

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**KADIN İŞGÜCÜNDE ARZ -TALEP VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ;
GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ali YILDIRIM

Gaziantep, 2014

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**KADIN İŞGÜCÜNDE ARZ -TALEP VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ;
GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ali YILDIRIM
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Filiz GÖLPEK

Gaziantep, 2014

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Kadın İşgücünde Arz -Talep ve İstihdam İlişkisi; Gaziantep İli Örneği**” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

15.03.2014

Ali YILDIRIM

ÖZET

Günümüzde kadınların çalışma yaşamına katılmaları sürdürülebilir ekonomik büyüme, sosyal denge ve çevresel koruma için vazgeçilmez bir unsur olarak ülkelerin geliştirmeye çalıştığı ana stratejilerden biri haline gelmiştir. Bu amaca yönelik politikalar gerçekleştirilirken toplumsal cinsiyet farklılıklarının göz önüne alınmaması, kadının iş yükünün fazla olması, kadınların düşük statülü, düşük ücret ve kayıt dışı işlerde çalıştırılması ve kadınlara uygulanan eşitsizliklerinin giderilememesi kadınların istihdam edilmelerinde çeşitli zorluklara yol açmıştır.

Yaşanan bu zorlukların giderilmesi ve kadınların tam anlamıyla istihdam edilebilirliklerinin sağlanması için sorunun çok yönlü olduğu bilinmesine rağmen kadın işgücü arzı ve kadın işgücü talebi temelinde incelenmesi gerekmektedir. Çünkü istihdam, arz ve talep taraflarının yüksek bir uyumla doğru eşleşerek birlikteliklerini devam ettirme durumudur. Bu eşleşmenin aksayan yönlerinin tespit edilerek giderilmesi veya her iki tarafın etkinliğini artıracak uygulamaların hayata geçirilmesi kadınların istihdamını artıracak düşüncesini güçlendirmektedir.

Bu amaçla çalışmada Gaziantep işgücü piyasasında kadın işgücünün arz-talep ve istihdam ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS), Gaziantep sanayi odası (GSO), Gaziantep ticaret odası (GTO), İpekyolu Kalkınma Ajansı ve çeşitli kurumların yayın, makale ve raporları dayanak olarak kullanılmıştır. Çalışmada Gaziantep işgücü piyasasında kadınların yaş, eğitim durumu, medeni hal, ikamet durumu, sektörel dağılım, meslek ve pozisyon gibi özellikleri göz önüne alınarak kadın işgücü arzı ve kadın işgücü talebi irdelenmiş ve bu özelliklerin kadın istihdamına yansımaları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın istihdamı, Kadın işgücünün arz- talep istihdam ilişkisi, Gaziantep işgücü piyasası

ABSTRACT

In our age, participation of women to business life for sustainable economic growth, social balance and ambient protection becomes one of the main strategies as an indispensable element which countries have been trying to develop. While the policies for this purpose have been executed, it brings about various problems such as ignoring social disparities between two genders, over workload of women, low-status and low payment, informal work of women and inability to figure out the discrimination problem against women.

Although it is known that the problem has versatile sides in order to get rid of these problems and provide a complete employment for women, it is necessary to examine the supply and demand of women pertaining to woman work force. Because employment is a sustainable togetherness situation which matches correctly with a high harmony. The correction of failing part of this matching or putting into practice the applications increasing the efficiency of both sides support the idea which these applications might strengthen the woman employment.

Due to this reason, it has been surveyed the connection between woman work force in Gaziantep marketplace and supply and demand of woman and employment in this research. In this research, the reports, articles and publications of Turkish Statistical Institute (TUIK), Turkish Employment Organization (İŞKUR), Address- Based Population Registration System (ADNKS), Gaziantep Chamber of Industry (GSO), Gaziantep Chamber of Commerce (GTO), İpekyolu Development Agency and some other organizations have been used as a foundation. In this research, supply and demand of woman work force and reflections of this peculiarities on woman employment have been examined by regarding age, education situation, marital status, inhabitation, sectoral distribution, job and title of woman in Gaziantep marketplace.

Keys Words: Employment of women , the connection between woman work force and supply-demand of woman's employment, Labor force of Gaziantep Marketplace

ÖNSÖZ

Dünya ve ülke nüfusumuzun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar geçmişten günümüze kadar üretim faaliyetleri içerisinde yer almışlardır. Dünyanın farklı yerlerinde ve ülkemizde değişik sebeplerden dolayı kadınların, ekonomik yaşama katılmaları erkek cinsine nazaran istenilen seviyede olmadığı görülmektedir. Bu durum kadınların çalışma hayatına az katılmaları veya daha az istihdam edilmeleri olarak nitelendirilen bir sorunu ortaya koymuştur.

Kadınların istihdam sorunu bütün toplumlarda hissedilen bir sorundur. Kimi toplumlarda bu minimize edilirken kimi toplumlarda da hala ciddiyetini koruyan bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu durumun baş gösterdiği toplumlardan biride Gaziantep ilimizdir. Gaziantep üretim, sanayi ve ticaret gibi birçok alanda gelişmiş ve ülkenin birçok bölgesine göre oldukça ileri düzeyde olmasına rağmen kadın istihdamı alanında arzu edilen düzeyin oldukça altındadır. Çalışma da Gaziantep'te bu durumun nedenleri üzerinde durulmakta ve kadın istihdamının artırılması için yapılması gerekenler dile getirilmektedir.

Gaziantep ilinde kadın işgücünün arz – talep ve istihdam ilişkisinin ele alındığı bu çalışmanın planlanmasından değerlendirilmesine kadar tüm aşamalarında sonsuz sabrını, engin bilgisini ve desteğini esirgemeyen saygıdeğer Danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. Filiz GÖLPEK'e şükranlarımı sunarım. Çalışmama yaptığı katkılardan dolayı değerli arkadaşım Mehmet YILDIRAN'a teşekkür ederim.

Her zaman olduğu gibi bu çalışmamda da yanımda yer alan benden maddi ve manevi desteğini, güleç yüzünü ve hoşgörüsünü esirgemeyen canım eşim Sibel YILDIRIM' a, beni bu günlere getiren ve varlıklarıyla güç aldığım sevgili Annem ve Babama teşekkür ederim.

