

T.C.
MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU:
DENİZLİ TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
ASLI KARATAŞ

DANIŞMAN
Doç. Dr. CEM MEHMET BAYDUR

HAZİRAN - 2006
MUĞLA

T.C.
MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU:
DENİZLİ TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜ ÖRNEĞİ

Hazırlayan: Aşlı KARATAŞ

Sosyal Bilimler Enstitüsünce

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih :

Tezin Sözlü Savunma Tarihi :

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Cem Mehmet Baydur

Jüri Üyesi :

Jüri Üyesi :

Jüri Üyesi :

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Ömer GÜRKAN

HAZİRAN - 2006

MUĞLA

YEMİN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2006

Aslı KARATAŞ

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ			
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU			
YAZARIN			
Soyadı	: KARATAŞ		
Adı	: Aslı	Kayıt No:	
TEZİN ADI			
Türkçe	: Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği		
Y. Dil	: State of the Woman Labor in Turkey: An Example of Woman Labor in the Textile Sector of Denizli		
TEZİN TÜRÜ:	Yüksek Lisans	Doktora	Sanatta Yeterlilik
	O	O	O
TEZİN KABUL EDİLDİĞİ			
Üniversite	: Muğla Üniversitesi		
Fakülte	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi		
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü		
Diğer Kuruluşlar	:		
Tarih	:		
TEZ YAYINLANMIŞSA			
Yayınlayan	:		
Basım Yeri	:		
Basım Tarihi	:		
ISBN	:		
TEZ YÖNETİCİSİNİN			
Soyadı, Adı	: Cem Mehmet Baydur		
Ünvanı	: Doç. Dr.		

TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 142

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. İşgücü Piyasalarının Yapısı ve İşleyişi
2. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücünün Evrimi
3. Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Özellikleri
4. Türkiye’de Kadın İşgücü Arzını Etkileyen Temel Faktörler
5. Türk İmalat Sanayinin Özellikleri ve İstihdam Yapısı
6. Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Kullanımına Yönelik Bir Anket

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

1. İstihdam
2. İşgücü Arzı
3. Kadın İşgücü

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

1. Employment
2. Labor Supply
3. Female Labor

1. Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
2. Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
3. Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :

Tarih :/...../.....

ÖZET

İşgücü piyasaları, işgücünü arz ve talep edenlerin öznel koşullarından etkilenmeye açıktır. Emek unsuru her zaman homojen bir yapı göstermemektedir. İşgücü arzının niteliği önemli ölçülerde davranışsal faktörlerden etkilenir. İşgücü arzı üzerinde; çalışanların zevkleri, gelir karşısındaki tercihleri, aile içindeki konumları, beklentileri ve sahip oldukları meslekler etkilidir.

Ekonomik kalkınmanın birincil koşulu üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıdır. Bu faktörlerden biri olan işgücünün kullanımında cinsiyet ayrımcılığına gidilerek, kadınlara yönelik negatif ayrımcılık yapılması, kadın işgücünün işgücü piyasasına katılımında dengesizliğe neden olmaktadır. Doğal olarak bu durum işgücü piyasasının yapısı üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır.

İşgücü piyasalarında, kadın işgücünün en sık karşılaştığı sorunlar; emek-yoğun işlerde düşük ücretle istihdam edilmeleri, enformel sektörde istihdam edilmeleri ve sosyal güvenceden mahrum kalmalarıdır. Ayrıca, kadınların hem çalışma yaşamına girerken hem de girdikten sonra karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık da önemli bir sorundur.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının, ekonomik kalkınma için önemli olduğu kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları düşüktür. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına istenilen düzeyde katılımı sağlanamamış; çağdaş anlamda ücretli çalışma kadınlar için yaygınlaşmamıştır. Kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması bu olumsuz durumun nedenlerini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, işgücü piyasalarının işleyişi ve kadın işgücü arzının teorik alt yapısı sunulmaktadır. Bu çerçevede belirlendikten sonra, kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurlar incelenmiştir. Ayrıca, Türkiye’deki işgücü piyasasının kendine özgü yapısı içerisinde, emek-yoğun bir sektör olan tekstil sektöründe çalışan kadının ekonomik rolünü incelemek amaçlanmıştır.

ABSTRACT

Labor markets are open the effects of specific conditions of the people demanding and supplying the labor. The factor of labor does not always exhibit a homogenous structure. The quality of the labor supply is always affected to a great extent from behavioral factors. Tastes of workers, their choices for income, their status within the family, their expectations and the professions they have are influential on the supply of the labor.

The primary condition required for economic development is the effective use of the production factors. In the use of labor, one of these factors, by making sexual discrimination, the women are subjected to negative discrimination, and this causes imbalance in the participation of women labor in general workforce. Naturally, this creates negative effects on the structure of the workforce.

The problems encountered by female labor in general labor market are; their accommodation in labor-intensive sectors with low wages, their employment in informal sector and their being deprived of social security. Moreover, discrimination based on gender experienced by women while both entering working life and functioning there is another important problem.

While the importance of the women's participation in workforce with regards to economic development is acknowledged in Turkey, the rate of participation is low. In our country, it could not be rendered possible for women to participate in the business life at the desired level, and in contemporary sense, paid jobs could not be made common for women. This negative state of women is caused by the lack of mechanisms required for the qualitative improvement of women and to help them enter the working life.

In this study, operation of the labor markets and theoretical foundation of labor supply are presented. After this framework is determined, the factors effecting women's participation in workforce are investigated. Moreover, within the peculiar structure of labor market in Turkey, the study aims to look at the economic role of the woman working in textile sector which is a labor-intensive sector.

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AGÜ	: Az Gelişmiş Ülkeler
AR&GE	: Araştırma – Geliştirme
ATO	: Ankara Ticaret Odası Başkanlığı
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
GB	: Gümrük Birliği
GOÜ	: Gelişmekte Olan Ülkeler
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
İO	: İşsizlik Oranı
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi
MRS	: Marjinal İkame Oranı
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TİB	: Tüm İktisatçılar Birliği
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	: Türk Lirası
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
ÜFE	: Üretici Fiyatları Endeksi
YTL	: Yeni Türk Lirası

İÇİNDEKİLER	I-III
TABLolar LİSTESİ	IV-V
ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ	VI-VII
GİRİŞ	1

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

1 - İŞGÜCÜ PİYASALARI VE KADIN İŞGÜCÜ	4
1.1- İşgücü Piyasalarının Yapısı ve İşleyişi	4
1.1.1- İşgücü Piyasası Kavramı	5
1.1.2- İşgücü Piyasasının Özellikleri	7
1.1.3- İşgücü Piyasasında Denge	8
1.2- Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücünün Evrimi	12
1.3- İşgücü Arzının Teorik Analizi	19
1.3.1- Klasik İktisat Teorisinde İşgücü Arzı	20
1.3.2- Keynesyen İktisat Teorisinde İşgücü Arzı	26
1.3.3- Neo- Klasik İktisat Teorisinde İşgücü Arzı	28
1.4- Cinsiyet Ayrımcılığına Dayanan Yaklaşımlar	36
1.4.1- Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Neo Klasik Yaklaşım	38
a) Beşeri Sermaye Yaklaşımı	38
b) Duygusal Ayrımcılık Teorisi	39
c) Aşırı Kalabalıklaşma Teorisi	41

d) İstatistiksel Ayrımcılık	41
1.4.2- Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kurumcu Yaklaşım	42

İKİNCİ BÖLÜM

2- TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ

ARZININ DEĞERLENDİRİLMESİ	47
2.1- Türkiye'de İşgücü Piyasalarının Özellikleri	48
2.1.1- İşsizliğin Temel Nedenleri	53
2.1.2- İstihdamın Sektörel Yapısı	61
2.1.3- İstihdamın Cinsiyet İtibariyle Dağılımı	62
2.2- Türkiye'de Kadın İşgücü Arzını Etkileyen Temel Faktörler	66
2.2.1- Toplumun Kültürel Yapısı	68
2.2.2- Kadının Eğitim Düzeyi	72
2.2.3- Kayıtdışı İstihdam	75
2.2.4- Ücretsiz Aile İşçiliği	78
2.2.5- Kadının Yaşı, Medeni Durumu ve İşgücü Arzı İlişkisi	80
2.2.6- Ücret Düzeyi	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE'DE İMALAT SANAYİNİN YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ 83

3-1- Türk İmalat Sanayinin Özellikleri ve İstihdam Yapısı	83
3-1-1. Türkiye'de İmalat Sanayi İçinde Tekstil Sektörünün Yeri	88

3-1-2. Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Durumu	93
--	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KADIN İŞGÜCÜ KULLANIMI	97
---	-----------

4-1. Sanayileşme Sürecinde Denizli Ekonomisinin Yapısı	97
--	----

4-2. Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Kullanımına Yönelik	
--	--

Bir Anket	100
-----------------	-----

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	127
-------------------------------------	------------

KAYNAKÇA	132
-----------------------	------------

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1	: İşgücü Durumu, 2004-2005.....49
Tablo 2.2	: İşteki Duruma ve Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam Edilenler, 2004-200551
Tablo 2.3	: OECD Ülkelerinde İstihdamın Sektörel Dağılımı, 200452
Tablo 2.4	: İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler, 2004-200563
Tablo 2.5	: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, 200565
Tablo 2.6	: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Kayıtlılık Durumu, 200577
Tablo 4.1	: Kadın İşgücününün Eğitimine Göre Evlenme Yaşının Dağılımı.....105
Tablo 4.2	: Kadın İşgücününün Eğitimine Göre Medeni Durumunun Dağılımı...106
Tablo 4.3	: Kadın İşgücününün İşteki Konumunun Yaşa Göre Dağılımı111
Tablo 4.4	: Kadın İşgücününün İşteki Konumuna ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 112
Tablo 4.5	: Kadın İşgücününün Çalışma Şekline ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı113
Tablo 4.6	: Kadın İşgücününün Aylık Net Ücrete Göre Dağılımı113
Tablo 4.7	: Kadın İşgücününün Aylık Net Ücret ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 114
Tablo 4.8	: Kadın İşgücününün Yaptıkları İşin Aldıkları Eğitime Uygunluğu Hakkındaki Görüşleri 114
Tablo 4.9	: Kadın İşgücününün Yaptıkları İşin Kendi Yetenek ve Becerilerine Uygunluğu Hakkındaki Görüşleri115
Tablo 4.10	: Kadın İşgücününün Haneye Giren Toplam Gelire Göre Dağılımı 115
Tablo 4.11	: Kadın İşgücününün Yaptığı İşten beklentisinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 117
Tablo 4.12	: Gelir Kontrolünün Kimin Tarafından Yapıldığının Eğitim

	Durumuna Göre Dağılımı	119
Tablo 4.13	: Gelir Kontrolünün Kimin Tarafından Yapıldığıнын Medeni Durumuna Göre Dağılımı	120
Tablo 4.14	: Gelir Kontrolünün Kimin Tarafından Yapıldığıнын Kadın İşgücününün İşteki Konumuna Göre Dağılımı	121
Tablo 4.15	: Çalışan Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Güçlük ve Sorunun Dağılımı	122
Tablo 4.16	: Çalışan Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Güçlük ve Sorunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	123
Tablo 4.17	: Kadın Çalışanın Çalışmasından Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Yaşadığı En Önemli Sorunun Dağılımı	125

ŞEKİLLER VE GRAFİKLER

<u>Sekil No</u>	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1.1.(a)	: İşgücü Arz Eğrisi10
Şekil 1.1.(b)	: İşgücü Talep Eğrisi10
Şekil 1.2.	: İşgücü Piyasasında Denge12
Şekil 1.3.	: Bireysel İşgücü Arzı ve Ücret30
Şekil 1.4.	: Ücret Artışı ve İşgücü Arzı31
Şekil 1.5.	: İşgücü Arzı Eğrisi ve Ücret Oranındaki Artış33
<u>Grafik No</u>	<u>Sayfa No</u>
Grafik 4.1	: Kadın İşgücünün Yaşa Göre Dağılımı102
Grafik 4.2	: Kadın İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı103
Grafik 4.3	: Kadın İşgücünün Hanehalkı Sayısına Göre Dağılımı103
Grafik 4.4	: Kadın İşgücünün Medeni Duruma Göre Dağılımı104
Grafik 4.5	: Kadın İşgücünün Evlenme Yaşına Göre Dağılımı105
Grafik 4.6	: Kadın İşgücünün Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımı106
Grafik 4.7	: Kadın İşgücünün Kaç Yıldır Denizli’de İkamet Ettiklerine Göre Dağılımı107
Grafik 4.8	: Kadın İşgücünün Daha Önce İkamet Ettikleri Yerleşim Birimlerinin Dağılımı108
Grafik 4.9	: Kadın İşgücünün Çalışma Yaşına Göre Dağılımı109
Grafik 4.10	: Kadın İşgücünün Çalışma Süresine Göre Dağılımı109
Grafik 4.11	: Kadın İşgücünün Ücret Karşılığı İş Değişikliği Yapıp Yapmadığına Göre Dağılımı110
Grafik 4.12	: Kadın İşgücünün Çalıştığı İşteki Konumuna Göre Dağılımı110
Grafik 4.13	: Kadın İşgücünün Çalışma Şekline Göre Dağılımı112

Grafik 4.14	: Kadın İşgücünün Aylık Net Ücrete Göre Dağılımı	113
Grafik 4.15	: Kadın İşgücünün Yaptığı İşten Beklentisine Göre Dağılımı	116
Grafik 4.16	: Kadın İşgücünün İhtiyacı Olmasa Yinede Çalışır mı? Sorusuna Göre Dağılımı	118
Grafik 4.17	: Kadın İşgücünün Kazandığı Gelirin Kontrolünün Dağılımı	119
Grafik 4.18	: Çocuk Sahibi Olan Kadın İşgücünün Çalışma Saatlerinde Çocuklarının Nerede Kaldıklarına Göre Dağılımı	121
Grafik 4.19	: Kadın İşgücünün İşlerini Nasıl Bulduklarına Göre Dağılımı	124
Grafik 4.20	: Kadın İşgücü ile Erkek İşgücü Arasındaki Ücret Farklılığının Dağılımı	124

GİRİŞ

Bir ülkede istihdamın yapısı ve işsizliğin boyutları, ekonomik gelişme ve sosyal kalkınma düzeyinin önemli göstergeleri arasında yer almaktadır. Milli gelirdeki artış, istihdamı artırdığı ölçüde anlam kazanır. Bir ülkenin ekonomik yapısı veya sistemi ne olursa olsun, çözümlemesi gereken temel ekonomik sorunlardan birisi de işsizliktir.

İşgücü piyasalarını, işgücü arz ve talebinin karşılaştığı, belirli bir ücretin oluştuğu bir yer ve sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak mümkündür. Bu piyasaların işleyişi ve fonksiyonları Neo-klasik, Marksist ve Keynesyen yorumlara göre farklılık göstermektedir. Neo-klasik teori günümüz işgücü piyasasını açıklamada sağladığı araçlar nedeni ile öne çıkmaktadır.

İşgücü piyasaları, işgücünü arz ve talep edenlerin öznel koşullarından etkilenmeye açıktır. İşgücü arz edenler açısından konu sadece gelir elde etmeye yönelik bir zorunluluk değildir. Emek unsuru her zaman homojen bir yapı göstermemektedir. İşgücü arzının niteliği önemli ölçülerde davranışsal faktörlerden etkilenir. İşgücü arzı üzerinde; çalışanların zevkleri, gelir karşısındaki tercihleri, aile içindeki konumları, beklentileri ve sahip oldukları meslekler etkilidir. Kadın işgücü arzına yönelik teorik açıklamalar birbirinden farklılıklar göstermekle beraber kadın işgücü arzını belirleyen ortak açıklayıcı değişkenler olarak da kadının elde ettiği ücreti, eşinin aldığı ücreti, çalışma saatlerini ve hanehalkı gelirini sayabiliriz.

Ekonomik kalkınmanın birincil koşulu üretim faktörlerinin etkin kullanılmasıdır. Bu faktörlerden biri olan işgücünün kullanımında cinsiyet ayrımcılığına gidilerek, kadınlara yönelik negatif ayrımcılık yapılması, kadın işgücünün işgücü piyasasına katılımında dengesizliğe neden olmaktadır. Doğal olarak bu durum işgücü piyasasının yapısı üzerinde de olumsuz etkiler yaratacaktır.

Günümüzün tartışma konularından birini oluşturan kadın sorununun eski Yunan'dan bu yana gündemde olduğu söylenebilir. Gözlenen gelişmelere karşılık, yinede kadınların gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda hak ettikleri konumda bulunmadıkları bir gerçektir. Ülkemizde bu durum daha da belirgindir.

Cumhuriyetin ilanından bu yana, Türk kadınının sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla rol ve sorumluluk sahibi olması konusunda çok önemli gelişmeler

kaydedilmiş olmakla birlikte, kadın işgücünden ekonomik kalkınma sürecinde yeterince yararlanabildiğimiz söylenemez.

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranlarının düşük olduğunu görmekteyiz. Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması bu olumsuz durumun nedenlerini oluşturmaktadır.

Kadına toplum içinde atfedilen rol, kadının aile içindeki konumu ve değer yargıları, kadınların işgücü piyasası içinde etkin bir şekilde yer almalarını zorlaştırmakla birlikte, eğitim düzeyindeki yetersizlik ve bilgi-beceri noksanlığı kadın istihdamının önündeki en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim kentlerdeki işsizlik sorununu da kadınlar, erkeklere oranla daha yoğun bir şekilde yaşamaktadır.

İşgücü piyasalarında, kadın işgücünün en sık karşılaştığı sorunlar; emek-yoğun işlerde düşük ücretle istihdam edilmeleri, enformel sektörde istihdam edilmeleri ve sosyal güvenceden mahrum kalmalarıdır. Kadın işgücünün işgücü piyasalarında karşılaştığı sorunların ortadan kaldırılabilmesi ve işgücü piyasalarına girişini sağlayacak mekanizmaların oluşabilmesi için gerekli olan unsur, öncelikle kadının beşeri sermayesinin yükseltilmesidir. Kadının beşeri sermayesi yükseldikçe işgücüne katılım olanakları da artmaktadır.

Ayrıca, kadınların hem çalışma yaşamına girerken hem de girdikten sonra karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık da önemli bir sorundur. Belli iş ve mesleklere kadınların kabul edilmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, ücretlerin düşük tutulması başlıca ayrımcılık örnekleridir.

Türkiye genelinde baktığımızda da istihdama katılan kadınların %51,6'sı tarım sektöründe, %33,3'ü ise hizmetler sektöründe, %14,6'sı sanayi sektöründe çalışmaktadır. Bugün hala kadın nüfusun önemli bir bölümü, gerek bilgiye ulaşım gerek ekonomik değer yaratabilme açısından geleneksel sosyo-kültürel yapının ve tarımsal faaliyetin belirleyici koşullarına tabiidir.

Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği ikinci sektör hizmetler sektörüdür. Bu sektördeki iş alanlarından bazıları “kadınlar için uygun alanlar” olarak toplumsal

kabul görmüşlerdir. Üçüncü sektör olan sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumaktadır. Oysa aynı sektörde tekstil, gıda, hazır giyim gibi emek-yoğun sanayi dalları için kadınlar tercih edilen işgücü konumundadır.

Bu çalışma ile Türkiye’de kadın işgücünün mevcut durumu tespit edilmeye çalışılmış, kadın işgücü arzının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, Türkiye işgücü piyasasında kadın işgücü arzı özelde de Denizli ilinde imalat sanayi içinde yer alan emek-yoğun sektör olan tekstil sektöründe çalışan kadınların işgücü arzı ve sosyo-ekonomik durumları bir alan çalışması yapılarak incelenmiştir.

1- İŞGÜCÜ PİYASALARI VE KADIN İŞGÜCÜ

1.1. İşgücü Piyasalarının Yapısı ve İşleyişi

Modern bir ekonomide mevcut bir çok piyasa arasında işgücü piyasası en önemli olanıdır. Ailelerin çoğunluğu hizmetlerini bu piyasada satarak gelir elde ederler. Uyanık oldukları saatlerin büyük bir bölümünü geçirdikleri piyasada budur. Bir çok birey çalışmadığı saatlerden kalan zamanının geniş bir kısmını bu piyasada etkin bir icraat göstermek için gerekli becerileri kazanmak için harcar. Bireylerin yaşamları süresince giriştikleri eğitim ve öğretim faaliyetleri esas itibariyle onları işgücü piyasasındaki performanslarını arttıran becerilerle donatmak üzere tasarlanmıştır. Bunun ötesinde bireyler işgücü piyasasındaki faaliyetlerine dayanarak kendilerine ilişkin değerlendirmeleri oluştururlar ve sosyal yaşamlarının bir çok parametresini belirleyen arkadaşlıklar ve bağlar kurarlar.(Elliott, 1990:3).

Bir çok insan için iş parasal kazanç elde etmek için yapılır. Büyük çoğunluk açısından çalışma, belli bir yaşam standardını sağlamak için gerekli mal ve hizmetlerin alımı için ihtiyaç duyulan geliri temin bakımından zorunludur. İnsanların çoğunluğu için çalışma asıl olarak bir yararsızlık kaynağıdır ve buna harcadıkları zamanın tazmin edilmesi için bir ödeme talep ederler. İşgücü piyasasındaki esas işlem bu nedenle çalışmanın parayla değiştirilmesidir.(Elliott, 1990:3). Faydalı bir mal ya da hizmet üretmek amacıyla sarf edilen her türlü insan çabası emek faktörü içine girer. Üretimin ana öğelerinden biri olan emeğin üretimden aldığı pay, başka bir deyişle emek faktörünün fiyatı da ücrettir.(Dinler,1998:392).

İşgücü piyasasını, işgücü arz ve talebinin karşılaştığı, belirli bir ücretin olduğu bir yer ve sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak mümkündür. İşgücü piyasasında çalışma ve ücret arasındaki değişimin hangi etkinlikte tamamlandığı, ekonominin bir bütün olarak etkinliğinin temel bir belirleyicisidir. Değişimdeki gecikmeler yoksun kalınan çıktının, başka bir deyişle işgücü bulunsaydı üretilebilecek olan çıktının maliyetiyle sonuçlanmaktadır. Değişimdeki hatalar ya da değişimin önündeki engeller de aynı şekilde yoksun kalınan çıktıyla sonuçlanabilir. Bu tür durumlar bir ülke yurttaşlarının yaşam standardını desteklemek üzere edinilebilecek mal ve hizmet miktarını azaltacağı için işgücü piyasasındaki değişimin etkinliği hepimiz için hayati önem taşımaktadır.(Elliott, 1990:4).

1.1.1. İşgücü Piyasası Kavramı

İşgücü piyasası bir soyutlamadır; işgücü satıcıları ve alıcılarının fiyatları ve işgücü hizmetlerinin dağılımını belirlemek için bir araya geldikleri ortamı tanımlamak üzere kullanılan analitik bir kurgudur. Herhangi bir piyasada değişimin olabilmesi için istenilen hizmetin hem satıcılarının hem de alıcılarının olması gerekir. İşgücü piyasası analiz edilirken, karşılıklı işlemde bulunan iki tarafın zevkleri, motivasyonları, özellikleri ve sınırlılıkları üzerinde durulması gerekir.

İktisadi faaliyetleri meydana getiren dört unsur vardır. Bunlar; emek, teşebbüs, sermaye ve doğal kaynaklardır. Bunlardan emek, iktisadi faaliyetin insan unsurunu oluşturmaktadır. Üretim unsurlarını bir araya getirecek olan müteşebbisler diğer unsurlarla birlikte emek satın alırlar. İşgücü piyasasında bir kısım insanlar emeklerini arz ederken, bir kısmı da arz edilen emeği talep ederler. Arz ve talebin karşılaştığı ve bulunduğu alan işgücü piyasasıdır. Buradan hareketle piyasadaki bir karşılık elde etmek üzere yapılan faaliyetler çalışma olarak kabul edilmektedir. Daha kapsamlı bir tanımlamaya göre ise çalışma: “insanın doğal ve toplumsal çevresine doğrudan müdahalesi olarak tanımlanmaktadır.(Erkan, 1991:96)

İşgücü piyasası kavramı işlevsel olarak hem çalışma ekonomisi hem de endüstriyel ilişkiler sistemi içinde önemli yapı taşlarından birini oluşturur. Bilindiği gibi piyasa kavramı genel olarak arz ve talep kanunlarının geçerli olduğu bir “yeri” ifade etmektedir. Emek arzı bir ülkenin nüfus yapısıyla, yani insan unsuruyla ilgilidir. Emek talebi ise yeni yatırımların yapılmasıyla, yeni iş sahalarının açılmasıyla, dolayısıyla ülkenin iktisadi yapısı ve iktisadi gücü ile ilgilidir.(Zaim, 1997:9)

Piyasa kavramı iki şekilde tanımlanabilir. Bunlardan birincisinde, alıcı ve satıcıların fiziki olarak karşı karşıya geldikleri ve alışveriş işlemlerini düzenledikleri belli bir yerden söz edilmektedir. İkincisinde ise piyasa sözcüğü ile fiziki olarak belirlenen bir yer düşünülmemekte, arz ve talebin karşılaşmasına olanak sağlayan bir sosyal organizasyon kastedilmektedir.(Lordoğlu, Törüner, 1995:31)

Piyasa kavramı, işgücü dışındaki kavramları da açıklamakta kullanılmaktadır: Mal piyasası, sermaye piyasası gibi. Ancak işgücü piyasası diğer mal ve hizmet

piyasalarından önemli ölçüde ayrılmaktadır. Farklılaşan noktalar şu şekilde özetlenebilir:

- İşgücü piyasasının nesnesi olan işgücü, mal ve hizmetlerden ayrılmaktadır. İşgücünün mal gibi alınıp satılması ve piyasa koşullarından fiyatının belirlenmesi mümkün değildir. İşgücü piyasasını diğer piyasalardan ayıran en önemli niteliklerden biri de işgücünü etkileyen toplumsal ve kültürel etkenlerdir.
- Mal ve hizmetlerin alınıp satıldığı piyasalarda belirli standartlar bulunmaktadır. Buna göre kalite, fiyat ve diğer niteliklerin belirgin ulusal ve uluslararası normları bulunmaktadır. İşgücü piyasalarında yapılabilen tek ayırım işgücünün niteliğine ilişkin olmaktadır. Bu da işgücü piyasalarında berrak bir sınıflama sağlamaktan uzaktır.
- İş piyasalarında belirgin bir standartlaşma sağlanamadığı için işgücünün ikame imkanı da son derece sınırlı kalmakta, işgücü yerine sermaye ancak belirli alanlarda ikame edilebilmektedir.
- İş piyasalarının nesnesi olan işgücünün mobilitesi (akışkanlığı) bireylerin öznel koşulları, içinde buldukları toplumun nitelikleri ve sermayenin ihtiyaçları oranında değişmektedir. Ancak mal ve sermaye piyasalarının gösterdikleri hareketliliğe, işgücü piyasalarında rastlanmamaktadır.(Lordoğlu, Özkaplan, 2003:79).
- İşgücü piyasasının genellikle açık bir coğrafi boyutu söz konusudur. Buna göre işgücü piyasası bir kent, bir ülke ya da bir bölge olabilir.(Elliott, 1990:5)

Buradan hareketle; işgücü piyasasını çalışanlarla çalıştıranların, bir başka ifade ile işgücü arz ve talebinin karşılaştığı ve bu karşılaşma sonucunda doğan sözleşme ilişkilerinin yürütüldüğü bir yer veya sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak mümkündür. Ayrıca bu piyasada emek arzı ve emek talebinin karşılaşması sonucunda ücret haddi oluşmaktadır.(Tuna, Yalçıntaş, 1994:31). Genel olarak işgücü piyasaları insan yaşamında çalışmayı etkileyen pek çok gücün bir araya geldiği yerler olarak da ifade edilebilir.

1.1.2. İşgücü Piyasasının Özellikleri

Tam rekabet kurallarının işlediği bir işgücü piyasası kuşkusuz gerçek işgücü piyasasının koşulları değildir. Çünkü bu piyasada sadece gönüllü (iradi) işsizlik olabilir. İşgücü piyasaları ile mal piyasaları karşılıklı iletişim içindedir. İşgücü piyasalarının değişkenleri ücret ve emek miktarı, mal piyasası değişkenleri fiyatlar ve mal miktarıdır. Bu iki piyasanın birbirleri ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. Çünkü işgücü piyasası içinde yer alan çalışanlar aynı zamanda mal piyasasının tüketicileridir.(Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999:74).

Analitik amaçlar için işgücü piyasasındaki her türlü değişimin bir işgücü sözleşmesi ile tanımlandığını düşünmekte yarar vardır. Bu sözleşmeler, ödenecek fiyat ve satın alınacak işgücünün miktarı konusunda açık yazılı bir biçimde olabileceği gibi zımni, sözel bir “anlaşmaya” da dayanabilir. Sözleşmenin şartları bir sendikayla işveren arasında yapılan pazarlık sonucu belirlenebileceği gibi, tek bir çalışan ve işveren arasında da belirlenebilir.(Elliott,1990:4)

İşgücü değişimini belirleyen koşullardan ancak birkaç tanesi yazılı işgücü sözleşmelerinde açıkça belirtilebilir. İşgücü hizmetlerinin fiyatı üzerinde anlaşılabilir ama kalitesi ve çoğu kez miktarı belirlenmeden bırakılır. İşçilerin sunduğu işgücü hizmetlerinin kalitesi, onların tavırlarına ve eğilimlerine bağlıdır. Bu bağlamda işgücü hizmetleri, diğer üretim faktörleri tarafından sunulan hizmetlerin miktarı ve kalitesi bakımından da ayrı bir önem taşır.(Elliott, 1990:5)

İşgücü piyasalarında satışa sunulan işgücü hizmetleri, önemli ölçüde heterojenlik gösterir. Bireyler, girişkenlik ve motivasyonları açısından , belirli işlere yatkınlıkları bakımından, risk alma istekleri yönünden ve yetenekleri açısından farklı farklıdır.(Elliott, 1990:5). Ancak gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin işgücü piyasaları farklı özellikler göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde işgücünün çok büyük bir kısmının tarımsal faaliyetin egemen olduğu kırsal alanda bulunması kırsal ve kentsel alan işgücü piyasalarını ayrı ayrı ele almayı zorunlu kılmaktadır. Kırsal alan işgücü piyasalarında vasıfsız işgücü çoğunluk teşkil ettiğinden burada işgücü piyasaları genellikle homojen bir yapıya sahiptir.(Lordoğlu, Törüner, 1995:34).

İşgücü piyasalarının ekonomik rolü özellikle iş arayan işgücüne, vasıflarına uygun iş bulabilme, işverenlere ise üretim sürecinde kullanacakları ihtiyaç

duydıkları vasıfta işgücünü seçebilme olanağı tanınması ile belirginleşmektedir. Bu nedenle işgücü piyasaları özellikle özgür bir toplumda gerekli iş ve işgücünü bulma kolaylığı sağlayan yerler olmaktadır.

Teorik olarak bakıldığı zaman altı farklı tip işgücü piyasasından bahsedilmektedir. Bunlar: İdeal işgücü piyasası, Doğal işgücü piyasası, Koruyucu işgücü piyasası, Güdümlü işgücü piyasası, Esnek işgücü piyasası ve Kurumsal işgücü piyasasıdır.(Zaim, 1997:14). Genel olarak, hangi tip işgücü piyasası işliyor olursa olsun, işgücü piyasalarının başlıca fonksiyonu; fiyatlardaki düzenlemeler yoluyla emek arz ve talebinin dengelenmesi ve eşitlenmesi olarak tanımlanabilir.

1.1.3. İşgücü Piyasasında Denge

İşgücü piyasasındaki davranışların yorumu için gerekli olan analitik çerçeve, mikro ekonomik arz ve talep kavramlarından elde edilmektedir. Bu kavramların işgücü piyasasında fiyatın (ücretin) ve miktarın (istihdamın) eşzamanlı belirlenmesini sağlamada nasıl bir görev üstlendikleri önemlidir.

İşgücü arzı, üretim sürecindeki insan girdisini, bireylerin faaliyetleri sonucu ortaya çıkan bir üretim faktörünün arzını tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Farklı bir ifade ile işgücü arzı, istihdam edilen (bir işte çalışan) nüfus ile bir işi olmayıp aktif olarak iş arayanların diğer bir deyişle işsizlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Bu tanım yetişkin nüfusa dahil tüm bireylerin işgücü kavramı içinde kapsamadığını gösterir. Kimi bireyler eğitim nedeniyle, kimi bireyler askerlik gibi zorunlu nedenlerle, kimi bireyler de örneğin ev kadınlarında olduğu gibi, çalışmayı şu veya bu nedenle tercih etmedikleri için işgücünün dışında kalırlar. Yetişkin nüfus ile işgücü arasındaki bu fark, işgücü arzının önemli göstergelerinden olan “işgücüne katılma oranı”nı belirler. İşgücüne katılma oranı, işgücünün çalışabilir yaştaki nüfusa oranı olarak hesaplanır. Çalışabilir yaştaki nüfus, demografik dinamiklere ve kurumsal tanımlara bağlı olarak ülkelere göre değişmekle birlikte, genel olarak zorunlu eğitimi bitirme yaşı olan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak tanımlanmaktadır. Bazı ülkelerde bu tanıma, emeklilik yaşına bağlı olarak üst sınır da konulmaktadır. Nüfus, çalışabilir yaştaki nüfus ve işgücü arasındaki ilişki kısaca:

$$\text{Nüfus (N)} = \text{Çalışabilir yaştaki nüfus (ÇN)} + 15 \text{ yaşından küçükler}$$

$$\text{ÇN} = \text{İşgücü (İG)} + \text{İşgücüne dahil olamayanlar}$$

$\dot{I}G = \text{İstihdam edilenler} + \text{İşsizler}$

İşgücüne katılma oranı (İKO) = $\dot{I}G / \dot{ÇN} * 100$

şeklinde formüle edilebilir.(TÜSİAD, 2002:29).

Arz eğrisi bireylerin ya da birey gruplarının her ücret düzeyinde sunmaya hazır olduğu işgücü miktarını göstermek üzere çizilir. Satıcı, satışa sunulacak işgücü miktarını belirleme konumunda olan kişidir. Çok sayıda satıcının olduğu rekabet durumu olabilir ya da tek bir tekel vardır. Tekel tek bir bireyin sahip olduğu eşsiz bir yetenek nedeniyle de doğabilir, belli sayıda bireyin tek kişi gibi davranmak üzere birleşmesi, örneğin bir sendika ya da mesleki örgüt kurmaları sonucu da oluşabilir. Bireylerin daha altında çalışmaya razı gelmeyecekleri bir ücret düzeyi olacaktır. Bireylerin çalışmak istemeyecekleri düşük ücret düzeylerinin en yüksek olanına çekince ücreti denir, bunun üzerindeki ücretlerde bir miktar işgücü sunulur.(Elliott, 1990:7; Colander, 1994:398).

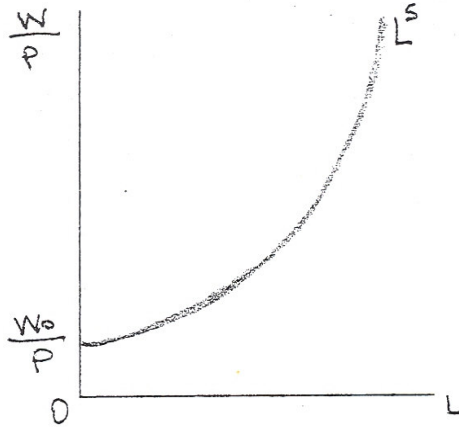
İşçilerin kendi işgüçlerini satarak elde ettikleri gelirler, çeşitli biçimler olabilir. Reel ücret, nominal ücreti ifade eden W 'nin, nihai mal ve hizmetlerin uygun bir fiyat endeksini gösteren P 'ye göre deflate edilmesiyle gösterilir. Bu anlamda nominal ücret, satın alınabilecek mal ve hizmetler cinsinden ifade edilmiştir.

Arz eğrisi her işgücü piyasası için Şekil 1.1(a)'da gösterildiği gibi çizilebilir. İşgücünün fiyatı dikey eksene çizilmiş W/P reel ücret oranıyla temsil edilirken, çalışmaya hazır birey sayısını ifade eden miktar yatay eksende gösterilir.

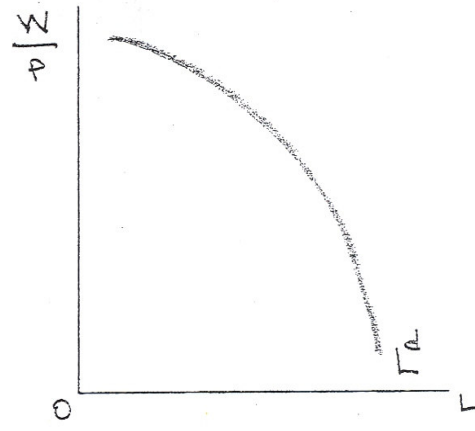
İşgücü arzının belirleyicileri özdeşlik (1.1)'de gösterildiği gibi daha genel bir fonksiyonel biçimde de belirlenebilir:

$$L^S = L^S (W/P, Y, \mathcal{T}) \quad (1.1)$$

Burada işgücü arzı L^S , Şekil 1.1'de olduğu gibi reel ücret oranı W/P 'nin ama aynı zamanda emek dışı gelir Y ve tercihleri gösteren \mathcal{T} 'nin bir fonksiyonudur. Emek dışı gelirdeki ve bireylerin boş zamana ilişkin tercihlerindeki değişiklikler Şekil 1.1'deki arz eğrisinin kaymasına yol açarken, ücret düzeyindeki değişiklikler eğri üzerinde aşağı ve yukarı doğru hareketlere neden olur.(Elliott, 1990:8)



Şekil 1.1. (a) İşgücü Arz Eğrisi



Şekil 1.1. (b) İşgücü Talep Eğrisi

İşgücü talebi; bir ya da birden fazla sayıda firmanın işgücü talebini temsil eden işgücü talep eğrisi de çizilebilir. İşgücü alıcıları işgücü hizmetlerine sırf kendi içinde bir amaç olarak değil, ürünler üretmek, yani bazı ürün piyasalarında satmak ya da teslim etmek üzere ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle işgücü talebi işgücünün ürettiği nihai ürüne olan talepten türetilmiş bir taleptir. İşgücü alıcısının ödemeye hazır olduğu fiyat, çalışanın çıktısının piyasa değeriyle bağlantılıdır. Çoğu kez bir çıktı işgücü hizmetlerini kiralamaya alternatif olarak sermaye kullanarak da üretilebilir. Böylece işgücü alıcısının ödemeye hazır olduğu fiyat sermaye gibi işgücü yerine ikame edilebilecek üretim faktörlerinin fiyatından da etkilenir. Bazen tek bir firma belirli bir işgücü hizmeti türünün tek alıcısı olabilir, başka durumlarda birkaç alıcı bulunabilir ve işgücü talebi rekabetçi olur.(Mansfield, 1997:422).

Şekil 1.1(b) işgücü talebinin işgücünün fiyatıyla ters yönlü ilişkide olduğu önermesini göstermektedir ve bu özdeşlik 1.2'de olduğu gibi daha genel bir fonksiyon biçiminde ifade edilir:

$$L^d = L^d(W/P, K/P) \quad (1.2)$$

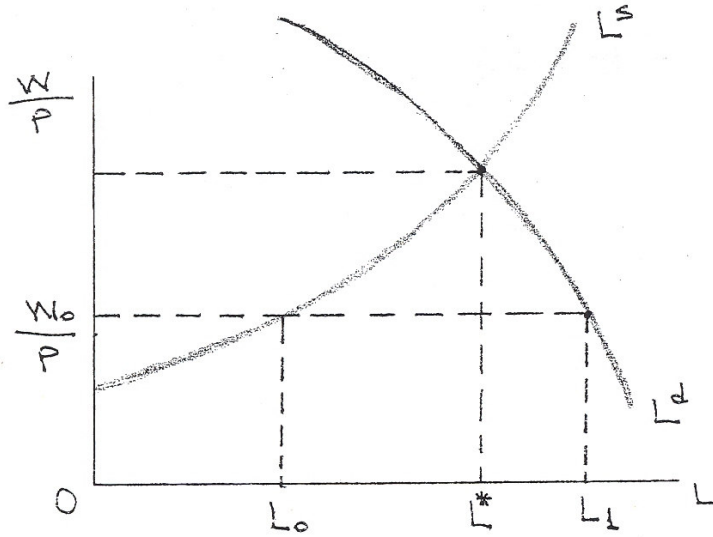
K/P sermayenin reel fiyatıdır.

İşgücü talebi eğrisinin aşağı doğru eğimi marjinal üretkenlik teorisinin argümanlarını yansıtır. J.B.Clark tarafından formüle edilen bu teoriye göre, sabit bir üretim faktörüyle –sermayeyle- birlikte kullanılan değişken bir üretim faktörünün miktarı arttırıldıkça, değişken faktörün her yeni biriminin çıktısı giderek azalacaktır.

Başlangıçta marjinal üretkenlik teorisi ücretlerin teorisi olarak sunulmuş ancak Marshall “böylesi bir iddia için geçerli bir temel yoktur... talep ve arz ücretler üzerinde koordineli bir etki yaparlar; hiç biri diğeri üzerinde egemen değildir, bir makasın iki bacağı gibidirler.... Ücretler, talep ve arzı yöneten tüm nedenler seti tarafından yönetilirler.” demiştir.(Elliott, 1990:9)

Yukarıda çizilmiş olan işgücü arz eğrisi, reel ücretler yükselirken çalışmaya istekli bireylerin sayısının arttığını, ancak reel ücretin W_0/P 'nin altına düşmesi durumunda hiçbir bireyin çalışmaya razı gelmeyeceğini göstermektedir. İşgücü talep eğrisi ise, reel ücretler düştüğünde işverenlerin daha fazla işçi almaya istekli olduklarını göstermektedir.

İşgücü piyasasında denge; makasın iki bacağı bir arada ele alındığında denge fiyat ve miktarın nasıl belirlendiğini ortaya koyar. Böylesi bir nokta, Şekil 1.2’de gösterildiği gibi işgücü arzı ve işgücü talebinin kesişme noktasıdır. Ortaya çıkan denge reel ücreti W^*/P ve istihdam düzeyi L^* , satıcıların arz etmeye hazır olduğu işgücü miktarı ile talep edilen işgücü miktarının tümüyle eşit olduğu noktadır. Mani olunamayan rekabetçi güçler böylesi bir dengeyi kuracaklardır. Eğer reel ücretler başlangıçta W_0/P gibi düşük bir düzeyde belirlenmişse, sadece L_0 miktarda işçi çalışmaya razı gelecek, oysa işverenler L_1 miktarda işçi talep edeceklerdir. İşverenler arasında temin edilebilir işgücü için rekabet başladığında, değişmeyen genel bir P fiyat düzeyinde nominal ücretleri arttıracaklar, bu da reel ücretlerin artmasına yol açacaktır. Artan bir reel ücret düzeyinin etkisi, işgücüne olan fazla talebi kısmak ve işgücünde yeni arz sağlamaktır. İşgücü talebi L_1 ’in altına düşecek ve işgücü arzı L_0 ’ın üzerine yükselecektir. Denge işverenlerin artan ücretler karşısında işgücü ihtiyaçlarını kısmaları ve sunulan yeni yüksek ücretlerle daha çok bireyin çalışmaya çekilmesi sonucu kurulacaktır. Sadece L^* ve W^*/P ’de ücretler ve istihdam için bir değişme eğilimi olmayacaktır; orada denge pozisyonu vardır.(Elliott, 1990:10; Colander, 1994: 410-411; Mansfield, 1997: 426).



Şekil 1.2. İşgücü Piyasasında Denge

İşgücü piyasasında denge, işgücü arzı ve işgücü talebi eğrilerinin kesiştiği nokta olarak tanımlanır. W^*/P ve L^* denge reel ücret ve istihdam düzeyini temsil ederler. Eğer ücret başlangıçta bu düzeyin altında, W_0/P düzeyindeyse, işgücü için $L_1 - L_0$ 'a denk düşen bir talep fazlalığı olacaktır. İşgücü alıcıları arasındaki rekabet ücretleri W^*/P düzeyine ulaşana kadar arttıracaktır. Sadece W^*/P ve L^* noktasında ücret ve istihdam için değişme eğilimi yoktur.

İşgücü arz ve talebi belirli koşullar altında "denge" durumuna gelmektedir. Fakat bu denge durumu gerçek hayatta kalıcı ve istikrarlı değildir. Gerek arzda gerekse talepte meydana gelen değişmeler bu dengeyi bozacaktır. İşgücü piyasasında dengenin geçici olması nedeniyle bir çok belirsizlik örneği ortaya çıkabilmektedir. Yapılan ampirik çalışmalar özellikle ücret oranındaki değişmelerin işgücü arzı üzerinde bir belirsizlik etkisi yarattığını göstermektedir.

1.2. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücünün Evrimi

İnsanların var olduğu dönemlerden günümüze kadar hemen hemen her dönemde kadınlar, gerek ulusal düzeyde, gerekse dünya genelinde nüfusun yarısını oluşturmaktadırlar. Dolayısıyla tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını erkekler bir yanını da kadınlar temsil etmişlerdir. Bu anlamda kadınların ekonomik üretim ve düzenleme etkinliklerine katılımı da insanlık tarihi

kadar eskilere dayanmaktadır. Kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılımları ev içinde olduğu kadar ev dışındaki alanlarda da varolmuştur ve halen sürmektedir.

Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların, işgücü piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olmalarına rağmen, işgücü piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” statüsü ile sınırlı kalmıştır.

Kadınlar tarihin her döneminde dönemlerin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Kadınların ücretli işçiler olarak çalışma yaşamına girişi 18.yy.ın ikinci yarısından sonra, yani sanayi devriminin doğuşu ile gerçekleşmiş ve II. Dünya Savaşından sonra hız kazanmıştır.

Refaha giden yol sanayi devriminden geçer. Her neslin kendinden önceki nesillerden daha yüksek bir üretim ve tüketim seviyesine ulaşmasını sağlayan sürekli bir ekonomik büyüme süreci yalnızca sanayileşmiş ülkelere özgüdür.(Deane, 1994:18). Sanayileşme olgusu, kadın işgücü üzerinde de önemli etkilere neden olmuştur. Sanayileşme süreci ile paralel olarak kadın işgücü ücretsiz aile işçiliğinden ücretliler sınıfına geçmiştir. Bir yandan ekonominin işgücü gereksinimi, öte yandan kadının çalışma yaşamına katılma eğilimi ve zorunluluğu nedeniyle giderek daha çok sayıda kadın ücretliler arasına katılmaktadır.

