yeni bir işe geçiş süreci nedeniyle veya piyasadaki mevcut işler hakkındaki bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bu sebepten dolayı geçici işsizliğe, ‘geçiş işsizliği’ de denilmektedir. Geçici işsizliğin diğer işsizlik türlerinden farkı, sağlıklı bir ekonomide olması gereken işsizlik oluşudur. Geçici işsizlik; bir ekonominin düzgün bir mekanizmaya sahip olup olmadığını göstermektedir. (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006:71).

Hemen her ekonomide, özellikle de istihdam şartları yeterli olan ekonomilerde daha net gündeme gelen geçici işsizlik; emek hareketliliğinin de bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle geçici işsizlik, aynı zamanda yok edilmeyen yani sıfırlanamayan yegane işsizlik türüdür. Geçici işsizliğin sıfır olması, emek

hareketliliğinin de sıfırlanması anlamına geleceğinden; çalışma hak ve özgürlüğüne de ters düşeceğinden dolayı ekonomi açısından tercih dışı kalmaktadır. (Gündoğan ve Biçerli, 2003:206)

1.1.2.2. Gizli İşsizlik

Çalışıyor görünmesine rağmen birtakım nedenlerden kaynaklı olarak normal kapasitesinin altında çalışan kişilerin durumlarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu durum ayrıca eksik istihdam olarak da adlandırılabilir. Gizli işsizlik ekonominin en önemli sorunlarından biridir. Çalışan kişi sayısında artış olmasına rağmen üretimde ve verimlilikte herhangi bir artışın olmaması durumu gizli işsizlik olarak açıklanmaktadır. Çoğunlukla az gelişmiş ülkelerde karşılaşılan bir durumdur. Ekonomik kaynakların boş yere kullanılması olarak da yorumlanabilir. (Yıldırım, vd., 2013:362).

Gizli işsizliğin açık işsizlikten farkı; bireyin işi olduğu ve teknik anlamda işsiz olmadığı durumdur. Fakat burada bireyin üretime ya hiç katkısı olmamakta yada çok miktarda katkısı olmaktadır. Çalışıyor görünen kişilerin iş alanından çekilmesi ile üretimde herhangi bir düşüş meydana gelmemesidir. Bu işsizlik türünde iş arayan bulunmamakta fakat yapılan işlerde düşük verim söz konusu olmaktadır. Gizli işsizlik özellikle gelişmekte olan ülkelerde kamu sektöründe ve tarım sektöründe yaygın olarak görülmektedir. Özellikle tarım sektöründe, ücretsiz aile işçileri arasında çıkmaktadır. (Gündoğan ve Biçerli, 2003:206).

Türkiye’de gizli işsizliğin en fazla olduğu kurumlar devlet kurumlarıdır. Denetim eksikliği, ihtiyaç analizinin yapılmaması, gibi nedenler kamu sektöründe gizli işsizliği arttırmaktadır. Özel sektör ise genelde kar anlayışına dayandığı için kamu sektörüne oranla gizli işsizlik daha az düzeydedir. Bu durum, Türkiye’deki özelleştirme uygulamalarının en önemli nedenleri arasında yer almaktadır. (Yüksel, 2014:249)

1.1.2.3. Sürekli Durgunluk

Ekonomide belirli bir oranda gerçekleşen büyüme sonucunda meydana gelen olası ekonomik durgunluk ve bu olayın sonucunda ortaya çıkacak kronik işsizlik halini ifade etmek için kullanılmaktadır. (Yüksel, 2014:250)

Diğer bir tanıma göre; ekonomide yaşanan büyüme sonrası, durgunluk meydana gelmesi, üretimin daralması ve bunun sonucunda da işsizliğin meydana gelmesidir. Sürekli durgunluğa sebep olan nedenler ülkeden ülkeye değişmekte, iç ve dış faktörlerden kaynaklanmaktadır. Buna; 1929 Dünya Ekonomik Krizi ve 1973 Petrol Krizi'nin meydana getirdiği işsizlik sorununu örnek olarak verebiliriz. (Tokol ve Alper, 2016:140).

1.1.3. İstihdam ve İstihdam Türleri

İstihdam kavramı dar ve geniş olmak üzere ikiye ayrılır. İşsizliğin panzehiri ve sosyal devletin en önemli görevlerinden biri olan istihdam kavramı genellikle işgücünün aktif olarak çalışması veya çalıştırılması olarak tanımlanır. Bu tanım istihdamın dar anlamıyla ilgilidir. Fakat istihdam kavramını bu kadar dar çerçeveye içine sokmak doğru olmayacaktır. Geniş anlamıyla ise doğal kaynaklar, sermaye, emek, müteşebbis şeklinde bütün üretim faktörlerinin üretim süreci içinde verimli ve etkili kullanılmasını ifade etmektedir. (Ekin, 2000:34).

Çalışma ve istihdam kavramları ise birbirinden farklıdır. İstihdam, belli bir bedel karşılığında piyasa ile olan ilişkiyi ifade eden bir kavram iken, çalışma daha genel bir kavramdır. Kişi çalışıp da bir bedel almayabilir ve bu da istihdam şeklinde ifade edilmez. Örneğin bir öğrencinin tez yazma faaliyeti bir çalışma iken, parasal karşılığı olmadığından dolayı istihdam sayılmamaktadır. (Bekiroğlu, 2010;6).

TÜİK, istihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar şeklinde iki gruba ayırmaktadır. İş başında olanlar: otel, yurt, okul, çocuk yuvası, hapisane, huzurevi, hastane, orduyevi yada kırsalda ikamet edenler dışında kalan nüfustur. İş başında olmayanlar: İşi ile olan bağı devam etmesine rağmen, referans haftası içinde işinin başında olmayan kendi hesabına çalışanlar ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir. (www.tuik.gov.tr).

İstihdam kavramı aslında Sanayi Devrimi'nden sonra çalışma yaşamında meydana gelen değişikliklerin bir hediyesidir. Tarım toplumundan ücretli olarak çalışma yaşamına geçilmesi, işçi ve işveren sınıflarının ortaya çıkması, istihdam kavramının literatüre girmesine zemin hazırlamıştır. Bir başka ifade ile sermaye ve emek kavramları birine istihdam etme, diğerine ise istihdam edilme özelliği kazandırmıştır. (Yüksel, 2014:199)

1.1.3.1. Tam İstihdam

Tam istihdam denildiğinde akla gelen tüm üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanımıdır. Fakat burada asıl anlatılmak istenen emeğin tam ve etkin bir şekilde kullanılmasından ziyade yapısal ve arazi işsizlik durumunun da göz önüne alınarak kısa süreli iş değişikliklerinin veya yapısal değişikliklerin tam istihdam halini etkilememesidir. Emek, sermaye, doğa, müteşebbis, teknoloji gibi bütün üretim faktörlerinin verimli bir şekilde kullanıldığı bu mekanizma tam istihdam şartlarının oluşacağını ifade etmektedir. Tam istihdamın gerçekleştiği bir ekonomide tüm bireyler işgücüne katılmakta, iş bulmakta ve ülkede bulunan tüm üretim faktörleri etkili bir şekilde kullanılmaktadır. (Yüksel, 2014:201).

Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin bütünü çalışıyor ve üretime katkı sağlıyorsa, tam istihdamdan söz edilebilir. Ancak hiçbir üretim faktörünün boşa olmadığı bir durum, tam istihdamın teorik anlamını oluşturmaktadır. Bu sebeple tam istihdama ulaşan bir ekonomide %2 ya da %3 gibi düşük oranda işsizlik görülmesi olası bir durumdur. (Dirik, 2016:6).

Sermayenin tam kapasite olarak üretime katıldığı süreç tam istihdam süreci olarak değerlendirilir. Ülke tam istihdam sürecinde iken gelir paylaşımı konusunda toplumun her kesimini gözetmelidir. Ancak bu şekilde tam istihdam süreci gerçekleşebilecektir çünkü. Gelirin adil bir şekilde dağılımı gerçekleştiğinde ise ülke refah devleti seviyesine gelmiş olacaktır. (Aren, 2013:60).

1.1.3.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, iş bulamama veya istihdam ile işsizlik arasında kalmış bir istihdam türüdür. Çalışma hayatı içinde bulunan kadın işgücü, vasıf düzeyi düşük işgücü veya belirli bir yaş aralığında olan yaşlı işgücü gibi dezavantajlı kişiler, eksik istihdam koşullarından diğerlerine göre daha çok etkilenmektedir. İşsizliğin yaygın olduğu, kadınların ataerkil toplumlarda yaşamlarından kaynaklı toplumsal cinsiyetçi bakış açısı ve düzenli olmayan eğitim uygulamaları istihdam ve eğitimdeki fırsat eşitliğini bozmakta, bunların sonucu olarak eksik istihdam görülmektedir. (Aren, 2013:65).

Eksik istihdamda ulusal bir ekonomide mevcut üretim faktörleri etkin ve tam olarak kullanılamamaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun bir bölümü sürekli veya

geçici olarak uygun çalışma koşullarında geçerli ücret seviyesinde iş bulamamaktadır. Diğer taraftan, üretim faktörlerinden biri olan sermaye, tam kapasite ile çalışmamakta, toprak etkin ve tam şekilde değerlendirilememekte, bunun sonucunda da ekonomide üretilmesi düşünülen mal ve hizmet yeteri derecede olmamaktadır. Eksik istihdam ülkenin refahını engelleyici bir etkidir. Eksik istihdam, daha uzun sürelerde çalışmaya uygun oldukları halde haftada 40 saatten az çalışanlar, mesleği dışındaki işlerde çalışanlar ve çalıştığı işinden memnun olmayan, iş arayan kesimi ifade eder. (Koray, 2000:154).

Eksik istihdamın temeline baktığımızda ikili bir yapıdan söz edilebilir. Birincisi; çalışma zamanının yetersizliğini gösteren ve çalışma saatlerinin eksikliğini belirten, görülebilen eksik istihdam olarak adlandırılır. İkincisi ise, işgücünün kaynaklarının kendi içerisinde veya işgücü dışı üretim faktörleri ile işgücünün dengesiz dağılımı sonucu ile oluşan, işin düşük verimliliğini yansıtan ve yeterli olmayan gelir, asıl mesleğinde çalışmamak gibi özelliklerle ortaya çıkan farkedilemeyen eksik istihdamdır. (Bekiroğlu, 2010:13).

Kısacası eksik istihdam, bir ulusal ekonomide üretim faktörlerinin mevcut teknolojik düzeye uygun etkin ve tam bir şekilde kullanılmamasıdır. Çalışabilir nüfusun bir bölümü sürekli veya geçici olarak geçerli ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş bulamamaktadır. Aynı zamanda sermaye malları tam bir şekilde çalışmamakta, toprak teknolojik olanaklara göre en verimli şekilde değerlendirilememektedir. Bunun sonucunda da kaynaklar israf edilmekte, ulaşılabilecek refah seviyesinin altında bir yaşam sürdürülmektedir. (Dirik, 2016:20).

1.1.3.3. Aşırı İstihdam

Gelişmiş ülkelerde görülen bir istihdam şeklidir. Emek arzının emek talebini karşılayamaması durumudur. Bu istihdam şeklinde emek arzı istenilen düzeyde değildir. Aşırı istihdamda ülkede istihdam koşulları yeterince elverişli fakat istihdama katılacak işgücü sınırlıdır. Dolayısı ile de emek arzı ve emek talebi arasında bir dengesizlik olmaktadır. İstihdam konusunda gelişmiş ülkelerde meydana gelen bu durum yurtdışından emek transferlerini gerekli kılmaktadır. (Ören, 2012:66-67)

İhtiyaçlar sonsuz ve sınırsızdır. Bu nedenle var olan bir ekonomide üretim faktörlerinin bütününün üretim sürecinde kullanılıyor olmasına rağmen, üretim talep ediliyorsa bu ekonomide aşırı istihdam söz konusudur. Aşırı istihdam durumuyla genelde karşılaşılamamaktadır. Çünkü tüm üretim faktörlerinin sınırsız şekilde ve tam kapasitede kullanılması çok mümkün olamamaktadır. (Bekiroğlu, 2010:22).

1.1.3.4. Kayıt Dışı İstihdam

İstihdamda olmasına rağmen bir kişinin çalışma süresi ya da aldığı ücret miktarı ile ilgili bilgilerin, işveren tarafından kamu kurumlarına bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi durumuna kayıt dışı istihdam adı verilir. Herhangi bir sosyal güvencesi olmadan çalışan kesim, ekonominin görünmeyen yüzü ve en büyük sorunlarından biridir. Kayıt dışı ekonominin bir sonucu olarak ortaya çıkan kayıt dışı istihdam tanımı istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması ve bunun sonucunda resmi kayıtlara girmemesi, vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler dahil bütün yükümlülüklerin, sosyal güvenlik kurumlarının denetiminin dışında kalması olarak tanımlanabilir. (Pekin, 2007:37)

Ekonomideki yapının önemli sorunlarından biri kayıt dışılıktır. ILO tarafından öne sürülen ve kabul edilen yaklaşıma göre, gelişmekte olan ekonomilerin nüfus artışlarıyla beraber ekonomik büyüme oranlarının arasında uyumsuzluk oluşmakta ve bu fazla işgücü kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Kayıt dışı alanda genelde, gençler ve düşük gelirli aileler çalışarak geçimlerini sağlamak istemektedir. (www.ilo.org).

Kayıt dışı istihdam kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin yoğun olduğu toplumlarda gözlenmektedir. Kayıt dışı istihdam, endüstri ilişkilerinin üç ayağı olan işgörenler, işverenler ve devleti olumsuz şekilde etkilemektedir. Emek piyasalarının üzerinde olumsuz etkileri olan kayıt dışı istihdam, işçilerin sosyal güvenlik kurumuna bildirilmemesi, işçilerin çalışma günlerinin az bildirilmesi, işçilere ödenen ücretlerin gerçek rakamların altında beyan edilmesi ile ortaya çıkmaktadır. (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:8).

1.1.4. Türkiye’de İşgücü Piyasaları ve Özellikleri

Türkiye işgücü piyasaları açısından incelendiğinde genç bir nüfusa sahip olduğu görülmektedir. İşgücü piyasası, hızlı nüfus artışına bağlı bir şekilde meydana gelen işgücü arzı, düşük istihdam oranı ve farklı ücret düzeyleri ile ifade edilmektedir. (<https://tusiad.org>).

TÜİK 2018 işgücü istatistiklerine göre, 15-64 yaş grubundaki toplam erkeklerin %78,5'i işgücüne katılım gösterirken, kadınların sadece %38,3'ü katılım göstermektedir. 15-64 yaş grubu erkeklerin %69,5'i istihdam edilirken, kadınlarda bu oran %32,6 düzeyindedir. Aynı yaş aralığındaki erkekler arasında işsizlik oranı %11,4, kadınlarda ise %15'tir. (www.tuik.gov.tr).

Toplam genç nüfusun işsizlik oranı, %23,6'dır. Bu oran erkeklerde %21,3 iken kadınlarda bu oran %27,7 seviyesine kadar çıkmaktadır. Herhangi bir eğitim kurumunda veya işte olmayan 15-24 yaş arası kadınların oranı, erkeklerin oranının yaklaşık olarak iki katıdır. İstatistiklere göre, 15-24 yaş arasındaki kadın genç nüfusu içerisinde ne eğitimde ne de istihdamda olan kadınların oranı ise %32,8'dir. Eğitim görmeyen ve çalışmayan erkeklerin ise toplam genç erkek nüfusun içerisindeki payları sadece %16,1 düzeyinde kalmaktadır. (www.tuik.gov.tr).

Tablo 3: TÜİK 2018 İşgücü İstatistikleri (15-64 yaş grubu) (%)

	TOPLAM	KADIN	ERKEK
İş Gücüne Katılım Oranı (15-64 Yaş Grubu)	58,4	38,3	78,5
İstihdam Oranı (15-64 Yaş Grubu)	51,1	32,6	69,5
İşsizlik Oranı (15-64 Yaş Grubu)	12,6	15	11,4
İşsizlik Oranı (15-24 Yaş Grubu)	23,6	27,7	21,3
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı (15-24 Yaş Grubu)	24,3	32,8	16,1

Kaynak: tuik.gov.tr

1.1.5. İşgücü Piyasalarında Kadın İşgücünün Yapısı

İşgücü piyasalarında kadın işgücü Sanayi Devrimi'nden bu yana hep ucuz işgücü olarak görülmüştür. Bu sebeple, krizler kadının çalışma hayatına girmesine olanak sağlamış fakat çalışma koşullarında herhangi bir iyileşme olmamıştır. Geçmişte olduğu gibi günümüzde de işgücü piyasasında kadın, ikinci planda olmaya devam etmektedir. (Önder, 2013:35).

Cinsiyetlerin işgücüne dahil olmama sebepleri de cinsiyetler açısından farklılık göstermektedir. Erkekler genelde emeklilik ve eğitimin devamı gibi sebeplerle işgücüne dahil olmazken, kadınların %55'i ev işleriyle meşgul olduğundan dolayı işgücünün dışında kalmaktadır.

Tablo 4: İşgücüne Katılmayan Nüfusun İşgücüne Katılmama Sebepleri (%)

	KADIN	ERKEK
İş Bulma Ümidi Olmayanlar	1,1	3,5
Mevsimlik Çalışanlar	0,4	0,4
Ev İşleriyle Meşgul	55,1	-
Eğitim/Öğretim	11,7	26,5
Emekli	5,8	42,8
Çalışamaz Halde	12,9	15,4
Diğer	7,3	5,3

Kaynak: tuik.gov.tr

1.2.KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASALARINA GİRMELERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Tarihsel süreçte kadınlar işgücü piyasalarına girmekte oldukça zorlanmışlardır. Tarihin her döneminde kadınların işgücü piyasalarına katılmaları erkeklere oranla çok daha düşük düzeyde olmuştur. Kadınların işgücü piyasalarına girerken karşılaştıkları engeller ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterse de temelde benzer sebeplere dayanmaktadır. Bu sebeplerden bazıları; toplumsal cinsiyet anlayışı, kadınların yönetici kadrolarında yer alamaması, çocuk sahibi olmaları ve kadınların eğitim seviyelerinin düşük olmasıdır. (Durmaz, 2016:46-48).