Bu çalışma, hayatımda en değerli varlığım olan sevgili oğlum H. Berkay'a ithaf edilmiştir.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa no
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. İŞGÜCÜ PİYASASI VE KADIN İŞGÜCÜ	3
2.1. İşgücü ve Kadın İşgücü	3
2.2. İşgücü Piyasası.....	6
2.3. İşgücü Arz ve Talebi	7
2.3.1. Kadın işgücü arz ve talebini etkileyen faktörler	8
2.3.1.1. Nüfusun yapısı ve yaş	8
2.3.1.2. İşgücüne katılım oranı	10
2.3.1.3. Eğitim durumu	11
2.3.1.4. Cinsiyet ve medeni durum	12
2.3.1.5. İşverenin beklentisi	13
2.4. Kadının Çalışma Yaşamına Katılma Biçimleri	13
2.4.1. Tam zamanlı	13
2.4.2. Kısmi Süreli	14
2.4.3. Evde çalışma	15
2.4.4. Tele çalışma	16
2.4.5. Çağrı üzerine çalışma	16
3. KADIN İSTİHDAMI	18

3.1. Temel Kavramlar	18
3.1.1. İşsizlik	18
3.1.1.1. Açık işsizlik	19
3.1.1.2. Gizli işsizlik	20
3.1.2. İstihdam	21
3.1.2.1. Tam istihdam	22
3.1.2.2. Eksik istihdam	22
3.1.2.3. Aşırı İstihdam	23
3.1.3. İstihdam ve Kadın	23
3.2. Kadın İstihdamının Gelişimi	25
3.2.1. Gelişmiş Ülkelerde Kadın İstihdamının Gelişimi	25
3.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi	27
3.3. Kadın İstihdamının Önemi	28
3.3.1. Toplumsal ve ekonomik olarak kadın istihdamının önemi	28
3.3.2. İşletmeler açısından kadın istihdamının önemi	29
3.3.3. Kadınlar açısından kadın istihdamının önemi	30
3.4. Kadının İstihdama Katılımının Önündeki Engeller	30
3.4.1. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı	31
3.4.2. Mobbing (Duygusal taciz)	31
3.4.3. Sosyo demografik özellikler	32
3.4.4. Belli meslek ve sektörde yoğunlaşma	32
3.4.5. Yasal düzenlemeler	33
3.4.6. Ücret	34
3.4.7. Kültürel değerler	35
4. KADIN İŞGÜCÜNDE ARZ VE TALEP İLİŞKİSİ: GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ	36
4.1. Gaziantep	36
4.2. Gaziantep’te İşgücü Arzının Yapısı	40

4.2.1. Cinsiyete ve yaşa göre nüfus	47
4.2.2. Eğitim durumuna göre nüfus	49
4.2.3. Medeni hallerine göre nüfus	50
4.2.4. İkamet yerlerine göre nüfus	52
4.3. Gaziantep'in İstihdam Yapısı	53
4.3.1. İş başvuruları	53
4.3.1.1. İş başvurularının cinsiyete göre dağılımı	53
4.3.1.2. İş başvurularının yaşa göre dağılımı	54
4.3.1.3. İş başvurularının eğitim durumuna göre dağılımı	55
4.3.2. Yapılan takdimler	56
4.3.3. İşe yerleştirmeler	58
4.3.3.1. İşe yerleştirmelerin sektör ve meslek gruplarına göre dağılımı	58
4.3.3.2. İşe yerleştirmelerin cinsiyete göre dağılımı	62
4.3.3.3. İşe yerleştirmelerin eğitim durumlarına göre dağılımı	62
4.3.3.4. İşe yerleştirmelerin yaş gruplarına göre dağılımı	63
SONUÇ	65
KAYNAKLAR	70

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa no
Tablo 3.1: 2013 Yılı (Aralık) Türkiye'nin bazı ülkelerle işsizlik oranları açısından karşılaştırılması.....	28
Tablo 4.1: Gaziantep'in Türkiye ekonomisindeki yeri	39
Tablo 4.2: 2013 Yılı Gaziantep'in bazı ürünlerde Türkiye üretimindeki payı (%).....	40
Tablo 4.3: 2010 Yılı Türkiye ve TRC1 bölgesinde kadın işgücünün durumu (inşaat sektörü dahildir).....	46



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa no
Şekil 3.1: Nüfusun işgücüne göre dağılımını gösteren bir sınıflandırma modeli	21
Şekil 3.2: Kadınların çalışması için bir sınıflandırma modeli.....	25
Şekil 4.1: Gaziantep il haritası	37
Şekil 4.2: 2010 Yılı bölgesel olarak toplam nüfus içerisindeki şehir nüfusunun yüzde (%) oranları	41
Şekil 4.3: 2010 Yılı iller bazında toplam nüfus içerisindeki şehir nüfusunun yüzde (%) oranları	42
Şekil 4.4: 2010 Yılı bölgesel olarak kilometrekare başına düşen nüfus yoğunluğu.....	43
Şekil 4.5: 2010 Yılı iller bazında kilometrekare başına düşen nüfus yoğunluğu	43
Şekil 4.6: 2010 Yılı bölgesel olarak yıllık nüfus artış hızı (Binde oranı)	45
Şekil 4.7: 2010 Yılı iller bazında yıllık nüfus artış hızı (Binde oranı)	45
Şekil 4.8: 2010 Yılı toplam nüfus içerisindeki kadın nüfusun yüzde (%) oranı.....	47
Şekil 4.9: 2010 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te nüfusun yaşa göre dağılımı (%)	48
Şekil 4.10: 2010 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te 15+ yaş nüfusun eğitim durumlarına göre dağılımı (%).....	49
Şekil 4.11: 2010 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te 15+ yaş nüfusun medeni durumuna göre dağılımı (%)	51
Şekil 4.12: 2011 Yılı Gaziantep ilinde nüfusun ikamet durumuna göre dağılımı(%)	52
Şekil 4.13: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR'a yapılan iş başvurularının cinsiyete göre dağılımı (%).....	54
Şekil 4.14: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR'a yapılan iş başvurularının yaşa göre dağılımı (%).....	55
Şekil.4.15: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR'a yapılan iş başvurularının eğitim durumuna göre dağılımı (%)	56
Şekil 4.16: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR tarafından yapılan takdimlerin cinsiyete göre dağılımı (%).....	57

Şekil 4.17: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep’te İŞKUR tarafından yapılan takdimlerin cinsiyete ve sektöre göre dağılımı (%)	58
Şekil 4.18: 2010 Yılı Türkiye ve TRC1 bölgesinde istihdamın iktisadi kollara göre dağılımı (%)	59
Şekil 4.19: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep’te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın cinsiyet ve kurum türüne göre dağılımı (%)	60
Şekil 4.20: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep’te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın cinsiyet ve sektöre göre dağılımı (%)	60
Şekil 4.21: 2011 Yılı Gaziantep’te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın meslek grubuna göre dağılımı (%).....	61
Şekil 4.22: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep’te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın cinsiyete göre dağılımı (%).....	62
Şekil 4.23: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep’te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın eğitim durumuna göre dağılımı (%)	63
Şekil 4.24: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep’te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın yaşa göre dağılımı (%).....	64

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

AB: Avrupa Birliği

ADNSK: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi

DİE: Devlet İstatistik Enstitüsü

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

EUROSAT: Avrupa İstatistik Ofisi

FEMA: Feminist Atölye

GAP: Güneydoğu Anadolu Projesi

GSO: Gaziantep Sanayi Odası

GTO: Gaziantep Ticaret Odası

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

IMD: Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü

İKO: İşgücüne Katılım Oranı

İSO: İstanbul Sanayi Odası

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KSSGM: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