Kadın işgücü istihdamındaki artış, tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne işgücü akımını da beraberinde getirmiştir. Kadınlar başlangıçta yetenek ve becerileri düşük olduğu için fırında üretilen mamuller, et ve süt ürünleri satışı gibi işlerde istihdam edilmişlerdir. Kadın işgücü istihdamının bu yapısı, daha sonraları kadın işgücünün beşeri sermayesinin yükseltilmesi gerektiği yönünde düşüncelerin ağırlık kazanmasına neden olmuştur. Belirlenmeye çalışılan bu kurgu birden bire ortaya çıkmamıştır. Bunun temel nedeni ise Sanayi Devrimi ile birlikte Avrupa’da bir tarım devriminin de yaşanmasıdır.(Çolak, Kılıç, 2001:31).

Teknolojik gelişmenin dinamiği teknolojik buluşlardır. Sanayi devrimi de, teknolojik buluşların önemli bir kısmına sahip olan İngiltere’de başlamış ve uzun bir sürede bu ülkede devam etmiştir.(Çolak, Kılıç, 2001:30). Uzun yıllardır devam eden, kadın ve erkek arasında varolan işbölümü 1750’lerden itibaren İngiltere’de sanayileşmenin başlaması ile değişime uğramıştır. Sanayi Devrimi olarak isimlendirilen bu süreç ilk olarak çırık makinesinin icadı ile başlamış, 1782 yılında

James Watt'ın yaptığı buharlı makinenin icadından sonra demir-çelik üretimi başta olmak üzere diğer sektörler ve ülkelere yayılmıştır. Bu dönemde Avrupa sanayinde başlayan kitle üretimi ile birlikte tarımda da devrim niteliğinde gelişmeler yaşanmış, boşta kalan tarımsal kadın işgücü de kente göç ederek emek piyasalarına işgücü olarak katılmaya başlamıştır.(Özer, Biçerli, 2003:57).

Sanayileşmenin bu ilk döneminde kadın işgücü özellikle tekstil sektöründe düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında günde 12 saat çalıştırılmıştır. Bu dönemde İngiltere'de imalat sanayinde çalışan kadınların oranı 1841'de %35'lerden 1851'de %45'e yükselmiştir. Aynı dönemde yaşanan bir başka gelişme de, imalat sanayinin tarım sektöründe boşta kalan kadın işgücüne yeterli istihdam imkanı yaratamaması nedeniyle, kadın işgücünün önemli bir kısmının (%40) kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmaya başlaması olmuştur. İngiltere'de başlayan sanayileşme ve kadının istihdamındaki değişiklik süreci sonradan başta Fransa olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. .(Özer, Biçerli, 2003:57)

Sanayileşmenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi sadece kıta Avrupa'sı ile sınırlı kalmamış, Amerika Birleşik Devletleri'nde de bu alanda önemli değişiklikler olmuştur. Sanayileşme ile birlikte niteliksiz işgücünün nitelikli işgücünü daha kolay ikame edebilir hale gelmesi A.B.D.'de önceleri sadece tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam imkanı bulabilen kadınların sanayi sektöründe çalışmalarını sağlamıştır. A.B.D.'nin kuzey doğusunda 1820 yılında sanayide çalışan kadınların oranı %9 iken, bu oran 1932 yılında %33'e yükselmiştir. Sanayinin gelişmesi zaman içinde firma sayısını ve ölçeklerini de büyütmüş, buna bağlı olarak kadınlar sadece imalat sanayinde değil; tezgahçılık, sekreterlik, muhasebecilik gibi hizmet işlerinde de çalışma imkanı elde etmişlerdir.(Costa, 2000:10-11)

Sanayi Devriminin işgücü piyasası içerisinde kadın işgücü istihdamı üzerindeki birinci etkisi yukarıda da belirtildiği gibi kadının ücretli işgücü olarak bu piyasada yer almasını sağlamasıdır. Yani kapitalizmin 1750'li yıllardan sonra ivme kazanmasının ardından kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır. İkinci etki ise, sanayileşme ile birlikte işgücü piyasasında işgücü arzı ve cinsiyet arasındaki ilişki ön plana çıkmaya başlamıştır. Kadının çalışması onu aile içerisinde özgürleştirirken çalışma alanlarında da cinsiyete uygun yeni işlerin doğmasına kaynaklık etmiştir.(Çolak, 2003:20-21)

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

18.yy.da başlayan ve 19.yy.ı içine alan sanayi devrimi sadece yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamakla kalmamış aynı zamanda kapitalizmin kurumsallaşmasını da sağlamıştır. Kapitalizmin 20.yy.daki ilerleyişi çok hızlı olmuş ve dünya ekonomisi, hiçbir yüzyılda görülmemiş bir değişimi yaşamıştır. Bu süreç elbette kesintisiz olmamış, dünya ekonomisi siyasi veya iktisadi nedenlerden kaynaklanan kesintilerle karşı karşıya kalmıştır. Siyasal kesintilerin en büyükleri I. ve II. Dünya savaşları olmuştur. İktisadi olguların neden olduğu en önemli kesintiler ise 1929 bunalımı ve 1973'de petrol fiyatlarında artış sonrası yaşanan stagflasyonist kriz olmuştur.(Çolak, Kılıç, 2001:32)

Dünya ekonomisini etkileyen II. Dünya savaşı, bu durumun doğal bir sonucu olarak, kadın işgücünün istihdamı üzerinde de çeşitli etkilere neden olmuştur. Savaş döneminde kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu durum ise kadınların işgücü piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir. Savaş sırasında işgücü piyasalarına giriş yapan kadınların bir kısmı savaş sonrası erkeklerin dönüşü ile birlikte eve dönüş yapsalar da, önemli bir kısmı çalışmaya devam etmiştir.(Özer, Biçerli, 2003:58; Elliott, 1990: 114-115).

II.Dünya savaşı ve sonrasında yaşanan gelişmeler, kadınların işgücü piyasasındaki yerlerini sağlamlaştırmak için gerekli olan iş tecrübesini kazanmalarını sağlamakla kalmamış aynı zamanda bu dönemde yaşanan gelişmeler

başka pek çok yönden de kadınların işgücüne katılma kararlarını olumlu yönde etkilemiştir. Özellikle 1800'lü yılların ikinci yarısından itibaren yapılan icatlar (1869'da mekanik çamaşır makinesi, 1882'de elektrikli ütü icat edilmiştir.) kadınların ev içindeki sorumluluklarını hafifletmeyi sağlamış ve kadının çalışma yaşamına girişini kolaylaştırmıştır. 1950 ve 1990 dönemine ait panel veri analizi ile yapılan ve 128 ülkeyi kapsayan bir araştırmada dayanıklı tüketim mallarının fiyatları ile kadın işgücüne katılma oranları arasında negatif bir korelasyonun tespit edilmesi bunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.(Greenwood, Seshadri, Yörükoğlu, 2002:6-32).

Aynı dönemde tıp alanında meydana gelen gelişmelerde kadınların işgücüne katılımlarını etkilemiştir. Özellikle doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesi ve buna bağlı olarak çocuk sayısının düşmesi kadının işgücüne katılımını etkileyen bir diğer gelişme olmuştur.

1950'li yıllardan itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşüm kadınların işgücüne katılımlarını arttırmanın yanı sıra, işgücünün kompozisyonunu da değiştirmiştir. Bu dönemde ekonomilerde tarımın ve sanayinin hakim olduğu yapı yerini hizmetler sektörüne bırakmış, bu durum kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir.(Tokol, 1999:21).

Kadın işgücünün bugünkü konumunu belirleyen etkenlerden bir diğeri de küreselleşme sürecinin istihdam yapısında doğurduğu sonuçlardır. Dünya ölçeğinde özellikle 1970'li yıllardan itibaren Kapitalizmin kronikleşen dönemsel krizleri Batı ülkelerinde üretim süreçlerinde yavaşlamalara ve imalat sektöründe kapasite kullanım oranlarında büyük düşüşlere neden olmuştur. Arz-talep arasında yaşanan oransal olmayan gelişmeler, petrol fiyatlarının yükselmesi sonucu girdi maliyetlerindeki artışlar, kar oranlarında meydana gelen düşüşler ve diğer olumsuz gelişmeler dünya ekonomisinde işsizliğin kitlesel boyutlara ulaşması ve yoksullaşma ile sonuçlanmıştır. Dünya ekonomisinde yaşanan bu gelişmeler sonucunda, ekonominin yeniden yapılandırılması zorunlu olarak gündeme gelmiştir.(Ansal, 1997:165).

İlk olarak A.B.D.'de uygulanmaya başlanan ve II.Dünya Savaşı sonrasında önce Avrupa'ya daha sonrada tüm dünya ülkelerine ihraç edilen fordist üretim biçimi, ortalama vasıfsız işçiyi ve çok iyi belirlenmiş iş tanımlarını esas almaktaydı.

Bu sistem çerçevesinde çalışanların çok vasıflı olmalarını gerektirmeyen teknolojiler, iş organizasyonunun taylorist formatları içinde standart tüketim maddelerinin üretilip geniş ve tek düze pazarlara dağıtımını başarı ile sağlamıştır.(Kurtulmuş, 1996:181). Ancak gerek 1970'lerin başından itibaren fordist sistemde verimlilik düşüşlerinin yaşanması, gerekse küreselleşmeye bağlı olarak uluslararası ticaretin genişlemesi ve standart ürünlerden çok özelliği olan ürünlere talebin artması, sistemin değişen durumlara uyum sağlayamaması ile sonuçlanmıştır. Bu dönemde özellikle Japonya'da uygulanan esnek üretim biçiminin başarılı sonuç vermesi diğer ülkelerin de üretim sistemlerini değiştirmelerine neden olmuştur.

Dünya ekonomik sisteminde önemli bir kırılma noktası olan 1970 ekonomik bunalımı sonrasında dünyada izlenen değişimin ilk boyutu, ekonomik büyüme döneminin tıkanması ve bu tıkanıklığın yarattığı bunalım koşullarının üstesinden gelebilmek için gelişmiş ülke ekonomilerinin önce üretimde yeni teknolojilerden yararlanarak yeniden yapılanma süreci içine girmeleri, bunun yetersiz kaldığı alanlarda ise üretimin yeniden örgütlenmesi olmuştur. Yeni üretim örgütlenmesi beraberinde yeni emek süreçlerini getirirken, emeğin ekonomik sistemdeki görece konumunda önemli değişimler yaşanmıştır.(Eraydın, 2000:93)

1970 ekonomik bunalımı sonrasında tüm dünyada üretim yapısının değiştiği ve gündeme gelen üretimdeki yapısal dönüşümün kalıcı olduğu görülmektedir. Üretim yapılarında ortaya çıkan değişimin temel niteliğinin "esneklik" olduğu ve küreselleşen üretim ağlarının giderek önemini arttırdığı bu yeni üretim düzeninde yarışabilmek için yeni üretim biçimlerinin ortaya çıktığı görülmektedir.(Eraydın, 1998:105). Farklı nitelikte birimlerden oluşsa da yeni üretim yapısının başlıca özellikleri, değişen koşullara kısa sürede yanıt verebilmesi, değişik boyuttaki talepleri karşılayabilmesi ve bireysel tercihleri öne çıkarmasıdır.

Esnek üretim veya post-Fordist üretim olarak adlandırılan yeni üretim sistemi, şu ana başlıklar üzerinde durmaktadır: Aynı tür malın küçük ölçeklerde üretimi, standartlaşmış mal üretimi yerine değişik ürün türlerinde üretim, talebin belirleyiciliği, değişen isteklere kısa sürede yanıt verilebilmesi, , stoklamaya gerek olmadan üretimin gerçekleşmesi, üretim sırasında kalite kontrolü ve üretimin belirli aşamalarında uzmanlaşma, üretim sürecinin parçalanarak değişik birimlerde yapılması.(Sayer, 1989: 672).

Yeni üretim örgütlenmelerinde , üretim tekniklerinin ve makinelerin esnekliği kadar, işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki esneklik de önem kazanmaktadır. Esnek üretim biçimi; çalışma saatlerinde esneklik, üretim mekanında farklılaşma, ücret esnekliği ve işgücü piyasasında bölgelere göre farklılaşmayı beraberinde getirmektedir. Esnek üretim işgücünün eski yeri ve rolünün değişmesini zorunlu kılmakta ve yeni üretim örgütlenmesi, meslek ve beceri gruplarının gözden geçirilmesini gerektirmektedir.(Eraydın, 2000:97). Esnek üretim biçiminin işgücü piyasasında yarattığı dönüşümü şöyle sıralayabiliriz:

Fordist üretimdeki her işçinin bir işten sorumlu olması yerine, çok işte sorumluluk kabul edilmiştir.

Ücret düzeyi kişisel beceriye ve başarıya göre belirlenmektedir. Doğal olarak bunun sunucunda sendikaların gücü zayıflamaktadır.

Çalışana yönelik görev sınırlamalarında esneklik sağlanmaktadır.

Hizmetiçi eğitim yaygınlaştırılmıştır.

Yatay işgücü örgütlenmesine geçilerek üretim sürecinde kararlarda işbirliği sağlanmaktadır.

Beşeri sermaye öne çıkartılarak, iş güvencesi çalışanın beceri ve yeteneğine bağlanmaktadır.

Çalışanın işyerine ilişkin sorumluluğu arttırılmaktadır.(Eraydın, 1992:27-28; Çolak, Kılıç, 2001:35).

Küreselleşme sürecinde, üretim biçimindeki değişmeden kaynaklanan işgücü piyasasındaki bu değişim işgücüne katılım oranında, kadın işgücü arzında ve ücret düzeyinde ciddi değişikliklere neden olmuştur. Nitekim gelişmiş ülkelerde kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçiminin önemli katkısı bulunmaktadır.(Çolak, Kılıç, 2001:36)

Üretimin esnekleşmesi ile birlikte işletmelerin tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak giderek artan oranda yarı zamanlı (part-time) ve geçici personel istihdamına yöneldikleri veya fason çalışma biçimlerine kaydıkları görülmektedir. Bu yeni sistem özellikle aile içi sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasına katılamayan kadınlara bu konuda önemli bir imkan sağlamış, son dönemlerde gelişmiş ülkelerdeki kadın işgücüne katılımı buna bağlı olarak da artış trendini devam ettirmiştir.(Özer, Biçerli, 2003:59).

Yarı zamanlı istihdam ile kadınlar ev içi sorumluluklarından vazgeçmeksizin işgücü piyasasında çalışma imkanı bulurlarken, fason üretimin yaygınlaşması gelişmiş ülkelerde önemini yitiren eve iş verme uygulamasını tekrar gündeme getirmiştir. Bu durum kadınların işgücü piyasasındaki konumuna olumlu katkıda bulunmuştur.(Eraydın, 1999:20).

Küreselleşme sürecinin istihdamda doğurduğu sonuç, beklide sürecin kadınlar üzerinde etkisinin en kolay görülebileceği boyuttur. Bu süreç içerisinde üretim sisteminin yapısal dönüşüm geçirmesi ve yeni sistemin mevcut özelliklerinin kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştıran biçimde şekillenmesi kadınların işgücüne katılımını arttırmıştır.

Dünya ekonomisinde meydana gelen gelişmeler paralelinde kadın işgücü de tarihsel süreçte bir evrim geçirmiştir. Sanayi devriminden günümüz ekonomik düzenine kadar geçen süre içinde kadın işgücüne katılım oranlarında ciddi bir artış söz konusudur. Ancak, tüm olumlu gelişmelere rağmen kadın işgücü yine de erkek işgücünün gerisinde kalmış ve ikincil işgücü statüsünden kurtulamamıştır.

1.3. İşgücü Arzının Teorik Analizi

İşgücü arzı, farklı iktisat okullarına mensup bir çok iktisatçının önemle üzerinde durduğu ve tartıştığı bir konu olmuştur. Teorik açıdan üzerine önemli tartışmaların yapıldığı işgücü arzına ilişkin analizlerin analitik methodları ve elde edilen sonuçları birbirleri ile büyük farklar taşımaktadır. Bunun en önemli nedeni de farklı iktisat okullarına mensup iktisatçıların, teorilerini ortaya koyarken farklı ideolojileri benimsemiş olmalarıdır.

İşgücü piyasaları açısından, işgücü arzı ile ilgili bir çok tartışma bölüşüm sorunu sonucunda ortaya çıkmaktadır. İktisadi düzeyin analizinin sistematikleşmeye başladığı ilk günlerden beri, iktisatçının temel görevlerinden birinin, toplumsal ürünün üretime katılan insanlar arasında nasıl bölüştüğünün açıklanması olduğu kabul edilir. 18. ve 19.yy.larda, iktisat teorisinin kurucularının bölüşüm olayını incelemek için kullandıkları özgül sorunsala “değer teorisi” denir. Bu sorunsalda, üretilen mal ve hizmetlerin birbirleri ile mübadele edildikleri oranlar toplumsal ürünün bölüşümünü belirler. Mübadele değerinin nicel büyüklüğünü neyin etkilediği saptandığı anda, bölüşüm sorunu da çözülecektir. Bu bakımdan, mübadele değerini

farklı etkenlerle açıklayan iki teori de (emek-değer ve fayda-değer), bölüşümün değer teorisinin bir çıkarsaması olduğunda hemfikirdir.(Akat, 1980:62)

İşgücü piyasası irdelenirken işgücü arzı üzerinde bu kadar sert tartışmaların varolmasının nedeni, işgücünün fiyatı olan ücretin bir maliyet unsuru olması ve bunun da kapitalist girişimcinin kar oranı üzerinde belirleyici olmasıdır. Nitekim bu olgu birçok teorinin işgücü arzına bakışını da etkilemiştir.(Çolak, Kılıç, 2001:16). Bu nedenle de işgücü arzının teorik analizini yapmak için farklı iktisat okullarının ücret kavramına bakış açılarını incelemek gerekir.

1.3.1. Klasik İktisat Teorisinde İşgücü Arzı

Klasik iktisat okulunun emek ve emek piyasasına ilişkin görüşleri, emek arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlıdır. Klasik iktisadi görüşü savunan iktisatçılardan emek arzı ile ilgili ilk sistemli yaklaşımlar; A.Smith, D.Ricardo ve R.Malthus tarafından geliştirilmiştir. Klasik gelenekten olan bu iktisatçılar emek arzı teorisini açıklarken, emek arzının belirlenmesinde etkili olan nüfus, ücret ve ücret fonu kavramlarını kullanmışlardır. Emek arzı özellikle nüfus sorunu ile yakından ilişkilidir. Nüfus ve ücretler arasındaki ilişkinin analizi aynı zamanda klasik emek arzı teorisinin analizi olarak ele alınabilir.

Toplumdaki sınıfları yansıtan üç üretim girdisinden biri olan emek ve bunun geliri olan ücret için klasik iktisatçıların söyledikleri, birbirine yakındır. Buna göre, emek arzı nüfusa bağlıdır; nüfus da, bir içsel (endojen) değişken niteliğiyle ücret haddine dayanır. Daha sonra F.Lassalle'in "Tunç Kanunu" diye niteleneceği Klasik emek arzı ve ücret teorisi, düşük ücret hadlerini "haklı göstermek" gibi bir amaç taşır.(Kazgan, 1997:77).

Tutarlı bir nüfus teorisinin kurularak, Klasik öğretinin ayrılmaz bir parçası haline gelmesi Malthusu'yu beklese de, A.Smith'de, nüfus ve emek arzı teorisinin temellerini bulabiliriz. Bu anlayışa göre, ücret haddi nüfusun büyüklüğünü belirler; ücret haddi arttıkça nüfus artar, azaldıkça nüfus azalır. Geçimlik mallardan oluşan ücretin artması erken evlenmeyi ve çocuk yapmayı teşvik yoluyla, doğum hadlerini yükseltir; çocuk ölümlerini azaltışı da ölüm hadlerini azaltır. Bu bakımdan, nüfus, dolayısıyla emek arzı artışı, geçimlik mallar anlamında ücretin haddindeki artışa bağlıdır. Ücret hadleri düştüğünde tersi geçerlidir. Ne var ki, fiili ücret haddinin

altına düşmeyeceği, bir geçimlik ücret haddi vardır. Geçimlik ücret haddi, işçilerin sayıca artmak ya da azalmaksızın yaşamasını sağlayacak bir fizyolojik asgariyi gösterir. Eğer piyasadaki fiili ücret haddi bunun üzerine çıkarsa, nüfus artışı ile sonuçlanır. Artan nüfus, kısa bir süre sonra ücret haddini düşürecektir. Fiili ücret geçimlik ücrete eşit olduğunda, nüfus sabit kalacaktır. Gerçekte, nüfus, dolayısıyla emek arzı ile diğer malların arzı arasında bir fark yoktur.(Kazgan, 1997:78).

D.Ricardo'nun emek arzı teorisi ile ilgili görüşleri de temelde A.Smith'in görüşleri ile aynıdır. Fakat, D.Ricardo "geçimlik ve fiili ücret" yerine "doğal ve piyasa (ücreti) fiyatı" diye bir ayırım yapar. Emeğin doğal fiyatı; işçileri kendi soylarını beslemeye ve azalıp artmadan devam ettirmeye yetecek fiyattır. Emeğin piyasa fiyatı ise, arz ve talep tarafından belirlenen fiyattır. D.Ricardo'ya göre emek, tıpkı diğer alınıp satılan mallar gibidir. Dolayısıyla emek miktarında da artma ve azalmalar ortaya çıkabilir.(Kazgan, 1997:79; Savaş, 2000:322).

D.Ricardo, para kıymetinde meydana gelen ve dolayısıyla parasal ücreti etkileyen değişimler dikkate alınmadığı zaman ücretleri etkileyen iki faktör olacağını söylemiştir. Bunlardan birincisi "işçi arz ve talebi" ikincisi de "emek ücreti ile satın alınan malların fiyatı"dır. Toplumun ilerleme aşamasında, emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatın üzerinde olabilir ve bir süre bu seviyesini koruyabilirdi. Fakat bu durum erken evlenmelere ve çok çocuklu ailelere neden olur ve kısa zamanda emek arzının artmasına yol açardı. Bu ise, piyasa ücretini yeniden doğal seviyesine indirirdi. Buna karşın, gerileyen bir toplumda, piyasa ücreti doğal ücretin altına düşecek ve emek arzı; ölümler, azalan evlilikler ve küçük aileler nedeniyle azalacaktır. Bu durumda ise piyasa ücreti, yeniden doğal düzeyine yükselecektir. Buna benzer düşüncelerin A.Smith tarafından da öne sürüldüğünü biliyoruz. Ricardo da bu düşünceler daha açık ve kesin bir şekilde ortaya konduğu gibi, ilerleyen bir toplumda ücretlerin hangi koşullarda artmaya devam edeceği, artan ücretin yükselebileceği maksimum seviyenin ne olacağı, tekrar hangi nedenle düşeceği gibi sorulara da cevap aranmıştır.(Savaş, 2000:323).

Ücret gelirleriyle geçinenlere ödenecek toplam gelir "ücret fonu"nu oluşturur ve reel kapital arzının çoğunlukla ücretle alınan tüketim mallarından oluşan kısmını ifade eder. Bu nedenle herhangi bir anda işçi başına ödenecek ücret; ücret fonunun

büyüklüğü ile, çalışan işçi sayısı tarafından belirlenir. Ücret fonunun mevcut miktarını, kapitalistlerin tasarrufu artmadıkça arttırmak mümkün değildir. Bunun için de kısa dönemde ücret fonunda önemli artışlar görülmesi olası değildir. Dolayısıyla kısa dönemde işçi başına ortalama reel ücret, ücret fonunun işçi sayısına oranından ibarettir.(Savaş, 2000:323).

Ricardo'nun emek arzı teorisi, temelde Smith'inkiyle aynı olmakla beraber, birkaç noktada bundan ayrılır:

- a) Smith, nüfus artışını geçimlik ve fiili ücret haddi arasındaki farka doğru orantılı olarak bağlar; Ricardo, sadece, arada bir fonksiyonel ilişki kurmakla yetinir,
- b) Smith'in geçimlik ücreti bir fizyolojik asgaridir, dolayısıyla (azalan getiriyi de söz konusu etmediği için) zaman içinde değişmez. Oysa, Ricardo'nun doğal ücret (fiyat) haddi, bir tarihsel değişkendir. Reel olarak, sosyo-kültürel çevredeki değişimle birlikte artabileceği gibi, reel olarak aynı kalsa da, nakden tarımda azalan getirinin etkisi altında yükselir.
- c) Her iki düşünür değeri üretim maliyetine dayandırsa da, Smith, nüfus değişmesinin kapital miktarındaki değişmeyi bir gecikmeyle izlediğini, dolayısıyla, gelişen bir toplumda ücretlerin reel olarak geçimlik ücret üzerinde oluşabileceğini söyler; yani, daha iyimserdir.(Kazgan, 1997:79).

R.Malthus ise, Klasik iktisat öğretisinin emek arzına ilişkin temel görüşlerine farklı bir bakış açısı getirmiştir. Malthus'a göre, nüfus artışı geometrik oranda artarken geçimlik malların üretimi aritmetik oranda artar. Bu durum Malthus'u zorunlu olarak, nüfus artışının bazı yöntemlerle sınırlandırılması gerektiği sonucuna götürmüştür. Nüfus artışını sınırlandıracak etkenler, ahlaki kayıtlar, kötülük ve sefalet olarak özetlenebilir.(Barber, 1997:78-79).

Malthus'un nüfus teorisinin doğal bir sonucu ücretlerin belirlenmesi konusunda ortaya çıkmıştır. Eğer nüfus artışı, ahlaki sınırlamalarla gereği gibi kontrol altına alınmazsa reel ücretler, geçim ücretine kadar düşecektir. Malthus, tıpkı Smith ve daha sonraki klasikler gibi, ücret seviyesinin ücret fonu ile işçi sayısı arasındaki oran tarafından belirleneceğini düşünmüştür. Genellikle "ücret fonu", kapital miktarının belli bir oranı olarak düşünüldüğü için nüfusun dolayısıyla

işgücünün devamlı olarak artması ücreti, en düşük ücret olan geçim ücretine doğru inmeye zorlayacaktır. Kuşkusuz, ücretin bu eğilimini, kapital miktarının, dolayısıyla ücret fonunun nüfustan daha hızlı artması ile durdurmak mümkündür. Bu nedenle, Malthus yükselen ücret oranlarının, yüksek kapital-emek oranı ile birlikte ortaya çıkacağını, düşük ücretlerin ise düşük kapital-emek oranı sözkonusu olduğunda görüleceğini öne sürmüştür.(Savaş, 2000:349-350).

Klasik öğretiyi benimseyen iktisatçıların emek arzına ilişkin görüşlerini şöyle özetleyebiliriz: Onlar, emek arzını açıklamak için nüfus ve ücret teorilerini analiz etmişlerdir. Düşük ücret seviyesinin ekonominin genel dengesi için gerekli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çünkü, işçilerin çoğalma oranları ile ücret oranları arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Yani, nüfus artışının emek arzını da arttıracığını, bu durumun ücretleri düşüreceğini ve düşük ücret düzeyinin gerekliliğini ortaya koymaya çalışmışlardır.

K.Marx'da klasik gelenek içerisinde yer alan bir iktisatçıdır. Klasik geleneğin temel önermelerinden yararlanarak kendi teorisini ortaya koymuş ve Marksist okulu kurmuştur. Bununla birlikte, Marx'ın klasik gelenekle ilişkisinin çelişik olduğunu belirtmek gerekir. Klasik iktisatçıların uyguladıkları analitik methodları ve vardıkları sonuçları eleştirmiştir. Bu eleştirilere rağmen, klasik geleneğin analitik çerçevesinin büyük bölümünü kendine maletmiştir. Kısacası Marx, kendi sisteminin özünü klasik iktisatçılardan miras almıştır. Klasik geleneğin ana akımı gibi o da değer sorununa emek üzerinden yaklaşmıştır. Fakat, farklı bir analiz yapmış ve doğal olarak farklı sonuçlar elde etmiştir.(Barber, 1997:169-170)

Marx, emek arzı teorisine Malthus'un nüfus teorisini reddederek başlar. Marx, bu çerçevede nüfusu dışsal bir değişken olarak ele alır ve emek arzı analizini bu öngörü ile açıklar. Buna karşılık, içsel olarak, birikimin azalttığı emek talebinin ve emek tasarruf eden üretim tekniğinin etkisi altında artan teknolojik işsizlik sözkonusudur; bu durum sonucunda da emek arzı fazlası ortaya çıkmaktadır. Toplam sermayenin büyümesi ile birlikte, onunla birleşen emek miktarı da büyür fakat bu daima küçülen bir oranda gerçekleşir.(Çolak, Kılıç, 2001:18; Barber, 1997:192).

Marx'a göre işgücünün değeri bizzat emek girdileri tarafından belirlenir ve diğer malların değerini saptayan mekanizma ile ortaya çıkar. Nasıl diğer malların

üretmesinde sarfedilen emek, o malların değerini ortaya çıkarıyorsa, aynı şey, emeğin üretilmesi için sarfedilen emekle ortaya çıkmaktadır. Emeğin üretilmesi için sarfedilen emek, işçinin yaşaması, hayatına devamı, çalışma gücünü tekrar kazanabilmesi için tüketmek zorunda kaldığı malların, gıda ve diğer geçim maddelerinin üretilmesi için gerekli olan emek süresiyle ortaya çıkmaktadır. Kısacası, ona göre emeğin değeri, çalışanın kendini yeniden üretmesi, geliştirmesi ve gücünü muhafaza etmesi için gerekli olan objelerin değerleri toplamıdır. Marx daha sonra, ücret seviyesinin bir alt tabanı bulunduğunu ve bunun, işçilerin en az geçim seviyesinde bir hayat şartı sürdürmelerine imkan verecek düzeyde olacağını söylemektedir. Lasselle'in meşhur "Ücretin Tunç Kanunu" adını verdiği bu hal, kapitalist düzende, işçi ile işveren arasındaki farklı pazarlık gücünden doğmaktadır.(Yalçın, 1983:322-323; Koloğlu, 1966:180).

Marx, ücretleri emek-değer teorisi ile açıklamıştır ve kapitalist üretim şartlarında bir artık değer ortaya çıktığını belirtmiştir. Artık değer kaynağı, işçilerin belli bir dönemde üretmeyi başardıkları malların değeri ile üretim işlemi için kapitaliste sattıkları emek gücünün değeri arasındaki farktır.(Savaş, 2000:478). Kapitalist, emek gücünü satın alıp üretimde kullandığında, bunun kullanma değerine, yani emeğin tüm ürününe sahip çıkar fakat ücret olarak mübadele değerini öder. Emek gücünün mübadele değeri ile kullanma değeri arasındaki fark "artı değer" i oluşturur. Diğer bir deyişle, emek, topluma mal olduğundan çok daha büyük bir ürün yaratmakta, aradaki fark, diğer bir sınıfın gelirini oluşturmaktadır. Bugünkü deyimle, emeğin milli gelirdeki payı, geçimlik tüketimi düzeyindeki ücrete göre belirlenir.(Kazgan, 1997:292-294). Artık değer ne bir sahtekarlık ürünüdür ne de kapitalistin alım tekeline (monopson) sahip oluşunun bir sonucudur; sadece kapitalist sistemin normal işleyişinin bir parçasıdır. Bu sistemin işleyişi, kapitalistin üretim araçlarına sahip olması nedeniyle, işçinin emek gücünü satmasını gerektirir. İşgücü bir maldır ve herhangi bir mal gibi, onunda kıymeti; üretimi için kullanılan toplumsal yönden gerekli emek maliyetidir.(Savaş, 2000:479).

Marx, kapitalist hareket yasalarının artı değer bir kısmının makine teminine tahsis edilmesini zorunlu kıldığını ileri sürmüştür. Bu durum gerçekleşince de emeğe olan toplam talep kaçınılmaz olarak azalır. Yüksek tekniklerin uygulanmasının maliyetlerde düşmeye ve hasıla miktarında artışa yol açacağını Marx elbette tahmin

ediyordu. Makineleşme, makine üreten ve hammadde temin eden endüstrilerde emeğe bu ölçüde ek talep olabilirdi. Fakat Marx, bu gibi istihdam artışlarının geçici olduğuna inanıyordu. Marx'ın ifadesiyle:

“Emeğe olan talep bir bütün olarak sermaye miktarı tarafından değil de yalnızca onun değişken bileşeni tarafından belirlendiğinden, bu talep, toplam sermayenin artmasıyla birlikte, onunla orantılı olarak artmak yerine tedricen azalır. Toplam sermayenin büyüklüğüne oranla ve bu büyüklük arttıkça daha da artan bir oranda düşer. Toplam sermayenin artmasıyla birlikte onun değişken bileşeni veya ihtiva ettiği emek de artar fakat devamlı olarak azalan bir oranda.”(Marx, 1978:687).

Aynı zamanda, makinelerin neden olduğu işten çıkarmalar işsiz sayısını artırır ve “yedek işsizler ordusu” saflarını şişirirdi. Marx, kapitalist üretim tarzının hem istihdam edilmesi mümkün bol miktarda emek arzı temin etmek ve hem de kapitalistlerin kendi iktidarlarını korumak için asgari geçim ücretleriyle istihdam edilmeleri mümkün bol miktarda emek arzını garantiye almak adına buna ihtiyaç duyduklarını ileri sürmekteydi.(Barber, 1997:190).

Reel ücretlerin işleyişi ile ilgili klasik açıklama, hatırlanacağı gibi, Malthus'un nüfus postülatları üzerine inşa edilmişti. Marx, bu konuya getirilen Malthusyen yaklaşımı yıkmaya kararlıydı. Marx'a göre, asgari geçim ücretlerinin sürekliliğinin temel açıklaması, kapitalist sistemin işleyişinde yatmaktaydı. Teknolojinin neden olduğu işten çıkarmalar – ki birikimin kaçınılmaz sonucuydu bu – işsizler yedek ordusu sayısının artması anlamına gelmekteydi. Bu yedekler ordusunun varlığı, reel ücretlerin asgari geçim düzeyinde seyretmeye meyilli olduğunu açıklamaya yeterliydi. Bununla birlikte, bu durum, reel ücretlerin daima asgari geçim düzeyinde kalacağı anlamına gelmiyordu. Kısa dönemler için emeğe olan olağan üstü yoğun talep, ücret oranlarının asgari geçim ücretini aşmasına neden olabilirdi. Bu durumun gerçekleşebileceğini Malthus bile kabul etmişti. Gerek Marx gerekse klasik gelenek, bu yöndeki bir eğilimin kısa zamanda iktisadi sistemin doğasında mevcut olan güçler tarafından dengeleneceğini kabul etmekteydi. Malthus, düzenlemenin emek piyasasının arz yanında gerçekleşeceğini düşünüyordu. Marx ise, bu ayarlamaların emeğe olan talep ile gerçekleşeceğine inanıyordu. Marx,

böylece, bir iktisadi gelişme döneminde reel ücretlerin işleyişi ile ilgili klasik yargıya farklı bir yoldan ulaşmış bulunuyordu.(Yalçın, 1983:323; Koloğlu, 1966:182; Barber, 1997:191-194).

1.3.2. Keynesyen İktisat Teorisinde İşgücü Arzı

Keynesyen analiz temelde Klasik öğretinin üzerine inşa edilmiş olmasına rağmen, teorik açıdan bir çok farklılık taşımaktadır. Keynes, ekonominin kendiliğinden tam istihdam düzeyinde dengede bulunacağını reddeden teorisi ile klasik iktisadın tabulaştırdığı ilkeleri yıkarken, iktisatta yeni ufuklar açan bir gelişmenin de kaynağı olmuştur. Bu anlamda, Keynesyen emek arzı analizi de Klasik öğretinin emek arzı analizinden farklıdır.(Demir, 1996: 24). Keynesyen emek arzı teorisinde, emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olarak kabul edildiği genel bir kabul görmüş ise de Keynesyenlerin emek arzını reel ücretin bir fonksiyonu olarak aldıklarını da görmekteyiz.(Savaş, 1984: 44).

Emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olarak alınması, işçilerin emeklerini sunarken para aldanması içinde oldukları yönündeki savdan kaynaklanmaktadır. Bu savı ileri sürenlere göre, işçiler nominal ücretlerin düşürülmesine tepki vermelerine rağmen, fiyat artışlarına karşı tepki göstermemektedirler. Onlara göre her iki durumda da reel ücretler düştüğünden dolayı işçilerin aynı tepkiyi vermeleri gerekmektedir. Diğer yandan toplu sözleşme görüşmelerinde işçi sendikalarının geçmiş yıl fiyat düzeyini baz alması ücretlerdeki artışların fiyatlardaki artışlara gecikmeli olarak uyum göstermesi, emek arzını nominal ücretlerin bir fonksiyonu olarak kabul eden Keynesyenlerin savlarını güçlendirmektedir. Emek arzının nominal ücretlerle ilişkilendirilmesi, gayri iradi işsizliğin kabul edilmesi demektir.(Çolak, Kılıç, 2001: 20).

Keynesyen iktisat teorisinde emek arzı analizini incelerken Keynes ve Keynesyenler ayırımına da dikkat etmek gerekir. Çünkü, Keynesyen emek arzı analizinin Keynes'in iktisadına ne kadar bağlı kaldığı tartışmalıdır.

Keynes'in analizi kısa dönem istihdam analizidir. İstihdam düzeyi üretim düzeyi tarafından belirlenir; üretim düzeyi ise efektif talebe bağlıdır. Efektif talep, toplam arzın toplam talebe eşit olduğu yerdeki talep hacmidir. Keynes'e göre efektif talep girişimcilerin üretecekleri mallara gelecekte yapılacak tüketim ve yatırım

harcamaları toplamıdır. Bu bakımdan Keynes geleceğe dönük tahminlere de büyük değer vermiştir. Başka bir ifade ile efektif talep fiili harcama demektir. Toplam harcama ve toplam satışlar farklı bakış açılarından aynı şeydir. Satışlar ise stoklardaki değişimler bir yana, üretim ile aynı şeydir. Böylece, üretimin neden efektif talep tarafından belirlendiğini görebiliyoruz.(Çaklı, 1998:81).

Klasik öğretinin temel ilkeleri, istihdam arttıkça emeğin marjinal veriminin azalması, reel ücretin emeğin marjinal verimine eşit olması, işçi ve işveren arasındaki nominal ücret anlaşmalarının aynı zamanda reel ücreti belirlemesi olarak özetlenebilir. Bu modelde işsizlik nedeni, işçilerin, tam istihdamdaki marjinal verime eşit ücrete razı olmamaları, daha yüksek ücret talep etmeleridir. Ücret, emek arz ve talep eğrilerinin (her iki eğride reel ücretin bir fonksiyonudur) kesiştiği denge noktasına düşerse, işsizlik ortadan kalkar. Kısacası nominal ücretlerin sertliği işsizlik nedeni, nominal ücretlerin düşürülmesi de işsizliği giderme önlemidir.(Kazgan, 1997:207).

Keynes'e göre ise, nominal ücretlerdeki bir düşüş işsizliği ortadan kaldıracak bir etkiye sahip değildir. Bunun nedeni de Keynes'in ücretler ile efektif talep arasında kurduğu ilişki ile açıklanabilir. Üretim tekniği veri iken istihdamı, emeğin marjinal verimini ve reel ücreti belirleyen etken "efektif talep"tir. Ücret anlaşması, sadece nominal ücreti belirler; nominal ücretin düşmesi reel ücreti düşürmez, reel ücretler ancak efektif talepteki artış ile düşer. Bu bir anlamda Keynes'de para aldanması olayının varolmadığını da ortaya koymaktadır.(Kazgan, 1997: 207).

Keynes'ten sonraki Keynesyenler işsizliğin açıklanmasında Keynes'in şiddetle karşı çıktığı tekeller, sendikalar, asgari ücret v.b. gibi kurumsal nedenlere geri dönmüşlerdir. İşsizliğin açıklanmasında bu tür kurumsal nedenlere başvurmak, eğer bu engeller kaldırılırsa sistemin kendiliğinden tam istihdama döneleceğine inanıldığını gösterir. Dolayısıyla Keynesyen teori geleneksel piyasalar teorisinin özel bir haline dönüşür. Oysa ki "Keynes'in temel amacı bu teorinin temellerini yıkmaktır."(Savaş, 2000: 801).

Gelenekçi iktisatta işsizlik nedeni, tam rekabet şartlarının aksamasına yol açan kurumsal nitelikteki etkenlerdir. İşsizliği giderme yolu da, para arzı ve paranın dolanım hızı veri iken, ya nominal, dolayısıyla, reel ücretlerin düşürülmesi ya da

nominal ücretler düşürülemezse aynı etkiyi yaratmak üzere para arzının genişletilmesidir. Keynes'in sisteminde de bu gibi sertlikler işsizliğe neden olabilir. Fakat Keynes'in bu nokta da getirdiği yenilik, daha öncede belirtildiği gibi, bu sertliği varsayması işçilerin para aldanması içinde olmaları değildir. Ona göre, tam rekabet şartlarında ki bir ekonomide de işsizlik bulunabilir, piyasa güçleri ekonominin kendiliğinden tam istihdamda dengeye gelmesini sağlamaya yeterli değildir. Gelenekçi iktisatta ücret esnekliği daima tam istihdamı sağladığı halde; Keynes sisteminde ücret esnekliği, ekonominin eksik istihdamda da dengeye gelmesini açıklayan bir etkene dönüşmüştür.(Kazgan, 1997: 208).

1.3.3. Neo- Klasik İktisat Teorisinde İşgücü Arzı

Neo klasik iktisat teorisi, Klasik teorinin görüşlerini mikro bazda ele almıştır. Klasik iktisatçılar gibi, Neo klasikler de, temel iktisadi sorunların çözümünü düzgün işleyen bir piyasa mekanizmasının sağlayacağını belirtmişlerdir. Neo klasik iktisat, sadece geliştirilen teoriler nedeniyle değil, bugünkü yerleşik iktisadın temel mantık örgüsünü yansıması bakımından da büyük önem taşımaktadır. Bu teori, iki temel aksiyom üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi "maksimizasyon" diğeri de "rasyonellik" ilkesidir. Doğal olarak, Neo klasik işgücü arzı teorisini de bu iki temel ilke şekillendirmiştir.(Demir, 1996:16).

Neo klasik iktisatçılar, işgücü arzı teorisini ortaya koyarlarken, analitik nedenlerle kısa ve uzun dönemi birbirinden ayrı ele almışlardır. Kısa dönem analizinde ortalama çalışma süresi, işgücüne katılım oranı, iş arama süresi ve reel ücret oranı göz önüne alınırken; uzun dönemde işgücünün sahip olduğu beceri ve yetenekte analiz kapsamına dahil edilmiştir. Diğer bir ifade ile kısa dönem, çalışma çağındaki nüfusun büyüklüğünün ve sahip olduğu yeteneklerin sabit tutulduğu süre; uzun dönem, bunların değişmesine izin verildiği süredir. Kısa dönem işgücü arzı analizinde, işgücünün niteliği veridir. Bunun nedeni ise, işgücünün niteliğinde değişiklik meydana getirecek olan bilgi, beceri, yetenek ve donanımın kısacası beşeri sermayenin ancak uzun dönemde elde edileceğine yönelik yaklaşımdır.(Elliott, 1990:27; Schultz, 1993:15).

Neo klasik öğretilerde de, işgücü arzı, yönetim ve organizasyonla ilgili emek dahil, ücret oranının pozitif fonksiyonu olarak düşünülmüştür. Ücret oranlarının

işgücü arzını nasıl etkilediğini tespit etmek için Neo klasik ücret teorisini incelemek gerekir. Neo klasik ücret teorisine de, ekonominin kendiliğinden tam istihdam dengesine ulaşacağı görüşü hakimdir. Bu teori üç önermeye dayanır. Birincisi, emeğin marjinal prodüktivitesinin istihdam miktarı arttıkça azalacağını ifade eden azalan marjinal prodüktivite ilkesidir. İkincisi “emeğin reel ücreti emeğin marjinal prodüktivitesine eşit olma eğilimindedir ve istihdamın psikolojik zahmetini yansıtır” diye ifade edilen önermedir. Üçüncü önerme ise, işçi ve işveren arasında yapılan ücret pazarlığının, aynı zamanda reel ücretleri de belirleyeceğini öne süren görüştür. Neo klasik iktisatçılara göre eğer ekonomide işsizlik varsa bunun sebebi, işçilerin marjinal prodüktivitelere eşit bir ücreti kabul etmemeleridir. Dolayısıyla istihdamda bir artış ancak parasal ücretlerin, emeğin marjinal prodüktivitesine eşit oluncaya kadar azaltılması ile mümkün olacaktır. Neo klasik iktisatçılar, parasal ücretlerin reel ücrete eşit olma eğiliminde olacağını, reel ücretin emeğin marjinal istihdam düzeyindeki ruhsal zahmetini gösterdiğini öne sürerler ve bundan daha düşük parasal ücretten teklif edilen iş olanaklarını işçilerin reddedeceğini söylerler. Neo klasiklere göre bu tür bir işsizlik “iradi” bir işsizliktir. Çünkü, işçilerin daha düşük bir ücretle çalışmayı istememelerinden kaynaklanmaktadır.(Savaş, 2000:755-756).

Neo klasik işgücü arzı teorisi, tüketici tercihleri yaklaşımını kullanarak analizine başlamaktadır. Kabul edilen temel varsayımlar şunlardır:

1) İşgücü arzı ile sadece ücret geliri elde edilmektedir. Bireyin piyasada kazandığı ücret gelirini çeşitli yollarla azaltan veya destekleyen (vergi,yardım v.b.) etkenlerin varlığı kabul edilmemektedir.

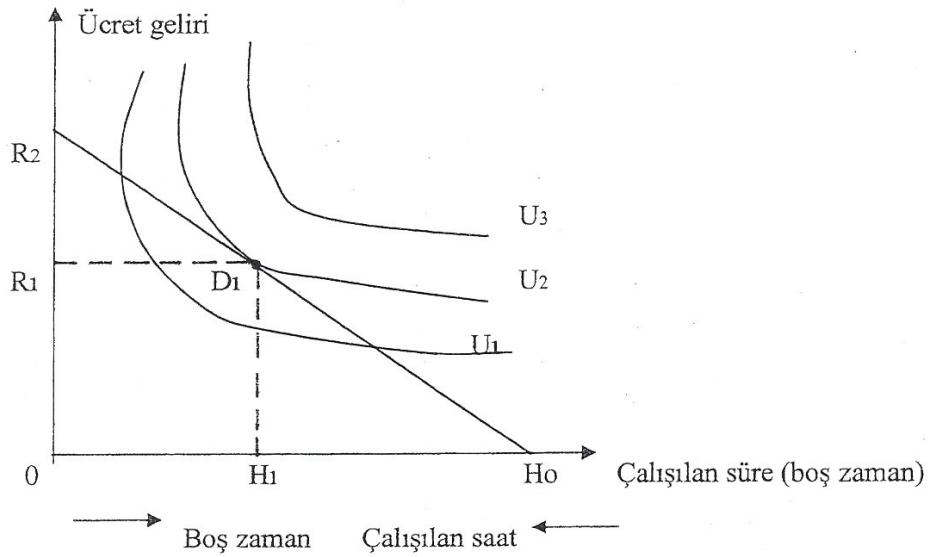
2) Bireyin işgücü arzını aile içi davranış biçimleri etkilemez. İşgücü arzı aileden bağımsız ele alınır.