1.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı

Toplum yapısına bakıldığında kadın, ev işi ve çocuk gibi ekonomik değeri olmayan fakat geleneksel birçok iş ile ilgilenmiş erkek ise ücret karşılığı çalışarak evin geçimini temin etmiştir. Böylece kadın ekonomik yönden erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Kadının yaptığı işlerin ekonomik değeri olmadığından ötürü erkeğe bağımlı olan kadın toplumsal olarak değersizliğe itilmiştir. Aynı zamanda kadınların iş sahalarında da birtakım sosyo-kültürel engeller bulunmaktadır. Bundan dolayı kadınların işgücüne katılma sahaları da daralmaktadır. Kadınlar herhangi bir

mağduriyet yaşamamak için kurumsal fabrikaları ya da kamuda çalışmayı tercih etmektedirler. (Koray, 2000:215).

Kadınların iş yaşamında karşısına çıkan bir diğer engel de cam tavan kavramıdır. Cam tavan, kadınların üst kademeye gelmelerini engelleyen yapay duvarlardır. Kadınların aile içi sorumlulukları nedeni ile işlerinden ayrılacakları ihtimalinin olması, rekabetçi ortamda başarıyı yakalayamayacakları, erkek yöneticilerin kadın çalışanlar yanında kendilerini rahat hissetmedikleri gibi kadına karşı önyargı oluşturan düşünceler cam tavanı oluşturmaktadır. (www.tisk.org.tr).

Cinsiyet ayrımcılığı da kadınların işgücüne dahil olamamalarının en önemli nedenlerinden biridir. Herhangi bir iş ilanına sadece erkeklerin başvurabileceğinin belirtilmesi, ücret farklılıkları, kadınların evlilik ve hamilelik durumundan dolayı işten çıkartılabilecekleri buna örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca yeni işçi alımı yapılırken küçük çocuğu olan kadınların tercih edilmemesi, işten çıkarma yapılırken öncelikle kadınların listeye yazılması da buna bir örnektir. (Alparslan, Çetinkaya, Bozkurt, Özgöz, 2015:68-69)

Kadınların çalışma hayatına girerken önündeki engeller arasında aile, eş gibi toplumsal baskı da bulunmaktadır. Erkeklerin kadınların çalışma hayatına girmelerine karşı çıktığı da bilinen bir gerçektir. Çocukların bakımının aksatılacağı ve başka erkeklerle aynı ortamda çalışmanın uygun olmayacağı düşüncesi ile eşler kadınlara işgücüne katılmaları konusunda karşı çıkmaktadır. Bundan dolayı bekar kadınların evli kadınlara oranla işgücüne katılma oranları yüksek olmuştur. (Yağcıoğlu, 2018:114).

Kadınların aile yaşamında karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi de rol çatışmasıdır. Kadının birden fazla rolünün olması, bu roller arasındaki uyumsuzluk huzursuzluğa sebep olmaktadır. Çalışma hayatına giren kadın, ev hanımlığı ve annelik rolünü de bırakmamaktadır. Bu da yeni rolünü benimsemesini zorlaştırmakta ve rol çatışmasına sebep olmaktadır. (Yağcıoğlu, 2018:115).

1.2.2. Kadının Eğitim Durumu

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı ve çalışma hayatında kalma süreleride doğru orantılı olarak artmaktadır. Eğitim açısından değerlendirildiğinde, yüksek eğitilmiş çalışanlar daha yüksek gelirler elde edebildikleri için, işgücü piyasaları dışında kalmanın maliyeti de daha fazla olacaktır.

Bundan dolayı işgücü piyasası dışında kalmayı tercih etmeyen eğitimli kişiler çalışma hayatında yer alarak işgücüne katılım oranlarını artırmaktadır. Aynı zamanda eğitim; dolaylı ve psikolojik maliyetleri olan bir yatırım olduğundan, bu yatırım maliyetinin karşılığını alabilmek için eğitimli bireyler, çalışmayı tercih etmektedir. Eğitimin sözkonusu bu etkilerinden dolayı Türkiye işgücü piyasalarında geçerliliğinin olduğu görülmektedir. (Bedük, 2005:106-107).

Bütün bunların yanısıra, eğitimde artış sağlanması, eğitimli bir kadının daha bilinçli çocuklar yetiştireceği, az çocuk sahibi olarak nüfus artışının korunmasına katkıda bulunarak uzun vadeli olarak ülke ekonomisine fayda sağlayacağı bir gerçektir. Bölgesel dengesizliklerin çözümlenmesi konusunda da eğitim büyük rol oynamaktadır. Geri kalmış bölgelerde öğrencilerin eğitim olanakları artırılarak ve öğrenciler bilinçlendirilerek işgücüne olumlu yönde katkı sağlanması kaçınılmazdır. (Özer ve Biçerli, 2003:66).

Eğitim sadece maddi açıdan değil psikolojik açıdan da bireye fayda sağlamaktadır. İyi eğitim alan kadın, bireysel özgürlüğünü kazanmakta ve ikinci planda olmaktan kurtulmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların yüksek ücretli işlerde çalışma olanağı da artmaktadır. Bunun aksi durum söz konusu olduğunda ise kadının eğitim seviyesi düşük olduğunda ya işgücü piyasasına katılamamakta veya katılsa dahi düşük statülü, kayıt dışı işlerde çalıştırılmaktadır. (Makal ve Toksöz, 2015:135).

1.2.3. Kadınların Medeni Durumu

Kadınların istihdam oranları ile medeni durumları doğrudan birbirini etkilemektedir. Bu etkileme gelişmiş ülkelerde çok belirgin olmamakla beraber gelişmekte olan ülkelerde gözle görülür bir boyuttadır. Kadınların evlendikten sonra ve hatta anne olduktan sonra çalışma hayatından çekilmeleri yadsınamaz bir gerçektir. (Özar ve Şenesen, 1998:320).

Bunula birlikte, günümüzde boşanmaların da artması kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmıştır. Boşandığı eşten aldığı nafakanın yeterli olmaması, evde yükümlülüklerin azalması, toplumsal değer kazanma gibi faktörler, eşlerinden boşanan kadınların istihdamının artmasına neden olmuştur. (Özar ve Şenesen, 1998:320).

Kadınların işgücüne katılımında bekar evli ayrımına bakıldığında bekarların evlilere oranla çalışma yaşamında daha aktif oldukları görülmektedir. Çünkü, evli olan kadının doğurganlığı arttıkça işgücüne katılımı azalacaktır. Sosyo-ekonomik ve gelişmişlik seviyesi arttıkça doğurganlık oranı azalmaktadır. (Gürol, 2007:148).

1.2.4. Kadınların Yaş Durumu

Kadınların işgücüne katılımında bir önemli etken de yaş faktörüdür. Kadınların çalışma yaşamında aktifliği erken yaş döneminde fazla iken ileri yaşlarda azalmaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarının en fazla olduğu dönem 20-35 yaş aralığıdır. Bu dönemde, 20-24 yaş aralığında işgücüne katılım artar, 30'lu yaşlardan itibaren ise azalma eğilimine girer. 40'lı yaşlarda tekrar yükselir ve 55'li yaşlardan itibaren azalmaya başlar. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır. 30'lu yaşlarda çocuk sahibi olan kadın, çocuğunu yetiştirirken işten ayrılır ve daha sonra tekrar çalışma hayatına dönebilir. 55'li yaşlarda ise ebeveyn bakımı nedeniyle tekrar işten ayrılmak zorunda kalır. Bu bağlamda, devletin yeteri sayıda kreş ve yaşlı bakım evi açması veya özel sektör girişimcileri destekleyerek sayılarının artmasını sağlayacak politikalar üretmesi gerekmektedir. Söz konusu bu politikaların etkin olarak uygulanması kadının işgücü piyasasına girmesini kolaylaştıracaktır. (Özer ve Biçerli, 2003:68).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı en çok 25-34 yaş aralığında ve 35-54 yaş aralığında olmaktadır. Bu durum kırsal ve kentsel nüfus için de söz konusudur. 15-19 ve 55 yaş üzeri ise en düşük katılımın olduğu yaş aralıklarıdır. 15-19 yaş aralığında eğitimi devam eden kadının işgücüne katılım oranı düşüktür. (İnce, 2010:40).

1.2.5. Kayıt Dışı İstihdam

Son yıllarda kadınların işgücüne katılımlarını düşük olmasının önemli bir nedeni de kayıt dışı ekonomidir. Çalışmıyor halde görünen kadının özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapan kurumlardan parça başına iş alan, dikiş, nakış, örgü gibi işlerde çalışan kadınlar bu kayıt dışılığına örnek olarak gösterilebilir. Evlerde gündelikçi olarak çalışan kadınlar, evde çocuk bakan kadınlar bu bağlamda, ev kadını statüsünde değerlendirilir. Bu durumda, kadın erkek işgücü ile

karşılaştırıldığında kendini çalışmıyor halde ev kadını olarak tanımladığı için kadın işgücü erkek işgücünün gerisinde kalmaktadır. (Ersoy ve Şengül, 2002:63).

Özellikle de tarım sektöründe çalışan kadın kayıt dışı olarak görülmektedir. Ücretli ve güvenceli işte çalışma koşulları kadınlar için sınırlı olduğundan dolayı, işverene bağlı olmadan, kendi evinde, kendi hesabına çalışmayı daha çok tercih ederek bir nevi ücretsiz aile işçisi konumunda kalmaktadır. Kayıt dışı çalışmaya mecbur kalan kadın, hak ihlallerine, uzun süreli çalışmaya, sigortasız çalışmaya ve eşitsizliklere maruz kalmaktadır. Ve uzun yıllar çalışmış olmasına rağmen sosyal güvence yani emeklilik hakkı kazanamamaktadır. (Dirik, 2016:51).

Büyük şehirlerde günü birlik işlerin çok olmasından dolayı kayıt dışı istihdam büyük şehirlerde daha fazla görülmektedir. Sosyal açıdan kadına statü kazandırmayan kayıt dışı çalışma, aileye ek gelir sağlama amacı ile tercih edilmektedir. Düşük eğitilmiş kadınların uygun çalışma ortamı ve işi bulamamasından dolayı zorunlu nedenlerle kayıt dışı istihdama dahil olduğu görülmektedir. (Ersoy ve Şengül, 2002: 64).

1.2.6. Ücretsiz Aile İşçiliği

İstatistiklere bakıldığında ev kadınları çalışmıyor olarak görünmektedir. Kadının ev işleri ile ilgilenmesi, çocuk ve yaşlı bakımından sorumlu olmasının ekonomik değeri olmamaktadır. Türkiye'deki kadınlar ücretsiz aile işçiliği açısından incelendiğinde sayılarının hiç de az olmadığı görülmektedir. Tarım sektörüne bakıldığında ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların oranının daha fazla olduğu görülür. Kırsal bölgede ise ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın, kente göç ettiğinde bu istihdamın dışında kalır. (Özer ve Biçerli, 2003:67).

1.2.7. Düşük Ücret Düzeyi

Çalışma yaşamında genel itibariyle yasal eşitliğin sağlandığı görülmektedir. Fakat uygulamaya bakıldığında, işe alma, tayin, erken emeklilik, mobbing konusunda ve ücret düzeyinde cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir. Kıdem, eğitim, nitelik seviyesinin düşük olması ve deneyim gibi sebepler bahane edilerek kadınlara erkeklere oranla daha az ücret verilmektedir. Bunun asıl sebebi ise beşeri sermayedeki cinsiyet farklılığıdır. Kadınların düşük ücretli ve kötü çalışma

koşullarında çalışması, işe alımda ve terfide eşitsizliğin olması, kadınları daha da eşitsiz iş ortamında çalışmaya mecbur bırakmaktadır. (İnce, 2010:33).

Çocuk bakımının zorluğu, maddi yönden çocuk bakımı için imkanların yeterli olmaması, kadınların eğitime ve istihdama katılmasını zorlaştırmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılmada yaşadığı bu zorluklara ilaveten bir de düşük ücret düzeyi eklenince, ikinci plana itilen kadının yoksulluğu daha da artmaktadır. (Öztürk ve Çetin, 2009:2672).

Ayrıca kadının çalışma yaşamından uzak tutulmasının bir nedeni de ataerkil toplum yapısının hakim olmasıdır. Ataerkil toplum yapısında kadın, aileye ek gelir sağlayabilmekte fakat esas görevi ev işleri ve çocuk bakımı olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı kadınlar düşük ücretle ve kayıt dışı olarak çalıştırılabilmektedirler. Aynı zamanda kadınlar, erkekler ile yakın temas gerektiren hizmet, ulaştırma, satış gibi sektörlerde istihdam olanağı bulamamasından dolayı da düşük ücretli sektörlere yönelmektedirler. (Zeytinoğlu, 1998:191).

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİDAMI

2.1. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, Kadın İstihdamına İlişkin Eğilimler 2018 isimli ILO raporuna göre; kadınlar hala erkeklere oranla işgücüne daha az kalmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark diğer ülkelere göre daha düşüktür. Fakat sosyal normların kadınların ücretli çalışmalarını engellemeye devam ettiği Arap Ülkeleri ve Kuzey Afrika ülkelerinde, kadın işsizlik oranları erkeklerin iki katı düzeyindedir. Öte yandan kadınlar iş hukukuna ve toplu sözleşmeye uymayan işlerde çalışmaktadırlar. Bu durum gelişmekte olan ülkelerde de çok yaygın bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. (www.ilo.org).

İşletme sahibi kadınlara bakıldığında ise, işveren erkek sayısı işveren kadın sayısının dört katı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetim kademelerinde aynı durum söz konusu olmaktadır. Son on yılda gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçisi sayısında azalma meydana gelmiştir. Fakat gelişmekte olan ülkelerde 2018 yılı itibarıyla bu oranın erkeklerde %20, kadınlarda ise %42 olduğu görülmektedir. (www.ilo.org).

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü

Sanayi Devrimi öncesinde, yaşam tarzına bakıldığında en eski insanlık tarihinde göçebe yaşam tarzının olduğu görülmektedir. Mağara veya çadırlarda yaşayan insanların mevsim etkileriyle yer değiştirmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu toplumlarda, kadın ile erkek arasında büyük farklar bulunmamaktadır. Bu toplum biçiminde; kadın çocuk bakımı, yırtıcı hayvanlardan korunma, çanak çömlek yapımı, bez dokuma gibi görevleri üstlenmişken, erkek de avcılık yaparak evin yemek ihtiyacını karşılamaktadır. Bu yaşam tarzı anaerkil bir yapının olduğunu göstermektedir. Göçebe yaşam tarzından yerleşik hayata geçildiğinde ise birtakım değişiklikler olmuştur. Çevre koşulları ve mevsime göre yer değiştiren insanlar,

nüfusları da artınca; sabit bir bölgede bağ, bahçe ile uğraşarak yaşamaya başlamıştır. Geçim kaynağı sebze meyve veren bahçeleri ve baktıkları hayvanlar olmuştur. Bu mal ve hizmetler ihtiyacı gidermediği takdirde mallar takas edilmeye başlanmış ve ticaret başlamıştır. Bu yerleşik hayat tarzında erkekler, balıkçılık, çobancılık, madencilik ve avcılık ile uğraşmıştır. Kadınlar ise terzilik, ev işleri ve çocuk bakımını üstlenmiştir. Böylece erkeklerin statüsü güçlenmiş, toplum ataerkil yapıya dönüşmeye başlamıştır. (Altan, 1980: 13).

Kölelik ve tutsaklık düzeni olarak adlandırılan düzen, ilkçağlardan 10.yüzyıla kadar olan dönemi kapsamaktadır. Bu düzen; işgücünün savaş sırasında kaçırılan kölelerden karşılandığı düzeni ifade etmektedir. Kölelerin büyük bir bölümünü ise kadınlar oluşturmaktadır. Tarıma dayalı feodal düzen ise 10. ve 15. yüzyıllar arasında görülmektedir. Bu dönemde derebeyler, feodal beyler mutlak egemenliğe sahiptir. Beylerin toprağında üretim yapan köylü halk, ihtiyacını karşılayacak miktarda ürünü aldıktan sonra gerisini beyine vermektedir. Kadınlar kırsal bölgelerde daha çok çalıştırılmıştır. Kadınlar feodal beylerin evlerinde hizmetçi olarak da çalıştırılmışlardır. (Aslan, 1997:29).

Ayrıca önceden anaerkil toplum yapısı hakim iken, bu dönemde özel mülkiyetin ortaya çıkması ile babalık hukuku meydana gelmiştir. Miras babadan oğula devredilmeye başlamıştır. Dezavantajlı durumda olan kadın, daha çok ezilmiş, böyle bir feodal toplumda az konuşan, uysal, başı önde gibi özelliklere sahip olmuştur. (Konak, 2016:25).

15.yüzyıl ile 18.yüzyıl arası ise lonca üretim düzeni hakim olmuştur. Aynı bölgede yaşayan esnaf ve zanaatkarların kurduğu bir üretim düzenidir. İşgücüne ve üretimin iyileşmesine katkıları olmuştur. Sanayi sektöründe kadın işgücünün varlığı bu dönemde görülmüştür. Ayakkabıcılık, terzilik, fırıncılık gibi mesleklerde kadınlar da çalışmıştır. Savaş veya siyasi hayata dahil edilmemişler fakat ev işlerinde ve çalışma hayatında etkin yere sahip olmuşlardır. (Konak, 2016: 26).