M. Ö.: Milattan Önce

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TR: Türkiye

TR10: İstanbul

TR21: Tekirdağ, Edirne, Kırklareli

TR22: Balıkesir, Çanakkale

TR31: İzmir

TR32: Aydın, Denizli, Muğla

TR33: Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak

TR41: Bursa, Eskişehir, Bilecik

TR42: Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova

TR51: Ankara

TR52: Konya, Karaman

TR61: Antalya, Isparta, Burdur

TR63: Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye

TR71: Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir

TR72: Kayseri, Sivas, Yozgat

TR81: Zonguldak, Karabük, Bartın

TR82: Kastamonu, Çankırı, Sinop

TR83: Samsun, Tokat, Çorum, Amasya

TR90: Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane

TRA1: Erzurum, Erzincan, Bayburt

TRA2: Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan

TRB1: Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli

TRB2: Van, Muş, Bitlis, Hakkari

TRC1: Gaziantep, Adıyaman, Kilis

TRC2: Şanlıurfa, Diyarbakır

TRC3: Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

TUİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD: Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü

1. GİRİŞ

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimlere paralel olarak çeşitli şekillerde üretime katılarak her zaman ekonomik faaliyetler içerisinde bulunmuşlardır. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kadının ikinci planda olmasını tetikleyen erkek egemen kültür nedeniyle erkelere göre kadınlar daha az istihdam olanağı bulmuş ve bu durum kadınlarda işsizlik sorunu yaratmıştır. Bunun yanında kadınlar tarımda ve aile işlerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktan ev dışında ücretli olarak çalışmaya girişte ve çalışma yaşamı boyunca istihdamda kalmada çeşitli sıkıntılar yaşamaktadırlar. Yaşanan bu sorun ve sıkıntıların boyutu, türü ve şekli her toplumda, ülkede, kültürde ve hatta aynı ülkenin farklı bölgelerinde farklı şekillerde kendisini göstermektedir.

Yaşanan bu sıkıntılara rağmen kadınların, istihdama katılım sağlama gerekliliği medeni toplumlarda vazgeçilmez bir unsur olarak ele alınmaktadır. Çünkü günümüzde artan nüfusla birlikte, gelişen tüketim kültürü sonucunda tüketim faaliyetleri üretim faaliyetlerinin önüne geçmiş durumdadır. Sadece erkek cinsi üzerinden yürütülecek olan bir üretim mekanizmasına dayalı ekonomik modellerin, üretim-tüketim dengesini kurmaya yetmeyeceği gibi toplumsal dengenin kurulmasının sağlanmasını da güçleştirecektir. O halde kadınların, iş yaşamına kazandırılması ile üretimin ve istihdamın artırılması sağlanmaya çalışılmalıdır. Ancak bu şekilde artan istihdamın, harcamaları arttırarak ekonomiye olumlu bir ivme kazandırması kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla kadınların, ekonomiye kazandırılması sadece bireysel olarak kadınları memnun etmeyecek, toplumsal olarak da insanları memnun edecek ve kadının toplum içerisinde daha aktif rol almasına yol açarak toplumun dengelenmesini sağlayacaktır.

Teorik olarak kadınların istihdamına yönelik düşünülen bu politikalar uygulama da iş gücüne düşük katılımının olması, kadın işsizliğinin yüksekliği, genele göre kayıt dışı çalışmanın daha yüksek bir düzeyde seyretmesi, çalışma yaşamında kadının daha az tutulabilmesi, ev eksenli çalışmanın yaygın olması, işe alımda eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile yaşamının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, kadına yönelik cinsel taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi kadınların toplumsal rolleri, ekonomik sıkıntıları, eğitim eksikliği ve sorumluluklarından kaynaklı nedenlerden dolayı kadınlar üretim faaliyetlerine yeterli şekilde katkı sağlayamamaktadırlar.

Kadınların istihdama az katılım sağlamaları genelde işgücü arzı olarak kadınların çeşitli yetersizliklerinde kaynaklanmaktayken işgücü talebinin de kadın istihdamı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öyle ki kadın istihdamını tasvip etmeyen ve kadın istihdamını geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklı süregelen bir bakış açısıyla olumsuz karşılayan toplum ve işverenler kadın çalışanları çeşitli gerekçelerle talep etmekte istekli durmamaktadırlar. Bu durumda kadın işgücü

ne kadar niteliklense de işveren tarafından talep edilmediği için istihdamda yer alma fırsatı bulamayacaktır. Bu anlamda kadınların istihdam edilebilirliğinin yükseltilmesi, arz- talep istihdam ilişkisi çerçevesinde Gaziantep ili örneğinde konunun incelenmesi ve mevcut zorlukların tespit edilerek bu engellerin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülen bu çalışma önem arz etmektedir.

Gaziantep sanayinin ve üretimin geliştiği bir kent olmasından dolayı kadın istihdamını geliştirilmek yönünden sonuçlar doğurması gerektirirken tam tersine sonuç Türkiye genelinden farksız olmanın ötesinde daha kötü bir seyir izlemektedir. Bu yönüyle bakıldığında çalışmamızın amacı; Gaziantep ilindeki işgücü piyasasını, işgücü arzı ve talebini, istihdamın yapısını, işsizlik ve istihdam edilebilmede yaşanan güçlüklerin kadın cinsi yönünü ele alarak kadın istihdamının arz -talep ilişkisi içerisinde kapsamlı bir çözümlemesini yapmak olacaktır. Yapılan çözümlemelerle birlikte var olan sorunların saptanması ve genel bir değerlendirmesi ele alınacaktır.

Bu çalışma giriş ve sonuç dahil üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, işgücü piyasasının temel kavramlarından olan işgücü arzı, işgücü talebi ve bunları etkileyen faktörler ile kadın işgücü ve kadınların çalışma yaşamına katılma biçimleri üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde kadın istihdamı, kadın istihdamının önemi, bunu engelleyici ve teşvik edici etmenler üzerinde durulmuş işsizlik ve işsizlik türleri hakkında bilgi verilmiştir. Kadın istihdamının Türkiye ve dünyadaki gelişimi aktarılmıştır.

Üçüncü bölümde ise; Gaziantep ili ile ilgili veriler ele alınarak kadın istihdamın boyutları ve arz-talep istihdam ilişkisi incelenmiştir. Gaziantep ilindeki bu araştırma için herhangi bir alan çalışması yapılmamış, çeşitli kurumların raporları kullanılmıştır. Bu veriler derlenip yorumlandıktan sonra tablolştırılmıştır. Nihayetinde Gaziantep ilinde kadın istihdamın arttırılması için çözüm önerileri sunularak çalışma tamamlanmıştır.

Çalışma, mümkün olduğu ölçüde, yayınlanmış araştırmalara, raporlara, istatistiklere ve gazete yazılarına dayandırılmıştır. Konuyla doğrudan ilgili yayınlardan yararlanılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Gaziantep Sanayi Odası (GSO), Gaziantep Ticaret Odası (GTO), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) gibi kurumların raporları kullanılmıştır.

2. İŞGÜCÜ PİYASASI VE KADIN İŞGÜCÜ

Bu ana başlık altında işgücü piyasaları, ağırlıklı olarak istihdam ve kadın işgücü açısından ele alınacaktır. Bu bakımdan mevcut yapı hem arz hem de talep yönünden ele alınacak, ardından arz ve talebin bağlı olduğu genel unsurlara değinilecek, bu unsurlar Türkiye ve Dünya açısından irdelenecek ve kadınların çalışma yaşamına katılma biçimleri üzerinde durulacaktır.