3) Bireyler işgücü arzı kararını verirken özgür iradelerini kullanırlar ve bireyin tercihlerini kısıtlayacak herhangi bir kurumsal engel yoktur.

4) Bireyin boş zamanı ve çalışma zamanı, zamanın alternatif kullanımlarıdır.(King, 1990: 45-50).

Neo klasik emek arzı; belirli bir piyasada, belirli bir dönemde, ücret dışındaki faktörler sabitken, çeşitli ücret düzeyinde işçilerin çalışmaya razı oldukları sürelerdir.

Bir işçinin ekonomik dengesini, tüketici tercihi teorisini incelerken izlenen yöntem benzer şekilde farksızlık eğrilerinden yararlanarak açıklayabiliriz.(Elliott, 1990:34). Nasıl tüketici toplam faydasını en üst düzeye çıkarmaya yöneliyorsa, işçide hangi ücretten ne kadar çalışacağına karar verirken net ekonomik avantajlarını maksimize etmeye yönelecektir. Bunun için de işçi, daha çok çalışarak elde edeceği ücret geliri ile daha az çalışarak kendisine(dinlenme, eğlenme ve sosyal faaliyetler için) ayıracağı boş zaman arasında tercih yapma durumundadır. İşçinin çeşitli “boş zaman – ücret geliri” bileşimleri arasında tercih yapamaması , başka bir deyişle farklı “boş zaman – ücret geliri” bileşimlerinde aynı tatmini sağlayabilmesi varsayımı kabul edilmektedir. Bu varsayım, işçinin ekonomik dengesinin farksızlık analizi yöntemi ile açıklanmasına olanak sağlayacaktır.(Dinler, 1998:399).



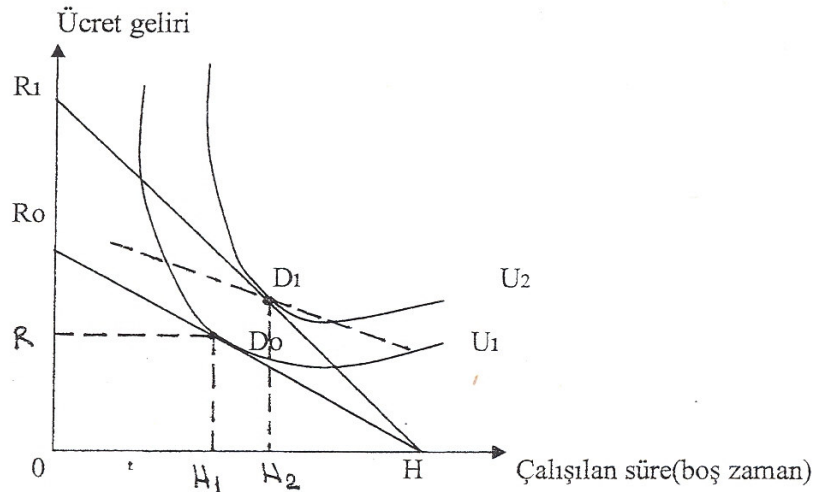
Şekil 1.3. Bireysel İşgücü Arzı ve Ücret

Kısacası, Neo klasik işgücü arzı analizi için kullanılan araçlar, tüketici teorisinin araçları olan farksızlık eğrileri ile bütçe doğrusudur. Bütçe elde edilebilir gelir ve iki malın nispi fiyatlarınca kısıtlanmaktadır. Analiz iki mallı bir model çerçevesinde yapılmaktadır. Mallar gelir ve boş zamandır.(Çolak, Kılıç, 2001:22).

Şekil 1.3.'de temsili bir işçinin ekonomik dengesi görülmektedir. Söz konusu şekilde, yatay ekseninde zaman (çalışılan süre), dikey ekseninde ise çalışma sonunda elde edilen ücret geliri gösterilmektedir. Bir işçi tüm zamanını dinlenmeyle

geçirmeye karar verdiğinde, sahip olduğu maksimum dinlenme süresi 24 saattir ki, bu süre yatay ekseninde $0H_0$ mesafesidir. Eğer işçi, bu boş zamanının bir kısmından vazgeçerek çalışmaya karar verirse, çalışılan süre yatay ekseninde H_0 'dan orijine doğru gösterilmektedir. Bütçe doğrusu üzerindeki her nokta, işçinin çeşitli çalışma sürelerine göre elde edebileceği ücret gelirinin ne kadar olacağını göstermektedir. Farksızlık eğrisi ise, işçiye aynı tatmin düzeyini sağlayan farklı “boş zaman – ücret geliri” bileşimlerini göstermektedir. İşçi mevcut ücret düzeyi ile en yüksek tatmin sağlayacak “boş zaman – çalışma zamanı” bileşimini saptamaya çalışır. Bunun için, işçi R_2H_0 bütçe doğrusu üzerinde en yüksek tatmin düzeyini kendisine sağlayan farksızlık eğrisine erişmeye yönelecektir. Bu denge noktası, şekil 1.3.'de U_2 farksızlık eğrisinin bütçe doğrusuna teğet olduğu D_1 noktasıdır. Bu noktada işçi, cari ücret ile kendisine en yüksek tatmini sağlayan “boş zaman – ücret geliri” bileşimine erişmektedir yani bireyin faydası maksimuma çıkmaktadır. H_0H_1 kadar çalışarak $0R_1$ ücret geliri elde etmektedir. Söz konusu işçi R_1H_0 ücret doğrusunun temsil ettiği ücret düzeyinde, D_1 dışındaki tüm “boş zaman – ücret geliri” bileşimlerinde, U_2 'den daha düşük tatmin düzeyine erişecektir.(Dinler, 1998:400).

Buraya kadar, bir işçinin veri bir ücret düzeyinde, zamanını çalışma ile dinlenme (boş geçirme) arasında nasıl ayarlayacağını gördük. Şimdi veri olarak aldığımız ücret haddinin yükseldiğini göz önüne alalım. Bu durum şekil 1.4. üzerinde incelenebilir:



Şekil 1.4. Ücret Artışı ve İşgücü Arzı

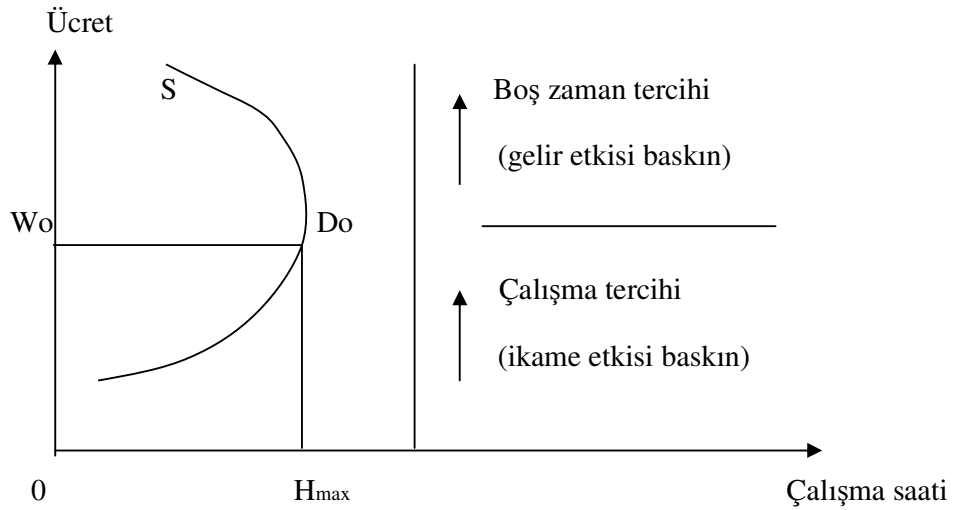
Bireyin ücretinde meydana gelen artış sonucu, bütçe doğrusu HR_0 'dan, HR_1 konumuna geçer. HR_1 bütçe doğrusu boş zamanın nispi fiyatının da artmasına neden olur. Birey D_1 noktasında U_2 farksızlık eğrisi üzerinde dengeye ulaşır ve faydasını maksimize etmiş olur.

Bireyin ücret artışları karşısında çalıştığı süreyi değiştirmesi, gelir ve ikame etkileriyle açıklanabilir. Ücretteki artışın bir sonucu olarak iki güç işbaşındadır. Bunların ilki, *gelir etkisi* olarak adlandırılır, ücret oranındaki yükselmenin bireyin reel gelirini arttırması olgusunun sonucudur. Bireyin gelirindeki potansiyel artışın büyüklüğü - ki bu ücret oranındaki artışın sonucudur - bireyin tam gelirindeki artış tarafından verilir. Gelirdeki bu artış bireyin bütün mallardan daha fazla satın almasına imkan verir ve eğer boş zaman normal bir mal ise daha fazla satın alınacaktır. Eğer daha fazla boş zaman satın alırsa daha az saat çalışılacaktır. Dolayısıyla, boş zamanın normal bir ürün olmasına bağlı olarak ücret artışının gelir etkisi daha az çalışma saati ile sonuçlanır. Ters yönde çalışan ise *ikame etkisidir*. Boş zamanın fiyatı ücret oranı olarak ifade edilebilir. Bu nedenle, ücret oranında bir artış boş zamanın fiyatını yani fırsat maliyetini arttırır. Fiyatları yükselmiş olan ürünlerden daha az satın alırız ve ücretler arttıkça daha az boş zaman satın alır, yani daha fazla çalışırız. Açıktır ki, birbirine karşıt iki eğilime sahibiz ve bu iki eğilimin toplamı da bize ücretteki artışın yarattığı fiyat etkisini verir.(Dobson, Maddala, Miller, 1995: 259-260).

İkame etkisi “şimdi daha fazla saat çalışmaya değer” fikrini yansıtır ve gelir etkisi “şimdi daha fazla saat çalışmak istemiyorum” fikrini yansıtır .Başka bir ifade ile ikame etkisi, bireyin gerçek gelirini sabit tutarak boş zamanın görelî fiyatındaki değişime tepkisini ele alır. Ücret oranındaki bir artış boş zamanın fiyatı ya da fırsat maliyetinde artış anlamına gelir ve sonuç olarak değişmeyen gerçek gelirden, birey şimdi fiyatı yükselmiş olan mallardan daha az satın alır ve daha fazla çalışma saati arz eder. Verilen farksızlık eğrileri dış bükeydir ve böylece ücret oranındaki bir artış ile çalışma saatleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Dolayısıyla ücret artışının ikame etkisi pozitifdir. Gelir etkisi bireyin ücret oranındaki değişimin sonucunda gerçek gelirindeki değişime tepkisini ele alır ve boş zamanın görelî fiyatındaki değişimi sabit tutar. Bu nedenle, gelir etkisi, ücret oranındaki artış daha az çalışma saatiyle

sonuçlandığı için negatif olarak tanımlanır.(Dobson, Maddala, Miller, 1995:260; Elliott, 1990:38).

Bireyin boş zaman ve mallar için zevkleri zaman içinde geliri arttıkça değişebilir. Bu zevklerin gelir düzeylerine göre birbirlerinden ayrılan nüfusun farklı katmanları arasında farklılaşması da mümkündür. Bu noktada devreye marjinal ikame oranı (MRS) girer. MRS, bireyin belirli bir fayda düzeyini tutturmak için mal ve hizmetleri boş zamanla değiştirmek istediği oranı yansıtır. Boş zamandaki bir birimlik değişikliği ikame etmek için gereken mal ve hizmetler daha yüksek MRS’de daha fazladır. Eğer düşük gelir düzeyindeki bireyler düşük MRS’ye sahip iseler, düşük gelir düzeyinde ücret oranında bir artış çalışma saatleri arzında artışa yol açabilir. Bununla birlikte, gelir dağılımında yukarıya doğru gidildiğinde MRS yükselir ve belirli bir düzeyin üzerindeki ücret oranındaki bir artış, çalışma saatlerinde bir azalma ile sonuçlanabilir. Düşük gelirden yüksek gelire geçişte ikame etkisi baskın olabilirken, yüksek gelirden düşük gelire geçişte gelir etkisi baskın olabilir.(Dinler, 1998:401, Elliott,1990:40). Bu durumu şekil 1.5.’de daha kolay inceleyebiliriz.



Şekil 1.5. İşgücü Arzı Eğrisi ve Ücret Oranındaki Artış

Şekil 1.5’de de görüldüğü gibi, ücretler W_0 düzeyine yükselene kadar işgücü arz eğrisinin pozitif eğimli olmasının nedeni, pozitif ikame etkisinin negatif gelir etkisinden daha büyük olmasıdır. Öte yandan W_0 ücret düzeyinden itibaren ücretler yükseldikçe işgücü arz eğrisinin eğiminin negatif olması, negatif gelir etkisinin

pozitif ikame etkisinden büyük olması nedeniyle çalışmak istenilen sürenin azalmasıdır. Bu durumda ücreti yükselen birey boş zamanı tercih edecektir.(Dinler, 1998:402; Perloff, 2001:137). Başka bir ifade ile ikame etkisi gelir etkisinden büyük olursa pozitif eğimli bir işgücü arz eğrisi ortaya çıkar; ikame etkisi gelir etkisinden düşük olursa geriye eğimli bir işgücü arz eğrisi ortaya çıkar. İşgücü arz eğrisinin negatif eğimli olması veya bu atipik durumu, çalışanın belirli bir ücret haddinin üstünde çalışmamayı tercih etmesi ile açıklanır. Bu durumda işgücü piyasasına sunulan işgücü miktarı ücret oranındaki artışa rağmen azalmaktadır.(Perloff, 2001:138).

Neo klasik iktisat teorisi, özü itibariyle günümüz işgücü piyasalarını açıklamada etkin bir role sahip olmasına rağmen kısır kaldığı alanlarda olmuştur. Bu nedenle de, Neo klasik işgücü arzı teorisinde yeni açılımlar gündeme gelmiştir. Neo klasik yaklaşımın varsayımlarında bazı değişiklikler yapılmış ve bu sayede günümüz işgücü piyasasının teorik açıklanabilirliği artmıştır. Kuramda yapılan yeni açılımlar; ücret dışı gelir elde edilmesi, çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler ve kısıtlamalar, alternatif zaman kullanımları ve bireyin kararlarına ailenin etkisi olarak sıralanabilir.(Çolak, Kılıç, 2001:24; Elliott, 1990:91-95).

Bireyleri çalışmaya iten nedenler aslında işgücü arzının da belirleyicileridir. İtici unsur olmadığı durumda, işgücü arzı kendiliğinden ortaya çıkmaz. Bireyin işgücü arzı kararını etkileyen faktörlerden biride ücret dışı ek gelir elde etmesidir. Ücret dışı bir ek gelir söz konusu ise işgücü arzı, bireysel tercihleri ortaya koyar.(Lordoğlu, Özkaplan, 2003:154). İşgücü arz eden bir bireyin ücret dışı bir ek gelir elde etmeye başlaması ya da ücret dışı gelir elde ediyorsa bu gelirin artış göstermesi, bireyin daha az çalışmak istemesine neden olabilir. Bu durumda, boş zamanın marjinal faydasında bir artış ortaya çıkacaktır. Birey boş zaman ve ücret geliri tercihini boş zaman lehine kullanacak ve doğal olarak işgücü arzında bir azalma meydana gelecektir. Yine bireyin alternatif zaman dilimlerini kullanmadaki etkinliği ve bu etkinlikten elde ettiği gelir, bireyin işgücü arzı üzerinde belirleyici olmaktadır.(Çolak, Kılıç, 2001:24)

Çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler ve kısıtlamalar da işgücü arzı üzerinde etkiye sahiptir. Bu etki bireyin işgücü arzını arttırabileceği gibi tam aksi bir davranış

biçimine de neden olabilmektedir. Bir ekonomide çalışma sürelerinin artmakta oluşu işgücü arzının da artmakta olduğunun göstergesidir. Ancak, işgücü piyasasında bu yüzyıldaki en çarpıcı gelişmelerden bir tanesi insanların bir yıl boyunca çalıştıkları saat sayısının düşmesi olmuştur. Bu düşüşün iki farklı özelliği vardır. Birincisi haftalık çalışma sürelerinde bir düşüş ve ikincisi bir yıl içinde çalışılan hafta sayısında düşüştür. Bu sürelerin değişmesi işgücü arzı açısından bir azalma anlamına gelmektedir.(Elliott, 1990:96).

Neo klasik işgücü arzı teorisinde ortaya konulan yeni açılımlar içinde üzerinde özellikle durulması gereken nokta ise, bireyin işgücü arzını belirlemede ailenin(hanehalkının) neden olduğu etkidir. Bütün toplumlarda bireylerin büyük bir çoğunluğu hane üyesidir. İşgücü arzı kararları karşılıklı bağımlıdır: hanenin her üyesinin işgücü arzı, hanenin bütün diğer üyelerinin piyasa dışı çalışması ve işgücü arzı şartına bağlıdır. Bu koşullarda eşlerin işgücü arz kararları karşılıklı bağımlı olmak durumundadır çünkü, hem eşlerin zamanı belirli metaların üretiminde birbirinin yerini alabilir şeyler olarak değerlendirilebilir ve hem de bir eşin kazanılmış geliri diğerinin kazanılmamış gelirini oluşturacaktır.

Ortodoks işgücü arzı modellerinde ailenin bireyin davranışları üzerinde etkisi üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, erkeğin hükümranlılığı modelidir. Modelde erkeğin aldığı kararlara kadın uymak zorundadır. Kadının işgücü arzı erkeğin gelirine bağlı iken, erkeğin işgücü arzı kadının gelirinden bağımsız bir şekilde ortaya çıkar. Bu model çerçevesinde erkeğin ücretindeki bir artış kadının çalışma saatlerini azaltmasına ya da tamamen çalışmama kararı almasına neden olabilir. İkinci model ise ailenin bütçe kısıtı modelidir. Bu modelin temel önermesi, aile bireylerinin elde ettiği gelir ve boş zamanın tek bir havuzda toplanmasına ve tek bir fayda fonksiyonuna dayanmaktadır. Ele alınan bu modelde tek bir bütçe kısıtı ve buna uygun bir işgücü arzı sözkonusudur. Kadının ücreti yükseldiğinde, kocasına göre boş zamanın nisbi maliyeti artmış olur. Üçüncü model ise, bireysel bütçe kısıtı modelidir. Aile iki ayrı fayda fonksiyonunu ortak bütçe kısıtı altında maksimize etmeye çalışır. Bu modelde eşlerin her ikisinin geliri de, işgücü arzlarını etkilemektedir yani eşlerin işgücü arzları karşılıklı bağımlıdır.(King, 1990:50-54). Bu modellerin şekillenmesindeki temel güdü ise; ailenin gelirini kazanmanın erkeğin temel görevleri arasında yer almasıdır.

1.4. Cinsiyet Ayrımcılığına Dayanan Yaklaşımlar

İşgücü piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlarla karşı karşıya kaldığı durumlar ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Yani eşitlere eşitsizlik yapılmakta ve eşit verimliliğe sahip bireyler farklı ücretler almaktadır.(Elliott, 1990:381). Başka bir tanımla işgücü piyasasında ayrımcılık, verimliliğin gerektirdiğinden daha az kazanılması olarak ifade edilebilir. Bu durumda tüm bireyler parasal gelirlerini maksimize ettiğinde ve bütün piyasalar rekabetçi olduğunda ayrımcılıkta ortadan kalkacaktır.

Ayrımcılık ücretler arasındaki farkın çok ötesinde biçimler alabilir. İşgücü piyasasında bazı grupların (kadınlar, zenciler v.b.) işte ilerleme imkanlarından yoksun bırakılması ve bazı işlere mahkum edilmesi olarak ortaya çıkabilir. Burada önyargı, ayrımcı uygulamaların varlığı için önkoşuldur; ayrımcılık böylesi önyargıların dışavurumu, davranış düzeyinde gerçekleşmesidir. Fakat her önyargı ayrımcılıkla sonuçlanmayabilir.(Elliott, 1990:381).

İşgücü piyasalarında özellikle son yıllarda cinsiyete yönelik ayrımcılığa daha fazla önem verilmiştir. Gelişmiş ülkelerde bu konuyla ilgili bir çok teorik ve ampirik çalışmalar yapılmış, genellikle kadınların erkeklerden daha az kazandıkları ve düşük statülü işlerde istihdam edildikleri belirlenmiştir.(Flanders, Anderson, 2001:954).

Ortodoks iktisat kuramı, insanların çalışma ya da çalışmama kararını verirken, sadece kendi bireysel çıkarlarını düşünerek özgür bir seçim yaptıklarını varsayar. Oysa, bu “bağımsız” bireyler aile ve cemiyet içinde toplumsal ilişkiler kurarak yaşamakta, dolayısıyla kendi yaşamlarıyla ilgili aldıkları kararlar da, toplumsal normlar çerçevesinde diğer bireylerle (eş, çocuk, arkadaş, işveren vb.) etkileşim içinde şekillenmektedir. Toplumsal ilişkileri biçimlendiren normlar kadına ve erkeğe farklı roller yüklemektedir; kadınlardan çocuklarına, eşlerine ve ailelerin yaşlılarına bakmaları ve onlara duygusal destek vermeleri beklenir. Genelde bu tür hizmetler “kadın işi” olarak kabul edildiği için kadınların ev içi iş yükleri artmakta, bu nedenle ev dışında istihdama katılımları zorlaşmaktadır. Toplumsal normlar açısından erkeklere atfedilen rol ise farklıdır; “evin ekmeğini kazanan kişi” rolünü üstlenen erkeğin tam zamanlı işlerde yükselmeleri, işyerinde başarılı olmaları ve para kazanmaları beklenir. Bu toplumsal rol dağılımı ve işbölümü sonucunda erkeklerin

emeği işgücü piyasasına ücret karşılığı sunulurken, kadınların ev içinde harcadıkları emeğin parasal olarak bir karşılığı olmadığı gibi “değerı” de bilinmez; iktisadi ve üretken bir faaliyet olarak kabul görmez.(Bulutay, 2000:157).

Ortodoks iktisadın genel çerçevesini ve varsayımlarını benimseyen ve “Yeni Hane İktisadı” olarak bilinen yaklaşım, hane içinde ve dışında, kadın ve erkek arasındaki işbölümünün şekillenme biçimini ve nedenlerini inceler.(Schultz, 1974:14). Ailenin sunduğu toplam emeğin, erkeklerin ev dışında üretime katılması ve kadınların ev içinde yeniden üretimde bulunması biçiminde dağılımının, erkek ve kadının bu iki üretim biçimine eşit olarak katılımından daha verimli bir sonuç vereceği iddia edilir.(Becker, 1981:9). Kadınların ailenin yeniden üretiminde sahip oldukları görelı üstünlüğe karşılık, erkeklerin ev dışındaki üretimde üstünlüğe sahip oldukları varsayılır. Ortodoks iktisat, bir işte uzmanlaşmanın verimliliği arttıracakını varsaydığı için, kadınların doğuştan veya toplumsallaşma sürecinde edindikleri görelı üstünlükleri doğrultusunda uzmanlaşmaları verimliliklerini arttıracak, dolayısıyla da kadınların ailenin toplam refahına katkısı daha fazla olacaktır. Böylelikle, bu yaklaşım kadınların işgücü piyasasına katılmama nedenlerini açıkladığı gibi, çalışan kadınların erkeklere göre daha aşağı konumlarda istihdam edilmeleri ve daha düşük ücret almalarının da “doğal” olduğu sunucuna varır; çünkü onlar “uzmanlık alanları”nın dışına çıkmışlardır.(Bulutay, 2000:158).

Buna karşılık, kadın bakış açısının hakim olduğu yaklaşımlar çocuk, eş, yaşlı bakımı ve işleri konusunda kadının rolünün “doğal” olmadığını, bunun toplumsal olarak biçimlendirilmiş bir rol olduğunu ve değişebileceğini savunmaktadır. Yani, kadın ve erkeğin cinsiyetleri, biyolojik farklılıkları dışında öğrenilmiş, dayatılmış rollerle de şekillenmekte ve bu nedenle “kadın” ve “erkek” olmak birer “toplumsal cinsiyet” kategorisi oluşturmaktadır.

Cinsiyete dayalı ücret - meslek ayrımcılığını ve neden bunun süreklilik gösterdiğini açıklamaya çalışan belli başlı yaklaşımlar sözkonusudur. İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan teoriler “Neo Klasik yaklaşım” ve “Kurumcu Yaklaşım” olarak iki ana başlık altında daha ayrıntılı incelenebilir.Neo klasik yaklaşımların ileri sürdüğu gibi kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık, kendi özgür seçimlerinden ziyade onların temel ya da mesleki

eğitimlerinde ve iş bulma sürecinde karşılaştıkları kurumsal engellerden kaynaklanmaktadır.(Palaz, 2003:89).

1.4.1. Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Neo Klasik

Yaklaşım

Neo Klasik Yaklaşım, rekabetçi bir piyasa ortamında ücretlerin, işgücünün marjinal ürün verimliliğine eşit olacağını ve eşit üretkenliğe sahip işçilerin, en azından uzun dönemde, eşit ücret alması gerektiğini söyler. Karlarını maksimize etmek isteyen işverenlerin rekabetçi bir piyasada ücret ayrımcılığına gitmeleri uzun dönemde mümkün değildir. Eğer kadın işçiler erkeklerle eşit üretkenliğe sahip oldukları halde, onlardan daha az ücret alıyorsa bu durum kadın işçilerin işverene maliyetinin tercih edilen erkek işçilerden daha az olduğunu gösterir. Bu durum karşısında ise, karını maksimize etmek isteyen işverenler tercihinin daha az maliyetli olan kadın işçilerden yana kullanırlar ve serbest piyasa süreci, ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olur. Tersine bir durum söz konusu olursa yani işveren serbest piyasa ortamında ayrımcılığa devam ederse, bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalır. İşverenin böyle bir durumda, rekabetçi piyasaların doğal sonucu olarak, kazancı ve satışları azalacaktır ve ayrımcılık yapmayan rakipleri karşısında uzun süre ayakta kalamayarak sektörü terk edecektir.(Darity, 1995:586)

Kısaca, rekabetçi bir piyasanın normal işleyişinde, eşit özelliklere ve verimliliğe sahip kişiler arasında ücret ayrımcılığının uzun süre devam edemeyeceği ifade edilebilir. Oysa bir çok ülkede kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında, süreklilik gösteren bir ücret ayrımcılığının olduğu bilinmektedir. Özellikle varolan ayrımcılığı ölçmeye çalışan ekonometrik araştırma sonuçları bu durumu kanıtlamaktadır.(Koçak, 1999:210).

Cinsiyete dayalı ücret ve meslek ayrımcılığını ve neden bu durumun süreklilik gösterdiğini açıklamaya çalışan belli başlı bazı Neo Klasik Yaklaşımlar şunlardır:

a) Beşeri Sermaye Yaklaşımı: Neo klasik iktisat okulu tarafından geliştirilen, kadın erkek ücret farklılıklarını ve cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmayı arz yanlı açıklamaya çalışan kuramlardan bir tanesidir. Bu modele göre, kadınların erkeklere göre daha az ücret alması ve daha düşük statülü

mesleklerde yoğunlaşması, kendilerinin beşeri sermaye donanımının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır.(Cloud, Garrett, 1997:152; Palaz, 2003:91).

Beşeri Sermaye; insanların sonradan kazandıkları eğitim, çalışma tecrübesi, beceri ve sağlık gibi mezyetleri olarak tanımlanabilir.(Schultz, 1993:15). Beşeri sermaye teorisi ile ilgili üzerinde durulması gereken nokta, kadın ve erkek çalışanların birbirlerine ikamesinin tam anlamıyla olamayacağı yönündeki saptamadır. Çünkü, kadınlar evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında işlerini terk edip işgücü piyasasından ayrılma eğilimindedirler. Bu nedenle de deneyime dayalı beşeri sermaye donanımları erkeklerden daha azdır. Ayrıca kadınların hizmet içi eğitime daha az istekli oldukları - bu sayede çocuk bakımına, ev işlerine v.b. görevlerine daha çok vakit ayırmak adına - özellikle daha az sorumluluk isteyen düşük statülü meslekleri tercih ettikleri belirtilmektedir. Bu bağlamda beşeri sermaye teorisi, kadınların daha az ücret almasını ve düşük statülü işlerde çalışmalarını, kadınların kendi özgür iradeleri ile verdikleri kararlar sonucu ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirmektedir.(Polachek, 1981:62-68).

Ancak bu noktada belirtilmesi gereken önemli bir konu ortaya çıkmaktadır. Kadın aynı zamanda aile içindeki konumu gereği beşeri sermayeyi üreten kişidir. Çünkü, beşeri sermayeyi yaratma(doğum kararını verme, doğumu gerçekleştirme) ve devam ettirmenin(aile içi eğitim) özel ve parasallaştırılmamış maliyeti aile içinde kadınlar tarafından karşılanmaktadır.(Cloud, Garrett, 1997:160). Beşeri sermayeyi yaratan ve devamlılığını sağlayan aktör olarak kadının bu önemine rağmen, toplumun ona biçtiği rol gereği kendi beşeri sermayesini geliştirememesi nedeniyle erkeğe kıyasla, işgücü piyasasında daha gerilerde kalması ise büyük bir gerçeğin gözardı edilmesinin bir sonucudur.

b) Duygusal Ayrımcılık Teorisi: Cinsiyet ayrımcılığına yönelik yaklaşımlar arasında Becker'ın "Duygusal Ayrımcılık Teorisi"de yer almaktadır. Becker'ın geliştirdiği bu yaklaşıma göre, cinsiyet ayrımcılığının belirli bir gruba karşı kişisel önyargı ve duygusal tercih biçiminde gerçekleştiği ifade edilir.(Palaz, 2003:94). Becker, işverenin kadınlara karşı olan önyargısı nedeniyle, eşit derecede verimliliğe sahip kadınları, erkeklere ödediği ücretten ayrımcılık katsayısı kadar düşük bir ücretle istihdam ettiklerini belirlemiştir. Üstelik sadece işverenler değil, müşterilerin

ve iş arkadaşlarının da ayrımcılık yapmaları sözkonusudur. Ayrımcılığın kaynağını, toplumsal olarak meşru ya da kabul görmüş roller oluşturur.(Lordoğlu, Özkaplan, 2003:2379).

Eğer bir işveren, kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahip ise, bir kadını istihdam etmek ona parasal olmayan ek bir maliyet yükleyecekmiş gibi davranır. Bu ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısına eşittir. Bu şekilde ayrımcı duygulara sahip bir işveren için, erkeği istihdam etmenin maliyeti onun ücretidir fakat kadını istihdam etmenin maliyeti kadının ücreti artı ayrımcılık katsayısıdır. Bu da şu anlama gelmektedir; ayrımcı duygulara sahip bir işveren, kadını ancak erkeğe göre daha düşük ücretle çalıştırmaya razı olacaktır. Ayrıca, erkek işçinin verimliliği oranında ücret aldığını varsayarsak, kadın işçi ancak verimliliğinden daha düşük bir ücret düzeyinden çalıştırılacaktır. Bu yaklaşımda, kadının işgücü piyasasında karşılaştığı ayrımcılık, işverenlerin kişisel cinsiyet tercihine kalmıştır. Bunun yanında cinsiyet ayrımcılığı yapmayan işverenler ücret farklılaşmasına gitmeyecektir ve işgücü maliyeti ayrımcılık yapan işverenden daha düşük olacaktır. Becker, eğer bir ekonomi serbest rekabet koşulları içinde çalışırsa ve tekelleşmeye izin verilmezse ayrımcılığın azalacağını vurgular.(Palaz, 2003:94).

Kadın çalışanlara karşı önyargıya dayalı bu ayrımcılık daha öncede belirtildiği gibi sadece işveren tarafından değil iş arkadaşları ve müşteriler tarafından da ortaya çıkabilir. Belirli bir işyerinde, erkekler kadınlarla birlikte çalışmak istemeyebilirler. Onlar bir işi kadınlarla paylaşmayı doğru bulmazlar ve kadınlarla birlikte çalışmak sanki kendilerine parasal olmayan ek bir maliyet getiriyormuş gibi davranırlar. Bu durum işverene yansır, amacı karını maksimize etmek olan işveren ise ek bir maliyetle karşılaşmamak için işe alacağı işçiler ya da mevcut çalışanlar arasında kadınların aleyhine bir cinsiyet ayrımcılığına gidebilir.(Elliott, 1990:387).

Bazı durumlarda ise, müşteriler kadınların değil erkeklerin kendilerine hizmet etmesini talep edebilirler. Müşterilerden gelen bu tercih sonucu işveren de kadınlar yerine erkekleri çalıştırmayı seçer ve kadınların aleyhine bir mesleki katmanlaşma sözkonusu olur. Becker, eğer bir ekonomi serbest rekabet koşulları içinde çalışırsa ve tekelleşmeye izin verilmezse ayrımcılığın azalacağını vurgulamıştır.

c) Aşırı Kalabalıklaşma Teorisi: İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan bir başka model de “Aşırı Kalabalıklaşma Teorisi”dir. Aslında bu teoriyi ilk olarak Millicent Fawcett 1918 yılında ortaya atmıştır. Fawcett, işverenlerin önyargısının, sosyal ve geleneksel bakış açılarının, kadınların belli mesleklere girmesine engel olduğunu, onların düşük statülü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmasına sebep olduğunu, bununda ücretleri düşürdüğünü iddia etmiştir.(Palaz, 2003:96).

Aşırı kalabalıklaşma teorisi ile diğer cinsiyet ayrımcılığına dayanan modeller arasındaki belirgin fark, bu yaklaşımın tam rekabetçi işgücü piyasası analizini terk etmesi ve kadınların belli mesleklerde yoğunlaşmasını yani mesleki ayrımcılığı gündeme getirmesidir. Bu teori, özellikle kadınların belli başlı meslek gruplarında yoğunlaştıklarını ortaya koymuş ve konuya bu açıdan bir yorum getirmiştir. Bu modele göre kadınlar, erkek çalışanlarla eşit beşeri sermaye donanımına sahip olsalar da onlarla aynı piyasada rekabet edemeyecekler ve daha az ücret alacaklardır. Çünkü piyasadaki bir çok iş, kadın işi ve erkek işi olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle de kadınlarla erkekler sahip oldukları beşeri sermayelerini ve emeklerini farklı piyasalarda arz etmektedirler. Erkek işi olarak tanımlanan işlerin daha fazla olması, kadın işi tanımlamasına ise sınırlı sayıda işin girmesi sonucu belirli mesleklerde kadınlar açısından bir kalabalıklaşma ortaya çıkacaktır. Bu kalabalıklaşma da doğal olarak kadınların ücretlerinde bir düşüşe neden olacaktır.(Bergmann, 1989:49).

d) İstatistiksel Ayrımcılık: İşgücü piyasasında, cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan yaklaşımlardan bir diğeri Phelps tarafından 1972 yılında geliştirilen “İstatistiksel Ayrımcılık Modeli”dir. İstatistiksel ayrımcılık modeli, Kurumcu iktisatçıların Neo klasik yöntemi kullandıkları fakat Kurumcu mantığa sadık kalarak ayrımcılık analizi yaptıkları bir modeldir. Bu modele göre, ayrımcılığın temel nedeni; işverenin eksik rekabet, eksik bilgi ve belirsizlik ortamında bir karar vermesidir. İşveren, bireyi işe alma sürecinde adayın eğitimi, iş tecrübesi, yaşı v.b. bilgilerine ulaşabilse de bu tip göstergeler adayla ilgili potansiyel verimliliğin kestirimi için yetersiz kalabilir. Bu nedenle, işveren bu tip göstergelerin yanı sıra subjektif değerlere de başvurabilir. İşte bu belirsizlik ve eksik bilgi altında işveren kadınların daha verimsiz olduklarını, düzensiz çalıştıklarını ve güvenilir olmadıklarını düşünerek hareket eder ve karar verir. Böyle bir karar verme süreci

sonunda ise işveren, istatistiksel ayrımcılık yapmış olur.(King, 1990:119 ; Core, 1994:30-35).

İstatistiksel ayrımcılık teorisinde, işverenin kadınlara karşı bir önyargı ile değil tamamen ekonomik nedenlerle ayrımcılık yaptığı savunulmaktadır. Çünkü, işverene göre, erkek çalışanları kadın çalışanlara tercih etmek ekonomik açıdan daha karlıdır. Örneğin evli bir kadının, piyasada çalıştığı her saati, aynı süre piyasada çalışan evli bir erkeğe kıyasla, daha az enerji harcayarak geçirdiği öne sürülmektedir.(Gangadharan, Rosenbloom, 1996:15). Ayrıca, bu modele hakim görüş çerçevesinde hane içindeki geleneksel işbölümü sonucunda, işgücü piyasasında çalışan kadınların zamanları üzerindeki yoğun talepten dolayı da erkeklere göre daha az esnek oldukları belirtilmiştir. Kadınlar erkeklere göre daha az saati çalışma saati olarak sunabilir, işyerinde geç saatlere kadar daha az kalabilir, hafta sonları daha az çalışabilir, işle ilgili yolculuklara daha nadir çıkabilirler.(Hotchkiss, Pitts, 2003:3-6). Tüm bunlar işveren açısından işçinin potansiyel verimliliğini azaltıcı birer unsurdur. Doğal olarak da erkekleri çalıştırmak daha az riskli ve daha çok karlı bir tercih olacaktır.

1.4.2. Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kurumcu

Yaklaşım

Bu yaklaşım, Neo Klasik iktisatçıların, özellikle beşeri sermaye modelinin, işgücü piyasasında süreklilik gösteren cinsiyet ayrımcılığını açıklayamadığını iddia eder. Neo Klasik teorisinin varsayımına göre, her birey işini geniş bir iş olanakları arasında seçim yaparak ve özgür olarak, kendi zevk ve tercihlerine göre seçer. Diğer taraftan, Kurumcu Teori, işgücü piyasalarının esnek olmadığını, tekelci firmaların ve kurumsal düzenlemelerin (firma içi işgücü piyasaları gibi) engelleriyle, bazı işçi gruplarının istekleri dışında, daha düşük şartlarla donatılmış, ikincil piyasalarda çalışmak zorunda kalacağını vurgular.(Palaz, 2003:97)

Kurumcu yaklaşım, piyasada birincil ve ikincil işler ayrımının olduğunu, kadınların ve erkeklerin bu işler arasında bölümlendirildiğini iddia eder. Birincil işler, yüksek ücretlerin ödendiği ve bol ikramiyelerin olduğu, terfi imkanlarının bol olduğu, işgücü devrinin düşük olduğu işlerdir. İkincil işler ise, ücretlerin düşük, çalışma şartlarının kötü, ikramiyelerin olmadığı ve işgücü devrinin çok yüksek

olduğu işlerdir. Kurumcu yaklaşıma göre; kadınlar genellikle emek yoğun olan ve düşük ücretli ikincil işlerde, erkekler ise yüksek statülü ve yüksek ücretli birincil işlerde istihdam edilmektedirler.(Koçak, 1999:81).

Kurumcu teori çerçevesinde geliştirilen ve kadınların neden ikincil ve daha düşük statülü işlerde yoğunlaştığını açıklamaya çalışan yaklaşım da “Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Teorisi”dir. Feminist iktisatçıların akademik tartışmaya yapmış oldukları temel katkı, daha önceleri büyük oranda cinsiyetten bağımsız olarak görülen araştırma alan ve konularını değerlendirmiş olmalarıdır. Feminist iktisadın ayrımcılık tanımı; hem işyerinde hem de aile içinde ekonomik, toplumsal, siyasi ve kültürel faktörlerin çok boyutlu etkileşimi sonucu ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konum açısından ortaya çıkan farklılaşmalar şeklindedir. (Crompton, Hantrais, Walters, 1990:330). Feminist teori ya da toplumsal cinsiyet teorisi, yerleşik iktisadın veri kabul ettiği işgücü piyasasına ait olmayan değişkenleri de analize dahil etmiştir.

Feminist iktisadın çıkış noktalarından biri süreç içerisinde “ev ekonomisinin” ve onu oluşturan birimlerin, yani aile, kadın ve çocukların deyim yerindeyse “tuhaf” bir biçimde ekonomi tartışmalarının dışına atılmış olduğu gözlemidir. Kadınların ücretli emeğin önemli bir kısmını oluşturduğu bugün dahi “kadın” ve “aile” kavramları iktisadi ilişkileri ve davranışları inceleyen disiplinin dışında tutulmaktadır. Büyük çoğunluğu kadın tarafından gerçekleştirilen hane-içi üretimde öyle. Kadın kavramı ile yakından ilgisi olan (olması beklenen) “yoksulluk” araştırmalarında dahi konunun “cinsiyet” yönü alanın uygulayıcıları tarafından tamamen gözardı edilebilmektedir.(Voyyoda, 2005:1).

Feminist iktisat, 1960’larda disiplini oluşturan iki ana paradigmanın, “geleneksel” Neo Klasik ve “geleneksel” Marksist paradigmanın “kadının sosyal rolü” ve “cinsiyet” açısından “yeniden değerlendirilmesi” ile ortaya çıkmıştır. Feminist iktisatçılar, disiplinin yapı ve metod açısından bu kadar farklı iki paradigmanın “hanehalkı teorisi” konusunda ne ne kadar birbirlerine benzeyebildiğini keşfetmişlerdir.(Folbre, 1986:247).

Tarihsel olarak her iki okul da iktisadi birim olarak “aile”yi kabul etmektedir. Aile ve toplum içerisinde cinsiyete bağlı işbölümü ve kadın emeğinin maruz kaldığı “eşitsizlik” her iki okulun temsilcileri tarafından veri alınmakta, aile tamamen

işbirliği içerisinde işleyen bir birim olarak varsayılmaktadır. Ancak, “toplumsal cinsiyet”lerin “doğal cinsiyet”lerden kaynaklanmadığı, toplum tarafından yapılandırılmış sosyal oluşumlar olduğu göz önünde bulundurulmaya başlanırsa aile içi “işbölümü”nün de doğal olmadığı, basitçe varsayılan “çıkar ortaklığı” ve “aile harmonisinin” de aslen “çiftler arası güç eşitsizliği” ve “çıkar çatışması” deyimleri çerçevesinde yeniden inşasının mümkün olduğu görülür. Bu açıdan aile içi işbölümü ve buradaki eşitsizliğin feminist iktisat yazınındaki eleştirisi her iki paradigmanın “geleneksel” anlayışına bir meydan okuma olarak görülebilir.(Voyyoda, 2005:2).

Tarihsel olarak Neo Klasik iktisat, iktisadi davranışlar için evrensel bir birey (tüketici, firma) teorisi sunar. Bu teori, “piyasa” çözümü dışında hiçbir çözümü kabul etmez. Neo Klasik dünyada “iktisadi” anlamda bir istismar olamaz çünkü yapısal olarak her iki tarafında yararına olmayan hiçbir işlem gerçekleşmez. Buna göre Neo Klasik dünyada yapısal bir ayrımcılık da söz konusu değildir.

Neo Klasik iktisat kabaca şunu söylemektedir: Eğer iktisadi anlamda kadın açısından bir eşitsizlik varsa bu durum kadının kendisi tarafından “bağımsız” ve “rasyonel” bir şekilde tercih edilmiştir. Neo Klasik modelin temelinde “tercihler doğrultusunda yapılan rasyonel seçimler” varsayımı yatmaktadır ve bu varsayım, tarihsel ve kurumsal hiçbir kısıtı tanımamaktadır.

Feminist iktisatçılar, Neo klasik ayrımcılık teorisinin değişik unsurlarını, kendi analizlerine entegre etmelerine rağmen, bu teorileri eleştirmekten de geri durmamışlardır. Neo klasik analiz çerçevesinde, cari piyasa ayrımcılığının vurgulanarak, piyasa öncesi ayrımcılığın dışsal olarak ele alınmasını eleştiren feminist iktisatçılar, işgücü piyasası ile aileyi de içine alan diğer toplumsal kurumlar arasındaki geri besleme etkisine dikkat çekerler. Neo klasik modeller, ya kadınların bazı işleri tercih ettiğini (arz yönlü açıklama), ya da işverenlerin ayrımcılık uyguladığını (talep yönlü açıklama) söyleyerek, tercih ve kısıtlamaları birbirinden ayırmaktadır; oysa Feminist iktisatçılar pratikte tercih ve kısıtların birbirinden izole edilemeyeceğini savunurlar.(Lordoğlu, Özkaplan, 2003:261).

Feminist yaklaşım ve Marksist iktisat arasındaki ilişki ise elbette feminizm ve Neo Klasik iktisat arasındaki ilişkiye oldukça farklıdır. Marksist iktisat tarihsel olarak çelişki, güç eşitsizliği ve sömürü ilişkilerinin teorisidir.Marksist teori, güç

ilişkilerinin açıklayıcısı olarak “kadın” üzerindeki baskıyı ve bunun iktisadi yaşamın yeniden üretilmesindeki önemini konu alan feminist iktisadın doğal adresi olagelmıştır. Ancak Marksizm ve feminizmin bu birlikteliği feministler açısından çok da mutlu bir birliktelik değildir:

“Marksizm ve feminizmin evliliği geleneksel ataerkil evliliği andırmaktadır. Marksizm ve feminizm birdir ve o bir Marksizm’dir. Bu anlamda Marksizm ve feminizmin “birliktelik” çabası feministler açısından tatmin edici değildir. Bu birliktelik Marksizmin bakış açısı ile, feminist mücadeleyi daha “büyük ve kapsayan” mücadelenin, sermayeye karşı mücadelenin içine koymaktadır.”(Voyoda, 2005:3).

Tarihsel olarak Marx ve Engels’den başlayarak, çoğu Marksist ve sosyalist düşünür kapitalist sistem altında “kadın”ın statüsü ile ciddi biçimde ilgilenmişlerdir. Ancak feminist iktisat açısından evliliği mutsuz kılan nokta Marksizmin “kadın” konusunu ele alışının diğer tüm piyasa-dışı ilişkileri ele alışıyla aynı olmasıdır. Geleneksel Marksist görüşe göre, “kadın” sorunu asıl sorun olan” sınıf” sorununun bir türevidir; hane içi ilişkilerin analizi de sınıflar arası ilişkilerin analizinde kapsamaktadır. Bu anlamda aynı sınıf içerisindeki kadın ve çocuklarla erkekler arasındaki farklar çoğu zaman geleneksel Marksist teorisinin dışında kalmıştır.(Voyoda, 2005:3).

Benzer şekilde “ev içi üretim” de temel gereksinimleri karşılayan üretim olarak, piyasa üretim döngüsünün devamında “ikincil” konumdadır. Bu anlamda geleneksel bakış açısına göre ev içi üretim “iktisadi” sayılmaz. Hane içi üretim etrafında dönen tartışmalarda Marksist-feminist iktisatçılar, kadın emeğinin ikincil kalmasının kapitalist sistemde sermaye birikimi, emeğin yeniden üretimi ve sınıf çatışması açısından “gerekliliği” ne dikkat çekmektedir. Aynı şekilde “cinsiyete bağlı iş bölümü” nün feminist bakış açısından analizi işçi sınıfı ailesinde erkek ve kadın arasında varsayılan mutlu ve doğal iktisadi çıkar birliğini eleştirmektedir. Dahası, Marksist-feminist bakış açısından ataerkil sistem de kapitalist sistem gibi kendi dinamikleri olan bir sistemdir ve bu iki sistem birbirini beslemektedir.(Folbre, 1986:250).

