

**T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ İSTİHAMININ ANALİZİ: TRABZON İLİ
ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

ÖZGE KONAK

**İKTİSAT ANABİLİM DALI / İKTİSADİ GELİŞME
VE ULUSLARASI İKTİSAT BİLİM DALI**

**AKADEMİK DANIŞMAN
Doç. Dr. SEVAL MUTLU ÇAMOĞLU**

ORDU – 2016

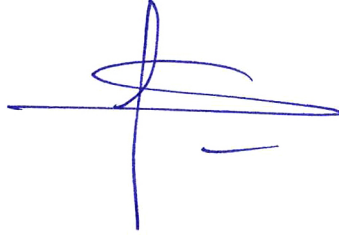
T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Bu çalışma jürimiz tarafından 04/10/2016 tarihinde yapılan sınav ile İktisat Anabilim Dalı,
İktisat Bilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof.Dr. Harun DEMİRKAYA



Üye: Doç.Dr. Seval MUTLU ÇAMOĞLU



Üye: Yrd.Doç.Dr. Nedim DİKMEN



ONAY : Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

26/10/2016



Doç.Dr. Gökhan ÖZSOY

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Adı ve Soyadı

Özge KONAK



ÖZET

KONAK Özge. Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamının Analizi: Trabzon İli Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2016.

Çalışan kadınların çalışma ve ev yaşamındaki durumunu araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada, toplumların sosyo-ekonomik yapısı ile çalışan kadının toplumdaki statüsü arasındaki ilişki incelenmiştir. Birinci bölümde, istihdam ve işgücü ile ilgili kavramsal tanımlamalar yapılmıştır. Değişen ekonomik, sosyal ve kültürel olaylara bağlı olarak çalışan kadının toplumlardaki yerleri incelenmiştir. İkinci bölümde, Türkiye İstatistik Kurumu’ndan (TUIK) elde edilen istatistiki veriler ile Türkiye’de çalışan kadının işgücü piyasasındaki konumu araştırılmıştır. Kadınların eğitim seviyeleri, sektörel dağılımdaki yerleri, hukuksal olarak çalışan kadına tanınan haklar gibi bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, örnek alan olarak seçilen Trabzon il merkezi hakkında genel bilgiler verilmiştir. Yapılan alan çalışması ile çalışan kadınların profili tespit edilmiş, çalışma hayatları ile ilgili fikirlerine değinilmiştir. Araştırma sonucunda, çalışan kadınların toplum içindeki yerleri eskiye nazaran daha iyi olsa da, geleneksel olarak üstlendikleri rollerden dolayı ev işleri, çocuk bakımı gibi işleri de yapmak zorunda kaldıkları görülmüştür. Çalışma hayatında çalışan kadınların maruz kaldığı ayrımcılıkların ortadan kalkması için; eşit işe eşit ücret uygulamasının daha etkin bir şekilde uygulanması ve cam tavan kavramının ortadan kalkması gerektiği önerilmiştir. Kadın istihdamının artmasının toplumların gelişmişlik düzeylerini ve yaşam kalitelerini de olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sektörel Dağılım, Kadın İşgücü, Alan Araştırması, Trabzon.

ABSTRACT

KONAK Özge. The Analysis Of Women's Labour Force Employment In Turkey: The Study On Trabzon City, Master's Thesis, Trabzon, 2016.

In this study on the analysis of working women's status in their work and domestic lives, the relationship between the working women's status in the society and the social economic structure of the societies has been analyzed. In the first part, the conceptual definitions related with the employment and labour force have been seen. The working women's status in the society has been researched in association with the changing economical, social and cultural events. In the second part, the working women's position in labour force market in Turkey has been searched with the help of the statistical data obtained from Turkish Statistical Institute (TSI). Some informations like women's educational levels, their status in sectoral distribution, given rights to the working women juridically have been given. In the third part, general informations about Trabzon City Center chosen as a sample field have been given. The working women's profiles have been determined by the study done and their ideas about their work lives have been mentioned. As a result of the study, it has been seen that the working women are supposed to fulfil some duties such as chores and child care because of having a role traditionally although their status is better than the past in society. In order to prevent discrimination which the working women expose in the work life, it has been supposed that the equal pay for equal work should be applied much more effectively and the glass ceiling concept should be disappeared.

It has been concluded that the increase of women employment affects both development levels and life quality of societies positively.

Key Words: Sectoral Distribution, Women's Labour Force, Field Study, Trabzon.

ÖZGEÇMİŞ

| | |
|--------------------------|--|
| Kişisel Bilgiler | |
| Adı Soyadı : | Özge KONAK |
| Doğum Yeri ve Tarihi : | Maçka / 26. 02. 1987 |
| Eğitim Durumu | |
| Lisans Öğrenimi : | Bahçeşehir Üniversitesi İşletme (İngilizce) |
| Yüksek Lisans Öğrenimi : | Ordu Üniversitesi İktisat |
| Bildiği Yabancı Diller : | İngilizce |
| İş Deneyimi | |
| Çalıştığı Kurumlar: | Konak Uluslararası Nakliyat Turizm Ticaret Limited Şirketi |
| İletişim | |
| E-Posta Adresi : | konakozge@gmail.com |
| Telefon: | 0544 338 19 87 |
| Cep: | |
| Tarih ve İmza: | 04. 10. 2016 |

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmamda benden desteğini esirgemeyen değerli danıőmanım Sayın Doç. Dr. Seval MUTLU AMOğLU'na, jüri üyesi hocalarıma ve anket çalıőmasında bana yardımcı olan arkadaşlarıma teőekkürlerimi sunuyorum. Yaőamım boyunca her türlü maddi, manevi desteklerini ve sevgilerini benden esirgemeyen annem Meliha KONAK, babam Ömer KONAK, eőim Seyithan KONAK ve kardeőlerim Fatma ve Ali Őan'a sonsuz teőekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

| | <u>Sayfa</u> |
|------------------------------------|--------------|
| JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI | I |
| BİLDİRİM | II |
| ÖZET | III |
| ABSTRACT | VI |
| ÖZGEÇMİŞ | V |
| TEŞEKKÜR | VI |
| İÇİNDEKİLER | VII |
| TABLolar LİSTESİ | X |
| GİRİŞ | 1 |

1. BÖLÜM

| | |
|---|----------|
| 1. İSTİHDAM KAVRAMLARI VE TARİHSEL SÜREÇTE KADIN İSTİHDAMI | 4 |
| 1. 1. İşgücü Kavramı..... | 4 |
| 1. 2. İstihdam Kavramı..... | 5 |
| 1. 3. Kadın Emegi..... | 5 |
| 1. 4. Kadın İstidamı Kavramı ve Önemi..... | 7 |
| 1. 5. Tarihsel Süreçte Dünyada Kadın İstihdamı..... | 9 |
| 1. 5. 1. Göçebe Toplumlarda Kadın İstihdamı..... | 9 |
| 1. 5. 2. Yerleşik Toplumlarda Kadın İstihdamı..... | 10 |
| 1. 5. 3. Kölelik ve Tutsaklık Döneminde Kadın İstihdamı..... | 10 |

VIII

| | |
|--|----|
| 1. 5. 4. Feodal Düzenin Olduğu Toplumlarda Kadın İstihdamı..... | 11 |
| 1. 5. 5. Lonca Üretim Düzeninde Kadın İstihdamı..... | 12 |
| 1. 5. 6. Sanayi Devrimi Döneminde Kadın İstihdamı..... | 12 |
| 1. 5. 7. I. ve II. Dünya Savaşı Dönemlerinde Dünyada Kadın İstihdamı..... | 13 |
| 1. 5. 8. Küreselleşme ve Esnek Üretim Sistemiyle Birlikte Kadın İstihdamında Yaşanan Değişimler..... | 15 |

2. BÖLÜM

| | |
|---|-----------|
| 2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI..... | 19 |
| 2. 1. Türkiye'de Kadının Ekonomik ve Sosyal Hayattaki Yeri..... | 19 |
| 2. 2. İstihdamın İşteki Durumuna ve Cinsiyetlere Göre Dağılımı..... | 28 |
| 2. 3. Eğitim Durumuna Ve Cinsiyete Bağlı Olarak Değişen İstihdam Oranları..... | 28 |
| 2. 4. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı ve Kayıt Dışı Çalışma..... | 30 |
| 2. 5. Türkiye Cumhuriyetinde Hukuksal Boyutuyla Kadın..... | 33 |
| 2. 5. 1. Medeni Kanunda Kadın Hakları İle İlgili Yapılan Düzenlemeler..... | 33 |
| 2. 5. 2. İş Kanununda Kadın Çalışanlar İle İlgili Yapılan Yenilikler Ve Değişiklikler..... | 34 |
| 2. 5. 3. Gelir Vergisi Kanununda Kadın Çalışanlar İle İlgili Yapılan Düzenlemeler | 36 |
| 2. 5. 4. Anayasada Kadın Hakları İle İlgili Yapılan Diğer Yasal Düzenlemeler..... | 36 |

3. BÖLÜM

| | |
|--|-----------|
| 3. TRABZON İL MERKEZİ ALAN ÇALIŞMASI..... | 38 |
| 3. 1. Alan Araştırmasının Amacı..... | 38 |
| 3. 2. Alan Araştırmasının Yöntemi..... | 39 |

| | |
|---|-----------|
| 3. 3. Araştırma Evreni: Trabzon İl Merkezi..... | 39 |
| 3. 4. Trabzon'da Kadının Konumu | 43 |
| 3. 5. Trabzon'da Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Kurulan ve Kurulması Planlanan Sosyal Dernekler ve Hedefleri..... | 46 |
| 3. 6. Alan Araştırması Verilerinin Analizi..... | 46 |
| 4. SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 72 |
| ANKET..... | 75 |
| KAYNAKLAR..... | 83 |



TABLolar**SAYFA NO**

| | |
|---|----|
| Tablo 2. 1. : Türkiye İşsizlik ve İşgücü Katılma Oranları, 2000- 2010..... | 25 |
| Tablo 2. 2. : Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Ocak 2014- 2015..... | 27 |
| Tablo 2. 3. İstihdamın İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Ekim 2014 (Yüzde)..... | 28 |
| Tablo 2. 4. Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) 1988 Türkiye.... | 29 |
| Tablo 2. 5. : Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) 2014 Türkiye... | 29 |
| Tablo 2. 6. : Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)..... | 31 |
| Tablo 2. 7. : Sektörlerin İstihdam İçindeki Payları..... | 32 |
| Tablo 2. 8. İşgücüne Dahil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı..... | 33 |
| Tablo 3. 1. Trabzon’ da Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre Nüfus (2014)..... | 41 |
| Tablo 3. 2. Trabzon’ da Okuma Yazma Durumu ve Cinsiyete Göre Nüfus Oranı (2013)..... | 41 |
| Tablo 3. 3. Türkiye ve Trabzon’unun İşgücüne Katılma Oranı, İşsizlik Oranı Ve İstihdam Oranının Karşılaştırılması..... | 42 |
| Tablo 3. 4. Çalışan Kadınların Yaş Aralıklarına Göre Analizi..... | 47 |
| Tablo 3. 5. Çalışan Kadınların Eğitim Durumlarına Göre Analizi..... | 48 |
| Tablo 3. 6. Çalışan Kadınların Medeni Durumlarının Analizi..... | 48 |

| | |
|--|----|
| Tablo 3. 7. Çalışan Kadınların Eğitim düzeyi ile Medeni durumlarına göre Karşılaştırılması..... | 49 |
| Tablo 3. 8. Katılımcıların Evlilik Yaptıkları Yaşların Analizi Karşılaştırılması..... | 49 |
| Tablo 3. 9. Katılımcıların Çocuk Sayılarının Analizi..... | 50 |
| Tablo 3. 10. Çalışan Kadınların Çocuklarının Bakım Durumunun Analizi..... | 51 |
| Tablo 3. 11. Hanedeki Kişi Sayılarına Göre Analizi..... | 51 |
| Tablo 3. 12. Çalışan Kadınların Meslek Dallarına Göre Analizi..... | 52 |
| Tablo 3. 13. Çalışan Kadınların Eğitim Durumlarına ve Meslek Dallarına Göre Karşılaştırılma Analizi..... | 53 |
| Tablo 3. 14. Çalışan Kadınların Çalışma Sürelerine Göre Analizi..... | 54 |
| Tablo 3. 15. Çalışan Kadınların Çalışma Şekillerinin Analizi..... | 54 |
| Tablo 3. 16. Çalışan Kadınların Çalışma Şekilleri Ve Eğitim Durumlarının Karşılaştırılma Analizi..... | 55 |
| Tablo 3. 17. Çalışan Kadınların Aylık Maaşlarının Analizi..... | 56 |
| Tablo 3. 18. Çalışan Kadınların Eğitim Durumları İle Aylık Maaşlarının Karşılaştırma Analizi..... | 56 |
| Tablo 3. 19. Çalışan Kadınların Meslek Dallarını İle Aylık Maaşlarının Karşılaştırılma Analizi..... | 57 |
| Tablo 3. 20. Çalışan Kadınların Köyde Yaşayıp Yaşamadıklarının Analizi..... | 58 |
| Tablo 3. 21. Çalışan Kadınların Köyde Yaşadıkları Yılların Analizi..... | 58 |
| Tablo 3. 22. Çalışan Kadınların Kentte Yaşadıkları Yılları Analizi..... | 59 |
| Tablo 3. 23. Çalışan Kadınların Hane İçinde Çalışan Kişi Sayılarının Analizi..... | 59 |

| | |
|---|----|
| Tablo 3. 24. Çalışan Kadınların Hane İçinde Çalışan Kişi Sayılarının & Medeni Durumlarının Karşılaştırılması Analizi..... | 60 |
| Tablo 3. 25. Çalışan Kadınların Hane İçinde Çalışan Kişi Sayılarının ve hanede Yaşayan Kişi Sayılarının Karşılaştırılması Analizi..... | 60 |
| Tablo 3. 26. Çalışan Kadınların Hanesinin Aylık Gelir Analizi..... | 61 |
| Tablo 3. 27. Çalışan Kadınların Dışında Haneye Giren Gelir Çeşitlerinin Analizi..... | 61 |
| Tablo 3. 28. Çalışan Kadınların Kazançlarını Değerlendirme Analizi..... | 62 |
| Tablo 3. 29. Çalışan Kadınların İşlerini Hangi Vasıtalarla Bulduklarının Analizi..... | 62 |
| Tablo 3. 30. Çalışan Kadınların Meslek Pozisyonları İle İşlerini Bulma Şekilleriyle Karşılaştırılması Analizi..... | 63 |
| Tablo 3. 31. Çalışan Kadınların Çalıştıkları İş Hakkındaki Fikirlerin Analizi..... | 64 |
| Tablo 3. 32. Çalışan Kadınların Çalışmalarını Etkileyen Olumlu Faktörlerin Analizi..... | 64 |
| Tablo 3. 33. Çalışan Kadınların İşten Dolayı Hanelerinde Çıkan Sorunların Analizi...65 | |
| Tablo 3. 34. Çalışan Kadınların İşyerinde Faydalandıkları Sosyal Hizmetlerin Analizi..... | 66 |
| Tablo 3. 35. Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunların Analizi..... | 66 |
| Tablo 3. 36. Çalışan Kadınların İşe Alım, Terfi, Maaş, Eğitim vs. Konularda Kadın Ve Erkek Arasında Ayrımın Yapılıp Yapılmadığının Analizi..... | 67 |
| Tablo 3. 37. Çalışan Kadınların Göre Erkeklerin Kadın Çalışanlar Hakkındaki Düşüncelerinin Analizi..... | 68 |

| | |
|---|----|
| Tablo 3. 38. Çalışan Kadınların Çalışma Konusundaki Düşünceleri Analizi..... | 69 |
| Tablo 3. 39. Çalışan Kadınların İşyerlerinde Düzenlenmesi Gereken Faktörlerin Analizi..... | 69 |
| Tablo 3. 40. Çalışan Kadınların İşyerlerinde Yaşadıkları Sorunların Analizi..... | 70 |
| Tablo 3. 41. Çalışan Kadınlara Göre Kadın Çalışanların Yönetim Kademelerinde Az sayıda Yer Almalarının Nedenlerinin Analizi..... | 71 |



GİRİŞ

Dünya nüfusunun yarısına yakınına oluşturan kadınların toplumdaki yerleri, toplumlarda baskın olan düşüncelere göre değişmektedir. Göçebe toplumlarda baskın olan ana-erkek toplum yapısında kadının erkekler kadar söz hakkı olduğu bilinmektedir. Bunun nedeni ise; avcılık ve bitki toplama, gibi fiziksel güç gereken işlerde kadın ve erkek eşit olarak çalışmıştır. Yerleşik hayata geçişle birlikte toplumda kadın ve erkek arasında statü farkları oluşmaya başlamıştır. Özellikle çocuk bakımı, ev ve tarla işleri gibi işlerle ilgilenen kadının toplumdaki konumu ikincil planda kalmıştır. Bu durumların etkisiyle ana-erkek düzen yerini ata-erkek düzene bırakmıştır. Ata-erkek toplum yapılanması (erkek egemen toplum) ile şekillenen toplumlarda kadın; ücretsiz aile işçisi ya da dış işler olarak tanımlanan hemşirelik, ebellek gibi işlerle ilgilenen kesim olarak tanımlanmıştır. Fiziksel olarak erkeklerden güçsüz oldukları düşünülmektedir. Kadınların ürettikleri ürünlerin ev içinde kullanım değeri olmasına rağmen, piyasada değişim değeri ve parasal karşılığı bulunmamaktadır. Bireysel kazanç elde edemeyen kadın ekonomik hayatta erkeğe bağılı ve ikincil durumda yer almak zorunda bırakılmıştır. Fakat erkeklerin savaşa gitmesi durumunda kadın çalışarak para kazanmak zorunda kalmıştır. Eve bağılı olan kadın, artık çalışma hayatına dahil olmaya başlamıştır. Kadın istihdamının artmasında diğer önemli nedenler ise; yaşanan ekonomik krizler ve doğal afetlerdir. Yaşanan sosyal, siyasal ve ekonomik değişimler sürecinde, toplumsal ve ekonomik kalkınmada kadınların etkin biçimde yer almaları, işsizlik ve yoksulluk sorunlarının çözümünde önemli bir etken olmaktadır.

Çalışma hayatına dahil olmayı başaran kadın işgücü birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların en önemlisi, ekonomik hayattaki mesleklerin kadın ve erkek meslekleri olarak ayırma tabii tutulmasıdır. Kadınlar eğitim seviyelerinin düşük olması, ev işlerini yapmak zorunda olmaları ve toplumdaki ahlak kuralları, vb. etkisiyle çoğunlukla niteliksiz işlerde ve düşük ücret karşılığı çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Doğum izni, hamilelik izni gibi izin haklarından dolayı kadınlar tam zamanlı işlerde işverenler tarafından tercih edilmemektedirler. Yazılı bir kaynağı olmamasına rağmen, toplum genelinde hakim olan cam tavan kavramından dolayı, kadınlar mesleklerinde

yönetici gibi üst statülere çıkarılmamaktadır. Cam tavan kavramının teorik olarak açıklanmasının yapıldığı çalışmada bunun çalışan kadınlara etkileri de incelenmiştir. Genellikle eğitim seviyesi erkeklerle aynı olan ve aynı işte çalışan kadınlar erkeklerden daha az ücret almaktadırlar. Eşit işe, eşit ücret kavramının oluşmadığı dönemlerde kadınlara karşı yapılan bu haksızlıklara rağmen; kadın işgücü sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Toplumdan toplum değişen işgücü politikalarında ve toplumsal hayattaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için bazı düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler; kadınların eğitim seviyelerini yükseltmek, çalıştıkları işlerde yapılan haksız uygulamaları engellemek, eşit işe eşit ücret uygulamasını geliştirmek, yetenek ve isteklerine göre işlerde çalışma olanağını sağlamak, erkeklerle aynı iş güvencelerine sahip işlerde çalışmak, vb. olarak belirtilmektedir. Ülkelerin ekonomik kalkınmasının sağlanmasında, kadın işgücünün ücretli olarak çalışma hayatına dahil olması ve bunun için politikalar geliştirilmesinin çok önemli bir yeri olmaktadır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, işgücü, istihdam ve kadın istihdamını gibi kavramların teorik tanımları yapılmaktadır. Tarihsel süreçte yaşanan doğal afetler, savaşlar, ekonomik krizler gibi durumlara göre şekillenen toplumların yaşayış şekilleri ve kadının toplumdaki yeri incelenmektedir. İkinci bölümde, Türkiye’de kadın ve erkeklerin okuma yazma oranları, işgücüne katılma oranları, cinsiyetlere göre sektörler arasında dağılımları gibi istatistiksel veriler incelenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) verilerine göre; 1927 yılında yapılan resmi sayımda, kadınların işgücüne katılma oranı % 25,58 iken; 2015 yılında ise bu oran % 33,6 olarak tespit edilmiştir. Yaşanan bu artışın en önemli sebebi kız çocuklarının eğitimlerine verilen önemin artması ve erkeklerle eşit seviyede olduklarının düşünülmesidir. Eğitim seviyelerinde yaşanan artışlar ve bu artışların kadın istihdamının sektörel dağılıma etkisi açıklanmaktadır. Anayasa, medeni kanun, iş kanunu ve gelir vergisi kanununda kadın hakları konusunda yapılan değişimler ve yeni eklemeler ile kadının hukuksal olarak sahip olduğu haklar tespit edilmiştir. Üçüncü bölümde, çalışmanın araştırma merkezi olarak seçilen Trabzon ilinde kadınların çalışma yaşamına katılım özellikleri incelenmektedir. Çalışan kadınların çalışma ve ev yaşamındaki durumunu araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada, Trabzon halkının sosyo-ekonomik yapısı ile çalışan kadının toplumdaki statüsü arasındaki ilişki incelenmiştir. İlde kadın istihdamını arttırma amacı ile kurulan dernekler incelenmiştir. Son olarak, Trabzon’da çalıştıkları sektörler

fark etmeksizin 412 çalışan kadın ile yapılan anket çalışmasına yer verilmiştir. 31 soruluk ankette eğitim durumları, medeni halleri, meslekleri, işyerlerinde maruz kaldıkları ayrımcılıklar ve erkek çalışanlarla eşit şartlara sahip olmak için istedikleri koşullar gibi birtakım sorular yer almaktadır. Anket verilerinin çözümünde SPSS 16. 0 for Windows (Statistical Package for Social Sciences- Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) programından yararlanılmıştır. Bu bağlamda anket formundaki tüm soru başlıkları kodlandıktan sonra veri tabanı oluşturulmuştur. Analizlerde yüzde (%) ve frekans yöntemi, ağırlıklı ortalama, çapraz tablo analizleri (crosstabs) uygulanmıştır. Öncelikle ankete katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin istatistiksel bilgiler değerlendirilmiştir. Anket sonuçları değerlendirilirken, tablolarla gösterilerek anlamlı hale getirilmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM 1

1. İSTİHDAM KAVRAMLARI VE TARİHSEL SÜREÇTE KADIN İSTİHDAMI

Bu bölümde işgücü, istihdam, kadın emeği ve kadın istihdamı kavramlarının teorik tanımlamaları yapılmaktadır. Dünya tarihinde yaşanan ekonomik ve sosyal olayların kadın istihdamına etkileri açıklanmaktadır.

1. 1. İşgücü Kavramı

İşgücü kavramı; üretim sürecinde kullanılan bedeni ve fikri insan gücü ya da iktisadi faaliyetlere katılan üretici durumundaki nüfus olarak tanımlanmaktadır. Niceliksel olarak işgücünün incelenmesinde hareket noktasını toplam nüfus oluşturmaktadır. Toplam nüfus; iktisaden faal olan nüfusun ve faal olmayan nüfusun toplamından oluşmaktadır. İktisadi olarak faal olmayan nüfus, 0–14 yaş arasındaki ve 65 yaş üstündeki kişilerden oluşmaktadır. Ev kadını, öğrenci, emekli, gelir sahibi ve mevsimlik işçiler faal olmayan nüfus içerisinde yer almaktadır. İktisaden faal olan nüfus ile işgücü kavramları aynı anlama gelmektedir (Ergün, 1999:119).

İşgücü arzı, farklı düzeylerdeki bilgi ve beceriye sahip işgücünün bulunduğu havuz olarak ifade edilmektedir. İşgücü talebi ise; herhangi bir zamanda işgücü arzına olan gereksinim olarak ifade edilmektedir. İşgücü arzı ve talebinin karşı karşıya gelerek oluşturdukları fiyat ve miktar ile işgücü piyasası oluşmaktadır. İşgücü piyasasının temel değişkenleri arasında oluşan farklar söz konusu ülkedeki istidam açığının ya da fazlasının göstergesi olmaktadır (Etöz ve Çabuk 1999:136).

İşgücüne katılma oranı; çalışan ve işsiz (çalışmak isteyip iş bulamayanlar) kesimin toplamının, çalışanlar ve çalışmak istemeyenlerin (aktif nüfus) toplamına bölünmesi ile bulunmaktadır. İşgücüne katılım oranlarının her ülkede farklı olmasının

nedeni; işgücüne katılmayı belirleyen faktörlerin ülkeden ülkeye değişmesidir. Kadınların çalışma hayatında yer almasında kültürel ve yasal kurallar etkili olmaktadır. Örneğin; kadının çalışması bazı ülkelerde onay görmediği için kadınların işgücüne katılma oranları çok düşük olmaktadır. Kadınların çalışmamasının yanında kişilerin okul yaşı, emeklilik yaşı vb. yasal düzenlemelerle bazı yaş gruplarının işgücüne katılımını engellemektedir (Ergün, 1999:119).