2.1. İşgücü ve Kadın İşgücü

İnsan ihtiyaçlarının kaynaklarını karşılayabilecek çok sayıda mal ve hizmet vardır. Bunlardan ancak çok küçük bir kısmı doğada veya çevrede hazır bir biçimde bulunur. Hammadde denilen bu doğal kaynakların insan ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyeye gelebilmesi için sermaye ve insan gücü tarafından işlenmesi gerekmektedir. Bu doğal kaynaklara sermaye ve insan emeğinin uygulanması işlemine çalışma veya iktisadi anlamda üretim denir. Üretimin en önemli unsuru insan gücü/işgücüdür, çünkü insan faktörü olmadan diğerlerinin kendi başlarına üretimde bulunmaları düşünülmeyişi gibi diğer üretim faktörlerini bir araya getiren, bunları üretim sürecine sokan ve yönlendiren de yine insan veya işgücünün kendisi olmaktadır.

İşgücü, bir ülkede ya da işletmede, üretime ya da herhangi bir işe katılan ve bunun gerçekleşmesini sağlayan insan emeğinin tümü, etkin nüfus içinde yer alıp, cari ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında çalışanlar ile işsizlerin toplamı (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 18), toplam nüfustan çalışamayacak durumda olan nüfusun; örneğin 15 yaşından küçük, 65 yaşından büyük olanların, ev kadınlarının, öğrencilerin, mahkûmların, ordu mensuplarının, çalışmasını engelleyen fiziksel veya zihinsel engeli olanlar ile çalışmak istemeyenlerin çıkarılmasıyla ulaşılan nüfus (Ergün, 1999: 8) olarak tanımlanmaktadır.

Bu tanımlara göre işgücünün; istihdam edilenler ve işsizlerin toplamı olduğu söylenebilir. Kadın işgücü ise, halihazırda istihdam edilen ve işsiz olan fakat iş arayan kadınları ifade etmektedir. Kadın işgücünün, kadın nüfusuna oranı ise kadınların işgücüne katılım oranını göstermektedir (A. Güner, 2010: 11). Günümüzde kadının çalışma yaşamındaki durumunu anlayabilmek için tarihsel olarak kadın işgücünün gelişimini ortaya koymak gerekir. Bu yönüyle bakıldığında kadınlar, dönem dönem çalışma hayatında farklı konumlarda yer almışlardır.

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak kadınlar, gerçek anlamda ilk kez sanayi devrimi ile birlikte ücretli olarak ve işçi statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle, tarihsel süreç içinde kadın işgücü incelenirken sanayi devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadının sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamına katılmalarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir (Aydın, 2008: 12).

Sanayi Devrimi öncesinde kadınların, köle, serf, yamak, çırak, kalfa gibi farklı pek çok konumda çalışma yaşamında yer aldıkları bilinmektedir. Bu nedenle, kadınların sanayi devrimi öncesindeki konumları; ilkel toplum düzeninde, kölelik ve tutsaklık düzeninde, son olarak da ortaçağ, derebeylik ve lonca düzeninde kadın konumları olarak ele alınması gerekmektedir (Aydın, 2008: 13).

Toplum tarihçileri, ilkel toplumlarda insanların başlangıçta göçebe bir yaşam tarzı içinde avcılık ve toplayıcılık yapmak suretiyle yaşamlarını sürdürdüklerini belirtirken, kadınların her dönemde aile içindeki cinsiyete dayalı işbölümünde önemli roller üstlendiklerine işaret etmektedirler (Altan ve Ersöz, 1980: 12). Bu dönemde yapılan işbölümü içinde, erkek çoğunlukla yaşanan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken kadın bitki toplayıcılığı, çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmıştır. Erkekler avcılık yaparken, kadınların balçığı şekillendirip pişirmek suretiyle çanak-çömlek yaptıklarını, tezgâh kullanarak iplerini dokunmuş bezler haline getirdikleri görülmüştür. Yine bu döneme ilişkin bulgular, bu dönemde kadınların her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduklarını da göstermektedir (Yurdakul, 1994: 13). Zaman içerisinde insanoğlu göçebe yaşam tarzını yavaş yavaş terk edip yerleşik düzene geçmiştir. Hızla yerleşim merkezlerinin kurulmasının ardından mübadele ekonomisi doğmuş, ticaret başlamıştır. Bu dönemde erkekler avcılık, madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık ve askerlik gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken, kadınlar yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş-nakış gibi geleneksel ev ile ilgili işlerle uğraşarak, aktif üretim sürecinden hızla evlerine çekilmişlerdir. Böylece ataeril aile düzeni ortaya çıkmıştır (Altan ve Ersöz, 1980: 13).

Toplum tarihçileri, ilkçağlardan X. Yüzyıla kadar olan dönemi, "Kölelik ve Tutsaklık Düzeni" olarak adlandırmaktadırlar. Bu dönemde işgücü gereksinimi, savaşıardan elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan kölelerden karşılanmakta ve bu kölelerin de büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktaydı (Yurdakul, 1994: 14). Ekonomide yer almayan aile üyesi kadın, gerekli güç ve performansa sahip ise köle olarak kullanılabilirdi. Bu anlamda erkek kölelerle eş değerde olan kadın köle sınıfı oluşmuştur.

X. ve XV. yüzyılları arasındaki dönem, feodal beylerin, derebeylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliğinin söz konusu olduğu dönemdir. Üretim ve çalışma ilişkileri; kırsal bölgelerde, senyörlerin mutlak egemenliği altındaki topraklarda tarımsal faaliyetler şeklinde, kentlerde ise; çeşitli zanaat mensuplarının aralarında örgütlenerek oluşturdukları loncalar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde üretim ve çalışma ilişkileri içerisinde kadının yeri ve rolü incelendiğinde özellikle kırsal bölgelerde, tarımsal faaliyetlerde yoğun bir şekilde kadın işgücünden yararlanıldığı belirlenmiştir. Nitekim bu dönemde tarımsal üretim, serf statüsünde tüm aile fertleri tarafından gerçekleştirilmekte, kadınlarda senyöre ait topraklarda, üretimde aktif olarak yer almıştır. Yine buna ek olarak, kadın ve kız çocukları ise, daha çok evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırılmıştır. Önceleri bu tür işler karın tokluğuna yapılırken, daha sonraki yıllarda ise kadınların bir ücret karşılığı ve iş ilişkisi içinde çalışmaları giderek yaygınlaşmıştır (Altan ve Ersöz, 1980: 16).

XV ve XVIII. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte lonca üretim düzeninin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içinde; lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa bile, kadın çalışanlara rastlanmış hatta daha sonraki yıllarda yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları doğmuştur (Yurdakul, 1994: 19). Ortaçağda Avrupa'da terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmiştir (Giddens, 2000: 339). Bu dönemde kadınlar, siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dahil edilmeseler de çalışma yaşamında, ev yaşamında daha etkin bir konuma sahip olmuşlardır (Aydın, 2008: 15).