Türk kadınının tarihteki konumuna bakıldığında ise göçebelik döneminde Türk kadını aile ve toplum içinde saygın, erkek ile yan yana, onun gibi savaşçı kılıç kuşanan, at binen bir kişiliği temsil etmekte idi. Yerleşik hayata geçiş ile beraber erkek ve kadın arasında cinsiyete dayalı olan işbölümü ortaya çıkmış, kadın ev işlerinde görevli olmuştur. Ev içi ile sınırlandırılan kadının toplumsal statüsü gerilemiştir. Osmanlı Dönemi'nde de kadınlar eğitim olanaklarından yeterli oranda faydalanamamışlardır. Kadınlar bu dönemde sadece sıbyan mekteplerine gitmiş,

medreseye gitmeleri engellenmiştir. Tarım toplumu özelliği taşıyan Cumhuriyet öncesi dönemde, kadınlar genellikle tarlada, ev işlerinde ücretsiz istihdam edilen konumda bulunmaktadır. Ülkede sanayileşme olmaması nedeniyle büyük ölçekli işletmeler henüz bulunmamaktadır. Kadının toplumsal konumu, 1839 Tanzimat Fermanı ile ilk kez resmi boyutta tartışılmaya başlanmış, fermanla birlikte kadınlara birtakım haklar verilmiş ve kadınlarda buldukları statüyü yavaş yavaş tartışmaya başlamışlardır. (Doğramacı, 1997:4).

2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü

Sanayi Devrimi öncesi döneme baktığımızda; kadının ev hanımı olmasının yanı sıra dokuma, tarım gibi mesleklerde de yer aldığı görülmektedir. Ortaçağ Avrupa'sında ise kadınlar, 15 ve 18.yüzyıllar arasında, fırıncılık, ayakkabıcılık, terzilik gibi iş kollarında çalışmışlardır. 18.yüzyılda ise, buharın üretimde kullanılmaya başlanması ile beraber, İngiltere'de dokuma sektöründe sanayi devrimi başlamış ve birçok yeniliği beraberinde getirmiştir. Bu dönemde kadın erkek arasındaki işbölümünde değişiklik olmuştur. Bu dönemin en önemli noktası ise kadının iş yaşamına katılmasıdır. Çünkü kadın, ilk olarak bu dönemde bir ücret karşılığında ve işçi statüsünde çalışmıştır. Fakat tarımda makine kullanımının artması ile beraber tarım sektöründe çalışan kadın işgücünün bir bölümü işsiz kalmıştır. Tarımda işsiz kalan kadınlar ise çalışma hayatına katılabilmek için köyden kente göç etmiş ve özellikle de tekstil sektöründe istihdam edilmeye başlanmıştır. (Konak, 2016:26).

Kente göç eden kadınlardan çalışma hayatına girenler ise, kötü çalışma koşullarında, günde 12 saat ve çok düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmıştır. Sayısal verilere göre, 1841 yılında imalat sanayiinde %35 oranında kadın işçi çalışırken bu oran 1851 yılında %45'lere ulaşmıştır. Ayrıca kente göç eden kadınlar sadece imalat sanayisinde değil hizmet sektöründe de yer almaya başlamıştır. Sanayi Devriminin sadece Avrupa ülkelerine değil Amerika Birleşik Devletlerine de etkileri olmuştur. Burada da kadın işgücünün çalıştığı sektör değişmiştir. Ücretsiz aile işçisi iken, tarım sektöründe çalışıyor iken ücretli olarak sanayi sektöründe çalışmaya başlamıştır. Sanayi sektöründe çalışan kadın işgücü sayısı artmıştır. Firma sayılarında artış olmuş, imalat sanayisinin yanı sıra hizmet sektöründe de kadın işgücü oranı yükselmiştir. (Costa, 2000:10).

Kadının işgücüne katılımı açısından önemli bir yere sahip olan bir diğer olay ise Birinci ve İkinci Dünya Savaşı'nın sosyal, ekonomik ve siyasi hayatta oluşturduğu değişikliklerdir. Kadının ekonomik yönden işgücüne katılması olumlu açıdan etkilenmiştir. Bilindiği üzere kadının tarım dışı sektörde çalışmaya başlaması sektörel değişimleri beraberinde getirmiş ve hizmet sektöründe de kadın işgücü sayısında artış olmuştur. Erkeklerin savaşa gitmesi, bazen geri dönememesi; kadınların erkek işgücünün yerini almasını gerekli kılmıştır. İşgücünün azalması, emeği daha değerli hale getirmiş ve böylece ücretlerde artış meydana gelmiştir. Bu da emek talebinin artmasına neden olmuştur. Erkeklerin savaşa gitmesi ile ekonomik yükümlülük altında kadının kalması, evin geçimi gibi nedenler de emek arzı artışı sebepleri arasında sayılabilir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasına girmelerinin esas sebebi vatanseverlik duygularıdır. Bundan dolayı işgücüne dahil olan türk kadınları da desteklenmiş ve teşvik edilmiştir. Bu hususta ABD'de ise ülkenin işgücü ihtiyacı dört milyona ulaşmıştır ve kadınların işgücü piyasasına girmeleri için kampanya başlatılmıştır. İngiltere'de de ilk defa evli olan kadınların hangi işte, nerede çalışacakları düzenlenmiş, çocuk bakımı için olanaklar sağlanmıştır. (Özer ve Biçerli, 2003:57).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sonrası erkeklerin eve dönmesi ile bazı kadınlar işgücünden çekilse de bazıları hala çalışmaya devam etmiştir. Fakat savaş sonrası çalışma yaşamından ayrılan kadınların yaklaşık % 6'sının sonradan da işgücüne tekrar katıldığı bilinmektedir. Ayrıca kadının çalışma hayatına girmesine katkı sağlayan bir diğer önemli gelişme de doğum kontrol yöntemlerindeki ilerlemedir. 1900'lü yıllarda sahip olunan çocuk sayısı 5-6 iken bu sayı 1950'li yıllarda 3'e düşmüştür. Çocuk sayısı az olan kadınların işgücüne katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. Tıp biliminde de önemli gelişmeler olmuş, birçok hastalık için ilaçlar bulunmuştur. Böylece insan ömrü uzamıştır. Gelişmiş ülkelerin sektörel anlamda ilerlemesi; kadınların hizmet sektöründe istihdamını arttırmıştır. Bu da kadınların çalışma hayatına katılmasına olumlu yönde etki etmiştir. 1950'li yıllarda kadın nüfusun yaklaşık olarak %47'si gelişmiş ülkelerde tarım sektöründe çalışmakta iken, gelişmekte olan ülkelerde kadınların %87'sinin tarım sektöründe işgücüne dahil olduğu görülmektedir. 1950 yılında gelişmiş ülkelerde ekonomik açıdan kadınların %36'sı işgücüne dahil olurken; 1975'te bu oran %40 olmuş ve 1985'te ise %41'e yükselmiştir. 1990 yılında sonra ise hizmet sektöründeki kadın işgücü oranı; Asya'da

%40, Latin Amerika'da %71, Afrika'da %20, diğ er gelişmiş ülkelerde ise %62 dir. (Özer ve Biçerli, 2003:59).

Özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın olduğu dönem İngiltere ve ABD için büyük öneme sahiptir. Kadınlar, savaş öncesinde zorunlu durumlar dışında çalışmamaktaydı. İngiltere'de de evli kadının çalışması hoş karşılanmamakta, eşinin evi geçindiremediği algısını oluşturmaktaydı. Fakat İkinci Dünya Savaşı'nın olduğu dönemde İngiltere ve ABD'de kadınlar, oluşan işgücü açığına kapatmak için çalışma hayatına katılmış ve savaş sonrasında da çalışmalarını devam ettirmiştir. Böylece gelişmiş ülkelerde kadınların çalışma hayatında yer alma oranı artmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde de bu oran her ne kadar artsa da gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmıştır. İşgücüne katılımdaki bu artış ise ilk olarak düşük ücretli, güvencesiz, niteliksiz emek gerektiren sektörler çevresinde gerçekleşmiştir. (Yılmaz vd. 2008:90)

2.1.3. Dünyada 1980 Sonrası Kadın İşgücü

Birçok dünya ülkesinde kadınlar politik, mali, ticari, ekonomik alanlarda temsil edilememekte ve yer alamamaktadır. Neo-klasik iktisatta var olan; işbölümünde bireyselleşme ve ihtisaslaşma durumunun kabul görmesi, kadının hane içinde ve dışında çalışmasının mümkün olmayacağı düşünülmesi kadına yalnızca ev hanımı rolünü yüklemekte ve cinsiyet ayrımcılığını da desteklemektedir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Kurumu tarafından, cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak, kadınlara iyileştirilmiş yaşama hakkı sağlamak, cinsiyetler arasındaki hakları eşitleyemeyen ülkelerin, insan sermayesini düzeltmek için; cinsiyetler arası insani gelişme endeksi ortaya konulmuştur. Eğitim öğretim de ayrımcılığa sebep olan önemli bir nedendir. Özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde kız çocukları ikinci planda olduklarından dolayı; aileleri tarafından erkek çocuklar ile eğitim konusunda aynı muameleyi görmemektedir. (İnce, 2010:29).

Toplumun kadınlara yüklediği rolde kadınların, itaatkar, uysal ve sabırlı olması beklenmektedir. Bu rol gereği de kadınlar, el becerisine dayalı, emek ağırlıklı, düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalıştırılmaktadır. Yüksek vasıflı işlerin kadınlara açık tutulmaması, kadınların daha çok yarı zamanlı, enformel, statü bakımından düşük işlerde çalıştırılmasını ve kadının toplumda ikincil plana itilmesine neden olmuştur. (Ulutaş, 2009:28).

Kamusal hizmetlerin de yeteri kadar olmaması kadınların iş yükünü daha arttırmakta bu hizmetleri kadının sorumluluğuna bırakmaktadır. Yaşlı ve çocuk bakımı konusunda yeterli imkanın sağlanmaması bu bakımı karşılıksız olarak kadına yüklemektedir. Sorumluluğu artan kadının ise çalışma hayatına girmesi zorlaşmaktadır. Altyapı yetersizliği de aynı şekilde kadının sorumluluklarının artmasına bir etkindir. Örnek verecek olursak; suya ulaşma imkanının olmaması kadınların uzak mesafelerden su taşımaya neden olmaktadır. (Ulutaş, 2009:29).

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2017 raporuna göre cinsiyet eşitsizliği uçurumu giderek artmaktadır. Şu anki hız ile devam edilirse cinsiyet eşitliğindeki uçurumun kapanması için 217 yıl beklenmesi gerekmektedir. Rapor, dört başlık altında kadın erkek eşitliği farkını incelemektedir. Bu başlıklar; ekonomiye katılım ve fırsat, eğitime katılım, sağlık ve sağ kalım, siyasi güçlenmedir. (The Global Gender Gap Report, 2017).

Raporda, cinsiyet eşitliği endeksinde 1 puan tam eşitlik anlamına gelmektedir. Ekonomiye katılım ve fırsat başlığında; kadın işgücüne katılım oranının erkek işgücüne katılım oranına oranı, kadın erkek arasındaki ücret eşitliği, üst düzey yönetici kadın sayısının erkek sayısına oranı, mesleki ve teknik açıdan çalışan kadın sayısının erkek çalışan sayısına oranı verileri bulunmaktadır. Eğitime katılım başlığında kadın okuryazarlık oranının erkek okuryazarlık oranına oranı; ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde kadın net okullaşma oranının erkek net okullaşma oranına oranı yer almaktadır. Sağlık ve sağ kalım başlığında doğumda cinsiyet oranı, kadınlar için beklenen sağlıklı ömürün , erkekler için beklenen sağlıklı ömüre oranı verileri yer almaktadır. Siyasi güçlenme başlığı altında ise kadın milletvekili sayısının erkek milletvekili sayısına oranı, bakanlık düzeyindeki kadın sayısının erkek sayısına oranı, kadınların devlet başkanı olarak geçirdiği yıl sayısının erkeklerin devlet başkanı olarak geçirdiği yıl sayısına oranı verileri bulunmaktadır. (The Global Gender Gap Report, 2017).

Raporda 144 ülke bulunmaktadır. İzlanda %12'lik cinsiyet açığı ile listenin en başında gelmektedir. İzlanda'yı; Norveç, Finlandiya, Ruanda ve İsveç takip etmektedir. Ruanda, parlamentoda dünyanın en yüksek kadın payına sahip ülkedir. Bu ülkeleri ise Nikaragua, Slovenya, İrlanda, Yeni Zelanda, Filipinler takip etmekte ve ilk 10'da yer almaktadır. Türkiye ise 144 ülke arasından 131'inci sıradadır. Türkiye'yi takip eden ülkeler; Fildişi Sahili, Bahreyn, Nijerya, Togo, Mısır, Moritanya, Fas, Ürdün, Umman Sultanlığı, Lübnan, Suudi Arabistan, İran, Mali,

Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Çad, Suriye Irak, Pakistan ve Yemen'dir. (The Global Gender Gap Report, 2017).

Rapora göre kadınlar ile erkeklerin eşit haklara sahip olabilmesi için 100 yıl, eşit ücrete sahip olabilmesi için ise 217 yıl beklemesi gerekmektedir. 2017 Küresel

Cinsiyet Eşitliği Raporu'na göre, küresel sıralama ve her ülkeye göre cinsiyet eşitliği grafiği G20 ülkeleri için aşağıdaki şekildedir.

Tablo 5:Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Aralığı Raporu 2017

Ülkeler	Küresel Fark Endeksi	Ekonomik Katılım ve Fırsat	Eğitime Ulaşım	Sağlık ve Hayatta Kalma	Siyasi Yetkilendirme
Fransa	11	64	1	54	9
Almanya	12	43	98	70	10
Birleşik Krallık	15	53	36	100	17
Kanada	16	29	1	105	20
Güney Afrika	19	89	64	1	18
Arjantin	34	111	44	1	21
Avustralya	35	42	1	104	48
Amerika Birleşik Devletleri	49	19	1	82	96
Rusya Federasyonu	71	41	50	1	121
Meksika	81	124	53	58	34
İtalya	82	118	60	123	46
Endonezya	84	108	88	60	63
Brezilya	90	83	1	1	110
Çin	100	86	102	144	77
Hindistan	108	139	112	141	15
Japonya	114	114	74	1	123
Kore Cumhuriyeti	118	121	105	84	90
Türkiye	131	128	101	59	118
Suudi Arabistan	138	142	96	130	124

Kaynak: The Global Gender Gap Report 2017

Tabloya göre, çeşitli ülkelerdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin mutlak değeri, o ülkenin yasaları, politikaları, kuralları ile ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet farkı ne kadar az ise ekonomik başarı o kadar fazla olmaktadır. (The Global Gender Gap Report, 2017).

2.2. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN ÖRNEKLER

2.2.1. Almanya’da Kadın İstihdamı

Kadın istihdamı açısından ele alındığında Almanya’nın oldukça gelişmiş bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Tüm çalışanların yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların büyük bir bölümü ise yarı zamanlı olarak istihdam edilmektedir. Kadın çalışan sayısındaki bu artış ise kadınların mesleki eğitim seviyelerindeki artış, sosyal hizmetler, eğitim ve sağlık sektörlerindeki büyümeden kaynaklanmaktadır. (m.almanyabulteni.de).

Almanya, AB ülkeleri ile kıyaslandığında çalışan kadın nüfusu konusunda ön sıralarda yer almaktadır. 2017 yılında 18,4 milyon 20-64 yaş arası kadın çalışan bulunmaktadır. Bu sayı ise toplam kadın nüfusunun %75’ini oluşturmaktadır. Çalışan nüfusun dörtte üçü ise hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım sektöründe çalışan nüfus ise giderek azalmaktadır. 65-69 yaş arası çalışan nüfus oranı ise %15’tir. İleri yaşlarda çalışan kadın nüfus oranının giderek arttığı görülmektedir. Aynı zamanda Almanya’da işsizlik oranları da giderek azalmaktadır. 2017 yılında işsizlik oranı %5,7’ye gerileyerek 1990 yılındaki işsizlik oranının yaklaşık yarısına düşmüştür. Çalışan nüfus sayısı ise 44 milyon 300 bine ulaşmıştır. Bu artış ise istihdam rekoru kırılmasını sağlamıştır. (m.almanyabulteni.de).

Tablo 6: Almanya Kadınlara İlişkin İşgücü Piyasası Verileri

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
İstihdam Oranı	63,2	64,3	65,2	66,1	67,8	68,1	69	69,5	69,9
İşgücüne Katılma Oranı	69,4	69,7	70,4	70,8	71,9	71,9	72,6	72,9	73,1
İşsizlik Oranı	8,9	7,7	7,4	6,6	5,7	5,2	5	4,7	4,3

Kaynak: <https://stats.oecd.org/Index>

Tabloya göre, yıllar itibariyle Almanya’da kadın istihdam oranları giderek artmış ve işsizlik oranları düşmüştür. Almanya’da uzun süreli ve görel olarak daha

yüksek ücretli doğum iznini takiben işgücü piyasasına dönen anneler için yarı zamanlı çalışma uygulanmaktadır. Bu da Almanya’da kadın istihdam oranlarını olumlu yönde etkilemektedir. (Kurnaz, (2013).

2.2.2. Fransada Kadın İstihdamı

Tarihsel süreçte Fransa’da kadının konumuna bakıldığında, kadınların birçok haktan yoksun oldukları görülmektedir. 1789 Fransız Devriminde kadınlar önemli görevlerde bulunmuşlardır. Bu devrim ile beraber yaygınlaşan eşitlik, özgürlük kavramlarından faydalanmak istemişlerdir. Fakat kadınların dernek kurmaları ve toplantı yapmaları yasaklanmış, aktif durumdaki kadın klüpleri kapatılmıştır. İkinci Dünya Savaşı sırasında ise Fransa’da kadınlar, erkeklerin savaşa gitmesi ile oluşan işgücü açığını kapatmak üzere çalışma hayatına katılmışlardır. 1946 Fransız Anayasası ise kadınlar ve erkeklerin her alanda eşit haklara sahip olmasını garanti altına almıştır. 1947 yılında ise kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. (Gönenç, 66).

Kadınlara seçme ve seçilme hakkı dışında diğer haklarını elde etme imkanının tanınması; hizmet, ticaret ve sanayinin hızlı bir şekilde gelişmesine dayanmaktadır. Ticaret, sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişmesi ile kadının çalışma hayatına katılması kaçınılmaz olmuştur. Günümüzde ise Fransa’daki kadın çalışanlar birçok alanda haklarını kazanmışlar ve özgürlüklerini kazanmışlardır denilebilir. (Gönenç, 68).