1. 2. İstihdam Kavramı

İstihdam kavramının dar ve geniş olmak üzere iki tanımı yapılmaktadır. İstihdam kavramının dar anlamda tanımı; üretim faktörlerinden emeğin kullanımı olarak yapılmaktadır. Emeğin kullanımı ise; bir şahsın hizmetini alma veya kullanma anlamına gelmektedir (Acar, 1992:7). Geniş anlamda istihdam kavramı, sonsuz insan ihtiyaçlarının karşılanması için tüm üretim faktörlerinin kullanımı ve üretime dahil edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Genellikle piyasa içi ekonomik faaliyetler için kullanılan istihdam, iş piyasasında emeğini arz edenleri (işgücüne katılanları) kapsamaktadır (TDK, 2005:989).

1. 3. Kadın Emeği

Ecevit'e (2011) göre; 20. yüzyılda sosyal bilimcilerin yaptıkları çalışmalar ücretli kadın emeği (işgücü) üzerinde yoğunlaşmaktadır. İşgücü piyasasında kadın emeğinin tanımı; tarım, sanayi veya hizmet sektöründe ücret karşılığı çalışan kadın işgücü olarak yapılmaktaydı. Dar anlamda yapılan bu tanımın asıl nedeni ise çalışma kavramının ev dışında ve ücret karşılığı yapılan faaliyetleri kapsadığının düşünülmesidir. Ev içinde ve ücret almaksızın sadece sorumluluk duygusu ve sevgiyle yapılan işlerin, çalışma değil aile merkezli işler olduğu ve bunun kadının esas görevi olduğu düşünülmektedir. Uzun yıllar kapitalist piyasalar sadece ücretli kadın emeğini analiz etmiş ve karşılığı ödenmeyen emek kavramını yok saymışlardır (Işık E, Serdaroğlu U. 2015, 7). 1960'larda feminist akım ile birlikte ev içi (karşılıksız) kadın emeği kategorileştirilmiştir. Ücretli kadın emeği ve ücretsiz kadın emeği olarak yapılan ayırmda ücretsiz kadın emeği görünmeyen emek olarak da tanımlanmaktadır.

Görünmeyen emek, ataerkil üretim sisteminde cinsiyetçi işbölümüne bağlı kalınarak kurgulanmıştır. Bu sisteme göre; görünmeyen emek kadının doğasının ve yetkinliklerinin bir parçası, doğal bir süreç olarak kabul edilmiştir. Görünmeyen emek karşılıksızdır ve mesai saatlerinin olmaması dolayısıyla nicel olarak ölçülememektedir. Toplumsal cinsiyetçi görev dağılımı gereği sorumlu tutuldukları ev içi işleri yapan kadınlar ücret karşılığı çalışmadığı için 'evde oturan kadın' sıfatıyla tanımlanmaktadır. Sundukları emeklerinin karşılığı kendilerinin bakımlarının sağlanma vaadidir. Piyasada ücretli olarak çalışan kadın görünmeyen emek kapsamındaki sorumluluklarından da sorumlu tutulmaktadır. Çalışan kadın ev içi temizlik, çocuk bakımı gibi sorumlu oldukları işleri ücret karşılığı başkalarına yaptırabilmektedir. Fakat aldığı ücretten fazla bir harcama olması durumunda kadınların büyük bir çoğunluğu işten ayrılmak zorunda kalmaktadır (Işık E, Serdaroğlu U. 2015, 8).

Acar ve Savran (2008) ev içi kadın emeğini üç başlık altında toplamaktadır. İlk başlıkta temizlik yapmak, yemek yapmak, çamaşır yıkamak, alışveriş yapmak gibi ev işleri yer almaktadır. İkinci başlıkta çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve hasta olan aile bireylerinin bakımı gibi işler yer almaktadır. Son başlıkta ise aile işletmelerinde ya da bağ bahçe işlerinde ücretsiz olarak çalışmak yer almaktadır. Bu üç kategorideki işlerin deşifre edilmesindeki en önemli engel ise; bu işlerin kadınların sevgi gösterme biçimleri olarak adlandırılması olmaktadır (Işık E, Serdaroğlu U. 2015, 9).

Ev dışında parasal ücret karşılığı çalışan erkeklere karşı ev içinde üretimde bulunan kadının yaptığı iş değersiz ve ikincil planda kalmaktadır. Delphy'e (2008) göre; kadının aile içindeki konumu ne olursa olsun emeklerine erkekler tarafından el koyulmaktadır. Ev içi emek kadınların durumunu açıklamak için uygun bir araç olmaktadır. Marks'a göre ise zorunlu emek, işçinin ailesinin geçindirmek için kazandığı ücret karşılığı harcadığı emek ile ev içi işlere harcanan emekten oluşmaktadır (Ecevit Y, Karkıner N., 2011).

Harrison'a (1973) göre; ev içi kadın emeğinin sermaye üzerinde çift yanlı etkisi olmaktadır. İlk etkisi; ev içi üretim ile ilgilenen kadın kamusal/piyasa alan dışında tutulmakta ve özel alan içinde yer almaktadır. Erkek işgücü piyasada tek kaldığı için pazarlık gücü artmaktadır. Diğer etkisi ise; özel alanda bulunan kadınlar yedek işgücü

olarak düşünül­düğü için erkek işçilerin pazarlık gücünü düşürmektedirler (Işık E, Serdaroglu U. 2015, 9).

Delphy (2008) ev içi hizmetlerinde kullanılan emek ile aile işletmelerinde üretilip tüketilen mal-hizmetlerin üretimi sürecinde harcanan emeğin farkı olmadığını savunmaktadır. Ev içi üretilen ürünler, yine ev içinde tüketildiği için ‘geçimlik üretim kavramı’ oluşmaktadır. Ev içinde üretilen bu ürüne harcanan emek ‘geçimlik üretimde kadın emeği’, piyasada bir ücret karşılığı yapılan emek ise ‘işgücü’ olarak adlandırılmaktadır. Ev içi ve ev dışı olarak tanımlanan kadın emeğinin mekan bağımlılığı olduğu görülmektedir. 1993 yılında geçimlik üretimde emeğin Birleşmiş Milletler Ulusal Hesap Sistemlerine dahil olmasıyla birlikte iktisadi faaliyet olarak kabul edilecek konular açıklanmıştır. Aile bireylerinin kullandıkları sabit varlıkların üretimi (ev inşası), yaşamlarını idame ettirmek için yaptıkları balıkçılık, ormancılık, hayvancılık gibi işler, gelir yaratıcı faaliyetler için hammadde temini, aile işletmelerinde satılmak üzere üretilen tarım ve gıda maddelerinin üretimi gibi faaliyetler iktisadi faaliyet olarak kabul edilmektedir. Ancak eviçi işler, yemek yapmak, temizlik yapmak, alışveriş yapmak, çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımları gibi iktisadi olmayan faaliyetler dahil edilmemektedir. Koşullar ve şartlar fark etmeksizin, ülkenin gelişmişlik durumu da dikkate alınmaksızın, geçimlik üretimde kadınların erkeklerden daha fazla emek harcamaktadır. Tarım ürünlerinin üretiminde ve küçük aile işletmelerinde çalışan kadın sayısının çokluğu kadın emeğini açık olarak göstermektedir (Işık E, Serdaroglu U. 2015, 10).

1. 4. Kadın İstihdamı Kavramı ve Önemi

Doğal kaynaklar, sermaye, emek ve girişimcinin oluşturduğu üretim faktörlerinin en yüksek düzeyde ve en verimli şekilde kullanılması iktisadi gelişmişlik seviyesi için önemlidir. Dünya’da en önemli faktör olan emek (işgücü) kullanımında kadın işgücü kullanımının, erkek işgücü kullanımından daha az olmaktadır. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısının egemen olduğu toplumların ekonomilerinde, erkekler birinci aktör, kadınlar ise ikinci aktör olarak konumlandırılmaktadır. Bu konumlandırmadan dolayı kadın hem ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olmakta, hem de yaptıklarının ekonomik anlamda bir değeri olmamaktadır. Kadınlar üretimin önemli bir kısmını oluşturmalarına

rağmen; ekonomide ya yok sayılmakta ya da emeklerinin karşılığını yeterince alamamaktadır (Büyüknalbant, 2009: 19). Bu bakış açısına sahip toplumlarda, kadın istihdamını olumsuz etkilemek için kadınların önlerine birtakım engeller koyulmaktadır. Bu engellerden bazıları; geleneksel aile yapısı, toplumsal değer yargıları, toplumsal cinsiyet temelli işbölümü yapılanması, kadın emeğine olan talebin düşüklüğü, kırdan kente göç hareketi, tarım sektöründe yaşanan küçülmeler, ekonomide izlenen politikaların kadın istihdamını olumsuz etkilemesi, kadın eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadının doğurganlığı, analığı, çocuk bakımı, ev işlerinin kurumsallaşmaması ve kadının işgücü piyasalarına girişleri için gerekli mekanizmalarının olmaması olarak belirtilmektedir (Karabıyık, 2012: 240).

Ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda yaşanan değişimlerle birlikte meslek dallarında yapılan kadın ve erkek meslekleri ayrımı azalmaktadır. Günümüzde kadınların çeşitli meslek dallarında çalıştıkları görülmektedir. Çalışma hayatına katılan kadınların sayılarında da hızlı bir artış yaşanmaktadır. Kadın işgücü sayısının artmasında, kanun ve uygulamaların çalışan kadınları desteklemesi, toplumların tutumlarında kadının iş hayatında bulunmasının desteklenmesi, kadının eğitim imkanlarının artması, evlenme oranlarında yaşanan azalmalar ve standart dışı çalışma şekilleri gibi gelişmeler önemli rol oynamıştır. Bunların yanında insan onuruna yaraşır şartlarda çalışmak için, kadın işgücü ve erkek işgücü arasında eşit şartların sağlanması gerekmektedir. Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması onları geleneksel bakış açısından uzaklaştırmaktadır. Yine de kadın çoğu zaman yeni rollerinin yanında geleneksel rollerini de yerine getirmek zorunda bırakılmaktadır.

Toplumun ilerlemesinde önemli etkisi olan kadının, üretken ve etkin olması ile toplumların gelişmeleri arasında doğrusal bir ilişki oluşmaktadır. İşgücüne katılma oranı gelişmiş ülkelerde %70'lere kadar yükselmektedir. Kadın ve erkek işgücüne katılma oranı birbirine yaklaşmaktadır. Gelişen ya da gelişmekte olan toplumlarda kadınların, toplumsal ve ekonomik kalkınma süreçlerinde çalışma hayatında yer alması, insan ve insan emeğinin özgürleşmesine neden olmaktadır. Artan kadın istihdamı ile birlikte toplumların gelişmişlik düzeyleri artmakta, kadın yoksullukları önlenmekte, hane gelirleri artmakta ve yaşam kaliteleri yükselmektedir (Karabıyık, 2012:240).

1. 5. Tarihsel Süreçte Dünyada Kadın İstihdam

Bu bölümde, tarihsel süreçte toplumların değişen sosyo-ekonomik yapılarına göre; kadınların statüleri incelenmektedir. Göçebe yaşam tarzını benimseyen toplumlardan, küreselleşme sürecine dahil olan toplumlara kadar kadının konumları araştırılmaktadır. Kadın ve erkeklerin yaptıkları işler ve üretkenlikleri maddi olarak karşılaştırılmaktadır.

1. 5. 1. Göçebe Toplumlarında Kadın

Etnografik kalınlardan yola çıkan toplum bilimciler, kadın ve erkeğin o dönemlerdeki rol ve statü paylaşımını incelemektedirler. Bilinen en eski insanlık tarihinde insanların göçebe yaşam tarzını benimsedikleri görülmektedir. Çadırlarda ya da mağaralarda yaşayan insanların, mevsimlerin ve çevresel faktörlerin etkileriyle sürekli yer değiştirmek zorunda kaldığı bilinmektedir. Kadının gerektiğinde avlanabildiği bu dönemde, kadın ve erkeğin fiziksel farklılıklarının önemli olmadığı görülmektedir. Erkek genelde yaşanılan alan dışında avcılık yaparak ailenin yemek ihtiyacını karşılamıştır. Kadın ise; doğurganlığın verdiği özelliklerden dolayı çocukların bakımı, beslenmesi ve yırtıcı hayvanlardan korunması gibi görevleri üstlenmiştir. Ayrıca, kadının avcılık yapmak, bitki tohumu ve köklerini toplamak, balçığı şekillendirerek çanak çömlek yapmak, çeşitli iplerle bezler dokumak gibi işlerle de uğraştığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgular; ilkel toplumlarda göçebe yaşam tarzı içinde anaerkil bir aile yapısının hakim olduğunu ve kadının erkekten daha üstün bir statüye sahip olduğunu göstermektedir (TİSK, 2002: 17).

Diğer yandan cinsel sınırlılıkların olmadığı toplumda, çocuğun babasından çok annesinin bilinmesi gerekmektedir. Bu düzende soy kadınlar tarafından belirlenmiş ve hakimiyet kadınlarda olmuştur. Devlet, aile hukuk ve din gibi kavramların oluşmadığı bu dönem kadın erkek eşitliğinin en üst düzeyde yaşandığı dönem olarak bilinmektedir (Aslan, 1997: 28).

1. 5. 2. Yerleşik Toplumlarda Kadın

Göçebe hayat tarzından, yerleşik hayat tarzına geçen insanoğlunun ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında da köklü değişiklikler yaşanmıştır. Değişen yaşam koşulları ve artan nüfus sayıları ile insanların yaşam tarzlarını değiştirmek zorunda kaldığı görülmüştür. Sürekli mevsimlere ya da çevre koşullarına göre yer değiştiren insanlar, artık sabit bir toprakta bağ, bahçe oluşturarak yaşamaya başlamıştır. Bu dönemde; bir çatı ve dört duvardan oluşan evler yapılmaya başlamıştır. İhtiyaçlarını karşılamak için sürekli yer değiştiren insanların, sabit bir yerde ihtiyaçlarını karşılamaları zorlaşmıştır. Geçim kaynakları; bağ ve bahçede üretilen sebze ve meyveler ile bakımlarını yaptıkları hayvanlardır. Üretilen mal ve hizmetlerin diğer ihtiyaçlarla takas edilmeye başlandığı dönemde, mübadele ekonomisi oluşmuş ve ticaret hayatı başlamıştır. Üretim araçları tekniğinin gelişmesi, tarımsal faaliyetlerin daha hızlı ve verimli olmasını sağlamıştır. Yerleşik hayatın hakim olduğu toplumlarda erkeklerin; çobancılık, madencilik, balıkçılık, askerlik, malzeme yapımı ve onarımı, avcılık gibi bedensel güç gerektiren işlerle uğraştığı bilinmektedir. Kadınların ise; çocuk bakımı, yemek yapımı, ev temizliği, terzi işleri gibi ev ile ilgili işlerle uğraştığı bilinmektedir. Aktif üretim sürecinden, ev işlerine yönelen kadınlar artık erkeklerden daha pasif ve ikinci planda kalmıştır. Erkeklerin toplum içindeki statüsü giderek güçlenmiş ve ataerkil toplum yapısı oluşmuştur. Ataerkil düzende soy erkek tarafından belirlenmekte ve hâkimiyet erkeklerde olmaktadır. Yerleşik hayatla birlikte insanlar yaşadıkları evin ve alanın sahibi olmak istemesi ile mülkiyet yapısı oluşmuştur. Avcılıktan, tarım toplumuna geçiş, anaerkil düzenden, ataerkil düzene geçişin en önemli nedeni olarak bilinmektedir (Altan, 1980: 13).

1. 5. 3. Kölelik ve Tutsaklık Döneminde Kadın

İlkçağlardan, 10. yüzyıla kadar olan dönemi tarih bilimciler 'Kölelik ve Tutsaklık Düzeni' olarak tanımlamaktadır. Bu düzenin hakim olduğu yıllarda işgücü ihtiyacı savaş yapılan ülkelerden kaçırılan kölelerden karşılanmaktadır. Kölelerin mutlak hakimi aile reisi olan erkekler olmakta, kölelerin büyük kısmını ise kadınlar oluşturmaktadır. Bu dönemde kölelerin bedensel güçleri ve üretim seviyelerine katkıları aynı olmasından dolayı kadın erkek arasında ayırım yapılmadığı bilinmektedir (Aslan, 1997: 28).

Özel mülkiyet kavramının ortaya çıkmasıyla üretim araçları halkın belli kesimlerinin elinde toplamaktadır. Üst yapı kurumlarının oluşmaya başladığı bu dönemde devlet, din ve hukuk yapıları da belirginleşmektedir. Üretim araçlarına sahip olan kesim diğer yapılara da sahip olmakta ve kadının hiçbirine sahip olmadığı görülmektedir (Aslan, 1997: 28).

1. 5. 4. Feodal Düzenin Olduğu Toplumlarda Kadın

10. ve 15. yüzyıllar arasında, tarıma dayalı üretimin egemen olduğu feodal düzen yapısı görülmektedir. Bu dönemde feodal beylerin, derebeyleri ya da senyörlerin mutlak egemenliğe sahip olduğu bilinmektedir. Soylunun toprağında üretim yapan köylüler, kendi ihtiyaçlarını karşılayacak kadar ürünü kendilerine ayırdıktan sonra, geri kalanını soyluya vermiştir. Tarımla uğraşan köylü, ana üretici gücü oluşturmuştur. Gelişmiş bir iş bölümünün olmaması ve ticaretin iyi gelişmemesinden dolayı ekonomide yeterli bir uzmanlaşma görülmemiştir. Kırsal bölgelerde, tarımsal faaliyetlerde kadın işgücünden daha çok yararlanılmaktadır. Ayrıca kadınlar ve kız çocuklar, feodal beylerin evlerinde hizmetçi olarak çalıştırılmıştır (Altan, 1980: 16).

Kadın ve erkek arasında iş bölümünün yaygınlaşmasıyla, kazançların paylaşımı da değişime uğramaktadır. Avlanmak için alet yapan ve avlanan erkekler, bu konular hakkında tüm bilgiye sahip oldukları için daha fazla kazanç elde etmektedirler. Kaynaklara sahip olan erkeklerin tek sorunu, toplumda anaerkil yapının hakim olmasından dolayı mirasını kendi çocuklarına bırakamamasıdır. Çocuğun sadece annesinin kim olduğunun önemli olduğu anaerkil düzende babanın kimliği önemli değildir. Kaynak sahibi erkeğin mirası, kardeşlerine ya da onların çocuklarına kaldığı bilinmektedir. Özel mülkiyetin ortaya çıkışı ve analık hukukunun değişmesi bu dönemde olmuştur. Babalık hukukunun oluşması ile miras babadan oğula devredilmeye başlamıştır. Daha önce çok eşli olması sorun yaratmayan kadın, artık tek eşli olmak zorunda kalmıştır. Ortaya çıkacak olan sadakatsizlik gibi sorunlara karşı kadınların birtakım haklarına ve özgürlüklerine kısıtlamalar getirilmiştir. Bu yüzden kadınların daha çok ezilmesi ve köleleştirilmesi gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak; feodal toplumda kadının, az konuşan, çok dinleyen, başı önde ve uysal, gibi özelliklere

sahip olduğu görülmüştür (Aslan, 1997: 28).

1. 5. 5. Lonca Üretim Düzeninde Kadın

Lonca üretim düzeni 15. ve 18. yüzyıllar arasında yaşanmıştır. Kasaba, kent ve küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle bu düzeninin ortaya çıktığı bilinmektedir. Aynı bölgede yaşayan esnaf ya da zanaatkarların birleşerek kurduğu bu üretim düzeni işgücüne ve üretimin düzenlenmesine önemli katkılar sağlamıştır. Kadın işgücünün sanayi sektöründe çalışması bu dönemde görülmüştür. Kadınlara özgü meslekler oluşmuştur. Özellikle Ortaçağ Avrupa'sında, erkek işi olarak kabul edilen terzilik, ayakkabıcılık, fırıncılık gibi mesleklerde kadın ve erkek birlikte çalışmıştır. Kadınlar, siyasi hayatta ve savaş gibi durumlarda erkek işi olarak tanımlanan işlere dahil edilmeler de, çalışma hayatında ve ev işlerinde etkin bir yere sahip olmuştur (TİSK, 2002: 19).

1. 5. 6. Sanayi Devrimi Döneminde Kadın

İngiltere'de sanayileşmenin başlamasıyla birlikte geleneksel olarak benimsenen kadın ve erkek arasındaki işbölümü değişime uğramıştır. İlk çıkırcık makinesinin icadı ile Sanayi Devrimi olarak adlandırılan dönem başlamıştır. 18. yüzyıla damgasını vuran Sanayi Devrimiyle birlikte bu dönem "en çok değişen ve değiştiren" dönem olarak tanımlanmıştır. Özellikle kadınların çalışma yaşamına katılması bu dönemin en önemli gelişmesi olarak sayılmaktadır. Bu dönemde, ilk olarak ücret karşılığı çalışan ve adına "işçi" denilen kesim ve sonraları "kadın ve çocuk işçi" kavramları oluşmuştur (Büyüknalbant, 2009: 15). Sanayi devriminin ülkelere ve sektörlere yayılmasında ki en önemli adım; James Watt'ın 1782 yılında buharlı makineyi icat etmesi ile demir-çelik üretiminin yaygınlaşması olmuştur. Avrupa'nın bazı ülkelerinde görülen kitle üretimi ile tarım sektöründe de olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Tarımsal faaliyetlerde, makinelerin kullanılmasına başlanılmasıyla birlikte; kadın işgücünün bir kısmı işsiz kalmıştır.

Emek piyasalarına işgücü olarak katılmak isteyen kadınlar, köyden kente göç etmiştir. Kente göç eden kadınlar özellikle tekstil sektöründe çalışmaya başlamıştır.

Kadınların çoğu düşük ücretlerle, kötü çalışma şartlarında ve günde 12 saat çalışmak zorunda bırakıldığı bilinmektedir. Sayısal veriler karşılaştırıldığında; 1841 yılında %35 olan imalat sanayisinde çalışan kadın işgücü oranı, 1851'de %45'e ulaşmıştır. Fakat imalat sanayisi, tarım sektöründen çıkarılan kadın işgücüne iş olanağı sağlayamamıştır. Bu yüzden kente göç eden ve imalat sanayinde istihdam edilemeyen kadın iş gücünün yaklaşık %40'lık bir bölümü hizmet sektöründe çalışmıştır. İngiltere'nin öncülüğünü yaptığı sanayileşme süreci ve kadın işgücündeki gelişmeler daha sonra tüm Avrupa ülkelerine yayılmıştır (Özer ve Biçerli 2003- 2004:55–85).

Avrupa ülkelerinin yanında, Amerika Birleşik Devletlerinde de Sanayi Devrimi kadın istihdamını önemli ölçüde etkilemiştir. Sanayi devrimi ile birlikte kadın işgücünün çalıştığı sektörler de değişmiştir. Kadın işgücü; ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı tarım sektöründen, ücretli işçi olarak çalıştığı sanayi sektörüne geçmiştir. 1820 yılında, ülkenin doğusunda sanayi sektöründe istihdam edilen kadın işgücü oranı %9 iken, 1932'de bu oran % 33'e ulaşmıştır. Sanayinin gelişmesiyle birlikte; firma sayıları ve ölçekleri artmış, gelişen sektörler ve artan firmalardan dolayı imalat sanayinin yanında hizmet sektörü de gelişmiştir (Costa, 2000:10–11; Özer ve Biçerli 2003-2004:55–85).

1. 5. 7. I. ve II. Dünya Savaşı Döneminde Kadın İstihdamı

I. Dünya Savaşı (1914–1918) ve II. Dünya Savaşı (1939–1945)'lerinin ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta birtakım değişikliklere neden olduğu bilinmektedir. Özellikle bu değişimlerden en çok ekonomideki kadının işgücüne katılım oranı pozitif olarak etkilenmiştir. Sanayi Devrimiyle birlikte tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlayan kadın işgücü sayısında, bu dönemde hızlı bir artış görülmüştür. Yaşanan sektörel dönüşümler ve hizmet sektörünün ekonomideki payının artması da, kadınların işgücüne katılımını arttırmıştır. Bu artışın nedenlerini emek arzı ve emek talebi oluşturmuştur. Savaşa giden ve geri dönmeyen erkek işgücünün yerinin boş kalması ile kadınlar çalışma hayatında yer almak zorunda kalmıştır. Emek talebinin nedenleri; azalan işgücünün yerinin doldurulmak istenmesi ve emeğin daha değerli hale gelmesiyle ücretlerin artmasıdır. Emek arzının nedenleri; erkeklerin savaşa katılması sonucu geride kalan ailelerin gelirlerinin düşmesi ve kadınların ev dışında ücretli olarak

çalışmak zorunda kalmasıdır. Son olarak, kadınların işgücü piyasasına girişteki ana nedeni; vatanseverliktir. Bütün bu nedenler kadınların emek piyasasına girişini olumlu yönde etkilenmiştir (Özer ve Biçerli 2003- 2004:58).

I. ve II. Dünya savaşları sırasında emek piyasasında çalışan kadın işgücünün savaşlardan sonra eve geri dönen erkeklerden dolayı işten ayrılma da belli bir kısmının çalışmaya devam ettiği tespit edilmiştir. 1950'li yıllarda çalışmaya başlayan kadın işgücünün %50'sinden fazlasının çalışma hayatına 1940'lı yıllarda başladığı bilinmektedir. Savaşlardan sonra çalışma hayatından ayrılan kadın işgücünün % 5,4- %6,3'ünün daha sonraki yıllarda çalışma hayatına geri dönüş yaptıkları görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2003 -2004:58).

Savaşlar kadın işgücünün hem tecrübe kazanmasını sağlamakta, hem de işgücüne katılma kararlarını olumlu yönde etkilemektedir. 1869 yılında mekanik çamaşır makinesinin icadı ve 1882 de elektrikli ütünün icadı gibi ev aletleri teknolojisinde yapılan icatlarda artışlar görülmektedir. Örneğin, 19. yüzyılda Amerika Birleşik Devletlerinde ev aletlerine yapılan yatırımlar geçmişe göre iki kat artmaktadır. İcat edilen ev aletleriyle birlikte, kadınların ev işlerini daha kısa zamanda, daha kolay bir şekilde yapabilmıştır. Yapılan araştırmalar dayanıklı tüketim mallarının fiyatlarıyla, kadın iş gücüne katılım oranı arasında negatif ilişki olduğunu kanıtlamaktadır (Greenwood, Seshadri ve Yörükoğlu 2002:6–32; Özer ve Biçerli 2003- 2004:55–86).