Sanayi Devrimi'nde en önemli gelişme gittikçe artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılmasıdır. Bu dönemde dokuma sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu kadın işgücü oluşturmuştur ve ekonomik bir gelir karşılığı bağımlı olarak yani bir başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. Bu yönüyle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Sanayi Devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış, bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmalarının büyük rolü olmuştur (Altan, Ersöz, 1994: 12,27). Buna karşılık, bu dönemde kadın işgücünün ücretleri erkeklerden daha düşük belirlenmiş ve çok ağır çalışma koşulları altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Ancak XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, kadın işgücünün çalışma yaşamında maruz kaldığı pek çok olumsuz koşul ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Bu dönemde, çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmalarının yasaklanması vb. gibi koruyucu sosyal politikalar uygulanmaya başlanmıştır (Altan ve Ersöz, 1980: 29,30).

I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllarda, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayinde silahaltında bulunan erkek işgücünün yerini aldığı gözlemlenmiştir (Altan ve Ersöz, 1980: 32). Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır (Tokol, 1999: 19). Ayrıca II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır (Göktepe, 2011: 3).

Tüm bu gelişmeler, günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra "pembe yakalı işgücü" kavramının da eklenmesine yol açmıştır (Koray, 2000: 215). Bu kavram günümüzde kamu ve özel sektörde çeşitli işlerde çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelemektedir (Aydın, 2008: 18).

2.2. İşgücü Piyasası

İşgücü, fiilen çalışmakta olanlar ile işsizlerden oluşmaktadır. Piyasa ise alıcı ve satıcıyı bir araya getiren bir mekanizmadır. İşgücü piyasası, işgücü arzı ile işgücü talebinin karşı karşıya gelerek aynen bir mal piyasasında olduğu gibi bir fiyat ve bir miktar oluşturdukları yer olarak tanımlanabilmektedir (Ataman, 1999: 7).

İşgücü, sermaye gibi üretim faktörlerinden biridir. Ancak işgücü, “doğrudan insan unsurunun üretim faaliyeti içinde olması” anlamına geldiğinden diğer üretim faktörlerinden ayrılmaktadır. Her toplumda, insanların çeşitli çalışma statüleri vardır; emeği karşılığı çalışanlar, sermayesini ortaya koyarak gelir elde edenler ya da kendi hesabına veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar gibi. Çeşitli çalışma statülerine sahip bireylerin yanında çalışmak isteginde oldukları hâlde iş bulamayan bireyler yani işsizler de vardır. İşte bir ülkenin toplam nüfusu içinde çalışanlar ve işsizlerden oluşan kısım, işgücünü piyasasını oluşturmaktadır (Ataman, 1999: 7).

Dünya ekonomisindeki hızlı gelişme işgücü piyasasındaki geleneksel yapıda hızlı bir çöküşe neden olmuştur. Bir yandan işgücü piyasası daha karmaşık hale gelmekte, iş aramak ve işe girmek zorlaşmakta, işsizliğin yanında vasıflı işgücü açıkları da önemli bir sorun olup pek çok işletme uygun vasıfta eleman bulamama sorunu ile karşı karşıya kalmaktayken, diğer yandan devletin ekonomiye müdahale alanları daralmaya başlamıştır. Konuya istihdam hizmetleri açısından bakıldığında ise; merkezi düzenlemelerin gevşetilmesi ve idari yapıda yaşanan büyük değişim ile birlikte, özel sektörün kamunun önüne geçmesi, devletin ekonomiye müdahalesinin azalması kadar ekonomik hayattaki üretici konumundan da uzaklaşması istihdam hizmetlerinde yeni oluşumların da önünü açmıştır (Y. Fırat, 2008: 1).

İşgücü piyasasının devamlı bir değişim ve hareketlilik içerisinde olması devleti, piyasadaki aksaklıkları gidermek ve kontrolünü sağlamak için çeşitli düzenlemelere zorlamaktadır. İşgücü piyasasına yönelik bu düzenlemeler genellikle iki kategoride değerlendirilmektedir. İlk grupta yer alan düzenlemeler, doğrudan veya dolaylı biçimde istihdam performansını arttırmayı, işçilerin nitelik düzeyini geliştirmeyi, işsizlerin iş bulmalarını ve işe yerleştirilmelerini kolaylaştırmayı, bir başka deyişle istihdam edilebilirliği arttırmayı hedeflemektedir. Bunlar, aktif politikalar olarak nitelendirilmekte ve çeşitli biçimlerdeki istihdam teşvikleri, iş bulma hizmetlerine ilişkin yasal ve kurumsal düzenlemeler, mesleki eğitim programları ile gençler, yaşlılar, özürllüler ve göçmenler gibi belirli öncelikli kitlelere sahip kişilere yönelik önlem ve programlardan oluşmaktadır. İkinci grup düzenlemeler ise işsizlik sigortası ve yardımlarından oluşan işsizlik ödemeleridir. Bunlar, işsizliğin yol açtığı gelir kayıplarını gidererek, işsiz bireye gelir güvencesi sağlayan ve diğer taraftan işgücü piyasasını düzenleme işlevi gören politikalardır. İşsizlik ödemeleri sosyal refah devleti anlayışının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır ve aktif bir kamu müdahalesini gerektirmektedir. İşsizlik ödemeleri genellikle pasif işgücü piyasası politikaları olarak nitelenmektedir (Sapançalı, 2008: 24).

İşgücü piyasası politikalarının arz ve talep üzerindeki etkisi çok farklı biçimlerde olabilmektedir. Söz konusu müdahaleler, iş piyasasında eşleştirmeye doğrudan ya da dolaylı olarak yardımcı olabilir (Auer, Efendioğlu ve Leschke, 2005: 10). Kamu ya da özel istihdam hizmetleri, iş arama yardımları, açık kadroların bulunması ve kaydedilmesi, aday portresi oluşturma, bilgilendirme sağlama şeklindeki tedbirler işgücü piyasasındaki eşleştirmeye doğrudan yardımcı olurken; işverenlere sağlanan girişim teşvikleri, mikro krediler, istihdam ya da ücret sübvansiyonları gibi bazı finansal destekler ve kamu sektöründe istihdam yaratma dolaylı yoldan eşleştirme için örnek gösterilebilir (Şenkal, 2011: 55-56).

2.3. İşgücü Arz ve Talebi

İşgücü arzı toplam nüfus içerisinde, ekonomik faaliyetlere katılmak isteyenlerin sayısıdır. İşgücü arzı, nüfusa, bu nüfus içerisinde çalışmak isteyenlerin sayısına ve bu kişilerin çalıştıkları saat sayısına göre farklılık gösterir. Fiziksel ve zihinsel açıdan çalışmaya uygun olan herkes potansiyel işgücü arzına dahil edilir. Çocuklar ve yaşlılar, bazı ekonomik faaliyetleri gerçekleştirdikleri için bu tanıma dahil edilirler. Ancak, pek çok ülkede çalışma çağındaki nüfus tanımına yaş sınırlaması konmuştur. Bu sınırlamalar, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne üye pek çok ülke tarafından onaylanmıştır ve bu sınırlamalar çeşitli işgücü sözleşmeleri ile uyum içerisinde (Lordoğlu, 2000: 30).