İktisadi analizin tarihine bakıldığında çok genç sayılabilecek feminist iktisat kendi bakış açısı ile, özetlemeye çalışılan “geleneksel” paradigmaları “toplumsal cinsiyetin farkında” bir disiplin yaratma konusunda etkilemektedir. Marksist-feminist iktisatçıların çalışmaları ve Neo Klasik iktisatçıların “hane içi güç eşitliğine dayalı pazarlık modelleri” bu etkileşime örnek sayılmaktadır. Ancak feminist iktisat kendi bakış açısı ile gerçek dünya ve teori arasındaki ilişkiyi kurmada kendi ajandasını yaratmaktadır.(Voyvoda, 2005:4).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının toplumsal cinsiyet açısından analizi, cinsel kimliğin meydana getirdiği toplumsal yapılanmayı baz alır. Bu yapılanma, bireylere cinsiyetlerine bağlı farklı roller, farklı haklar ve farklı fırsatlar atfeder; bu anlamda kadınların (eş ve anne olarak) toplumsal rollerine ilişkin beklentilerinin, kadınların işgücü piyasası deneyimini nasıl etkilediğini inceler.(Crompton, Hantrais, Waters, 1990:331).

Feminist iktisatçılara göre, kadınların hem evde hem de işyerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının temel nedeni, patriarkal (erkek egemen) sistemin hakim olduğu sosyal ve geleneksel değer yargılarıdır. Patriarkal sistem, bir toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde erkeğe ayrıcalık tanır ve erkeği daha güçlü kılar. Böylece birbirleriyle etkileşim içinde olan ekonomik ve sosyal değişkenler cinsiyet ayrımını yaratır.(Power, 1975:226).

Cinsiyete dayalı işbölümü sonucu tüm toplumlarda ev içi üretim ve çocuk bakımı kadınların temel sorumluluk alanları olarak kabul edilir. Feminist cinsiyet ayrımcılığı teorisine göre ise, kadın mesleklerinin genelde ev kadınlığının bir uzantısı olan öğretmenlik, hemşirelik, temizlikçilik, dadılık gibi işler olduğu ve bir çok toplumda bu işlerin hafife alındığı görülmektedir. Bazı durumlarda kadınların icra ettiği işler ve yaptıkları üretim, yüksek ücret alan erkeklere kıyasla daha çok bilgi ve yetenek gerektirmesine rağmen, bu işler sadece kadın mesleği olarak görüldüğü için kadınlar daha az ücret almaktadırlar.(Palaz, 2003:99).

2. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASALARININ YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ ARZININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Gelişme sürecinde ve zorunluluğunda olan Türkiye, ekonomik ve sosyal yapısındaki dengesizliklere ek olarak, uygulanmakta olan makro ekonomik politikaların da etkisiyle her geçen gün daha ağırlaşan istihdam ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır. Türkiye’nin halen karşı karşıya olduğu en önemli iktisadi ve toplumsal sorun işsizliktir.(Gürsel, 2004:1).

Ekonominin yeterince güçlü olmadığı ülkemizde istihdam işsizlik sorununun önemini ve özelliklerini belirleyen başlıca nedenler arasında, hızlı nüfus artışı, iç ve dış göçler, yetersiz gelir, gelir dağılımındaki adaletsizlik, teknolojik gelişmeler, bölgeler arası gelişme farklılıkları, eğitim politikalarındaki sorunlar ve yatırım politikalarındaki olumsuzluklar bulunmaktadır.

Çalışabilir nüfusun, artış oranı düzenli olarak düşse de, halen artmakta olması ve önümüzdeki en az otuz yıl boyunca artmaya devam edecek olması, tarımın mutlak olarak istihdam yitirmeye devam etmesi ve nihayet, eğitim düzeyi giderek yükselen kadın nüfusun zamanla daha büyük sayıda tarım dışı işlerde çalışma arzusu, işgücü arzında uzun süre yüksek artışların yaşanmasına neden olacak başlıca etkenlerdir.(Gürsel, 2004:2). Tarım dışı işgücünün halen 17 milyon civarında olduğunu ve tarım dışı işgücünün uzun dönem artış eğiliminin de %3 civarında seyrettiğini de dikkate alırsak, yaklaşık iki buçuk milyon olan işsizlerin sayısını hiç olmazsa sabitlemek için her yıl en az 500 bin net iş yaratılması gerektiği kolayca hesaplanabilir.(TÜİK, 2005).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde büyük miktarda iş yaratmanın tek yolu, hızlı büyümeden geçer. Ülkelerin potansiyel büyüme oranını uzun dönemde gerçekleştirebilmek için makroekonomik istikrar gerekir. Türkiye ekonomisinde büyüme “istihdam dostu” büyümeye dönüştürülemediği takdirde, işsizliğin düşmesi şöyle dursun, daha da yükselmesi kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir. “İstihdam dostu” bir büyüme yaratabilmek için de mutlaka işgücü piyasasının istihdam artışını sınırlayan yapısal özelliklerini belirlemek, ardından bu tür engellerin aşılmasına yardımcı olacak iktisat politikalarının tasarlanması gerekmektedir.(Gürsel,2004:2).

2.1. Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Özellikleri

İşgücü piyasasında bir kısım insanlar emeklerini arz ederken, bir kısmı da arz edilen emeği talep eder. Arz ve talebin karşılaştığı ve bulunduğu alan işgücü piyasasıdır.(Erkan, 1991:96). İşgücü piyasası bir soyutlamadır; işgücü satıcılarının ve alıcılarının fiyatları ve işgücü hizmetlerinin dağılımını belirlemek için bir araya geldikleri ortamı tanımlamak üzere kullanılan analitik bir kurgudur.(Eliot, 1990:3).

İşgücü piyasası modelleri açısından Türkiye’deki fiili durumu özetlemek gerekirse, organize sanayi, ticaret ve hizmet kesimlerinde daha ziyade kurumsal iş piyasalarının özellikleri görülür. Tarım kesimi, ev sanayi, esnaf ve küçük sanatkarlar için tabii ve esnek iş piyasasının şartları ağırlık kazanmaktadır. Kamu hizmet kesimi ise, güdümlü iş piyasası modeline uygun özellikler göstermektedir. Türkiye’de hangi hizmet kesimi kapsamında yer alırsa alsın bütün insanlar çok geniş bir hukuki çerçeve ile yönlendirilmektedirler.(Gök, 2004:15).

Kalkınmakta olan ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de de hızlı bir nüfus artışı görülürken işgücü piyasası da homojen bir yapı göstermemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde işgücünün büyük bir kısmının tarımsal faaliyetin egemen olduğu kırsal alanda bulunması, kırsal ve kentsel alan işgücü piyasalarını birbirinden farklı kılmaktadır. Kırsal alan işgücü piyasalarında vasıfsız işgücü çoğunluk teşkil ederken, toprakların küçük parçalara bölünmüş olması sonucu kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi biçiminde çalışma görülmektedir. Kentsel alanlarda ise işgücü piyasası başlıca iki bölümde farklı özellik göstermektedir. Birinci gruptakiler genellikle kırdan göç etmiş, hemen iş bulamamış gündelikçi ve geçici olarak ücretli çalışan vasıfsız işgücü ile hizmetler kesiminde az bir sermaye ile veya hiçbir sermaye gerekmeksizin kendi işini yaparak gelir sağlayan kişilerden oluşmaktadır. Kentsel işgücü piyasasındaki ikinci grupta çalışanlar ise, organize kesimdeki işgücü olarak ele alınabilmektedir. Organize kesimdeki işlerde çalışanlar genellikle sendikal ve toplu sözleşme düzeni içindedir ve kentteki sanayi, ticaret, hizmet sektörlerinde çalışanlarla kamu kesiminde çalışanlardan oluşmaktadır.(Lordoğlu, Törüner, 1995:60).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2005 Hanehalkı İşgücü Anket sonuçlarına göre Türkiye’deki kurumsal olmayan sivil nüfusun 71 milyon 611 bin kişi olduğu açıklandı. Bu dönemde 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun ise 50 milyon 826 bin kişi

düzeyinde bulunduğu belirlendi. İşgücüne dahil nüfusun bir önceki döneme göre 276 bin kişi artarak 24 milyon 565 bin kişiye yükseldiği bu dönemde istihdamdakilerin sayısının ise 255 bin kişilik artma ile 22 milyon 46 bine yükseldiği ifade edildi. Buna karşılık işsiz sayısı 22 bin kişilik artış ile 2 milyon 520 bine yükseldi.

Tablo 2.1: İşgücü Durumu, 2004-2005

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Kurumsal olmayan sivil nüfus (000)	70 556	71 611	43 218	44 312	27 338	27 299
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	49 906	50 826	30 813	31 678	19 093	19 148
İşgücü (000)	24 289	24 565	13 714	14 398	10 576	10 167
İstihdam (000)	21 791	22 046	11 843	12 566	9 948	9 480
İşsiz (000)	2 498	2 520	1 870	1 832	628	687
İşgücüne katılma oranı (%)	48.7	48.3	44.5	45.5	55.4	53.1
İstihdam oranı (%)	43.7	43.4	38.4	39.7	52.1	49.5
İşsizlik oranı (%)	10.3	10.3	13.6	12.7	5.9	6.8
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	14.7	13.6	14.3	13.2	16.1	14.9
Genç nüfusta işsizlik oranı ¹ (%)	19.7	19.3	25.2	22.8	12.6	14.1
Eksik istihdam oranı (%)	4.1	3.4	3.8	3.0	4.6	4.0
Genç nüfusta eksik istihdam oranı ¹ (%)	5.1	4.5	3.9	3.2	6.6	6.4
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	25 616	26 621	17 099	17 279	8 517	8 981
İş aramayıp, iş başı yapmaya hazır olanlar	1 223	1 714	694	993	529	721
Mevsimlik çalışanlar	464	481	135	119	329	362
Ev işleriyle meşgul	13 301	13 025	9 179	8 956	4 122	4 069
Öğrenci	3 283	3 393	2 453	2 489	830	905
Emekli	2 886	2 908	2 205	2 208	681	700
Çalışmaz halde	2 840	3 098	1 299	1 383	1 541	1 715
Diğer	1 617	1 641	1 133	1 132	484	509

¹ 15-24 yaş grubundaki nüfus

Kaynak: TÜİK, 2005

İşsizlik oranı %10,3, işgücüne katılma oranı %48 seviyesinde iken, istihdam oranı %43 civarındadır. Buna göre Türkiye’de çalışabilir yaştaki her 100 kişiden

sadece 48'i çalışıyor yada çalışmak için aktif olarak iş arıyor. Çalışabilir yaştaki her 100 kişiden ise ancak 43'ü bir işte çalışabiliyor. Türkiye'de gençler arasındaki işsizlik oranı ise kentlerde %22,8, kırsal kesimde ise %14,1 olarak belirlenmiştir.

Türkiye'de işgücü piyasasının kendine has özellikleri vardır. Ülke nüfusunun dağılımı, nüfus artışı eğitim durumu, işgücü kapsamındaki nüfusun tanımı, işsizlere bakış ve onlara yönelik politikalar vb. bakımlardan işgücü piyasamızın farklılıklar gösterdiğini ifade edebiliriz. Bu farklılıkları sınıflandıracak olursak şöyle bir tasnif yapabiliriz:(Gök, 2004:11-12).

1- Her şeyden önce Türk işgücü piyasası içerisinde tarımın görece ağırlığı belirgin bir şekilde kendisini göstermektedir. Bu durumda Türkiye'yi OECD ülkeleri arasında farklı bir konuma getirmektedir. Türkiye'de toplam nüfusun 2005 yılı itibarıyla %38'den fazlası ve toplam işgücünün de %41'den fazlası kırsal kesimde yaşamaktadır. İşgücü büyüklüğü bakımından Türkiye'ye yakın ülkelere örnek İtalya'da bu oran %6,8'dir. Tarım sektörünün görece ağırlığının bir sonucu olarak toplam işgücünün % 47'si ücretli iken, %7,2'si yevmiyeli, %29,8'i işveren ve kendi hesabına çalışan konumunda olan, %16'sı ücretsiz aile işçisi konumundadır.(TÜİK, 2005).

2- Tarım sektörünün görece ağırlığının bir uzantısı olarak sanayi işgücü verimliliği ile tarımsal işgücünün verimliliği arasında çok büyük bir farklılık vardır. Tarım sektöründeki verimlilik oranı sanayi verimliliğinin yaklaşık olarak ¼ 'ü kadardır. Özellikle tarımsal işgücünün ve informal sektörün düşük verimliliği Türkiye'de işgücüne ilişkin sorunların en önemlilerinden birisini oluşturmaktadır.

3- Kentlerdeki informal sektör toplam istihdamın %35,9'unu oluşturmaktadır. Bu durumda işgücü piyasasını incelerken üç ayrı kesimi dikkate almamız gerekmektedir. Bunlar, tarım sektörü, informal sektör ve formel sektördür.

4- Tarım dışı sektörde, kamu sektörünün ve sendikaların ağırlığı ile iç göç olgusu önemle üzerinde durulması gereken unsurlardır. Tarım sektörünün toplam istihdam ve genel nüfus içerisindeki ağırlığı her geçen gün azalmaktadır.

Tablo 2.2: İşteki Duruma ve Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam Edilenler, Türkiye Toplam (Bin Kişi)

	TOPLAM			
	2004		2005	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)
İşteki Durum	21 791	100.0	22 046	100.0
Ücretli	9 279	42.6	10 358	47.0
Yevmiyeli	1 800	8.3	1 590	7.2
İşveren	1 020	4.7	1 132	5.1
Kendi Hesabına	5 388	24.7	5 438	24.7
Ücretsiz Aile İşçisi	4 303	19.7	3 527	16.0
Ekonomik Faaliyetler	21 791	100.0	22 046	100.0
Tarım	7 400	34.0	6 493	29.5
Sanayi	3 988	18.3	4 281	19.4
İnşaat	1 029	4.7	1 171	5.3
Hizmetler	9 374	43.0	10 101	45.8

Kaynak: TÜİK, 2005

Türkiye işgücü piyasasında oluşan sorunları arttıran diğer dinamik ise, ülkemizdeki nüfus artış hızının yıllık ortalama %1,5 gibi yüksek bir seviyede olmasının ötesinde, çalışma çağı kabul edilen 15 ve yukarı yaş grubundaki nüfusun artış hızının %1,9 seviyesinde oluşarak, her yıl neredeyse 1 milyon kişinin çalışan nüfus potansiyeline dahil olmasını getirmesidir. Yine de çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık yarısının çeşitli nedenlerle işgücü piyasasına dahil olmaması bu baskıyı bir ölçüde sınırlamaktadır. Türkiye’de bu oran, %30 civarındaki OECD ve AB-15 ortalamasının ve istihdam yapısı benzerlikler gösteren Polonya’nın %35’lik oranının bir hayli üzerindedir.(Bürümcekçi, 2006:1).

Türk işgücü piyasasının global görünümdeki yeri ve diğer temel nitelikleri ise, aşağıdaki gibidir;(Türkan, 2005:17-23).

- Türkiye’de işgücü arzı potansiyeli çok yüksektir. Türkiye’de nüfusun %29,2’si 15 yaşın altındadır. Bu oran AB-15 ortalamasının da %16,2’dir.
- Türkiye, sivil istihdam artışının en yüksek olduğu ülkeler arasındadır. AB-15 ülkelerinde yıllık istihdam artışı %1 civarında iken, bu oran Türkiye’de %3 civarındadır.

Tablo 2.3: OECD Ülkelerinde İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2004

	TARIM (%)	SANAYİ (%)	HİZMETLER (%)
AB- 15 Ortalaması	3.7	26.9	69.4
ABD	1.6	20.0	78.4
Japonya	4.6	28.7	66.7
Almanya	2.4	31.0	66.6
Fransa	3.5	23.1	73.4
İtalya	4.5	31.0	64.5
İspanya	5.5	30.5	64.0
İngiltere	1.3	22.4	76.4
Kore	8.1	27.5	64.4
Meksika	16.0	25.1	59.0
Polonya	18.0	28.8	53.2
Çek Cumhuriyeti	4.3	39.4	56.3
Macaristan	5.3	33.2	61.5
Türkiye	34.0	23.0	43.0

Kaynak: TCMB, Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri- Gelişme ve Değerlendirmeler, 2005

- Türkiye’de istihdam diğer ülkelere göre oldukça gençtir. AB-15 ülkelerinde istihdamın ortalama yaşı 40 iken, Türkiye’de 36,3’tür.
- Türkiye’de istihdamın eğitim düzeyi düşüktür. İlkokul ve okul öncesi eğitime sahip istihdamın, toplam istihdam içindeki payı %55 civarındadır.
- Tarım sektörü istihdamının en yüksek olduğu ülke %29,5’lik payla Türkiye’dir. Bu oran Polonya’da %18, Meksika’da ise %16 civarındadır.
- Hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin en düşük olduğu ülke Türkiye’dir. Türkiye’de istihdamın %45,8’i hizmetler sektöründe istihdam edilirken, bu oran AB-15’de %70 ve ABD’de %80 civarındadır.
- Türkiye’de sanayi sektörü istihdamı AB-15 ortalamasının altında ancak ABD’nin üzerindedir. Bu ülkelerde ortalama oran %30 civarında olup, söz konusu oran %20 civarındadır.

- Türkiye’de ücretli olarak çalışanların payı düşük, işveren olarak ya da kendi hesabına çalışanların payı ise yüksektir. Kurumsallaşmanın bir göstergesi olarak kabul edilen ücretli payı AB-15 ülkelerinde %84, ABD’de ise %92 civarındadır.
- Ücretsiz aile işçisinin en yüksek olduğu ülke Türkiye’dir. Türkiye’de ücretsiz aile işçilerinin istihdamdan aldıkları pay, Meksika,Kore ve Polonya’nın toplamına denk gelmektedir.
- Genç nüfustaki işsizlik oranı Polonya, İtalya,İspanya ve Fransa gibi Ülkelerden düşüktür. Bizde %20 civarında olan bu oran Polonya’da %40’ın üzerinde görünmektedir.
- Türkiye’de kadının istihdama katılımı düşük iken, 15-19 yaşındaki çocuk nüfusun istihdama katılımı diğer ülkelere göre yüksektir. Kadının istihdam payı AB-15’de Türkiye’nin 1,7 katı iken, çocuk istihdamı Türkiye’nin %40’ı kadardır.

Bir diğer önemli tespit ise, işgücü piyasasına ait çeşitli verilerin ekonomik aktivitenin kurumsallaşma ve ölçek ekonomisine yönelme eğilimi içinde olduğunu yansıtmaktadır. Yani, daha önce bireysel girişimler tarafından sağlanan mal ve hizmetler giderek daha kurumsal yapılar tarafından yerine getirilmektedir. Ücretli çalışanların istihdam içindeki ağırlığının artış eğiliminde olması ve çalışanlar içinde SSK’lı olanların payının artması, bu eğilimin en bariz göstergeleridir. Böyle bir eğilim, verimlilik artışlarının devamının en büyük destekçisi olacaktır. Bu yer değişimi, başlangıçta ilave istihdam getirmese de, kurumsal yapıların istihdam yaratma potansiyelinin yüksekliği ve gelişmiş ülkelerde ücretli payının %80-90 aralığında olması, gelecek açısından ümitlerimizi korumamızı getirmektedir.(Bürümcekçi, 2006:3).

2.1.1. İşsizliğin Temel Nedenleri

Türkiye’nin en önemli sosyal ve ekonomik sorunlarından birisi işsizlik sorunudur. İşsizliğin insan yaşamı üzerinde önemli sayılabilecek psiko-sosyal sonuçlara yol açtığı bilinmektedir. Küreselleşme, ekonomideki yeniden yapılanma,

siyasal reformlar ve özellikle son yıllarda yaşanan ekonomik krizler Türkiye’de işsizliğin boyutlarını önemsenecek bir düzeye yükseltmiştir.(Yüksel, 2003:21).

Gelişmiş toplumlarda, istihdam yalnızca ekonomik açıdan değil, aynı zamanda toplumsal açıdan da önemli görülmektedir. Toplumda, bireyin çalışmak istek ve yeteneğinde olup da işsiz kalması, bir başka ifadeyle çalışma olanağı bulamaması, insan yaşamı üzerinde derin ekonomik, sosyal ve moral etkiler bırakan bir olaydır.(Talas, 1997:129). Günümüzde çalışma bireyin temel haklarından biri olarak düşünülmektedir. Çalışma hakkı ve işsizliğin önlenmesi insana verilen değerlerin bir göstergesidir. Öte yandan çalışma hakkı, birey için kendisinin ve ailesinin geçim olanak ve araçlarını sağladığından ötürü yaşama hakkının da bir devamı niteliğindedir.(Yüksel, 2003:22).

İşsizlik, günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin temel ortak sorunları arasındadır. Gelişmiş ülkelerde nüfus artışı sifıra yakın olduğu için işgücü arzındaki artışta sifıra yakındır. Bu ülkelerde işsizlik işgücü arzının bolluğundan değil, işgücü talebinin yetersizliğinden kaynaklanmakta ve ekonomik konjoktüre bağlı olarak artıp azalmaktadır. İşgücü talebinin yetersizliğinin en önemli sebeplerinden biri, ekonomik durgunluktur. Durgunluk işsizliği arttırırken, harcamaları azaltmaktadır. Harcamalardaki azalış satışları ve beraberinde üretimi azaltarak durgunluğu ve işsizliği daha da ağırlaştırmaktadır.(Gürel, 1996:45).

Gelişmekte olan ülkelerde kronik hale gelen işsizlik, nüfus artış hızının yüksekliği, sermaye birikimi yetersizliği, yatırımların yeterli düzeyde arttırılamaması, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar, işgücünün nitelik yetersizliği, ücret hadleri, mesleki eğitim ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk, teknolojik gelişmeler, kapasite kullanımında sektörel yetersizlikler ve büyük şehirlere işgücü akımı gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Türkiye’de de işsizlik diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, yapısal özellikler taşımaktadır. Açık işsizlikle birlikte, gizli işsizlikte yaygındır. Türkiye’de üretken istihdamın arttırılması; kalkınmanın hızlandırılması, gelir dağılımının dengeli dağılımı ve AB ile uyum politikaları açısından da gereklidir.(Fındıkçioğlu, 1996:70).

Nüfus miktarı işgücü piyasasının arz yönünü belirleyen temel faktördür. Türkiye %1,5 oranındaki nüfus artış hızı ile gittikçe gençleşen bir nüfus yapısına sahiptir. Genç nüfusa sahip olan ülkelerin karşılaştıkları sorunlar Türkiye için de geçerlidir. Bu sorunların başında da istihdam gelmektedir. Türkiye’de 15-64 yaş grubundaki nüfus çalışma çağındaki nüfus olarak kabul edilmektedir. Çalışma çağındaki nüfus artışı genel nüfus artışından daha hızlı seyretmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına katılmasındaki artış (iktisaden faal nüfustaki artış) çalışma çağındaki nüfusun artışından daha düşük seviyededir. Çalışma çağındaki nüfusun tamamı istihdam edilememekte, iktisaden faal olmayan nüfus daha hızlı büyümektedir. İstihdam olanakları sınırlı olarak artarken, işgücü arzı daha hızlı artmakta, bu da işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Nüfus artışı ile birlikte, yatırımların aynı hızla artmaması, teknolojik gelişmelerin sınırlı sayıda işgücüne istihdam sağlaması gibi nedenlerle işgücü talebindeki artış, işgücü arzındaki artışı karşılayamamaktadır. İşgücü arz ve talebindeki bu dengesizlik genel ekonomik dengeleri de olumsuz yönde etkilemektedir.(Gürel, 1996:46).

Yatırımların tarım dışı kesimlerde yoğunlaşması, tarım dışı kesimlerde işgücü talebini arttırırken, bu kesimlerde daha fazla istihdam olanakları yaratmaktadır. Tarım dışı kesimlerde çalışanların gelirleri tarım kesiminde çalışanların gelirlerinden daha yüksektir. Tarım kesiminde dağınık bir şekilde mevcut bulunan eksik istihdam şehirlere yönelerek şehirlerde işgücü arzını arttırmaktadır. Hızlı nüfus artışı ve tarım kesiminden şehirlere göç ile birlikte, şehirlerde işgücü arzı arttığı gibi, işgücüne katılma oranı da azalmaktadır. Tarım kesiminde niteliksiz işgücü olarak istihdam olanakları bulabilenlerin şehirlere geldiklerinde nitelikleri yetersiz kalmaktadır. Ekonomik gelişme ile birlikte, işyerlerinin niteliksiz elemana ihtiyacı azalmaktadır.(Gürel,1996:46).

Toplam istihdam içerisinde sanayi ve hizmetler sektörünün payı artmakla birlikte, artan işgücü arzını bu iki sektör yeterince karşılayamamakta ve iktisadi faaliyet koluna göre marjinal çalışanların doğmasına neden olmaktadır. Hızlı şehirleşme de marjinal işlerde çalışanların sayısını arttırmaktadır. Bu ise verimlilik ve üretim üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.(Fındıkçıoğlu, 1996:69).

Teknolojik gelişmeler ve istihdam arasındaki ilişki incelendiğinde de, teknolojinin istihdam üzerindeki etkisinin büyük olduğu görülmektedir. Teknolojik gelişmeler üretimde birim başına düşen zamanı kısaltıcı, birim başına düşen maliyetleri azaltıcı etkiler yaratır. Verimlilik arttığı gibi, kalite de yükselir. Böylece milli gelir ve refah seviyesi artar. Teknolojik gelişme ile birlikte, işçi başına düşen verimlilik artışı gelir artışını yaratacağından, piyasaya yeni talepler çıkar ve daha fazla istihdam yaratır. Ancak, teknolojik gelişmelerin her zaman istihdamı arttırıcı etkiler yaratacağından söz edemeyiz. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdamı daraltıcı etkileri daha belirgin şekilde gözlenmektedir. Teknolojik gelişmelerin işsizlik yaratmaması için eğitim ve yeni yatırımlar ile yeni iş sahalarının yaratılması gerekir.(Kutal, 1992:62).

Türkiye’de pek çok işyerinde otomasyona yönelik teknoloji ile sınırlı sayıda işgücü istihdamına yer verilerek işçi çıkarma uygulamalarına gidilmiştir. Bir yandan hızlı nüfus artışı, diğer yandan teknolojik gelişmeler istihdam olanaklarını sınırlandırmaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte yeni yatırımların yapılması halinde açılan yeni iş sahalarında ancak belirli eğitimi alabilmiş kişilerin diğerlerine göre yüksek ücretlerle istihdam edilmesi, gelir dağılımı bozukluğunu daha da arttırmakta ve çeşitli sosyal sorunlara yol açmaktadır.(Gürel, 1996:47).

Türkiye’de sanayileşme çabaları ve hizmet sektörünün gelişimi nitelikli işgücüne olan ihtiyacı arttırmaktadır. Nitelikli işgücünün yetersizliği verimin düşmesine ve sanayileşmede sorunlara neden olmaktadır. Nitelikli işgücünün azlığı ile birlikte, niteliksiz işgücü arzının fazlalığı istihdam sorununu daha da karmaşıktırmaktadır. Piyasanın ihtiyaç duyduğu meslek ve becerileri kazandıran eğitimin maliyeti yüksektir. Bu tür eğitimden istenen başarının elde edilebilmesi için sanayi ile bağlantılı bir şekilde eğitim yapılmalıdır. Türkiye’de işsizlik daha çok niteliksiz işgücü için sözkonusu olmakta, eğitim seviyesi yükseldikçe, işsizlik oranı azalmaktadır.(Kutal, 1992:63).

Ayrıca, gerçekçi bir eğitim ve istihdam planlaması yapılmaması, yükseköğretim ve fakülte kontenjanlarının istihdam planlaması ile bağlantılı olarak değil de, rasgele arttırılması, yeterli sayıda öğretim üyesi yetiştirilmeden yeni üniversitelerin açılması,

üniversitelerin iş dünyası ile ilişkilerinin zayıf olması gibi nedenler meslek okulu ve üniversite mezunlarının da işsiz kalmalarında etkili olmaktadır.(Kutal, 1992:63-64).

İşgücü arz ve talebinin birbirine yakın olduğu ülkelerde bile eğitime önem verilmemesi işsizlik yaratabilir. Türkiye son yıllarda eğitimde önemli gelişmeler kaydetmiştir. Bu gelişmelere rağmen, halen çok gerilerde bulunduğu da bir gerçektir. Ayrıca, Türkiye’de yetersiz sayıdaki nitelikli işgücüne gerekli ücret ve çalışma olanakları sağlanamadığı için bu elemanlar beyin göçü ile diğer ülkelere gitmektedir.(Serter, 1993:96).

Daha öncede belirtildiği üzere, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde uzun süreli ve istikrarlı bir istihdam artışı yaratmanın yolu ekonomik büyümeden geçer. Ancak, istihdam oranlarının artmamasının sebebi olarak sadece ekonomik büyüme oranlarındaki sınırlılıkları ifade etmek, bu sorunun sebeplerini tam olarak saptamak için yeterli değildir. Ülkemizde son 10 yılda ekonomik büyüme sürekli olarak artmış, fakat özellikle son 5 yıldır istihdamdaki büyüme oldukça sınırlı kalmıştır. Bu durum ekonomimizin istihdam yaratma potansiyelinin sınırlılığına işaret etmektedir. Özellikle imalat sanayimizdeki zayıf yatırım performansı dikkati çekmektedir. Bu bağlamda, özellikle ekonomimizin rekabet gücünü arttırabilmek ve yeni yatırımlara yol açabilmek amacıyla istihdam vergileri olarak da adlandırdığımız yüklerin bir an önce kayıtlı istihdamı teşvik eder şekilde yeniden düzenlenmesi gerekir.(Kılıç, 2005:3).

Pek çok Avrupa ülkesinde ve Türkiye’de halen bir numaralı sorun olmaya devam eden işsizliğin, büyük ölçüde işgücü piyasasının katı yapısından kaynaklanan yapısal nitelikli işsizlik olduğu bilinmektedir. Türkiye’deki işsizliğin temel sorunu da yapısal olarak artma eğiliminde olan işgücü arzına yeterli istihdamın yaratılamamasıdır. Büyümenin istihdam dostu olabilmesi işgücü piyasasındaki mevcut katılıkların giderilmesi ile yakından ilgilidir. Yapısal işsizlik yaratan başlıca unsurlar olarak; çeşitli adlar altında alınan vergi ve primlerin neden olduğu yüksek işgücü maliyetleri, aksak ücret belirleme mekanizmaları, etkin olmayan iş arama süreçleri ve uyumsuz vasıflar, işsizlik tazminat düzeni gibi başlıca etkenler sayılabilir.(Gürsel, 2004:2).

İşgücü talebinin iki temel belirleyicisi işgücü maliyeti ve büyüme oranıdır. İşgücü talebi büyüme oranı arttıkça yükselir, işgücü maliyeti arttıkça da azalır. İşgücü maliyeti ile istihdam arasındaki ilişki ters yönlü bir ilişkidir. Varılan sonuç, yüksek işgücü maliyetinin düşürülmesinin istihdama yapacağı olumlu katkının dikkate değer olduğu şeklindedir. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi mutlaka kayıt dışılıkla mücadele ile ele alınmalıdır.(Gürsel, 2004:4).

Yapısal işsizlik unsurlarından biri olan ücret belirleme süreci açısından, imalat sanayi verilerini kullanılarak yapılan analizler Türkiye’de işgücü piyasasının nispeten esnek olduğunu gösteriyor. Artan işsizlik ücretler üzerinde dikkate değer bir baskı oluşturuyor. İşsizlik azaldığında ise aksi yönde bir baskı ortaya çıkıyor. İstihdamın brüt ücrete uzun dönemde duyarlılığı az da olsa pozitifdir. Bu sonuç, ücretin maliyetin yanı sıra gelir de olduğunu ve uzun dönemde büyümeyi, dolayısıyla istihdamı desteklediğini gösteriyor. Burada işgücü piyasasında istihdamı kısıtlayan unsurun, kesinlikle ücret olmadığı ama ücret üzerinden alınan vergilerin önemli ölçüde kısıtlayıcı etki yaptığını hatırlatmak gerekir. İstihdam açısından önemli olan genel olarak ücret düzeyini belirleyen pazarlık sürecinin nasıl gerçekleştiğidir.(Fındıkçioğlu, 1996:68).

Sonuç olarak işgücü piyasamız, işsizlik tazminatının çok sınırlı kalması, yüksek ücret farklılıkları ve ücretlerin herhangi bir endekse tabii olmamaları, kısmi sendikal örgütlenme, yaygın kayıt dışılık gibi özellikleriyle hayli esnek olsa da, kıdem tazminatı yükü dahil ağır istihdam vergileri, yarı merkezi ya da yarı ademi merkezi toplu pazarlık düzeni, vasıf uyumsuzluğu, iş arama-bulma sisteminin geriliği gibi özellikleriyle bir hayli katılıklar içermektedir. Ekonomik ve siyasal istikrar ortamında Türkiye ekonomisinin ortalama %6 civarında sürdürülebilir büyüme kapasitesine sahip olduğu konusunda genel bir mutabakat vardır. Yüksek işsizliği gelecek 10 yılda %10’un altına düşürebilmek için bu büyüme temposunun tarım dışında %3 oranında istihdam artışı sağlaması gerekiyor. Bu artışı sağlamanın yolu da, mevcut katılıkları olabildiğince azaltmaya yönelik kurumsal reformları devreye sokmaktan geçiyor.(Gürsel, 2004:7).

Üretim ve istihdam üzerinde önemli etkilere sahip bir diğer unsurda döviz kurudur. Döviz kuru politikaları, sadece ülkeler arası mal, hizmet ve sermaye

akımları üzerinde etkili olmamaktadır. Son yıllarda yaşanan bir çok ekonomik krizin temel nedeninin de, büyük ölçüde uygulanan döviz kuru politikası olduğu görülmektedir. Özellikle esnek döviz kurunun, para piyasası yoluyla işgücü piyasasını etkilediği literatürde geniş bir kabul görmektedir. Döviz kuru, ayrıca ithalat ve ihracat yoluyla da işgücü piyasasını etkilemektedir. Özellikle dışa açık ekonomilerde, diğer faktörlerin yanında, reel döviz kurunun da işsizliğin önemli bir belirleyicisi olduğu söylenebilir.(Bilgin, 2004:81-82).

Bir ülke ekonomisinin ürettiği mallara olan talebin iki kaynağı vardır. Birincisi ülke içinde yaşayanların yaptığı harcamalar buna iç talep diyebiliriz. İkincisi ülke dışında yaşayanların ülke içinde üretilen mallara yaptığı talep, buna da dış talep diyebilir. Bir mala olan talep fiyatın fonksiyonudur. Ülke dışında yaşayanların, ülke içinde üretilen mallara olan talebine yani bir ülkenin ihracatına, iç ve dış gelirler veri iken, reel kurun (R) bir fonksiyonu olarak bakılabilir. Benzer bir çıkarımda ithalat için yapılabilir. Reel kur iki ülkede üretilen malların ortalama fiyatını aynı para cinsinden ifade eden bir nisbi fiyattır. P ülke içi fiyatları P^f dış alem fiyatlarını e de nominal döviz kurunu gösterebilir, bu tanımlar altında reel kur aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$R = \frac{eP^f}{P} = \frac{P^f}{P/e}$$

Yukarıdaki formül ülkenin reel kurunun yabancı para cinsinden ifade edilmiş şeklidir. Nominal döviz kuru veri iken şu veya bu nedenle ülke içi fiyatlar düştüğünde Reel döviz kuru yükselecek rekabet gücü artacaktır. Bu da ülkenin daha fazla mal ihraç etmesi, gelirinin artması ve daha fazla insanın çalışması anlamına gelir. Ancak bu ilişkinin ortaya çıkabilmesi için nominal döviz kurlarının değişmemesi gerekmektedir. Özellikle kaynak ihtiyacı yüksek olan ülkelerde faizler dış aleme göre yüksektir. Yüksek faizler ülkeye sermaye girişine neden olduğunda nominal kurların çok hızlı bir şekilde düşmesine sebep olduğundan reel kuru azaltmaktadır. Bu etki sadece nominal döviz kurunda değil, ülke içi fiyatlar dış alemdeki fiyatlara göre daha hızlı arttığında da ortaya çıkmakta reel kur düşmektedir. Fiyat artışları maliyet veya talep temelli olabilir. Ancak her iki durumda da mal ihracı azalır, ithalat artar ekonominin gelir düzeyindeki düşmeyle paralel olarak istihdam düzeyi azalır. Özellikle büyük ölçek ekonomilerinden faydalanmak ve geniş

bir istihdam yaratmak isteyen ekonomiler için reel döviz kurundaki gelişmeler önemlidir.

Türkiye açısından yukarıda anlatılan mekanizmaya bakıldığında sonuç iç açıcı değildir. Kamu ve özel sektörün kaynak yetersizliği artan borçlanma yoğun dış kaynak kullanımı ve yüksek faizler kurların sürekli olarak değerli olduğu bir ekonomik ortamın Türkiye’de uzun yıllardır devam etmesine sebep olmaktadır. Şu veya bu nedenle, izlenen yüksek faiz politikası nominal kurların çok hızlı değerlenmesine neden olarak, reel kuru düşürmekte Türkiye ekonomisinin rekabet gücünü azaltmakta, ödemler dengesini bozmaktadır. Kısa dönemde azalan rekabet gücü gelir düzeyini düşürmekte ve istihdam düzeyini azaltmaktadır. Uzun dönemde ise sürdürülemez hale gelen açıklar krizlere dönüşerek Türkiye ekonomisinde ciddi ölçüde kayıplara yol açmaktadır. 1994 Krizi ve 2001 Krizi 1 milyon kişinin 1 yıl içinde işini kaybettiği, bir çok kişinin iş bulma ümidini kaybederek çalışma yaşamından çekildiği yıllar olmuştur. Dolayısıyla reel kur ve gösterdiği gelişim ekonominin gelir/istihdam düzeyinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Bunun için dikkatli bir şekilde izlenmesi ve yönetilmesi gerekmektedir.

Türkiye ekonomisinin 2001 krizinin ardından yüksek bir büyüme temposu yakaladığı görülmektedir. Türkiye ekonomisi yüksek hızlı büyüme konjonktürü içinde olmasına rağmen istihdam yaratamamaktadır. Yani istihdamsız büyüme sergilemektedir. Bazı iktisatçıların “kalitesiz büyüme” diye nitelendirdikleri bu yapısal çarpıklığın nedenleri arasında, Türkiye’nin uluslararası piyasalara sunmakta olduğu yüksek reel faiz sayesinde yüksek oranlarda çekmekte olduğu spekülasyon sıcak para girişleri de vardır. Yoğun sıcak para finansmanı dövizin fiyatını ucuzlatmakta (TL aşırı değerli olmakta) ve yurt dışından ithalatı özendirilmektedir. Bunun sonucunda da cari işlemler açığı genişlemektedir. Bu arada gerçekleşen ihracat ve üretim artışlarının yurt içinde katma değeri düşük sektörlerde yoğunlaşması neticesinde de istihdam artışları çok sınırlı kalmakta ve işsizlik sorunu derinleşmektedir. Dolayısıyla cari açık da, işsizliği yaratan unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.(Yeldan, 2006:2).

2.1.2. İstihdamın Sektörel Yapısı

Bir toplumda ekonomik gelişme, refahın artması anlamına gelir. Genelde ekonomik gelişme tarım dışı sektörlerde daha yüksek düzeylerde ortaya çıkar. Bu nedenle iktisadi gelişme sonucu, tarımın milli gelir, istihdam ve dış ticaretteki payı azalır. Ancak bir toplumun ekonomik yapısının genelde tarım sektörü aleyhine gelişme göstererek değişmesi, tarım sektörünün ihmal edilmesi anlamına gelmez. Sadece gelişme potansiyeli daha yüksek sanayi ve hizmetler sektörüne daha fazla önem verilmesini gösterir. Ekonomik gelişmeye bağlı olarak tarım sektöründe makineleşmenin ve modernizasyonun yaşanması kaçınılmazdır. Buna bağlı olarak tarımsal işgücü sayı ve oran olarak azalma gösterecektir.(Eren, 2000:182).

Kalkınma çabasında olan bir ülkenin, hızlı bir büyüme potansiyeli yakalayabilmesi için sanayi sektörüne dayalı bir kalkınma modelini seçmesi gerektiğini biliyoruz. Bu nedenle genelde kalkınma ile sanayileşme kavramları aynı anlamda kullanılır hale gelmiştir. Sanayileşme sayesinde belirli bir kalkınma hızı kazanıldığı zaman iki olay birlikte gerçekleşmiş olmaktadır. Gerçek anlamda sanayileşmeden söz edebilmek için de ekonomide sanayi sektörü lehine yapısal bir değişimin yaşanıyor olması gerekir.(Eren, 2000:207). Bu durumun bir sonucu olarak da sanayi sektörünün istihdamdaki payının giderek artması gerekir.

Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda, 1988-2005 döneminde tarım kesimi istihdamı azalırken hizmetler ve sanayi kesiminin istihdam payları artmıştır. Ancak, Tablo 2.2’de de görüldüğü gibi, gelişmiş ülkelerde %3-5 civarında olan tarım istihdamına bakıldığında Türkiye’de tarım kesiminin %29,5 olan istihdam payı hala çok yüksektir. Tarım kesiminin payının bu kadar yüksek olmasının nedenlerinden birisi tarım kesimine verilen sübvansiyonlar ve kredi aflarıdır. Bir diğer neden de kentlerde iş alanlarının çok sınırlı olması ve kırdan geleceklere yeterince istihdam olanakları sağlanamaması, başka bir ifade ile sanayi sektörü yatırımlarının yetersiz kalmasıdır. Sanayi sektörünün istihdam içindeki payı ise artmıştır fakat bu artış çok önemli miktarda olamamıştır. Sanayi sektöründe artan istihdamın önemli bir bölümünün kayıtdışı ve düşük verimlilikte olması da göz önüne alınırsa %19,4 olan sanayi sektörü payı, gelişmiş ülkelerdeki %38-32 ile karşılaştırıldığında çok düşük kalmaktadır.

Ülkemizde 15 yıllık dönemde hizmetler kesiminin istihdam içindeki payı ise hızlı bir artış göstermiştir. Hizmet sektörünün istihdam payındaki artış, toptan ve perakende ticaret, otel ve lokantalar ile sosyal ve kişisel hizmetler alanlarında ortaya çıkan artıştan kaynaklanmaktadır.(Kılıç, 2005:2). Bu gelişmeye rağmen, istihdam içinde hizmet sektörünün %45,8'lik bir paya sahip olması gelişmiş ülkelerin %70'lerdeki istihdam payı düşünüldüğünde hala çok düşüktür. Ayrıca sanayi sektöründe olduğu gibi verimlilik ve kayıt dışı sektör etkenleri de göz önünde bulundurulmalıdır.(Türkan, 2005:19).

Toplam istihdam içerisinde tarımın payı giderek azalırken, sanayi ve hizmetlerin payı artmakta ve özellikle hizmetler sektöründe daha büyük artışlar görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde sanayileşme önce sanayi kesimindeki istihdamı daha sonra hizmetler kesimindeki istihdamı artırır.(Algan, 1994:4). Ülkemizde ise hizmetler kesimindeki istihdam artışı sanayi kesimindeki istihdam artışından daha hızlı olmaktadır.

Toplam istihdam içerisinde sanayi ve hizmetler sektörünün payı artmakla birlikte, artan işgücü arzını bu iki sektör yeterince karşılayamamakta ve iktisadi faaliyet koluna göre marjinal çalışanların doğmasına neden olmaktadır. Hızlı şehirleşme de marjinal işlerde çalışanların sayısını arttırmaktadır. Bu durum ise verimlilik ve üretim üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

2.1.3. İstihdamın Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Gelişmiş ülkelerde, kadın-erkek ayrımının sosyal yaşantıda olduğu kadar ekonomideki rolleri açısından da genellikle önemi kalmamıştır. Sadece kadın ve erkek nüfusun istihdam ve talep potansiyeli açısından belirgin farklılıkları bulunmaktadır. Oysa gelişmekte olan ülkelerde kadının toplumdaki yeri belirgin bir şekilde farklıdır. İstihdam olanağı ve üretime katılma potansiyeli çok daha azdır.(Eren, 2000:8).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları son derece düşük bir seviyededir. TÜİK verilerine göre, 2005 yıl sonu itibariyle erkeklerin %72,2'si işgücüne katılırken, kadınların ise sadece %24,8'i işgücüne katılıyor. Başka bir ifade ile, 16 milyon 346 bin erkek işgücüne katılırken, sadece 5 milyon 700 bin kadın çalışıyor. Yani kadınların işgücüne katılımı erkeklerin 1/3'i seviyesinde kalıyor.

Kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılma oranındaki farklılığın en temel sebeplerinden birisi cinsiyete dayalı işbölümlerinin yansımalarıdır. Kentlerde kadınlar ev kadını statüsünde işgücü dışında tutulurken, kırsal kesimde kadınlar ücretsiz aile işçisi statüsünde işgücüne dahil edilmektedir.(Gök, 2004:13). Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasının nedeni kentleşme olgusuyla da yakından ilgilidir. Kentte kadının işgücüne katılım oranı, kırsal kesime göre daha düşüktür. Kırsal kesimde kadın ücretsiz aile işçisi olarak ekonomik faaliyete katılmakta ve bu durum kırsal kesimdeki işgücüne katılım oranını yükseltmektedir. Son yıllarda kırsal kesimden kente göç bu anlamda işgücüne katılma oranını etkilediği gibi, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, vasıfsız işçi olması nedeniyle kentte istihdama katılamaması da en önemli faktördür.(Ata, 2006:19).