Fransa, kadın erkek eşitliği konusunda incelendiğinde ise başarılı bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, kadınlara olan ayrımcılığa karşı birçok anlaşmayı destekleyen bir ülkedir. Fransa doğurganlık oranları açısından, diğer Avrupa ülkelerine oranla oldukça yüksek bir orana sahiptir. Ortalama olarak her kadın iki çocuk sahibi olmaktadır. Fakat bu durumun kadının çalışma hayatına katılmasında herhangi bir engel oluşturmaması da önemli bir gelişmedir. Kadınların istihdama katılma oranları %80'lere ulaşmaktadır. Bu durum ise çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. (<https://tr.euronews.com>).

Fransa’nın İstanbul Başkonsolosu Muriel Domenach, üç çocuk sahibidir ve oldukça başarılı bir örnektir. Domenach, kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alabilmesi için çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Yalnızca kadın-erkek eşitliği için değil, ekonomik büyüme için de kreşlerin önemli bir yere sahip olduğunu vurgulamaktadır. (<https://tr.euronews.com>).

Tablo 7: Fransa Kadınlara İlişkin İşgücü Piyasası Verileri

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
İstihdam Oranı	59,6	60,3	59,9	59,8	59,7	60,1	60,4	60,4	60,6
İşgücüne Katılma Oranı	64,9	65,2	65,7	65,8	65,7	66,3	67	67,2	67,3
İşsizlik Oranı	8,1	7,5	8,8	9,1	9,2	9,4	9,8	10,1	9,9

Kaynak: <https://stats.oecd.org/Index>.

Tabloya göre Fransa’da kadınların istihdam oranları yıllara göre artmış göstermektedir. Bunun nedenleri arasında Fransa’da 0-3 yaş arası yüksek düzeyde çocuk bakımı, doğum izin süresince yüksek ödeme, yarı zamanlı çalışmaya kadınların yüksek düzeyli katılımı gösterilebilir.

2.2.3. İngilterede Kadın İstihdamı

Kadınların istihdama katılımlarını politik ve kültürel faktörlerin şekillendirdiği iki alan üzerinden incelemek mümkündür. Kadınları çalışma yaşamına katılma oranlarında ülkeler arasında görülen farkları, kadınların çalışmasını destekleyen politikalar ile açıklamaya çalışan yaklaşım, kadınların istihdamının aile yaşamındaki sorumluluklarının desteklenmesi ile beraber geliştirilebileceğini varsaymaktadır. Bu bağlamda doğum ve analık izinlerinin uzun süreli ve ücretli, yaşlı ve çocuk bakım hizmetlerinin çeşitli merkezi ve yerel politikalarla desteklendiği ülkelerde kadınların istihdamının yüksek olduğu görülmektedir. Tabloda İngiltere’de kadın işgücü piyasası verileri gösterilmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranı artmaktadır. İngiltere’de 0-3 yaş çocuk bakımına yönelik orta düzeyli kamu desteği verilmesi ve kadınların yarı zamanlı çalışmaya katılımının yüksek düzeyde olması bu hususta önemli bir etkidir. (Koray, 2015).

Tablo8: İngiltere’de Kadınlara İlişkin İşgücü Piyasası Verileri

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
İstihdam Oranı	66,3	66,8	65,5	65,3	65,2	65,6	66,4	67,8	68,6
İşgücüne Katılma Oranı	69,8	70,2	70,2	70,2	70,4	70,9	71,6	72,1	72,5
İşsizlik Oranı	5	4,8	6,6	6,9	7,3	7,5	7,2	6,1	5,4

Kaynak: <https://stats.oecd.org/Index>

Sanayi Devrimi’ni ortaya çıkaran ülke olarak İngiltere’de 19’uncu yüzyılda aralarında kadınlarında bulunduğu işçi sınıfının çalışma koşullarının oldukça elverişsiz olduğu görülmektedir. Dünyanın hemen her ülkesinde olduğu gibi İngiltere’de de İkinci Dünya Savaşı sırasında kadınların işgücüne katılımları artış göstermiştir. Bu artış sayesinde kadın erkek eşitliğine yönelik anayasa ve kanunlarda düzenlemeler yapılmıştır. 1928 yılında ise İngiltere’deki kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. (<https://tr.euronews.com>).

Günümüz İngiltere’sine bakıldığında ise kadınlara yönelik istihdam olanaklarının iyileştirilmeye devam edildiği görülmektedir. Kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak işverenlerin kadın ve erkek çalışanlar arasındaki maaş farkını açıklamaları yasa ile zorunlu hale gelmiştir. Bunun yanı sıra İngiltere’de şirketlerin yönetici kadrolarında çalışan kadın sayıları hala düşük düzeydedir. (<https://tr.euronews.com>).

2.3.TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

2.3.1. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Tarihsel Süreci

Türkiye’de kadının işgücüne katılımı zorunluluk sonucu meydana gelmiştir. 1915 yılındaki Balkan Savaşı esnasında erkeklerin savaşa gitmesi ile oluşan işgücü açığı kadın işgücü ile kapatılmaya çalışılmıştır. Birinci ve İkinci Dünya Savaşları ile kadınların işgücüne katılımı artış göstermiştir. Fakat savaşın bitmesi ile erkeklerin

tekrardan işlerine dönmeleri ile kadınlar geleneksel ev işlerine yönelmişlerdir. (Makal ve Toksöz, 2015:32).

Türkiye’de kadının tarım dışı sektörde çalışması 1950 yılından sonra köyden kente gerçekleştirdiği göç sonucu olmuştur. Çünkü köyden kente yapılan göç, aile içi ilişkilerin değişmesine, aile yapısının farklılaşmasına yol açmıştır. Eğitim almaya başlayan kadın, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde yer almaya başlamıştır. Türkiye’de kadına yasal olarak verilen haklar maalesef uygulamaya konulamamıştır. Bunun nedeni de toplumsal bakış açısının olumsuz yönde olmasından kaynaklanmaktadır. (Tansel, 2002:5).

2.3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Kadın İşgücü

Türk kadınının tarihteki konumuna bakıldığında göçebelik döneminde Türk kadını aile ve toplum içinde saygın, erkek ile yan yana, onun gibi savaşıp kılıç kuşanan, at binen bir kişiliği temsil etmekte idi. Yerleşik hayata geçiş ile beraber erkek ve kadın arasında cinsiyete dayalı olan işbölümü ortaya çıkmış, kadın ev işlerinde görevli olmuştur. Ev içi ile sınırlandırılan kadının toplumsal statüsü gerilemiştir. Osmanlı Dönemi’nde de kadınlar eğitim olanaklarından yeterli oranda faydalanamamışlardır. Kadınlar bu dönemde sadece sıbyan mekteplerine gitmiş, medreseye gitmeleri engellenmiştir. Tarım toplumu özelliği taşıyan Cumhuriyet öncesi dönemde, kadınlar genellikle tarlada, ev işlerinde ücretsiz istihdam edilen konumdaydı. Ülkede de sanayileşme olmamasının yanı sıra büyük oranda işlemlerde henüz bulunmamaktaydı. Kadının toplumsal konumu, 1839 Tanzimat Fermanı ile ilk kez resmi boyutta tartışılmaya başlanmış, fermanla birlikte kadınlara birtakım haklar verilmiştir. (Doğramacı, 1997:4).

Tanzimattan sonra Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme sürecine Osmanlı toplumu da katılmış, bu husus da kadınlar için önemli atılımlar yapılmıştır. 1847 yılında kölelik ve cariyelik kaldırılmış, 1857 yılında veraset haklarında kız ve erkek çocukları eşit konuma getirilmiştir. Bununla beraber toplumsal ilerleme için kadınların eğitilmesi gereğini düşünenlerin öncülüğünde 1842 yılında ilk ebelik kursları, 1858 yılında ise ilk kız ortaokulları, 1863 yılında ilk sanayi okulları, 1870 yılında kız öğretmen okulları açılmıştır. 1869 yılında yayınlanan Maarif Nizamnamesi ile hem erkek hem de kız çocuklarına ilköğretim zorunlu hale getirilmiştir. 1876 yılında yayınlanan Kanun-i Esasi ile kız ve erkek çocukları için

ilköğretimin zorunlu olması anayasal düzenlemeye konu olmuş, kadınların eğitimi anayasal olarak güvence altına alınmıştır. Eğitim olarak imkanları artan kadınlar çalışma yaşamında daha aktif rol almaya başlamışlardır. (Gündoğdu, 2018:12).

Sürekli yaşanan savaşlardan dolayı erkek işgücünün azalması, Türkiye Cumhuriyeti'nde de kadın işgücünün istihdamını gerekli kılmıştır. Savaş ilerledikçe erkek nüfusun cephede olması nedeniyle, kentlerde ve kırsalda erkek işgücü yeterli olmayınca, kadın işgücü çalışma yaşamına katıldı. Fabrikalardan atölyelere, sokak temizliğinden yol yapımına birçok sahada kadın işgücü görülmüştür. (Makal ve Toksöz, 2015:36).

2.3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Kadın İşgücü

Kadın çalışanların niceliğini belirten veriler, 1927 yılındaki Sanayi Sayımı sonuçlarından görülmektedir. Bu sayım ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamaktadır. 14 yaşından büyük çalışanlar ele alındığında, 124.444 çalışandan 29.533'ü kadın çalışandır. 14 yaşından küçük çalışanlara bakıldığında ise 22.684 çalışandan 8107'si kız çocuğudur. Aynı kuruluşlarda çalışan 7817 memurdan ise 1609'u kadın memurdur. Kadın çalışanların statülerine bakıldığında ise işveren statüsünde çalışan kadın sayısı yok denecek kadar azdır. 10.941 patrondan sadece 155'i kadındır. 1936 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanunu, 1937, 1943 ve 1947 yıllarındaki kadın işgücü hakkında nicel veriler sunmaktadır. Bu yıllar incelendiğinde; 1937'de 50.131 olan kadın çalışan sayısı 1943 yılında 51.871'e yükselmiştir. Bu artış çocuk ve genç istihdamında yoğunlaşmıştır. Bunun nedeni olarak da savaş koşullarının erkek işgücünü azaltması ve kadın işgücüne duyulan ihtiyacı arttırmasıdır. Savaş koşulları sırasında 1940 yılında çıkarılan Milli Korunma Kanunu gerçekleştirilen düzenlemelerle İş Kanunu'nun maddelerinin bir kısmının askıya alınmasına neden olmuş, ücretli çalışanların koruyucu hükümlerini zayıflatmıştır. Bu bağlamda güvencesiz kötü çalışma koşullarına mahkum kadın ve çocuk işçi çalıştırma imkanı genişlemiştir. (Makal ve Toksöz, 2015:40-42).

Tablo 9: Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamına Giren Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşlar İçinde Kadınlar (%) (1932-1934)

YILLAR	14(+) Kadın	14(-) Kadın	Toplam Kadın
1932	25.13	47.74	25.8
1933	21.89	57.19	23.35
1934	24.17	51.11	24.91

Kaynak: Tökin, (1946).

Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlardaki kadın işçi oranlarının, genel itibariyle 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Burada da her dört işçiden biri kadın-kız'dır. Buradaki önemli fark, 14 yaşından küçük işçiler içerisinde kız çocukları oranının fazla olmasıdır.

Tablo 10: İş Kanunu Kapsamına Giren Ücretliler İçerisinde Kadın ve Çocuk Çalışanlar (%) (1937-1947)

Yıllar	1937	1943	1947
Çocuk (12-18 yaş)	8,8	18,86	7,21
Kadın	18,89	20,7	17,59
Erkek	72,11	60,45	75,2
Toplam	100	100	100

Kaynak: BİGM, (1945)

Tabloya göre, 1937 yılından 1943 yılına kadar kadın istihdamında yaklaşık olarak %12'lik bir artış olmuştur. Bundan daha fazla dikkati çeken nokta ise çocuk ve genç istihdamının 2.5 kat artmış olmasıdır.

1927 yılında yapılan Sanayi Sayımı sonucuna göre, 14 yaşından büyük kadın işçilerin %43'ü tarım kaynaklı sanayilerde, %48'i dokumacılık alanlarında çalışmaktadır. 14 yaşından küçük kız çocuklarının ise %70'i tarımda, %24'ü ise dokumacılık alanında çalışmaktadır. Bu dönemde, kadın işçilerin yöresel olarak dağılımı incelendiğinde, İstanbul ve İzmir'de çalıştıkları görülmektedir. 1943 yılında kadın çalışanların 13.483'ü tekstil, 36.390'ı gıda içki ve tütün sanayilerinde istihdam edilmektedir. 1950 yılında ise kadınların yoğun olarak tekstil ve tütün sanayilerinde yer aldıkları görülmektedir. (Makal ve Toksöz, 2015:42)

Türkiye’de devletçi sanayileşme sürecinin bir önemli ayağını da İktisadi Devlet Teşekkülleri oluşturmaktadır. Bu kuruluşlar hem ekonomik ve sosyal fayda sağlamışlar hem de kadının çalışma yaşamına katılımına katkı sağlamışlardır. İktisadi Devlet Teşekkülleri’nin ilerlemesi ile buralardaki kadın çalışan sayısı artış göstermiştir. Bu teşekküllerin önemlilerinden bir tanesi olan Sümerbank’ta 1933 yılında 2500 erkek, 500 kadın işçi çalışırken; 1943 yılına baktığımızda erkek çalışan sayısı 15.000’e, kadın çalışan sayısı ise 6000’e çıkmıştır. Bu kadın çalışanlardan 5000 kişiden fazlası ise İplik ve Dokuma Fabrikalarında yer almıştır. Ücret açısından bu dönemi incelediğimizde ise sektör veya faaliyet alanı fark etmeksizin kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha az ücret aldıkları gerçeği ile karşılaşmaktadır. İktisat Vekaleti’nin 1937 yılında hazırladığı rapora göre Antep’te dokumacılık sektöründeki kadın çalışanlar 12 ile 16 kuruş arasında ücret almakta; kalfalar haftada 4 lira, çocuk işçiler ise haftada 50 kuruş almakta idi. Kadın ile erkek arasındaki bu ücret farklılıkları sadece özel sektör için değil İktisadi Devlet Teşekkülleri içinde geçerli idi. 1940 yılında Samsun Tekel Tütün Bakım ve İşleme Evi’nde çalışan kadınlar ortalama 15-16 kuruş ücret alırken, erkekler 24-25 kuruş ücret almaktaydı. 1947 yılında ise Sümerbank Bakırköy Bez Fabrikası’nda çalışanlar ayda 80, iplikte çalışan ustalar 180, kadınlar 75 ve çocuklar 25 lira ücret almaktaydı. (Makal ve Toksöz, 2015:53).

1936 tarihindeki İş Kanunu’nun, haftalık çalışma süresini 48 saat olarak, minimum çalışma yaşını da 12 olarak belirlediği görülmektedir. Fakat 1947 yılına ait raporlar bu sınırlamalara uyulmadığını göstermektedir. İstanbul Hasköy’de tel çivi fabrikasında küçük yaşta çocuklar çalıştırılırken, kadın işçilerde günde 10 saat çalıştırılmaktaydı. Pamuk Mensucat Fabrikası’nda 15 yaşında bir kız çocuğunun 3 senedir bu fabrikada çalıştığı ve 13 yaşındaki bir kız çocuğunun ise günde 8 saat makaralarda çalıştığı görülmektedir. Bu dönemin iş sağlığı ve güvenliğine bakıldığında kadın çalışanlar için sağlıklı olmayan şartların varlığı söz konusudur. Samsun Tekel Tütün Bakım ve İşleme Evi’nde işçilerin, sağlık şartları elverişli olmayan depolarda çalışmakta olduğu görülür. Burada çalışanların da neredeyse tamamına yakın bölümü kadın çalışandır. Karanlık ve havasız Aspirateur ve kalorifer tesisatı olmayan bu yerlerde ortalama 300-400 kadın işçi çalışmaktaydı. (Makal, 13-15).

2.3.1.3. 1950-1980 Arası Kadın İşgücü

1950'li yıllarda gelişen ve değişen sanayi ile beraber yeni istihdam olanakları artmış, sanayide çalışanların sayısına paralel bir şekilde kadın çalışanların sayısında da artışlar meydana gelmiştir. Bu yıllarda kırdan kente yapılan göçün artmasıyla beraber kentleşme süreci başlamış ve kentleşen aileler ekonomik zorluklar nedeniyle erkek kadın fark etmeksizin tüm aile bireylerinin daha fazla iş yaşamında yer almalarını gerekli hale getirmiştir. 1960-80 arasındaki döneme bakıldığında da köylerden şehirlere göçün arttığı görülmektedir. Bu dönemde çalışma hayatında olan kadınlar ise yoğunluklu olarak meslek eğitimi gerektirmeyen, işgücünün fazlalığına ve ucuzluğuna dayanan, kimya, gıda, tütün ve dokuma gibi kayıt dışının fazla olduğu hafif imalat sanayi ve hizmet bölümündeki işlerde istihdam edilmişlerdir. (Biçerli, 2003:37).

Bu dönemi kadınların iktisadi faaliyet kollarına dağılımı açısından ele alacak olursak, toplam 64.327 kadın işçiden 31.960'ı tütün, 23.563'ü ise mensucat sanayilerinde, 4049'u ise gıda sanayilerinde çalıştırılmaktadır. Bu faaliyet kolları, kadın emeğinin yoğun olduğu alanlardır ve teknik bilgi, beceri gerektirmemektedir. Bu faaliyet kollarında çalışan kadın işçi ücretleri ise 1955 yılında 4.99 lira iken erkek işçi ücretleri aynı faaliyet kolunda 7.64 lira idi. 1963 yılında ise aynı faaliyet kolunda çalışan kadın işçi ücretinin 13.40 lira, erkek işçi ücreti 18.51 lira olduğu görülmektedir. Bu döneme yıllar itibariyle bakıldığında ücretlerin arttığı fakat her dönemde olduğu gibi bu dönemde de kadın işçi ücretlerinin erkek işçi ücretlerinden düşük olduğu görülmektedir. (Makal ve Toksöz, 2015:80).