İşgücü arzı, bireylerin her türden işgücü piyasasına pazarlamak üzere sundukları işgücü toplamıdır. Bu toplam işgücünün sayısı ve yapısı, nüfusa olduğu kadar işverenler tarafından önerilen ücret vb. iş koşullarına göre de değişmektedir.

İşgücü kavramı ile belirli yaşlar arasında (15 ila 64 yaş arası) çalışabilecek nüfus içinde başkası hesabına çalışanları, başka bir deyişle geçimi için gerekli parayı ücret ve maaş gelirlerinden elde eden kimseleri kastedeceğiz. Eğer bir kimse başkası hesabına çalışmıyorsa buradaki emek iktisadi anlamda emek tanımı içine girmez. Bu durumda kendi teknesiyle balık avlayan balıkçı veya kendi dükkânında terzilik yapan bir kişi işgücü arzını oluşturmaz bunlar ancak girişimci olarak nitelendirilebilir (Dinler, 2011: 482).

Dünya genelinde işgücü piyasasında arz, talebini yaratmamaktadır. Bu nedenle işgücü arzının, özellikle de kadın işgücü arzının karşısındaki talep yapısının irdelenmesi önem kazanmaktadır. Çünkü talebin arzın üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Talebin artışı bireyler üzerinde olumlu karşılınıp istek uyandıracığı için işgücü arzı tarafının da arttırmasını sağlayacaktır (Amsden, 2010: 57-66; Kümbetoğlu, 2011:31).

İşgücü talebi kavramı işgücü piyasasında firmaların çalıştırdığı ve çalıştırma ihtiyacı duyduğu işgücünü ifade eder. İşgücü talebi türetilmiş talep kavramı ile ifade edilir. Çünkü işgücü talebi mal ve hizmet talebine bağlıdır. Mal ve hizmet talebinde artış ortaya çıktığında firmalar bu talebe karşılık vermek amacıyla diğer üretim faktörleri ile birlikte emek de talep ederler. Firmanın ne kadar işgücü

talep edeceğini kar maksimizasyonu hedefi belirler. İşgücü talebi üzerinde durulurken firma kararlarının etkili olduğu açıkça görülmektedir (Orhan ve Erdoğan, 2010: 458).

İşgücü arzı bir ülkenin demografik yapısı (ülkenin nüfusu, nüfus yapısıyla) yani insan unsurlarıyla ilgiliyken, işgücü talebi ülkenin ekonomik yapısı ve koşulları (yatırımlar, yeni iş sahalarının açılması gibi koşullar) ile ilişkilidir (A. Güner, 2010: 3).

İşgücü piyasasında arz ve talep, genel olarak kabul edildiği gibi sadece ücret seviyesi ile belirlenmez. Bunu belirleyen başka faktörler de mevcuttur. Ekonomik hayatta bazı kurumlar bu arz-talep eşleşmesine müdahale eder. Dahası işgücü piyasasında arz ve talep çoğu zaman yanlış eşleşmektedir, bu yüzden de devamlı olarak iş piyasasının içine ve dışına doğru akışlar vardır. Bu yüzden sürekli olarak birileri işlerini kaybeder, piyasaya yeni girenler iş ararlar, işi olanlar daha iyi bir iş ararlar. Bunlara karşılık yeni işler de daima sınırlıdır. Bir yandan, arz ve talebin sayıca eşit ya da birbirine çok yakın olduğunu varsaymak mümkün değildir. Çünkü çoğu ekonomilerde işgücü arzı ve talebi eşit değildir, hatta çoğu zaman işgücü arzı, işgücü talebinden çok daha büyüktür. İşgücü arzı ve talebinin eşit olduğu varsayılsa bile, kaybedilen işler ve yaratılan işler çoğu zaman farklı coğrafi bölgelerde, farklı sektörlerde ve farklı mesleklerde. İş görenler, yaş ve cinsiyetlerine göre ayrılabilir, talep edilenden farklı vasıf ve ücret beklentilerine sahip olabilirler (Auer, 2005: 11-14).

Kısacası, işgücünün yapısı homojen değildir ve arzla talep arasında çoğu zaman yapısal ve friksiyonel işsizlikle sonuçlanan yanlış eşleşme olabilir. Bu durum işgücü piyasasının verimsizliğine yol açacak en büyük sorunlardan biridir.

2.3.1. Kadın işgücü arz ve talebini etkileyen faktörler

2.3.1.1. Nüfusun yapısı ve yaş

Geçmişten bu güne kadar gelen tüm sanayi öncesi toplumlarda ve sanayi toplumlarında nüfusun nicelik ve niteliği ile o toplumun ekonomisi arasında bir takım ilişkilerin var olduğu görülmektedir. Nüfus, gerek nicelik gerekse de nitelik olarak ekonomi üzerinde dönüştürücü etkilere sahiptir (Küçükcalay, 2005: 71-72). İşgücü piyasasının arz yönünü belirleyen faktör olan nüfusun miktarı; yapısı ve kullanılış şekline bağlı olarak istihdamın yapısını etkilemektedir. Nüfus artış hızı, işgücü artış hızını belirleyen temel değişkendir. Bu bakımdan işgücü arzındaki artış hızı dolaysız olarak nüfus artış hızı ile ilgilidir (DPT, 2001: 7).

Dolayısıyla, işgücü piyasasında işgücü arzını ve buna bağlı olarak uzun dönemli ekonomi politikalarını oluşturmada nüfus eğilimleri birincil değişkendir (Sapancalı, 2000: 2). Bu nedenle işgücünün kaynağı olan nüfus gelişiminin mutlaka ortaya konulması gerekmektedir.

Diğer üretim unsurlarının eşit olduğu varsayılsa, nüfusu fazla olan ülkelerde emek arzı daha fazla ve o ülkenin üretim kapasitesi, milli hasılası ve iktisadi gücü daha üstün olacaktır (Zaim, 1986: 106). Ancak nüfusun miktarı kadar yapısı da önemli bir faktördür. Nüfusun yapısı, bir toplumda

üretici ve yalnızca tüketici olan kesimi belirlemektedir (Manisalı, 1982: 28). Yine doğum oranı, ölüm oranı ve göç hareketleri her zaman için ülkelerin nüfusunun belirleyicileri içerisinde yer almaktadır. İşgücü piyasası açısından nüfusun cinsiyet dağılımı da önem taşımaktadır. Dolayısıyla toplam nüfus miktarından çok ILO tarafından 14-65 yaş arası olarak kabul edilen çalışma yaşı nüfusunun durumunu incelenmesi gerekmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde 0-14 yaş grubunda bulunan nüfusun toplam nüfusa oranı %15-20'ler civarında iken bu oran Türkiye'de %30'lar civarındadır. Yine Avrupa Birliği ülkelerinde 15-44 yaş grubunun genel nüfusa oranı %40-45'ler arasında değişirken Türkiye'de bu oran %50'dir. Nihayet Avrupa Birliği ülkelerinde 45-64 yaş arasındaki nüfusun genel nüfusa oranı %23-24 civarında iken bu oran Türkiye'de %14.3'ler düzeyindedir (İŞKUR, 2004: 3-4).