Tablo 2.4: İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler, Türkiye (Bin Kişi)

	ERKEK				KADIN			
	2004		2005		2004		2005	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)
İşteki Durum	16 023	100.0	16 246	100.0	5 768	100.0	5 700	100.0
Ücretli	7 353	45.9	8 178	50.0	1 927	33.4	2 180	38.3
Yevmiyeli	1 461	9.1	1 273	7.8	338	5.9	318	5.6
İşveren	971	6.1	1 081	6.6	49	0.9	51	0.9
Kendi Hesabına	4 805	30.0	4 664	28.5	583	10.1	774	13.6
Ücretsiz Aile İşçisi	1 433	8.9	1 150	7.0	2 870	49.8	2 377	41.7
Ekonomik Faaliyetler	16 023	100.0	16 346	100.0	5 768	100.0	5 700	100.0
Tarım	4 101	25.6	3 550	21.7	3 299	57.2	2 943	51.6
Sanayi	3 202	20.0	3 452	21.1	786	13.6	829	14.6
İnşaat	1 004	6.3	1 143	7.0	25	0.4	28	0.5
Hizmetler	7 717	48.2	8 201	50.2	1 658	28.7	1 900	33.3

Kaynak: TÜİK, 2005

İstihdam edilenlerin işteki durumlarına cinsiyet bazında ayrıştırılarak bakıldığında, kadınların %41,7'si ücretsiz aile işçisi (erkeklerde %7), %43,9'u ücretli ve yevmiyeli (erkeklerde %57,8), ve %14,5'i kendi hesabına ve işveren (erkeklerde %35,1) konumundadır. Ücretsiz aile işçiliği esas itibariyle kırsal kesime özgü bir olgudur.

İstihdamın cinsiyet itibariyle dağılımındaki bir başka farklılıkta kayıt dışı istihdam oranlarında dikkati çekmektedir. Türkiye genelinde kayıtlı olmadan çalışanların oranı yıllar itibariyle artmıştır ve kadınlar arasında kayıtlı olmadan çalışma, erkeklere kıyasla çok daha yaygındır. Erkeklerin %44,2'si, kadınların ise %71,2'si kayıtdışı çalışmaktadır. Bu durum, kadınların büyük bir çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olması ile yakından ilişkilidir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların %99'u kayıt dışı çalışmaktadır. Ancak, tarım dışı sektördeki kayıtlılık oranlarına bakıldığında, kadınlarla erkekler arasında neredeyse hiç fark olmadığı dikkati çekmektedir. Tarım dışı sektörde faaliyet gösteren erkeklerin %31,5'i kayıtdışı çalışırken, kadınlar için bu oran %32'dir. (TÜRK-İŞ Raporu, 2005:13).

Yatay yoğunlaşmanın (Yatay bölünme ya da yoğunlaşma, kadınların belirli iş kollarında ve bunların içindeki sınırlı faaliyetlerde yer almaları anlamına gelir.) gözlemlendiği Türk işgücü piyasasında kadın işgücünün gelişimi incelendiğinde, kadın işgücünün hala tarım sektöründe yoğun olduğu görülmektedir. Yine kadınların büyük bölümünün hizmet sektöründe, geleneksel rollerine uygun mesleklerde yoğunlaştığı bilinmektedir. Kadınların sanayi sektöründeki varlıkları erkeklere nazaran çok düşüktür ve emek-yoğun hafif sanayi dallarında göreceli olarak dar bir alanda faaliyet göstermektedirler. (Bildirici, Anafarta, 2001:61).

Tablo 2.4'den de anlaşılacağı gibi, Türkiye'de işgücüne dahil olan kadınların %51,6'sı tarım sektöründe, %14,6'sı sanayi sektöründe ve %33,3'ü hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. İstihdam edilen erkeklerin sektörel dağılımı ise; %21,7 ile tarım sektörü, %21,1 ile sanayi sektörü ve %50,2 ile de hizmetler sektörü şeklindedir.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de nüfusun yarısını oluşturan, ancak mevcut yaşam olanakları ile kaynaklardan erkeklerle aynı oranda yararlanamayan kadınların

ve kız çocukların, kalkınma sürecine tam katılımları için gerekli olan bilgi ve becerilere sahip olmaları için eğitim önemli bir araçtır. Kadının eğitim düzeyi ile üretim sürecine katılımı ve elde ettiği gelir arasında pozitif bir ilişki vardır. Ancak kadınlara işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun beceri ve niteliklerin kazandırılması halinde istihdam imkanlarının gelişeceği aksi taktirde eğitilmiş, işgücü piyasasında aktif olamayan kadınların sayısının artacağı unutulmamalıdır.(Demir, 2006:28).

Cumhuriyet döneminde kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranları da artış göstermiş olmakla birlikte, halen kadınlar eğitim ve istihdamın çeşitli kademelerinde erkeklere göre dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır.(Demir, 2006:29). TÜİK 2005 verilerine bakılarak öğrenim durumuna göre işsizlik oranı, cinsiyete göre karşılaştırıldığında belirgin farklar görülmektedir. İlkokul ve altı eğitim düzeylerindeki kadın işsizlik oranı düşük iken bu oran erkeklerde yüksektir. Ortaöğrenim, lise ve yükseköğrenim mezunu kadınlarda işsizlik oranı erkeklere nazaran yüksektir.

Tablo 2.5: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Türkiye 2005 (Bin Kişi)

	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)	İO (%)
Toplam	24 565	22 046	2 520	48.3	10.3
Okur-Yazar Olmayanlar	1 324	1 265	60	21.9	4.5
Lise Altı Eğitimliler	15 205	13 740	1 465	47.4	9.6
Lise ve Dengi Meslek	5 209	4 501	708	57.1	13.6
Yükseköğrenim ve Fakülte	2 827	2 540	287	79.1	10.2
Erkek	18 213	16 346	1 867	72.2	10.3
Okur-Yazar Olmayanlar	440	398	42	43.5	9.5
Lise Altı Eğitimliler	11 783	10 562	1 221	71.8	10.4
Lise ve Dengi Meslek	4 113	3 661	452	73.8	11.0
Yükseköğrenim ve Fakülte	1 877	1 725	152	84.7	8.1
Kadın	6 352	5 700	652	24.8	10.3
Okur-Yazar Olmayanlar	884	867	18	17.5	2.0
Lise Altı Eğitimliler	3 422	3 178	244	21.8	7.1
Lise ve Dengi Meslek	1 096	840	256	30.9	23.3
Yükseköğrenim ve Fakülte	950	815	135	70.0	14.2

İKO: İşgücüne Katılma Oranı, İO: İşsizlik Oranı
Kaynak: TÜİK, 2005

İşgücüne katılma oranı açısından bir değerlendirme yaparsak, kadın ve erkek için eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranının da arttığı net bir şekilde ifade edilebilir. Türkiye’de işgücüne dahil olan kadınların %70’i, erkeklerin ise %84,7’si yükseköğretim ve fakülte mezunudur.

2.2. Türkiye’de Kadın İşgücü Arzını Etkileyen Temel Faktörler

İçinde bulunduğumuz yüzyıl, bir çok özellik ile tanımlanabilir. Yeni bir dünya düzeni, küreselleşme, yeni teknolojiler, ideoloji düzleminde çevrecilik, dinsel akımlar, feminist hareketler, etnik çatışmalar ve bir çok olay bu döneme damgasını vurmuştur. Aynı dönemde demokrasi, eşitlik, özgürlük, insan hakları, kadın hakları tartışmaları da farklı bağlam ve yoğunlukta sürmüştür.(Aytaç, 2004:1).

Günümüzün tartışma konularından birini oluşturan kadın sorununun eski yunandan bu yana gündemde olduğu söylenebilir. Gözlenen gelişmelere karşılık, yinede kadınların gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda hak ettikleri konumda bulunmadıkları bir gerçektir.(Aytaç, 2004:1).

Kadının ilerlemesini engelleyen etmenler politik, ekonomik, sosyal, kültürel, hukuki, eğitsel ve dini koşullarla yakından ilişkilidir. Bu unsurlar ailede, toplumda, ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde kadınlara yönelik eşitsizlik, haksızlık ve sömürücü koşulların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.(Koçyıldırım, Duyan, Karataş, Çamur, Acar, 1998:1).

Ülkemizde bu durum daha da belirgindir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadını olarak hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır.(Aytaç, 2004:1).

Ülkemizde Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadınların eğitim görmeleri ve meslek sahibi olmaları, Türkiye’nin çağdaşlaşma hedefinin önemli bir parçası olarak görülmüş ve Batılı toplumlarda kadının statüsünü belirleyen hukuki esaslar kabul edilmiştir. Hatta Türkiye’de kadınlara seçme ve seçilme hakkı verme konusunda bir çok batılı ülkeye göre daha erken davranılmıştır.

Artan sanayileşme, hızlı ekonomik ve sosyal yapılanma kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında giderek daha fazla oranda yer almasını sağlamıştır. Günümüzde Türk kadını üstün nitelik ve sorumluluk gerektiren bir çok meslek alanında çalışabilmekte ve görev üstlenmektedir. Son yıllarda ülkemizde kadınların işgücü piyasasında giderek daha fazla yer almasında, çalışma koşullarının kadın işgücü için daha elverişli ve özendirici bir düzeye ulaşmış olması ve kadınları çalışma hayatında koruyan hukuki düzenlemelerin varlığı büyük rol oynamıştır. Türk kadınının bugün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal görünümüdür.(Fenerci, 1999:9).

Cumhuriyetin ilanından bu yana sağlanan önemli gelişmelere rağmen, bugün kadın nüfusumuzdan ekonomik kalkınma sürecinde yeterince yararlanabildiğimiz söylenemez. Kadınların ücretli olarak çalışmalarında gözlenen artışa rağmen ülkemizde işgücüne katılımları istenilen düzeye ulaşamamıştır. Aynı zamanda yıllara göre sürekli bir azalma da söz konusudur. Ülkemizde kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmak ve bu katılımın kalitesini yükseltmek, Türkiye'nin hızla kalkınması ve Avrupa ile entegrasyonu açısından büyük önem taşımaktadır.(Fenerci, 1999:10).

Kadınların istihdam sorunlarını ülkemizdeki genel istihdam sorunlarından bağımsız olarak ele almak mümkün değildir. Kadın işgücü istihdamının arttırılması her şeyden önce genel ekonomik gelişmeyle ilgili olup, yeni yatırımların yapılmasını ve yeni iş sahalarının açılmasını gerektirmektedir.(Baydur, 1999:44).

Yetersiz eğitim düzeyi, toplum içinde kadına atfedilen rol, kadının aile içindeki konumu ve değer yargıları, kadınlar için meslek ve aile yaşamını uyumlaştıracak destek programlarının yeterince geliştirilmemiş ve yaygınlaştırılmamış olması da kadınlarımızı işgücü piyasasında etkin bir şekilde yer almaktan alıkoymaktadır. Eğitim düzeyi kadının işgücüne katılımını belirleyen en önemli etkenlerden biridir.(Baydur, 1999:43).

Diğer yandan ailesinin yaşam standardını yükseltmek için çalışanlarla, belli bir alanda uzman olduğu için çalışanların sayısının da yükseldiği dikkati çekmektedir. Ancak zaman içerisinde Türkiye'de kadınlar açısından bazı değişimlerden söz edilmesine rağmen, ev,aile ve iş hayatı ikilemi sorunları

bakımından bir süreklilik olduğu açıktır. Önemli olan kadınların kendi sorunlarına sahip çıkabilmeleri ve özellikle çalışma yaşamında ilerlemelerini ve kariyer elde etmelerini zorlaştıran şeffaf duvarlar ve tavanlardan kurtulmalarıdır.(Aytaç, 2004:2). Bu anlamda Türkiye’de kadın işgücü arzını etkileyen temel faktörleri incelemek konuya daha gerçekçi yaklaşmayı sağlayacaktır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını, bir kısmı birbiri ile bağlantılı, çok sayıda faktör doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Kadın işgücü arzının ise, eğitim düzeyine, kocanın gelirine, yaşa, medeni duruma, çocuk sayısına, toplumun kültürel yapısına, kayıt dışı istihdama ve ücret seviyesine bağlı olarak değişim göstereceği düşünülmektedir. Bu başlık altında bunlardan önemli görülen bazılarının kadın işgücü arzı üzerinde ne yönde etki yaratacağı incelenmeye çalışılacaktır.

2.2.1. Toplumun Kültürel Yapısı

Cumhuriyetin ilanından bu yana geçen sürece; ülkeyi tarımsal üretim yapısından, sanayi ve hizmetlere, geleneksel toplum yapısından, modern topluma doğru dönüştürme çabalarının tarihidir diyebiliriz. Bu süreçte endüstrileşme kentleşmeyi, kentleşme de kadın işgücünü evin dışına çekerek, istihdam yapısında değişimi meydana getirmiştir.(Yiğit, 1999:12).

Cumhuriyet döneminden sonra Türk kadını eş seçme, meslek seçme gibi aile içi kararlarda önemli bir rol elde etmiştir. Ancak, Türk ailesinin tipik bir özelliği olarak kadının yeri ve rolü, erkeğe göre bir eşitlik şeklinde gelişmemiştir. Gelenek ve göreneklerimizden kaynaklanan kadına saygı kadar, aile reisi olan erkeğe bağlılık ve dayanışma da yerinde kalmıştır.(Şişman, 2004:5).

Kadın ve erkeğin toplumsal rol bölüşümü ile rolleri keskin sınırlar ile belirlenirken, kadın da ekonomik yönden tümüyle erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Bir başka deyişle, yıllarca kadının temel çalışma ortamı evi olurken, erkek evin geçimini sağlamak amacıyla ev dışında gelir getirici bir işte çalışmaya yönelmiştir.(Aytaç, Işığışık, 2001:30).

Kadın ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel ancak ekonomik karşılığı bulunmayan çok sayıda günlük yaşam faaliyeti ile uğraşırken, erkek ev dışında çalışarak evin geçimini sağlamış, bu durum da kadını ekonomik anlamda erkeğe bağımlı kılmıştır. Bu sosyo-ekonomik ilişki erkeği eve ekmek getiren kişi yaparken

ekonomik ilerlemenin de birincil aktörü haline getirmiştir. Bu bakımdan erkek, kendisine verilen bu toplumsal rol ile ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmakta; kadın ise hem ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olmakta hem de yaptığı günlük yaşam faaliyetlerinin ekonomik bir değeri olmadığı için toplumsal değersizliğe yani bir bakıma ikincil aktörlüğe itilmektedir.(Koray, 2000:215).

Kuşkusuz çalışma yaşamı kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan da geleneksel değer ve tutumların halen süregelmeleri nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolünün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken, bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir. Ayrıca çalışma yaşamına paralel olarak aile yaşamında da evinin ikincil aktörü olarak görülen kadın, daha çocukluk çağından itibaren aktif üretim sürecine yönelik değil evinin kadını ve çocuklarının annesi rolünü üstlenmeye yönelik yetiştirilmektedir. Bu durum özellikle ataerkil ilişkilerin egemen olduğu toplumlarda çok daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak ta halen kadından öncelikle toplumsal rollerini üstlenmesi beklenmekte, çalışma yaşamı özellikle de mesleki başarısı ve kariyeri ikinci planda kalmaktadır.(Aytaç, 1999:27).

Kadın işgücüne yönelik geleneksel bakış tarzının, güncelliğini koruduğu görülmektedir. Bunda gerek kadının, gerek toplumun kadını tanımlamada kullandığı önceliklerin etkisi büyüktür. Yani toplumun kadına ve kadının kendine biçtiği öncelikli rol “eş-anne” ve bunların doğal sonucu olarak, ev kadınlığı olduğu sürece, işgücü olarak kadının erkeğe oranla daha olumsuz koşullara sahip olması kaçınılmazdır.(Yiğit, 1999:12).

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına etkin bir şekilde katılmalarının sağlanması için ilk olarak, genelde toplumların tarihsel evrimi içinde ve özelde Türkiye’de, kadınların somut koşullarının bilinmesi gerekir. Günümüz Türkiye’sinde kadının asıl görevleri çocuk doğurmak, ev işlerini görmek, evinin kadını olmaktır. Eğer ekonomik koşullar zorluyorsa, bunların yanı sıra tarlada çalışır, sanayide aynı

işi yapsa da erkek işçiden daha az ücret alır, üstelik kazandığı parayı nerede kullanacağına da kendisi karar veremez.(TİB Yayını, 2005).

Dünyanın bir çok yerinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların temel rolünü, anne, eş ve ev kadını olarak çizen resmi ideoloji, kadının işgücüne katılımının sınırlarını da belirlemiştir. Kapitalist üretim içinde çalışma kelimesi, yalnızca piyasa için yapılan faaliyetler anlamında kullanıldığı için kadınların, kendileri ve aileleri için yaptıkları ve yarattıkları, kullanım değeri olduğu halde piyasaya girmeyen ve dolayısıyla parasal karşılığı olmayan her türlü iş (çocuk bakımı, ev işleri,vb.) çalışmadan sayılmamış, “kadının yapması gereken yükümlülükleri” olarak görülmüş, değersizleştirilmiş ve önemsizleştirilmiştir. Çalışma hayatına atılan kadından beklenen ise, geleneksel rollerini aksatmadan sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirmesidir.(TİB Yayını, 2005).

Toplumun kültürel yapısı ve kadına atfedilen geleneksel rol nedeniyle kadınlar ya işgücü piyasasına hiç girememekte ya da çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu sadece ekonomik zorunluluklar nedeniyle işgücü piyasasında yer almaktadırlar. Bunun doğal bir sonucu olarakta, ekonomik zorunluluklar nedeniyle işgücü piyasasına giren kadınlar, çalışmalarına neden olan zorunluluklar ortadan kalktığında, yani geçim sıkıntısı sona erdiğinde çalışma hayatından ayrılmaktadırlar.

Toplumdaki maddi koşullar ve egemen değer yargıları değişmedikçe kadının çalışması ona gerekli olan ekonomik bağımsızlığı sağlamayacaktır.Bunun önemli bir nedeni de sadece ekonomik zorunluktan dolayı çalışan kadının,(yani eğitimi değerlendirme, ekonomik bağımsızlığına kavuşma ya da bir uğraş edinme çabalarıyla değil) aldığı paranın tamamını ya da büyük bir kısmını aile bütçesine ek olarak vermesidir. Bir yandan çalışmasına rağmen aileyi geçindiren kendisi olmamakta, öte yandan kazandığı paranın harcanma biçimi üzerinde de yeterince söz sahibi olamamaktadır. Zaten kendisini iş-kadını olarak görmeyen kadın, para kazanmanın kendisine sağlayacağı ekonomik bağımsızlıktan ve buna bağlı olan bazı kişisel özgürlüklerden de yararlanamayacaktır.(TİB Yayını, 2005).

Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının nedenlerinden biri de, kadın işgücü arzının, cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde temellenen sosyo-kültürel engeller tarafından kısıtlanmasıdır. Kadınların işgücü piyasasına katılması,

çalışma kararı alması, kadının bireysel kararlarının ötesinde erkeğin izni ve denetimiyle belirlenmektedir. Özellikle köyden kente yeni göç edenler arasında evli kadının çalışması hoş karşılanmamakta, öncelik ailenin erkek bireylerinde olmaktadır. Bunun yeterli olmadığı durumda sıra evlenmemiş bekar kızlara gelmektedir. Bu sıralamanın en sonunda ise, hayat şartlarının getirdiği ekonomik zorunluluklar nedeniyle, yeni evli kadınlar yer almaktadır.(Toksöz, 1999:63).

Sosyo-kültürel engeller kadınların iş arama tavrını da etkilemekte, kadınlar daha ziyade yakınları ve tanıdıkları üzerinden iş aramakta, gazete ilanlarını güven verici bulmamaktadır. Bu da kadınların iş bulma şanslarını kısıtlamaktadır. Geleneksel olumlu imaja sahip iki iş alanı, “fabrika” ve orta eğitim gruplarında “devlet kapısı” yani memurluktur. Kadınların “temiz işyeri” olarak tanımladıkları bu tip iş talepleri, taciz, sömürülme ve aldatılmanın olmadığı iş yerlerine özlemi de dile getirmektedir.(Toksöz, 1999:63).

Köklü ve yaygın işbölümünün sonucu olarak ortaya çıkan cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ve değer yargılarının, kadınların çalışmaya yönelim, davranış ve fırsatlarını önemli ölçüde etkilediği hususunda, adeta bir görüş birliği vardır. Bu alanlar Batı’da da “bayana özgü alanlar”, ya da prestij ve sağladığı maddi ödüller itibarı ile bugün toplumda çok gözde sayılmayan dolayısıyla toplumsal talebin az olduğu alanlardır.(Bildirici, Anafarta, 2001:67).

Kadınların geleneksel işlerde yoğunlaşması bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bunlardan ilki, işlerin kadın ve erkek işleri olarak ayrışmasına bağlı olarak kadınların çalışma fırsatı bulduğu işlerin sınırlı hale gelmesidir. Kadın işi olarak tanımlanmış işlerin statüsü çok zor yükseldiğinden, kadınlar düşük statülü işlerde çalışmaya devam etmektedirler. Düşük statülü işler, düşük ücret, geçici iş ve iş güvensizliğini de beraberinde getirmektedir. Bunun doğal sonucu da yetki ve sorumluluk sahibi kadın işgücü sayısındaki düşüklüktür.(Bildirici, Anafarta, 2001:67).

Kadın işgücü arzını belirleyen sosyo-kültürel etkenlerden bir diğeri, daha öncede değinildiği gibi, kadının gelişiminde belirleyici rol oynayan erkeğin tutum ve tavırlarıdır. Erkeğin eğitim düzeyinin düşük olması, kadının aile içi ve toplumdaki rolünün ve statüsünün önemini yeterince kavrayamaması, kadının günümüz

toplumunda ve işgücü piyasasında layık olduğu yeri almasında bir başka engel olarak karşımıza çıkmaktadır.(Şişman, 2004:5).

2.2.2. Kadının Eğitim Düzeyi

İnsanların sonradan kazandıkları eğitim, çalışma tecrübesi, beceri ve sağlık gibi meziyetleri olarak tanımlanan beşeri sermaye, modern ekonomik gelişmenin temel unsurlarından biri olmuş ve buna bağlı olarak günümüzdeki iktisadi önemi artmıştır.(Schultz, 1993:15).Eğitimin iktisadi gelişme ve refahı arttırdığının genel kabul görmesiyle birlikte, iktisatçılar bu konuyla ilgili yaptığı çalışmalarını arttırmış ve daha spesifik alanlara yönelmişlerdir. Bu alanlardan biri olan kadın eğitimi ve kadın-erkek arasındaki eğitim açığı, ekonomik ve sosyal boyutları incelendiğinde araştırmaya değer bulguların olduğunu göstermektedir. Eğitim göstergeleri, kadın ve erkekler arasında eşit dağılmamakta ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine, yaş ve gelir gruplarına göre farklılık göstermektedir.(Yumuşak, 2003:140).

Kadın eğitiminin verimlilik artışına bağlı olarak kişisel ücret getirilerini arttırdığı, çocuk ölümlerini ve doğurganlığı azaltarak sosyal dışsallıklar yarattığı, çocukların daha iyi sağlık ve eğitim imkanlarına erişmesiyle kuşaklar arası farklılıkları giderdiği ve gelir düzeyi yüksek olanlarla düşük olanlar arasında fırsat eşitliği sağladığı bilinmektedir.(Schultz, 1994:48). Kadın eğitimiyle ilgili bir çok çalışmada, bir kadını eğitmenin, bir aileyi ve bir ulusu eğitmekle eşdeğer olduğu ve bir erkeği eğitmeye göre daha önemli olduğu vurgulanmaktadır. Kadının eğitim düzeyinin yükseltilmesi, sosyo-ekonomik sistemin bütün kurumlarıyla etkin bir şekilde işleyişinde ailenin rolünü arttırmaktadır.(Bubolz, 2001:129).

A.Smith,A.Marshall ve M.Friedman, eğitim konusıyla ilgilenmiş olsalar dahi, eğitimin ve insan gücünün iktisadi gelişmeye olan etkisi üzerine yapılan çalışmalar 1950'lere kadar bir bütünlük oluşturamamıştır. T.W.Schultz'un, eğitime yapılan harcamaları yatırım olarak kabul etmesine yapılan kısmi itirazlar, zamanla itibar görmemiş ve günümüzde, eğitimin iktisadi gelişmeye sağladığı katkıyı ispatlayan ampirik çalışmalar sayesinde bu konu genel bir kabul görmüştür.(Yumuşak, 2003:142).

Eğitimin bir yatırım formu olarak kabul edilmesi, eğitim kararlarının alınmasında diğer yatırım türlerinde olduğu gibi maliyet ve getirilerinin belirleyici

faktörlerinin olmasını gerektirmiştir. Buna göre eğitim kararı verecek bireyler, alacakları eğitim sonucunda elde edecekleri kişisel getiriler ile bu eğitimin maliyetini alternatif eğitim türleri açısından değerlendirerek tercihte bulunacaklardır. Bu durumda da, eğitimin maliyetini ve kişisel-sosyal getirilerini belirlemek ve ölçmek gerekmektedir. Eğitimin bireye sağladığı kişisel getiri oranı şöyle tanımlanmaktadır; eğitim almanın kişiye özel, gerçek ve fırsat maliyetinin indirgenmiş şimdiki değeriyle, eğitim almış kişinin vergisi düşüldükten sonra eline geçen kazancın indirgenmiş şimdiki değerinin birbirine eşit olması durumunu gerçekleştiren içsel getiri oranıdır.(Tansel, 1995:22). Beşeri sermaye teorisine göre bireyler, ek eğitimin getirisi, sermayenin özel maliyetine eşit olana kadar eğitim yatırımı yapmayı sürdürecektir.(Yumuşak, 2003:143).

Eğitim yatırımları, hem birey için hem de toplum için olumlu getiriler sağlamaktadır. Eğitim bireylerin kişisel kazançlarını yükseltmekle birlikte, aynı zamanda da toplum açısından pozitif dışsallıklar yaratmaktadır. Kadın eğitiminden elde edilecek kişisel ve sosyal getiriler, erkeklerin elde edeceği getirilerden daha yüksektir. Gelişmekte olan ülkelerde ise, eğitimin sağladığı getiriler gelişmiş ülkelere göre daha fazladır. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelerde kadın eğitimi diğer ülkelere göre daha önemlidir. Gelişmekte olan ülkelerin kadın eğitimine daha fazla önem vererek eğitiminde cinsiyet açığını gidermesi ve ilköğretimin yaygınlaştırılmasına yönelik politikalara öncelik vermesi gerekmektedir.(Yumuşak, 2003:147-148).

Teorik açıdan eğitim seviyesinin işgücüne katılma oranını (İKO) iki yönden etkilemesi sözkonusudur: Birincisi; daha eğitilmiş çalışanlar emek piyasalarında daha yüksek gelirler elde edebileceklerinden, bu durumda iş piyasaları dışında kalmanın maliyeti de yükselecek, İKO'ları artacaktır. İkinci olarak, eğitim doğrudan, dolaylı ve psikolojik maliyetleri olan bir yatırım olduğundan, yatırımın getirisini elde edip maliyetini karşılamak ancak emek piyasalarında çalışmak ile mümkün olacaktır. Bu yönüyle, teorinin belirlediği etkilerin Türkiye işgücü piyasalarında geçerliliğinin olduğu görülmektedir.(Özer, Biçerli, 2003:66).

Kadınların istihdam olanaklarından faydalanabilmesi, istihdam içindeki konumlarını yükseltebilmeleri ve gelirlerini arttırabilmeleri açısından, eğitimin rolü

büyüktür. Ülkelerarası bir araştırma, eğitim düzeyindeki bir yıllık artışın kadınların istihdama katılımını üç yıl arttırdığını tahmin etmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalar da, eğitimin kadınların işgücüne katılımı açısından daha önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir.(Dayıoğlu, 2000:64).

Türkiye’de kentsel ve kırsal alanlar arasındaki kadın İKO farklılıklarının eğitim düzeyi ile ilgili olduğu düşünülebilir. Kentlerde yaşayan kadın nüfusun büyük bir kısmının eğitimsiz olduğu göz önünde bulundurularak, küçük işletmelerin çoğunlukta olduğu tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışma imkanı bulabilen kadın işgücünün şehirde sahip olduğu düşük beşeri sermaye oranı ile işgücü piyasalarına giriş yapamadığı ve ev kadını statüsünde kaldığı söylenebilir.(Özer,Biçerli, 2003:66-67).

Kadınlarda eğitim düzeyi erkeklerle karşılaştırıldığı zaman kadınlar aleyhine bir durum görülmektedir. Ülkemizde bu eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla büyük çabalar harcanmaktadır. Örneğin zorunlu temel eğitimin 8 yıla çıkarılması, genç kız ve kadınların eğitiminin geliştirilmesi projesi gibi.(Koçyıldırım, Duyan, Karataş, Çamur, Acar, 1998:1).

Kadınların okula gitmeme nedenleri ise, okul masraflarının yüksek olması, küçük kardeşlere bakmak zorunda olmak, ev işlerinde ailesine yardım etmek, ailenin izin vermemesi ve aile bütçesine ekonomik katkı sağlamak zorunda olması şeklinde sayılabilir.(Koçyıldırım, Duyan, Karataş, Çamur, Acar, 1998:1).

Açıktır ki düşük eğitim seviyesi, kadının toplumsal statüsünün de düşük olmasına, erken yaşta yapılan evliliklere ve dolayısıyla yüksek doğurganlık olaylarına da yol açmaktadır.(Koçyıldırım, Duyan, Karataş, Çamur, Acar, 1998:1). Kadın işgücünde eğitim düzeyi ile işgücüne katılım oranı arasında güçlü bir pozitif ilişkinin varlığını pek çok kez vurguladık. Eğitim düzeyine göre kadın işgücü katılım oranı, erkek işgücü katılım oranı ile karşılaştırıldığında, eğitim düzeyinde görülen artışın kadının çalışmaya yönelmesinde çok daha etkili olduğu görülmektedir. Kadınlarda düşük eğitim düzeyi, erkeklere oranla çok daha düşük katılıma neden olmaktadır.

Kadınların lise öncesi, lise ve yüksek öğrenim seviyelerinde işgücüne katılım oranları arasında çok büyük farklar olduğu görülmektedir. Tablo 2.5’ten de

anlaşılacağı gibi 2005 yılı itibariyle okur-yazar olmayan her 100 kadından sadece 18'i işgücüne katılırken, yüksek okul mezunu her 100 kadından 70'i işgücüne katılıyor.

İstihdamın eğitim seviyesi bir ülkedeki işgücünün niteliğini ortaya koymaktadır. Türkiye'de istihdamın büyük bölümü (5 yıllık) ilköğretim mezunudur. Türkiye'de kadınların okur-yazarlık oranları ve kız çocukların okula gitme oranları yıllar itibariyle artış gösterse de, gerek okur-yazarlık, gerekse okullaşma itibariyle kız çocukları ve kadınlar ile erkekler arasında önemli farklar vardır. Ancak okur-yazarlık açısından kırsal ve kent ile bölgeler arasında büyük farklar olduğu görülmektedir. Köylerde okuma yazma oranı erkek nüfus için %91, kadın nüfus için %73'dür. (TÜİK, 2005).

Önemli bir genç nüfusa sahip olan Türkiye'nin okullaşma oranını arttırmasının ve özellikle kızların daha yüksek oranda okullaşmasını sağlamasının kalkınma açısından önünde duran en öncelikli sorun olduğu görülmektedir. Genel ve mesleki eğitim kadınların işgücü piyasasına katılımında anahtar rol oynamaktadır. Eğitim olanaklarından yoksun olan kadınların tarım sektörü dışında işgücüne katılımları son derece sınırlıdır, buna karşılık eğitim görme şansına sahip olanlar hemen hemen tüm uzman mesleklerde görev alabilmektedir.

2.2.3. Kayıtdışı İstihdam

Kayıtdışı istihdam "İstihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması" dır. Olağan dışı ve geçici bir istihdam türü olarak belirli bir süre normal karşılanabilecek bu olgu, ülkemizde yapısal bir istihdam sorunu haline gelmiştir. (Güloğlu, 2005:2).

Kayıtdışı istihdam kavramı ile kayıt dışı ekonomi arasında oldukça sıkı bir ilişki vardır. Kayıtdışı çalışmanın niteliğinin belirlenmesinde kayıtdışı ekonomik faaliyet ve bu faaliyette istihdam olunan işgücünün yapısı belirgin rol oynar. Bunlar; kayıtdışı ekonomik faaliyetler genellikle küçük işletmelerde yaygın olarak sürdürülür, kayıt dışı sektöre giriş çok kolaydır, aile işgücüne dayanması esnek çalışmaya ve yasalara karşı savunmaya daha elverişlidir, işgücünün vasfı ve eğitim

düzeyi düşüktür, özellikle emek piyasasına ilk defa emeğini arz edenler arasında yaygındır ve kadın işgücü kayıtdışı çalışmaya daha eğilimlidir.(Güloğlu, 2005:3).

Türkiye'deki hızlı nüfus artışı, göç ve kentleşme ve istihdam yapısı işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Kayıtlı sektörde iş bulamayan kadın işgücü ise, kayıtdışı istihdama yönelmektedir. Bir anlamda işsizlik ile kayıt dışı istihdam arasında doğrudan bir ilişki vardır. İşsizlik arttıkça kayıt dışı istihdamın boyutları da genişlemektedir. Türkiye'deki işsiz sayısının yüksek olması, emeğin pazarlık gücünü azaltmaktadır. Kayıtdışı istihdam faaliyetine katılmak zorunda kalan işsiz kadınlar, düşük ücret almakta ve iş güvencesinden yoksun çalışmaktadır.(Güloğlu, 2005:12).

Türkiye'de işletmeler, özellikle fiyat rekabeti için işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Düşük ücret ve düşük maliyetli işgücü için en uygun alan kayıtdışı istihdam olmaktadır. Standart dışı istihdam biçimlerinde çalışanların çoğu kadındır.(Güloğlu, 2005:20).

Bugün kadın ya da erkek çalışanların istihdam politikaları içindeki yerini, informal sektörü gözardı ederek tanımlayabilmek mümkün görünmemektedir. İnfomal sektörde çalışanların çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Daha yoksul ve daha az eğitilmiş olmaları dünya çapında informal sektörde çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturmalarına yol açmıştır. (Kumbetoğlu, Caga, 2000:61).

Ülkemizde istihdam edilenlerin 2005 yılı itibariyle %50,1'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı değildir, yani kayıtdışı sektörde yer almaktadır. Kayıtdışılığın Türkiye'de bu kadar yüksek olmasının önde gelen nedeni demografik olup, göreceli yüksek nüfus artışı, düzenlemelerin dışında bulunan tarım sektöründeki yetersiz geçim imkanlarının sonucunda ortaya çıkan iç göç ve göçün doğurduğu işsizlik ile çarpık kentleşme kayıtdışı istihdama ortam hazırlamaktadır. Türkiye genelinde kayıtlı olmadan çalışanların oranı yıllar itibariyle artmıştır ve kadınlar arasında kayıtlı olmadan çalışma, erkeklere kıyasla çok daha yaygındır.

Tablo 2.6: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Kayıtlılık Durumu, 2005
(Bin Kişi)

	Toplam İstihdam	Kayıt dışı (%)
Toplam	22 046	50.1
Ücretli	10 358	23.0
Yevmiyeli	1 590	92.2
İşveren	1 132	26.1
Kendi Hesabına	5 438	65.2
Ücretsiz Aile İşçisi	3 527	95.3
Tarım	6 493	88.2
Ücretli	118	52.6
Yevmiyeli	404	98.2
İşveren	108	72.0
Kendi Hesabına	2 857	78.6
Ücretsiz Aile İşçisi	3 007	97.9
Tarım Dışı Faaliyetler	15 553	34.2
Ücretli	10 241	22.7
Yevmiyeli	1 187	90.2
İşveren	1 024	21.3
Kendi Hesabına	2 581	50.2
Ücretsiz Aile İşçisi	520	80.2

Kaynak: TÜİK, 2005

Kadınların kayıtdışı işlerde yoğunlaşması bir tesadüf değildir. Kadınların el emeği yoğun işlerde becerikli olmaları, düşük eğitim düzeyleri, kazançlarının ekonomik destek olarak algılanması, bazı kadınların çalışma hayatına karşı tutucu tavırları, kayıtdışı işlerin çoğunun ev ve ailenin yaşlıları ya da çocukları ile beraber yapılır düzeyde olması, evlerde yapılan işlerin devamı niteliğinde olması, düzenlilik gerektirmemesi, bu tür işlere kolay ulaşılabilmemesi ve işgücü piyasasında düzenli ve sürekli kalmalarını güçleştiren cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları bu tür işlere yönlendirmektedir. Bunun yanında kayıtdışı işlerin temel özellikleri olan, işin düzensizliği, ücretlerin düşüklüğü ve süreksizliği, sosyal güvence yoksunluğu, örgütsüzlük ve denetlenme eksikliği gibi nedenlerden dolayı ücretli işgücü içinde kadınlar dezavantajlı grubu oluşturmakta, çalışsalar bile yoksulluktan kurtulamamaktadır. Ayrıca erkeklerin öncelikle formel sektör işlerini tercih etmeleri

nedeniyle de kayıtdışı işlerde kadın işgücü değerlendirilmektedir.(Koçyıldırım, Duyan, Karataş, Çamur, Acar, 1998:16).

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, özellikle de ihracata yönelik üretim yapan emek-yoğun, dolayısıyla uluslararası rekabetin ucuz emeğe dayandırıldığı (hazır giyim gibi) sektörlerde, informal sektörün büyük ölçüde yaygınlaştığı görülmektedir. Dünya pazarının 1970'lerden bu yana daha rekabetçi hale gelen değişken ve istikrarsız Pazar koşullarına ve ürün tercihlerine uyum sağlamada küçük atölyelerin ucuz ve esnek emek talebini kadın işçiler karşılamaktadır. Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalar özellikle vasıfsız, evli ve çocuklu kadınların ya da kocalarından evin dışında çalışma izni alamayan kadınların, eve iş verme sistemi içinde çok yaygın bir biçimde çalıştırıldığını göstermektedir. Bu kadınlar ayrıca dört duvar arasına sıkışmışlıkları, parça başına aldıkları ücret düzeyleri ve sosyal güvencesizlikleri açısından belki de en kötü konumda olan ücretli kadın emeği kesimini oluşturmaktadırlar.(Ansal, 1997:170).

Ayrıca, ekonomik krizler sonucunda izlenen istikrar politikaları, kamu harcamalarının azaltılması, kamu sektöründeki küçülme, tarımın durumu kadının ücretli istihdam içindeki payını olumsuz etkilemiş, kadının informal sektöre yönelmesine yol açmıştır.(Tokol, 1999:21).

Kayıtdışı işlerde çalışma, geleneksel yargıları ve töreleri başta kabullenmiş kadınlar tarafından da kısa vadede istenilen bir çalışma türüdür. Ancak bu çalışma tarzının kadınlar açısından belirgin olumsuz yönü ise, çalışan kadın kimliğini kazandırıcı, değişim yaratıcı ve statü yükseltici etkisinin olmamasıdır.(Bildirici,Anafarta, 2001:68).

2.2.4. Ücretsiz Aile İşçiliği

Çalışmak, ekonomik anlamda üretken olmak, ekonomi literatüründe, cinsiyet farkı dikkate alınmaksızın işgücüne katılma ve istihdam ile tanımlanır. Oysa kadının çalışmasını, kadının işgücüne katılması ve istihdamı ile sınırlı görmek, kadınların ekonomik etkinliklerini olduğundan küçük görmeye ve göstermeye yol açan bir sınırlılık taşımaktadır. Bu sınırlılığın olumlu bir yanı ise, kadınların çalışma olarak tanımlanmayan faaliyet ve işlerinin, ekonomik literatürde tanımlanan şekilde işgücüne katılmanın engelleyicileri olduğunu göstermesidir. Çünkü ekonomik

faaliyet sayılmayan yükümlülük ve işler, kadınların işgücüne bildik anlamda katılmalarını da, işgücü arzlarını da, istihdamda bulunuş şekillerini de etkilemekte, değişikliklere uğratmaktadır.(TÜSİAD, 2002:44-45).

Günümüz çalışma istatistiklerinde “ev kadınları” çalışmayan kimseler olarak görülmektedir. Yani kadının üstlenmiş olduğu çocuk ve aile bakımı, ev işleri gibi faaliyetler parasal değeri olmayan işler olarak kabul edilmekte, yani ekonomik etkinlik sayılmamakta, parasal karşılığı da bulunmamaktadır. Oysa bu işler için harcanan süre, bir gelir karşılığı çalışılan toplam iş süresinden daha fazladır. Kadınların büyük bir çoğunluğunun yaptığı ücretsiz aile işçiliği adı üzerinde parasal karşılığı olmayan bir çalışmadır. Kadınların ücret karşılığı yapmadıkları bu iş ve faaliyetler aynı zamanda hane harcama kalemlerini ve hane tasarruflarını da etkilemektedir. Bu durumda kadınların ve erkeklerin üretim ve gelirleri ayrı ayrı ölçülemediğinden, aile geliri olarak erkeğin hanesine yazılmaktadır.(Yiğit, 1999:14).

Ayrıca, kırsal kesimde kadın, erkekle eşit oranda çalışmaya katılmakta ama en güç ve zor yaşam koşullarına göğüs gerenler kadınlar olmaktadır. Bütün gün tarlada çapa sallamanın, pirinçte, pamukta ve tütünde çalışmanın yanı sıra hayvanlara bakmak, onları sağmak, yemek hazırlamak, çocukların bakımıyla ilgilenmek de kadının görevidir. Ülkemizin çoğu yörelerinde, erkekler kahvede boş otururken, kadınların tarlada çalıştığı bilinen bir gerçektir. Bu konumda rol alan kadın, el emeğinin karşılığı asla ödenmeyen “ücretsiz aile işçisi”dir.(TİB Yayını, 2005).

Türkiye’de kadınların istihdam statüleri incelendiğinde, istihdam edilen kadınlarımızın önemli bir kısmının ücretsiz aile işçisi statüsünde bulunduğu görülür. Ücretsiz aile işçiliği kırsal yerleşim alanlarında oldukça yaygın iken, kentsel emek piyasalarında düşük oranlarda görülmekte, bu durum kırsal-kentsel alanlar arasında kadın işgücüne katılımlarının farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu gerçekten hareketle, kadın işgücünün tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasalarında yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğu kentsel alanlarda emek piyasalarına girmedikleri ifade edilebilir.(Biçerli, Özer, 2003:66).

2005 yılı verilerinden yararlanılarak hesaplanan “istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı” bu tespiti desteklemektedir. Buna göre

kırsal alanda bu oran %75 iken, kentsel alanda %12 civarındadır. Kadınların işgücüne katılma oranının kırsal yerlerde daha yüksek görünmesinin nedeni, buradaki kadınların tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasıdır. Türkiye’de, global eğilimin tersine 1950’lerin ortalarından başlayarak kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmektedir. Bu durumun en önemli nedeni de kırsal yerleşim alanlarından kent yerleşim alanlarına yapılan göçlerdir.

2.2.5. Kadının Yaşı, Medeni Durumu ve İşgücü Arzı İlişkisi

Evlenme ve çocuk sahibi olma oranının yaşa bağlı olarak artmasıyla birlikte, kadınların işgücüne katılımı azalmaktadır. Kadınların son çalıştıkları işyerlerinden ayrılmasının temel nedenlerinin evlenme ve nişanlanma olduğu söylenebilir. Eğitimsiz kesimdeki bekar kızlar arasında evliliğin kurtuluş olarak görülmesi işten ayrılmalara neden olabilmektedir.(Bildirici, Anafarta, 2001:66-67).

Kadın işgücüne katılma oranları medeni duruma göre incelendiğinde, genelde boşanmış kadınların İKO’larının gerek Türkiye ortalamasından, gerekse; hiç evlenmemiş, evli ve eşi ölmüş kadınlar kategorilerinde yer alan kadınların İKO’larından daha yüksek olduğu görülmektedir. Boşanma kadınlar üzerinde çoğu zaman ekonomik etkileri yıkıcı olan bir olaydır. Kadınların genelde eski eşlerinden yeterli nafaka alamamaları onları ekonomik bakımdan sıkıntı içine düşürebilmekte, bu durum işgücüne katılma kararlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu sıkıntının yaşam maliyetlerinin daha yüksek olduğu kentlerde daha fazla hissedilmesi, kentlerde boşanmış kadınların işgücüne katılımlarını daha fazla arttırmıştır.(Biçerli, Özer, 2003:70).

Kadın işgücüne katılımı yaş grupları itibariyle incelendiğinde, çoğu ülkede bunun aslında “M” harfine benzer bir trende sahip olduğu görülmektedir. 20-24 yaş gruplarında artarak maksimuma ulaşan oran, 30’lu yaşların başından itibaren düşüp 40’lı yaşların başlarında tekrar artış sürecine girmekte, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yapmaktadır. 30’lu yaşlardaki İKO düşüşünün temel nedeni kadınların bu yaşta yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütme amacıyla piyasa dışına çıkmalarıdır.(Elliott, 1990:100-101).

Çocuk bakımı hizmetlerini anne yerine gerçekleştirecek kreş, anaokulu gibi kurumların mevcut olmaları da sorunu çözmektedir. Bir çok araştırma çocuk

bakım maliyetlerinin aile bütçesi içindeki payının yüksek olduğunu ve özellikle düşük gelir düzeyindeki ailelerin bu durumdan daha olumsuz etkilendiklerini saptamıştır. Bütün bu çalışmalar çocuk bakım maliyetlerinin evli kadınların işgücüne katılma kararlarında önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.(Biçerli, Özer, 2003:68).

Ülkemizde kreş ve yuvaların az sayıda olması, olanların belirli kurumlarla bağlantılı olması veya çok pahalı özel kurumlar olmaları kadınların çalışma yaşamına girmelerindeki önemli engellerden biridir. Bir çok kadına sunulan ücretin çocuk bakım maliyetini karşılamada yetersiz kalması kadınların zorunlu olarak ev kadınlığı statüsünde kalmalarına sebep olmaktadır.(Eyüboğlu, Özar, Tanrıöver, 2000:150).

Bu bilgiler ışığında Türkiye’de kadının işgücüne katılımına yaş grupları itibariyle bakıldığında; 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında maksimum düzeye ulaşan oranın 25 yaşından itibaren düşüşe geçip 40-44 yaş grubunda ikinci maksimuma ulaştığı, ondan sonra tekrar azalma sürecine girdiği görülmektedir. Bu açıdan yaş grupları itibariyle kadın işgücüne katılımının çok belirgin olmasa da “M” tipinde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.(Biçerli, Özer, 2003:68).