Kadın iş gücüne katılım oranını etkileyen diğer önemli gelişme ise, 1900'lerde kadınların sahip olduğu çocuk sayısı 6 iken, 1950'lerde bu sayının 3'e kadar düşmesidir. Doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesi ile aileler bilinçlendirilmekte ve aile planlamasının daha kolay yapıldığı görülmektedir. Az çocuklu kadınların çalışma hayatına katılımı daha çok olmaktadır. Aynı dönemde tıpta önemli gelişmelerin yaşandığı görülmektedir. Tıpta yapılan araştırmaların sonucunda ölümcül hastalıklar için tedaviler ve ilaçlar bulunmuş ve insan ömrünün arttığı tespit edilmiştir. Genç yaşta doğum yapan kadınların ilerleyen yaşlarda emek piyasasına dahil olduğu görülmektedir (Özer ve Biçerli 2003 -2004:59).

Gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde yaşanan sektörel gelişmelerle birlikte, kadınların iş gücüne katılım oranının arttığı görülmektedir. Tarım ve sanayi sektörlerinin hakim olduğu ekonomiler, sektörel gelişmeler ile birlikte yerini hizmet

sektörüne bırakmaktadır. Bu durum kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemektedir. 1950'li yıllarda 15- 64 yaş grubuna dahil olan kadın nüfusun, gelişmiş ülkelerde %47'si aktifken, gelişmekte olan ülkelerde bu oranın % 50'ye çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki aktif görünen kadın işgücününün %47 'si tarım sektöründe çalışırken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %87'dir. Gelişmiş ülkelerdeki, ekonomik olarak faal sayılan nüfusun içindeki kadın işgücü oranı, 1950 yılında %36,7 iken, 1975 yılında %40,6 ve 1985 yılında ise %41,4'tür. 1985 yılında kadın işgücü oranları incelendiğinde; tarım dışı sektörlerde çalışan kadın sayısının arttığı görülmektedir. Aktif kadın işgücü oranının da % 47'den %58'e çıkmasına rağmen; gelişmekte olan ülkelerde bu oran % 49'larda olmaktadır. Bu duruma hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler büyük oranda etki etmektedir. 1990'lı yıllardan sonra aktif işgücü olarak hizmet sektöründe çalışan kadınların oranları, Latin Amerika'da %71'i, Asya ve Pasifik'te % 40'ı, Afrika'da % 20'si, diğer gelişmiş ülkelerde %62 olmaktadır. Bu da hizmet sektörünün kadınlar açısından ne kadar önemli bir sektör olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Pınarcıoğlu, 2006:29).

1. 5. 8. Küreselleşme ve Esnek Üretim Sistemiyle Birlikte Kadın İstihdamında Yaşanan Değişimler

Fordist üretim biçiminin Amerika Birleşik Devletlerinde ortaya çıktığı ve II. Dünya Savaşı ile ilk kez Avrupa'ya sonra diğer bölgelere yayıldığı bilinmektedir. Fordist sistemde vasıfsız işçilerin ortak özellikleri ve iş tanımlamalarının detaylı analizleri temel alınmaktadır. Taylorist formatlar kullanılmakta ve çalışanların insiyatifleri olmamaktadır. Taylorist formatta yapılacak olan işin iş-zaman analizleri yapılarak tüm detayları tespit edilmekte, bu işte çalışan işçiye işin uygulanması konusunda bir hak verilmemektedir (Kurtulmuş, 1996:181).

1970'li yıllardan itibaren, Fordist sistemde yaşanan verimlilik düşüşlerinden dolayı, uluslararası ticaret küreselleşme ile genişlemekte ve talebin tek tip özelliğe sahip ürünlerden, geniş kullanım amacı sağlayan ürünlere kayması gibi durumlara neden olduğu bilinmektedir. Başta Japonya olmak üzere, artan rekabet ve yeni endüstrileşen ülkelerin ortaya çıkışıyla birlikte, gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde yeniden yapılandırmalara gidilmektedir. Ticaretin ve sermaye akışının serbestleşmesi yani dünya

piyasalarının küreselleşmesi olgusu bu yeniden yapılandırılmalarla ortaya çıkmaktadır. Küreselleşme süreci; ülkeler arasında mal- hizmetlerin, üretimde kullanılacak maddelerin, teknolojik ve finansal kaynakların ülkeler arasında serbestçe dolaşabildiği; finans, mal ve hizmet piyasalarının birleştiği bir süreç olarak adlandırılmaktadır. Artan işgücü maliyetlerinden dolayı, küreselleşmeyle birlikte yeni teknolojiler kullanılmakta, ya da üretimi daha az maliyetle yapan ülkelere taşıyarak sermayenin emek karşısında daha bağımsız ve güçlü olması sağlanmaya çalışılmaktadır. Sermaye için değişik ülkelerde, çeşitli niteliklerde ve değişik maliyetlerde işgücü piyasaları oluşturulmaktadır. Günümüzde dünyada oluşturulan üretim ağıyla birlikte, istenilen sermaye ve üretim yapısı için, istenilen niteliklerdeki işgücü bulunarak, maliyetleri daha da azaltmaya çalışılmaktadır (Koray ve Demirbilek 1999:4; Senşes, 2004:1). Sanayileşmiş ülkelerde olumlu sonuçlar ortaya çıkaran küreselleşme, sanayisini tamamlayamamış olan ülkelerde var olan sorunları daha da derinleştirmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005:199- 200).

Fordist üretim biçimine karşı, Japonların kullandığı esnek üretim biçiminin daha verimli sonuçlar vermesi nedeniyle; dünyada kullanılan üretim sistemlerinin esnek üretim sistemlerine dönüştüğü görülmektedir. Bu yeni üretim biçiminin ana özelliği işçilerin çalışma saatlerinin değişkenlik göstermesi olmaktadır. Fordist sistemde kullanılan katı çalışma koşullarına ve iş bölümüne karşı, bu sistemde işgücü bölümlendirilmesi yetenekler baz alınarak yapılmaktadır. Firmalar 9.00- 12.00, 13.00- 15.00 ya da 19.00- 21.00 gibi çerçeve saatleri belirlemekte, işçiler ise bu saatler içinden istediklerini seçmek konusunda özgür seçim haklarına sahip olmaktadır. Sürekli fabrika içinde olan işçiler bu sistemle birlikte verimle çalışma koşullarına sahip olmaktadır. Hem işçilere hem de işverenlere çeşitli avantajlar sağlayan esnek üretim sisteminde işçiler tam zamanlı çalışma zorunluluğundan kurtarılmaktadır (Darling, 1975:73; Özer ve Biçerli 2003–2004:55–85). Sadece çalışma saatleri esnekleşme olmamakta, bunun yanında malların üretim aşamalarında da önemli değişiklikler yapılmaktadır. Ürünlerin üretilme aşamalarında da değişiklikler görülmektedir. Bunlar; toplu üretim yerine, parça üretimi ve standartlaşan tek tip ürün üretimi yerine ise çok çeşitli ürün üretimi yapılmaya başlanılmaktadır. Firmalar tam zamanlı çalışan yerine yarı zamanlı, geçici yada fason şekillerde işçi çalıştırmaya yönelmektedir. Erkek çalışanlardan ziyade, kadın çalışanların yararına olan bu çalışma şekilleri ile birlikte, kadınlar hem iş hayatında yer

almakta hem de toplumsal olarak ona yüklenen sorumlulukları yerine getirme şansına sahip olmaktadır. Yarı zamanlı istihdam ile kadınlar evdeki sorumluluklarından vazgeçmeksizin piyasada çalışma imkanı bulmaktadırlar. Fason üretimin yaygınlaşmasıyla, gelişmiş ülkelerde önemini yitiren eve işi getirme uygulaması yeniden gündeme getirilmektedir. Artan uluslararası rekabetle birlikte maliyetler ön plana çıkmaktadır. Böylece maliyetleri düşürmek isteyen firmalar, evde oturan kadınların üretime katkıda bulunarak para kazanmasını sağlamakta ve firmanın üretim maliyetlerini düşürmektedir (Eraydın, 1999:20). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (2016) verilerine göre; Asya, Afrika ve Latin Amerika'daki 70 ülkede informel sektör olarak adlandırılan, evde çalışma gibi standart dışı çalışma şartlarında çalışan işgücünün %70-90'nını kadın işgücü oluşturmaktadır (Kümbetoğlu ve Çağa, 2000:60; Tan, Ecevit ve Üşür 2000:161).

Sanayi Devrimi ile birlikte hemen her alanda yaşanan gelişmelerden en fazla çalışma yaşamı etkilenmektedir. 1870'lerden bugüne yaşanan olumlu gelişmelerden her toplum dolaylı ya da direkt olarak etkilenmekte ve bu gelişmelere uyum sağlamak için yeni düzenlemeler yapılmaktadır. Yeniden şekillenen sektörel yapılar, artan istihdam olanakları ve insan haklarında yapılan yenilikler gibi konular kadın istihdamını artırıcı etkiler yaratmakta, kadınlara yönelik eşitlikçi ve koruyucu politikalar oluşturulmaya başlandığı tespit edilmektedir. Günümüze kadar yaşanan ve yaşanmaya devam eden bu süreç çağdaş yeniliklerle devam etmektedir. Kadın işgücü sayısını arttıran faktörler (TBS, 2008):Kadınların eğitim olanaklarının artması,

* Kadınların işgücü piyasasına yer almasını destekleyen programların dünya çapında yapılması,

* Ataerkil toplum yapısında önceki yıllara oranla kadınların çalışmalarına daha olumlu görüşlerin hakim olması,

* Demografik gelişmeler,

* Hizmet sektöründeki gelişmeler,

* Değişen çalışma saatlerinin ve koşullarının oluşması ile katı iş bölümlerinde yaşanan değişimler,

- * Eskiden kalabalık olan ve birkaç ailenin birlikte yaşadığı düzen yerine, az nüfuslu hanelerin oluşması, çekirdek aile yapısının oluşması,
- * Toplumsal baskı sonucu genç yaşta yapılan evliliklerin yerine daha bilinçli evlilikler yapılmakta, boşanma oranlarında ise tam tersi bir durum söz konusu olmaktadır,
- * Çocukların bakımlarında devlet desteklerinin artması ve kadının çalışmasını destekleyen hizmetleri sunması vb. olarak sıralanmaktadır.



BÖLÜM 2

2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

2. 1. Türkiye'de Kadının Ekonomik ve Sosyal Hayattaki Yeri

Türkiye'de ulus devlet kavramının ortaya çıkış sürecinin temeli Osmanlı modernleşmesi yıllarına kadar uzadığı bilinmektedir. 20. yüzyıla kadar olan süreçte Osmanlı toplumunun hemen hepsinde geleneksel dinsel içerikli yapı görülmektedir. Geleneksel İslami ataerkil yapıda kadının konumunu özel alan olarak belirtilmektedir. Meşrutiyet yılları ile birlikte İslami ataerkil yapı değişerek siyasal, ekonomik ve toplumsal alanlarda köklü değişimler ortaya çıktığı bilinmektedir. Cemaat toplumunda hakim olan eski üst kurumların yapısının, milli devlet yapısıyla yeniden örgütlenmesi gerekmiş medeni kanun, hukuk, vb. konularda değişiklikler yapılmıştır. Yeni reform hareketleri ve yeni devlet yapısına uygun kurumsallaşma gibi yapılar ile kadının toplumsal yapı içerisindeki yerinin değiştiği görülmektedir. II. Meşrutiyet'in özgürlük ideali ile birlikte kadınlar özgürleşmeye ve bireyselleşmeye başlamıştır. İslami ataerkillik yapısı, modernleşme süreci içindeki ataerkil yapıya ve Cumhuriyetin ilk yıllarında ise ulus-devlet ataerkilliğine dönüşmüştür (Çakır, 2011: 411–412).

Atatürk önderliğinde 1923'te kurulan Türkiye Cumhuriyeti devletinde kadınlarla ilgili olarak bir takım reformların yapıldığı bilinmektedir. Kadına yurttaşlık hakkını kazandıran bu reformlarla birlikte Türk toplumu yeniden yapılandırılmaktadır. Laik hukuk sistemi, kadınların sosyal ve siyasal hayata dahil olması gerektiğini savunmaktadır. Devletin kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlayıcı politikaları ile bu sistem desteklemektedir. 1924 yılında yapılan Tevhid-i Tedrisat kanunu ile eğitimde kız

ve erkek çocuklar aynı sınıflarda eğitim görmeye başlamış ve eğitimde aralarındaki farklar azaltılmaya çalışılmıştır. 1925 yılında Kıyafet Kanunu getirilerek toplumda çağdaşlaşma yapıları, 1926 yılında Medeni Kanunun kabul edilmesiyle birlikte de kadınların yasal statüleri bütünüyle değiştirilmiştir. Aile içinde ya da tek başına toplumdaki her bireyin eşit şartlara sahip olması sağlanmıştır. Kadınların yasal statülerini eşitlemek için siyasi haklarını da eşitlemek gerekmiştir. Bazı batı ülkelerinden önce, Türkiye’de 1930’da yerel seçimlerde ve 1934’te genel seçimlerde Türk kadınına seçme ve seçilme hakkının verilmiştir. Bunun sonucunda TBMM’de 18 kadın milletvekili yer almıştır (ASPB, 2015).

1927 yılında yapılan Sanayi Sayımı sonucunda Cumhuriyet döneminde çalışan kadınlar ile ilgili ilk sayısal veriler elde edilmiştir. Bu sayımın diğer sayımlardan farkı; ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsaması ve dört ve üstü işçi çalıştıran işletmelerin sayıma dahil edilmesidir. Sayım sonucu ortaya çıkan oran % 25,58’dir. Bu orana göre; sanayide çalışan dört işçiden biri kadındır. Bu artışın nedenlerinden ilki, istihdam faaliyetlerinin çoğunlukla kadının geleneksel olarak yer aldığı istihdam sektöründe olmasıdır. İkinci nedeni, savaşa giden erkek işgücünün artmasıyla; sanayi sektöründe oluşan işgücü boşluğunu kadının doldurmak zorunda kalmasıdır. Son neden ise; eşlerinin savaşta hayatını kaybetmesinden dolayı kadınların çalışma yaşamına girmek zorunda bırakılmasıdır. 1927–1942 yılları arasında Teşvik-i Sanayi Yasasına kayıtlı olan kuruluşların istatistik verilerine bakıldığında; verilerde önemli değişimler görülmemektedir. Geleneksel olarak kadın işgücünün yoğun olduğu alanlar aynıdır (Makal, 2010:21-23; Özmen, 2011:35).

1930 yılında 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun çıkarılmıştır. Bu kanuna yetişkin işçilerle birlikte, çocuk ve kadın işçilerin çalışma yaşı, süresi, çalıştıkları işin konusu ve çalışma koşullarını düzenleyici hükümler koyulmuştur. 1936 yılında 3008 sayılı kanun ile çalışma hayatındaki kadınların hakları sigorta ile güvence altına alınmıştır. 1937’de kadınların maden ocakları gibi ağır çalışma şartlarına sahip işlerde çalıştırılmaması ile ilgili kanun kabul edilmiştir. 1945’te ise iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu kabul edilmiştir. 1950 yılında ‘eşit işe eşit ücret’ ilkesi kabul edilmiştir. Bu kanunla aynı işte, eşit verimle çalışan işçilerin sadece cinsiyet farklılıklarından dolayı farklı ücret alamayacağı resmi olarak açıklanmıştır (Ekmekçi, 2003:32).1950 yıllara kadar toplumun çoğunluğunun kırsal bölgelerde yaşaması, tarım

sektörünün diğer sektörlerden ön planda olması ve toplumun geleneksel yapısının daha baskın olmasından dolayı, çalışan kadınların çoğunun aileye ait tarım alanlarında ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırıldığı bilinmektedir. Üretici aile birimi olan geleneksel aile yapısında; hanede yaşayan kişi sayısının çok ve genellikle erkek soyuna dayalı olduğu görülmektedir. Erkek çocuğun soyu devam ettireceğinin ve ekonomik olarak aileye destek olacağından dolayı, kız çocuktan daha üstün hakları olmaktadır. Kırsal bölgelerdeki sınırlı eğitim olanaklarından özellikle erkek çocuklar faydalanmaktadır. Toprak bölünmelerinin engellenmesi için akraba çocukları arasında evlilikler zorunlu olmaktadır. Evlilik sürecinde kızın ailesi erkeğin ailesinden kıza karşılık bir takım para, eşya ya da hayvan gibi maddi değeri olan şeyleri istemektedir. ‘Başlık geleneği’ nin nedeni, kadının erkeğe karşı itibar ve hak kazanması olarak gösterilse de, asıl neden kızlarını evlendiren ailelerin kaybettikleri işgücünün karşılığını almak istemeleridir. Başlık geleneğinden dolayı, toplumda kızlara alınıp satılan bir mal olarak bakılmaktadır (Büyüknalbant, 2009:43-45). Kırsal kesimde kadın, ev temizliğiyle ilgilenmek, çocuklarına karşı annelik ve kocasına karşı kadınlık görevini yerine getirmek, birçok gıda maddesi üretmek, örgü öreerek ailenin çoğu giyecek ihtiyacını karşılamak ve tarım işlerinde çalışmak, vb. birçok sorumluluğu üstlenmek zorunda bırakılmaktadır. Sonuçta; kadının yaptığı bu işlerin hiçbiri üretken iş kategorisine konulmamakta, kadın bu işler için herhangi bir ücret talep edememekte ya da sağlık güvencesine sahip olamamaktadır. Bunlarla birlikte eş seçimi, çocuk sahibi olma süreci, üretim süreci, aile gelirinin tasarruf yetkisi ve aile ile ilgili kararları almada tek söz sahibi aile reisi konumundaki erkek olmaktadır. Çok çalışan ve hiçbir söz hakkına sahip olmayan kadının konumu ikincil planda kalmaktadır (Eyüboğlu ve Diğerleri 2000:7).

1950’li yıllarda sanayileşmenin artması ve teknolojinin gelişmesiyle tarım alanında kullanılan makine sayısında artış olduğu bilinmektedir. Tarımda çok makine kullanımı ve az kişinin çalışması kırsal kesimin nüfusunun büyük bir kısmını işsiz bırakmaktadır. Kentlerde sanayi ve hizmet sektörleri gibi alanların gelişmesi ve daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulması da köyden kente göçü başlatmaktadır. Göç eden nüfusun artması, sosyal ve ekonomik dönüşümler, geleneksel kalıpların değişmesi gibi sonuçları doğurmuştur. Tüm bu faktörlerin etkisiyle ekonomik kalkınmanın en büyük göstergelerinden ‘kentleşme hızı’ kavramı oluşmuştur. Kentleşme hızı; çağdaşlaşma, kent sapması ve iktisadi bağımlılık kuramları ile açıklanmaktadır. Çağdaşlaşma kuramı;

kentleşmeyi, düşük verimli tarım sektöründen, yüksek verimli sanayi sektörüne geçişin doğal bir sonucu olarak açıklamaktadır. Bir ülkenin iktisat, eğitim ve uygarlık düzeylerinin yükselmesinde kentleşmenin önemli katkıları olduğu kabul edilmektedir. Kent sapması kuramı da; yatırım, fiyatlandırma ve diğer politika uygulamalarında kırsal bölgelerden çok kentlere ayrıcalık tanındığını, fakat bu politikalardan kırsal bölgelerin olumsuz etkilendiğini ve kentsel bölgelerinde yeterince etkilenmediği tespit edilmektedir. İktisadi bağımlılık kuramı ise; yabancı yatırımların çoğunlukla kent merkezine yapılmasından dolayı kentlerdeki istihdam imkanını arttırmakta, dolayısıyla kırsal kesimde işsiz olan kişilerin kente göç etmesine neden olduğunu açıklamaktadır (Büyüknalbant, 2009:46). 1950 yılına kadar üretici aile konumunda olan aile yapısı, 1950'den sonra tüketici aile yapısına dönüşmüştür. Tüketici aile ihtiyaçlarını bir ücret karşılığı satın alarak karşılayan aile bireylerinden oluşmaktadır. Yaşam statülerine göre artan ihtiyaçlar için yapılan harcamaların artması sonucu, ailede erkek ile birlikte kadında çalışma hayatına katılmaktadır. Hem ekonomik, hem de toplumsal değerlerin etkisinden dolayı kentlerde kadının istihdama katılım hızının, erkeklere oranla daha düşük olduğu hesaplanmıştır. Kentlerdeki nüfus ve işgücü artışının çok olmasına rağmen, ekonomik büyüme ve istihdam artış oranı daha düşük olmuştur. Eğitim seviyesi düşük olan kadın işgücü, düşük nitelikteki ikincil işgücü piyasasının ana kaynağını oluşturmaktadır. İkincil işgücü piyasasında çalışan kadın ucuz emek olarak görülmekte ve kadınlaşan işkollarının hedefi olmaktadır. Çalışma hayatına dahil olmayan kadın işgücü ücretsiz aile işçiliği yapmakta ya da ücretli işgücü olarak sanayi, hizmet veya tarım sektörlerinde istihdam edilmektedir. Bunların yanında çalışma hayatında sayıları az da olsa kadın girişimcilerde bulunmaktadır (Koray, vd.1999:1–6).

Türkiye İstatistik Kurumunun (TUIK) verilerine göre; 1955 yılında Türkiye'de işgücüne katılım oranları erkeklerde % 95,4 ve kadınlarda ise % 72 olarak tespit edilmiştir. 1980'lerde ise kentleşme olgusundan dolayı bu oranlarda ciddi düşüşler yaşanmıştır. Erkeklerin işgücüne katılım oranı %79,8 olurken, kadınların işgücüne katılma oranı %45,8'e düşmüştür (TUIK, 1955–1980). Kırsal kesimde faal olarak üretime katılan kadının, kente göç edince ekonomik faaliyetlerin çoğuna katılamamıştır. Bunun sebepleri; eğitim seviyelerinin yetersiz olması, toplumsal baskılar, ev işlerinin ücret karşılığı olmaması, ekonomik kalkınmada katkılarının olmaması ve kendilerini nüfus sayımlarında ev kadını olarak nitelendirmelerindedir. Kendi istekleri dışında

çalışma yaşamından mahrum kalan kadın işgücü bu dönemde 'şevki kırılmış işçi' haline gelmiştir (Büyüknalbant, 2009: 47- 49).

Özellikle 1980'li yıllarda dünya ekonomisinde yaşanan ekonomik krizler sonucunda neo-liberal düşünceyle hazırlanan ekonomik ve finansal yeniden yapılanma programları geliştirilmiştir. Borçlarını ödeyemeyen ülkelere Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi uluslararası finansal kuruluşlar, SAP (Structural Adjustment Programmes) adıyla bilinen yeniden yapılandırma programları ile kredi imkanı sağlamıştır. Bu yapılandırma programlarının etkisiyle; özelleştirmeler, devletin küçülmesi, ülke iç piyasalarının dünya piyasalarıyla birleşimi, ihraç malların fiyatlarında düşüş, piyasanın etkin işlemlerini engelleyen kısıtlamaların kalkması, rekabette avantaj sağlamak için emek maliyetlerinin azaltılması, artan işsizlik ve enformel sektörde artışlar ortaya çıkmıştır (Kümbetoğlu ve Çağa 2000:60). Türkiye'de bu düşünceyle birlikte sadece ekonomik olarak değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel olarak ta dönüşümlerin yaşanmıştır. Bu dönüşümlerden en önemlisi 24 Ocak 1980 (24 Ocak Kararları) yılında alınan kararlardır. İhracata dayalı dışa açılmayı hedeflenen modelde, ürün üretiminde sayısal artış olurken, bu artış istihdama yansımamıştır. Sanayideki üretimde yaşanan artışların nedeni; yeni yatırımlar ve istihdam olanaklarının sağlanması değil, atıl konumda bulunan kapasitenin kullanılmasıdır. Önceleri olumlu olarak görülen atıl kapasitenin kullanımı 1990'larda imalat artışının maksimizasyonu nedeniyle, sanayi sektöründe ciddi durgunlukların yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan durgunluk ve işçi çıkarma yasağının kaldırılmasıyla, işsizlik oranında ciddi artışlar görülmüştür. Bu dönemlerde sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı % 20 civarına ulaştığı bilinmektedir (Ecevit, 1995:122).

Türkiye'de karma ekonomiden piyasa ekonomisine geçişin olmasıyla kadınların işgücüne katılımında değişiklikler olmaktadır. İstihdam, eğitim ve boşanma oranlarında yaşanan artışlar, küçük yaşta evlenen ve çocuk doğuran sayısındaki azalmalar ve evlilik oranlarındaki azalmalarla, kadının iş hayatında daha fazla yer aldığı görülmektedir. Özellikle tarım dışı çalışma yaşamında kadın işgücü oranlarında artışlar yaşanmaktadır. Fakat ülkeler arasında ticaretin yapılmaya başlanmasıyla, çalışanlar arasında eğitim ve teknik bilgi donanımı açısından rekabet yaşanmaktadır. Türkiye'deki kadınların çoğu toplumsal anlayıştan dolayı; eğitimden mahrum bırakıldığı için eğitim düzeyleri düşük ve cinsiyet ayrımından dolayı da; iş hayatındaki tecrübeleri az olmaktadır. Bu yüzden

kadınların işgücü piyasasına katılımının istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir. Sadece tekstil sektöründe çalışan kadın sayısında artış yaşandığı bilinmektedir (Şimşek, 2008:83). Ayrıca 1926 medeni kanununun 156. maddesine göre; kadının belli bir meslekte çalışabilmesi için evin reisi durumunda olan eşinden de izin alması gerekmektedir. Ataerkil yapıdan dolayı bir ailede maddi ihtiyaç bulunmaması halinde erkekler kadınların çalışmasını istememektedir. Bu yüzden kadının işgücüne katılım oranlarında düşüş yaşanmaktadır (Büyüknalbant, 2009:50).