Bu veriler çerçevesinde Türkiye demografik açıdan Avrupa'dan avantajlı bir konumda gözükmektedir. Türkiye'de nüfus hızla artmakta ve nüfusun önemli bir bölümünü de genç yaş grubu oluşturmaktadır. Nüfusun genç yapıda olması, bir taraftan çalışma çağındaki nüfusu, diğer taraftan işgücüne katılan nüfusu artırmaktadır. İşgücü artış hızının her yıl istihdam artış hızının üzerinde olması, işsizliğin sürekli artmasıyla sonuçlanmaktadır (Algan ve İrdırar, 2003: 58).

Mesela; 2011 yılsonu itibarıyla Türkiye nüfusunun %50.2'sini erkekler ve %49.8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Ortalama yaş 2011 yılsonu itibarıyla erkeklerde %29.1 iken kadınlarda %30.3'tür. 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus (50.346.979 kişi), toplam nüfusun %67.4'ünü oluşturmaktadır. Nüfusunun %25.3'ü (18.886.575 kişi) 0-14 yaş grubunda, %7.3'ü ise (5.490.715 kişi) 65 ve daha yukarı yaş grubunda bulunmaktadır (TÜİK, 2012: 1-8).

Nüfusun yapısı kadar önemli olan bir başka olgu da yaştır. Yaş, kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen önemli faktörlerdendir. Gelişmiş ülkelerde, kadınların yaşa göre işgücüne katılımı literatürde M modeli olarak adlandırılmaktadır. Bu katılım modelinde genç yaşta çok sayıda kadın işgücü piyasasına katılmakta, evlilik ve çocuk sahibi olmalarına bağlı olarak piyasadan çekilmekte, çocukların okul yaşına gelmesiyle birlikte daha ileri yaşlarda işgücü piyasasına tekrar dönmektedir (Plagenta, 1997: 6; Toksöz, 2007: 65-66). Kadınların aile içi ve toplumsal görevlerinde farklılaşmaya yol açan evlilik, çoğunlukla işgücünden sürekli ya da en azından geçici ayrılmaya yol açmaktadır. Özellikle küçük çocuk sahibi olunması durumunda, kadınlar için çocuk bakımı öncelikli bir konu olmakta ve bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımını daha da azaltmaktadır (Tzannatos, 1999: 552-559; World Bank, 2006; Özçatal, 2009: 46).

Görüldüğü gibi, Türkiye'de ve dünyada işgücü ve özellikle işsizliğin belirleyici faktörlerden biri olan nüfus artış hızı, nüfus ve yaş işgücünün arzı ve buna bağlı olarak istihdamı üzerinde oldukça önem arz eden bir unsur olarak kendini göstermektedir.

2.3.1.2. İşgücüne katılım oranı

İşgücünün çalışma çağındaki nüfus içerisindeki oranına işgücüne katılma oranı (iKO) denir. İşgücüne katılma oranı; nüfus büyüklüğü, nüfusun yaş dağılımı insanların çalışmak istedikleri süre ve emeğin kalitesi gibi unsurlarla birlikte toplam emek arzını belirleyen önemli bir unsurdur. İş piyasası ile ilgili olarak oluşturulan politikalarda önemli bir gösterge olarak kullanılan işgücüne katılma oranı ile bu oranı oluşturan unsurların da birlikte incelenmesi gerekmektedir (Biçerli, 2003: 52).

iKO, çeşitli nedenlerle ülkeden ülkeye değişmekte ve gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır. Ülkenin sanayileşmesi ve kalkınmasıyla beraber yeni iş olanakları ortaya çıkacak, bunun sonucunda hem erkek hem de kadınların çalışma istekleri artacaktır. Okul sürelerinin uzaması ve erken emeklilik işgücüne katılma oranını düşüren, kadınların işgücü piyasasına girişi ise bu oranı arttıran etkenlerdir. Ayrıca eğitim olanaklarının artması, eğitim süresinin uzaması ve emeklilik yaşının aşağı çekilmesi gibi faktörler iKO'nun düşmesinde etkili olabilmektedir (Yaprak, 2003: 6; Tüllük, 2006: 5).

Kadınların öncelikle işgücü piyasasına girmeleri, sonra evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmeleri ve daha sonra tekrar işgücü piyasasına dönmeleri beklenmektedir. Ancak Türkiye'de kadınların işgücü piyasasından çıkmaları ve sonra yeniden girmeleri ile ilgili gelişmeler yukarıda belirtilenden farklıdır: Kadınların büyük çoğunluğu 25 yaşına kadar evlenmekte ve bu yaştan sonra işgücü piyasasından çekilen kadınların çoğu tekrar işgücü piyasasına dönmemektedir (Bolcan, 2006: 72).

Kadın iş görenlerin işgücüne katılımı ile ilgili genel eğilim, çoğunluğunu bekâr kadınların oluşturduğu 12–19 yaş grubu kadınlarda işgücüne katılımın yüksek olduğu, 20–24 yaş arasında katılımın en yüksek düzeye ulaştığı ve evlilik ile çocuk doğumuna bağlı olarak 30'lu yaşlarda işgücüne katılımın düştüğü görülmektedir. Kadınların çocuklarını büyüttüğü dönem olarak algılanan 35–44 yaşları arasında işgücüne katılım oranının bir kez daha yükseldiğini ve emeklilik döneminin başladığı 50'li yaşlardan itibaren de sürekli olarak düştüğünü söylemek mümkündür (KSSGM, 2001: 78).

Kadınların işgücüne katılım oranının düşmesinin temel sebeplerinden biri, kırdan kente göç oranının yüksekliğidir. Kadınlar kırdan, tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç ettikten sonra iş bulma olanaklarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır. Çünkü kentte işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklerde yoksun durumdadırlar (Başargan, 2000: 87).

2012 yılı Haziran döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0.4 puan yükselerek %50.8 olmuştur. Bu dönemde, erkeklerde işgücüne katılma oranı 1 puan azalışla %71.7'ye gerilemiştir. Kadınlarda ise işgücüne katılma oranı 0.1 puan yükselerek %30.6 düzeyinde gerçekleşmiştir (Örtlek ve diğ., 2012: 102).

Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bunların en önemlileri, küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, esnek çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışma ile ilgili yasal mevzuatta var olan eksiklikler ve kadının çalışması ile ilgili gelenek ve göreneklerin kadınların lehine yavaş seyretmesidir (Pur, 1992: 23).

2.3.1.3. Eğitim durumu

Eğitim, ilk çağlardan beri hem toplumların hem de bireylerin hayatlarında çok önemli role sahip bir süreç olmuş, ekonomik, siyasal ve toplumsal düzenin yapısını belirleyen, toplumsal düzenin gelişerek sürdürülmesini de sağlayan bir sistem olarak kabul edilmiştir. İşgücünün niteliklerini yükselterek ücret geliri, milli geliri ve dolayısıyla iktisadi büyümeyi sağlayan eğitim, bu özelliklerinden dolayı ekonomik açıdan önemlidir (Gölpek, 2008: 2).