2.2.6. Ücret Düzeyi

Türkiye’de çalışma yaşamında genel olarak yasal eşitlik sağlansa bile uygulamada cinsiyet ayrımcılığına dayalı pratikler işe alma sürecinden başlayarak, ücret düzeyinde, işte yükseltmede, işten çıkartmada, tayin ve erken emeklilikte ve cinsel taciz olgusunda karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki ücret farklarının genelde iki temel nedeni vardır: ilki kadınların çoğunlukla düşük ücretli vasıfsız işlerde yoğunlaşmaları, ikincisi eşit veya eşdeğer işlerde bile kadınlara erkeklerden daha düşük ücret ödenmesi.(Sönmez, 2006:4)

Türkiye’de kadın erkek işgücünün ücretlerini kıyaslamada kullanılan temel istatistik SSK’nın ücret istatistikleridir. 2003 yılında SSK üyesi kadın işçilerin ortalama günlük kazancı (22.159.523 TL) erkek işçilerin ortalama günlük kazancının (24.574.490 TL) %90,2’sidir. Bu verilere göre kadınlar ücretler konusunda önemli bir ayrımcılık yaşamamaktadır. Burada hemen belirtilmesi gereken, kadınların SSK üyeleri içindeki oranının sadece %20,7 olduğu ve kentlerde daha ziyade vasıflı kadın

işgücünün sosyal güvenlik kapsamındaki işlerde çalışma imkanını bulabildiğidir. Geniş bir vasıfsız kitle yukarıda belirtildiği gibi informal sektörde sosyal güvenlik haklarından yoksun biçimde çalışmakta, onların düşük ücret düzeyleri SSK istatistiklerine yansımamaktadır. SSK bünyesindeki vasıflı kadınların ücretlerinin SSK genelindeki vasıflı ve vasıfsız erkek işçilerin ortaklamasına kıyasla daha yüksek olması, görece eşitliğe yol açmaktadır. (TÜRK-İŞ Raporu, 2005).

Türkiye’de eşit işte veya eşdeğer işte kadınlara erkeklere kıyasla daha düşük ücret ödenmesine dair kapsamlı araştırmalar yoktur. Kimi saha çalışmaları kadınlara aynı taban ücreti ödense bile bazı ek ödemelerde farklı uygulama yapıldığını ortaya koymaktadır. 1995 yılında yapılan bir diğer araştırmada hanehalkı gelir ve tüketim harcamalarından hareketle kadın ve erkek kazançları kıyaslanmış ve kadın kazancının %33,2 daha az olduğu saptanmıştır. Bu farkın %23,6’sı kadın ve erkek arasındaki nitelik farkından ve %76,4’ü cinsiyetten kaynaklanmaktadır. İlkokul mezunu kadınların saatlik kazancı erkeğin kazancının %41,8’i iken, üniversite mezunu kadınların saatlik kazancı erkeklerin saatlik kazancının %59,1’idir. Eğitimli olmanın ücretlerde cinsiyete dayalı farklılığı ortadan kaldırmadığı görülmektedir.(TÜRK-İŞ Raporu, 2005).

Kadın emeğini değersiz hale getirmenin yolu, kadınlara düşük ücret ödemektir. Bu durumu sadece, kadının öğrenim ve beceri düzeylerinin düşük olması ile açıklamaya çalışanlar vardır. Ancak gözden kaçırılmaması gereken nokta, ataerkil bir düşüncenin sonucunda kadınlarımızın eğitim, öğretim süreçlerinden ve çalışma yaşamından uzak tutulmasıdır. Bu düşünce sistematığı içinde kadın aileye ek gelir sağlayabilir ama asıl görevi evine ve çocuklarına bakmaktır. Bu nedenle kadınların büyük bir çoğu vasıfsız işçi olarak, düşük ücretle ve kayıt dışı çalıştırılabilmektedir.

Kadın-erkek ücret farklılığının bir başka nedeni de kadınların sosyolojik sebeplerden dolayı erkeklerle yakın temasın gerektiği satış, hizmet, üretim ve ulaştırma gibi sektörlerde yeterli istihdam imkanı bulamamaları ve düşük ücretli sektörlerde toplanmak zorunda kalmalarıdır.(Zeytinoğlu, 1998:191).

3. TÜRKİYE'DE İMALAT SANAYİNİN YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ

Refaha giden yol sanayi devriminden geçer. Her neslin kendinden önceki nesillerden daha yüksek bir üretim ve tüketim seviyesine ulaşmasını sağlayan sürekli bir ekonomik büyüme süreci yalnızca sanayileşmiş ülkelere özgüdür.(Deane, 1994:18).

Bir ülkede sanayileşmenin sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi için ekonomide sanayi sektörü lehine yapısal bir değişimin yaşanıyor olması, işgücü verimliliğinin artması ve imalat sanayinin gelişmesi gerekmektedir. Türkiye’de de sanayi sektörü, diğer ülkelerde olduğu gibi imalat sanayi ağırlıklıdır.

Türkiye’nin sanayileşme politikaları incelendiğinde 1960’lı yıllardan bu yana uygulanan iki temel stratejiden söz edilebilir. Bunlardan birincisi 1963-1980 arası uygulanan ithal ikameci sanayileşme stratejileri, ikincisi ise 1980’den sonra uygulanan ihracata yönelik sanayileşme stratejileridir. Her iki strateji döneminde de imalat sanayi katma değerinin ulusal gelir içindeki payı artış göstermiştir. Ancak, özellikle 1980 sonrası dönemde imalat sanayi üretimindeki artışın daha yüksek olduğu, imalat sanayi katma değerinin ulusal gelir içindeki payının önemli bir sıçrama gösterdiği ifade edilebilir.(Kepenek, 2000:361).

Kadın , tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte; kadınlar, gerçek anlamda ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Üretim modeli ve üretim yapısının değişimi, kadınların üretime katılma koşullarını, üretim içindeki rollerini ve biçimlerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle de emek-yoğun üretim kadını emek piyasasına seçmektedir.

3-1. Türk İmalat Sanayinin Özellikleri ve İstihdam Yapısı

1980’li ve 1990’lı yıllar, Türkiye’nin sanayileşme sürecinde iki önemli dönüm noktası oluşturacak olaylara sahne olmuştur. Bunlardan birincisi 1980’lerin başından itibaren Türkiye’nin dışa açık sanayileşme stratejisine yönelmesidir. İkincisi ise, 1990’ların ortalarından itibaren AB ile ekonomik entegrasyona yönelik bir sanayileşme stratejisine geçiştir.

Türkiye'nin 1980-2000 döneminde sanayileşmesini etkileyen faktörler arasında, 1980 öncesinde oluşan sanayi yapısının özel bir önemi ve etkisi vardır.

1980'lere kadar Türkiye'de oluşan sanayi yapısını üç ana özellik çerçevesinde tanımlamak ve açıklamak mümkündür. Bunlar:

- Ekonominin dışa kapalı olmasından kaynaklanan yapısal özellikler,
- Sanayinin “ekstansif gelişme” göstermesinden kaynaklanan yapısal özellikler,
- Sanayide kamu sektörünün ağırlıklı olmasından kaynaklanan yapısal özelliklerdir.

Bu özellikler, içe dönük, ithal ikameci sanayileşme stratejisi uygulayan tüm ülkelerde kendisini göstermektedir.(Türkkan, 2001:106).

1980 öncesinde ekonominin ekstansif gelişme göstermesinden kaynaklanan temel yapısal özellik ise, sanayinin ve özellikle de imalat sanayinin toplam yatırımlar içerisindeki payının oldukça yüksek düzeyde olmasıdır. Bunun bir sonucu olarak sanayi sektörü çok hızlı bir büyüme göstermiş ve ekonominin lokomotifi olma özelliğini daima korumuştur. 1980 öncesinde sanayide kamu ağırlıklı gelişmenin ortaya çıkardığı diğer önemli bir yapısal özellik de KİT'lerin toplam yatırımlar içindeki payının yüksek düzeyde olmasıdır.(Türkkan, 2001:107).

24 Ocak 1980 Ekonomik İstikrar Programı ve devamında izlenen politikalar, 1963 yılında başlayan beşer yıllık planlı dönemlerden farklı olarak, ekonomi ve sanayileşmede daha köklü bir değişikliğin başlangıcı olmuştur. Para, maliye, dış ticaret ve döviz kuru politikalarında radikal değişiklikler yapılmış ve “ithal ikamesine dayalı-iç piyasaya yönelik” sanayileşme yerine “ihracata dayalı-dışa yönelik” sanayileşme yönünde bir dönüşüm gerçekleştirilmiştir.(Yetim, 2006:16).

Bu hedef doğrultusunda, 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren sanayi sektöründe altyapı yatırımları hızlandırılmıştır. Tasarrufları sanayiye yönlendirmek amacıyla 1981 yılında Sermaye piyasası Kurulu oluşturulmuş, bankacılık hizmetleri modernleştirilmiş, ulaştırma ve haberleşme hizmetlerinin iyileştirilmesine hız verilmiştir. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ) verimliliklerinin, katma değer içindeki paylarının ve uluslararası rekabet güçlerinin artırılmasına yönelik

çalışmalara ağırlık verilmiştir. Ayrıca ihracata yönelik yeni düzenlemeler ve döviz kazandırıcı faaliyetlerin teşvik edilmesi, sanayinin rekabet gücü kazanmasını ve ihracatın artmasını sağlamıştır.(Yetim, 2006:16).

Bir bütün olarak değerlendirildiğinde Türk sanayi 1990'ların başında, 1980'lerin başına göre her konuda daha yüksek bir rekabet gücüne ulaşmış, piyasa sinyallerine ve koşullarına daha duyarlı ve daha uyumlu devletin yönlendirici ve destekleyici müdahalelerine daha az bağımlı, yeni açılımlara ve değişmelere uyum yapma konusunda daha donanımlı ve daha tecrübeli bir konuma gelmiş bulunuyordu. Bu konum, şüphesiz 1990 sonrasındaki sanayileşme politikaları ve performansının temel alt yapısını teşkil etmiştir. 1990 sonrasında ise sanayileşme politikalarının en belirleyici özelliği genel olarak Avrupa Birliği'ne, özel olarak da Gümrük Birliği'ne uyum ekseninde yönlendirilmiş ve şekillendirilmiş olmasıdır.(Türkkan, 2001:110). Bu çabalar sonucunda Türkiye'nin toplam ihracatında sanayi ürünlerinin payı, 1980 yılında %36'dan 2003 yılında %93,1 düzeyine yükselmiştir.(Yetim, 2006:16).

Türkiye'de de sanayi sektörü, diğer ülkelerde olduğu gibi imalat sanayi ağırlıklıdır. İmalat sanayinin yatırımlardaki payı %75 dolaylarındadır. Sanayi sektöründe, 2005 yılı itibari ile, alt ana sektörler içinde imalat sanayinin sektör ağırlığı ise %86,92 seviyesindedir.(TÜİK, 2006).

Ancak sektör, ekonomide krizlerle gelen şoklardan olumsuz etkilenmiştir. 2000 yılında, Türk Lirası'nın reel değerinin beklenin üzerinde artması, iç talebin hızla yükselmesi, ham petrol ve doğal gaz gibi enerji ürünlerinin fiyatlarının artması, Euro/ABD Doları paritesindeki gelişmeler ve cari işlemler açığının program seviyesini aşması, bazı önemli kamu işletmelerinin özelleştirilmelerinde gecikmeler, finans sektörünün sağlıklı yapısı ve kamu bankalarının neden olduğu sorunlar, Kasım 2000 ve Şubat 2001'de olmak üzere arka arkaya iki krize yol açmıştır. Bunun sonucunda, faiz oranları yükselmiş, dalgalı kur sistemine geçilmiş ve Türk Lirası devalüe edilmiştir. Bu durum ekonomide belirsizlik yaratmış, iç talebi daraltmış ve diğer sanayi sektörleri gibi imalat sanayi sektörünü de olumsuz etkilemiştir.(Yetim, 2006:17).

Türkiye ekonomisinde 2001 yılında GSMH'da ki azalışa paralel olarak küçülen imalat sanayi, 2002 yılından sonra ise, GSMH artışının üzerinde büyüme kaydetmiştir. İmalat sanayinin gerçekleştirdiği büyümede, iç talebin sınırlı olması

nedeniyle firmaların dış pazara yönelmesi sonucunda ihracatta meydana gelen artış büyük rol oynamıştır.

İmalat sanayi, 2002 yılından itibaren özel sektör ağırlıklı istikrarlı bir büyüme sürecine girmiştir. 2002 yılı ilk çeyreğinden itibaren piyasalarda güven ortamı oluşmaya başlamış, döviz kurundaki dalgalanma azalmış, enflasyon oranları ve faiz oranları düşüş eğilimine girmiştir. Buna paralel olarak imalat sanayi üretimi ve kapasite kullanım oranı aynı yılın Mart ayından itibaren hızla artmaya başlamış, üretim artışına bağlı olarak ara malları ithalatı, talebin canlanmasıyla tüketim malları ithalatı yeniden yükselme göstermiştir. İhracatta ise artış eğilimi devam etmiştir. Bu gelişmeler sonucunda 2002 yılında, 2000 yılındaki imalat sanayi üretim endeksi seviyesi aşılmıştır.(DPT, 2005:1).

2002 yılında %75,8 olan imalat sanayi ortalama kapasite kullanım oranı, 2003 yılında %78,3'e yükselmiş, 2005 yılında bu oran %80'lerde seyretmiştir. 2006 yılı Ocak ayı imalat sanayi aylık eğilim anketi sonuçlarına göre ise, kapasite kullanım oranı, geçen yılın aynı ayına göre 1,1 puan azalmıştır. Aylık İmalat Sanayi Eğilim Anketi'ne cevap veren 2897 işyerinden derlenen verilerin geçici analiz sonuçlarına göre, 2005 yılı Ocak ayında % 76,6 olan üretim değeri ağırlıklı kapasite kullanım oranı, 2006 yılı Ocak ayında %75,5 seviyesinde gerçekleşmiştir.(TÜİK, 2006).

2001 krizinde dibe vuran Türkiye ekonomisi ile ilgili bir çok gösterge izleyen yıllarda kriz öncesinin oldukça üzerinde bir noktaya yükselirken sadece reel ücretler kriz öncesinin ve kriz yılının altında kalmaya devam etmiştir. İmalat sanayi sektöründe çalışan işçilerin 2005 yılındaki reel ücretleri 2000 yılındaki düzeyinin %17 altında kalmıştır. TÜİK'in 1987 yılındaki düzeyini 100 kabul ederek oluşturduğu reel ücret endeksi 2000 yılında 111,3 düzeyinde bulunuyordu. 2001 yılında 95,1'e geriledikten sonra düşmeye devam eden reel ücret düzeyi 2002 yılında 90'a, 2003 yılında ise 88,3'e kadar indi. 2004 yılında nispi bir toplanma ile 90,4'e yükselen reel ücret endeksi geçen yıl ise 92,3 oldu. Son iki yıldaki toparlanmaya rağmen reel ücretler 2001 yılındaki düzeyine bile ulaşamadı.

Reel ücretlerdeki bu düşük seyir, verimlilik artışı ve istihdamdaki azalmayla birleşerek imalat sanayi sektörüne önemli bir maliyet avantajı sağladı. Sektör bu

yolla Türk parasındaki aşırı değerlenmeden kaynaklanan rekabet gücündeki kaybını telafi etme olanağı buldu. Reel ücret düzeyinin %17 azaldığı 2000-2005 yılları arasında imalat sanayi sektöründe çalışan başına verimlilik %33,8 oranında arttı. 2000 yılında 115,7 olan çalışan başına verimlilik 2005 yılında 154.8'e yükseldi.

2000-2005 yılları arasında imalat sanayi üretimi ise %26,9 oranında artış kaydetmiştir. Sektör üretiminde 2005 yılında, 2001 yılına göre yaşanan artış ise %40,2'ye ulaştı. İmalat sanayi üretiminde 2005 yaz döneminde %4,7 oranında büyüme kaydedildi. Reel ücretlerle sanayi üretimi karşılaştırıldığında birim sanayi üretimi başına 2000 yılında 109 olan ödenen reel ücret tutarı 2005 yılında 71,3'e kadar indi. Başka bir ifade ile birim sanayi üretimi maliyeti içerisindeki reel ücretin payı önemli ölçüde azaldı.

Bu dönemde azalan bir başka endeks ise üretimde çalışanlar oldu. 2000 yılında 89,1 olan imalat sanayi sektöründe üretimde çalışanların sayısına ilişkin endeks 2005 yılında 84,8 oldu. Sektörde çalışanların sayısı 2000-2005 yılları arasında %4,8 oranında azalırken, 2001 yılına göre ise %3,8 oranında artış kaydetti.

Sanayinin sorunları esas itibariyle iş ortamından, firmaların yapısından ve sektörel yapıdan kaynaklanmakta olup, bu sorunlar devam etmektedir. Enflasyon oranındaki düşüşe rağmen reel faiz oranlarının yüksek seyretmesi, kayıt dışı ekonomi ve düşük fiyatlı ithalattan kaynaklanan haksız rekabet, fiziki alt yapıdaki yetersizlikler, yatırım ve işletme aşamasında karşılaşılan bürokrasinin fazlalığı, kamu tarafından sağlanan bazı girdilerin fiyatlarının uluslararası fiyatlara göre yüksekliği, vergi ve SSK primi oranlarındaki yükseklik, akreditasyon ve belgelendirme hizmetlerindeki yetersizlik genellikle iş ortamından kaynaklanan sorunlardır. Bunlara ek olarak, çoğu kuruluşun mali, organizasyon ve pazarlama yapısında, teknoloji üretiminde, özgün tasarım, marka geliştirme ve yenilik yaratma gücündeki yetersizlikler; kalite, çevre ve verimlilik bilincinin eksikliği; özellikle KOBİ'lerde rekabet ortamına uyum sorunları ve desteklenme ihtiyacı firmaların yapılarından kaynaklanan önemli sorunlardır. İmalat sanayi üretim ve ihracatında gıda, tekstil-giyim, demir-çelik gibi emek-yoğun sektörlerin ağırlığı devam etmektedir.(DPT, 2005:1).

3-1-1. Türkiye’de İmalat Sanayi İçinde Tekstil Sektörünün Yeri

İmalat sanayi katma değeri içerisinde tekstil ve hazır giyim sektörlerinin payı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sürekli azalma eğilimindedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde imalat sanayi içerisinde azalan tekstil ve hazır giyim sektörleri katma değeri payına rağmen, tekstil ve hazır giyim sektörlerinde üretilen katma değer miktarında gelişmekte olan ülkelerin payı sürekli artmaktadır. Buna rağmen bu sektörlerde üretilen katma değer büyük kısmı hala gelişmiş ülkeler tarafından üretilmektedir.(Kanoğlu, 2004:39).

Tekstil sektörünün, gerek ihracat, gerek istihdam, gerekse katma değer bakımından Türkiye için yeri ve önemi fevkalade büyüktür. Türk tekstil ve hazır giyim sektörü 1950’lerden bu yana istihdamın, 1970’ten sonra da ihracatın lokomotif konumundadır. Tekstil sektörü, kriz ortamlarında Türkiye’nin yumuşak karnı olurken, kalkınma ve büyüme yıllarında ise en büyük umudu olmuştur. Uzun yıllardan bu yana dış ticaretimizde “stratejik” bir sektör olma özelliğini de korumuştur.(Kudatgobilik, 2006:6).

Türkiye, özellikle 1980’li yıllarda başlayıp 1990’lı yıllarla devam eden süreçte, dünya pazarlarına ihracatının başını çektiği tekstil ve hazır giyim sektörüyle girdi. Türkiye gibi kalkınmakta olan ülkelerin özellikle ihracata dayalı büyüme modeline örnek teşkil eden bir ivme içerisinde 1997 yılına kadar dönem dönem üretim-ihracat ve istihdamda iniş çıkışlar gösteren sektör, üretim-istihdam ve ihracatta lokomotif olma özelliğini korudu. Sektör; 1950 yılına kadar tekstil, 1970 yılına kadarda konfeksiyon sektöründe ithalata kilitlenmiş ve 1980’li yıllara kadar sadece iç piyasaya yönelik üretim yaparken 1980’li (özellikle 1990’lı) yıllarda ihracatın başını çektiği dışarıya açık büyüme politikaları ile beraber, hızla büyüyerek ihracatta büyük artışlar kaydetmiş ve ülkemizin de üretim-ihracat ve istihdamda olmazsa olmaz sektörü haline gelmiştir.(Öz İplik-İş Sendikası, 2005:4).

Bu süreçte, Türkiye’nin 1996 yılında girmiş olduğu Gümrük Birliği ile, artacağı düşünülen ihracatımız, gümrüklerin sıfırlanması ile birlikte aksine azalmış, ithalat ise artmıştır. En avantajlı ve rekabet edilebilecek sektör olarak nitelendirilen tekstil sektörü, Gümrük Birliği sürecinde, rekabet imkanlarını kaybeder hale gelmiştir.

Bugün Dünya tekstil ve hazır giyim ticareti 395 milyar Amerikan dolarıdır. Başlıca hazır giyim tüketicisi ülkeler, ABD, Japonya ve AB ülkeleri olup, bu ülkelerin yıllık ithalatı sırasıyla 66 milyar, 19 milyar ve 52 milyar Amerikan doları civarındadır. AB ülkelerine yapılan tekstil ve hazır giyim ihracatında Türkiye, Çin'in hemen arkasında yer almaktadır. Ülkeler bazında ise Almanya, ABD, İngiltere, Fransa, Hollanda ve Rusya Federasyonu Türkiye'nin en önemli pazarları arasında yer almaktadır. (Öz İplik-İş Sendikası, 2005:4).

1994-2001 tarihleri arasında tekstil sektörü büyük bir atılım yaparak ihracatta %52,9'luk bir artış sağlamıştır. 2001 yılında yaşanan Cumhuriyet tarihinin en büyük ikinci krizinden, tahmin edileceği üzere en büyük zararı bu sektör görmüş olmakla birlikte, kendisini toparlayarak gelişim trendini yukarılara taşımayı başarmıştır. Tekstil ve hazır giyim sektörlerinin Türkiye ihracatına olan katkısı krize rağmen halen artarak sürmektedir. Dünya pamuk üretiminde 6. sırada yer alan Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim ihracatının önemli bir bölümünü pamuklu ürünler oluşturmaktadır. Dünyanın önde gelen pamuk üreticilerinden birisi olması tekstil ve hazır giyim sektörlerine hammadde temininde önemli bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Türkiye, önemli bir pamuk üreticisi ülke olmakla birlikte yüksek iç talep nedeniyle dünya pamuk tüketiminde 5. sıradadır. Pamuk ithalatında da Türkiye dünya'da ön sıralarda yer almaktadır. (Kanoğlu, 2004:35).

Dünyanın küçülmesi, uluslararası pazarların yerel pazarlara oranla çekim hızının yükselmesi, Türkiye'nin stratejik sektörü olan Tekstil ve hazır giyim sektörünü de bu pazarlara yoğun olarak kaydırmıştır. Küreselleşme ile açılan pazarlar, fırsat ve imkanlar getirdiği gibi risk ve krizleri de bünyesinde taşımaktadır.

Türkiye'nin maliyet açısından rekabet edebilirliği Tunus, Fas ve Polonya gibi ülkelere göre çok daha yüksektir. Ancak, Türkiye dışında Hindistan, Çin ve İtalya'da maliyet açısından yüksek rekabet gücüne sahiptir. Türkiye'nin dokuma kalitesi açısından Hindistan ve Çin'den daha iyi fakat İtalya'nın gerisinde olduğu söylenebilir. Teknoloji açısından ise Türkiye'nin İtalya'nın gerisinde ama Hindistan ve Çin'in ilerisinde olduğu, bazılarının göre Çin ile hemen hemen aynı düzeyde olduğu söylenebilir. Girdi maliyetleri açısından ise özellikle elektrik ve işçi ücretleri nedeniyle Türkiye'deki maliyetler Çin ve Hindistan'dan daha yüksektir. Bu tablodan

çıkan sonuç, Türkiye'nin asıl rakipleri Tunus ve Fas gibi Kuzey Afrika ülkeleri değil; Çin ve Hindistan gibi Asya ülkeleri ile İtalya gibi gelişmiş Avrupa ülkelerinin olduğudur.(Kanoğlu, 2004:44).

Tekstil ve hazır giyim sektörünün istihdama olan katkısı, Türkiye için çok önemlidir. Tekstil ve hazır giyim sektörü, ülkemiz gibi yoğun genç nüfusa sahip ülkelerde önemli bir istihdam kaynağı olma özelliğine sahiptir. Sektör, 2,5 milyon kişiye doğrudan, 10 milyon kişiye de dolaylı istihdam sağlamaktadır. Ülkemiz istihdamında oynadığı bu ciddi rolün yanı sıra ödediği sosyal güvenlik primleri ve vergiler yoluyla da Türkiye ekonomisine kayda değer katkı sağlamaktadır.(Keçeci, 2006:2). Bununla birlikte kayıtlı istihdam ise 1/6 seviyesindedir. Tekstil ve hazır giyim sektöründe yaklaşık 2 milyon kişi kayıt dışı çalışmaktadır. Yani kayıtdışılık %80'ler düzeyindedir. Emeklilik hakkı olmadan, sağlık sigortası olmadan insan çalıştırmanın işsizlikle de birleşerek vahim sosyal sorunlara yol açması kaçınılmazdır. Bu vahim durum sektörün hem ulusal hem de uluslararası rekabet gücünü kırmaktadır. İşveren ve işçi üzerindeki vergi yükümlülükleri, sektörün içerisinde bulunduğu diğer sorunlar, kayıt dışına kaçışı hızlandıracak düzeydedir.(Öz İplik-İş Sendikası, 2005:6).

Ülkemiz tekstil ve hazır giyim firmalarının %80'den fazlasının KOBİ niteliğinde olması ve öz sermayelerinin rakiplerine göre yetersiz kalması, yeni teknolojileri uygulamaya koymalarını zorlaştırmaktadır. Tekstil ve hazır giyim firmalarının işletme sermayelerinin yetersiz olması ise hem üretimi sürdürmek hem de dış pazarlara açılmada önlerindeki önemli engellerden birini oluşturmaktadır. Bu firmaların araştırma-geliştirme ve eğitim faaliyetlerine yeterli önemi vermemeleri, sektörün nitelikli ve verimli işgücü teminine ve katma değeri yüksek ürünlerin üretimine imkan vermemektedir. Tekstil sektöründe halen katma değeri yüksek kumaş ve teknik tekstil ürünleri üretimi gerçekleştirilememekte ve bu alanda ithalat yoluna gidilmektedir. Hazır giyim sektöründe fason imalatın yanı sıra ülkemiz firmalarının kendi markaları ile üretime henüz yeni başlamaları, 2005 sonrasında kotaların kalkması sonucunda Asya ülkeleri karşısındaki rekabet şansımızın daha da azalmasına neden olabilecek bir unsurdur.(Öz İplik-İş Sendikası, 2005:7).

Enerji maliyetlerinin pahalılığı, Türk sanayinin dünya ile rekabetinin önündeki en büyük engeldir. Ülkemizdeki enerji fiyatlarının rakip ülkelerin üstünde olması temel girdilerden biri olan enerji alanında firmalarımızın rakiplerine göre dezavantajlı olarak ihracat mücadelesine başlamasına sebep olmaktadır. Hükümetimizin enerji fiyat indirimi doğrudur, daha da artarak devam etmelidir. Bu bağlamda, petrol ve petrol ürünleri üzerindeki fahiş vergi yükünün hafifletilmesi, önemli enerji indirimi ve teşviki anlamına gelecektir.

Türk tekstil ve hazır giyim sektörü 1950'lerden bu yana istihdamın, 1970'ten sonra da ihracatın lokomotifi konumundadır. Geçen yılki 73 milyar dolar ihracatın %26'sı, tüm sanayi sektörü ihracatının ise %40'ı bu sektör tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkiye geçen yıl 1,4 milyar dolarlık kot giysi, 726 milyon dolarlık çorap, 2.2 milyar dolarlık ev tekstili satmıştır. Şüphesiz bütün bunlara sektörün 2.5 milyonluk çalışan ordusunu da eklersek ortaya dünya çapında bir yapının vücut ölçüleri çıkar. Toplam imalat sanayi istihdamı içinde %21 paya sahip, üstelik daha ziyade niteliksiz insanımıza ve özellikle kadınlarımıza iş sağlayan, yurt çapında son derece yaygın ve ileri teknolojilerle çalışan, çevre ile genelde barışık sadece %20 ithal girdi oranı ile çalışan (otomotiv sektöründe bu pay %70'leri bulmaktadır) tekstil ve hazır giyim sektörümüz ile ne kadar övünsek, ona ne kadar sahip çıksak yeridir. Temelleri Büyük Atatürk'ün 1930'larda başlattığı sanayileşme hamlesi ile atılan sektörümüzün bugün yakaladığı düzey, Cumhuriyet Döneminde Yüce Türk Ulusu'nun her alanda kaydettiği büyük başarı öykülerinden biridir.(Kudatgobilik, 2006:6).

Ancak, bu lokomotif bu günlerde hız kaybetmeye başlamıştır. Son 1-2 yılda sektörden yurtdışına giden firmalarımızın sayısı 100'ü bulmuştur. Bu, ne yazık ki, yaklaşık 460 milyon dolarlık ihracat, 37 bin kişilik istihdam kaybı anlamına gelmektedir. 2005 yılında faaliyeti bırakan firmalarımız yüzünden uğrayacağımız ihracat kaybı ise 2 milyar dolar düzeyindedir. Tekstil, konfeksiyon, halı ve deri sektörlerinde işsiz kalan vatandaşlarımızın sayısı şimdiden 150 binlere ulaşmıştır.

Ülkemizde son üç yılda Türk Lirası %78 oranında değerlenirken, bu sektörümüzde girdi maliyetleri %50 artmıştır. Bugün tekstilde makineler, fabrikalar yok pahasına elden çıkarılmaktadır. Firmalar çaresizlik içerisinde üretim tesislerini

devretmekte veya birçoğu da kapanma aşamasında hızla işçi çıkarmaktadırlar. Çekilen sıkıntılar, 2004 yılında %4,8 düşen tekstil üretiminin 2005’de %13,2 kayıpta olmasından da açıkça belli olmaktadır. Tekstil sektöründe üretim ve istihdamdaki kan kaybı sosyal huzuru tehdit edecek boyutlara gitmektedir. Kentlerde kayıtlı genç işsizliğin %23’leri aştığı ve sosyal patlama sinyallerinin giderek arttığı bir ortamda Türkiye’de toplam imalat sanayi istihdamının yaklaşık %21’ini yaratan sektördeki üretim kaybının yaratacağı ekonomik ve sosyal tahribat ortadadır.(Kudatgobilik, 2006:7).

Türk tekstil sektöründe son beş yılda modernizasyon yaptırımları ile beraber yeni ve büyük kapasiteli yatırımlar yapılmıştır. AB heyecanı ile yapılan bu yatırımlar kapasite fazlası oluşturmuştur. Üst üste gelen son yılların krizleri sektörde büyük hasara neden olmuştur. Kapasite kullanım oranları bir hayli düşmüş, son kriz ikinci darbeyi vurmuş ve bugün kapasite kullanım oranları %50’ye inmiştir. Bugün Türkiye’de kurulu ring iplik tesislerinin %20 ile %25’inde bir kapasite daralması sözkonusudur. Open-end iplik tesislerinin yaklaşık %40’ı oranında bir kapasite kullanamama sorunu vardır. Türkiye’nin iğ ve open-end kapasitesi hesaplandığında, milyarlarca dolarlık bir paranın demir olarak yattığı görülmektedir. Borçlarını ödeyememekten, hammadde temin edememekten ve de talep yetersizliğinden bir çok iş yeri kapanmış, vardiya düşmüş, haftada 3-4 gün çalışmaya başlanmış ve işçilerini çıkarmak durumunda kalmıştır. Özetle 2004 yılının ilk 9 ayında tekstil sektöründe %4 civarında bir daralma yaşanmıştır. Bu daralmanın temel sebebi Çin faktörü nedeniyle sektördeki belirsizliğin sürmesidir.(Öz İplik-İş Sendikası, 2005:8).

Bu çok olumsuz gelişmelerin gerisinde izlenmekte olan kur politikasının, girdi fiyatlarının, özellikle enerji fiyatlarının ve istihdam vergilerinin yüksekliğinin yattığı bilinmektedir. Bunlara haksız Çin rekabetini de eklediğimizde tablo büyük ölçüde tamamlanmaktadır.

Reel döviz kuru endeksi, üretici fiyatları bazında (ÜFE) 2001 yılında 98,3 ile en rekabet edebilir pozisyonda iken, 2006 Ocak ayında 149,1’e yükselmiş bulunmaktadır. Bu durum ihracatı olumsuz etkilemiş; ithalatı özendirmiştir. Döviz kurları üç yıl önceki seviyede olmakla birlikte, son üç yıllık enflasyon toplam %25’in üzerindedir.(TCMB, 2006). Dolar kuru yüksekken 7 cent civarında olan elektrik

fiyatı bugün 10 cent civarındadır. Türkiye, OECD ülkeleri içerisinde en yüksek elektrik maliyetleri ile üretim yapan 2. ülke konumundadır. Oysa toplam maliyet içinde 3. büyük paydayı enerji maliyetleri almaktadır. İstihdamın üzerindeki vergilerin en yüksek olduğu ülkeler sıralamasında ise ülkemiz, %44 ile birinci konumundadır. Oysa toplam maliyet içinde işgücü maliyeti %25 ile 2. en önemli kalemi oluşturmaktadır. Kayıtlı ekonomide kalan tekstil firmalarının dolar bazında işgücü maliyeti 2002-2003 döneminde %25, bir sonraki yılda %21 oranında artmıştır.

Bugün 2,5 milyon kişiyi istihdam eden, 19 milyar dolar ihracat yapan, 10 milyar dolara yakın iç pazar büyüklüğüne ve Türkiye ekonomisi için stratejik öneme sahip olan bu büyük sektör ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. Özellikle, tarımdaki daralma ve 2005’de 1,5 milyondan fazla insanın tarımda işsiz kalması nedeniyle sektörden boşalmaya devam edecek vasıfsız işgücüne önemli bir istihdam kapısı oluşturan tekstil sektörü hayati öneme sahiptir.

3-1-2. Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Durumu

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, iş gücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre azalma göstermektedir. Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması bu düşüşün önemli nedenlerinden biridir. Bu nedenle de Türkiye’de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir.

Ayrıca köyden kente göçü yoğun olarak yaşayan ülkemizde, köyde işgücü içinde görülen kadın kente geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye sahip olamaması nedeniyle kent işgücü piyasasına girememekte, işgücü dışında kalarak genellikle ev kadını olmaktadır. Gelir azlığı nedeniyle çalışmak zorunda olan kadın ise, genellikle sosyal güvencesiz, düşük statülü-gelirli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır.

Sanayi sektörü kadın işgücünün en çok istihdam edildiği üçüncü sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumaktadır. Oysa aynı sektörde tekstil, gıda,

hazır giyim gibi emek-yoğun sanayi dalları için kadınlar özellikle tercih edilen işgücü konumundadır.

İmalat sanayi içinde özellikle tekstil sektöründe kadın işgücüne olan talep son yıllarda artma eğilimine girmiştir. Ancak meydana gelen bu talep artışı daha çok informal sektörden karşılandığı için sosyal güvenlik haklarından yararlanamayan bir çalışan grubu ortaya çıkmıştır. İnfomal sektördeki işgücünün genel yapısına baktığımız zaman bu sektörde bulunan işgücünün istihdama hazır konumda bulunan işgücünün en zayıf kısmını oluşturduklarını ve çalışma koşullarının kötü olduğu piyasalarda çalışmayı kabul etmelerinin de bu nedenden dolayı bir anlamda zorunlu olduğunu görüyoruz. Zaten bu kesimde yer alan işgücünün sahip olduğu kabiliyet ve donanımları çalışma imkanları iyi olan başka piyasalarda çalışmalarına imkan vermemektedir.(Gök, 2004:58).

Ekonomik koşullardaki değişim, küreselleşme ve rekabet dünya pazarlarının parçası olmaya çalışan yan sanayi yapılarını ortaya çıkarmaktadır. Bu süreç emeğin pazarlık gücünü azaltmaktadır. Ülkenin üretim modellerinin hangisinin dünya üretim sistemi ile bütünleştiğini gelişmişlik düzeyi ve emeğin sektördeki payı belirlemektedir. Üretim modeli ve üretim yapısının değişimi, kadınların üretime katılma koşullarını, üretim içindeki rollerini ve biçimlerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle de emek-yoğun üretim kadını emek piyasasına seçmektedir.(Bildirici, Anafarta, 2001:55).

Emek-yoğun üretimin, özellikle de tekstil sektörünün, kadın emeğini tercih etmesinin temel nedenleri birkaç başlık altında toplanabilir.(Eraydın, 1999:7).

- Kadın emeğinin erkek emeğinden daha ucuz olması,
- Kadının ev kadını olarak genellenmesine bağlı olarak atomistik ve örgütlü olmayan kadın işgücünün ortak istemler konusunda bilinçli olmaması nedeniyle bunları dile getirmede zorlanması,
- Bu işgücünün serbest işgücü yerine, marjinalleştirilmiş, eve bağımlı ve serbest olmayan bir niteliğe sahip olması.

Ferdanez-Kelly (1983) ve Beneria(1989) yaptıkları çalışmalarda ihracata yönelik üretim yapan sektörlerde kadın emeğinin daha yoğun bir şekilde

kullanıldığını belirlemişlerdir. Bu şekildeki yoğun kullanımlarda kadın emeğinin rekabet avantajı sağlaması önemlidir. Küreselleşme ve üretim sürecindeki farklılaşmanın kadın emeğine yüklediği rol, gelişmiş ülke düzeyine ulaşamamış ülkeler için tanımlandığında bir takım özellikleri de belirginleştirmektedir. Benton'un (1990) da belirttiği gibi ikincil sektörde kadın işgücü yoğun bir şekilde istihdam edilmektedir. İkincil sektörde kadın işgücü istihdamının nedenlerini belirten Nielsen (1990), meslek eğitiminin kısıtlılığı ve mesleki beceri edinmedeki engeller üzerinde durmaktadır.(Bildirici, Anafarta, 2001:55).

Sosyal yapı ve sosyal ilişkiler dikkate alındığında kadın emeğine ilişkin çalışmaların ana kurgusu şu şekilde oluşturulabilir:(Bildirici,Anafarta, 2001:55; Eraydın, 1999:8-9):

- Kadının aile içindeki değişen konumu incelenmelidir. Bu yaklaşım kadın emeğinin ucuz ve güvensiz koşullarda istihdamını evle işi arasındaki ilişkiye dayandırmaktadır. Evdeki sorumluluğu devam eden kadın işte avantajlı konuma yükselmektedir.
- Kadının, aile içindeki konumu devam ederken dışarıda çalışması ailenin ekonomik konumunu değiştirmek için bir zorunluluktur. Ailenin ekonomik durumunun değişimi halinde ise kadın çalışmayı bırakmaktadır. Bu durum düşük statülü ve dezavantajlı emek konumunu yaratmaktadır.

Ekonomik konumu düzeltmek için geçici çalışmanın benzeri, evlilik öncesinde yaşanmaktadır. Çalışan bekar kız evlendikten sonra kocasının gelir düzeyine bağlı olarak işten ayrılmaktadır. Yani kadının ve erkeğin toplumsal rolleri farklılaşmakta, kadınlar genellikle geçici çalışma rollerine sahip olmaktadır.

- Kadının ekonomik durumunu düzeltmek için geçici çalışmasının yanı sıra evde çalışması da yaygınlaşmaktadır. Evde çalışmada ve eve iş getirmede Post-Fordist üretimin etkisi büyüktür. Kadın işgücü ana firma-fason firma ilişkisi içindeki en son nokta olarak da düşünülebilir. Kayıt dışı, ikincil sektörde üretimin yaygınlaşması da bu sürecin sonucudur.

Evde iş yapan kadın bunu, başka seçeneği olmadığı (alternatif maliyeti sıfır olduğu) için yapmakta, bu durum kadını emek piyasasında dezavantajlı konuma sokmaktadır. İşverenlerin eve iş vermelerinin en önemli nedeni ise değişken üretim maliyetlerini azaltma isteğidir. İşveren bu şekilde kadınları düşük ücretle çalıştırmanın yanı sıra fazla mesai, tatil, elektrik, ısınma vb. yükümlülüklerden kurtulmaktadır. Evde çalışanlara ödenen parça başına ücret, talebe göre ayarlanmaya olanak vermektedir. Bu tür çalışma ise kadınların toplum ve ev içindeki kimliklerinde değişime yol açmazken sendikalaşmayı da azaltmaktadır.

Yukarıda ortaya konan kadın emeğine ilişkin çalışmaların oluşturduğu ana kurgu, aynı zamanda bize kadınların neden emek-yoğun sektörlerde özellikle tekstilde yoğunlaştıklarını açıklamada yardımcı olmaktadır. Bu tablo içinde kadın, çalışma hayatına girmesine rağmen tam anlamıyla ücretli işçi vasfını alamayan ya da alsa dahi istenen konumda çalışamayan bir rolün sahibidir. Tekstil sektörü, kadınlara sağladığı iş imkanları bakımından elbette yadsınamaz bir öneme sahiptir. Ancak, bir yandan istihdam olanağı sağlaması nedeniyle olumlu gelişmelerin mecrası olarak görülen tekstil sektörü madalyonun arka tarafı çevrilince toplumsal, kültürel, ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerin de etkisiyle kadın emeğinin sömürüldüğü bir mecra olarak da karşımıza çıkmaktadır.

4. İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KADIN İŞGÜCÜ KULLANIMI

İşgücü piyasasında kullanılan üretim modeli ve üretim yapısı, kadın işgücünün üretime katılma koşullarını da belirlemektedir. Üretimde kullanılan emek-yoğun modeller işgücü piyasasında özellikle bir çok nedenden dolayı ucuz olan kadın işgücünün daha yoğun talep edilmesine neden olmaktadır. Emek-yoğun sanayi dalları içinde de kadınlar daha çok tekstil, gıda, hazır giyim gibi sektörlerde tercih edilen işgücü konumundadır.

Türkiye ekonomisi içerisinde gelişmiş sanayi yapısı nedeniyle Denizli ili önemli bir yere sahiptir. Denizli sanayinin gelişim süreci, Denizli'nin kalkınmada öncelikli yöreler statüsüne alınması ile başlamıştır. Denizli sanayileşmesi içinde de tekstil sektörü ağırlıklı bir yere sahip bulunmaktadır. Bu nedenle araştırmamızın bu bölümünde Denizli ili tekstil sektöründe istihdam edilen kadınlar incelenmiş ve işgücü piyasasındaki durumları analiz edilmeye çalışılmıştır.

4-1. Sanayileşme Sürecinde Denizli Ekonomisinin Yapısı

Anadolu'da gelişmekte olan iller arasında Denizli ilk sıralarda yer almaktadır. Tarihi süreç içerisindeki gelişme performansını özellikle 1980'li yıllardan sonra zirvelere taşıyan Denizli, ülkemizin geleceği adına da umut vadeden bir dinamizm taşımaktadır. Denizli ekonomisi sanayileşme potansiyelini uzun yıllar boyunca diri tutmuş ve sanayi altyapısını geliştirme becerisini göstermiş ender illerimizden birisidir.

Denizli sanayisinin temeli, günümüzden en az iki bin yıl kadar öncesine giden dokumacılık sanatıyla atılmıştır. Gerçekten antik dönemde Anadolu'nun önde gelen tekstil merkezlerden birisi olan Laodikeia (Denizli), ürettiği tekstil ürünleriyle ün kazanmıştır. 1908 yılında sadece Babadağ nahiyesinde binden fazla tezgah olduğu ve bu tezgahlarda dokunan ürünleri Osmanlı devletinin çeşitli bölgelerine sevk ve ihraç edildiği de bilinmektedir.(Akdiş, 2006:1).

Denizli'nin sanayileşmesindeki gelişmenin geçmiş dönemdeki hareketliliğine 1970'li yıllardan sonra kavuştuğu söylenebilir. 1973 yılında Denizli'nin kalkınmada öncelikli iller kapsamına alınması ve işçi şirketlerinin de arka arkaya kurulması bu gelişmede etkili olmuştur. Bu dönemde kooperatifler aracılığıyla belli bir sermaye birikiminin oluşması, girişimcilerin atölye tipi üretimden fabrika tipi üretime

geçmesini sağlamıştır. Bununla da Denizli yöresinde yüzyıllardır varolan dokuma sanayi yapısal bir dönüşüm geçirmiş, 1980’lerde sona eren kalkınmada öncelikli iller kapsamı arasında Denizli’ye çoğunluğu dokuma alanında 60 kadar fabrika kurulmuştur. Kısacası Denizli, 1980’lerde başlayan ve 1990’larda hızla süren bir bölgesel yeni yapılanma süreci içinde, geleneksel sanayi ve ticaret merkezleri dışında yıldızı parlayan, ekonomik açıdan sıçrama yapan ve “Anadolu Kaplanları” olarak adlandırılan iller içinde kendine özgü diyebileceğimiz bir süreç yaşayan başarılı illerimizden biri olmuştur.(Kazdağlı, 1998:90).

Tarihten gelen sanayi altyapısını, günümüz özellikleri ile de birleştirerek özellikle 1980’li yıllardan sonra önemli bir hamle yapan Denizli sanayi, günümüzde de ülke ekonomisi içindeki etkinliğini korumaktadır. Kalkınmada öncelikli iller arasına alındığı 1973 yılında, ekonomik ve sosyal gelişmişlik sıralamasında 63 il arasında 38. sırada yer alan Denizli, 1995’te 76 il içinde 16. sıraya girmiştir. Hatta merkez iller arasında yapılan bir karşılaştırmada Denizli, gelişmişlik sıralamasında İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana ve Antalya’dan sonra 7. sırada yer almıştır.(Akdiş, 2006:2).

Günümüzde Türkiye’nin en büyük 500 sanayi kuruluşu içerisinde Denizli 13 sanayi kuruluşu ile temsil edilmekte, 1990’lı yıllarda yapılan yatırımlardaki %2,4’lük payla Türkiye genelinde il olarak 10. sırada yer almaktadır. 3000\$’a yakın kişi başına gelir düzeyi ile Türkiye ortalamasına yakın bir gelir düzeyine sahip olan il, motorlu taşıt sayısından, hasta yatak sayısına; bitkisel üretim miktarından, banka şube sayısına kadar 21 değişkenin kullanıldığı bir istatistiki analizde de, ekonomik ve sosyal gelişmişlik açısından Türkiye illeri içinde 18. sıraya girmiştir.(Akdiş, 2006:2).

Devlet İstatistik Enstitüsü’nün 2000 yılı verilerine göre, tekstil ve hazır giyim sektörünün Türkiye istihdamı içindeki payı %17 olmakla beraber günümüzde bu rakamın %20 seviyelerine ulaştığı tahmin edilmektedir. Denizli’de ise bu oran, Sosyal Sigortalar Kurumu’nun verilerine göre %40 ile Türkiye ortalamasının iki katıdır.(Keçeci, 2005:2).

Türkiye İhracatçılar Meclisi verilerine göre tekstil ve hazır giyim sektörünün, Türkiye toplam ihracatı içindeki payı %26 iken, Denizli toplam ihracatı içindeki payı

%74'e erişmektedir. Denizli, tekstil ve hazır giyim ihracatında da ülke yıllık ihracatının %35'e yakınına karşılık durumda bulunmaktadır.(Keçeci, 2005:2).

Bu veriler de göstermektedir ki, Türkiye için çok önemli olan tekstil ve hazır giyim sektörü, Denizli için daha büyük bir önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu sektörde yaşanan tüm sorun ve gelişmeler, Denizli'yi yakından ilgilendirmekte ve diğer illerimize nazaran Denizli'yi çok daha fazla etkilemektedir.