İşgücüne katılım oranlarında düşüşe neden olan etkenlerden biriside; 1980 yılında uygulanmaya başlanan erken emeklilik düzenidir. Bu düzenlemeye göre; 50 yaşına gelen ya da 20 yıl çalışan kadın ve 55 yaşına gelen ya da 25 yıl çalışan erkek emeklilik hakkına sahiptir. Böylece orta yaşta veya üzerinde olan kişilerin işgücüne katılımını azaltmak amaçlanmıştır. İşgücüne katılım oranlarında düşüşe neden olan diğer bir etken; 1997 yılında kabul edilen yasa ile zorunlu öğretimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılmasıdır. Dolayısıyla kişilerin işgücü piyasasına girişlerini geciktirilmiştir (Tansel, 2002:5).

2000'li yıllarında başında başlayan ekonomik krizde etkisiyle artan işsizlik oranları ve işgücüne katılma oranları Tablo-2. 1 de gösterilmektedir.

Tablo 2. 1. : Türkiye'nin İşsizlik ve İşgücü Katılma Oranları, 2000- 2010 (Yüzde)

| Yıllar | TOPLAM | | ERKEK | | KADIN | |
|-------------|--------------------|----------------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|----------------------------|
| | İşsizlik oranı (%) | İşgücüne katılma oranı (%) | İşsizlik oranı (%) | İşgücüne katılma oranı (%) | İşsizlik oranı (%) | İşgücüne katılma oranı (%) |
| 2000 | 6,5 | 49,9 | 6,6 | 73,7 | 6,3 | 26,6 |
| 2001 | 8,4 | 49,8 | 8,7 | 72,9 | 7,5 | 27,1 |
| 2002 | 10,3 | 49,6 | 10,7 | 71,6 | 9,4 | 27,9 |
| 2003 | 10,5 | 48,3 | 10,7 | 70,4 | 10,1 | 26,6 |
| 2004 | 10,8 | 46,3 | 10,8 | 70,3 | 11 | 23,3 |
| 2005 | 10,6 | 46,4 | 10,5 | 70,6 | 11,2 | 23,3 |
| 2006 | 10,2 | 46,3 | 9,9 | 69,9 | 11,1 | 23,6 |
| 2007 | 10,3 | 46,2 | 10 | 69,8 | 11 | 23,6 |
| 2008 | 11 | 46,9 | 10,7 | 70,1 | 11,6 | 24,5 |
| 2009 | 14 | 47,9 | 13,9 | 70,5 | 14,3 | 26 |
| 2010 | 11,9 | 48,8 | 11,4 | 70,8 | 13 | 27,6 |

Kaynak: TÜİK, 2000; TÜİK, 2010

2000- 2002 yılları arasında yaşanan krizlerden dolayı erkek işsizlik oranı %6,6'dan %10,7'ye, kadın işsizlik oranı ise; %6,3'ten %9,4' e çıktığı görülmektedir. Kadının işsizlik oranlarındaki artış, erkeklerinkinden daha düşük olmaktadır. İşgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında; kadın işgücü oranı %26,6 dan %27,9'a çıkmakta, fakat erkek işgücüne katılım oranı ise %73,7'den %71,6'ya düştüğü görülmektedir. Yaşanan bu artış ve azalışların nedeni ise; kriz dolayısıyla işten çıkarılan ve işsiz kalan erkeklerin yerine, kadınların evlerini geçindirmek için çalışmaya başlamasıdır. 2001 yılında oluşan ekonomik kriz ile birlikte en önemli sorunu genç işgücü yaşamıştır Bu dönem sonrasında da istihdam oranlarında ciddi düşüşler yaşanmaya başlanmıştır. İşsizlik oranları %13'ten %20'ye çıkmakta, bununla ters orantılı olan işgücüne katılım oranları ise %42'den %37'lere kadar azalmaktadır. Türkiye de 2002 yılındaki toplam işsizlik

oranı %10,3 olurken, genç işsizlik oranı %19,2 olmaktadır. Genç işsizlerin yüzdesinin çok olması en çok eğitilmiş kesimi etkilemektedir. Üniversite mezunlarına sağlanan istihdam olanakları yeterli olmamaktadır. Türkiye’de kadın işgücü oranı 1988 yılında %34,8 iken; 2004 yılında bu oranın %23,3 kadar düşmektedir. Kadın işgücü oranında yaşanan bu düşüşün sosyal, hukuksal ve ekonomik gibi birçok nedenleri bulunmaktadır. En önemli nedenlerinden birisi; kente doğru yaşanan göç ile birlikte, köyde tarım alanında ücretsiz aile işçisi olarak işgücü rakamlarına dahil edilen kadınların, kentte ev kadını statüsüne geçerek işgücü hesaplarına dahil edilmemesi olmaktadır (Can ve Özer 2012:3).

2004’ten sonra kadın işgücü oranlarında yaşanan artışın nedenleri; kadın istihdamının artırılması için yapılan hukuksal çalışmalar, işverenlere 18 yaş üstü kadın işçi çalıştırmaları için teşvik primlerinin verilmesi ve iş hayatında yer almaları için yapılan çalışmalardır (Tekin, 2015: 58).

2007 ortasında Amerika Birleşik Devletlerinde konut sektöründe (taşınmaz mal piyasasında) sorunlar yaşanmıştır. Taşınmaz malların değerlerinde yaşanan değer düşüklüklerinden dolayı, yatırım yapan kesimin kişisel iflaslarının artması krizin önemli nedenlerinden olmuştur. 2008–2009 yıllarında küresel çapta kendini hissettiren ekonomik krizden tüm ülkeler etkilenmiştir. Özellikle krizin yayılması, küresel düzeyde beklentilerin, kredi mekanizmalarının ve talebin bozulmasına neden olmuştur. ‘Büyük Buhran’ adıyla anılan 1929 krizi ve diğer krizlerden farklı olan 2008 krizi, ilk gerçek küresel kriz olarak tarihe geçmiştir. Piyasalarda iflaslar, üretim ve istihdamda bozulmalar olarak kendisini gösteren küresel ekonomik krizden etkilenen ülkelerden biri de Türkiye’dir (Kaderli ve Küçükaya 2012: 85- 96). Bu kriz sermaye çıkışı, likidite sıkışıklığı ile dış ve iç talepteki daralma şeklinde kendini göstermiştir. Özellikle ihracata yönelik çalışan sektörler ve üretimde faaliyet gösteren firmaların bundan olumsuz etkilendiği bilinmektedir. Bankaların kredi vermede daha seçici ve tedbirli davranmaları, şirketleri azalan taleple birlikte üretim düzeylerini düşürmeye ve istihdam hacimlerini daraltmaya mecbur bırakmaktadır. İşsizlik oranının 2008 yılında % 0,7 artışla %11’e ulaşmaktadır. Kadınlarda işsizlik oranı %14,3, erkeklerde ise %13,9’a kadar çıkmaktadır (TEPAV, 2010: 21).

Son dönemde yaşanan pozitif ya da negatif ekonomik ve sosyal olaylardan etkilenen genç ve çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılma oranları, istihdam oranları, işsizlik oranları ve tarım dışı işsizlik oranları ve bunların cinsiyetlere göre analizleri Tablo -2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. 2. : Türkiye’nin Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Ocak 2014- 2015 (Yüzde)

| 15- 64 YAŞ GRUBU | TOPLAM | | ERKEK | | KADIN | |
|---|--------|------|-------|------|-------|------|
| | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 |
| İşgücüne katılma oranı (%) | 52,6 | 54,6 | 74,5 | 75,8 | 30,6 | 33,3 |
| İstihdam oranı (%) | 47,1 | 48,3 | 67,1 | 67,6 | 27,0 | 28,8 |
| İşsizlik oranı (%) | 10,5 | 11,6 | 9,9 | 10,8 | 11,8 | 13,4 |
| Tarım dışı işsizlik oranı (%) | 12,2 | 13,4 | 11,0 | 11,9 | 15,6 | 17,3 |
| Genç nüfusun (15-24 yaş) işsizlik oranı | 17,7 | 20,0 | 16,6 | 18,7 | 19,8 | 22,4 |

Kaynak: TÜİK, 2014; TÜİK, 2015

2014 – 2015 yıllarının ocak ayı temel işgücü göstergeleri karşılaştırıldığında; 15-64 yaş arası kadın işgücü oranı %30,6’dan %33,3’a ve erkek işgücü oranı ise %74,5’ten %75,8’e yükselmektedir. Erkeklerin işgücüne katılma oranları ise; %74,5’ten %75,8’e artmaktadır. Genç nüfusta yer alan kadın kesimin %19,8’ten %22,4’e, erkek kesimin ise %16,6’dan %18,7’ye artmaktadır.

2. 2. İstihdamın İşteki Durumuna ve Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Toplam istihdamın %66,5'ini 'ücretli ve yevmiyeli çalışan' kesim oluşturmaktadır. Bu kesimin içinde yer alan kadın oranı %61,2 olur iken; erkeklerin oranı %68,8 olmaktadır. İşveren olarak çalışma hayatında bulunan kadın oranı %1,3, erkek oranı %6'dır. Kendi hesabına çalışan işçilerin %8,9'u kadın, %20,5'i erkektir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranı %28,6, erkek oranı %4,7 olarak hesaplanmaktadır (TİSK, 2015: 31).

Tablo 2. 3. Türkiye'de İstihdamın İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Ekim 2014 (Yüzde)

| | Kadın (%) | Erkek (%) |
|-------------------------------|-----------|-----------|
| Ücretli veya yevmiyeli | 61,2 | 68,8 |
| İşveren | 1,3 | 6 |
| Kendi hesabına | 8,9 | 20,5 |
| Ücretsiz aile işçisi | 28,6 | 4,7 |
| Toplam | 100 | 100 |

KAYNAK: TİSK, 2015

Kadın istihdamının işteki durumuna göre çalışma şekilleri karşılaştırıldığında; ilk sırada 'ücretli ve yevmiyeli çalışan' kesim yer alırken, ikinci sırada ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kesim yer almaktadır.

2. 3. Eğitim Durumuna Ve Cinsiyete Bağlı Olarak Değişen İstihdam Oranları

Ataerkil yapının baskın olduğu Türk toplumunda 1980'lerde kırsal alanlarda yaşamak zorunda olan ailelere bakıldığında; kızlar ev işi, tarla işi ve çocuk bakımı gibi ile işlerle ilgilenmekte, erkekler ise okutulmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan ve eğitim hayatından uzak tutulan kızlar kırlardan kentlere göçlerin yaşanmasıyla kentlerde niteliksiz işlerde çalışmaya mecbur bırakılmaktadır (Özmen, 2011: 56).

Tablo 2. 4. Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı, 1988 (Yüzde)

| Eğitim durumu | Kadın | Erkek |
|---------------------------------|--------------|--------------|
| Okur – yazar olmayanlar | 32, 3 | 70, 5 |
| Lise altı eğitim | 32, 4 | 82, 9 |
| Lise | 47, 4 | 78, 0 |
| Mesleki veya teknik lise | 47, 4 | 78, 0 |
| Yükseköğretim | 82, 5 | 89, 5 |

Kaynak: TÜİK, 1988

İstihdam oranının en düşük okur- yazar olmayanlarda, en yüksek ise yükseköğretim mezunu olanlarda olması, 1988 yılında eğitimin çalışma hayatına girmek için ne kadar büyük bir etkisi olduğunu göstermektedir. Mezun olunan okul seviyesi arttıkça, istihdam oranı da artmaktadır. Fakat bu oranın kadın erkek arasında aynı oranda artmaması dikkat çekmektedir. Okuma yazma bilmeyen kadının istihdam oranı %32,3 olur iken, erkekte bu oran nerdeyse 2 katı kadar olmaktadır. Tarım sektörünün yoğun olduğu yıllarda tarlada çalışan kadın ücretsiz aile işçisi olarak kabul edildiği için, istihdam oranlarına dahil edilmemesi de toplumsal yapı ile alakalı olmaktadır.

Tablo 2. 5. : Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı 2014, (Yüzde)

| Bitirilen eğitim Durumu | Kadın | Erkek |
|---------------------------------|--------------|--------------|
| Okur – yazar olmayanlar | 16, 2 | 29,2 |
| Lise altı eğitim | 23, 4 | 62, 5 |
| Lise | 25, 6 | 64, 1 |
| Mesleki veya teknik lise | 30, 8 | 73, 6 |
| Yükseköğretim | 59, 9 | 79, 2 |

Kaynak: TÜİK, 2014

2014 yıl cinsiyet ve eğitime bağlı istihdam oranları da eğitime bağlı olarak artmaktadır. Kadın erkek arasında aynı eğitimi almış olsalar bile farklı istihdam oranları

bulunmaktadır. Yükseköğretim almış kadınların çalışma hayatında daha çok yer aldıkları görülmektedir. Eğitim düzeyleri yükseldikçe kadınların iş hayatına dahil olma olasılığı artmaktadır (TUIK, 2014).

2. 4. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı ve Kayıt Dışı Çalışma

İstihdamın sektörel dağılımı kavramı ülkelerin gelişmişlik ve kalkınmışlık düzeylerini belirlemede önemli bir gösterge olmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça tarım sektöründen, hizmet ve sanayi sektörlerine geçişler olmaktadır (Karabıyık, 2012:241- 242). Tarihsel sürecin ilk zamanlarında toplumun sosyo-ekonomik yapısı itibarıyla kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektör tarım sektörüdür. Kırlardan kentlere yaşanan göçlerle birlikte kentlerde yaşayan nüfus sayılarında artış yaşanmaktadır. Tarımsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kentsel alanlara gelince ilk olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmakta ya da ev hanımı olmaktadır. Artan nüfusun ihtiyaçlarını karşılamak için özellikle hizmet sektöründe, diğer sektörlerden daha fazla işçi çalıştırılmaktadır (Berber ve Eser 2008:2).

Tablo-2’de yıllar itibari ile kadının sektörler arasında dağılımı görülmektedir. Ekonomik ve sosyal gelişmelerin etkileri ile önce tarım sektöründe yoğun olarak çalışan kadının, daha sonra sanayi ve hizmet sektörlerindeki çalışma oranları artış göstermektedir.

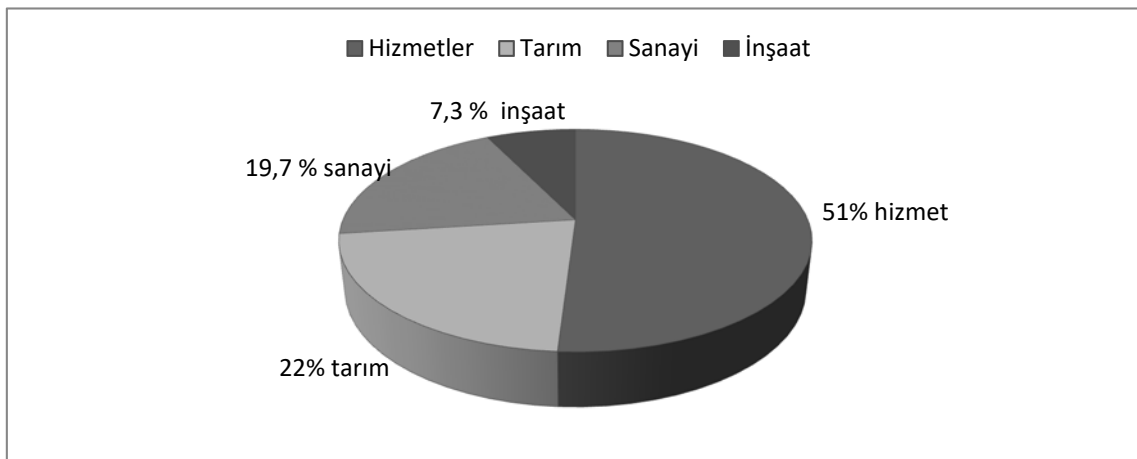
Tablo 2. 6. : Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı, 2012 (Yüzde)

| Yıllar | Tarım | Sanayi | İnşaat | Hizmet |
|--------|-------|--------|--------|--------|
| 1989 | 76,6 | 8,8 | 0,2 | 14,4 |
| 1999 | 66,4 | 11,4 | 0,4 | 21,8 |
| 2000 | 60,5 | 12,6 | 0,6 | 26,4 |
| 2001 | 63,3 | 11,8 | 0,4 | 24,5 |
| 2002 | 60 | 13,3 | 0,4 | 26,3 |
| 2003 | 58,5 | 12,9 | 0,5 | 28,1 |
| 2004 | 57,2 | 13,6 | 0,5 | 28,7 |
| 2005 | 51,6 | 14,6 | 0,5 | 33,3 |
| 2006 | 48,5 | 14,4 | 0,6 | 36,5 |
| 2007 | 45,4 | 14,9 | 0,7 | 39 |
| 2008 | 42,1 | 15 | 0,8 | 42,1 |
| 2009 | 41,6 | 14,6 | 0,7 | 43,1 |
| 2010 | 42,8 | 15 | 0,8 | 41,7 |

Kaynak: Karabıyık, 2012:242

1989 yılında kadın istihdamının % 76,6’sı tarım sektöründe, %8,8’i sanayi sektöründe, %0,2’si inşaat sektöründe ve %14,4’ü ise hizmet sektöründe yer almaktadır. Bu oranların yıl bazındaki değişimleri incelendiğinde ise; tarım sektöründe düşmeler yaşanmakta iken sanayi, hizmet ve inşaat sektörlerinde yükselmeler yaşanmaktadır.

Tablo 2. 7.’de 2015 yılı sektörlerin istihdam içindeki payları incelenmektedir.

Tablo 2. 7. : Sektörlerin İstihdam İçindeki Payları, 2015 (Yüzde)

Kaynak: TÜİK, 2015

2015 yılında TÜİK verilerine göre; istihdamın sektörler arasındaki dağılımında %22'si tarım, %19,7'si sanayi, %7,3'ü inşaat, %51'i ise hizmetler sektöründe yer almaktadır. Bir önceki yıl ile bu yıl verileri karşılaştırıldığında hizmet sektörünün payı artarken, diğer sektörlerin paylarında azalmalar yaşanmaktadır (Şimşek, 2015:33).

Kayıt dışı istihdam, işgücü piyasasında yer alan kesimin bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalışanlardan oluşmaktadır. Hane halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2004 yılında %50,1 olan kayıt dışı istihdam oranı, 2014 yılında %35 olmakta ve 2015 yılındaki oran ise %32,4 olmaktadır (TÜİK, 2015).

Tablo 2. 8.'te kadınların ve erkeklerin işgücüne dahil olmamalarının nedenlerine göre dağılımı yapılmaktadır.

Tablo 2. 8. İşgücüne Dahil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı, 2014 (x1000 kişi)

| | Kadın | Erkek |
|--|--------------|--------------|
| İş bulma ümidi olmayanlar | 209 | 349 |
| Mevsimlik çalışanlar | 54 | 19 |
| Çalışamaz halde olanlar | 2.552 | 1.434 |
| Emekli | 856 | 2.971 |
| Eğitim-öğretim görenler | 2.278 | 2.249 |
| Ev işleriyle meşgul | 11.513 | - |
| İş aramayan ancak çalışmaya hazır kişiler | 1.216 | 610 |

KAYNAK: TİSK, 2014; TİSK, 2015

2014 yılı ekim ayı verilerine göre; işgücüne dahil olmayan kesimin 28 milyon 68 bin kişi olarak hesaplanmıştır. Bu kesimin 8 milyon 45 binini erkekler, 20 milyon 23 binini kadınlar oluşturmuştur. Yüzelere bakıldığında ise; iş aramayanlar %8,5, mevsimlik çalışanlar %0,3, ev kadınları %41, eğitim hayatında olanlar %16,1, emekliler %13,6 ve çalışamaz halde olanlar %14,2 olmuştur. İşgücü dışında yer alan kadınların tercih sıralaması yapıldığında; ilk sırada 11 milyon 513 bin kişi ile ev işleriyle meşgul olan kesim yer almıştır. Geleneksel toplum yapıları kadınların ev işleriyle ilgilenmesini gerekli kılmış ve onları çocukluktan itibaren evde çalışmaya yönlendirmiştir (TİSK, 2015:31).

2. 5. Türkiye Cumhuriyetinde Hukuksal Boyutuyla Kadın

Türkiye Cumhuriyetinin 1982 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte olan 2709 sayılı anayasasına kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki konumlarını iyileştirmek için yeni kanunlar eklenmiştir. Eklenen bu kanun metinlerinde yıllar içinde gelişen sosyo- ekonomik durumlara bağlı olarak yenilikler ve değişiklikler yapılmıştır. 2001 yılı değişikliklerine bakıldığında; sosyal ve ekonomik haklar ve ödevlerden olan ailenin korunması konusunda 82 anayasasının 41. Maddesini oluşturan “ Aile toplumun temelidir.” metnine “ ...ve eşler arasında eşitliğe dayanır.” hükmü eklenmiştir. Aile kurumunda eşitliğin sağlanması, çocukların korunması, aile planlamasının topluma öğretilmesi ve toplumda uygulanması gibi konularda gerekli tedbirleri alma ve teşkilat yapısını kurma görevi devlete aittir. 10. maddede açıklanan kanun önünde eşitlik kavramına göre; insan olan herkes dini, dili, ırkı, cinsiyeti ve benzer sebeplerinden dolayı ayrıma tabii tutulmadığı ve herkese kanunlar karşısında eşit haklar verildiği açıklanmaktadır. 2004 yılında 10. maddede yapılan değişiklik ile birlikte kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğu vurgulanmakta, devletinde görevinin bu eşitliği sağlamak olduğu ve hiçbir sınıf, zümre ya da aileye ayırım yapılamayacağı belirtilmektedir (TBMM, 2015).

2. 5. 1. Medeni Kanunda Kadın Hakları İle İlgili Yapılan Düzenlemeler

4721 sayılı Yeni Türk Medeni Kanunu 2001 yılında TBMM tarafından kabul edilmiş ve 2002 yılında yürürlüğe girmiştir. Aile ve toplum içerisinde kadınları erkeklerle eşit kılan, cinsiyet ayrımcılığına son veren, kadın emeğini değerlendiren düzenlemelerle birlikte, özellikle aile hukuku alanındaki ihtiyaçlar göz önüne alınarak, önemli değişiklikler yapılmıştır (RG, 2001:24607).

Evlilik birliğinin doğumuyla başlayan süreçte oturulacak konutun seçimini kocaya tanıyan İsviçre Medeni Kanunu yerine, Türkiye'nin de taraf olduğu CEDAW' da ortak yerleşim yerinin belirlenmesinde eşlere eşit haklar vermektedir. Madde 186 “Eşler oturacakları konutu birlikte seçerler.” olarak değiştirilmiştir (RG, 2001:24607).

Madde 187’de evlilik birliğinin kurulması ile kocasının soyadını alan kadın, eğer isterse nüfus idaresine ya da evlendirme memuruna yazılı başvuru ile önceki soyadını

da kullanabileceği açıklanmaktadır. Daha önce iki soyadı kullanan kadın, bu haktan sadece bir soyadı için yararlanabilir.” metni yeni yasada aynen korunmuş ve kadına bu konu ile ilgili seçim hakkı verilmiştir.

Madde 188 yeniden düzenlenerek evlilik birliğinde aile reisinin koca olduğunun hükmü yerine, evlilik birliğinde eşler beraber karar verebileceği hükmü getirilmiştir.

Madde 192, 1990 yılında kadının meslek seçimi yaparken eşinden izin alması gerektiği hükmünün Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine aykırı olması nedeniyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Yeni medeni kanunla birlikte eşler evlilik birliğinin huzurunu bozmamak üzere seçeceği meslekler için eşin iznini almasına gerek kalmadığı belirtilmektedir (RG, 2001:24607).

Madde 194’te aile konutu üzerindeki herhangi bir işlem için eşlerin karşılıklı rızasının olması gerektiği belirtilmektedir. Eşinin rızası olmadan aile konutu satılamaz ya da kiralama sözleşmesi iptal edilemez. Yeni kanunla birlikte yasal mal rejiminin açıklandığı 202. maddede “Edinilmiş mallara katılma rejimi” hükmü getirilmiştir. Bu hükümde evlilik akdi imzalandıktan sonra eşlerin aldıkları maddi malvarlıkları, evlilik sona erdiği zaman eşit olarak paylaşılması gerektiği belirtilmektedir. Bunun istisnası kişisel mallar ve miras olarak eşlerden birine kalmış mallar olmaktadır. İsviçre medeni kanununda 1 Ocak 1988 yılında “edinilmiş mallara katılma rejimi” değiştirilerek “yasal mal rejimi” olarak kabul edilmiştir. İsviçre medeni kanununun 196. Maddesinin karşılığı madde 218 olmaktadır. Bu madde “Edinilmiş mallara katılma rejimi, edinilmiş mallar ile eşlerden her birinin kişisel mallarını kapsar.” metninden oluşmaktadır. Eşlerden her biri evliliğin devamı boyunca bu mallar üzerinde mülkiyet hakkına sahip olduğu için yönetim, yararlanma ve tasarrufta bulunma hakları da kendilerine ait olmaktadır (RG, 2001:24607).