Sendikal hareketler açısından bakıldığında 1963 yılı öncesi grevin yasak olduğu fakat bazı işkollarında bu niteliği taşıyan hareketlerin olduğu görülmektedir. Bu harekete katılan kişiler, cinsiyet açısından ele alınacak olursa çok az bir bölümünün kadın olduğu görülmektedir. 22 Mayıs 1959 yılında İstanbul'da bir dokuma fabrikasında işyeri temsilciliği seçimi sırasında işveren adayının karşısında yer alan bir işçi adayı ustabaşının işten atılması üzerine 52 kadın işçi işyerini terk etmeden greve gitmiş, olaya ise jandarma müdahale etmiştir. Sendikalar Birliği ise olaya işverenin sebep olduğunu ve bu sebeple 74.madde gereği durumun lokavt olarak değerlendirmesi gerektiğini açıklamıştır. (Makal ve Toksöz, 2015:89-91).

2.3.1.4. 1980 Sonrası Kadın İşgücü

1980 ile 1985 yılları arası kadınların okur yazar olma hızında gözle görülür bir artış söz konusudur. Bu dönemde kadınlarda %10 oranında bir artış görülürken bu oran erkeklerde yaklaşık %6'dır. Bu yıllar, liberal ekonomik sistemin hakim olduğu, dış piyasaya karşı açılımların sağlandığı, Avrupa Birliğine girme hususunda Türk toplumunun olmasa da, hükümetin ilk kez istekli davrandığı bir döneme denk gelmektedir. Ayrıca, 1980 öncesi karmaşık olan ortamının durulması ile beraber, kadınların eğitimi için az da olsa güvenilir ve elverişli ortamın meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. (Orçan, 2008: 35).

1985 yılında Türkiye Cumhuriyeti tarafından Kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi (CEDAW) imzalanmıştır. Bu sözleşmenin içeriğinde kadın ve erkeğin ekonomik, siyasal, sosyal, kültürel her türlü alanda hakların eşit olarak korunması gerektiği teminat altına alınması gerektiği, bunu engelleyici bütün yasaların ortadan kaldırılmasını öngörmektedir. (Erşen, 2006:14).

Kadınların işgücüne katılım oranında 1980'li yıllardan sonra bir düşüş meydana gelmiştir. Bu düşüşün nedeni de şehirleşmedir. Türkiye'de 1988 yılından itibaren kırsal alanlardan kentsel alanlara yüksek oranda göç olmuştur. Kentsel nüfus 1988'de yaklaşık % 51 iken, 2006 yılında % 63'e çıkmıştır. Kentsel alanlardaki işgücü katılım oranı kırsal alanlardan çok daha düşük olduğundan, kentsel nüfusun artan payı kadınların işgücüne katılımını azaltmaktadır. (Gündoğdu, 2018:27).

2.3.2. Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasalarına Girmelerini Etkileyen Faktörler

2.3.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı

Türkiye'de kadınlardan genel olarak, ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımını üstlenmeleri beklenmektedir. Geleneksel değerler ve ataerkil toplum yapısı kadını çalışma hayatının dışına itmektir. Toplumsal yaşamda varlığını hissettiren geleneksel düşünce ve tavırlar kadının ev yaşamı dışında çalışmaya başlamasına sınırlar getirmiştir. Türkiye'de yasal olarak var olan haklar fiili olarak uygulanmamaktadır. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz etkilerinin devam ediyor olmasıdır. Ülkemizdeki kreş ve gündüz bakımevinin yetersiz olması, çocuklarını bırakabilecekleri bir yer olmaması gibi nedenlerden dolayı çocuk sahibi olan kadınların çalışma yaşamına katılması zorlaşmaktadır. Ayrıca birçok kadına sunulan ücret, çocuk bakım maliyetlerini karşılamamakta ve kadının evde kalmasına neden olmaktadır. Aile içerisinde çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumlulukların da sadece kadına bırakılması kadının çalışma yaşamına girmesini engelleyen bir

başka nedendir. Çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülüklerin anne, baba, devlet veya işveren arasında paylaşılması gerekmektedir. (Gürol, 2007:149).

2.3.2.2. Türkiye’de Kadının Eğitim Durumuna Göre İstihdamı

Türkiye Cumhuriyeti’nde Türk kadını adına olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmelerin en önemlilerinden biri de eğitimi tek sistem altında toplayan, 1924 yılında uygulamaya konulan Tevhid-i Tedrisat Kanunu’dur. Bu kanun ile beraber kadınlar erkekler ile eşit düzeyde eğitim alma imkanına sahip olmuşlardır. 1928 yılında ise Türk alfabesinin kabulü edilmesiyle beraber okuma-yazma oranı hem kadınlarda hem de erkeklerde giderek artmaya başlamıştır. Ayrıca 1982 Anayasası’nın 10’uncu maddesinde de eğitimde eşitlik ilkesi yer almaktadır. Bu uygulamalar sayesinde kadınların eğitim düzeyleri giderek artmıştır. Fakat bu artışlar yeterli olmamaktadır ve eğitim ile ilgili düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Tablo 11: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) (15+) (Kadın)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	İlköğretim	İlkokul	Ortaokul ve Dengi Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul veya Fakülte
1988	31,2	-	31	12,9	29,6	41,1	68
1989	32,7	-	33,5	16,4	28,7	36,2	73,2
1990	30,7	-	31,7	14,9	29,8	40,5	71,9
1991	31,8	-	32,2	15,1	27,5	37,7	71,9
1992	30,1	-	30,5	14	29,6	40,8	71,9
1993	24	-	25,3	11	26,5	38,7	68,8
1994	28,1	-	30,4	13,7	25,7	31,7	70,8
1995	28	-	30,1	12,9	26,5	35,5	67,8
1996	27,2	-	30,5	12,1	25,5	35,5	66,3
1997	24	-	27,8	12,6	24,8	35	65,7
1998	24,7	-	28,4	13,5	25,3	37,1	67,1
1999	26,6	-	28,4	14	24,9	33,2	63,8
2000	24,7	7,6	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8
2001	24,5	5,9	24,7	12,6	21,8	32	63,8
2002	23,8	9,7	25,2	14,9	21,7	29,7	60,9
2003	22,4	11,0	23,1	16,7	20,1	28,9	58,9
2004	16,3	9,4	20,1	17,1	20,1	28,9	58,3
2005	15,3	10,6	19,4	19,1	20,6	28	59,4
2006	14,5	11,6	19,5	19,2	21,5	28,6	59,9
2007	14,2	13,7	19,1	19,4	22,1	28,8	59,8
2008	14,2	14,5	19,5	17,8	23,1	30,4	60
2009	14,5	14,7	21,1	18,2	22,4	29	59,3
2010	15,9	16,6	23,5	20	22,8	30,8	59,7
2011	16,8	18,2	25,6	21,4	23,8	31,3	60,1
2012	16,5	18,0	26,5	23,6	24,8	30,7	60,4
2013	17	18,1	27,3	23,4	25,6	31,3	61,3
2014	15,5	20,7	25,9	19,2	28,8	32,1	60,3
2015	15,6	23,8	26,6	17,0	26,0	33,4	59,9
2016	14,7	27,8	26,9	16,6	26,6	32,9	59,3
2017	15	27	28,8	17,3	25,7	34	61

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Tablo 11’de kadınların eğitim durumuna göre istihdam oranları verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere, kadınların eğitim durumu ile istihdam oranları arasında doğru yönlü bir ilişki vardır. Eğitim seviyesi artan kadın işgücüne daha

kolay katılabilmektedir. Yıllar itibari ile incelendiğinde 1988 yılında %31,2 olan okuma yazma bilmeyen kadınların istihdam oranı, 2017 yılında %15'e düşmüştür. 1988 yılında ilkokul mezunu kadın istihdam oranı %31 iken bu oran 2017 yılında 28,8'e düşmüştür. 1988 yılında ortaokul ve dengi meslek okul mezunu istihdam oranı 12,9; 2017 yılında ise bu oran 17,3'e yükselmiştir. Kadınlarda yüksek okul veya fakülte mezunlarının istihdam oranına bakıldığında 1988'de %68 olan rakamın, 2017 yılında %61'e düştüğü görülmektedir.

Tablo 12: 2017 Yılı Son Bitirilen Eğitim Kademesi ve Cinsiyete Göre İstihdam (%)

CİNSİYET	KADIN	ERKEK
Okuma Yazma Bilmeyen	15	29
Okuma Yazma Bilen Ama Hiç Okul Bitirmeyen	20,8	49,8
İlkokul	28,8	66,1
İlköğretim	27	81,3
Ortaokul	17,3	51,4
Lise	25,7	64,3
Yükseköğretim	61	78,4

Kaynak:www.tuik.gov.tr

Tablo 12'de bitirilen eğitim düzeyi ve istihdam oranları kadın erkek olarak incelenmiş, karşılaştırılmıştır. Erkeklerin istihdam oranının her daim kadınlardan fazla olduğu görülmektedir. Hiçbir okul bitirmeyen erkeklerin istihdam oranının %49,8 olduğu ve bu oranın kadınlarda %20,8 olduğu görülmektedir. Lise mezunu istihdam oranları incelendiğinde ise erkeklerin %64,3 oranında istihdama katıldığı, kadınların ise %25,7 oranında erkeklerin çok gerisinde kaldığı görülmektedir. Bu fark yükseköğretim mezunları içerisinde de geçerli olmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadın istihdamı %61 iken, erkeklerde bu oran %78,4 olarak kadınları yine geride bırakmıştır.

Türkiye yükseköğretim mezunu kadın istihdam oranı konusunda AB Ülkeleri ile kıyaslandığında ise en son sırada yer aldığı görülmektedir. 2017 verilerine göre, Türkiye'de yükseköğretim mezunu kadınların %21,3'ü işsiz iken, 28 AB ülkesinin ortalaması %5,1 ile Türkiye'den çok daha düşük orandadır.

2.3.2.3. Kadınların Medeni Durumu

Kadınların işgücüne katılımını sınırlayan ya da işgücünden çekilmesine neden olan önemli faktörlerden biri erken yaşlardaki evliliklerdir. Veriler özellikle erken yaşlardaki evliliklerin sayısında azalmanın ve ortalama evlilik yaşındaki artışın kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Tabloda 2007-2016 döneminde kadınlar arasında ortalama ve ilk evlilik yaşı görülmektedir. TÜİK istatistikleri söz konusu dönemde kadınlar arasında gerek ilk gerekse ortalama evlilik yaşının belirgin şekilde yükseldiğini göstermektedir. Veriler 2007 yılında 23,8 olan evlilik yaşının 2016 yılında 25,6'ya yükseldiğine işaret etmektedir. Bir diğer ifadeyle son 10 yıllık dönemde kadınların ortalama evlilik yaşı yaklaşık %8 oranında artmıştır.

Tablo 13: Türkiye’de Kadınlarda Ortalama Evlilik Yaşı (%)

Yıllar	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ortalama Evlilik Yaşı	24	24,3	24,5	24,7	24,9	25	25,1	25,3	25,6

Kaynak: www.tuik.gov.tr

2.3.2.4. Kadınların Yaş Durumu

Kadınların işgücü piyasasına katılmalarını etkileyen bir diğer önemli etmen de yaş durumudur. kadınların 15-24 yaş arası ve 55 yaş üzeri istihdama katılımlarının en düşük olduğu dönemlerdir. 15-24 yaş arası eğitimde geçirdikleri süre, 55 yaş üzeri de emeklilik dönemi olması sebebi ile kadınlar işgücü piyasasına dahil olmamaktadır.

Tablo 14’e yaş grupları dikkate alınarak 2010-2017 yılları arası kadınların istihdam oranları verilmiştir. Bütün yıllar göz önünde bulundurularak incelendiğinde en fazla istihdam oranlarının 25-34 arası yaş grubunda en düşük istihdam oranlarının da 55 yaş ve üstü grubunda gerçekleştiği görülmektedir. 20-24 yaş grubu ile 35-54 yaş grubundaki kadınların istihdam oranları incelendiğinde her iki grubun da istihdam oranlarının birbirine oldukça yakın olduğu, ancak 35-54 yaş grubunda istihdam edilenlerinin oranının en fazla istihdam edilen ikinci grup olduğu görülmektedir. Yıllar içerisinde istihdam oranlarında genel bir artış görülse de yaş gruplarına göre farklı dönemlerde istihdam oranlarının azaldığı da görülmektedir. 2017 yılı verileri incelendiğinde en fazla istihdam oranı %39,1 ile 25-34 yaş grubunda iken, en düşük istihdam oranı ise %12 ile 55 yaş ve üstü grubundadır.

Tablo 14: Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-19	13,8	14,4	13,4	17,7	14,3	15,1	15,6	14,8
20-24	26,9	28,5	28,6	30	30,3	32,1	31,5	31,8
25-34	31,2	32,8	34,5	35,4	36,5	37	37,8	39,1
35-54	29,4	31,8	33,2	34,4	33,3	35	36	37,8
55+	11,4	12,2	12,2	12,3	11,3	11,6	11,6	12

Kaynak: tuik.gov.tr

2.3.2.5. Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye’de ataerkek düşünce yapısının izleri devam ettiğinden dolayı kadınların esas görevi ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı olmaya devam etmektedir. Bu sebeplerden ötürü kadın, herhangi bir işverene bağlı olmadan evinde, kendi hesabına çalışmayı tercih etmektedir.

Tablo 15’te 2017 yılına ait istihdam edilenlerin cinsiyet ve kayıtlılık dağılımı verilmiştir. Kayıt dışı istihdam oranı kadınlarda tarım sektöründe %93 iken erkeklerde %76’dır. Tarım dışı sektörde ise kadınlarda %24, erkeklerde %21’dir. Kadınların güvencesiz, sigortasız işlerde erkeklere oranla daha çok çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 15: İstihdam Edilenlerin Cinsiyet ve Kayıtlılık Dağılımı

	Toplam	Kadın	Erkek
Tarım	5297	2382	2915
Kayıt Dışılık Oranı (%)	84	93	76
Tarım Dışı	23.218	6522	16.697
Kayıt Dışılık Oranı	22	24	21

Kaynak: tuik.gov.tr

2.3.2.6. Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye’de kadınların istihdam statüleri incelendiğinde önemli bir bölümünün ücretsiz aile işçisi statüsünde olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal alanlarda daha yaygın görülmektedir. Kırsal kesimde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmeleri işgücüne dahil olmalarına imkan verse de, toplumsal statülerini yükseltmeye ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaya çok fazla faydası olmamaktadır. (Güner, 2010).

Tabloda 2017 yılı cinsiyetlerin işteki durumları verilmiştir. Tabloya göre, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın çalışanların sayısının erkek çalışan sayısından fazla olduğu görülmektedir. Bunun bir nedeni de Türkiye’de ev işleri nedeniyle çalışma yaşamına katılamayan kadın sayısının fazla olmasıdır.

Tablo 16: Cinsiyetlerin İşteki Durumu

	Toplam	Kadın	Erkek
Ücretli veya Yevmiyeli	28.515	5808	13.662
İşveren	19.469	125	1146
Kendi Hesabına	1271	829	4025
Ücretsiz Aile İşçisi	2921	2142	780

Kaynak: tuik.gov.tr

2.3.3. Türkiye’de Kadının Sektörel Olarak İstihdamı

İstihdamın sektörel dağılımı ülkelerin gelişmişlik düzeyini göstermede önemli bir ölçüttür. Çünkü ülkelerin gelişmişlik seviyesi arttıkça tarım sektöründen, hizmetler ve sanayi sektörüne geçişler yaşanmaktadır. Tarihsel süreçte, ilk zamanlarda kadınların yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edildikleri bilinmektedir. Kırdan kente göç ile beraber tarım sektöründe bir düşüş meydana gelmiştir. Kadınların istihdamında da sektörel bir değişim yaşanmıştır. Hizmetler ve sanayi sektörüne geçişler artmıştır. Ayrıca kadınların ev içi sorumlulukları nedeni ile daha güvenceli ve saatleri uygun iş seçimi de bu geçişin nedenleri arasındadır. (Berber ve Eser, 2008:3).

Tablo 17: Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (Bin)

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam
2004	2565	784	26	1672	5047
2005	2367	819	28	1895	5109
2006	2295	823	37	2104	5259
2007	2288	824	36	2208	5356
2008	2354	834	42	2366	5596
2009	2445	857	40	2530	5872
2010	2724	966	56	2680	6426
2011	2944	1003	54	2973	6974
2012	2872	1031	57	3350	7310
2013	2826	1109	62	3645	7642
2014	2533	1235	79	3839	7686
2015	2527	1230	71	4231	8059
2016	2384	1239	83	4006	7712
2017	2382	938	57	3767	6299

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Tablo 17’de kadın istihdamının sektörel yapısı incelenmiştir. Tarım ve inşaat sektöründen hizmetler sektörüne geçiş olduğu görülmektedir. (www.tuik.gov.tr).

Özel sektöre bakıldığında, avukatlık, turizm, danışmanlık, finans gibi kariyer odaklı işlerde kadınların rol alabildikleri görülmektedir. Fakat kamu kesimi için bu geçerli değildir. Kamuda kadınların yöneticilik kadrolarında bulunmadığı göze çarpmaktadır.kamu kesiminde kadın işgücü sayısı artsa dahi yöneticilik ve karar almada kadınların etkinliği yok denecek kadar azdır. (Gündoğdu, 2018:32).

Öğretmenlik, hemşirelik, hakimlik, akademisyenlik gibi mesleklerde ise kadın işgücü oranının fazla olduğu görülmektedir. Bu sektörlerde dahi kadın işgücü fazla olmasına karşın yönetici kadrolarında erkeklerin olduğu görülmektedir. Bu da ülkemizde kadın yönetici statüsünün belirginleşmediğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Statü itibari ile bakıldığında erkek ve kadın arasında, meslekler konusunda da bir eşitsizlik söz konusudur denilebilir. (Gündoğdu, 2018:33).