Tekstil ve hazır giyim sektörü, izlenen hatalı politikalar ile yanlış tercih ve uygulamalar sonucunda hızla kan kaybetmekte ve sanayisi ağırlıkla bu sektöre dayalı olan Denizli ise bu kötüye gidişten en büyük zararı gören illerin başında yer almaktadır.(Denizli Sanayi Odası, 2006).

Denizli geleceğini tekstile bağlamış Türkiye'deki birkaç ilden birisidir. Kurulmuş ve kurulan her dört sanayi işletmesinden üçü tekstil konusunu işgal konusu seçmektedir. Denizli ilinin kendine özgü sorunlarından çok daha önemlisi ülkenin yaşadığı ekonomik sorunlardır. Türkiye'de ekonomik sorunlardan kurtulmanın ana yollarından biri de, ülkeye döviz kazandıracak işlemleri arttırmak, bu yönlü politikalar izlemektir. Türkiye'de döviz kazandırıcı başlıca iki sektör ise turizm ve ihracattır. Tekstil ürünlerinin %80'i yurt dışına satıldığından, döviz kazandırıcı faaliyetlerin başında ihracat dolayısıyla tekstil gelir. Denizli ile ilgili çıkarılan envanterlerde Denizli tekstilinin ülkemize kazandırdıklarını açık bir şekilde bizlere göstermektedir.(Yavuzçehre, 2004:1).

Denizli, sanayileşme konusunda belli bir mesafe almış, sanayici kültürü oturmuş, dinamik bir müteşebbis ruha sahiptir. Ancak yeni bin yılın ihtiyaç ve gerekleri eskilerden çok farklı gelişmektedir. Bu da sanayicilik ve işletmecilikte geleneksel tarzın dışına çıkılmasını gerekli kılmaktadır. Bu yöndeki değişimlere de açık olan Denizli sanayisi, küreselleşmenin gereklerini de yerine getirdiği ölçüde "Anadolu Kaplanları"nın da öncüsü olmayı sürdürecektir, Türkiye'nin kalkınmasına yaptığı katkıyı da arttırmaya devam edecek gibi gözükmektedir.(Akdiş, 2006:5).

4-2. Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Kullanımına Yönelik Bir

Anket

Çağdaş sanayileşme süreci içinde, işgücü piyasasında kadın işgücünün yapısını, konumunu ve sorunlarını analiz etmek üzere yapılan bu çalışma, alan araştırmasından elde edilen verilere dayanmaktadır.

Araştırmanın ana kütlesi Denizli imalat sanayi içinde yer alan tekstil sektöründe çalışan kadınlardır. Araştırmanın örnekleme yöntemi ise basit rassal örnekleme tekniğidir. Araştırma evrenine ait çerçeveyi oluşturmak ve örneklem planında kullanılacak oranları elde etmek amacıyla Denizli Sanayi Odası ve T.C. Sanayi Bakanlığı yayınlarına başvurulmuştur. Elde edilen verilere göre, Denizli ili imalat sanayi içinde yer alan tekstil sektöründe yaklaşık 15 bin civarında kadın işgücü olduğu görülmüştür. Örneklem sayısı Denizli merkez için %10'luk sapma ve yaklaşık %50 ulaşılabilir olma varsayımı altında aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır.

$$n = \frac{p(1-p)N}{(N-1)\sigma_p^2 + p(1-p)}$$

σ_p^2 : örneklem varyansını bulabilmek için %95 güven aralığı için

$1.96\sigma_p^2=0.10$ buradan,

$$\sigma_p^2 = (0.05)^2 = 0.0025 \text{ olur.}$$

$$n = \frac{0.50(1-0.50)Denizli}{(Denizli-1)0.0025 + 0.50(1-0.50)} = \text{anketsayımı}$$

Bu çalışmada sorgulanan hipotezlerin bilimsel değer taşıya bilmesi için test edilmesi gerekmektedir. Genel de sosyal bilimlerde hipotezler parametrik ve nonparametrik hipotezler tarafından sınanmaktadır. Bu testler ana kütle dağılımı hakkında varsayım yapmaksızın ve belli spesifik parametre değerlerine sahip olmaksızın hipotezleri sınavabilmektedirler. Parametrik olmayan testlerden en yaygın olanı Ki-Kare (χ^2) testidir. Bu testin amacı, örnek değerlerinin dağılımın hipotezde öne sürülen ana kütle dağılımını destekleyip desteklemediğini

araştırmaktır. Test edilmeden önce aşağıdaki hipotezler kurulur. Bu çalışmadaki hipotezler aşağıdaki gibi formolleştirilmiştir.

Ho: j . Soru için ilişki yoktur.

H₁: j . Soru için ilişki vardır.

j: Ankette bulunan sorulardır = 1.....n

Ho hipotezini test edebilmek için aşağıdaki formülü hesaplanan (χ^2) değeri bulunur.

$$\chi^2_{\text{hesaplanan}} = SD\left(\frac{\sigma^2}{\sigma^2}\right)^2$$

SD: Serbestlik derecesi olup, bu anketteki tabloların satır (n) ve sütunlarının (m) bir eksiğinin çarpılması ((n-1)(m-1)) sonucu bulunmaktadır. σ^2 sorulan sorunun varyansını, σ^2 hipotezde öne sürülen ana kütlelin varyansını göstermektedir. Seçilen anlamlılık düzeyinde (α) hesaplanan Ki-Kare değeri, Ki-Kare'nin tablo değerleri ile kıyaslanır. Eğer,

$\chi^2_{SD,\alpha} < \chi^2_{\text{hesaplanan}} < \chi^2_{SD,1-\alpha}$ ise Ho hipotezi kabul edilir, vici versa red edilir.

Bu çalışmada seçilen güven aralığı (0,05)'den p olasılığı küçük olduğu zaman Ho hipotezi red edilmiş H1 hipotezi kabul edilmiştir(Gujarati, 1999, 107-133,).

Rassal olarak belirlenen ve gidilen Denizli tekstil sektöründe faaliyet gösteren çeşitli işletmelerde, insan kaynakları yöneticileri ve personel müdürleri aracılığıyla, önceden tarafımızca hazırlanmış olan 25 soruluk anket formları o işletmelerde çalışan kadınlara uygulanmıştır. Uygulama esnasında örneğe girmiş fakat o esnada kendisine ulaşamayanlar için daha önce belirlenmiş olan ikame yöntemi uygulanmıştır.

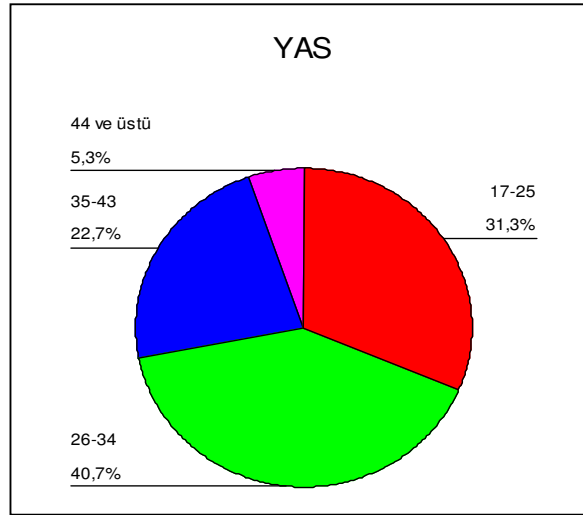
Denizli tekstil sektöründe çalışan kadın işgücünün durumunu belirlemede kullandığımız temel kriterler olarak, kadının yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, ücret düzeyi ve birlikte yaşadığı ailesinin sosyal yapısı kullanılmıştır. Başka bir ifade ile, araştırmamızda kullanılan anket formunda demografik özellikleri belirlemeye yönelik genel nitelikteki soruların yanı sıra, kadın işgücünün ekonomik

bağımsızlığına, iş yaşamı ve aile yaşamı bilgileri ile karşılaştığı sorunlara yönelik sorular yer almıştır.

Alan araştırması sonucu elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS paket programı ile analize tabi tutulmuş, basit tablolar ve frekans dağılımları yanında ilgili değişkenler arasında anlamlı bazı ilişkiler aranarak Ki-Kare değerleri hesaplanmıştır. Bazı değişkenlerin ortalamaları ve frekans dağılımları grafikler üzerinde gösterilmiştir.

Aktardığımız genel çerçeve içinde, işgücü piyasasındaki kadın işgücü kullanımına yönelik araştırmamızın bulguları aşağıda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan kadın çalışanların yaş dağılımı aşağıdaki gibidir.

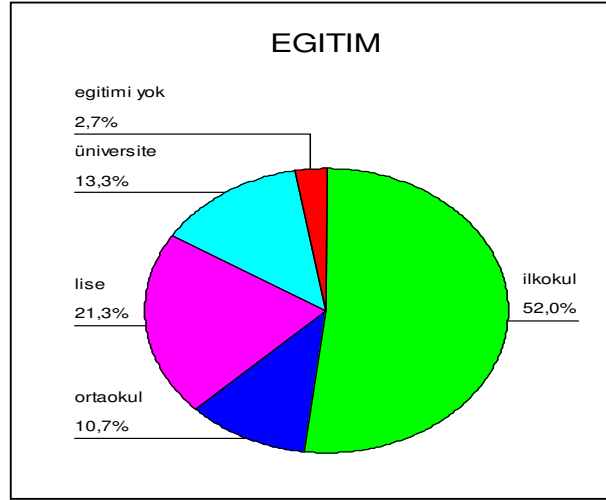


Grafik 4.1: Kadın İşgücünün Yaşa Göre Dağılımı

Bu çerçevede araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, genç yaşta çalışanların önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadınların %31,3'ü 17-25 yaş grubunda, %40,7'si 26-34 yaş grubunda, %22,7'si 35-43 yaş grubunda ve %5,3'ü ise 44 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır.

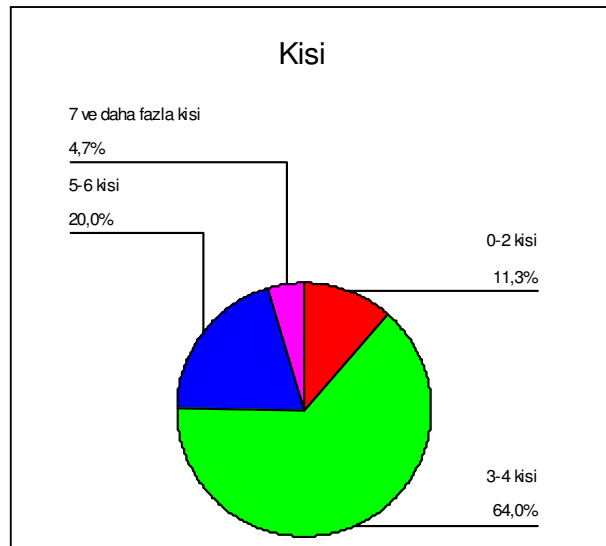
Araştırmaya katılanların, eğitim durumlarına göre dağılım sonuçları incelendiğinde görülmektedir ki, kadın çalışanların %52'si yani yarıdan fazlası ilkokul mezundur. Eğitimi olmayanların oranı ise %2,7'lik bir paya sahiptir ve bu

en azından kötünün iyisi olarak olumlu bir sonuçtur. Lise mezunu kadınlar ise %21,3'lük bir payla ikinci sıradadır, bunu %13,3 ile üniversite mezunu kadınlar izlemekte ve ortaokul mezunu kadınların ise %10,7'lik bir paya sahip oldukları görülmektedir.



Grafik 4.2: Kadın İşgücünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

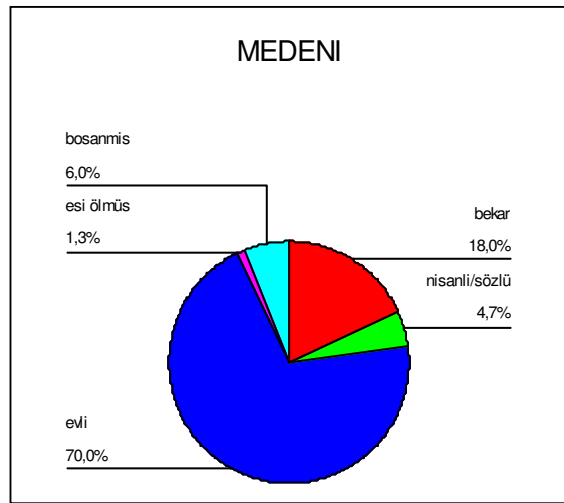
Ankete katılan kadın çalışanların hane halkı sayısı incelendiğinde ise, grafik 4.3'e ulaşılmıştır.



Grafik 4.3: Kadın İşgücünün Hanehalkı Sayısına Göre Dağılımı

Grafik 4.3 incelendiğinde, ailedeki hanehalkı sayısı açısından kadın işgücünün yarısından fazlası %64'lük bir payla 3-4 kişilik ailelerden oluşmaktadır. Bu durum çekirdek aile yapısına dönüşümün önemli bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Araştırmaya katılan kadınların %20'si 5-6 kişiden oluşan ailelerde, %11,3'ü 0-2 kişiden oluşan ailelerde ve %4,7'si ise 7 ve daha fazla kişiden oluşan ailelerde yaşamaktadır.

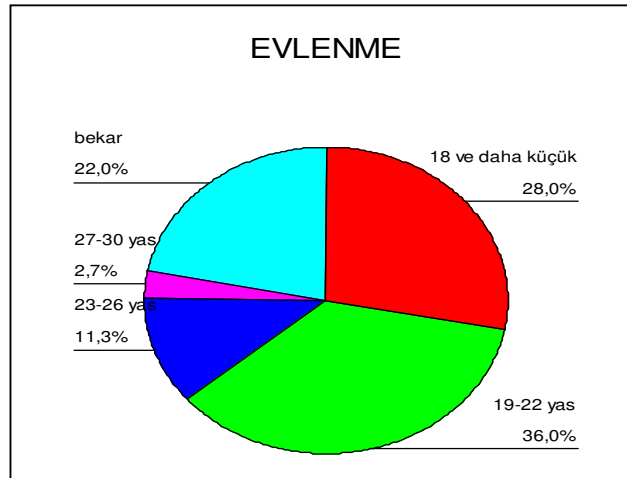
Diğer yandan araştırmamıza katılanların, medeni durumlarına göre dağılımlarını incelediğimizde ise Grafik 4.4'teki sonuçlara ulaşılmaktadır.



Grafik 4.4: Kadın İşgücünün Medeni Duruma Göre Dağılımı

Grafik 4.4'e göre, seçilen örnekteki kadın işgücünün %70'i yani yarısından fazlası evlidir. Kadın işgücünün sadece %18'i bekar iken, %6'sı boşanmış, %4,7'si nişanlı ya da sözlü ve %1,3'ünün ise eşi ölmüş kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Elde ettiğimiz sonuçlar bir anlamda kadınların çok erken yaşlarda evlendiklerini de bizlere açıklamaktadır.

Bu durumu daha net bir şekilde ortaya koymak için, ankete katılan kadın işgücünün evlenme yaşı ile ilgili bilgiler ise, aşağıdaki grafik 4.5 ile sunulmuştur.



Grafik 4.5: Kadın İşgücünün Evlenme Yaşına Göre Dağılımı

Grafik 4.5 incelendiğinde kadın çalışanların %36'lık payla en fazla 19-22 yaş arasında evlendikleri gözlenmektedir. Bunu %28'lik pay ile 18 ve daha küçük yaşta evlenenler izlemektedir. Bu iki sonuçta kadınların evlenme yaşının düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadın işgücünün eğitim seviyesi ile evlenme yaşı arasındaki ilişki incelendiğinde aşağıdaki çapraz tabloya ulaşılmıştır.

Tablo 4.1: Kadın İşgücünün Eğitimine Göre Evlenme Yaşının Dağılımı

	18 ve daha küçük	19-22 yaş	23-26 yaş	27-30 yaş	Toplam
Eğitimi yok	3	1	0	0	4
İlkokul	27	35	9	1	72
Ortaokul	6	3	2	0	11
Lise	5	13	2	1	21
Üniversite	1	2	4	2	9
Toplam	42	54	17	4	117

Pearson Chi-Square=26,384

df=12

p=0,009

Tablo incelendiğinde eğitim seviyesi düşük olan kadın işgücünün erken yaşta evlenme oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ki-kare testi sonucunda kadın işgücünün eğitimi ile evlenme yaşı arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kadın işgücünün eğitimi ile medeni durumu incelendiğinde ise aşağıdaki çapraz tabloya ulaşılmıştır.

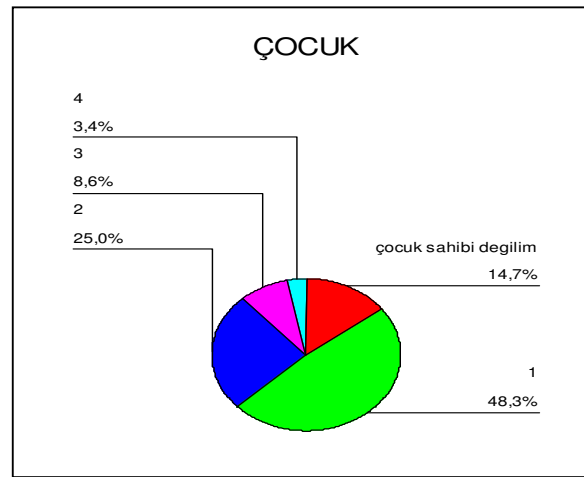
Tablo 4.2: Kadın İşgücünün Eğitimine Göre Medeni Durumunun Dağılımı

	Bekar	Nişanlı / Sözlü	Evli	Eşi Ölmüş	Boşanmış	Toplam
Eğitimi yok	0	0	2	1	1	4
İlkokul	5	2	64	1	6	78
Ortaokul	4	1	11	0	0	16
Lise	9	2	19	0	2	32
Üniversite	9	2	9	0	0	20
Toplam	27	7	105	2	9	150

Pearson Chi-Square=46,107 df=16 p=0,000

Tablo 4.2 incelendiğinde, genel olarak ilkokul mezunlarının evli olduğu görülmektedir. Ayrıca kadın işgücünün eğitim seviyesi ile medeni durumu arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu olgu yukarıdaki yargımızı desteklemesinin yanı sıra evli ve ilkokul mezunu olmalarına rağmen kadınların çalışıyor olmasının nedeninin iktisadi koşullarda aranması gerektiği yönünde bize bir sinyal vermektedir.

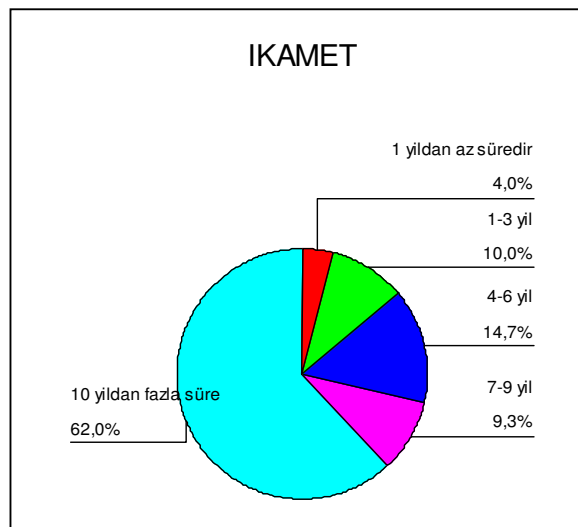
Araştırmaya katılan kadın çalışanların sahip oldukları çocuk sayısına ilişkin veriler ise grafik 4.6'da sunulmuştur.



Grafik 4.6: Kadın İşgücünün Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Grafik 4.6 incelendiğinde, %48,3'lük bir pay ile tek çocuk sahibi kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise %25'lik pay ile 2 çocuk sahibi

kadınlar yer almakta, onları %14,7 ile çocuk sahibi olmayan kadınlar izlemektedir. Bu durum, Denizli tekstil sektöründe çalışan kadınların aile planlamasını dikkate aldıkları ve doğurganlık oranının düşük olduğu yönünde önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Elbette elde ettiğimiz bu sonucun açıklayıcı değişkenleri ekonomik zorluklar, çocukların bakım sorunları gibi çeşitlilikler de göstermektedir. Ancak en azından çocuk sahibi olmanın sorumlulukları ve aile planlaması konusunda kadınların bilinçli hareket etmeye başladıklarını yansıtmaları adına bu sonucu olumlu bir gelişme olarak görebiliriz.

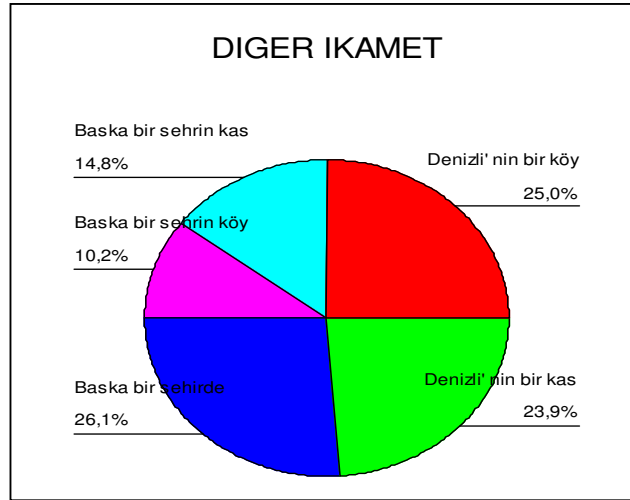


Grafik 4.7: Kadın İşgücünün Kaç Yıldır Denizli'de İkamet Ettiklerine Göre Dağılımı

Denizli ili, sanayileşme süreci ile birlikte yoğun göç alan iller arasında yer almıştır. Bu durum doğal olarak ildeki işgücü arzını da etkilemiştir. Göç olgusunun kadın işgücü arzı üzerindeki etkisini gözlemleyebilmek adına, kadın çalışanlara kaç yıldır Denizli'de ikamet ettiklerini ölçmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplar ise yukarıda yer alan grafik 4.7'de sunulmuştur. Alınan cevaplar ışığında, kadın çalışanların %62'sinin 10 yıldan fazla süredir Denizli'de ikamet ettikleri sonucuna ulaşılmıştır, geriye kalan %38'i ise daha kısa süredir Denizli'de ikamet ettiklerini ifade etmişlerdir.

Yapmış olduğumuz anket çalışması sonucu, kadın çalışanların eğer daha önce başka bir yerleşim yerinde ikamet etmişlerse, nerede ikamet ettiklerine dair

sorduğumuz soruya aldığımız yanıtların dağılımı ise, aşağıdaki grafik 4.8 ile sunulmuştur.

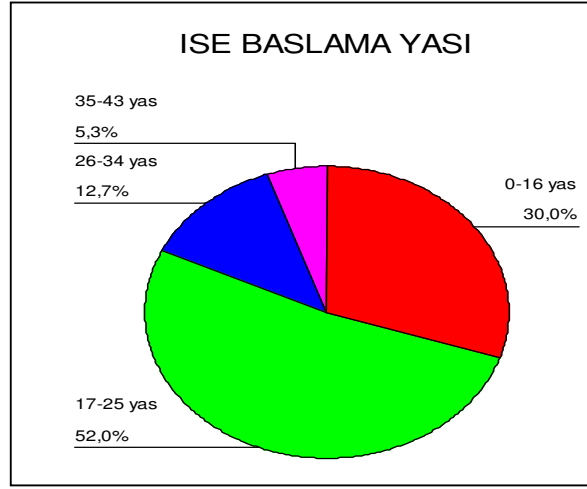


Grafik 4.8: Kadın İşgücünün Daha Önce İkamet Ettikleri Yerleşim Birimlerinin Dağılımı

Kadın çalışanların %50'ye yakını Denizli'nin bir köyünden ya da bir kasabasından Denizli merkeze yerleştiklerini, yine %50 civarındaki oranla diğer kadınlar ise başka bir şehirden, başka bir şehrin köyünden ya da kasabasından geldiklerini belirtmiş bulunmaktadır. Bu da bize Denizli'nin iç göç açısından bir çekim merkezi olduğunu açıkça göstermektedir. Bu durum elbette hem hızlı sanayileşen Denizli'nin yarattığı istihdam olanakları ile hem de diğer illerle (özellikle komşu olduğu illerle) karşılaştırıldığında bir çok ilden daha fazla kamu ve özel yatırımlar yapılmasının bir sonucu olarak ilin GSYİH'nın, diğer illerin GSYİH'na göre hızlı artışından kaynaklanmaktadır.

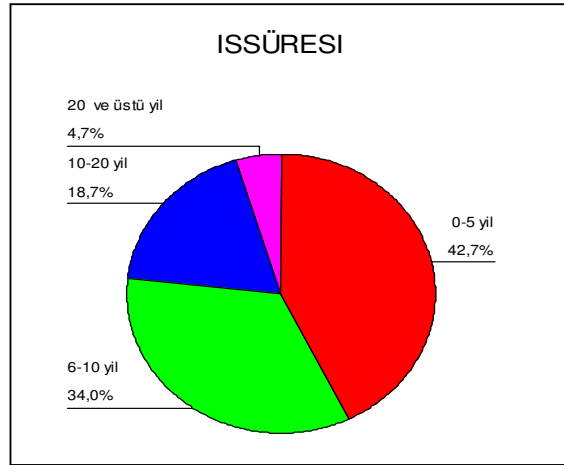
Kadın çalışanların ücret karşılığı kaç yaşında çalışmaya başladığını belirlemek için sorulan soruya verilen cevaplar Grafik 4.9'da sunulmuştur. Grafik incelendiğinde kadın çalışanların, çalışmaya başlama yaşının en fazla %52'lik oranla 17-25 yaş arasında olduğu görülmüştür. Bunu %30'luk pay ile 16 ve daha küçük yaşlarda çalışmaya başlayan kadınlar takip etmektedir. Bu sonuç kadının genç yaşlarda, hatta küçümsenmeyecek bir bölümünün, çocuk denecek yaşlarda işgücü

içine katıldığını göstermektedir, bunun da temel nedeninin ekonomik güçlükler ve gereksinimler olduğu söylenebilir.



Grafik 4.9: Kadın İşgücünün Çalışma Yaşına Göre Dağılımı

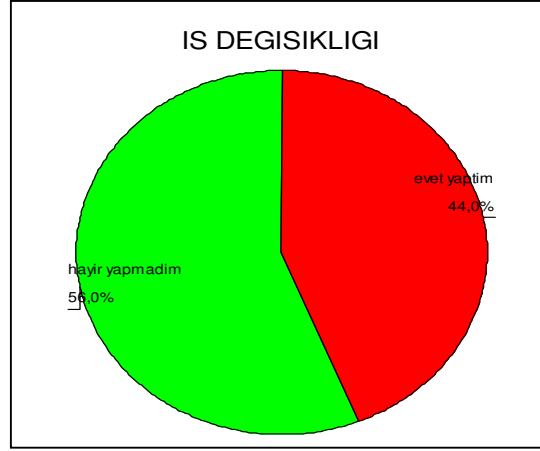
Kadın çalışanların ücret karşılığı yaklaşık kaç yıldır çalışma yaşamında yer aldıklarının dağılımı ise, aşağıda yer alan grafik 4.10 ile sunulmuştur.



Grafik 4.10: Kadın İşgücünün Çalışma Süresine Göre Dağılımı

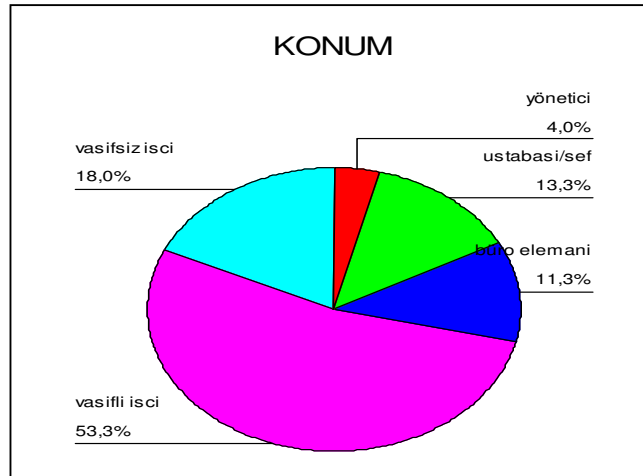
Grafik incelendiğinde ankete katılan kadın çalışanların %42,7'lik bir oranla en fazla 5 yıl ve altında, en az %4,7'lik oranla 20 yıl ve üstünde çalışma yaşamında yer aldığı görülmüştür. Bir önceki grafik ile değerlendirdiğimizde kadınların erken yaşlarda iş hayatına katıldığı ve genç yaşlarda iş yaşamından çekildiği söylenebilir.

Kadın çalışanların ücret karşılığı iş değişikliği yapıp yapmadıklarına ilişkin aldığımız soruya verilen cevaplar ise, aşağıdaki grafik 4.11 ile sunulmuştur.



Grafik 4.11: Kadın İşgücünün Ücret Karşılığı İş Değişikliği Yapıp Yapmadığına Göre Dağılımı

Grafik 4.11 incelendiğinde kadın işgücünün %56'lık bir payla yarıdan fazlasının ücret karşılığı hiç iş değişikliği yapmadıklarını görmekteyiz. Yarıdan fazla bir oranla kadınların ücret karşılığı iş değişikliği yapmamaları karşısında, kadınların iş yaşamındaki beklentilerinin sınırlı olduğunu ve daha sebatkar bir tavır içinde olduklarını söyleyebiliriz. Elbette böyle bir sonucun ortaya çıkmasında çalıştıkları sektöre ait ücret yapısının da etkisi büyüktür.



Grafik 4.12: Kadın İşgücünün Çalıştığı İşteki Konumuna Göre Dağılımı

Kadın çalışanların çalıştıkları işteki konumlarını öğrenmek amacıyla sorduğumuz sorulara verilen cevaplar ise, grafik 4.12 ile sunulmuştur.

Grafik 4.12 incelendiğinde kadın işgücünün %4'ü yönetici, %11,3'ü büro elemanı, %13,3'ü ustabaşı/şef, %18'i vasıfsız işçi ve %53,3'ü vasıflı işçi konumundadır. Tekstil sektöründe özellikle makine ve tezgah başı gibi vasıflı işlerde çalışan kadınlar yoğunlukta bulunmaktadır. Bu da genelde kadınların vasıfsız olduğu yolundaki kanya ters bir ampirik durumdur. Kadın çalışma hayatında ağırlıklı olarak vasıflı işçi konumundadır.

Kadın çalışanların işteki konumlarıyla yaşları arasındaki ilişki araştırıldığında Tablo 4.3'teki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 4.3: Kadın İşgücünün İşteki Konumunun Yaşa Göre Dağılımı

	Yönetici	Ustabaşı/ Şef	Büro Elemanı	Vasıflı İşçi	Vasıfsız İşçi	Toplam
17-25	0	3	8	24	12	47
26-34	3	12	7	33	6	61
35-43	3	2	2	20	7	34
44 ve üstü	0	3	0	3	2	8
Toplam	6	20	17	80	27	150

Pearson Chi-Square=26,385 df=12 p=0,009

Tablo 4.3 incelendiğinde kadın işgücünün tüm yaş gruplarında en fazla işteki konum açısından vasıflı işçi kategorisinde yoğunlaştığı görülmektedir, yoğunlaşmanın en az olduğu işteki konum ise yönetici kategorisidir. Bu doğrultuda kadın işgücünün işteki konumu ile yaşı arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kadın işgücünün işteki konumu ile eğitim durumu arasında bir ilişki arandığında ise aşağıdaki 4.4 nolu tabloya ulaşılmıştır.

Tablo 4.4 incelendiğinde kadının eğitim düzeyi yükseldikçe işteki konumunun da yükseldiği gözlemlenmektedir. Eğitimi olmayan, ilkokul ya da ortaokul mezunu kadınlar doğal olarak asla yönetici pozisyonunda istihdam edilmemekte, vasıflı ve vasıfsız işçiler ise genellikle ilkokul mezunu kadınlardan oluşmaktadır. Bu doğrultuda kadın işgücünün eğitim seviyesi ile işteki konumu arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 4.4: Kadın İşgücünün İşteki Konumuna ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Yönetici	Ustabaşı/ Şef	Büro Elemanı	Vasıflı İşçi	Vasıfsız İşçi	Toplam
Eğitimi yok	0	1	0	0	3	4
İlkokul	0	6	1	55	16	78
Ortaokul	0	4	0	10	2	16
Lise	2	4	6	14	6	32
Üniversite	4	5	10	1	0	20
Toplam	6	20	17	80	27	150

Pearson Chi-Square= 87,630 df=16 p=0,000

Kadın işgücünün çalışma şeklini öğrenmeye yönelik sorulmuş sorunun cevapları ise aşağıdaki grafikte sunulmuştur.



Grafik 4.13: Kadın İşgücünün Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Grafik 4.13 incelendiğinde kadın işgücünün %86,7'sinin ücret karşılı ve devamlı, %10'unun ise ücret karşılığı ve sözleşmeli olarak çalıştığı görülmektedir. Geçici veya mevsimlik çalışan kadın işgücünün oranı ise oldukça düşüktür. Bütün bunlar Denizli'deki kadın işçinin bir sanayi işçisi olduğunu göstermektedir.

Kadın çalışanların çalışma şekli ile eğitim seviyesi arasında bir ilişki olup olmadığı sınıandığında ise aşağıdaki 4.5 nolu çapraz tabloya ulaşılmıştır.

Tablo 4.5 incelendiğinde ilkokul mezunu olan kadınların en fazla ücret karşılığı ve devamlı statüde ve ücret karşılığı sözleşmeli statüde çalıştığı

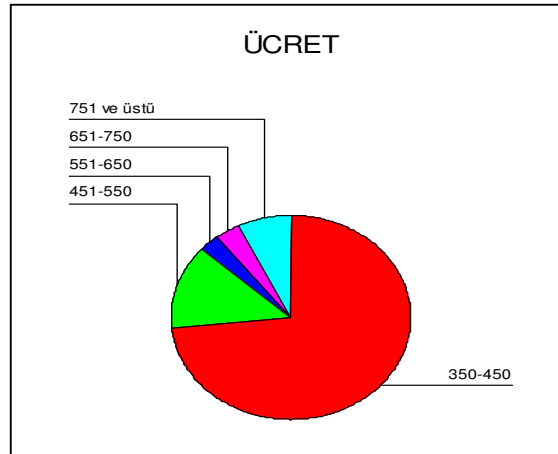
görülmektedir. Bunun yanı sıra kadın işgücünün çalışma şekli ile eğitim durumu arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 4.5: Kadın İşgücünün Çalışma Şekline ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Ücret karşılığı ve devamlı	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	Geçici veya mevsimlik	Toplam
Eğitimi yok	3	1	0	4
İlkokul	68	9	1	78
Ortaokul	13	2	1	16
Lise	27	3	2	32
Üniversite	19	0	1	20
Toplam	130	15	5	150

Pearson Chi-Square= 6,006 df=8 p=0,647

Kadın işgücünün fazla çalışma ve ek mesai ücretleri dışında aylık eline geçen net ücretleri aşağıdaki grafik 4.14 ve tablo 4.6 ile sunulmuştur.



Grafik 4.14: Kadın İşgücünün Aylık Net Ücrete Göre Dağılımı

Tablo 4.6: Kadın İşgücünün Aylık Net Ücrete Göre Dağılımı

	Sayı	(%) Yüzde
350-450	110	73,3
451-550	20	13,3
551-650	4	2,7
651-750	5	3,3
751 ve üstü	11	7,3
Toplam	150	100,0

Grafik 4.14 ve Tablo 4.6 incelendiğinde Nisan-2006 tarihi itibarıyla kadın çalışanların %73,3'ünün 350-450 YTL arasında net ücrete sahip olduğu yani büyük bir bölümünün asgari ücretli olarak çalıştıkları gözlemlenmektedir. İlk sırayı asgari ücret seviyesinde aylık ücret alanlar oluştururken ikinci sırada %13,3'lük bir payla 451-550 YTL arası net ücret alanlar oluşturmaktadır, 751 YTL üstü aylık net ücret elde edenlerin oranı ise sadece %7,3 seviyesinde kalmaktadır.

Ankete katılan kadın çalışanların aylık net ücrete ve eğitim durumuna göre dağılımı ise aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.7: Kadın İşgücünün Aylık Net Ücret ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	350-450	451-550	551-650	651-750	751 ve üstü	Toplam
Eğitimi yok	2	2	0	0	0	4
İlkokul	69	6	2	1	0	78
Ortaokul	13	1	0	1	1	16
Lise	23	5	0	2	2	32
Universite	3	6	2	1	8	20
Toplam	110	20	4	5	11	150

Pearson Chi-Square= 66,073 df=16 p=0,000

Tablo 7 incelendiğinde asgari ücrette çalışanların büyük bölümünün ilkokul mezunu oldukları görülmektedir. 751 YTL ve üzeri aylık net ücret alanlar içinde ise ilkokul ve ortaokul mezunu kadınların yer almadıkları da Ki-kare testi sonucu ulaşılan bir başka bulgudur. Öte yandan eğitim seviyesi yükseldikçe kadının aylık gelirinin de yükseldiği gözlemlenmektedir. Nitekim 0,05 anlamlılık düzeyinde aylık net ücret ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kadın çalışanların yaptıkları işi aldıkları eğitime uygun bulup bulmadıklarını öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya verdikleri cevap aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.8: Kadın İşgücünün Yaptıkları İşin Aldıkları Eğitime Uygunluğu Hakkındaki Görüşleri

	Sayı	(%) Yüzde
Evet	110	73,3
Hayır	40	26,7
Toplam	150	100,0

Çalışan kadınların %73,3'ü yaptıkları işi aldıkları eğitime uygun bulurken %26,7'si yaptıkları iş ile aldıkları eğitimin örtüşmediğini düşünmektedirler.

Kadın çalışanların yaptıkları işi kendi yetenek ve becerilerine uygun bulup bulmadıklarını öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya verdikleri cevap ise aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.9: Kadın İşgücünün Yaptıkları

İşin Kendi Yetenek ve Becerilerine
Uygunluğu Hakkındaki Görüşleri

	Sayı	(%) Yüzde
Evvet	138	92,0
Hayır	12	8,0
Toplam	150	100,0

Çalışan kadınların %92'lik bir payı yani neredeyse tamamı yaptıkları işi kendi yetenek ve becerilerine uygun bulmaktadırlar. Anket yaparken elde ettiğimiz izlenimler ışığında, kadınların bu soruyu yanıtlarken, yaptıkları işi beceremediklerinin düşünüleceği gibi bir kaygı taşıyarak cevapladıklarını ve bu nedenle bu oranın bu kadar yüksek çıktığını düşünmekteyiz.

Diğer yandan, araştırmamıza katılan kadınların haneye giren toplam gelire katkı sağlayan gelir kaynaklarına göre dağılımı aşağıdaki gibi sunulmuştur.

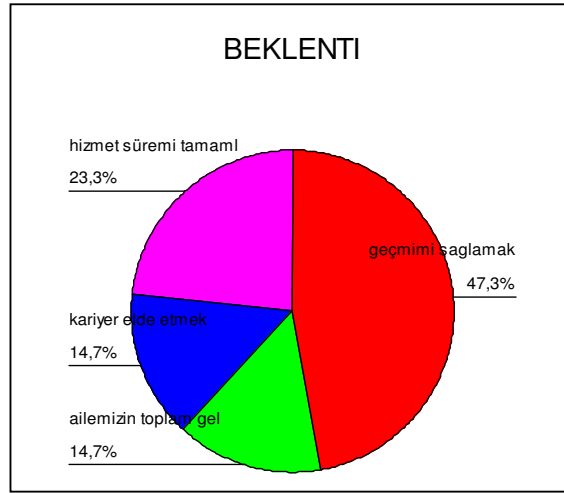
Tablo 4.10: Kadın İşgücünün Haneye Giren Toplam
Gelire Göre Dağılımı

	Sayı	(%) Yüzde
Yalnızca kendi gelirim	16	10,6
Eşimin geliri	86	57,3
Çocuklarımlın geliri	4	2,7
Diğer aile fertlerinin geliri	37	24,7
Kira ve diğer gelirler	7	4,7

Tablo 4.10'dan da izlenebileceği gibi kadının ücret gelirine ek olarak haneye giren gelir kaynakları arasında birinci sırayı, %57,3'lük bir oranla "eşimin geliri" cevabı almaktadır. Daha sonra ise sırasıyla %24,7'lik bir payla diğer aile fertlerinin elde ettiği gelir, %10,6 ile yalnızca kendi gelirim cevabı yer almaktadır. Burada yalnızca kendi gelirim cevabını veren kadınların, bu sektöre ait aylık ortalama net ücretin asgari seviyede (350-450 YTL) olduğunu düşünürsek, gerçekten ekonomik anlamda zor bir durumda olduklarını ifade edebiliriz. Bunun yanı sıra ailedeki

çocukların işgücüne katılımlarını da yansıtan “çocuklarının geliri” cevabının %2,7 oranında kalması ise anneleri bu sektörde çalışan çocuklar adına olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Haneye ücret geliri dışında ek olarak kira vb. diğer gelirlerin girdiğini ifade eden kadınların oranı ise sadece %4,7 seviyesindedir. Bu bilgi ışığında, küçük bir grup hariç, bu sektörde çalışan kadınların ücret dışında gelir sağlayıcı enstrümanlara sahip olmadıklarını ya da böyle yatırımlara olanak sağlayacak, tasarruf imkanı sunacak kadar yüksek gelirler almadıklarını da ifade edebiliriz. Ayrıca bu görüş, yukarıda Grafik 14 ile sunmuş olduğumuz kadın işgücünün aylık net ücrete göre dağılımı ile ilgili elde ettiğimiz sonuçları da destekler niteliktedir.

Alan çalışmamızda elde ettiğimiz bulgulara göre, kadınların çalışmak istemelerindeki en önemli neden ve yaptıkları işten beklentileri ise aşağıda sunulmuştur.



Grafik 4.15: Kadın İşgücünün Yaptığı İşten Beklentisine Göre Dağılımı

Çalışan kadınların %47,3'ü yaptıkları işten beklentilerinin ailelerinin geçimini sağlamak olduğunu belirtmişlerdir. Bu cevap kadınların ekonomik zorunluluk nedeniyle çalışma hayatında yer aldıklarını yansıtmaktadır. Kadın çalışanların %14,7'si ise ailelerinin toplam gelirini yükseltmek amacıyla çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu cevap, Türkiye'nin makro gelişmeleri ile uyumludur. Artan enflasyon, istikrarsız büyüme ve düşen reel ücretler mikro açıdan hane halkının gelir

düzeğini korumak için kadını da erkeği de daha yoğun çalışmaya zorlamıştır. (Berksoy, 1998:12-19). Kadınların %23,3'ü ise yaptıkları işten beklentilerini hizmet sürelerini tamamlayıp emekli olmak olarak belirtmişlerdir. Bu yanıt, çalışan kadınların ekonomik zorluklar ve hayat şartları nedeniyle ilerleyen yaşlarda ihtiyaç duyacakları sosyal güvence isteklerini yansıtmaktadır. Bu durum kadının birey olarak bir davranış sergilediğini ve bu konuda bilinçlendiğini de yansıtmaktadır.

Kariyer elde etmek amacıyla ve bu beklenti ile çalıştıklarını ifade eden kadınların oranı ise %14,7'dir. Bu sonuç kadının iş yaşamının gerekleri hakkında bilgi sahibi olduğunu ve ortaya koyduğu emeğin karşılığını sadece ücret olarak almak istemediğini, maddi-manevi ödülleri de istediğini göstermektedir. Ücret karşılığı çalışma hayatı içinde olan kadın açısından bu soruya verilen yanıtların toplam içinde ki %14,7'lik oranı ise sevindirici bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

alışan kadınların yaptıkları işten beklentilerinin eğitim durumlarına göre dağılımını ise aşağıdaki tablo ile sunuyoruz.

Tablo 4.11: Kadın İşgücünün Yaptığı İşten beklentisinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Geçimimi sağlamak	Ailemizin toplam gelirini yükseltmek	Kariyer elde etmek	Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	Toplam
Eğitimi yok	2	0	0	2	4
İlkokul	46	9	2	21	78
Ortaokul	6	5	1	4	16
Lise	11	6	9	6	32
Üniversite	6	2	10	2	20
Toplam	71	22	22	35	150

Pearson Chi-Square= 43,345

df=12

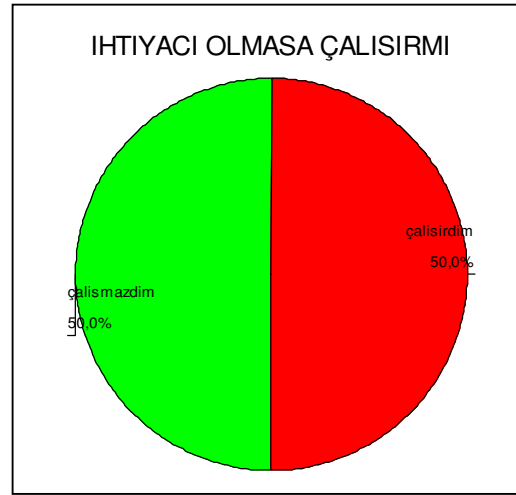
p=0,000

Tablo 4.11 incelendiğinde ailenin geçimini sağlamak amacıyla ve bu beklenti ile çalıştıklarını ifade eden kadınların genellikle ilkokul mezunu oldukları görülmektedir. Bu eğitimin çalışma yaşamında ve işgücü arzı üzerinde ne kadar önemli bir etkiye sahip olduğunu da gösterir niteliktedir. Ayrıca bu durumu destekleyen bir diğer tespit, yaptıkları iş ile aldıkları ücretin yanı sıra kariyer elde etmeyi de isteyen kadınların genellikle lise ve üniversite mezunu kadınlardan oluşuyor olmasıdır. Başka bir ifade ile, iş yaşamında kariyer elde etme isteği ve

beklentisi eğitim seviyesi yükselen kadınlarda daha fazla görülmektedir. Yaptığımız analiz sonucu da, kadınların yaptıkları işten beklentileri ile eğitim durumları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

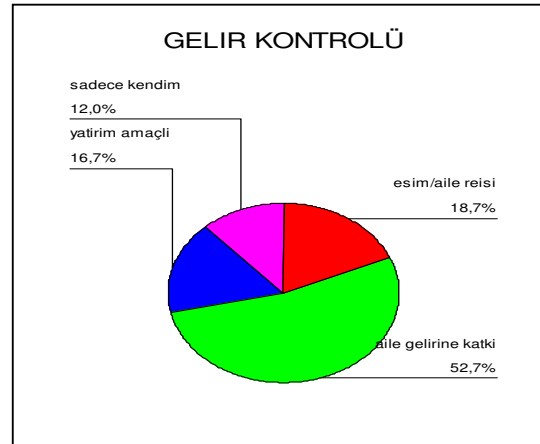
Çalışan kadınlar, aldıkları ücrete ihtiyaçları olmasaydı yine de çalışmak isterler miydi? Bunu öğrenmek amacıyla sorduğumuz sorunun cevabı ise aşağıdaki Grafik 4.16 ile sunulmuştur.