2. 5. 2. İş Kanununda Kadın Çalışanlar İle İlgili Yapılan Yenilikler Ve Değişiklikler

Yürürlüğe 2003 yılında giren 4857 sayılı iş kanunundaki en temel değişiklik; temel insani haklar bakımından işveren ve çalışan arasında cinsiyet, vb. nedenlerden dolayı ayırım yapılmasının yasaklanması olmaktadır. Eşit davranma ilkesinin açıklandığı

5. Madde de, işverenin işe alma sürecinden itibaren, tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit işe eşit ücret verme, cinsiyet ayrımcılığı yapmama gibi şartlar bulunmaktadır. Ayrıca Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesini" onaylamıştır. Ülkemizde esnek istihdam türleri için belirli iş sözleşmesi türlerine ilişkin düzenlemeler yapılmaktadır. Belli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerine göre çalışmada ayrımı haklı kılan nedenler olmadıkça eşit davranılması kuralıda dahil edilmiştir. 5. madde metninde işin niteliğine veya cinsiyete ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça, bir işveren işçisine karşı cinsiyet veya hamilelik gibi koşulları dikkate alarak yeni iş sözleşmesi şartları yapılamamaktadır. Eşit işte çalışan işçilerin cinsiyete bağlı olarak farklı ücretler verilmesine karar verilemez. İşveren işçilerinin cinsiyetlerini dikkate alarak ücret ödemesi yapma haklarına sahip olmamaktadır. Bu hükümlerin aksine bir durumun oluşmasında işçi ilk dört aya kadar ki ücret tutarındaki bir tazminatı ve başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep etme hakkına sahip olmaktadır. (RG, 2003:25134).

Madde 74. çalışan kadınların hamilelik durumundaki izin süreleri ve doğumdan sonra kullanabilecekleri süt izinleri ile ilgili uygulamaları kapsamaktadır. Kadın çalışanların doğumdan önce ve sonra olmak üzere sekizer haftalık izin sürelerine sahip olmaktadır. Çoğul gebelik durumunda bu süreler ikişer hafta daha eklenmektedir. On altı ya da on sekiz haftalık ücretli izin sürelerine kadın işçinin isteği halinde altı aylık ücretsiz izinde verilmektedir. Doktor kadın işçinin çalışabileceğine onay verirse ve kadın işçide çalışmak isterse doğuma son üç hafta kalana kadar kadın çalışabilir. Doğuma kadar yasal olan süreden kullanmadığı kısmını da doğumdan sonraki süreye ekleyebilirler. 2011 yılında bu madde ye yapılan ekleme ise; erken doğum yapan kadın işçinin kullanamadığı izin sürelerini doğum sonrası süreler eklenerek kullanması sağlanabilecektir (RG, 2013:25134).

Kanunlarda yapılan yasal düzenlemelerin yanında kadınların istihdam dışında kalmalarını teşvik eden düzenlemelerde bulunmaktadır. Örneğin; kendi istekleriyle evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde işten ayrılan kadına kıdem tazminatı hakkı tanınmakta bu hak erkekler için geçerli olmamaktadır. Yetim ve dul aylığını erkekler 18 yada yüksek eğitim durumunda 25 yaşına kadar alabilirken, kadınlar evlenene kadar yada sigortalı bir işe girene kadar alabilmektedir. Bu uygulamalar toplumsal kabulün

yanında yasal düzenlemelerinde kadının asli görevinin ev içinde anne yada eş olmak olduğunu destekler niteliktedir (Dedeoğlu, 2009).

2. 5. 3. Gelir Vergisi Kanununda Kadın Çalışanlar İle İlgili Yapılan Düzenlemeler

Gelir vergisi kanununda 2007 yılında yapılan düzenlemeyle; hane içinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen festival, kermes, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu elde ettikleri gelirler vergilerde muaf tutulmaktadır. “Evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, yiyecek vb. pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafıktan faydalanmaya engel değildir.” hükmü olarak değiştirilmiştir (RG, 1961:10700).

2. 5. 4. Anayasada Kadın Hakları İle İlgili Yapılan Diğer Yasal Düzenlemeler

Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesinin (CEDAW) 11. maddesi de taraf devletlerin kadın erkek eşitliği temelinde istihdam konularında kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik bütün önlemleri alması gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla personel temininde vatandaşlar arasında ayırım yapılmaması toplumun ve bireyin gelişmesinde önemli katkısı olmaktadır. Kadın erkek eşitliği, kadının toplumsal yaşamdaki konumunun sağlanması ve kadına şiddetin önlenmesi, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesinin devlet politikası haline getirilmesi için 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi 4 Temmuz 2006 tarihinde yayımlanmıştır (RG, 1982:29327).

TBMM’de 5840 sayılı “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)” kanunu 24 Mart 2009’da Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2010 yılında “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikten” iş piyasalarında yer alan, ağır ve tehlikeli olan işlerde kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlamalar kaldırılmıştır. “Kadın İstihdamının

Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25 Mayıs 2010 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu genelgeyle birlikte toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, eşit işe eşit ücret imkanının sağlanması, kadınların sosyo-ekonomik konularının güçlendirilmesi, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması amaçlanmaktadır (RG, 1982:29327).

6111 sayılı kanun ile 4447 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu’na” 31/ 12/ 2015 tarihine kadar geçici bir madde eklenmiştir. Bu tarihe kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olan bu maddede 5510 sayılı kanunun 81. ve 82. maddeleri esas alınmıştır. Kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu destek unsurundan 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlar faydalanabilmektedir. Bu şartlara uyan ve mesleki yeterlilik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle uygulanmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle uygulanmaktadır. Getirilen bu hükümlerle kadınların istihdam olanakları arttırılmaktadır (RG, 1982:29327).

3. BÖLÜM

3. TRABZON İL MERKEZİ ALAN ÇALIŞMASI

Bu bölümde; alan araştırmasının amacı, araştırma yöntemi, araştırmanın konusu ve amacı ile araştırma metodolojisi konusundaki bilgiler paylaşılmaktadır. Araştırma evreni olarak belirlenen Trabzon il merkezinin demografik özellikleri ve sosyo-ekonomik yapısı incelendikten sonra, TÜİK' in verilerine dayanarak Trabzon'da kadının işgücü hayatındaki konumu araştırılmaktadır. Son dönemde Trabzon' da kadın işgücünü geliştirmeye yönelik yapılan uygulamalardan anlatıldıktan sonra, Trabzon' da çalışan kadınlara yapılan anket sonucu bulunan sonuçlar değerlendirilmektedir. Araştırma bulguları, analizleri ve yorumları ile bölüm sonlandırılmaktadır.

3. 1. Alan Araştırmasının Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; çalışan kadınlara karşı toplumun bakış açısını saptamaktır. Trabzon il merkezinde çalışan kadınlar arasında yapılan alan çalışması ile iş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlara değinilmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımı, bu katılımı etkileyen sosyo- ekonomik faktörleri, Trabzon ili ekonomisine olan katkıları ve çalışma hayatında daha fazla yer almaları için yapılması gerekenler araştırılmaktadır. Küçük yaşta evlenip evde çocuk bakımı, ev işi ve tarla işlerinden sorumlu olduğu düşünülen kadınların çalışma hayatında yer alması hakkında toplumun düşüncelerine yer verilmektedir. Değişen yaşam standartları, teknolojik yenilikler ve sosyal faktörlerle birlikte evlerden çıkıp çalışma hayatına katılan kadınların erkek çalışanlarla eşit işe karşı eşit ücret alıp almadıkları araştırılmaktadır. Belirli sektörlerde evlilik, hamilelik ve çocuk sahibi olan kadın çalışanların işte terfisi,

maaş zammı ve mesleki eğitime katılmama gibi konularda maruz kaldıkları ayrımcılıklara değinilmektedir. Kadının çalışma hayatında yer almasından mutlu olup olmadığı, ihtiyaçtan mı yoksa isteyerek mi çalıştığı, iş yerlerinin fiziki şartları arasındaki ilişkilere yer verilmektedir. Daha önce Trabzon il merkezinde böyle bir çalışmanın yapılmadığı görülmekte ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. 2. Alan Araştırmasının Yöntemi

Bu çalışma, 2015 yılında Trabzon il merkezinde tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiş 430 kadınla anket uygulaması yapılarak gerçekleştirilmiştir. 31 sorudan oluşan anket formlarından bazıları eksik veya hatalı işaretlenmesi sonucunda iptal edilmiştir. Toplamda eksiksiz kodlanan 412 anket formu elde edilmiştir. Anket soruları açık uçlu (doldurmalı) ve kapalı uçlu (çoktan seçmeli) olarak hazırlanmıştır. Sorularda ad ve soyadı gibi kişisel bilgiler alınmadığı için katılımcıların verdikleri cevaplar daha objektif olmuştur. Anket verilerinin çözümünde SPSS 16.0 for Windows (Statistical Package for Social Sciences- Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) programından yararlanılmıştır. Bu bağlamda anket formundaki tüm soru başlıkları kodlandıktan sonra veri tabanı oluşturulmuştur. Analizlerde yüzde (%) ve frekans yöntemi, ağırlıklı ortalama, çapraz tablo analizleri (crosstabs) ile korelasyon testi uygulanmıştır. Öncelikle ankete katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin istatistiksel bilgiler değerlendirilmiştir. Sonra kadının çalışma hayatında yer alması ve kadın erkek eşitliğinin arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Anket sonuçları değerlendirilirken, tablolarla gösterilerek anlamlı hale getirilmeye çalışılmıştır.

3. 3. Araştırma Evreni: Trabzon İl Merkezi

Araştırmanın uygulama alanı; Trabzon il merkezinde ikamet eden ve meslek fark etmeksizin çalışma hayatının içinde yer alan kadın çalışanlar olmaktadır. İlk olarak Trabzon ilinin coğrafik konumu, demografik özellikleri, eğitim ve ekonomik yaşam hakkında bilgilere değinilecektir. Kadınların sosyal ve ekonomik hayattaki faaliyetlerini arttırmak için kurulan derneklere ve yapılan projelere değinilmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin 81 ilinden biri olan Trabzon, toplam nüfus itibari ile 28. sırada bulunmaktadır. Karadeniz bölgesinin nüfusu en kalabalık ikinci kenti olan Trabzon, Doğu Karadeniz bölgesinde yer almaktadır. 4.662 km² lik yüz ölçümüyle ülke topraklarının % 0,6'sını kaplamaktadır. Karadeniz sahili ile Zigana dağları arasında yer alan kentin arazisinin % 33'ü plato, %77'lik kısmında dağlar yer almaktadır. Doğusunda Rize, batısında Giresun, güneyinde ise Bayburt ve Gümüşhane bulunmaktadır (DOKA, 2015).

1927 yılında Türkiye'de yapılan ilk nüfus sayımında Trabzon'un nüfusu 293.055 olarak sayılmaktadır. Adrese dayalı nüfus sayımı en son 2014 yılında yapılmış ve geçen yıllar içinde yaklaşık 2,62 kat artarak nüfus sayısı 766.782'e ulaştığı tespit edilmektedir. 164 kişi ile km²'ye düşen nüfus yoğunluğu bakımından 81 Türkiye ili arasından 11. sırada yer almaktadır. Kadın nüfus sayısı 388.273 (%50,64) iken, erkek nüfus sayısı 378.509 (%49, 36) olmaktadır. Trabzon' un nüfus yoğunluğu 164/km² olmaktadır. 18 ilçeye sahip ve büyükşehir statüsü kazanan şehirde merkez ilçe 314.246 kişilik nüfusıyla en kalabalık yerleşim yeri olan Ortahisar olmaktadır (TV, 2015).

Tablo 3. 1. TÜİK'ndan alınan veriler doğrultusunda Trabzon'da yaş grupları ve cinsiyete göre nüfus sayıları verilmektedir.

Tablo 3. 1. Trabzon' da Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2014 (x1000 Kişi)

| YAŞ GRUBU | TOPLAM | ERKEK | KADIN |
|---------------|----------|----------------|----------------|
| 0- 4 | 50. 086 | 25. 582 | 24. 504 |
| 5- 9 | 51. 951 | 26. 592 | 25. 359 |
| 10- 14 | 55. 289 | 28. 076 | 27. 213 |
| 15- 19 | 63. 421 | 32. 260 | 31. 161 |
| 20- 24 | 62. 963 | 31. 447 | 31. 516 |
| 25- 29 | 56. 623 | 28. 747 | 27. 876 |
| 30- 34 | 56. 912 | 28. 762 | 28. 150 |
| 35- 39 | 53. 142 | 27. 177 | 25. 965 |
| 40- 44 | 53. 174 | 26. 537 | 26. 637 |
| 45- 49 | 48. 944 | 24. 917 | 24. 027 |
| 50- 54 | 50. 060 | 24. 565 | 25. 495 |
| 55- 59 | 44. 791 | 22. 303 | 22. 488 |
| 60- 64 | 33. 494 | 16. 747 | 16. 747 |
| 65- 69 | 27. 103 | 12. 170 | 14. 933 |
| 70- 74 | 21. 271 | 9. 068 | 12. 203 |
| 75- 79 | 14. 481 | 5. 882 | 8. 599 |
| 80- 84 | 14. 098 | 5. 759 | 8.339 |
| 85- 89 | 6. 645 | 1. 644 | 5. 001 |
| 90- + | 2. 334 | 274 | 2. 060 |
| TOPLAM | 766. 782 | 378. 509 | 388. 273 |

Kaynak: TÜİK, 2014

Tablo 3. 1.'de en çok nüfus, erkeklerde 15- 19 yaş aralığında, kadınlarda ise 20- 24 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Genç nüfusa sahip bir kent olan Trabzon hem ekonomik hem de sosyal alanlarda dinamik bir yapıya sahip olmaktadır. İş gücü arzı açısından bakıldığında; çalışma çağına giren nüfus (15- 24)'un çok olması da ekonomik olarak pozitif bir durumun göstergesidir.

Tablo 3. 2. Trabzon' da Okuma Yazma Durumu ve Cinsiyete Göre Nüfus Oranı, 2013 (Yüzde)

| TRABZON | OKUMA- YAZMA BİLEN ORANI | | | OKUMA- YAZMA BİLMEYEN ORANI | | |
|---------|--------------------------|--------|-------|-----------------------------|-------|-------|
| | TOPLAM | ERKEK | KADIN | TOPLAM | ERKEK | KADIN |
| | 94, 92 | 98, 66 | 91,29 | 5, 1 | 1, 3 | 8, 7 |

Kaynak: TÜİK, 2013

Tablo 3. 2.'de Trabzon'da okuma yazma bilenlerin oranı; toplamda %94,92, erkeklerde %98,66, kadınlarda ise % 91,29 olarak belirtilmektedir. Okuma-

yazma bilmeyenlerin oranı; toplamda % 5,1 iken; kadın oranı %8,7 ve erkek oranı %1,3 olmaktadır. İl de erkeklerin okumasına daha fazla önem verildiği görülmektedir.

Tablo 3. 3. Türkiye ve Trabzon'unun işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranının karşılaştırılması, 2014 (Yüzde)

| | Türkiye | Trabzon |
|-------------------------------|---------|---------|
| İşgücüne katılma oranı | 48,3 | 50,3 |
| İşsizlik oranı | 9 | 7,4 |
| İstihdam oranı | 43,9 | 46,6 |

Kaynak: TÜİK, 2014

Tablo 3. 3.'te Trabzon 'da işgücüne katılma oranı % 50,3, işsizlik oranı % 7,4 ve istihdam oranı ise % 46,6 olarak bulunmaktadır (Türkiye ortalamaları sırasıyla % 48,3, %9 ve % 43,9'dur.). Türkiye'nin verileriyle karşılaştırıldığında; işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı yüksek olurken, işsizlik oranı ise düşük olmaktadır. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Trabzon İl Müdürlüğü veri tabanında 2014 yılı Haziran ayı sonu itibariyle İŞKUR' a kayıtlı işsiz sayısı 24 bin 219 olarak verilmektedir. Bunların 13 bin 396'sı erkek, 10 bin 823'ü kadın olmaktadır. Trabzon' da kadın istihdam oranı ise % 29,9 olmaktadır. Geçen yıllarla karşılaştırıldığında; işsizlik oranı %1, 6 oranında azalmaktadır. 2014 yılı birinci altı aylık dönemde 3 bin 439'u erkek, 2 bin 094'ü kadın olmak üzere toplam 5 bin 533 işe yerleştirme yapılmaktadır. İşe yerleşenlerin yüzde 37,8'i kadın ve işe yerleştirme sayısında yüzde 91 oranında artış olmaktadır (TV, 2015).

İlde gelişme gösteren ve büyük paya sahip olan sektörler özellikle tarım, hizmetler ve imalat sanayi sektörleri olmaktadır. Gıda (fındık, çay), balıkçılık, dokumacılık ve deri sanayi, toplum hizmetleri, gümüş işi, orman ürünleri sanayi, ziraat ve ormancılık ve kişisel hizmetler gibi sektörler gelişen ve rekabet gücü yüksek sektörlerden olmaktadır. Özellikle tarım sektörünün geliştiği, fındık ve çay üretiminin çok olduğu ilde kadının istihdam oranları en yüksek seviyelerde olmaktadır. İstihdam edilen kadınların çoğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalışması da ilde önemli bir sorun oluşturmaktadır. Kadın örgütlerinin son zamanlarda yaptıkları araştırmalara göre; tekele çay imalatı ve çay fabrikalarının özelleştirilmesi gibi nedenlerden dolayı kadınların

çoğu ya işsiz kalmakta ya da kayıt dışı çalışmaktadır. İşsiz kalan kadınların yöneldiği ilk işler hasta- yaşlı bakımı, fındık toplama ve aşçılık gibi iş alanlarının bulunduğu hizmet sektörler olmaktadır. İilde kadınların en az istihdam edildikleri sektör sanayi sektörü olarak tespit edilmektedir. Yapılan çalışmalar özel sektörde çalışan kadınların çoğunun sigortalı olarak çalışmasına rağmen; bu işlerin çoğu mevsimlik ya da asgari ücretin altında olan işler olmaktadır. Ayrıca Trabzon'a özel gümüş işinin maliyetini düşürmek için gümüş üreticileri tarafından evde çalışan kadınlar tercih edilmektedir (KEİG, 2013:147).

3. 4. Trabzon'da Kadının Konumu

Türkiye'nin her şehrinin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Bir kelimenin anlamı, bir yemeğin adı veya sahip oldukları örf ve adetlerde bu farklılıklar açıkça görülebilmektedir. Üstün (2009, 361)' e göre; her şehrin öncü olduğu bir yönü ya da özelliği olduğu gibi, son yıllarda ataerkillik yapısı ile şekillenen 'erkeklik' söz konusu olduğunda öncülüğü yapan şehirlerden biri Trabzon olmaktadır. Trabzon ekmeği kadar erkekliğiyle de ünlüdür (Şahinde Yavuz 2015, 118). Bozok (2012, 414- 415)'a göre; Trabzon'un bir erkek şehri olarak kurulmasında etkili üç etken vardır. Bunlardan ilki, işsizliğin ve yoksulluğun artması ile şehrin kamusalının ataerkil değerleri güçlü, umutsuz, şiddete eğimli ve işsiz erkekler tarafından yönlendirilmesidir. İkinci etken, şehrin en önemli simgelerinden biri olan Trabzonspor takımına olan desteğin ataerkilliği ön plana çıkarmasıdır. Son etken ise; Türkiye Gürcistan sınırının açılması ile Doğu Bloğundan ve eski SSCB'den gelen seks işçileri ile Trabzon erkeğinin ataerkil hayallerinin gerçek olmasıdır (Şahinde Yavuz 2015, 118). Kendisinin ilgilendiği kadınla bir başka erkeğin ilgilenmesinin bile cinayet sebebi olabileceği şehirde seks işçilerine olan talebin çokluğu ahlaki yapının ikiye bölünmüşlüğü ortaya koymaktadır. Fuhuş sektöründe çalışan kadınlarla birlikte olmak için ailesinin gelir kaynaklarına el koyan erkekler eşlerini maddi ve manevi anlamda sömürmüştür. Cinsel, bedensel ve fiziksel şiddete maruz kalan kadınlar toplumda ikincil konuma düşmüştür (Bozok 2012, 432). Trabzon kadınının çalışkan ve cefakar olduğunu söyleyen erkekler aynı zamanda 'bakımsız' ve 'oturmasını kalkmasını bilmeyen' gibi olumsuz sıfatlarla da tanımlamıştır (Bozok, 2012, 439) Böylelikle Trabzon'da kadınlar; bahçe, inek bakımı, çocukları

büyütmenin “kadın olmaya” yetmediğini deneyimlemişler, kişisel bakımları ile de uğraşmaları gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Kadınların o dönemde kocalarını elde tutmaya dair gayretleri, ataerkil kodu destekler niteliktedir (Şahinde Yavuz 2015, 118).

Trabzon’un toplumsal tabanının ve yerel kimliğinin belirlenmesinde hırçın denizinin, engebeli yaşam alanlarının ve değişen havasının önemli ölçüde etkilerinin olduğu bilinmektedir. Sanayi sektörünün gelişmemesi halkın daha çok kırsal kesimlerde yaşamasına neden olmuştur. Hızlı nüfus artışlarının yaşandığı şehirde tarım alanlarının yetersiz olmaya başlamasıyla diğer illere hatta ülkelere göç veren bir şehir konumuna dönüşmüştür. 1950 yılı sonrasında ise kendinden daha fakir illerden ve ülkelerden göç alan bir şehir haline dönüşmüştür. Ekonomik yapının daralması, işsiz nüfusun artması ve sanayinin gelişmemesinden kaynaklanmıştır (Şahinde Yavuz 2015, 119). Tarım alanlarının yetersizliği sonucu kırsal kesimden kente göç eden kadınlar endüstrileşme sürecinde ekonomiden dışlanarak modern ev kadınlığı rollerini benimsemek zorunda bırakılmıştır. Erkeklerin kent merkezinde iş fırsatları artmış fakat kadınların ev içindeki dünyaları küçülmüştür. Oluşan yeni düzen ile birlikte erkek maddi anlamda evinin, eşinin ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılarken, kadın ise erkeğe bağımlı hale gelmiştir (Şahinde Yavuz 2015, 120).

Toplumun temel değerlerinin şekillenmesinde aile kavramı etkili olmaktadır. İnatçı karakteri, rekabetçi kültürü, dili, müziği, folklorü, vb. etkenler Trabzon da aile yapısını şekillendirmektedir. Geleneksel aile yapısı, hem kadının hem de erkeğin yönetme ve fırsatları değerlendirme gibi yeteneklerine sahiptir. Yüz yüze ilişkilerin ve yerel bağların kuvvetli olması Karadenizlilik kültürünün en önemli özelliği olmaktadır. Ahlaki ve moral değerler çoğunlukla aile kavramı etrafında şekillenmektedir. Kadın ev işleri, çocuk bakımı, bağ-bahçe işleri vb. işlerle ilgilenmekte, erkek ev dışında maddi destek için çalışmaktadır. Evde ya da dışarda gelir getiren bir işte çalışmanın tercihi kadından ziyade ailenin durumuna bağlı olmaktadır. Kadınlar ücretli bir işte çalışsalar bile kazandıkları para aile için ek gelir olmaktadır. Erkeklerin kazançları ise ailenin temel geliri olarak kabul edilmektedir. Kadınlar, erkeklerden daha çok kazanç sağlasa bile erkeklerin kazançlarını daha değerli bulmaktadırlar. Ailenin maddi imkanları, çocukları bakacak kimsenin olmaması gibi nedenler kadınların işe girme, işten çıkarılma veya işten ayrılmalarını etkilemektedir (Hattatoğlu 2001, 174). Ayrıca erkeklerin çalışarak evi geçindirmek istemelerinin ardında ki sebep ‘erkek ayrıcalığı’ na

sahip olmak istemeleridir. Erkekler göre; ücretli iş sahibi olan erkek ev içinde eşine ve çocuklarına hükmedebilmektedir. İlin bazı köylerinde erkeklerin ev işleri ya da bağ bahçe işlerini yapması ayıp olmaktadır. Erkek sahip olduğu meslekten başka hiçbir işi yapmamakta, boş zamanlarında ise kahvede oturmaktadır. Kadının ise hiç boş zamanı olmamaktadır. Evli ve meslek sahibi olan kadınların öncelikli rolü ev kadınlığı olmaktadır. Karadeniz kadını aşırı çalışkan, üretken, ailenin yükünü taşıyan, her türlü zorluğun üstesinden gelecek kadar güçlü ve inatçı gibi özellikleri ile bilinmektedir. Yöresel farklılıklar ne olursa olsun eğitimde öncelik, miras düzeni ve kazancın tasarrufu, evde söz hakkı, gibi konularda ataerkil yapı Trabzon'da da görülmektedir. Aile içi psikolojik ya da fiziksel şiddetin mağduru kadınlar 'Toplum ne der?' düşüncesi ile seslerini çıkaramamaktadırlar. Aile içinde önemli olan diğer bir konu ise erkek çocuk sahibi olmaktır. Bu yapının hakim olduğu ailelerde kız ve erkek çocukların farklı değerleri vardır. Kadın erkek çocuk doğurduğu zaman aile içindeki konumunu sağlamlaştırır. Kayınpeder ve kayınvalide tarafından erkek çocuk yapan gelin diğerlerine göre daha kıymetli ve öncelikli olmaktadır. Erkek çocuk soyun devamı olarak düşünülmektedir. Kentleşme ile birlikte Trabzon da çekirdek aile yapıları artsa bile doğacak olan çocuğun öncelikle erkek olması istenmektedir. Erkek ya da kız çocukların büyümeleri aşamasında aileleri tarafından kadınsı ya da erkeksi olarak kabul edilen davranışları göstermeleri istenmektedir. Erkek çocuk sünnet, asker, iş ve evlilik süreçlerinde sürekli olarak erkekliğini ispat etmek zorunda bırakılmaktadır. Karadeniz delikanlısı ağlamaz, kavga eder, namusunu korur, güçlü, cesur olur ve ev işi yapmaz gibi kalıp düşünceler çocukluktan itibaren erkek çocuklara aşılacaktır. Ev işi yapması, kadın gibi evde oturması ya da evde oyun oynaması gibi davranışlar Trabzon da kabul edilmemektedir. Kız çocuklar ise erkeklerin aksine eve bağımlı olmak ve ev işleri ile ilgilenmek zorunda tutulmaktadır. Kız kardeşler erkek çocuğa hizmet edip ve saygı göstermelidir. Çocukları cinsiyetlerine göre ayrıcalıklı olarak yetiştirme geleneğinden dolayı kız çocukları daha değersiz olduklarını düşündürmektedir. Ataerkil toplumlarda erkek çocuklar soyun devamı için değerli olurken; kız çocuklar ise yaşlılıklarında aile büyüklerine daha iyi bakacakları için kıymetli olmaktadır. Bu çelişkiye rağmen cinsiyet farkı olsa da çocuklara eşit derecede davranılmadığı görülmektedir (Şahinde Yavuz 2015, 123- 127).