2.3.4. Türkiye’de Kadın İstihdamında Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de kadın erkek eşitliği ve kadın istihdamı konusunda önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmelere hukuksal açıdan bakıldığında, Anayasa, Medeni Kanun ve İş Kanunu’nda önemli adımlar atıldığı görülmektedir. Anayasa, Medeni Kanun ve İş kanunu’nda kadına yönelik yeni düzenlemeler getirilmiş ve var olan maddeler de iyileştirilmiştir.

2.3.4.1. Anayasada Kadınlarla İlgili Yasal Düzenlemeler

1876 tarihli ilk anayasa olarak kabul edilen Kanun-i Esasi, anayasal olarak eşitliğe önem vermiştir ve Osmanlı dönemindeki en önemli belgelerden biri sayılmaktadır. Kanun-i Esasi’nin 8.maddesine göre, ‘Devleti Osmaniye tabiyetinde bulunan efradın cümlesine herhangi din ve mezhepten olur ise olsun bila istisna Osmanlı tabi olunur ve Osmanlı sıfatı kanunen muayyen olan ahvale göre istihsal ve izaie edilir.’. Bu maddedeki vatandaşlık anlayışına göre, din, dil, ırk ayrımı yapılmamalıdır. (www.anayasa.gov.tr).

1924 Anayasası Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin ilk anayasası olduğu için ayrı bir öneme sahiptir. Bu anayasanın 61.maddesine göre ayırım yapılmaksızın her Türk kanunlar önünde eşit sayılmıştır. 1924 Anayasası’nın 87.maddesine göre ise ‘Kadın, erkek bütün Türkler ilköğretimden geçmek ödevindedirler. İlköğretim devlet okullarında parasızdır.’ Bu maddeye göre de kız ve erkek çocuklar için eğitim zorunlu hale gelmiştir. (Ülger, 2017:28).

1961 Anayasası’nda kanun önünde eşitlik olacağı 12.maddede belirtilmiştir. Bu anayasanın 43.maddesine göre, ‘Kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmayacağı’ hüküm altına alınmıştır. Devlet memurluğuna giriş açısından da ‘hizmetin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceği’ Anayasanın 58.maddesinde mevcuttur. (RG, 1961:10859).

1982 Anayasası’nın 10.maddesine göre ‘Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz’. (RG, 1982:17844).

2.3.4.2. Medeni Kanun Düzenlemeleri

Türk Medeni Kanunu'nun 8'inci maddesi, 'Her insanın hak ehliyeti vardır. Buna göre bütün insanlar, hukuk düzeninin sınırları içinde, haklara ve borçlara ehil olmada eşittirler' şeklindedir ve herkesin eşit ölçüde hak ve ehliyete sahip olduğunu ifade eder. Türk Medeni Kanunu evlenme yaşı ve kadın ile erkek arasındaki yaş farkını kaldırarak her iki cins için de olağan evlenme yaşını 17 olarak belirlemiştir. (RG, 2001:24607).

Türk Medeni Kanun'un 187.maddesi, kadına kocasının soyadının önünde kendi soyadını da taşıma imkanı vermiştir. Eski Medeni Kanun'un 152'nci maddesi, 'koca birliğin reisidir' şeklinde düzenlenmişti. Türk Medeni Kanunu bu maddeye yer vermeyerek 186'ncı maddede eşlerin birliği beraber yöneteceklerine dair düzenlemeler getirmiştir. Türk Medeni Kanunu'nun 202'inci ; 'eşler arasında edinilmiş mallara katılma rejiminin uygulanması asıldır' maddesine göre ise eşlerin kişisel malları dışındaki evlilik süresince edindikleri mallar, evliliğin bitmesi halinde eşit olarak paylaşılacaktır. (RG, 2001:24607).

Diğer bir maddeye göre eşler evin huzurunu bozmamak şartı ile meslek konusunda eşlerin birbirinden izin almasına gerek olmadığı belirtilmiştir. 194'üncü maddeye göre göre de aile konutu ile ilgili işlemlerde eşlerin de izni olması gerekmektedir. Eşin izni olmadan konut satılamaz veya kira sözleşmesi iptal de edilemez. (RG, 2001:24607).

2.3.4.3. İş Kanunu Düzenlemeleri

İş Kanunu madde 10'a göre herkes din, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesine göre, bir işçiye iş sözleşmesi oluşturulurken veya sona erdirilirken cinsiyet veya gebelik nedeni ile işlem yapılamaz. Aynı veya benzer işte cinsiyet sebebi ile daha düşük ücret düzeyi kararlaştırılamaz. (RG, 2003:25134)

İş Kanununun 72.maddesi uyarınca maden ocakları ile kablo döşemesi , kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. (RG, 2003:25134).

Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılma koşulları hakkında yönetmeliğe göre, on sekiz yaşını doldurmamış kadın işçiler gece postasında 7.5 saatten fazla

çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik olduğu takdirde doğumdan önceki bu sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Fakat kadın çalışanın isteği üzerine doğumdan önceki çalışmama süresi doğumdan sonraki sürece eklenebilmektedir. (RG, 2003:25134).

6111 sayılı Kanunu'un 76.maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74.maddesinin 1.fıkrasına 'Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası günlere eklenmek suretiyle kullandırılır.' cümlesi eklenmiştir.

İş Kanunu'nun 5.maddesine göre, kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Kadın işçinin erken doğum yapması durumunda kullanamadığı süreler doğumdan sonraki süreye aktarılır. Kadın işçiye analık izninin bitiminden itibaren isteği halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Analık izninin bitiminden itibaren çocuğun bakım ve yetiştirilmesi amacı ile çocuğun hayatta kalması kaydı ile kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri durumunda birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelere otuzar gün eklenir. (RG, 2016:29882).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MANİSA İLİNDE İMALAT SANAYİİNDE KADIN İSTİHDAMI

3.1. MANİSA İLİ İMALAT SANAYİİNE SEKTÖREL BİR BAKIŞ

Manisa coğrafi olarak 27 08' ve 29 05' doğu boylamları ile 38 04' ve 39 58' kuzey enlemleri arasında yer almaktadır. Türkiye'nin batısında, Ege Bölgesi'nin Ege Bölümünde yer almaktadır. Manisa ilinin yüzölçümü 13.292 km²'dir. Manisa ili hayvansal ve bitkisel ürün çeşitliliği ile Türkiye tarımında da önemli bir yere sahip olmaktadır.

Manisa; Organize Sanayi Bölgeleri, buralarda üretim yapan dünya markası kuruluşları ile Ege Bölgesi'nde ve Türkiye'de örnek illerin başında gelmektedir. Özellikle Manisa OSB'de; elektronik, beyaz eşya, otomotiv yan sanayiinde gözlenen teknolojik gelişme ve yabancı sermaye işbirlikleri Manisa imalat sanayiine farklı bir boyut kazandırmaktadır. İhracat eğiliminin tüm işletmelerde artması, yabancı yatırımcıların ilgisinin artması, Manisa'yı önemli bir yatırım ve üretim ili haline getirmektedir. Her yeni yatırımın kuruluş yeri gerekçeleri ve başarılı sonuçları, müteşebbislerin yeni yatırım için karar almalarını etkilemektedir. Buna göre; 2014 yılı sonu itibariyle Manisa İli genelinde 2037 adet sanayi sicil belgesi almış firma bulunmaktadır. Bu firmalarda toplam 83.714 kişi çalışmaktadır. Selendi 5, Köprübaşı 10 kuruluşile İl'in en az sanayi kuruluşuna sahip ilçeleridir. En fazla sanayi kuruluşuna sahip ilçeler ise bu çalışmada Merkez olarak nitelendirilen Şehzadeler ve Yunusemre ilçeleridir. Bu iki ilçenin bulunduğu Merkezde toplam 686 sanayi sicil belgeli firma mevcuttur. Bu ilçeleri 311 kuruluş ile Akhisar, 295 kuruluş ile Turgutlu, 215 kuruluşile Salihli izlemektedir. Merkezdeki sanayi kuruluşların-da 46.275, Soma'daki kuruluşlarda 12.917 , Turgutlu'da 7.011, Akhisar'da 6.113, Salihli'de 4.602 kişi çalışmaktadır. Firmaların sektörel dağılımı-na bakıldığında 659 firmanın gıda, 305 firmanın metal eşya ve makina, 151 firmanın inşaat ve toprak sanayi, 307 firmanın diğer sektörlerde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Deri sektöründe 59 firma ile Kula, gıda sektöründe 166 firma ile Akhisar, inşaat ve toprak sanayi sektöründe 49 firma ile Turgutlu, zirai aletler sektöründe 18 firma ile yine Turgutlu'nun öne çıktığı görülmektedir. İl'deki 36 ambalaj sektörü kuruluşundan

24'ü, elektrik ve elektronik sektöründeki 59 firmadan 54'ü, kimya sektöründeki 38 firmadan 25'i, metal eşya ve makine sektöründeki 305 kuruluşun 183'ü Merkez de yer almaktadır. Görüldüğü üzere gerek sayı, gerekse istihdam ve ölçek büyüklüğü ile Merkez diğer tüm ilçelerin önünde yer almaktadır. Sanayi sicil belgeli toplam 22.037 tesisin içinde 25'den fazla işçi çalıştıran 451 tesis bulunmaktadır. 500'den fazla işçi çalıştıran büyük ölçekli firma sayısı 25'dir. Kömür ve enerji üretimindeki özel konumu nedeniyle firma sayısına kıyasen en fazla işçi çalıştıran ilçe Soma'dır. 2017 yılında ise sanayi sicil belgesi alan tesis sayısı 2691'e yükselmiştir. Bunlardan 605 tanesi 25'ten fazla işçi çalıştırmakta, 33 tanesi 500'den fazla işçi çalıştırmaktadır. (Ökmen, 2014).

Tablo 18: Teşvik Belgeli Yatırımların İlçelere Göre Dağılımı (2017)

İlçesi	Teşvikli Yatırım Sayısı
Ahmetli	9
Akhisar	39
Alaşehir	7
Demirci	1
Gölmarmara	7
Gördes	-
Kırkağaç	3
Köprübaşı	-
Kula	12
Salihli	17
Sarıgöl	3
Saruhanlı	16
Selendi	1
Soma	10
Şehzadeler	8
Turgutlu	13
Yunus Emre	58
Toplam	204

Kaynak:Manisa Bilim, Sanayi ve Teknoloji İL Müdürlüğü

Tablo 19: Teşvik Belgeli Yatırımların Sektörel Dağılımı (2017)

Sektörü	Teşvikli Yatırım Sayısı
İmalat	74
Hizmet	32
Madencilik	3
Tarım	4
Enerji	91
Toplam	204

Kaynak: 01.01.2017-31.12.2017 tarihleri arasında verilen teşvik belge sayısıdır.

Tabloya göre teşvikli yatırımların büyük çoğunluğu enerji ve imalat sanayisindedir. İlçe bazında değerlendirildiğinde ise Akhisar ve Yunus Emre’de yoğunluk olduğu görülmektedir. Tablo 19’a göre ise sanayi sicil belgeli firmaların, gıda, inşaat, metal eşya ve plastikte yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 20: Rekabet Gücü Yüksek Sektörler (2017)

Sanayi Sicil Belgesi Firmalarının	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı
Ambalaj	47	3465
Çırcır	15	118
Deri	57	357
Dokuma-tekstil	71	3882
Elek-elektronik	83	22662
Gıda	744	14989
İnşaat	227	11169
Kimya	29	2545
Metal eşya-makine	465	17950
Orman ürünleri	90	1027
Otoyan	26	1262
Plastik ürünleri	168	6375
Yem	26	852
Zirai alet	80	1310
Diğer	563	25372
Toplam	2691	113335

Kaynak: Manisa Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü

ISO (İstanbul Sanayi Ticaret Odası) kriterlerine göre de Türkiye'deki 500 büyük tesis içine Manisa ilinden 21 adet tesis yer almaktadır. Bunlardan bazıları; Vestel Elektronik San. ve Tic. AŞ., Vestel Beyaz Eşya San. ve Tic. AŞ., İpek Kağıt San. ve Tic. AŞ., C.P. Standart Gıda San. ve Tic. AŞ. 'dir.

3.2. MANİSA İLİ KADIN ÇALIŞANLARA İLİŞKİN VERİLER

Manisa ilinde de Türkiye'nin diğer illerinde olduğu gibi kadınların işgücüne katılımı erkeklere oranla düşüktür. Kadınlar daha çok, hizmetler sektörü, büro hizmetleri ve nitelik gerektirmeyen meslekleri tercih etmektedirler.

Tablo 21: İşe Yerleştirilenlerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2017)

	15-19 Yaş Grubu	20-24 Yaş Grubu	25-29 Yaş Grubu	30-34 Yaş Grubu	35-39 Yaş Grubu	40-44 Yaş Grubu	45-64 Yaş Grubu	65+
Kadın	714	1840	1155	1076	1045	837	769	9
Erkek	1072	2898	2127	1442	1101	774	828	9
Toplam	1786	4738	3282	2518	2146	1611	1597	18

Kaynak: iskur.gov.tr

Tablo 22: İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (2017)

	Okur Yazar Olmayan	Okur Yazar	İlköğreti m	Ortaöğretim (Lise Dengi)	Önlisans	Lisans	Yük sek Lisan s
Kadın	11	19	4301	1890	735	480	8
Erkek	39	33	5460	3232	925	553	9
Toplam	50	52	9761	5122	1660	1033	17

Kaynak: iskur.gov.tr

Tablo 23: İŖe YerleŖtirilenlerin Sektörel Dağılımı (2017)

Sektörler	Kadın	Erkek	Toplam
Tarım, Avcılık, Ormancılık			
Tarım, Avcılık, Ormancılık	494	702	1196
Balıkçılık			
Sanayi			
Madencilik ve Taşocakçılığı	7	225	232
İmalat Sanayii	4581	6245	10826
Elektrik, Gaz, Su	5	102	107
İnŖaat	92	529	621
Hizmetler			
Toptan ve Perakende Ticaret	420	438	858
Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri	234	382	616
Ulaştırma ve Depolama	79	132	211
İnsan Sağılığı ve Sosyal Hizmetler	253	79	332
İdari ve Destek Hizmetleri	142	534	676
Diğer	1138	883	2021
Toplam	7445	10251	17696

Kaynak: iskur.gov.tr

Tablo 21'e göre yaŖ ve cinsiyete göre iŖe yerleŖtirilenlere bakıldığında ilk sırada 20-24 yaŖ grubunun olduğu görölmektedir. Eğitim durumuna göre iŖe yerleŖtirme oranlarına bakıldığında ise ilk sırada ilköğretim mezunları gelmekte, bunu ortaöğretim mezunları takip etmektedir. İŖe yerleŖtirilenlerin sektörel dağılımına bakıldığında, imalat sanayinin oranının fazla olduğu görölmekte fakat imalat sanayiinde erkeklerin kadınlardan fazla olduğu görölmektedir.

3.3. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ, KAPSAMI VE KISITLARI

3.3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Manisa ilinin sektörel olarak incelenmesi, kadınların imalat sanayiindeki yeri ve karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi, kadınların istihdamının artırılması için yapılabilecek çalışmaların belirlenmesidir. Bu bağlamda araştırmanın amacını;

- Araştırma kapsamındaki kadın işgörenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesi,
- işletmede ne tür sorunlarla karşılaştıklarının ortaya konulması,
- Verilerin analiz edilmesi ile elde edilen bulguların ortaya konulması ve öneriler getirilmesi,

Şeklinde sıralayabiliriz.

3.3.2. Araştırmanın Önemi

Kadınların işgücüne katılımı hem ekonomik hem de sosyal açıdan kalkınmayı sağlayan ve yoksulluğun azaltılmasında rol oynayan en önemli etkenlerden biridir. Bununla birlikte işgücü piyasasında istihdam edilen ve böylece ekonomik özgürlüklerinin yanı sıra kendine güven ve toplumsal saygı kazanan kadınlar hem kendileri, hem aileleri hem de toplum için önemli sosyal kazanımlar sağlamaktadır. Kadınların işgücüne katılımı ekonomik kalkınma düzeyini de arttırmaktadır. (<https://tusiad.org>).

Son yıllarda gelişmiş ülkelerde, kadınların işgücüne katılım oranları büyük ölçüde artmasına rağmen, birçok gelişmekte olan ülkede ve Türkiye’de azalma eğilimi göstermektedir. Bu azalmanın birkaç nedeni vardır. Birincisi, geçmiş yıllara göre üniversitede okuyan kişi sayısındaki artış ve zorunlu eğitim süresinin uzamasıdır. İşgücüne katılımdaki düşüşün bir diğer nedeni ise işgücü yapısında görülen tarımsal etkinliklerden tarım dışı etkinliklere kayıştır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kente göç ile birlikte eğitimsiz ve de deneyimsiz

olmaları nedeniyle işgücü piyasasına hemen katılamamakta, bu da işgücüne katılım oranını olumsuz etkilemektedir. Bunların yanında Türkiye’de işgücüne katılımı olumsuz etkileyen diğer nedenler; küçük çocukların bakımı, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki yetersizlikler şeklinde sıralanabilir. (Durmaz, 2016:46-48).

Kadınların işgücüne katılımı sektörel bazda ele alındığında ilk sıralarda hizmetler ve tarım sektörü gelmektedir. Özellikle imalat sanayiinde kadın istihdamı çok düşük orandadır. İmalat sanayiinde çalışan kadınların büyük bir bölümü ise tekstil ve hazır giyim sektöründe istihdam edilmektedir. Bu bağlamda bu araştırma, ekonomik kalkınma için gerekli olan kadın istihdamının, imalat sanayiinde daha az yer bulmasının nedenlerinin tespiti açısından önemlidir.