Çalışan kadınların %50'si ihtiyacı olmasa çalışmayacaklarını ifade ederken, %50'si ihtiyaçları olmasa da çalışacaklarını ifade etmişlerdir. Yarı yarıya çıkan bu sonuç ile, bir anlamda kadın işgücü arzının hane halkı gelirine bağlı olduğunu ve hane halkı geliri ile kadın işgücü arzı arasındaki ilişkinin negatif bir ilişki olduğunu yani hane halkı geliri artışının kadın işgücü arzını azaltıcı bir etki yarattığını söyleyebiliriz. Bu tespitimize karşın kadınların çalışmasının onlara ekonomik özgürlük sağladığı da yadsınamaz bir gerçektir. Yaptıkları işe ve aldıkları ücrete ihtiyaçları olmasa dahi çalışacaklarını ifade eden %50'lik paya sahip kadınlar da bu durumun farkındadır. Bu da sosyal gelişmişlik düzeyimiz adına olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.



Grafik 4.16: Kadın İşgücünün İhtiyacı Olmasa Yinede Çalışır mı Sorusuna Göre Dağılımı

Çalışan kadının bireysel gelirinin kimin tarafından kontrol edildiğini öğrenmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplar ise aşağıda sunulmuştur.



Grafik 4.17: Kadın İşgücünün Kazandığı Gelirin Kontrolünün Dağılımı

Grafik 4.17'deki verilere göre, kadın işgücünün emeği karşılığı elde ettiği gelirin %58'lik kısmının ailenin geçimi için, aile ortak gelir havuzuna aktararak tamamının aile gelirine katkı olarak kullanıldığı belirlenmiştir. Bu sonuçta, yukarıda değindiğimiz hane halkı geliri ile kadın işgücü arzı arasındaki ilişkinin negatif bir ilişki olduğunu destekler niteliktedir. Çalışan kadınların %18,7'si ise kendi emekleri karşılığında kazandıkları gelirlerinin kontrolünü eşlerine ya da aile reislerine bıraktıklarını ifade ederken, kendi kazandıkları geliri kendileri kontrol eden kadınların oranı ise %12 seviyesinde kalmaktadır.

Gelir kontrolü ile eğitim durumu arasında bir ilişki arandığında ise aşağıdaki çapraz tabloya ulaşılmıştır.

Tablo 4.12: Gelir Kontrolünün Kimin Tarafından Yapıldığının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Eğitimi yok	İlkokul	Ortaokul	Lise	Universite	Toplam
Eşime/aile reisine veriyorum	0	20	3	3	2	28
Tamamını ailemin geçimi için kullanıyorum	2	49	10	12	6	79
Gelirim bir miktarını yatırım amacıyla kullanıyorum	2	7	3	8	5	25
Sadece kendi ihtiyaçlarım için kullanıyorum	0	2	0	9	7	18
Toplam	4	78	16	32	20	150

Pearson Chi-Square= 41,821

df=12

p=0,000

Tablo 4.12 incelendiğinde, eğitim düzeyi düştükçe, kadının emeği karşılığı elde ettiği gelirin tamamını ailenin geçimi için kullandığı ve gelirin kontrolünü aile reisine ya da eşine bıraktığı belirlenmiştir. Kazancını aile reisine ya da eşine verenler arasında oranı en düşük olanlar ise lise ve üniversite mezunu kadınlardır. Ayrıca gelir kontrolü ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak da 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Gelir kontrolünün medeni duruma göre dağılımı da Tablo 4.13'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde, evli olan kadınların çoğunluğunun kendi kazandıkları gelirin tamamını ailesinin geçimi için kullandığını ve eşine ya da aile reisinin kontrolüne bıraktığını görmekteyiz. Evli kadınların büyük bir bölümü de kazançlarını yatırım amaçlı kullandıklarını ifade etmiş bulunmaktadırlar. Çalışan kadınlar arasında bekar olanlar da elde ettikleri kazançlarını genellikle ailelerinin geçimine katkı sağlamak için kullandıklarını ifade etmişlerdir. Gelir kontrolü ile medeni durum arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 4.13: Gelir Kontrolünün Kimin Tarafından Yapıldığının Medeni Durumuna Göre Dağılımı

	Bekar	Nişanlı/ sözlü	Evli	Eşi ölmüş	Boşanmış	Toplam
Eşime/aile reisine veriyorum	3	0	25	0	0	28
Tamamını ailemin geçimi için kullanıyorum	12	3	55	1	8	79
Gelirimden bir miktarını yatırım amacıyla kullanıyorum	3	0	21	1	0	25
Sadece kendi ihtiyaçlarım için kullanıyorum	9	4	4	0	1	18
Toplam	27	7	105	2	9	150

Pearson Chi-Square= 41,838

df=12

p=0,000

Gelir kontrolünün kadın çalışanın işteki konuma göre dağılımı ise, Tablo 4.14 ile sunulmuştur.

Tablo 4.14 incelendiğinde, kadın işgücünün işteki konumu yükseldikçe elde ettiği gelirini yatırım amaçlı ve sadece kendi ihtiyaçlarını karşılamak için kullandığını, işteki konumu azaldıkça ise elde ettiği gelirini ailenin geçimine katkı sağlamak amacıyla ve aile reisine ya da eşine teslim ederek kullandığını

görmekteyiz. Yapılan istatistiksel analizde de iki değişken arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 4.14: Gelir Kontrolünün Kimin Tarafından Yapıldığına Kadın İşgücünün İşteki Konumuna Göre Dağılımı

	Yönetici	Ustabaşı/ şef	Büro elemanı	Vasıflı işçi (makine, tezgah işi vb.)	Vasıfsız işçi (temizlik, hizmetli vb.)	Toplam
Eşime/aile reisine veriyorum	1	3	1	18	5	28
Tamamını ailemin geçimi için kullanıyorum	1	8	6	47	17	79
Gelirim bir miktarını yatırım amacıyla kullanıyorum	2	6	2	12	3	25
Sadece kendi ihtiyaçlarım için kullanıyorum	2	3	8	3	2	18
Toplam	6	20	17	80	27	150

Pearson Chi-Square= 35,303 df=12 p=0,000

Araştırmamıza katılan çocuk sahibi kadın çalışanların, çalışma saatlerinde çocuklarının nerede kaldıkları ve ne yaptıklarına dair sorduğumuz sorunun sonuçları aşağıda yer alan Grafik 4.18’de sunulmuştur.



Grafik 4.18: Çocuk Sahibi Olan Kadın İşgücünün Çalışma Saatlerinde Çocuklarının Nerede Kaldıklarına Göre Dağılımı

Grafik 4.18 incelendiğinde, ankete katılan ve çocuk sahibi olan kadınların, %51,2'si çalışma saatleri içerisinde çocuklarını kendi annesine ya da kayınvalidesine bırakmakta olduklarını görmekteyiz. Anaokulu ya da kreşe gönderenlerin oranı ise sadece %7,5 iken bakıcıya bıraktığını ifade eden anneler %8,7'lik bir paya sahiptir. Bu durumun nedenleri arasında aldıkları maaşın geçimlerini idame ettirmeye yetecek düzeyde yani asgari ücret düzeyinde olması yer almaktadır. Hem okula giden hem de çalışan çocukların oranı ise %3,7'dir ve bu oran küçük bir oran gibi gözüксе de okul çağındaki bir çocuğun iş yaşamına girmesinin doğru olmadığı düşüncesiyle olumsuz bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Çalışan kadının çalışma hayatında karşılaştığı en önemli güçlük ve sorunu belirlemek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplar aşağıda yer alan Tablo 4.15'te sunulmuştur.

Tablo 4.15'ten de anlaşılacağı üzere kadınların geneli çalışma hayatlarında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Kadınların bazı çekinceler altında kalarak bu yanıtı verdiklerine inanıyor ve işlerini kaybetme korkusu, erkek çalışanlardan ya da yöneticilerden gelebilecek olumsuz tepki kaygısı içinde olduklarını sanıyoruz.

Tablo 4.15: Çalışan Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Güçlük ve Sorunun Dağılımı

	Sayı	(%) Yüzde
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	97	64,7
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı sorunlarım var	26	17,3
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	8	5,3
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	4	2,7
Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	12	8,0
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı tacize uğradım	3	2,0
Toplam	150	100,0

Araştırmamıza katılan kadınlardan çalışma hayatlarında hiçbir sorunla karşılaşmadıklarını ifade eden kadınların oranı %64,7, kadın olmasından dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaşanların oranının %2,7 olduğu görülmektedir.

Çalışan kadının çalışma hayatında karşılaştığı en önemli güçlük ve sorunun medeni duruma göre dağılımı ise aşağıdaki tablo ile sunulmuştur.

Tablo 4.16: Çalışan Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Güçlük ve Sorunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Bekar	Nişanlı/ sözlü	Evli	Eşi ölmüş	Boşanmış	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	18	1	73	1	4	97
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı sorunlarım var	8	4	13	0	1	26
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımın olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	0	0	6	0	2	8
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	1	0	2	1	0	4
Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	0	0	10	0	2	12
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı tacize uğradım	0	2	1	0	0	3
Toplam	27	7	105	2	9	150

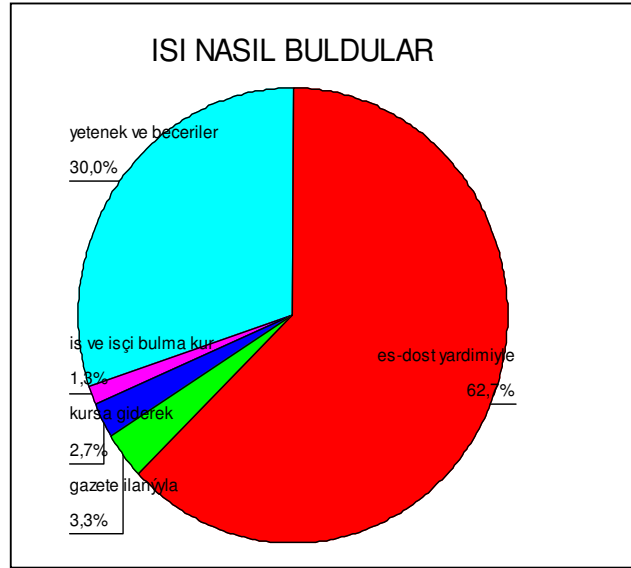
Pearson Chi-Square= 70,409 df=20 p=0,000

Tablo 4.16 incelendiğinde, medeni durumun tüm kategorilerinde iş hayatında sorunsuz olmanın yoğunlaştığı görülmektedir. Evli kadınların çalışma hayatlarında yaşadıkları en önemli sorunlar ise sırasıyla yaptıkları işlerle ilgili olanlar ve özel durumlarda (doğum, hamilelik, emzirme vb. gibi) izin alma açısından yaşadıkları sorunlar olarak belirtilebilir. Yapılan istatistiksel analizde ise iki değişken arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmamıza katılan kadınların şu an yaptıkları işi hangi yoları kullanarak buldukları da araştırmamız çerçevesinde sorgulanmıştır. Bu sorulara verilen cevaplar da aşağıdaki 4.19 nolu grafikte yer almaktadır.

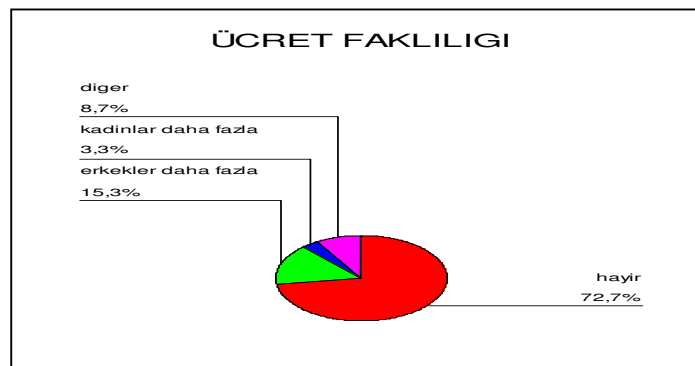
Alınan cevaplara göre, işini eş-dost yardımıyla bulanların oranı %62,7, yetenek ve becerileri ile bulanların oranı %30'dur. Diğer yolları kullanarak iş bulanların oranı oldukça düşük seviyelerde kalmaktadır. İş ve işçi bulma kurumuna başvurarak iş bulma oranı ise en düşük oran olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun sebebi olarak işgücü piyasasındaki kurumsallaşmanın henüz tam anlamıyla

oluşmamış olması ve bu kurumun sunduğu hizmetlerden kadınların yeterince haberdar olmaması gösterilebilir.



Grafik 4.19: Kadın İşgücünün İşlerini Nasıl Bulduklarına Göre Dağılımı

Çalışan kadınlara birlikte çalıştıkları erkek çalışanlar ile aralarında ücret açısından bir farklılık olup olmadığını sorduğumuzda aldığımız cevaplar aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Grafik 4.20 incelendiğinde, %72,7'lik büyük bir oranla kadınlar ile erkekler arasında bir ücret farklılığının olmadığı cevabının yoğunlaştığı görülmektedir. Bu sonucun oluşmasında aynı firmada bulunmalarına rağmen yaptıkları iş açısından aynı pozisyonda olmayan kadın ve erkek çalışan dağılımının etkisi büyüktür. Bu durumu, kadınların “aynı işi yapan erkek çalışanlar yok” cevaplarından anlamaktayız.



Grafik 4.20: Kadın İşgücü ile Erkek İşgücü Arasındaki Ücret Farklılığının Dağılımı

Aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerin daha fazla ücret aldıklarını ifade eden kadınların oranı ise %15,3 civarındadır. Buda işgücü piyasasında azda olsa ücretler açısından bir cinsiyet ayrımcılığı yaşandığını bizlere göstermektedir. Aynı işi yapmalarına rağmen kadın çalışanlara daha fazla ücret ödendiğini düşünen kadınların oranı ise oldukça düşüktür.

Kadın çalışanın iş hayatında yer almalarından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorunlar ise ankete verilen cevaplar doğrultusunda aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.17: Kadın Çalışanın Çalışmasından Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Yaşadığı En Önemli Sorunun Dağılımı

	Sayı	(%) Yüzde
Aile içinde eşit görev dağılımı olmadığı için çok fazla yoruluyorum	53	35,3
Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır	29	19,3
Çocuklarım çalışmamı istemiyor	47	31,3
Eşim çalışmamı istemiyor	6	4,0
Diğer	15	10,0
Toplam	150	100,0

Tablo 4.17 incelendiğinde, kadın çalışanın iş hayatında yer almasından dolayı yaşadığı en önemli sorunların başında %35,3'lük oranla aile içinde eşit görev dağılımı olmadığı için çok fazla yorulmaları gelmektedir, bu sorunu %31,3'lük oranla çocuk sahibi olan annelerin yaşadığı, çocukları ile az vakit geçirmeleri ve onlarla gerektiği gibi ilgilenememeleri nedeniyle çocuklarının çalışmalarına karşı olmaları sonucu yaşanan sorun takip etmektedir.

Kadın çalışanların yaşadığı bir diğer önemli sorun ise %19,3'lük bir payla, kadınların aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar ortaya çıktığı için yaşadıkları sorunlardır. Evli kadınların eşlerinin çalışmalarını istememeleri gibi bir sorunla çok az karşılaştıklarını da anket sonuçlarından görebilmekteyiz. Bu durum ise ekonomik yetersizlikler nedeniyle erkeklerin eşlerinin çalışmalarına razı olmaları ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile erkekler, eşlerinin iş hayatında yer almalarına mecburiyetler nedeniyle katlanıyorlar da diyebiliriz.

Denizli’de emek-yoğun bir sektör olan tekstil sektöründe çalışan kadınlarla yaptığımız anket sonuçlarını değerlendirdiğimizde, Türkiye genelinde işgücü piyasalarında gözlenen yapının ve sorunların Denizli tekstil sektöründe de büyük oranda geçerlilik gösterdiğini ifade edebiliriz.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşgücü piyasası bir soyutlamadır; işgücü satıcıları ve alıcılarının fiyatları ve işgücü hizmetlerinin dağılımı belirlemek için bir araya geldikleri ortamı tanımlamak üzere kullanılan analitik bir kurgudur. İşgücü piyasasındaki davranışların yorumu için gerekli olan analitik çerçeve, mikro ekonomik arz ve talep kavramlarından elde edilmektedir.

İşgücü arzı, farklı iktisat okullarına mensup bir çok iktisatçının önemle üzerinde durduğu ve tartıştığı bir konu olmuştur. İşgücü arzına yönelik teorik yaklaşımlar sanayi devrimi ile başlamıştır diyebiliriz. Teorik açıdan üzerine önemli tartışmaların yapıldığı işgücü arzına ilişkin analizlerin analitik methodları ve elde edilen sonuçları birbirleri ile büyük farklar taşımaktadır. Bunun en önemli nedeni de farklı iktisat okullarına mensup iktisatçıların, teorilerini ortaya koyarken farklı ideolojileri benimsemiş olmalarıdır. İşgücü piyasası irdelenirken işgücü arzı üzerinde bu kadar sert tartışmaların varolmasının nedeni, işgücünün fiyatı olan ücretin bir maliyet unsuru olması ve bunun da kapitalist girişimcinin kar oranı üzerinde belirleyici olmasıdır.

Klasik iktisat okulunun emek ve emek piyasasına ilişkin görüşleri, emek arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlıdır. Nüfus ve ücretler arasındaki ilişkinin analizi aynı zamanda klasik emek arzı teorisinin analizi olarak ele alınabilir. A.Smith ve D.Ricardo'nun işgücü modeli ücret teorisi ile iç içedir. A.Smith geliştirdiği geçimlik ücret ve piyasa ücreti kavramlarıyla günümüz emek arzı fonksiyonunu tanımlayabilme olanağını bize sunmuştur. Sanayileşme devriminin kötümser iktisatçıları, D.Ricardo, R.Malthus ve K.Marx nüfus ile ücret oranı ve teknolojik işsizlik üzerinde durmuşlar, kapitalizmin ileri aşamasında ortaya çıkacak işsizliğin ekonomide çöküşe neden olacağını savunmuşlardır. R.Malthus ve K.Marx yapmış oldukları bu analizi efektif talep ile ilişkilendirmiş ve ileri sürdükleri savı güçlendirmişlerdir. İlk Neo-Klasik iktisatçılar ücret oranı ile işgücü verimliliği arasındaki ilişkiyi netleştirmiştir. J.M.Keynes, R.Malthus ve K.Marx'dan aldığı efektif talep teorisini geliştirmiş ve efektif talep yetersizliğinin eksik istihdama neden olacağını bundan dolayı ekonomiye devlet müdahalesinin gerekli olduğunu ileri sürmüştür. Keynes kurduğu eksik istihdam dengesi ile tam istihdamın dışında yeni bir dengenin kurulabileceğini göstermiştir.

1950’li yıllardan sonra ise Neo-Klasik iktisadın gösterdiği gelişim işgücü arzı teorisine de yansımıştır, G.Becker ve K.Arrow gibi iktisatçılar işgücü arzına önemli katkılarda bulunmuşlardır. Yapılan bu katkılar neticesinde kurulan modellerde işgücü arzı için sadece reel ücretin değil hanehalkı geliri ile ücret dışı gelirlerin de açıklayıcı değişkenler olduğu kabul edilmiştir.

Sanayileşme sürecinden küreselleşmeye işgücü piyasasındaki dönüşüm sadece işgücü arzı modellerinin değişmesine neden olmamış, işgücü piyasalarında yeni üretim biçimlerinin doğmasına da neden olmuştur. Fordist üretimden post-fordist üretime geçiş ve esnek çalışma ilkelerinin işgücü piyasasında egemen olmaya başlaması işgücü arzı modellerinde kadın ve erkek işgücünün farklı şekillerde ele alınmasına, özellikle kadının işteki yeri, cinsiyet ayrımcılığı gibi konuların öne çıkmasına neden olmuştur. Kadın işgücü kullanımı sektörel olarak farklılıklar göstermiştir. Bu durum, genelde hizmet sektöründe belli alanlarda belli mesleklerin “kadın meslekleri” olarak tanımlanmasına neden olmuştur. Buna karşın sanayileşmenin yoğun olduğu bölgelerde kadınlar imalat sanayi içinde özellikle emek-yoğun sektörlerde önemli paya sahip olmuşlardır.

Dünya ekonomisinde meydana gelen gelişmeler paralelinde kadın işgücü de tarihsel süreçte bir evrim geçirmiştir. Sanayi devriminden günümüz ekonomik düzenine kadar geçen süre içinde kadın işgücüne katılım oranlarında ciddi bir artış söz konusudur. Ancak, tüm olumlu gelişmelere rağmen kadın işgücü yine de erkek işgücünün gerisinde kalmış ve ikincil işgücü statüsünden kurtulamamıştır.

Türkiye için de durum çok farklı değildir. Cumhuriyetin ilanından bu yana, Türk kadınının sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla rol ve sorumluluk sahibi olması konusunda çok önemli gelişmeler kaydedilmiş olmakla birlikte, kadın işgücünden ekonomik kalkınma sürecinde yeterince yararlanabildiğimiz söylenemez. Bunun temel nedeni ataerkil aile yapısı, kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer yargılarının olumsuz olması ve kadının yeterli beşeri sermayeye sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Sadece ortaya konan bu nedenler bile işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının var olduğunu bizlere göstermektedir.

Günümüzde kadın çalışma yaşamına katılarak ülke ekonomisine katkıda bulunmakta, ekonomik bağımsızlığını kazanmakta ve aile bütçesinin sorumluluğunu paylaşmaktadır. Ancak, kadının çalışma yaşamında yer alması ailesinde ekonomik

anlamda bir rahatlığa yol açmasına rağmen, elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanamamakta, gelirin kontrolünü evin erkeğine bırakmaktadır. Böylece evin geçimini sağlayan erkektir düşüncesi değişmemekte, kadının geleneksel evinin kadını, çocuklarının annesi rolüne aile geçimine katkı rolü de eklenmiş bulunmaktadır.

Çalışma yaşamı, bir yandan ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini arttırırken, diğer yandan geleneksel değer ve tutumların sürmesi nedeniyle kadın için çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Bireysel ve toplumsal önyargılar yanında kurumlardaki örgüt yapıları da bilerek veya bilmeyerek çalışma zamanında esnekliklerin yeterli olmaması, kadınlara daha az yükselme imkanı tanınması gibi, kadınların mesleki gelişimlerini engelleyebilmiştir. Kadınların bu sorunları çoğu ülkelerin gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın ortaktır ve değişmeye direnen ataerkil cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır.

Kısaca özetlemek gerekirse, kadın gerek yasal mevzuattan, gerekse uygulamadan kaynaklanan nedenlerle kamu yaşamının tüm alanlarına yeterince katılamamaktadır. Kadının işe girmesini ve yükselmesini etkileyen başlıca faktörler kadının asli görevini eş ve anne olarak algılayan cinsiyetçi toplumsal değerlerin hala devam etmesidir. Böylece kadın hem eş ve çocuğunu ihmal ettiği endişesiyle, hem de fazla güç sarf etmekten dolayı psikolojik olarak çöküntü geçirirken, diğer yandan da işinden beklediği doyumunu alamamaktadır. Bunun sonucunda kadınlar mesleki kariyer ile annelik, eşlik ve ev kadınlığı arasında ikilem yaşamaktadırlar.

Nitekim kadının çalışma yaşamında yer alması beraberinde ortaya çıkan sorunlarını ve iş hayatındaki konumunu irdelemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda aşağıdaki özet bulgulara ulaşılmıştır.

- Elde ettiğimiz verilere göre, kadın çalışanların büyük bir bölümü asgari ücret düzeyinden çalıştırılmaktadır. Ancak, ankete yansıtamayıp gözlemlediğimiz önemli bir husus, kadın çalışanlar içerisinde sigortasız olarak sosyal güvenlik kapsamında yer almayanların oranının da yüksek olduğudur.
- Araştırmaya katılanların büyük bir kısmı elde etmiş oldukları gelirin tamamını ailenin geçimi için kullanmakta ya da hane halkı reisine vermektedir. Bu da bize kadının gelirinin kontrolünün kendisinde

olmadığını göstermektedir. Başka bir ifade ile, kadının aile içerisinde yeterince özgürleşememiş olduğunun bir göstergesidir. Ayrıca bu yapılanma, hane halkında erkek hükümlerinin devam ettiğini, kadın işgücü arzının erkeğin gelirin ve kararlarına bağlı olduğunu da açıklamaktadır.

- Kadın çalışanların önemli bir kısmı ilköğretim mezunudur. Bu durum kadının düşük statülü işlerde çalıştırılmaya devam edeceğinin bir göstergesidir. Aynı zamanda, gelecekte kadın işgücü istihdamı açısından sorun yaşanabileceğini de bizlere göstermektedir.
- Araştırmaya katılanların %70'lik büyük bir kısmı evlidir. Bu da erkeklerin ekonomik sıkıntılar nedeniyle olsa kadınların çalışmasını kabul ettiklerinin bir göstergesidir.
- Kadın çalışanların, yarısından fazlası vasıflı işçi konumunda istihdam edilmektedir. Eğitim seviyelerinin düşük olması ve makine, dikiş, tezgah gibi işlerin kadın işleri olarak algılanması bu durumun temel belirleyicileridir.
- Araştırmamız sonucu elde ettiğimiz bir diğer sonuç, ailedeki hanehalkı sayısı açısından kadın işgücünün yarısından fazlası 3-4 kişilik ailelerden oluşmaktadır. Bu durum çekirdek aile yapısına dönüşümün önemli bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, tek çocuk sahibi kadınların çoğunlukta olduğu da görülmektedir. Bu ise, çalışan kadınların, ekonomik nedenlerle de olsa, aile planlaması konusunda bilinçlendiklerini göstermektedir.
- Çalışan kadınların çalıştıkları işi bulma yöntemleri ise, %62,7 oranında eş-dost yardımınıdır. Bu sonuç ise, kadınların organize yöntemlerle iş aramadıklarını ya da iş bulamadıklarını bizlere göstermektedir.
- Elde ettiğimiz bir başka bulgu ise, kadın çalışanların iş hayatında yer almasından dolayı yaşadığı en önemli sorunların başında aile içinde eşit görev dağılımı olmadığı için çok fazla yorulmaları gelmektedir, bu sorunu, çocuk sahibi olan annelerin yaşadığı, çocukları ile az vakit geçirmeleri ve onlarla gerektiği gibi ilgilenememeleri nedeniyle

çocuklarının çalışmalarına karşı olmaları sonucu yaşanan sorun takip etmektedir. Bu da çalışan kadının aile içindeki geleneksel rolleri ile iş hayatı arasında bir ikilem yaşadığını bizlere açıklamaktadır.

Sonuç olarak, yapılan araştırmada imalat sanayi içinde yer alan tekstil sektöründe çalışan kadınların kadın olma vasfından kaynaklanan olumsuzluklar yaşadıkları gözlenmiştir.

Konuya ülkemiz açısından bakacak olursak, Türkiye’de kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların temelinde, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı özellikler ya da aksaklıklar yatmaktadır. Kadın çalışanların, kadın olmalarından kaynaklanan sorunlarının çözümü doğrultusunda somut adımlar atmak, her şeyden önce içinde bulunduğumuz bilimsel ve teknik ilerleme çağında çağdaşlaşmanın, demokratikleşmenin ve ekonomik kalkınmanın bir gereğidir.

Kadının toplumda ve iş hayatında hak ettiği yerini alabilmesi, onlara erkeklerle eşit fırsatların tanınması ve geleneksel zihniyetin kırılması ile mümkün olacaktır. Ayrıca, yaşanan sorunları ortadan kaldırabilmek için kadın işgücü üzerine yapılan çalışmaların, kamu ve sivil toplum kuruluşlarınca, ortak bir sinerji yaratılarak uygulanması daha olumlu sonuçlar verecektir.

KAYNAKÇA

- Akat, A. Savaş, “İktisadi Analiz”, İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayını, 1980
- Akdiş, Muhammet, “Denizli Ekonomisi ve Globalleşme”, Makdis, 2006
- Ansal, Hacer, “Ekonomik Yeniden Yapılanma Sürecinde Kadın Emeği”, Türk-İş Yıllığı, Ankara:1997
- Arat, Necla, “Türkiye’nin Kadınları”, İ.Ü. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını, 2005
- Argon, Türkan, Kalkınma Planlarında İnsan Gücü ve İstihdam Politikaları, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:5, Yıl:2000
- Ata, Namık, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı Hakkında Bir Not”, *İşveren Dergisi*, Cilt 44, Sayı 4, Ocak 2006
- Aytaç, Serpil ve Özlem Işığışok, Kadın İşgücünün Yaşam Kalitesi Açısından Ekonomik Bağımsızlığı Üzerine Bir Analiz, 8. Ulusal Ekonomi Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, Ekim-2001
- Aytaç, Serpil, “Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu”, Kadın İşgücü Panelleri I.-II., TİSK Yayını, No: 205, Şubat-2001
- Aytaç, Serpil, “Çağdaş Sanayide Kadın İşgücünün Konumu Üzerine Bir Alan Araştırması”, 2004, www.20.uludag.edu.tr
- Aytaç, Serpil, Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları, Yayın No:192, Aralık-1999
- Barber, William J., İktisadi Düşünce Tarihi, çev. İhsan Durdu, İstanbul: Şule Yayınları, 2.Baskı, 1997
- Baydur, Refik, “Türkiye’de Kadın İşgücü”, TİSK Yayını, 1999
- Becker, Gary, A Treatise on the Family, Harvard Universty Press, Cambridge: 1981

- Bergmann, Barbara, Does the Market for Women's Labour Need Fixing?, *Journal of Economic Perspectives*, 1989
- Berksoy, Taner, "Vatandaş, Enflasyon ve Gündelik Hayat", **Görüş Dergisi**, TÜSİAD Yayını, Haziran - 1998
- Bildirici, Melike ve Nilgün Anafarta, "Türkiye'de Kadın Emegi Üzerine Bir Araştırma", **İktisat-İşletme ve Finans Dergisi**, Şubat 2001
- Bilgin, Mehmet Hüseyin, "Döviz Kuru İşsizlik İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir İnceleme", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2004 / 2
- Bircan, İsmail, "Türkiye'de İstihdam Sorunu, İşkur Yasası ve Özel İstihdam Büroları", **TİSK – İşveren Dergisi**, Nisan 2000
- Borjas, George J., Labor Economics, McGraw – Hill, Third Edition, 2003
- Bubolz, Margeret M., "Family as Source, User and Builder of Social Capital", **Journal of Socio-Economics**, 2001
- Bulutay, Tuncer, İmalat Sanayinde İstihdam, Ankara: T.C. DİE Yayını, Yayın No: 2115, 1997
- Bulutay, Tuncer, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi: "Kadın İstihdamı", Ankara: T.C. DİE Yayını, Yayın No: 2595, 2000
- Bürümcekçi, Haluk, "Dönüşümün Temel Eksenini Kurumsallaştırma", Makroskop: Haftalık Ekonomi ve Strateji Raporu, 2-8 Ocak 2006-05-19
- Cloud, Kathleen and Nancy Garrett, "A Modest Proposal For Inclusion of Women's Household Human Capital Production in Analysis of Structural Transformation", University of Illinois, Feminist Economics, 1997
- Colander, David C., "Microeconomics", Richard D. Irwin, INC., 1994
- Costa, Dora L., From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women's Paid Labor, Cambridge: National Bureau Of Economic Research Working Papers, WP No:7609, 2000

- Crompton, Rosemary, L. Hantrais and P. Walters, “*Gender Relations and Employment*”, BJS, Vol.41, September 1990
- Crompton, Rosemary, Linda Hantrais and Patricia Walters, “Gender Relations and Employment”, BJS, Vol.41, No:3, September, 1990
- Çabuk, Serap ve Azmi Yalçın, Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları sorunların Tespit ve Analizine Yönelik Bir Alan Çalışması, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, Yıl:1995
- Çaklı, Sabri, “İktisat Politikası Düşüncesinin Evrimi”, Ankara: Gazi Kitabevi, I.Baskı, Eylül-1998
- Çolak, Ömer Faruk ve Cem Kılıç, “*Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*”, TISK Yayını, No:214, Ankara, 2001
- Çolak, Ömer Faruk ve Hakan Ardor, “*İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri*”, **Ekonomi Yaklaşım**, Cilt:12, Sayı:40, 2001
- Çolak, Ömer Faruk, “Sanayileşme ve Kadın İşgücü”, İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Muğla: 2003
- Darity, William, The International Library of Critical Writings in Economics: Economics and Discrimination, An Elgar Reference Collection Aldershot, 1995
- Dayıoğlu, Meltem, “Labor Market Participation of Women in Turkey”, F. Acar and Güneş Ayata (ed.), Gender and Identity Construction, Women of Central Asia, the Caucasus and Turkey, Brill, Leiden, 2000
- Deane, Phyllis, İlk Sanayi İnkılabı, çev. Tefik Güran, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1994
- Demir, Nurten, “*Kadın İstihdamını Arttırmada Eğitimin Rolü*”, **İşveren Dergisi**, Cilt 44, Sayı 4, Ocak 2006
- Denizli Sanayi Odası, Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2006
- DİE, Hanahalkı İşgücü Anketleri

- Dinler, Zeynel, Mikro Ekonomi, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 1998
- Dobson, S., Maddala, G.S. and Ellen Miller, Microeconomics, McGraw – Hill Book Company, 1995
- DPT Yayını, İmalat Sanayi, BYKB – 2005 Yılı Programı
- DPT, BYKP-2005 Yılı Programı, Sınaileşme: İmalat Sanayi, 2005
- Elliott, Robert F., Labor Economics: A Comparative Text, McGraw-Hill,1998
- Eraydın, Ayda, “*Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayiinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri*”, ODTÜ Gelişme Dergisi, Ankara: 2000
- Erdut, Tijen, “*İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2005**
- Eren, Aslan, Türkiye'nin Ekonomik Yapısı ve Güncel Sorunlar, Muğla Üniversitesi Yayını, IV.Baskı, Muğla:2000
- Erkan, Hüsnü, Ekonomi Sosyolojisi, İzmir: Alper Matbaası, 1991
- Esen, Adem, Emek İstihdamı ve Ücret, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.10, S.1-2, Yıl:1993
- Eveline, Joan and Michael Booth, “*Gender and Sexuality in Discourses of Managerial Control: The Case of Women Miners, Gender, Work and Organization*”, Vol.9, No:5, November 2002
- Eyüboğlu, Ayşe, Şemsa Özer ve Tufan Tanrıöver, Kentlerde Kadınların İş yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, T.C. Başbakanlık K.S.S.G.M. Yayını, Mayıs-2000
- Fenerci, Sedat, “*Türkiye’de Kadın İşgücü*”, TİSK Yayını, 1999
- Fındıkçıoğlu, Gündüz, İşsizlik ve İşgücü Piyasalarının Yapısı Hakkında Bir Not, **İktisat Dergisi**, S.357, Mayıs/Haziran - 1996
- Flanders, P. Dwight and Peggy E. Anderson, Sex Discrimination in Employment: Theory and Practice, Copyright © 2001 All Rights Reserved
- Folbre, N., Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics, World Development, 1986

- Gangadharan, Jaisri and Joshua L. Rosenbloom, *The Effects of Child-Bearing on Married Women's Labor Supply and Earnings: Using Twin Births as a Natural Experiment*, Nber Working Paper Series, Cambridge, 1996
- Gök, Mehmet, Kobiler'in Türk İşgücü Piyasasına Etkileri: Ankara-Ostim Alan Çalışması, Roma Yayınları, 1.Baskı, Ankara:2004
- Gönüllü, Müzeyyen ve Gönül İçli, "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş ilişkileri", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:25, No:1, 2001
- Greenwood, Jeremy; Seshadri, Ananth and Mehmet Yörükoğlu, *Engines Of Liberation*, Universty Of Rochester, Department Of Economics Working Papers, 2002
- Gujarati, Damodar N., "Temel Ekonometri", Çev. Ümit Şenesen ve G. Günlük Şenesen, İstanbul: Literatür Yayıncılık, Ekim - 1999
- Güloğlu, Tuncay, "The Reality of Informal Employment in Turkey", International Programs, Visiting Fellow Working Papers, Cornell University, 2005
- Gürel, Nalan, "Türkiye'de İşsizliğin Yapısal Analizi", **İktisat Dergisi**, Mayıs/Haziran 1996
- Gürsel, Seyfettin, "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik", TÜSİAD 2004 Raporu, 21 Aralık 2004, TS/BAS-BÜL/04-115
- Hotchkiss, Julia L. and M.Melinda Pitts, *Female Labor Force Intermittency and Current Earnings: A Switching Regression Model with Unknown Sample Selection*, Federal Reserve Bank of Atlanta Working Paper, 2003
- <http://www.kesk.org.tr>
- <http://www.kssgm.gov.tr>
- <http://www.makdis.pamukkale.edu.tr>
- <http://www.ntvmsnbc.com/news>
- <http://www.tisk.org.tr>
- <http://www.turkis.org.tr>

- İlkaracan, İpek, “*Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı*”, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul 1998
- İstihdama İlişkin Politika Önerileri, T.C. Başbakanlık, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, 2001
- Kanoğlu, Öngüt, “*Dünya’da ve Türkiye’de Tekstil-Hazır giyim Sektörleri ve Türkiye’nin Rekabet Gücü*”, www.ekutup.dpt.gov.tr
- Kazdağlı, Hasan, “*Yeni Bölgesel Gelişme Yaklaşımları Doğrultusunda Denizli Ekonomisi*”, Anadolu’da Hızla Sanayileşen Kentler: Denizli Örneği, Türkiye Ekonomi Kurumu Yayını, Ankara: 1998
- Kazgan, Gülten, İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1980
- Kazgan, Gülten, İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, İstanbul: Remzi Kitabevi, 7.Basım, 1997
- Keçeci, Müjdat, “*Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi Sorunlar ve Çözüm Önerileri*”, Denizli Sanayi Odası Yayını, Denizli:2005
- Kepenek, Yakup ve Nurhan Yentürk, “*Türkiye Ekonomisi*”, İstanbul: Remzi Kitabevi, 11.Baskı, 2000
- Keynes, John Maynard, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, London: Macmillan – Co Ltd, 1964
- Kılıç, Cem, *Tam Üyelik Sürecinde Türkiye Emek Piyasasının Görünümü*, Gazi Üniversitesi Yayını, 2005
- Kılıç, Cem, *Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları ve Gelişen Sanayi Merkezleri Açısından Görünümü*, Kamu Hukuku Arşivi
- King, John E., *Labour Economics*, London: Macmillan, 2. Edition, 1990
- Knudsen, Christin and H.Elizabeth Peters, “*An International Comparison of Married Women’s Labor Supply*”, University of Colorado, 1994
- Koçak, Serap, *Gender Discrimination in the Turkish Labour Market*, PhD Thesis in Social Sciences, De Montfort Universty, England: 1999

- Koçyıldırım, Şener, Veli Duyan, Sultan Karataş, Gülsüm Çamur, Hakan Acar, “*Kadın Hakları ve Sosyal Hizmet*”, **İktisat-İşletme ve Finans Dergisi**, 1998
- Koloğlu, Mahmut, Ekonomi Doktrinleri Tarihi, Ankara: Doğu Matbaacılık, 1966
- Koray, Meryem, Sosyal Politika, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000
- Kudatgobilik, Tuğrul, “Lokomotif Tekliyor!”, *İşveren Dergisi*, cilt.44, sayı.5, Şubat-2006
- Kumaş, Handan, İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:4, Ekim-Kasım-Aralık, 2001
- Kumbetoğlu, Belkıs ve Nilgün Caga, “*Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme*”, **Görüş Yayınları**, 2000
- Kurtulmuş, Numan, Sanayi Ötesi Dönüşüm, İstanbul: İz Yayıncılık, 1996
- Kutal, Gülten, “*Türkiye’de İşsizliğin Yapısal Özellikleri*”, II..İstihdam Haftası Tebliğleri, 1992
- Lordoğlu, Kuvvet ve Mete Törüner, Çalışma Ekonomisi, İstanbul: Beta Yayını, 1995
- Lordoğlu, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan, “Çalışma İktisadı”, İstanbul:2003
- Mansfield, Edwin, Microeconomics, New York: W.W.Norton & Company, 1997
- Marx, Karl, Capital, çev. Alaattin Bilgi, Ankara: Sol Yayınları, Birinci Cilt, 6.Baskı, 2000
- McConnell, Campbell R. and Stanley L.Brue, Contemporary Labor Economics, McGraw- Hill
- Ohashi, Isao and Toshiaki Tachibanaki, Internal Labour Markets, Incentives and Employment, 1998
- Öz İplik – İş Sendikası, Tekstil Sektörü Sorunlar ve çözüm Önerileri, Ankara, Mart 2005

- Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli, “*Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No:1, C.3, Eskişehir, 2003
- Palaz, Serap, Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo-Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Yayını, Cilt:6, Sayı:9, Mayıs, 2003
- Perloff, Jeffrey M., *Microeconomics*, Addison Wesley Longman INC.,2001
- Polachek, Solomon, Occupational self-selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, **Review of Economics and Statistics**, 1981
- Power, Margaret, Women’s Work in Never Done by Men: A Socio-economic Model of Sex Typing in Occupations, *Journal of Industrial Relations*, 1975
- Pur, Necla, Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Eğitim Serisi:6, Ankara, 1991
- Saatçi, Mustafa, Türkiye’de İstihdam ve Eğitim Arasında Pozitif ve Negatif İlişkiler, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:3, Aralık- 1982
- Savaş, Vural, *İktisatın Tarihi*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 4.Baskı, 2000
- Savaş, Vural, *Keynesyen İktisat Yıkılırken*, İstanbul: Fatih Yayınevi, 1984
- Sayer, Andrew, Postfordism in Question, *The International Journal of Urban and Regional Research*, Vol.13, No:4, 1989
- Schultz, T. Paul, *Economics of the Family: Marriage, Children and Human Capital*, University of Chicago Press, Chicago:1974
- Schultz, T. William, “The Economic Importance of Human Capital in Modernization,” **Education Economics**, Cilt:1, Sayı:1, Yıl:1993

- Schultz, T.Paul, “*Human Capital Investment in Women and Men*”, ICEG Publication, California, 1994
- Schultz, T.Paul, “*Women’s Role in the Agricultural Household: Bargaining and Human Capital*”, Working Papers from Yale-Economic Growth Center, 1999
- Serter, Nur, “Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme”, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul:1993
- Siebert, H., “*Labour Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe*”, Journal of Economic Perspectives, Vol.1, No.3, !997
- Sönmez, Mustafa, Emek Piyasası Kadınlaşmıyor, TİSK I. Kadın İstihdamı Zirvesi, İstanbul: 2006-04-22
- Şişman, Aysin, “*Tarih Boyunca Türk Toplumunda Kadının Yeri*”, **İktisat-İşletme ve Finans Dergisi**, 2004
- Tansel, Aysıt, “*İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri*”, ODTÜ, Ankara
- Tansel, Aysıt, “*Return to Investment in Education in Middle Eastern and North African Countries*”, **Economic Research Forum**, Cilt 2, Sayı 2, 1995
- Tansel, Aysıt, Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey, **Economics of Education Review**, 1994
- Tayfur, Dayıoğlu Meltem, “*Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımı ve Kazanç Farklılıkları*”, **ODTÜ Gelişim Dergisi**, c.24, Sayı:3, 1997
- TİB, “Türkiye’de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu”, TİB Yayınları, Şubat-2006
- Tokol, Aysen, “Dünyada Kadın İşgücü”, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları, Yayın No: 192, 1999
- Toksöz, Gülay, “*Türkiye’de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdamı*”, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I –II, TİSK Yayını, 1999

- Tuna, Orhan ve Nevzat Yalçıntaş, Sosyal Siyaset, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1994
- Tuncay, Emine Kaplan ve Bülent Bayat, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazıları, Ankara, 2003
- TÜİK, 2005, <http://www.tuik.gov.tr>
- TÜRK – İŞ Raporu, “Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu”, 2005
- Türkan, Ercan, “Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri-Gelişme ve Değerlendirmeler”, TBMM Yayını, Ankara:2005
- Türkkan, Erdal, Türkiye’de Sanayileşme (1980-2000), Türkiye Ekonomisi Sektörel Analiz, Ankara: İmaj Yayınevi, 2001
- TÜSİAD, “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik”, Yayın No: TÜSİAD-T / 2002 / 12-354
- Voyyoda, Ebru, “Evin Ekonomisi” ve Feminist İktisat, www.ceterisparibus.net
- White Paper on the Labour Economy 2003, Economic and Social Change and Diversification of Working Styles, Ministry of Health, Labour and Welfare
- White, B. Jenny, Para ile Akraha: Kentsel Türkiye’de Kadın Emeği, çev.Aksu Bora, İstanbul: İletişim Yayınları, 1.Baskı, 1999
- World Bank, Development Report, 1990-2003
- Yalçın, Aydın, İktisadi Doktrinler ve Sistemler Tarihi, Ankara: A.Ü. S.B.F. Basın ve Yayın Yüksekokulu Basımevi, 1983
- Yavuzçehre, Ali, “Kriz ve Denizli Ekonomisi”, DSO Ekol Yayını, Denizli:2004
- Yeldan, Erinç, Türkiye 2006: Spekülatif Büyüme ve İstihdam Sorunu, 2006, www.bilkent.edu.tr
- Yetim, Ahmet, Sanayinin Gelişimi, AR&GE Bülten, İzmir Ticaret Odası, 2006-05-07
- Yetim, Ahmet, Sanayinin Gelişimi, AR&GE Bülten, Şubat 2006-05-20
- Yiğit, Kazım, “Türkiye’de Kadın İşgücü”, TİSK Yayını, 1999

- Yumuşak, İbrahim Güran, “*Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi*”, **Kocaeli Üniversitesi İktisat Dergisi**, Kocaeli:2003
- Yüksel, İhsan, “*İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)*”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 2003
- Zaim, Sabahaddin, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997
- Zeytinoğlu, Erol, “*Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Sistemler*”, İstanbul: MİM Matbaacılık Yayını, 2.Baskı, 1998

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Aslı KARATAŞ

Doğum Yeri : Muğla

Doğum Yılı : 1978

Medeni Hali : Bekar

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise 1992 – 1995 : Muğla Turgut Reis Lisesi

Lisans 1999 – 2002 : Muğla Üniversitesi

Yabancı Dil : İngilizce

MESLEKİ BİLGİLER

2005 – : Muğla Ticaret Odası

TUTANAK

Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün/...../..... tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin maddesine göre, İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Aslı KARATAŞ'ın "Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği " adlı tezini incelemiş ve aday/...../..... tarihinde saat 'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin olduğuna ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Cem Mehmet Baydur

Üye

Üye

Üye

Üye