3. 5. Trabzon’da Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Kurulan ve Kurulması Planlanan Sosyal Derneklerin Hedefleri

Trabzon’da kadınların sosyal ve ekonomik hayatta erkeklerle eşit olması gerektiğini savunan ve onlara her yönden destek olmak için kadın dernekleri bulunmaktadır. Bu dernekler, Türk Anneler Derneği Trabzon Şubesi, Of ve Çevresi Kadınlar Yardımlaşma Derneği, Femin & Art Trabzon Kadın Sanatçılar Derneği, Karadeniz Kadın Dayanışma Derneği, Tüm Kadınlar Derneği, ve Seza Hanım Kültür İletişim Dayanışma ve Yardımlaşma Derneği olmaktadır. Bu derneklerin amaçları; kadın haklarını ihlallere son vermek, cinsiyet ayrımcılığına ve ihlallere karşı farkındalığı arttırmak, kadınların kamusal hizmetlere erişimin iyileştirmek ve kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal statüsünün yükseltmek olmaktadır. Yapılması planlanan projeler kapsamında hedefler ise; farkındalık yaratma kampanyaları ve çalışma ziyaretleri, daha fazla sayıda yapılması planlanan eğitim, seminer ve çalıştaylar, yeni kadın sivil toplum kuruluşlarının kurulmasını desteklemek, kadınlara yönelik yüz yüze rehberlik hizmetlerini sağlamak, iletişim ağlarını oluşturmak ve ihtiyaçları değerlendirmek ile ilgili saha çalışmalarının yapılması olmaktadır (Ergenç, 2010)

3. 6. Alan Araştırması Verilerinin Analizi

Bu bölümde Trabzon il merkezinde çalışan 412 kadın ile yüz yüze yapılan anket çalışmasının verileri analiz edilmektedir. Öncelikle araştırma kapsamındaki çalışan kadınların yaş grubu, eğitim düzeyi, medeni durumu, hane halkı büyüklüğü, mesleği, gelir kaynakları ve ücret düzeyi gibi bireyin tanımlayıcı özelliklerinden bahsedilmektedir. Daha sonra kadının çalışma yaşamı ile ilgili detaylı inceleme yapılmaktadır.

Tablo 3. 4.’te ankete katılan katılımcıların yaş aralıklarına göre dağılımları yapılarak yüzdeleri ve frekansları incelenmektedir.

Tablo 3. 4. Çalışan Kadınların Yaş Aralıklarına Göre Analizi

| Yaş Aralıkları | 1. aralık 17 – 24 | 2. aralık 25- 34 | 3. aralık 35 – 44 | 4. aralık 45 – 54 | 5. aralık 55- 64 | 6. aralık 65 - + | Toplam |
|-----------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------|
| Frekans | 65 | 195 | 56 | 54 | 32 | 10 | 412 |
| Yüzde | 15, 8 | 47,9 | 13,6 | 12,4 | 7,8 | 2,5 | 100 |

Tablo 3. 4.'te çalışan kadınların yaş aralıkları analiz edildiğinde; 25-34 yaş aralığında bulunan kadınların oranı %47,9 ile en fazla yüzdeye sahip olmaktadır. 17-24 yaş arasında bulunanlar %15,8 ile ikinci sırada, 35- 44 yaş arasında bulunanlar %13,6 ile üçüncü sırada yer almaktadırlar. TUIK'in Türkiye genelinde 1988 yılında yaptığı sayımda; 20-24 yaş aralığı, 2010 yılında yaptığı sayımda ise 25-29 yaş aralığındaki kadın nüfusunun daha fazla çalıştığı görülmektedir (Tansel, 2012, 65). Bu çalışmada Türkiye geneli 2010 yılı oranları ile benzerlik görülmektedir. 24 yaş sonrası yüzde de görülen hızlı artışın nedeni eğitim hayatını tamamlayan kadınların iş hayatına atılmalarından dolayı oluşmaktadır. 34 yaş sonrasında çalışan kadın sayısında hızlı düşüş görülmektedir. Eşlerin kadınları çalıştırmak istememeleri, hamile kalan ya da çocuk sahibi olan kadınları çalıştırmak istemeyen işverenlerin çok sayıda olması gibi nedenler düşüşün nedenlerinden olmaktadır. Fakat çalışmaya katılan belli bir kısım kadının 65 yaş sonrası bile çalışma hayatına devam ettiği görülmektedir. Ekonomik özgürlük elde etmek, sosyal ve iş hayatın içinde yer almak gibi nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan ya da çalışmayı tercih eden kadınlar bu kesimi oluşturmaktadır.

Tablo 3. 5.'te ankete katılan katılımcıların eğitim durumlarının analizleri yapılmaktadır.

Tablo 3. 5. Çalışan Kadınların Eğitim Durumlarına Göre Analizi

| Eğitim | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------------------------|----------------|------------------|
| Okur-yazar değilim | 6 | 1,5 |
| İlköğretim | 46 | 11,2 |
| Lise | 98 | 23,8 |
| Mesleki lise | 46 | 11,2 |
| Üniversite ve yüksekokul | 155 | 37,6 |
| Lisansüstü | 60 | 14,6 |
| Diğer | 1 | 0,2 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Tablo 3. 5.'te ankete katılan çalışan kadınlardan, okuma yazma bilmeyen kadın oranı %8,7 iken, erkeklerde bu oran %1,3 olmaktadır. 412 kişi arasında yapılan çalışmada bu oran 1,5 olmaktadır. Okuma yazma bilmemelerinden dolayı kadınlar çalışma hayatında az sayıda yer almaktadırlar. İlköğretim mezunları %11,2, lise mezunları % 23,8, mesleki lise mezunları %11,2, lisansüstü mezunları %14,6 olmaktadır. Çalışma genelinde kadınların çoğunluğu üniversite ya da yüksekokul mezunu olmaktadır. %37,6'lık bu yüzdeden ilde eğitime önem verildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3. 6.'da katılımcıların medeni durumlarının frekans ve yüzdeleri hesaplanmaktadır.

Tablo 3. 6. Çalışan Kadınların Medeni Durumlarının Analizi

| Medeni hal | Frekans | Yüzde (%) |
|-------------------|----------------|------------------|
| Evli | 218 | 52,9 |
| Bekar | 179 | 43,4 |
| Diğer | 15 | 3,6 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Tablo 3. 6.'da ankete katılan çalışan kadınların medeni durumlarına bakıldığında; evli kadınların %52,9 ile en yüksek yüzdeye sahip oldukları görülmektedir. Bekar kadınlar %43,4 ile 2. sırada yer almaktadır. Eşlerin maddi olarak birbirlerine destek

olmaları ve aile geçimine katkıda bulunmak zorunda kalmalarından dolayı çalışan kadınların çoğunluğu evli olmaktadır.

Tablo 3. 7. Çalışan Kadınların Eğitim Düzeyi İle Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması (Kişi)

| Eğitim Durumları & Medeni Haller | Evli | Bekar | Diğer | Toplam |
|---|-------------|--------------|--------------|---------------|
| Okur- yazar değilim | 5 | 0 | 1 | 6 |
| İlköğretim | 17 | 18 | 11 | 46 |
| Lise | 51 | 45 | 2 | 98 |
| Mesleki lise | 27 | 18 | 1 | 46 |
| Üniversite ve Yüksekokul | 92 | 63 | 0 | 155 |
| Lisansüstü | 25 | 35 | 0 | 60 |
| Toplam | 218 | 179 | 15 | 412 |

Tablo 3. 7.'de kadının medeni durumu ile eğitim durumu arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Medeni hallerinin ve eğitim durumlarının karşılaştırılması yapıldığında; okur – yazar olmayan kadınların 5 tanesi evli, 1 tanesinin ise eşi ölmüş olarak belirtilmektedir. İlköğretim mezunlarının çoğunun bekar olduğu görülmektedir. Lise, mesleki lise, üniversite ve yüksekokul mezunlarının çoğu evli olmaktadır. Lisansüstü eğitim alan 60 kişiden 35'i ise evlilik hayatıyla iş hayatını bir arada sürdürmeyi tercih etmemektedir.

Tablo 3. 8. Katılımcıların Evlilik Yaptıkları Yaşların Analizi

| Evlilik yaptıkları yaş aralıkları | 1. aralık 15 – 17 | 2. aralık 18 – 21 | 3. aralık 22 – 25 | 4. aralık 26 – 29 | 5. aralık 30 – üzeri |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Frekans | 18 | 63 | 100 | 53 | 16 |
| Yüzde | 4,1 | 15,4 | 24,3 | 12,9 | 3,8 |

Tablo 3. 8.'de katılımcıların evlilik yaptıkları yaşlar aralık verilerek hesaplanmaktadır. Trabzon ilinde yasal evlilik yaşının altında evliliklerin yapıldığı görülmektedir. Çalışmada %4,1 gibi az bir orana sahip olan 15-17 yaş aralığında evliliklerin toplum genelinde hala yaygın olduğu bilinmektedir. 18-21 yaş aralığında yapılan evlilik yüzdesi 15,4, 22-25 yaş aralığında bu yüzde artarak %24,3'e kadar çıkmaktadır. 30 yaşından sonra evlenen oranı %3,8 olur iken, 18 yaşından önce evlenen oranı daha düşük olmaktadır.

Tablo 3. 9. Katılımcıların Çocuk Sayılarının Analizi

| Çocuk sayısı | Frekans | Yüzde (%) | Geçerli yüzde (%) |
|---|---------|-----------|-------------------|
| 1 | 77 | 18,7 | 36,3 |
| 2 | 85 | 20,6 | 40,1 |
| 3 | 43 | 10,4 | 20,3 |
| 4 | 4 | 1,0 | 1,9 |
| 5 | 3 | 0,7 | 1,4 |
| Toplam | 212 | 51,5 | 100,0 |
| Girilmemiş değer(missing system) | 200 | 48,5 | |

Tablo 3. 9.'da ankete katılan 412 kişiden 200 tanesinin çocuğu bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışan kadınların en fazla %20,6 oranla 2 çocuğu bulunmaktadır. %48,5'inin hiç çocuğu bulunmamaktadır. Eğitim durumu, evlenme yaşı ve medeni hal gibi durumlar kadınların çalışma hayatında bulunup bulunmamasını etkilediği bilinmektedir. Bu durumların yanında çocuk bakımı için işi bırakan kadınların olduğu bilinmektedir.

Çocuklu kadınların işte yükselememesi, emzirme sürelerinin verilmemesi, aldıkları maaşların düşük olması gibi nedenlere bağlı olarak çocuk yapma istekleri azalmaktadır. Bakıcı ücretlerinin çok olması, ailede çocuğu bakacak kimsenin olmaması ve çoğu sektörün çocuklu kadınlarla çalışmak istememesi kadınların işten ayrılma nedenlerinden olmaktadır. Çalışma hayatından kopmamak için çocuk yapmayan ya da en fazla 2 çocuk yapan kadınların arttığı gözlenmektedir. Toplum nüfusunu uzun vade

de negatif yönde etkileyecek olan bu durum için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Tablo 3. 10. Çalışan Kadınların Çocuklarının Bakım Durumunun Analizi

| Çocuklara kim bakar | Frekans | Yüzde (%) | Geçerli yüzde (%) |
|-----------------------------------|---------|-----------|-------------------|
| Anaokulu-kreş | 14 | 3,4 | 6,8 |
| Aile büyükleri | 72 | 17,5 | 34,8 |
| Bakıcı | 36 | 8,7 | 17,4 |
| Okula gidiyor | 43 | 10,4 | 20,8 |
| Kendileri | 42 | 10,2 | 20,3 |
| Toplam | 207 | 50,2 | 100,0 |
| Girilmemiş değer (missing system) | 205 | 49,8 | |
| Toplam | 412 | 100,0 | |

Tablo 3.10.'da çalışan kadınlarının çocuklarını %34,8 oranla aile büyüklerine baktırdığı görülmektedir. Ana okula ya da kreşe giden çocukları olan %6,8, çocuklarını bakıcıya baktıran %17,4, okula giden çocukları olanlar %20,8, kendilerini bakacak yaşa gelenler ise %20,3'lük kısmı oluşturmaktadır. Çocuklarını aile büyüklerine baktıranların kadınların oranları, çocuklarını bakıcıya baktıranların oranlarının iki katı olduğu görülmektedir. Bu durumun ana sebebinin aile büyüklerine olan güvenle alakalı olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 3. 11.'de katılımcıların hanedeki kişi sayılarına göre analizi yapılmaktadır.

Tablo 3. 11. Hanedeki Kişi Sayılarına Göre Analizi

| Kişi sayısı | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------|---------|-----------|
| 1 | 27 | 6,6 |
| 2 | 100 | 24,3 |
| 3 | 116 | 28,2 |
| 4 | 99 | 24,0 |
| 5 | 59 | 14,3 |
| 6 | 9 | 2,2 |
| 7 | 2 | 0,5 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Tablo 3. 11.'deki verilere göre; ev içinde 3 kişi yaşayan sayısı %28,2 ile ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada ev içinde yaşayan kişi sayısı %24,3 oranıyla 2 kişi olmaktadır. Bu oranlardan kentleşme olgusuyla birlikte çekirdek aile yapılarının arttığını görülmektedir.

Tablo 3. 12. Çalışan Kadınların Meslek Dallarına Göre Analizi

| Meslek dalları | Frekans | Yüzde |
|-----------------------------|------------|--------------|
| Üst düzey yönetici ve müdür | 26 | 6,3 |
| Profesyonel meslek | 148 | 35,9 |
| Yardımcı profesyonel meslek | 59 | 14,3 |
| Müşteri ve büro hizmetleri | 25 | 6,1 |
| Hizmet ve satış elemanı | 72 | 17,5 |
| Sanatkar | 39 | 9,5 |
| Nitelik gerektirmeyen işler | 43 | 10,4 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Tablo 3. 12.'ye göre profesyonel meslek gruplarında çalışanların yüzdesi 35,9 ile birinci sırada yer almaktadır. İkinci sırada yer alan meslek grubu ise % 17,5 hizmet ve satış sektörü olmaktadır. Üst düzey yönetici ve müdür olarak çalışan kadınların oranı %6,3 ile en düşük seviyededir. Bu oranla kadın çalışanların önüne konulan cam tavanlardan (engeller) dolayı mesleklerde üst kademelere gelemediği Trabzon ilinde de görülmektedir. Eğitim seviyeleriyle mesleklerin ilişkileri aşağıdaki tabloda açıklanmaktadır.

Tablo 3. 13. Çalışanlar Kadınların Eğitim Durumlarına ve Meslek Dallarına Göre Karşılaştırılma Analizi (Kişi)

| Eğitim Durumları & Meslek Dalları | Okur yazar değil | İlk-öğretim | Lise | Meslek i lise | Üniversite veya yüksek okul | Lisans-üstü | Diğer | Toplam |
|-----------------------------------|------------------|-------------|------|---------------|-----------------------------|-------------|-------|--------|
| Üst düzey yönetici ve müdür | 0 | 4 | 0 | 1 | 17 | 4 | 0 | 26 |
| Profesyonel meslek | 0 | 1 | 20 | 4 | 76 | 47 | 0 | 148 |
| Yardımcı profesyonel meslek | 0 | 8 | 9 | 13 | 24 | 5 | 0 | 59 |
| Müşteri ve büro hizmetleri | 0 | 0 | 6 | 10 | 9 | 0 | 0 | 25 |
| Hizmet ve satış elemanı | 0 | 8 | 30 | 13 | 21 | 0 | 0 | 72 |
| Sanatkar | 0 | 17 | 19 | 1 | 2 | 0 | 0 | 39 |
| Nitelik Gerektirmeyen işler | 6 | 8 | 14 | 4 | 6 | 4 | 1 | 43 |
| Toplam | 6 | 46 | 98 | 46 | 155 | 60 | 1 | 412 |

Tablo 3. 13. 'e göre; okur - yazar olmayanların hepsinin nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığı görülmektedir. İlköğretim mezunlarında en fazla tercih edilen meslek sanatkarlık olmaktadır. Eğitim durumu artan kadın çalışanın işteki konumu da yükselmektedir. Liseden mezun olup eğitimini bırakanların çoğunlukla hizmet ve satış sektöründe çalıştığı görülmektedir.

Meslek liselerinden mezun olanlar bir meslek dalı üzerine eğitim aldıkları için yardımcı profesyonel mesleklerde çalışmaktadır. Üniversite ve yüksekokulda eğitim almış kadınların sayılarının, profesyonel mesleklerde ilk sırayı aldıkları görülmektedir. Lisansüstü eğitim almalarına rağmen üst düzey yönetici ve müdür konumunda çalışan sayısı profesyonel mesleklerde çalışanlardan daha çok olamamaktadır. Bunun nedeni meslek analizi yapılan kısımda açıklanmaktadır.

Tablo 3. 14. Çalışan Kadınların Çalışma Sürelerine Göre Analizi

| Çalışma süreleri (yıl) | Frekans | Yüzde (%) |
|-------------------------------|----------------|------------------|
| 1- 10 yıl arasında çalışan | 259 | 62,9 |
| 11- 21 yıl arasında çalışan | 75 | 18,2 |
| 22- 32 yıl arasında çalışan | 48 | 11,7 |
| 33- 43 yıl arasında çalışan | 23 | 5,6 |
| 44- 50 yıl arasında çalışan | 7 | 1,7 |
| Toplam | 412 | 100 |

Tablo 3. 14.'e göre; en fazla 1 -10 yıl arasında çalışma hayatında yer alan kadınların yüzdesi 62,9 olarak hesaplanmaktadır. Çalışma süreleri arttıkça frekanslarda ve yüzdelerde belirgin düşmelerin olduğu görülmektedir. Trabzon ilinde kadınların yaşları ilerledikçe daha öncede belirtilen nedenlerden dolayı çalışma hayatından ayrıldıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3. 15. Çalışan Kadınların Çalışma Şekillerinin Analizi

| Çalışma şekilleri | Frekans | Yüzde (%) |
|--------------------------------------|----------------|------------------|
| Kendi işim | 62 | 15,0 |
| Ücret karşılığı ve devamlı | 187 | 45,4 |
| Ücret karşılığı ve sözleşmeli | 122 | 29,6 |
| Geçici veya mevsimlik | 4 | 1,0 |
| Yarı zamanlı | 16 | 3,9 |
| Yevmiye usulü | 9 | 2,2 |
| Parça başı | 12 | 2,9 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Tablo 3. 15.'teki meslek analizlerine göre; %45,4 ile en büyük oran ücret karşılığı ve devamlı çalışma şekillerinde olmaktadır. Ücret karşılığı ve sözleşmeli

çalışan oranı %29,6 olmaktadır. Kendi işinde çalışanların oranı ise %15 olmaktadır. Kentte kadınların tercih ettiği en az çalışma şekli %1 ile geçici ve mevsimlik iş alanında olmaktadır. Çay, fındık, balık, vb. geçim kaynaklarının bulunduğu kentte geçici ve mevsimlik işçi sayıları oldukça yüksek olmaktadır. Fakat bu sektörlerde çalışmayı erkekler ya da şehir dışından özellikle bu işlerde çalışan işçiler tercih etmektedir. Kadınlar uzun vadeli kendilerini güvence altına alan işlerde çalışmayı tercih etmektedirler.

Tablo 3. 16. : Çalışan Kadınların Çalışma Şekilleri Ve Eğitim Durumlarının Karşılaştırılma Analizi (Kişi)

| Eğitim durumları & çalışma şekilleri | Okur-yazar değili m | İlk-öğretim | Lise | Meslek lisesi | Üniver-site veya Yüksek okul | Lisans-üstü | Diğer | Top-lam |
|---|---------------------|-------------|-----------|---------------|------------------------------|-------------|-------|------------|
| Kendi işim | 2 | 15 | 17 | 9 | 17 | 1 | 1 | 62 |
| Ücret karşılığı ve devamlı | 0 | 4 | 38 | 19 | 86 | 40 | 0 | 187 |
| Ücret karşılığı ve sözleşmeli | 0 | 17 | 28 | 16 | 42 | 19 | 0 | 122 |
| Geçici veya mevsimlik | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| Yarı zamanlı | 0 | 1 | 5 | 1 | 9 | 0 | 0 | 16 |
| Yevmiye usulü | 4 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| Parça başı | 0 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| Toplam | 6 | 46 | 98 | 46 | 155 | 60 | 1 | 412 |

Tablo 3. 16.'da anket çalışmasının yapıldığı 412 kadın çalışan arasında okur-yazar olmayanlar en çok yevmiye usulü ile çalıştığı görülmektedir. İlköğretim mezunu olan ücret karşılığı ve sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Lise ve üstü eğitim gören kadınların ise çoğunluğu ücret karşılığı ve devamlı çalışmaktadır. Eğitim seviyeleri arttıkça kadınların kendilerini güvenceye almak için daha çok ücret karşılığı ve devamlı bir işte çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo 3. 17. Çalışan Kadınların Aylık Maaşlarının Analizi

| Aylık Maaş (TL) | Frekans | Yüzde |
|--------------------|------------|-----------|
| 400- 1000 | 75 | 18,3 |
| 1001 -1646 | 56 | 13,6 |
| 1647 – 2500 | 149 | 36 |
| 2501 – 3000 | 66 | 16 |
| 3001 – 5000 | 62 | 15,2 |
| 5001 – 10000 | 4 | 0,9 |
| Toplam | 412 | 100 |

T. C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2016 yılı asgari ücret tutarı 1.647TL olarak açıklanmaktadır. Tablo 3. 17.'de anket çalışmasına katılan kadın çalışanların aldıkları maaşları kıyasladığımızda en çok 1.647-2500TL arasında maaş aldıkları tespit edilmektedir. Çoğunluğun aylık maaşı asgari ücretin üzerinde olmaktadır. Tablo 3. 17.'de yüzdeleri sıraladığımızda 1.647-2500TL aralığı % 36, 400-1000TL aralığı % 18,3, 2501-3000TL aralığı %16, 3001-5000TL aralığı %15,2, 1001-1646TL aralığı %13,6 ve son olarak 5001- 10000TL aralığı %0,9 olarak hesaplandığı görülmektedir.

Tablo 3. 18. Çalışan Kadınların Eğitim Durumları İle Aylık Maaşlarının Karşılaştırma Analizi (Yüzde)

| Eğitim durumu & Aylık maaş (TL) | Okur yazar değil | İlköğretim | Lise | Meslek lisesi | Üniversite Veya Yüksekokul | Lisansüstü | Diğer | Toplam |
|---------------------------------|------------------|------------|-----------|---------------|----------------------------|------------|-------|------------|
| 1) 400-1000 | 0 | 10 | 30 | 14 | 16 | 5 | 0 | 75 |
| 2) 1001-1646 | 0 | 2 | 20 | 10 | 24 | 0 | 0 | 56 |
| 3) 1647 – 2500 | 2 | 24 | 28 | 13 | 70 | 11 | 1 | 149 |
| 4) 2501 – 3000 | 0 | 9 | 12 | 4 | 27 | 14 | 0 | 66 |
| 5) 3001 – 5000 | 4 | 1 | 7 | 4 | 18 | 28 | 0 | 62 |
| 6) 5001 – 10000 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| Toplam | 6 | 46 | 98 | 46 | 155 | 60 | 1 | 412 |

Tablo 3. 18.'de eğitim seviyesi ve alınan maaşları karşılaştırdığımızda orantısız bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Okur-yazar olmayan kadın çalışanların aldıkları maaş 5. sırada yer almaktadır. Okur-yazar olmayıp 3.001TL üzerinde maaş kazanan kadınların çoğu ya kendi işine sahip ya da yevmiye usulü çalışmaktadır. Trabzon ili genelinde yevmiye usulü çalışan kadınlar genellikle evlere temizliğe gitmektedirler. İlköğretim mezunu kadınlarda 3. sırada bulunmaktadır. Lise veya meslek liselerinden mezun olanlar çoğu 1. sırada, üniversite ve yüksekokuldan mezun olanların büyük çoğunluğu ise 3. sırada bulunan maaş aralıklarında çalıştıkları görülmektedir. Lisansüstü mezunu olanların aldıkları maaşlar genelde 5. sırada olmaktadır. Lisansüstü eğitim alan 60 kadından 5'i de 400TL – 1.000TL arasında maaş almaktadırlar. Bunun sebebi ise eğitim aldıkları alanlarda Trabzon'da iş bulamamalarıdır. İş bulmak için başka şehirlere gitmek istememeleri olmaktadır.