3.3.3. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Araştırma Manisa ilinde imalat sanayiinde faaliyet gösteren üç işletme ile sınırlandırılmıştır. Araştırma kapsamında beş işletme ile görüşülmüş fakat üç tanesinden olumlu dönüşler sağlanmıştır. Diğer iki işletmeden dönüş sağlanamamıştır. Tüm bu faktörler göz önünde bulundurularak araştırmanın kısıtları; üç adet işletmede yapılması ve diğer iki işletmeden geri dönüş sağlanamamasıdır.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama ve analiz yöntemlerine dahil bilgiler verilecektir.

3.4.1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın teorik kısmı hazırlanırken literatür taraması yapılmış olup, çeşitli kaynaklardan yararlanılmıştır. Anket formu uygulanmadan önce işletmenin yöneticisinin onayı alınmıştır. Uygulama, işgörenlerle yüz yüze görüşmeler yapılmak suretiyle yaklaşık on dakika kadar sürmüştür.

3.4.2. Anakütle ve Örneklem

Araştırmamızın ana kütlesini; Manisa ilinde imalat sanayiinde faaliyet gösteren üç adet işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. İşletmelerden iki tanesi tekstil ve hazır giyim sektöründe, bir tanesi ise gıda sektöründe faaliyet göstermektedir. Anket 280 işgörenle gerçekleştirilmek istenmiş ancak, 247 işgörenle görüşülebilmıştır. Bunun nedenleri; bazı işgörenlerin çalışma saatlerinde yoğun olmaları nedeniyle vakit ayıramamaları, bazı işgörenlerin ise uygulamaya katılmak istememeleri şeklindedir.

Anketin uygulandığı işletme İstanbul merkezli olup Balıkesir'in Gönen ilçesi ve Manisa'nın Turgutlu ilçesinde iki adet şubesiyle hizmet vermektedir. İşletmenin ürün portföyünde; pijama, gecelik, çamaşır, mayo ve bebek giyim bulunmaktadır.

Anketin uygulandığı diğer işletme ise 33 yıl önce İzmir'de küçük bir atölyede üretime başlamış, Türkiye ve dünya çapında bir markadır. Takım elbise, damatlık, smokin, ceket ve pantolon üretimi yapmaktadır.

Anketin uygulandığı üçüncü işletme ise gıda sektöründe hizmet vermektedir. Piliç eti ve ileri işlenmiş et üretimi yapmaktadır.

3.4.3. Anket Formunun Hazırlanması

Araştırmamızda ölçüm aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırmamızda kullanılan anket formunun ilk bölümü işgörenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla yöneliktir. İkinci bölümü sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değendirmeye yönelik olup üçüncü bölümü de eğitimin çalışma hayatına etkisini ve ücret faktörünü değerlendirmeye yöneliktir. Anket soruları, farklı tezlerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Daha önce kullanılan bir anket formu değildir.

Ankette imalat sanayiinde çalışan kadınların bakış açısını belirlemek amacıyla beşli Likert tipi ölçek; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum kullanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

H1 : Kadınların yaş grupları ile sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Kadınların medeni durumları ile sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Kadınların çocuk sayısı ile sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Kadınların eğitim düzeyleri ile sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Kadın çalışanların medeni durumları ile çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkileri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.6. Veri Analizi ve Bulgular

Genel olarak çalışmalarda ilk başvurulması gereken parametrik testler olarak görülmektedir. Çünkü parametrik testlerin varsayımlarından biri olarak kabul edilen verilerin normal dağılım gösterme zorunluluğu olmasıdır. Verilerin çoğu zaman normal dağılım göstermesi mümkün olmamaktadır. Buna göre, yapılan araştırmalarda veri değerlerinin yerine verinin sıraları veya rütbelerini kullanmak gerekmektedir. Bu yaklaşıma sıra veya rütbe dönüşümleri yaklaşımı adı verilmektedir. Bu bağlamda normal dağılım göstermeyen verilerde parametrik olmayan testler kullanılmaktadır. Buna örnek ise, Mann-Whitney testi, Kruskal-Wallis testi ve Spearman'ın rho testidir. (Üstündağ, 2005).

Bu çalışmada, veriler SPSS 25,00 istatistiksel paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Hipotezlerin uygulanmasında, parametrik olmayan testlerden iki ayrı birbirinden bağımsız örneklemelerin aynı dağılıma sahip kitlelerden gelip gelmediğini test etmek amacıyla Mann Whitney-U ile ikiden fazla örnek değerine sahip olan (örneğin yaş için 25-35, 35-45, 45-55, 55 üstü (4 örnek) benzer yapıda olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis(KW) testleri kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi, ilişkinin düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden spearman sıra korelasyonu testi kullanılmıştır. (Nakip, 2003).

3.6.1. Araştırmaya İlişkin Demografik Bulgular

Tablo 24: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadın Çalışanların Yaşlarına İlişkin Bilgiler

Yaş	Frekans	%	Birikimli %
18-25	29	11,7	11,7
25-35	138	55,9	67,6
35-50	75	30,4	98,0
50 Ve Üzeri	5	2,0	100,0
Toplam	247	100,0	

Çalışmaya katılan imalat sanayiinde çalışan kadınların yaşları incelendiğinde %11,7'si 18-25, %55,9'u 25-35, %30,4'ü 35-50 yaş aralığında ve %2,0'sinin 50 ve üzeri yaşında olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre çalışmaya katılan kadınların çoğunluğunun 25-35 yaş aralığında olduğu söylenebilir.

Tablo 25: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadın Çalışanların Medeni Durumlarına İlişkin Bilgiler

Medeni Durum	Frekans	%	Birikimli %
Evli	176	71,3	71,3
Bekâr	33	13,4	84,6
Boşanmış	38	15,4	100,0
Toplam	247	100,0	

Çalışmaya katılan imalat sanayiinde çalışan kadınların medeni durumları incelendiğinde 176(%71,3)'sının evli, 33(%13,4)'ünün bekâr ve 38(%15,4)'inin boşanmış olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre çalışmaya katılan kadınların çoğunluğunun medeni durumunun evli olduğu söylenebilir.

Tablo 26: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadın Çalışanların Çocuk Sayısına İlişkin Bilgiler

Çocuk Sayısı	Frekans	%	Birikimli %
0	41	16,6	16,6
1	52	21,1	37,7
2	80	32,4	70,0
3	70	28,3	98,4
4 Ve Üzeri	4	1,6	100,0
Toplam	247	100,0	

Tabloda da görüldüğü gibi çalışmaya katılan imalat sanayiinde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı incelendiğinde 41(%16,6)'inin çocuk sahibi olmadığı, 52(%21,1)'sinin tek çocuk sahibi olduğu, 80(%32,4)'inin iki çocuk sahibi olduğu, 70(%28,3)'inin 3 çocuk sahibi olduğu ve 4(%1,6)'ünün dört ve üzeri çocuk sahibi olduğu söylenebilir. Elde edilen bulgulara göre çalışmaya katılan her 10 kadından 3'ünün iki çocuk sahibi olduğu söylenebilir.

Tablo 27: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadın Çalışanların Çocuk Sayısına İlişkin Bilgiler

Eğitim Düzeyi	Frekans	%	Birikimli %
Okur-Yazarım	9	3,6	3,6
İlköğretim	66	26,7	30,4
Ortaokul	65	26,3	56,7
Lise	40	16,2	72,9
Mesleki Lise	48	19,4	92,3
Yüksekokul-Fakülte	19	7,7	100,0
Toplam	247	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi çalışmaya katılan imalat sanayiinde çalışan kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde 9(%3,6)'unun okuryazar olduğu, 66(%26,7)'sının ilköğretim, 65(%26,3)'inin ortaokul, 40(%16,2)'nin lise, 48(%19,4)'inin mesleki lise ve 19(%7,7)'unun yüksek okul fakülte olduğu söylenebilir. Elde edilen bulgulara göre çalışmaya katılan kadınların çoğunluğunun ortaokul ve lise ortaöğretim eğitim düzeyinde olduğu söylenebilir.

3.6.2. Analizler

Tablo 28: Geçerlik Güvenirlik Analizi

Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi	Cronbach's Alfa Değeri
Sosyal Güvenlik Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme Ölçeği	0,930
Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Ve Ücret Faktörünü Ölçme Ölçeği	0,696
Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar Ve Aileye Etkileri	0,800

Bu çalışmada, geçerlik ve güvenilirlik analizi Cronbach's katsayısına bakıldığında, sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ölçeğinin 0,930, eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ölçeğinin 0,696 ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkilerinin ise 0,800 olduğu ve kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 29: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadınların yaşlarına göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Yaş	N	Sıra Ort.	Kruskal-Wallis H	Sd	P	Anlamlı Farklılık	
Sosyal Güvenlik Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme	18-25	29	99,22	7,907	3	0,048	18-25 ile 35-50
	25-35	134	119,31				
	35-50	75	137,63				
	50 Ve Üzeri	5	91,80				
Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Ve Ücret Faktörünü Ölçme	18-25	29	100,24	6,932	3	0,074	-
	25-35	134	118,76				
	35-50	75	137,26				
	50 Ve Üzeri	5	106,20				
Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar Ve Aileye Etkileri	18-25	29	109,48	4,911	3	0,178	-
	25-35	134	116,88				
	35-50	75	136,51				
	50 Ve Üzeri	5	114,00				

Tabloda görüldüğü gibi, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla normallik testlerinden Kruskal-Wallis-H testinden yararlanılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde, kadın çalışanların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların yaşlarına göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=7,907, sd=3, p=0,048] Oluşan bu farklılaşmanın hangi yaş grupları arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testine başvurulmuş Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; 35-55 yaş grubundaki kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin 18-25 yaş grubundakilerden fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların yaşları ilerledikçe sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Buna göre H1 hipotezi kabuldür diyebiliriz.

Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, kadın çalışanların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ölçeğine verdikleri ortalama

puanların kadınların yaşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=6,932, sd=3, p=0,074]

Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkileri ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların yaşlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=4,911, sd=3, p=0,178]

Tablo 30: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadınların medeni durumlarına göre *Kruskal-Wallis H Testi* Sonuçları

Medeni Durum		N	Sıra Ort.	Kruskal-Wallis H	Sd	P	Anlamlı Farklılık
Sosyal Güvenlik Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme	Evli	169	139,00	42,729	2	0,000	Evli ile Bekâr Evli ile Boşanmış
	Bekâr	33	88,91				
	Boşanmış	38	65,64				
Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Ve Ücret Faktörünü Ölçme	Evli	169	140,08	46,919	2	0,000	Evli ile Bekâr Evli ile Boşanmış
	Bekâr	33	82,47				
	Boşanmış	38	66,46				
Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar Ve Aileye Etkileri	Evli	169	131,92	17,456	2	0,000	Evli ile Boşanmış
	Bekâr	33	105,65				
	Boşanmış	38	82,62				

Tabloda görüldüğü gibi, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla normallik testlerinden Kruskal-Wallis-H testinden yararlanılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde, kadın çalışanların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=42,729, sd=2, p=0,000] Oluşan bu farklılaşmanın hangi medeni durumlar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testine başvurulmuş Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; evli kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin bekâr ve boşanmış kadınlardan fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların medeni

durumlarının evli olması sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerini arttırdığı belirlenmiştir. Buna göre H2 kabuldür diyebiliriz.

Kadın çalışanların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=46,919, sd=2, p=0,000] Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; evli kadınların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeylerinin bekâr ve boşanmış kadınlardan fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların medeni durumlarının evli olması eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeylerini arttırdığı belirlenmiştir.

Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkileri ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=17,456, sd=2, p=0,000] Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; evli kadınların çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkilerinin bekâr ve boşanmış kadınlardan fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların medeni durumlarının evli olması çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkilerinin arttırdığı belirlenmiştir.

Tablo 31: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Çocuk Sayısı	N	Sıra Ort.	Kruskal-Wallis H	sd	P	Anlamlı Farklılık	
Sosyal Güvenlik Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme	0	41	88,34	31,440	4	0,000	0 ile 2
	1	52	106,04				0 ile 3
	2	80	125,81				1 ile 3
	3	70	150,28				2 ile 3
	4 ve üzeri	4	226,88				0 ile 4 ve üzeri 1 ile 4 ve üzeri 2 ile 4 ve üzeri 3 ile 4 ve üzeri
Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Ve Ücret Faktörünü Ölçme	0	41	82,66	29,958	4	0,000	0 ile 2
	1	52	112,88				0 ile 3
	2	80	131,13				1 ile 3
	3	70	142,09				0 ile 4 ve üzeri 1 ile 4 ve üzeri 2 ile 4 ve üzeri 3 ile 4 ve üzeri
	4 ve üzeri	4	233,13				
Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar Ve Aileye Etkileri	0	41	103,48	20,826	4	0,000	0 ile 2
	1	52	106,37				0 ile 3
	2	80	125,44				1 ile 3
	3	70	140,94				0 ile 4 ve üzeri 2 ile 4 ve üzeri 3 ile 4 ve üzeri
	4 ve üzeri	4	238,25				

Tabloda görüldüğü gibi, Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla Normallik testlerinden Kruskal-Wallis-H testinden yararlanılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde, kadın çalışanların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=31,440, sd=4, p=0,000] Oluşan bu farklılaşmanın hangi çocuk sayısına sahip kadınlar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testine başvurulmuş Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; iki çocuk sahibi kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeyleri çocuk sahibi olmayan kadınlardan fazla olduğu, üç çocuk sahibi kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeyleri

çocuk sahibi olmayan ve tek çocuk sahibi olan kadınlardan fazla olduğu, dört ve üzeri çocuk sahibi olan kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin çocuk sahibi olmayan, iki çocuk sahibi olan ve üç çocuk sahibi olan kadınlardan fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerini arttırdığı belirlenmiştir. Buna göre H3 kabuldür diyebiliriz.

Kadın çalışanların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir [Kruskal-Wallis-H=29,958, sd=4, p=0,000]. Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; iki çocuk sahibi kadınların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeyleri çocuk sahibi olmayan kadınlardan fazla olduğu, üç çocuk sahibi kadınların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeylerinin çocuk sahibi olmayan ve tek çocuk sahibi olan kadınlardan fazla olduğu, dört ve üzeri çocuk sahibi olan kadınların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeylerinin çocuk sahibi olmayan, tek çocuk sahibi olan, iki çocuk sahibi olan ve üç çocuk sahibi olan kadınlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkisi ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=20,826, sd=4, p=0,000] Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; iki çocuk ya da üç çocuk sahibi kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve aileye etkisi çocuk sahibi olmayan kadınlardan fazla olduğu, üç çocuk sahibi kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve aileye etkisi tek çocuk sahibi kadınlardan fazla olduğu ve dört ve üzeri çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ve aileye etkileri çocuk sahibi olmayan, iki çocuk ya da üç çocuk sahibi olan kadınlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça çalışma hayatında karşılaşılan sorunları ve aileye etkisinin arttırdığı belirlenmiştir.

Tablo 32: Manisa İlinde İmalat Sanayiinde Çalışan Çalışmaya Katılan Kadınların sahip oldukları eğitim düzeyine göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi		N	Sıra Ort.	Kruskal-Wallis H	Sd	P	Anlamlı Farklılık
Sosyal Güvenlik Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme	Okur-Yazarım	9	216,56	24,736	5	0,000	Okuryazar ile İlköğretim, Ortaöğretim, Lise, Mesleki Lise, Yüksekokul Fakülte
	İlköğretim	66	128,26				
	Ortaöğretim	65	131,04				
	Lise	40	118,99				
	Mesleki Lise	48	113,01				
	Yüksekokul-Fakülte	19	79,61				
Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Ve Ücret Faktörünü Ölçme	Okur-Yazarım	9	194,11	16,472	5	0,006	Okuryazar ile İlköğretim, Ortaöğretim, Lise, Mesleki Lise, Yüksekokul Fakülte
	İlköğretim	66	127,27				
	Ortaöğretim	65	126,90				
	Lise	40	124,60				
	Mesleki Lise	48	119,28				
	Yüksekokul-Fakülte	19	80,16				
Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar Ve Aileye Etkileri	Okur-Yazarım	9	159,78	10,904	5	0,053	-
	İlköğretim	66	121,75				
	Ortaöğretim	65	134,82				
	Lise	40	127,61				
	Mesleki Lise	48	119,59				
	Yüksekokul-Fakülte	19	81,37				

Tabloda görüldüğü gibi, Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla Normallik testlerinden Kruskal-Wallis-H testinden yararlanılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde, kadın çalışanların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=24,736, sd=5, p=0,000] Oluşan bu farklılaşmanın hangi eğitim düzeyine sahip kadınlar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Mann

Whitney U testine başvurulmuş Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi okuryazar olan kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeyleri ilköğretim, ortaöğretim, lise, mesleki lise ve yüksekokul fakülte eğitim düzeyine sahip kadınlardan oldukça fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim seviyesi azaldıkça kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin arttığı belirlenmiştir.

Kadınların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir [Kruskal-Wallis-H=16,472, sd=5, p=0,006]. Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi okuryazar olan kadınların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeyleri ilköğretim, ortaöğretim, lise, mesleki lise ve yüksekokul fakülte eğitim düzeyine sahip kadınlardan oldukça fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim seviyesi azaldıkça kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. H4 kabuldür diyebiliriz.

Kruskal Wallis testi sonuçları incelendiğinde, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkisi ölçeğine verdikleri ortalama puanların kadınların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. [Kruskal-Wallis-H=10,904, sd=5, p=0,053]

Tablo 33: Sosyal Güvenlik Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme İle Eğitim Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme İle Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar Korelasyon İlişki Katsayısının Yorumlanması

Pearson ilişki katsayısı (r)		Açısından Mevcut Durumu	Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Ve Ücret Faktörünü Ölçme	Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar ve Aileye Etkileri
Sosyal Güvenlik Açısından Mevcut Durumu Değerlendirme	Rho	1,000		
	P			
Eğitimin Çalışma Hayatına Etkisi Ve Ücret Faktörünü Ölçme	Rho	,715**	1,000	
	P	0,000		
Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar ve Aileye Etkileri	Rho	,616**	,609**	1,000
	P	0,000	0,000	

**p<0.01 *p<0.05 rho: Spearman İlişki katsayısı, p: Anlamlılık düzeyi

Tabloda görüldüğü gibi kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ile eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeyleri arasında ($r=0,715^{**};p=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumda kadın çalışanların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeyleri arttıkça, eğitimin çalışma hayatına etkisi açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin de artması beklenmektedir. Örneğin ‘Çalıştığı iş yeri sosyal güvenlik sigortası düzenli olarak ödenmeyen kadınların, ev ekonomisine katkı sağlamak mecburiyetinde olduğu için çalışmak zorunda oldukları söylenebilir.

Sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ile çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar arasında ($r=0,616^{**};p=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumda kadın çalışanların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeyleri arttıkça, çalışma hayatında karşılaşılan sorunları ve aileye etkilerinin de artması beklenmektedir. Örneğin ‘İşyerinde yasal haklarının(süt izni, doğum izni, yıllık izin, hastalık vb.)

lehine olacak şekilde uygulandığını düşünen kadınların, çalışma hayatının bir kadının iyi bir eş ve anne olmasına engel olduğunu söyleyebilir.’

Eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ile çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar arasında ($r=0,609^{**};p=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.Bu durumda kadın çalışanların Eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeyleri arttıkça, çalışma hayatında karşılaşılan sorunları ve aileye etkilerinin de artması beklenmektedir. Örneğin, Çalıştığı ortamın iklimlendirmesi(sıcaklık, nem, havalandırma) sağlığı açısından uygun olmadığını düşünen kadınların daha iyi bir eğitim alma imkânına sahip olsaydı daha iyi bir işte çalışabileceğini düşündüğü söyleyebilir. H5 kabuldür diyebiliriz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, 35-55 yaş grubundaki kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin 18-25 yaş grubundakilerden fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların yaşları ilerledikçe sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeyleri ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkileri arasında yaş gruplarına göre bir farklılık bulunamamıştır.

Kadınların medeni durumlarına göre sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme, eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkileri kadınların medeni durumlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Medeni durumu evli olan kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin bekârlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Medeni durumu evli olan kadınların eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeylerinin bekârlar ve boşanmışlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Medeni durumu evli olan kadınların Çalışma Hayatında karşılaştığı sorunları ve bu sorunların Aileye Etkilerinin boşanmış kadınlara göre fazla olduğu saptanmıştır.

Kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme, eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunların aileye etkilerinin sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadınların sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeylerinin, eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeylerinin ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunların aileye etkilerinin arttığı belirlenmiştir.

Kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ve eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme düzeyleri ve eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeylerinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Kadınların Çalışma Hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkilerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Kadınların sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ile eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Örneğin geçici ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeniyle düşük ücret aldığını düşünen kadınların, çalıştıkları işyerlerinde işverenin eşit ücret yükümlülüğüne uygun ücret belirlemediğini de düşünmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum kadınların imalat sektörünü ve çalışma hayatını daha az tercih etmelerine neden olmaktadır. İşverenlerin kadınların çalışma ortamında mesleki açıdan kendilerini geliştirebilecekleri alanları genişletmesi beklenmektedir.

Sosyal güvenlik açısından mevcut durumu değerlendirme ile çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkileri arasında istatistiksel olarak anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Örneğin İşyerinde sosyal yardım, kreş, servis hizmetleri yetersiz olan kadınların, aynı zamanda iş yerinde sosyal ücret uygulamaları yapılmaması konusunda da sorunlar yaşadığı söylenebilir. İşverenin bu konularda daha özverili olması ve çalışanlarına verdikleri emeğin karşılığında bir ücret politikası izlememesi kadını çalışma hayatına daha motive eden bir tutum izleyerek kadınların çalışma hayatında daha uzun soluklu bir yer edinmeleri konusunda öneriler sunulabilir.

Eğitimin çalışma hayatına etkisi ve ücret faktörünü ölçme ile çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve aileye etkileri arasında istatistiksel olarak anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Örneğin iş yerinde işverenin eşit ücret yükümlülüğüne uygun ücret alamayan kadınların iş ortamında yaşadığı sorunlarının ev ve aile hayatını, ücret yükümlülüğüne göre uygun ücret alan veya aldığını düşünen kadınlara göre olumsuz etkilediği söylenebilir. İşverenin çalışanına uygun mesleki eğitim ve iş ile ilgili seminerler düzenlemesi önerilerek, daha iyi bir eğitim alma ihtimali olmayan kadınların kendilerini mesleki yeterlilikleri doğrultusunda geliştirerek iş gücündeki etkilerinin artması sağlanabilir.

Kadınların çalışma saatleri esnetilmeli, süt izni ve benzeri ücretli izinleri artırılmalıdır. Ücrette adalet sağlanmalı ve kadınların haklarını koruyan yasal düzenlemeler sağlanmalıdır. Kadınların çalışırken huzurlu olabilecekleri tüm düzenlemeler yapılmalıdır. Toplumun genelinde cinsiyet ayrımcılığına, mobbinge karşı tüm kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, bakanlıklar, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve medya işbirliği ile toplumda duyarlılık oluşturulmalıdır. Özellikle düşük ücretli çalışan kadınların çocuklarına yönelik ev veya işyerlerine

yakın kreşler, etüt merkezleri kurulmalıdır. Çocuk, hasta, engelli aile bireylerinin bakımına erkekler de eşit oranda katılmalı, kamusal hizmetler yaygınlaştırılmalıdır. Sendikal anlamda yeniden bir yapılanmaya gidilmeli, tüm çalışan emekçilerin yararına olacak şekilde sendikaların işlevselliği sağlanmalıdır.



LİTERATÜR TARAMASI

Yusuf Akan ve Merve Güngör'ün, 'Kadın İstihdamı ve Verimlilik Arasındaki İlişki: Türkiye İmalat Sanayi Üzerine Bir Uygulama' adlı çalışmalarında, 2000-2010 arası dönemde iki haneli Türkiye İmalat Sanayi verileri ile panel veri ekonometrik tekniklerini kullanarak emek verimliliği ve istihdam değişkenleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Kadın istihdamı ve işgücü verimliliği arasında uzun dönemli eş bütünleşme ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Eşbütünleşme ilişkisinin derecesini gösteren ilişkilerin değerlendirmesini ise daha sonraki bir çalışmaya bırakmışlardır.

Metin Berber ve Burçin Yılmaz Eser'in 2008 yılında 'Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz' isimli çalışmalarında, Türkiye'de kadın istihdamının sektörel olarak nasıl dağılım gösterdiğini ele almışlardır ve işgücü piyasasındaki kadınların işteki durumlarını da değerlendirmişlerdir. Yapılan çalışmada kadın istihdamının sektörel bazda analizi önce ülke genelinde, sonra ise bölgelere göre ele alınmıştır. Kadın çalışanların sektörel yönden yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edilmelerine karşın, bu oranın giderek düştüğü hizmetler sektörüne kaydığı belirlenmiştir. Bölgesel düzeyde ise bu durumun bölgelere göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.

Dilek Kılıç ve Selcen Öztürk'ün 2012 yılında kaleme aldığı 'Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama' isimli çalışmada, 2002-2008 Hane halkı Bütçe Anketleri kullanılarak standart probit modeliyle kadınların işgücüne katılımı tespit edilmiş, bulunan sonuçlar sunulan engellerle tutarlılık göstermiştir. Medeni durum, toplumsal cinsiyet algısı, eğitim, ekonomik kaynakların, kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler olduğu belirlenmiştir.

Elif Özlem Çatal'ın 2011'deki 'Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı' çalışmasında ataerkillik, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin kadın istihdamı üzerinde etkilerini Tokat ili üzerinde incelemiştir. 298 kadın araştırmaya dahil edilmiştir ve ataerki toplumsal yapının, bu yapının getirdiği işbölümünün kadınların çalışma yaşamına katılımını etkilediği belirlenmiştir.

Saniye Dedeoğlu'nun 2009 tarihli 'Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı' makalesinde, sosyal

devletin toplumsal cinsiyet üzerindeki etkisini araştırmak amacı ile yazılmıştır. Sosyal devlet ve kadın istihdam yapısı yönünden değerlendirildiğinde ise cinsiyet eşitliği politikalarının kadın istihdamını teşvik etmek ve eşitliği sağlamaktan uzak olduğu görülmüştür.

Nurcan Önder tarafından yazılan 2013 tarihli, ‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü’ makalede tarihsel süreçte kadın işgücünün görünümü incelenmiştir ve kadın işgücünün problemleri üzerinde durulmuştur. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve mobbingin kadınların çalışma hayatını olumsuz etkilediği bilgisine ulaşılmıştır.

Nurhan Süral’ın ‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve’ isimli 2014 tarihli makalesinde ise kadın istihdamını etkileyici düzeydeki hukuki düzenlemeler ele alınmıştır. Türkiye’nin kadın istihdamı oranı açısından OECD ülkeleri arasında en düşük düzeye sahip olduğu görülmüştür. Hukuki açıdan, Torba Kanunu, İşyerlerinde Psikolojik Mobbingin Önlenmesi Genelgesi, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’un içeriğinden söz edilmiştir.

2017 ‘Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi’ isimli, Hicran Serel ve Burçin Sinem Özdemir tarafından yazılan makalede ise kadın istihdamı, kadın işsizliği ele alınarak Türkiye’nin yakın geçmişte bu değişkenler arasındaki ilişkisi incelenmiştir. ADF ve PP birim kök testleri ile regresyon analizi uygulanmıştır. Kadınların cinsiyet temelli işbölümü nedeni ile çocuk doğuran, bakım faaliyetlerinden sorumlu olan bu nedenle işgücüne dahil olmadığı sonucuna varılmıştır.

Müşerref Küçük’ün 2015 tarihli, ‘Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma’ makalesinde, özel sektörün farklı iş kollarında bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınların karşılaştıkları sorunlar ve sorunların çözümüne ilişkin beklentileri irdelenmiştir. Araştırmada 45 kadınla yüz yüze görüşme yapılmıştır. Görüşmelerin sonucunda ise kadınların çalışma saatleri dışında haftasonları da mesaiye kaldıkları ve buna rağmen adaletsiz ücretlendirildikleri, yüksek performanslı çalışmalarına rağmen yükselme gösteremedikleri sonucu elde edilmiştir.

2005 tarihli Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya’nın ‘Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları’ makalesinde sanayi devrimiyle kadının çalışma hayatındaki

konumu ele alınmış, Türkiye’de çalışan kadınların sorunları iki grupta ele alınmıştır. Kadınların evlilik yapmaları ve çocuk sahibi olması etkeni ile çalışma hayatında çekildiği bilgisine ulaşılmıştır. Diğer etken ise kadınların bu konudaki isteksizliği ve duyarlılığı olduğu sonucu elde edilmiştir.

Işın Çetin ve Mustafa Sevüktekin’in 2012 tarihli ‘Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği’ isimli çalışmada 1988-2012 Türkiye genelinde kentsel ve kırsal alanlarda yaşayan evli ve bekâr kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurların neler olabileceği ve bu unsurların istihdamı ne yönde etkileyeceğini araştırılmıştır. Evli kadınların istihdama daha az oranda katıldıkları, eğitim ile medeni durumun beraber değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Adem Korkmaz ve Gülsüm Korkut tarafından 2012 yılında oluşturulan ‘Türkiye’ de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri’ isimli çalışmada, kadının istihdam edilmesi ile ilgili konu Türkiye ve OECD ülkelerinin verileri baz alınarak açıklanmıştır. Bu bağlamda, kadının işgücüne katılımının makroekonomik dengeler açısından önemli olduğu açıklanmıştır. Kadının işgücüne katılım oranı zaman içerisinde artış eğiliminde olsa da halen yeterli seviyede olmadığı gösterilmiştir. Bunun sebeplerinin araştırılması için kadının işgücüne katılım oranını etkileyen faktörler detayları ile üç aşamada açıklanmıştır. Sosyo-kültürel zellikler, sosyo-ekonomik özellikler ve demografik özelliklerin kadının işgücüne katılım oranına etkisinin beklendiği ölçüde olduğugörülmüştür. Belirleyiciler açıklanırken, kadınınistihdam edilmesindeki engellerde tartışılmıştır.

Jan Dirk Vlasblom ve Joop J. Schippers tarafından 2004 yılında yayınlanan ‘Increases in Female Labour Force Participation in Europe: Similarities and Differences’ isimli çalışmada, kadının işgücüne katılım oranını düşük eğitim düzeyi ve çocuk sayısının etkilediği tespit edilmiştir. Eğitim seviyesinin artması ile kadın işgücüne katılım oranının artacağı belirtilmiştir.

KAYNAKÇA

Akça, H. ve Ela, M. *Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık Ve İşsizlik İlişkisinin Analizi*. Maliye Dergisi, S:163.

Akyıldız Hüseyin, Hatırlı Selim Adem ve Altuntepe Nihat. (2012). İkitasa Giriş, Ankara.

Alparslan, A.M., Çetinkaya, Bozkurt, Ö., Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt, 2, Yıl: 2, Sayı: 3:70-80.

Alper, Y. (2012). *Sosyal Politika*. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:2628.

Altan Ö, (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması. *Eskişehir İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları*.

Bedük, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(12):107-109).

Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Berber, M. ve Eser, B. (2008). *Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz; İş, Güç*. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi cilt:10.

Biçerli, K. (2013). *Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz*. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:3.

Büyükcoşkun, S. (2014). *Kadın İstihdamının Doğurduğu Sosyal Politika Sorunları: Anne-dışı Bakım Sorunu ve Türkiye'nin Kadın İstihdamı Politikası*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Costa, Dora L. (2000). *From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women's Paid Labor*. Cambridge: National Bureau Of Economic Research Working Papers.

Dirik, N. (2016). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*. (Uzmanlık Tezi). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Çetin, B. I. ve Öztürk, M. (2009). Dünya'da ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar. *Journal of Yasar University*, s: 2661.

Doğramacı, E. (1997). *Türkiye'de Kadının Dünü Ve Bugünü*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Durmaz, Ş. (2016). *İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller*. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2.

Ekin, N. (2000). *Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Ergün, M. (1995). *Bilimsel Araştırmalarda Bilgisayarla İstatistik Uygulamaları: SPSS for Windows*, Ankara Ocak Yayınları

Ersoy, M. ve Şengül, T. (2002). *Kente Göç ve Yoksulluk-Diyarbakır Örneği*. Ankara: ODTÜ Kentsel Politika Planlaması ve Yerel Yönetimler Anabilim Dalı Stüdyo Çalışması.

Erşen, U. B. (2006). *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gerşil, G. (2015). *Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu*. Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi. Cilt:22.

Gönenç, A. (2012). *Fransa'da ve Türkiye'de Kadın Hareketleri*. İletişim Fakültesi Dergisi.

Gündoğan, N. ve Biçerli, M. K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1461.

Güner, M.T. (2010). *Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Güner, H. (2010). *İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Türkiye Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürol, M. (2007). *Türkiye'de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi*. Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı.

İnce, M. (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği*. (Doktora Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İşler, R ve Şentürk, C. (2012). The Role of Woman in Turkish Economy With Feminist Economics Perspective. *International Journal of Social Sciences and Education Research*:2.

Kabasakal, H. (1998). *Türkiye'de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları*.

Karabiyik, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32.

Kocacık, F. ve Gökkaya, B. V. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. C.: 6, Sayı:1.

Konak, Ö. (2016). *Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamının Analizi: Trabzon İli Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Ordu: Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2. Baskı.

Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*. Ankara: Ekin Kitabevi.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Der Yayınları.

Makal, A. (2010). *Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği*. Çalışma ve Toplum Dergisi.

Makal, A. ve Toksöz G. (2015). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ankara: İmge Kitabevi.

Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Omay, U. (2011). Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar. *Çalışma Ve Toplum*, Sayı:30. 2011.

Önder, N. (2013). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü*. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1.

Ören K. (2012). *Sosyal Politika*, Ankara, Pelikan Yayınları.

Özar, Ş. ve Şenesen, G. (1998). Determinants of Female (non)Participation in the Urban Labor Force in Turkey. *METU Studies Development*, 25(2):330.

Özbey, F. R. (2004). Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga IIBF Dergisi*, 370-380.

Özdemir, S., Ersöz, H.Y. ve Sarıoğlu, İ. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Desteklenmesi. İstanbul: *İstanbul Ticaret Odası Yayınları*, Yayın No:2006-45.

Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.: 3,Sayı: 1.

Öztürk, M. ve Çetin, B. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar*. Journal of Yasar University.

Palaz, S. (2005). *Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma: Kalkınmada Kadının Yeri*. Bursa: Ekin Kitabevi.

Pekin, T. (2007). *Makro Ekonomi*, İzmir: Zeus Kitabevi, Yayın No: 2, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş Yeni Basım, 2. Basım.

Şenkal, A. (2005). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. İstanbul: Alfa Yayınları.

Temiz, H.E. (2004). *Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri*. İzmir: Birleşik Metal İşçileri Sendikası.

Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Vipaş AŞ.

Tokol, A., ve Alper, Y. (2016). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayınevi.

Ulutaş, Ü. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum*, 21(2): 25-45.

Ülger, G. E. (2017). Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme. *Yasama Dergisi*, S:31.

Üstündağ, G. (2005). Bazı *Parametrik Olmayan İstatistiksel Yöntemlerin İncelenmesi*. Adana

Yağcıoğlu, S. (2018). *Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları Konya Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yanbaşı, E. (2014). *Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.

Yaprak, Ş. (2003). *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, K., Karaman, D., Taşdemir, M. (2013). *Makroekonomi*. Ankara: Seçkin Kitabevi.

Yılmaz, A., Bozkurt, Y., ve İzci, F. Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* S:9.

Yüksel H. (2014). *Sosyal Politika*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Zeytinoğlu, E. (1998). *Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Sistemler*. İstanbul: Mim Matbaacılık Yayını.

Resmi Gazete, (1982). 17844

Resmi Gazete, (1961). 10859

Resmi Gazete, (2001). 24607.

Resmi Gazete, (2003). 25134.

<https://tr.euronews.com>.

<https://tusiad.org>.

www.anayasa.gov.tr.

www.almanyabulteni.de.

www.ilo.org.

www.oecd.org.

www.tisk.org.tr.

www.tuik.gov.tr.