Tablo 3. 19. Çalışan Kadınların Meslek Dalları İle Aylık Maaşlarının Karşılaştırılması Analizi (Kişi)

| Aylık maaşlar | Meslek dalları | | | | | | | Toplam |
|---------------|-----------------------------|--------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------|----------|-----------------------------|--------|
| | Üst düzey yönetici ve müdür | Profesyonel meslek | Yardımcı profesyonel meslek | Müşteri ve büro hizmetleri | Hizmet ve satış elemanı | Sanatkar | Nitelik gerektirmeyen işler | |
| 1) 400-1000 | 0 | 2 | 9 | 15 | 30 | 4 | 15 | 75 |
| 2) 1001-1646 | 1 | 10 | 2 | 9 | 26 | 6 | 2 | 56 |
| 3) 1647-2500 | 8 | 71 | 30 | 1 | 7 | 17 | 15 | 149 |
| 4) 2501-3000 | 4 | 22 | 18 | 0 | 9 | 9 | 4 | 66 |
| 5) 3001-5000 | 12 | 41 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 62 |
| 6) 5001-10000 | 1 | 15 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 17 |
| Toplam | 26 | 148 | 59 | 25 | 72 | 39 | 43 | 412 |

Tablo 3. 19. 'da Çalışan kadınların aldıkları maaşlar ile çalıştıkları meslek dallarını karşılaştırdığımızda ise; çoğunlukla yönetici ve müdür olarak çalışan kadınların maaşları 5. Sıradadır. Profesyonel meslek ve yardımcı profesyonel meslek sahibi olan kadınların maaşları 3. sırada yer almaktadır. Müşteri ve büro hizmetlerinde çalışan kadınlar ya da hizmet ve satış elemanı olarak çalışan kadınlar genelde 1. sıradaki maaş aralıklarında çalışmaktadırlar. Sanatkarlar 3. sıradaki maaş aralığında maaş almaktadırlar. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların çoğunluğu ise hem 1. hem de 3. sıradaki maaş karşılığı çalıştığı görülmektedir. Mezun oldukları okullar ve çalıştıkları mesleklerle aldıkları maaşları karşılaştırdığımız iki tablonun genelinde ortaya çıkan sonuca baktığımızda; kadın çalışanların aldıkları maaşlar 1.647-2.500TL arasında değişmektedir.

Tablo 3. 20. Çalışan Kadınların Köyde Yaşayıp Yaşamadıklarının Analizi

| | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------|----------------|------------------|
| Evet | 166 | 40, 3 |
| Hayır | 246 | 59, 7 |
| Toplam | 412 | 100 |

Tablo 3. 20.'de Trabzon il merkezinde 412 çalışan kadın arasında yapılan çalışmada 166 kadın daha önceden köyde yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Kente göç etmelerinin nedenleri ise okul, iş ve yaşam standartlarının şehirde daha iyi olduğunu düşünmeleri olmaktadır.

Tablo 3. 21. Çalışan Kadınların Köyde Yaşadıkları Yılların Analizi

| Köyde yaşama yılları | Frekans | Yüzde (%) | Geçerli yüzde (%) |
|--|----------------|------------------|--------------------------|
| 1- 5 | 42 | 10,19 | 25, 3 |
| 6- 10 | 41 | 9,85 | 24, 69 |
| 11- 15 | 37 | 8,98 | 22, 28 |
| 16- 20 | 20 | 4,85 | 12, 04 |
| 21- 25 | 25 | 6,06 | 15, 06 |
| 26- 30 | 1 | 0,2 | 0, 6 |
| Toplam | 166 | 40,29 | 100 |
| Yazılmamış değer (missing system) | 246 | 59,71 | |
| Toplam | 412 | 100 | |

Tablo 3.21.'e göre katılımcıların %25,3' ü 1-5 yılları arasında köyde yaşamaktadır. Kısa süre köyde yaşamalarının birtakım sebepleri olmaktadır. Köylerde çocuklara en çok ortaokul seviyesinde eğitim verilebilmektedir. Lise eğitimi almak için il ya da ilçelere gitmek zorunda olan çocuklar ailelerinin de göç etmelerine sebep olmaktadır. Diğer bir sebep; tayin olan öğretmenlerin belli bir süre köylerde yaşamak zorunda kalması olmaktadır. Bu ve benzeri sebeplerden dolayı köyde yaşadıkları süreler az olmaktadır.

Tablo 3. 22. Çalışan Kadınların Kentte Yaşadıkları Yılları Analizi

| Yıllar | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------|------------|--------------|
| 0- 10 | 1 | 0,24 |
| 11- 20 | 66 | 16,01 |
| 21- 30 | 177 | 42,96 |
| 31- 40 | 108 | 26,21 |
| 41- 50 | 52 | 12,62 |
| 51- + | 8 | 1,94 |
| Toplam | 400 | 100 |

Tablo 3. 22.'deki verilerde alan araştırmasına katılanların %42,96'sı 21-30 yılları arasında kentte yaşadığı görülmektedir. Katılımcıların %47,9'u 25-34 yaş aralığında olduğunu daha öncede belirtmiştik. Kentte yaşama yılları ile kişilerin yaşları arasında bir ilişki olduğu görülmektedir %26,21'lik bir kısmı kentte yaşadıkları yıl sayıları 31-40 arasında olmaktadır. 11-20 arasında %16,01, 41-50 arasında %12,62, 51-+ arasında %1,94 oranlık kesim kent hayatı yaşamıştır. Kentte yaşadıkları yıl sayısı 0-10 arasında olan kesimin oranı %0,24 olmaktadır. Çalışma yapılan kadınların büyük bir kısmı uzun süredir kent hayatında yaşamaktadır.

Tablo 3. 23. Çalışan Kadınların Hane İçinde Çalışan Kişi Sayılarının Analizi

| Kişi Sayısı | Frekans | Yüzde (%) |
|-------------|------------|-------------|
| 1 | 74 | 18 |
| 2 | 259 | 62,9 |
| 3 | 59 | 14,3 |
| 4 | 19 | 4,6 |
| 5 | 1 | 0,2 |
| Toplam | 412 | 100 |

Tablo 3. 23.'te il genelinde %62,9 oranla 259 kişi hanede 2 kişinin, %18 oranla 74 kişi hanede 1 kişinin çalıştığı belirtilmektedir. Medeni durumlarının ve hanede yaşayan kişi sayılarının hanede çalışan kişi sayıları ile olan ilişkisi sonraki tablolarda anlatılmaktadır.

Tablo 3. 24. Çalışan Kadınların Hane İçinde Çalışan Kişi Sayılarının & Medeni Durumlarının Karşılaştırılması Analizi (Kişi)

| Medeni durum | Hanede çalışan kişi sayısı | | | | | Toplam |
|--------------|----------------------------|------------|----|----|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Evli | 9 | 200 | 7 | 2 | 0 | 218 |
| Bekar | 53 | 56 | 52 | 17 | 1 | 179 |
| Diğer | 12 | 3 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| Toplam | 74 | 259 | 59 | 19 | 1 | 412 |

Bir önceki analizde 259 kişinin hanede 2 kişi çalıştığını belirtilmektedir. Tablo 3. 24.'te hanede çalışan kişi sayısı ve medeni durumlarının karşılaştırılmasına bakıldığında ise; 259 kişinin 200'ünün evli, 56'sının bekar ve 3'ünün diğer gruplara dahil olduğu görülmektedir. Genellikle çekirdek aile yapısının görüldüğü kentte aileler geçimlerini sağlayabilmek için birlikte çalışmaktadır. Geleneksel yapıda kadının yerinin evi olduğu düşüncesinin gelişen toplumlarda yıkıldığı görülmektedir.

Tablo 3. 25. Çalışan Kadınların Hane İçinde Çalışan Kişi Sayılarının ve Hanede Yaşayan Kişi Sayılarının Karşılaştırılması Analizi (Kişi)

| Hanede yaşayan kişi sayısı | Hanede çalışan kişi sayısı | | | | | Toplam |
|----------------------------|----------------------------|-----------|----|----|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 |
| 2 | 22 | 78 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | 15 | 84 | 17 | 0 | 0 | 116 |
| 4 | 9 | 57 | 23 | 10 | 0 | 99 |
| 5 | 0 | 34 | 18 | 7 | 0 | 59 |
| 6 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 9 |
| 7 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |

Tablo 3. 25.'te hanede çalışan ve hanede yaşayan kişi sayıları karşılaştırıldığında; 84 kişi 3 kişilik bir hanede 2 kişinin çalıştığını belirtmektedir. Çalışmayan kişinin ise genelde bakıma ihtiyacı olan bir aile büyüğü ya da çocuk olduğu düşünülmektedir. 78 kişi ise 2 kişinin yaşadığı ailede 2 kişinin de çalıştığını belirtmektedir.

Tablo 3. 26. Çalışan Kadınların Hanesinin Aylık Gelir Analizi

| Hanenin aylık geliri | Frekans | Yüzde (%) |
|-----------------------|------------|-----------|
| 1) 400- 1000 | 4 | 0,9 |
| 2) 1001 -1646 | 7 | 1,69 |
| 3) 1647 – 2500 | 52 | 12,62 |
| 4) 2501 – 3000 | 19 | 4,61 |
| 5) 3001 – 5000 | 180 | 43,68 |
| 6) 5001 –7000 | 82 | 19,9 |
| 7) 7001- 10000 | 61 | 14,8 |
| 8) 10001- 15000 | 7 | 1,69 |
| Toplam | 412 | 100 |

Tablo 3. 26.'da anket çalışmasına katılanların aldıkları maaşlar analiz edildiğinde; en fazla oran 1647-2500TL arasında yer almaktadır. Hane gelirlerine bakıldığında en fazla oranın 3001-5000TL arasında olduğu görülmektedir. Bu da hanelerin çoğunda kadının gelirinin dışında haneye başka gelirlerin geldiğinin kanıtı olmaktadır. Sonraki tablolarda haneye gelen gelirlerin sıralaması yapılmaktadır.

Tablo 3. 27. Çalışan Kadınların Dışında Haneye Giren Gelir Çeşitlerinin Analizi

| Gelir çeşitleri | Frekans | Yüzde (%) |
|-----------------------|------------|-------------|
| Eşimin Geliri | 197 | 47,8 |
| Kira Geliri | 63 | 15,3 |
| Ailemin Geliri | 157 | 38,1 |
| Ek işte çalışıyorum | 1 | 0,2 |
| Gelir Gelmiyor | 48 | 11,7 |

Tablo 3. 27.'de haneye giren diğer gelir en fazla %47,8 ile eşin geliri olmaktadır. İkinci sırada %38,1 ile aile geliri yer almaktadır. Sonrasında ise kira geliri, gelir gelmiyor ve ek iş geliri olarak devam etmektedir.

Tablo 3. 28. Çalışan Kadınların Kazançlarını Değerlendirme Analizi

| | Frekans | Yüzde (%) |
|--|------------|-----------|
| Kazancımı aile büyüğüne vermekteyim. | 6 | 1,5 |
| Kazancımı biriktirmekteyim. | 49 | 11,9 |
| Kazancımı sadece kendi ihtiyaçlarım için kullanmaktayım. | 153 | 37,1 |
| Kazancımı evin ihtiyaçları için harcamaktayım. | 243 | 59 |
| Kazancımı ailede ihtiyacı olanlara vermekteyim. | 47 | 11,4 |

Tablo 3.28.'de çalışan kadınların 243'ü kazançlarını evin ihtiyaçlarına harcadığı görülmektedir. Kadın çalışanların %59'u ekonomik koşulların yetersizliği, hane gelirlerinin düşük olması, gibi nedenlerden dolayı sadece yaşamın devam etmesi için gerekli olan ev ihtiyaçları için kazançlarını harcamayı tercih ettikleri görülmektedir. Gündelik hayatlarını idame ettirmek için çalışan kadınlar gelecek için maddi olarak bir birikim yapamamaktadırlar. %37,1'lik kesim ise kendi ihtiyaçları için harcama yapmaktadırlar. Kazancımı biriktirmeyi tercih edenler 3. sırada, 4. sırada Ailede ihtiyacı olanlara verenler ve 5. sırada aile büyüklerine kazançlarını verenler diye devam etmektedir.

Tablo 3. 29. Çalışan Kadınların İşlerini Hangi Vasıtalarla Bulduklarının Analizi

| | Frekans | Yüzde (%) |
|------------------------------|------------|-------------|
| Tanıdık vasıtası | 108 | 26,2 |
| İnternet | 67 | 16,3 |
| Gazete ilanı | 8 | 1,9 |
| Kurs | 17 | 4,1 |
| Sınav | 154 | 37,4 |
| İşyeri aileme ya da bana ait | 54 | 13,1 |
| Diğer | 4 | 1,0 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Tablo 3. 29.'da kadınların %37,4'ü iş bulmak için sınava girmiş, %26,2'si tanıdık vasıtası ile iş bulmuş, geri kalanlarının ise tablodaki yüzdelere göre işlerini nasıl buldukları belirtilmektedir. Çalışılan pozisyonla iş bulma şekilleri aşağıdaki tabloda açıklanmaktadır.

Tablo 3. 30. Çalışan Kadınların Meslek Pozisyonları İle İşlerini Bulma Şekilleriyle Karşılaştırılması Analizi (Kişi)

| | Tanıdık vasıtası | İnternet | Gazete ilanı | Kurs | Sınav | İşyeri sahibi | Diğer | Toplam |
|------------------------------------|------------------|----------|--------------|------|-------|---------------|-------|--------|
| Üst düzey yönetici ve müdür | 0 | 9 | 0 | 4 | 8 | 5 | 0 | 26 |
| Profesyonel meslek | 5 | 12 | 4 | 0 | 115 | 8 | 4 | 148 |
| Yardımcı profesyonel meslek | 21 | 8 | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 59 |
| Müşteri ve büro hizmetleri | 19 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 25 |
| Hizmet ve satış elemanı | 20 | 25 | 1 | 4 | 0 | 22 | 0 | 72 |
| Sanatkar | 17 | 0 | 2 | 8 | 0 | 12 | 0 | 39 |
| Nitelik gerektirmeyen işler | 26 | 9 | 1 | 0 | 0 | 7 | 0 | 43 |
| Toplam | 108 | 67 | 8 | 17 | 154 | 54 | 4 | 412 |

Tablo 3. 30.'da üst düzey yönetici ve müdür ile hizmet ve satış elemanı olarak çalışanların çoğunluğu işlerini internet ilanlarından bulmaktadır. Profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek dalında çalışanlar ise genelde sınav ile işe girmektedir. Müşteri ve büro hizmetlerinde çalışanlar, sanatkarlar ve nitelik gerekmeyen işlerde çalışanların çoğunluğu tanıdık vasıtasıyla işe yerleşmektedir. İş bulma aşamasında kullanılan vasıtaların eğitimle ve çalışılan meslek dalıyla ilişkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 31. Çalışan Kadınların Çalıştıkları İş Hakkındaki Fikirlerin Analizi

| | Frekans | Yüzde (%) |
|---|----------------|------------------|
| İşten ayrılmayı düşünüyorum. | 7 | 1,7 |
| Bu işte çalışmak zorundayım. | 76 | 18,4 |
| Bu işte çalışmaktan ne memnunum ne değilim. | 48 | 11,7 |
| İhtiyaçtan dolayı çalışmaktayım. | 103 | 25,0 |
| İhtiyacım olmasa bile çalışırım. | 178 | 43,2 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Tablo 3.31.'e göre; kadınların %43,2'si ihtiyacı olmasa bile çalışmayı tercih etmektedir. %25'i ise ihtiyaçtan dolayı çalışması gerektiğini belirtmektedir. İhtiyaç olmasa da çalışmayı tercih edenlerin çoğunlukta olması kadınlarında kendi istekleri doğrultusunda iş hayatına katılabildiklerinin göstergesi olmaktadır.

Tablo 3.32. Çalışan Kadınların Çalışmalarını Etkileyen Olumlu Faktörlerin Analizi (Kişi)

| 22. Çalıştığınız işin sizi mutlu eden yanları hangileridir? | Frekans |
|--|----------------|
| Ekonomik özgürlüğe sahip olmak ve ihtiyaçlarımı karşılayabilmek | 245 |
| Yeni şeyler üreterek kendimi ispat etmek | 62 |
| Sosyalleşmek ve yeni insanlarla tanışarak kendimi geliştirmek | 143 |
| Ekonomik olarak aileme katkıda bulunmak ve yük olmamak | 164 |
| Mecburiyetten çalıştığım için mutlu değilim. | 8 |
| Diğer | 8 |

Tablo 3.32.'den ekonomik özgürlüklerini kazanmak ve kendi ihtiyaçlarını karşılamak için kadınların 245'i çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Aileye katkıda

bulunmak ve onlara yük olmamak için çalışan kadınların 164'ü ile 2. sırada yer almaktadır. Araştırmaya katılan kadınların 143'ü sosyalleşmek ve yeni insanlar tanımak için çalışmayı tercih etmektedir.

Tablo 3. 33. Çalışan Kadınların İşten Dolayı Hanelerinde Çıkan Sorunların Analizi (Kişi)

| 23. Çalışma hayatında olmanızın hane içinde çıkardığı sorunlar nelerdir? | Frekans |
|---|----------------|
| Hane halkı üyelerine yeterli zaman ayıramıyorum. | 111 |
| Ev işlerine yeterince zaman ayıramıyorum. | 86 |
| Esnek olmayan çalışma saatleri, mesaiye kalma zorunluluğunun olması sorun oluyor. | 107 |
| Herhangi bir sorunla karşılaşmıyorum. | 167 |
| Diğer (Lütfen belirtiniz) | 12 |

Tablo 3. 33'te araştırmaya katılan kadınların 167'si çalışma hayatında olmasının hane içinde herhangi bir soruna neden olmadığı görülmektedir. 111'i hane halkına yeterli vakit ayıramamaktan hane halkı şikayet etmektedir. Esnek olmayan çalışma saatleri, mesaiye kalma zorunluluğu gibi sorunlardan dolayı hane içinde sorun yaşayan kadınlar 107 olmaktadır. 86'sı ise ev işleri ile yeterince ilgilenemediği için hane içinde sorun çıktığını belirtmektedir.

Tablo 3. 34. Çalışan Kadınların İşyerinde Faydalandıkları Sosyal Hizmetlerin Analizi (Kişi)

| 24. İşyerinde hangi sosyal hizmetlerden faydalanmaktasınız? | Frekans |
|--|----------------|
| Sosyal sigorta | 347 |
| Yiyecek, giyecek, yakacak vb. sosyal yardım | 34 |
| Lojman, kreş, lokanta vb. sosyal tesisler | 17 |
| Servis hizmetleri | 52 |
| Yemek ve çay hizmetleri gibi iş yerindeki hizmetler | 152 |
| Diğer (Lütfen belirtiniz) | 20 |

Tablo 3. 34.'de çalışan kadınların 347'sinin sosyal sigortadan faydalandığı görülmektedir. Sigortasız çalışma yasak olmasına rağmen ankete katılan katılımcıların 65'inin sigortasız çalıştığı görülmektedir. 152'si işyerindeki yemek ve çay hizmetleri gibi hizmetlerden faydalanmaktadır. 52'si servis hizmetlerinden, 34'ü yiyecek, yakacak vb. sosyal yardımlardan ve 17'si de lojman, kreş vb. gibi sosyal tesislerden faydalanmaktadır.

Tablo 3. 35. Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunların Analizi (Kişi)

| 25.Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir? | Frekans |
|---|----------------|
| Monoton bir çalışma biçimi | 111 |
| Kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşların olumsuz davranışları | 96 |
| Ekonomik koşulların yetersizliği | 81 |
| İşyerinin fiziki şartlarının ve konumunun uygun olmaması | 51 |
| Kendime güvensizlik yaşamam | 11 |
| Hiçbir sorunla karşılaşmadım | 104 |
| Diğer (Lütfen belirtiniz) | 9 |

Çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları belirten katılımcılardan 111'i monoton çalışma biçiminden şikayet etmektedir. 104'ü hiçbir sorunla karşılaşmadığını belirtmiştir. 96'sı ise erkek çalışma arkadaşlarının olumsuz davranışlarından şikayet etmektedirler. Bu şikayetler ekonomik koşulların yetersizliği, işyerinin fiziki şartları ve konumu, kendime güvensizlik yaşamam ve diğerleri olarak sıralandırılmaktadır. (Tablo 3. 35.)

Tablo 3. 36. Çalışan Kadınların İşe Alım, Terfi, Maaş, Eğitim vs. Konularda Kadın Ve Erkek Arasında Ayrımın Yapılıp Yapılmadığının Analizi

| Kadın erkek arasında ayrım var mı? | Frekans | Yüzde (%) |
|------------------------------------|------------|-------------|
| Kesin var | 143 | 34,7 |
| Farkında değilim | 78 | 18,9 |
| Ayrımcılık yok | 28 | 6,8 |
| Bazen var | 159 | 38,6 |
| Diğer | 4 | 1,0 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Tablo 3. 36.'da erkek ve kadın çalışanlar arasında ayrımcılık hakkında kadın çalışanların fikirleri analiz edilmektedir. Ankete katılan kadın çalışanların %38,6'sı işe alım, terfi, maaş, eğitim vs. konularda bazen ayrımcılığın olduğunu belirtmektedir. Kadın çalışanların %34,7'si kesinlikle bir ayrımcılığın olduğu, %18,9'u ayrımcılığın olup olmadığının farkında olmadığını, %6,8'ide ayrımcılığın kesin olmadığını belirtmektedir.

Tablo 3. 37. Çalışan Kadınlara Göre Erkeklerin Kadın Çalışanlar Hakkındaki Düşüncelerinin Analizi

| Erkek iş arkadaşlarınızın kadın çalışanlara bakışı? | Frekans | Yüzde (%) |
|---|------------|-------------|
| Çalışmamalı | 103 | 25,0 |
| Gerekirse çalışmalı | 129 | 31,3 |
| Çalışmalı | 33 | 8,0 |
| Kendi tercihi | 102 | 24,8 |
| Kendilerini güvenceye almak için çalışmalı | 45 | 10,9 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Ankete katılan kadın çalışanların %31,3'üne göre; erkek iş arkadaşları, ekonomik koşullar kadının çalışmasını gerektiriyorsa çalışmalı, gerektirmiyorsa çalışmasına gerek olmadığını düşünmektedirler. Katılımcılar, erkeklerin kadınlarla ilgili eşit ve özgürlükçü bir yapıyı desteklediğini düşünmektedirler. Katılımcıların %25'i ekonomik koşullar ne olursa olsun erkeklerin kadınları çalıştırmak istemediklerini düşünmektedirler. Günümüzde hala karısını çalıştırmayan erkeklerin var olduğunu düşünen kadınlar bulunmaktadır. Katılımcıların %24,8'i erkeklerin kadınların çalışıp, çalışmamasının kendi tercihleri olduğunu düşündüğünü belirtmektedir. Kendilerini güvence altına almak için çalışması gerektiği düşünen erkek iş arkadaşlarına sahip olan kesim ise %10,9 olmaktadır. Ekonomik koşullar ne olursa olsun kadının çalışması gerektiğini düşünenler erkek iş arkadaşlarına sahip olan kesim ise %8 olmaktadır (Tablo 3. 37.).

Tablo 3. 38. Çalışan Kadınların Çalışma Konusundaki Düşünceleri Analizi

| 28. Kadınların çalışmaları konusunda sizin düşünceniz nedir? | Frekans | Yüzde (%) |
|---|----------------|------------------|
| Çalışmamalı | 17 | 4,1 |
| Gerekirse çalışmalı | 58 | 14,1 |
| Çalışmalı | 117 | 28,4 |
| Kendi tercihleri | 79 | 19,2 |
| Güvence için çalışmalı | 141 | 34,2 |
| Toplam | 412 | 100,0 |

Katılımcıların %34,2'si kadınların kendilerini güvence altına almak için çalışması gerektiğini düşünmektedir. %28,4'ü ekonomik koşullar ne olursa olsun kadınların çalışması gerektiğini düşünmektedir. %19,2'si kadınların çalışıp çalışmamasının kendi tercihleri olduğunu düşünmektedir. %14,1'ine göre ekonomik koşullar kadının çalışmasını gerektiriyorsa çalışmalı, gerektirmiyorsa çalışmasına gerek olmadığını düşünmektedir. %4,1'i de ekonomik koşulları ne olursa olsun kadının çalışmaması gerektiğini düşünmektedir. Kentte erkeklerin aksine durum ne olursa olsun kadınların çalışmamasına karşı çıkan kadınlar bulunmaktadır (Tablo 3. 38.).

Tablo 3. 39. Çalışan Kadınların İşyerlerinde Düzenlenmesi Gereken Faktörlerin Analizi (Kişi)

| 29. İşyerinde düzenlenmesi gereken en önemli faktörler | Frekans |
|---|----------------|
| Mesaiye kalma çalışanın isteğine bağlı ve ücretli olsun | 123 |
| Esnek çalışma saatleri | 96 |
| Belirli periyodlarla mesleki eğitimden geçmeleri | 91 |
| Kadının yapısına uygun bölümlerde çalışması | 131 |
| İş yerinde kreş açmak | 89 |
| Diğer (Lütfen belirtiniz) | 15 |

Katılımcıların 131'i işyerlerinde yapılan iş bölümünde kadının yapısına uygun bölümlerde çalışması gerektiğini belirtmektedir. Katılımcıların 123'ü işverenin istediği zaman mesaiye bırakmasına karşı çıkmakta ve mesaiye kalmanın çalışanın isteğine bağlı ve ücretli olması gerektiğini belirtmektedir. Esnek çalışma saatleri isteyen katılımcılar 96, belirli periyodlarla mesleki eğitimden geçmek isteyen katılımcılar 91 ve işyerinde kreş açılmasının gerekli olduğunu düşünen katılımcılar 89 kişi olmaktadır. Diğer şikâkını işaretleyen 15 kişi olmasına rağmen herhangi bir belirtme yapılmamaktadır (Tablo 3. 39.).

Tablo 3. 40. Çalışan Kadınların İşyerlerinde Yaşadıkları Sorunların Analizi (Kişi)

| 30. Kadın Çalışanların İşyerlerinde Yaşadıkları Sorunlar | Frekans |
|---|----------------|
| Erkek iş arkadaşların olumsuz davranışları ve işte yükselmeye önümüze konulan engeller(cam tavan) | 127 |
| İşyerinin fiziki şartlarının uygun olmaması | 114 |
| İş ile ilgili bazı konularda duygusal hareket ettiklerinin düşünülmesi | 145 |
| İş yoğunluğunu gerekçe göstererek doğum için verilen yasal süreden daha az izin kullanmalarını isteyen yöneticilerinin olması | 92 |
| Diğer (Lütfen belirtiniz) | 4 |

Katılımcıların 145'ine göre; kadın çalışanların işyerlerinde yaşadıkları en büyük sorun iş ile ilgili konularda duygusal davranışlarının düşünülmesi olmaktadır. İkinci sırada 127 kişinin ortak kararı ile erkek iş arkadaşların olumsuz davranışları ve işte yükselmeye önlerine konulan engeller yer almaktadır. İşyerinin fiziki şartlarının uygun olmadığını düşünen 114 kişi bulunmaktadır. 92 kişi iş yoğunluğunu gerekçe göstererek, doğum için verilen yasal süreden daha az izin kullanmalarını isteyen yöneticilerden şikâyetçi olmaktadır.

Tablo 3. 41. Çalışan Kadınlara Göre Kadın Çalışanların Yönetim Kademelerinde Az sayıda Yer Almalarının Nedenlerinin Analizi (Kişi)

| 31. Kadın Çalışanların Yönetim Kademelerinde Az sayıda Bulunma Sebepleri | Frekans |
|---|------------|
| Kadın olmaları | 128 |
| Aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçmeleri | 192 |
| Yöneticilerin kadınlar hakkındaki olumsuz düşünceleri | 140 |
| Diğer (Lütfen belirtiniz.) | 6 |

Katılımcılardan 192'si kadın çalışanların yönetim kademelerinde az sayıda bulunma sebebini aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçmesi olarak belirtilmektedir. Yöneticilerin kadınlar hakkında fiziksel ve duygusal olarak olumsuz düşündüklerini savunan katılımcı sayısı 140 olmaktadır. Sadece kadın olmalarından dolayı hiyerarşik olarak yükseltilmediğini düşünen katılımcılar 128 kişi olmaktadır (Tablo 3. 41.).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Göçebe yaşayan toplumlardan, günümüzdeki toplum yapıları arasına kadar geçen süreye bakıldığında; yaşam koşullarında, insan ihtiyaçlarının çeşitliliğinde, teknolojik gelişmelerde, sosyal kültürel ve ekonomik alanlarda ciddi anlamda gelişmelerin yaşandığı görülmektedir. Toplumsal yapılarda yaşanan değişikliklere uyum sağlamak için, kadın ve erkek arasındaki farklılıklar dikkate alınmaktadır. Cinsiyete bağlı yapılan iş bölümlendirmesinde, kadınların eğitim- öğretim hayatına katılımından, üretim kaynaklarına ulaşımında, karar almada ve yetki kullanmada erkeklerden daha az faydalanmaktadırlar. Toplumda her zaman erkeklerden sonra söz hakkına sahip olan kadının yaptığı işler geleneksel cinsiyetçi bakış açısına göre şekillenmektedir. Bu şekillenme ile kadının yapması gereken ev işleri, çocuk bakımı gibi işler iktisadi olarak değersiz görülen işler olarak tanımlanmaktadır. Nüfus oranları karşılaştırıldığında sayısal olarak aralarında hemen hemen bir eşitlik olmasına rağmen, yapılan iş bölümlendirmelerinden dolayı kadının toplumda erkeklerle hiçbir zaman eşit haklara sahip olmadığı bilinmektedir.

Ekonomik krizler, savaşlar, doğal afetler gibi nedenlerle birlikte; kadın iş gücüne olan talep artmaya başlamaktadır. Savaşa giden eşin yerine evin geçimini sağlamak zorunda olan kadın, ücretsiz aile işçiliği statüsünden ücretli işçilik statüsüne geçiş yapmıştır. İşgücü piyasasına giren kadınların, toplum içinde daha fazla söz hakkına sahip olması, ekonomik olarak özgür olması ve eğitim imkânlarından daha fazla yararlanabilecek durumda olması, gibi birtakım olumlu değişmelerin yaşandığı görülmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de kadının toplum içindeki konumunu belirlemektedir. Kadın işgücü sayısının artmasına etki eden faktörlerden bazıları; demografik gelişmeler, eğitim olanaklarının artması, kadınların çalışma hayatında yer almasını destekleyen programların artması, sektörlerin işgücü ihtiyaçlarının artması ve kadın ve erkeklerin eşit çalışma şartlarına sahip olması için yapılan kanunlar, vb. olmaktadır.

Dünya genelinden elde edilen 2008 yılı ortalama verilerinde; erkeklerin işgücüne katılım oranı %77,7, kadınlarda bu oran % 51 olarak tespit edilmektedir. Dünya ortalamasında erkeklerden az orana sahip olan kadın işgücü oranları; 1927 yılında Türkiye’de yapılan sayımda %25,5 iken, 2015 yılında bu oran %33,3 olarak hesaplanmaktadır. Görülen bu artışa rağmen, kadın erkek arasında eşit koşulların tam anlamıyla sağlanamadığı bilinmektedir.

Alan araştırmasının yapıldığı Trabzon ilinde kadının sosyal ve ekonomik hayatın içindeki yeri incelenmektedir. Çalışma hayatında yer alan 412 kadının verdiği bilgiler doğrultusunda baskın olan görüşler ve öneriler tespit edilmektedir. Ankete katılanların verileri şöyledir;

- %47,9’unun 25- 34 yaş aralığında yer alması, genç kadınların daha fazla çalışma hayatında yer aldığı göstermektedir.
- %37,6’sının üniversite ve ya yüksek okul mezunu olması, eğitime verdikleri önemi belirtmektedir. Katılımcıların %35,9’u profesyonel mesleklerde çalışmaktadır. Eğitim seviyeleri ile işteki konumları arasında pozitif bir ilişki olmaktadır. Eğitim seviyeleri arttıkça aldıkları maaşlarında arttığı görülmektedir. Eğitim seviyeleri ile iş bulma şekilleri arasında da bağlantı olduğu görülmektedir. Özellikle üniversite mezunu olup, profesyonel meslek dallarında çalışan kadınlar işlerine sınavla yerleşebilmektedir.
- %52,9’unun evli, evli olanların ise çoğunlukla 22- 25 yaşlarında evlendiği ve %20,6’sının sadece 2 çocuk sahibi olmayı tercih ettiği görülmektedir. Çekirdek aile yapısının çok olduğu ilde, çocukların bakımını genellikle aile büyükleri üstlenmektedir. Katılımcıların %62,9’u hane içinde (çocukların dışında) kalanların hepsinin çalıştığını belirtmektedir. %59’u kazandıkları maaşları evin ihtiyaçları için harcadığını söylemektedir
- Katılımcıların %62,9’u 1 -10 yıl arasında çalışma hayatında yer almaktadır. %45,4’ünün çalışma şekilleri ücret karşılığı ve devamlı olmaktadır. Aldıkları ücretler çoğunlukla asgari ücret ile 2500TL arasında olmaktadır.
- Katılımcıların çalıştıkları iş hakkındaki fikirleri analiz edildiğinde; %43,2’si ihtiyacı olmasa bile ekonomik özgürlüğünü kazanmak için çalışmayı tercih

ettiğini belirtmektedir. %40,6'sı çalışma hayatında yer almasının aile içinde sorun çıkartmadığını belirtmektedir. Çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların analizinde en fazla monoton çalışma şekillerinde şikayet edilmektedir. İşyerlerinde kadınların kadın yapısına uygun bölümlerde çalışması gerektiği düşünülmektedirler. Çalışan kadınların %84,2'si iş yerlerinin sosyal sigorta yaptığını, geri kalanların ise kayıt dışı çalıştığı sonucuna ulaşılmaktadır.

- Çalışma hayatında kadın erkek arasında işe alım, işte yükselme vb. durumlarda ayrımcılık yapıp yapılmadığı sorusuna katılımcıların %38,6'sı bazen ayrımcılık yapıldığını, %34,7'si ise kesinlikle ayrımcılık yapıldığını belirtmektedir. Özellikle kadınların duygusal yapıya sahip olmalarından dolayı iş yerlerinde sorun yaşadıkları görülmektedir. Aile içi sorumlulukları ve iş dışında da yapması gereken işlerden dolayı kadın çalışanların çoğunluğu yönetim kademelerinde yer alamamaktadır. Erkeklerin kadınların çalışmasına zorunlu hallerde izin vermekte, kadınlar ise ekonomik özgürlük için kadınların çalışmasının zorunlu olduğunu savunmaktadır.

Tüm bu veri analizlerinden ulaşılan sonuç, kadınların erkeklerle eşit söz haklarına sahip olmaları için;

- kız çocuklarının eğitime gerekli önem verilmeli, 12 yıllık zorunlu eğitim sürecine üniversite eğitimi de dahil edilmeli,
- maddi olarak ihtiyacı olmasa bile, manevi olarak özgür hissetmesi ve söz hakkı olması için çalışmalı,
- çalışma hayatlarında hamilelik, ev işleri gibi sorunlarından dolayı önlerine engeller konulmamalı, yasal analık izni ve süt izni kullanması zorunlu olmalı, işyerlerinde çocuk kreşleri gibi hizmetler arttırılmalı,
- eşit işe eşit ücret kavramı gereği erkeklerle aynı ücreti almalı,
- kayıt dışı çalıştırılan kadın istihdamında ve yasalar da kadınların çalışmasını zorlaştıran çalışma koşulları değiştirilmeli,
- ve kadın istihdamını arttırmak için özel sektöre uzun süreli ve istihdamı arttırıcı teşvikler verilmelidir.

Anket

Sayın Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de kadın işgücü istihdamının analizini yaparak, kadınların işgücüne katılımının incelenmesi, kadın istihdamı ile ilgili yaşanan sorunların ve kadın istihdamının önündeki engellerin tespit edilmesidir. Bu amaçla elde edilecek bilgiler kesinlikle gizli tutulacak, hiçbir şekilde üçüncü kişilere verilmeyecek ve yalnızca "Türkiye'de kadın işgücü istihdamının analizi: Trabzon ili üzerine bir uygulama" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmında isim belirtilmeden yararlanılacaktır. Vereceğiniz samimi cevaplar için teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Doç. Dr. Seval M. ÇAMOĞLU

Ordu İİBF İktisat Bölümü

Öğretim Üyesi

Özge KONAK

Ordu Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisat Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL VE İŞ HAYATINIZA YÖNELİK BİLGİLER

1. Yaşınız:

2. Öğrenim Durumunuz: () Okur- Yazarım () İlköğretim () Lise () Meslek lisesi

() Meslek yüksek okulu () Üniversite () Yüksek lisans- Doktora () Okur-Yazar değilim

3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar () Diğer

4. Evlenme Yaşınız :

5. Çocuk Sayısı :

6. Çocuklarınız kaç yaşındadır? (Sırayla belirtiniz)

7. Siz çalışırken çocuklarınıza kim bakmaktadır?

() Anaokulu/ Kreşe gitmektedir () Aile büyükleri bakmaktadır

() Bakıcı bakmaktadır () Tam gün okula gitmektedirler

8. Ev içinde kaç kişi yaşamaktasınız ?

9. Hangi meslek dalında çalışmaktasınız?.....

10. Kaç yıldır çalışmaktasınız ?

11. Çalışmakta olduğunuz kaçıncı işiniz ?

12. Çalışma şekliniz nasıl ?

() Ücret karşılığı ve devamlı

() Ücret karşılığı ve sözleşmeli

() Geçici veya mevsimlik

() Part time (yarı zamanlı)

() Yevmiye usulü

() Parça başı

() Kendi işim

13. Aylık ne kadar net ücret almaktasınız?

14. Köyde yaşadınız mı ? Kaç yıl yaşadınız?

15. Kent merkezinde kaç yıldır yaşamaktasınız?.....

16. Hanenizde çalışan kaç kişi bulunmaktadır?

17. Hanenizin aylık toplam geliri ne kadar olmaktadır?.....

18. Sizin kazancınız dışında hanenize başka nerden gelir gelmektedir? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz.)

- Eşimin geliri
- Kira geliri
- Ailemin geliri
- Ek işte çalışıyorum
- Gelir gelmiyor
- Diğer (Lütfen belirtiniz.)

19. Kazancınızı nasıl değerlendirmektesiniz?

- Kazancımı aile büyüğüme yada eşime vermekteyim.
- Kazancımı biriktirmekteyim.
- Sadece kendi ihtiyaçlarım için kullanmaktayım.
- Evin ihtiyaçları için kullanmaktayım.
- Ailede ihtiyacı olanlara vermekteyim.
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

20. Çalışmakta olduğunuz işinizi nasıl buldunuz?

- Eş- dost yardımı ile
- İnternet yardımı ile
- Gazete ilanı ile
- Kursu giderek
- Sınava girerek
- İşyeri aileme yada bana ait
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

21. Çalıştığınız işten memnun musunuz?

- Memnun değilim ve ayrılmayı düşünüyorum.
- Memnun değilim fakat çalışmak zorundayım.
- Ne memnunum, ne de değilim.
- Memnunum fakat ihtiyacım olmasa çalışmazdım.
- Memnunum, ihtiyacım olmasa bile çalışırdım.

22. Çalıştığınız işin sizi en mutlu eden yanı hangisi olmaktadır?

- Ekonomik özgürlük elde etmek
- Yeni şeyler üreterek kendimi ispat etmek
- İş hayatında farklı insanlarla tanışarak farklı ortamlarda bulunmak, sosyalleşmek
- Maddi olarak aileme katkıda bulunmak
- Hiç bir şey mutlu etmiyor
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

23. Çalışma hayatınızın hane içinde çıkardığı en büyük sorun hangisi olmaktadır?

- Aile ile yeteri kadar ilgilenememe
- Ev işleri ile yeterince ilgilenememe
- Fazla mesai yapma, gece veya hafta sonu çalışma dan dolayı aile içi çatışmaların olması
- Hiçbir sorun yok
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

24. İş yerinizde hangi sosyal hizmetlerden faydalanmaktasınız?

- Sosyal sigorta
- Yiyecek, giyecek, yakacak vb. sosyal yardım
- Lojman, kreş, lokanta vb. sosyal tesisler
- Servis hizmetleri
- Yemek ve çay hizmetleri gibi iş yerindeki hizmetler
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

25. Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?

- Monoton bir çalışma biçimi
- Kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşların olumsuz davranışları
- Ekonomik koşulların yetersizliği
- İşyerinin fiziki şartlarının ve konumunun uygun olmaması
- Kendime güvensizlik yaşamam
- Hiçbir sorunla karşılaşmadım
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

26. İŖe alım, terfi, maaŖ, eğitim vs. konularda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığını düşünöyör musunuz?

- Kesinlikle ayrımcılık yapılıyor.
- Ayrımcılığın olup olmadığının farkında değilim.
- Kesinlikle ayrımcılık yapılmıyor.
- Bazı konularda zaman zaman ayrımcılık yapıldığını düşünöyörüm.
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

27. Erkek iş arkadaşlarınızın kadın çalışanlara bakış açısı nasıldır?

- Ekonomik koşullar ne olursa olsun kadının **çalışmaması** gerektiğini düşünmekteler.
- Ekonomik koşullar kadının çalışmasını gerektiriyorsa çalışmalı, gerektirmiyorsa çalışmasına gerek olmadığını düşünmekteler.
- Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadının **çalışması** gerektiğini düşünmekteler.
- Kadınların çalışıp çalışmamak kendi tercihleri olduğunu düşünmekteler.
- Kendilerini güvence altına almak için çalışmaları gerektiğini düşünmekteler.
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

28. Kadınların çalışması konusunda sizin düşönceniz nedir?

- Ekonomik koşullar ne olursa olsun kadının **çalışmaması** gerektiğini düşünmekteyim.
- Ekonomik koşullar kadının çalışmasını gerektiriyorsa çalışmalı, gerektirmiyorsa çalışmasına gerek olmadığını düşünmekteyim.
- Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadının **çalışması** gerektiğini düşünmekteyim.
- Kadınların çalışıp çalışmaması kendi tercihleri olduğunu düşünmekteyim.
- Kendilerini güvence altına almak için kadınların çalışmaları gerektiğini düşünmekteyim.
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

29. Kadın çalışanlar için bir işyerinde düzenlenmesi gereken en önemli husus sizce hangisi olmaktadır?

- Mesaiye bırakmama
- Esnek çalışma saatleri
- Belirli periyotlarla mesleki eğitimden geçmeleri
- Kadının yapısına uygun bölümlerde çalışması
- İş yerinde kreş açmak
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

30. Kadın çalışanların bir işyerinde yaşadığı en büyük sorun sizce hangisi olmaktadır?

- Erkek iş arkadaşların olumsuz davranışları ve işte yükselmede önümüze konulan engeller(cam tavan)
- İşyerinin fiziki şartlarının uygun olmaması
- İş ile ilgili bazı konularda duygusal hareket ettiklerinin düşünülmesi
- İş yoğunluğunu gerekçe göstererek doğum için verilen yasal süreden daha az izin kullanmalarını isteyen yöneticilerinin olması
- Diğer (Lütfen belirtiniz).....

31. Kadın çalışanların yönetim kademelerinde az sayıda yer almalarının en önemli nedeni sizce hangisi olmaktadır?

- Kadın olmaları
- Aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçmeleri
- Yöneticilerin kadınlar hakkındaki olumsuz düşünceleri
- Diğer (Lütfen belirtiniz.)

Araştırmamızla ilgili olarak belirtmek istediğiniz herhangi bir konu varsa lütfen buraya yazınız.

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.



KAYNAKLAR

Acar, A. C., **‘Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma’** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 1992.

Acar-Savran G. “Önsöz” İçinde: G. Acar-Savran, N. Tura Demiryontan (Der). Kadının Görünmeyen Emeği. Yordam Yayınları, İstanbul, 2008.

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

Antonopoulos R. **”The Un-paid Care Work-Paid Work Connection”** The Levy Economics Institute, Working Paper, no:541, 2008.

Aslan, G., **‘Bankacılık Sektöründe İstihdam Örüntüleri Ve Kadın İşgücü İle İlgili Farklılıklar’**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetim ve Planlaması Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 1997.

Berber, Metin ve Burçin Y. Eser, **‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz ’**, *“İş,Güç”* Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2008, cilt:10

Bozok, Mehmet. **“Yoksullaşma, Sağlık, Trabzonspor Taraftarlığı ve Nataşaların Gölgesinde Trabzon Erkekliği”**, *Karardı Karadeniz*, ed. Uğur Biryol (İstanbul: İletişim, 2012), 413-444.

Büyükbaltant Türkan, **‘İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği’**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2009.

Can, Neslihan ve Merve Özer, ‘**Türkiye’de İşgücü Piyasası**’, Seal Dergisi, 21 Aralık 2012.

‘Costa, Dora L. (2000). From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women’s Paid Labor. Cambridge: National Bureau Of Economic Research Working Papers, 2000’ M. Özer ve Kemal Biçeli. **Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003- 2004, ss.55-85’deki alıntı.

Çakır, S., **Osmanlı Kadın Hareketi**, Metis Yayıncılık, İstanbul, 2011, 411-412.

Darln, Martha. ‘He Role Of Romen Ih He Ekonomi. Paris: OECD Publications,1975’ Özer M. ve Kemal Biçeli. Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003- 2004, ss.55-86’daki alıntı.

Dedeoğlu, Saniye, ‘**Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı**’, Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 2009/2.

Delhi C. “**Baş Düşman” İçinde: G. Acar-Savuran, Natura Demir yontan (Der). Kadının Görünmeyen Emeği.** Yordam Yayınları, İstanbul, 2008.

Ecevit Y, Karıkıver N. “**Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**” Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2011.

Ecevit, F. Y. “**Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri**”, (Edith: Şirin Tekeli), 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar (iç), İstanbul: İletişim Yay. 3. Baskı, 1995, ss.117-128.

Eray’dın, Ayda, vd., ‘**Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**’, T.C.T.C. Başbakanlık’ının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara 1999

Ergün, G., **İşgücü Piyasası Bilgileri**, Siyasal Yayıncılık, Ankara, 1999, 119

Etöz, Z. ve Nilay Çabuk, **Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları**, Siyasal Yayıncılık, Ankara, 1999, 136

Eyüboğlu Dilek, Gülten İncir, Nurdan A. Ilgaz ve Diğerleri, **‘Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık’**, T. C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara, 2000.

F. Kocacık ve Vedat Gökkaya, **‘Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları’**, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt no 6 (1), 2005,s.195-219.

‘Greenwood, Jeremy, Seshadri Ananth ve Yörükoğlu Mehmet. Engines Of Liberation, University Of Rochester, Department Of Economics Working Papers, 2002, s. 6-32, M. Özer ve Kemal Biçeli. **Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003- 2004, ss.55-86’daki alıntı.

Harrison J. **“He Political Ekonomi of Housework”** Bulletin of the Conferance of Socialist Economists, Kış, 1973.

Hattatoğlu, Dilek. **“Ev Eksenli Çalışma Stratejileri: Kadın Özgürleşmesi İçin Bir Tartışma” Yerli Bir Feminizme Doğru**, ed. Aynur İlyasoğlu ve Necla Akgökçe (İstanbul: Sel, 2001),172-203.

Işık E., Serdaroğlu U., **‘Kadın Emeği Feministi İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma’**, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2015, s. 6-14.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişim (KEİG). **TÜRKİYE’DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR, KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA DAİR POLİTİKA VE FAALİYETLERİN 12 İLDE DEĞERLENDİRİLMESİ**. 2013:147.

Karabıyık, İlyas, **‘Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı’**, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt no 32, Sayı no 1, 2012, s.231-260.

Koray Meryem, Demirbilek Sevda, Demirbilek Tunç, **‘Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği’**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 1999, s. 1-6.

Kümbetoğlu, Çağa, Tan, Ecevit ve Üşür. **‘Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme’**, Görüş Dergisi, Eylül 2000, s. 56-65.

M. ÖZER ve Kemal BİÇERLİ, **‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi’**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003- 2004, ss.55-86.

Makal, Ahmet (2010) **“Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”**, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 25 “11. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Emek Tartışmaları Özel Sayısı”, Özel Sayı Editörü: Ahmet Makal, 2010/2, ss. 13-39.

Makal, **“Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”**, Ankara Üniv., Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt no 56, Sayı no 2: 2001, ss. 117-155.

Neslihan Can ve Merve Özer, **‘Türkiye’de İşgücü Piyasası Yazı Dizisi – 3’**, SEAL Ekonomist, 21 Aralık 2012.

Özmen, Fatma, **‘Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamının Gelişiminde Mikro Kredi Uygulamaları,’** 2011. s. 56.

Pınarcıoğlu, N. Ş., **‘Kentlerde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği’**, Kocaeli üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2006.

Şahinde Yavuz, **“Ataerkil egemen erkeklik değerlerinin üretiminde kadınların rolü: Trabzon örneği”** Fe Dergi 7, no. 1 (2015), 117-130.

Şimşek, Mehmet. Maliye Bakanlığı (MB). **2014 Faaliyet Raporu**. Ankara: 2015.

Şimşek Mevlüdiye, **‘Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu’**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2008, s. 83 2015 s 33

Tansel Aysıt, **‘İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri’**, ERC Working Paper Ih Economics, Mayıs 2002, s. 65

Tansel, Aysıt, **İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri**, ERC Working Papers in Economics, 2012, s. 5.

Tekin, Oguzhan. **'Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dahil Edilmesi Sorunu,'** 2015, s.75-94

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB). **Türkiye'de Kadın**. Ankara: 2015.

Türkiye Bilim Sitesi (TBS). **Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü**. İstanbul: 2008.

Türk Dil Kurumu (TDK). **Türkçe Sözlük**. Türk Dil Kurumu Yayınları, Onuncu Basım, Ankara: 2005.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV). **2010 yılı Faaliyet Raporu**. 2010

Türkiye İşveren sendikalar konfederasyonu (TİSK), **İşgücü Piyasası Bülteni**, 2002, s. 17-19.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **İŞGÜCÜ PİYASASI BÜLTENİ, 'Ekim 2014 TÜİK HİA Verilerinin Değerlendirilmesi'**, OCAK 2015, SAYI: 31.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ). World Labour Report. Geneva: 2016.

Üstün, İlknur **"Trabzon'un Misafirleri" Trabzon'u Anlamak** ed. G. Bakırezer ve Y. Demirer (İstanbul: İletişim 2009), 361–402

Y. Kaderli ve H. Küçükkaya, **'2008 Dünya Finansal Krizi Sonrası Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Gelişmelerin Bazı Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi'**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı no:12, 2012, s. 85-96.

Trabzon Valiliği (TV). Trabzon. Trabzon: 2015.

TÜİK, 2000-2010.Türkiye İşsizlik ve İşgücü Katılma Oranları. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, 2014- 2015. Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, 2014. İstihdamın İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Dağılımı. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, 1988. Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, 2014. Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, 2015. Sektörlerin İstihdam İçindeki Payları. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, 2014. Trabzon' da Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre Nüfus. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, 2013. Trabzon' da Okuma Yazma Durumu ve Cinsiyete Göre Nüfus Oranı. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, 2014. Türkiye ve Trabzon'unun İşgücüne Katılma Oranı, İşsizlik Oranı Ve İstihdam Oranının Karşılaştırılması. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM). Kadının Hakları. Ankara:2015.

Kurtulmuş, Numan (1996). Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yayıncılık, İstanbul

YASALAR VE ANAYASA

Ceza Muhakemesi Kanunu (5271 S.K.), Resmi Gazete 25673; 17 Aralık 2004

Devlet Memurları Kanunu (657 S.K.), Resmi Gazete 12056; 23 Temmuz 1965

Gelir vergisi kanunu (109 S.K.), Resmi Gazete 10700; 06 Ocak1961

İş Kanunu (4857 S.K.), Resmi Gazete 25134; 10 Haziran 2003

Türk Ceza Kanunu (5237 S.K.), Resmi Gazete 25611; 12 Ekim 2004

Türk Medeni Kanunu (4721 S.K.), Resmi Gazete 24607; 08 Aralık 2001

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Resmi Gazete.29327; 18 Ekim 1982

İNTERNET

www.calismadunyasi.gov.tr/

www.doka.org.tr/

www.haber61.net/trabzonda-kadin-stklari-724yy.htm

www.tepav.org.tr/tr/haberler/haber/___3/200

www.trabzon.gov.tr/

www.keig.org/?p=1093

www.genbilim.com

www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151103-1.htm