İşgücünün niteliği ancak iyi bir eğitimle geliştirilebilir ve iş arzında eğitimli işgücünün niceliği etkin olmaktadır. Eğitim alanındaki gelişmelerle işgücünün niteliksel gelişimi arasında doğrudan bir bağ vardır. Bununla birlikte, işgücünün niteliğini yalnız biçimsel eğitimle özdeş tutmamak gerekir. Alınan biçimsel eğitimin dışında daha doğrusu kişinin diploması ile açıklanmayan becerileri de önemlidir. Özellikle iş başında eğitim, kullanılan teknoloji ve edinilen deneyimlerin, işgücünün niteliği açısından belirleyiciliği yadsınamaz. Ancak işgücünün niteliğinin ölçümünde ya da sayılara aktarılmasında eğitim düzeyi en kolay başvurulmuş ve yaygın kullanılan kaynaktır (Kepenek ve Şentürk, 1999: 408; Kumaş, 2001: 34-35).

Bir toplumdaki eğitim, siyasi yapıya, toplumun kalkınmışlık derecesine, toplumun tümünde görülen meslek gruplarına sosyal sınıf farklılıklarına bağlı olarak biçimlenmektedir. Türkiye’de de eğitim alanındaki kadın-erkek eşitsizliği bu toplumsal yapıda kendini göstermektedir. Eğitim alanındaki bu eşitsizliğin çeşitli nedenleri vardır. Bunları ekonomik olanakların sınırlı olması, artan iç göçler ve düzensiz kentleşmeyle oluşan toplumsal-kültürel istikrarsızlıklar, bölgesel dengesizlikler ve toplumun kadına bakışı olarak sıralayabiliriz. Bununla birlikte yaşamın her alanında kadınların oynadığı rol sürekli olarak artmaktadır. Kadın toplumun önemli bir parçası olduğuna göre onların toplum yapısı içindeki yeri, rolü ve gelişiminin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkilerdeki eşitsizliği değiştirerek toplumdaki mevcut güç dengeleri içerisinde kadının da yer alabilmesi ve kadının statüsünün yükseltilebilmesi yine eğitimle mümkün olabilmektedir (Şenay, 1997: 17)

Eğitim düzeyinin yükselmesi, kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırıcı bir etmen olduğu kadar, iş hayatındaki kazancı ve sebatı üzerinde de önemli rol oynamaktadır. Yükseköğrenim görmüş, meslek sahibi uzman kadınların daha az eğitim görmüş olanlara oranla işlerine daha bağlı olduğu ve uzun yıllar çalıştıkları saptanmıştır (Bolcan, 2006: 21).

2.3.1.4. Cinsiyet ve medeni durum

En küçüğünden en büyüğüne kadar hemen her toplumda, üyeleri arasındaki dayanışma şuurunu zedelemeyen bir takım farklılaşmalar vardır. İşbölümü olarak da ifade edilebilecek bu farklılaşmalar, tarihsel süreç içerisinde ilk önce yaş ve cinsiyete göre, sonra da zekâ, kuvvet ve kabiliyete göre belirlemiştir (Eröz, 1982: 186). Cinsiyetten kaynaklanan farklılıklar açıklanırken, yakın bir geçmişe kadar biyolojik özellikler dikkate alınmıştır. Daha sonraları ise kültürün de önemli bir faktör olduğu kabul edilmiş, dolayısıyla cinsiyet farklılıklarının biyolojik ve kültürel faktörlerin karşılıklı etkileşimi olduğu görüşü giderek yaygınlık kazanmıştır.

Kadınlar ve erkekler yaşadığı sosyalizasyon süreci boyunca toplumsal cinsiyet rollerine ait kavramlaştırmaların etkisi altında kalmaktadırlar. Bu kavramlaştırmalar da kadınlar için annelik, kadınlık, kendini eşine ve çocuklarına adanma; erkekler için ise erkeklik, aileyi geçindirme ve korumadır. Bu yüzden kadınlar çalışma hayatı içinde sınırlı olarak yer almakta, yer alsalar bile ailevi rollerini ve toplumsal cinsiyet kavramlaştırmalarını aksatmayacak şekilde hayatını düzenlemekte, çalışmalarını aile bütçesine katkı olarak tanımlamakta, böylece çalışmayı ailesel rollerinin arasına dahil ederek meşrulaştırmaktadırlar (Çelebi, 1990: 10).

Kadınlar hem çalışma hayatına girerken hem de girdikten sonra kadın olmalarından kaynaklanan cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2006: 62).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık çok çeşitli biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Mesleğe yönlendirmede, işe alım ve terfilerde, işyerindeki tutum ve davranışlarda, mesleklerin kadın ve erkek işi olarak ayrılması, belli mesleklere kadınların alınmaması, terfilerde kadınlarla erkeklere eşit davranılmaması, evlenme ve çocuk doğurma gibi nedenlerle işten çıkartılmaları vb. durumlar çok çeşitli örnekleri bulunan cinsiyete dayalı ayrımcılık biçimlerinden bazılarıdır (Bolcan, 2006: 27).

Kadının, özellikle evli kadının çalışmasını belirleyen en önemli unsur ev işleri ve çocuk bakımını üstlenecek kişileri bulmasına bağlıdır. Ancak bu sorumlulukların başkaları tarafından yüklenilmesi çoğunlukla para karşılığında olmaktadır. Kadın bu ücreti karşılayacak yeterli gelir elde edemediği takdirde çalışamayacaktır. Evliliğin kadınların işgücüne katılımını sınırlandırıcı etkisi çarpıcı boyutlardadır. Ortalama olarak alındığında, evli olmayan kadının işgücüne katılma olasılığı evli kadına göre iki kat daha fazladır. Gene her yaş grubu için, evli olmayan kadınların işgücüne katılımları evli kadınlardan daha yüksektir. Yaşın bir fonksiyonu olarak aradaki açıklık önce artmakta sonra azalmaktadır. Evli olmayan kadınların toplam içinde ulaştığı en yüksek oran (30-34 yaş grubunda %59.2), evli kadınlarınkinin (35-39 yaş grubunda %18.2) üç katından fazladır. Evliliğin,

muhtemelen iki pekiştirici etkisi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışıp para kazanan bir kocanın varlığı nedeniyle kadının işgücü piyasasından uzaklaşmasıdır. İkincisi, evde çocuk olması durumunda çocuk bakımı öncelikli bir konu olmakta ve bu da işgücüne katılım olasılıklarını daha da azaltmaktadır (Tunalı, 2003: 41).

Bütün bu bulgular eşliğinde işgücü piyasası incelendiğinde gerek işgücü talebinde gerekse de işgücü arzında cinsiyet ve medeni hal önemli bir etken olarak kendisini göstermektedir. Bu da kadın istihdamını ya da kadının iş dünyasında barınmasını zorlaştıran bir durum oluşturmaktadır.

2.3.1.5. İşverenin beklentisi

Kadınların işgücü piyasasına girmesini sınırlayan etkenlerin önemli bir kısmı da talep tarafının, yani işverenlerin kadın çalışanlara karşı tutum ve yargılardan kaynaklanmaktadır. İşverenlerin işyerlerinde kadın çalıştırma hususunda önemli çekincelere sahip olduğunu görülmektedir.

İşverenlerin kadın çalıştırmaya yönelik tutum ve yargıları şu şekilde özetlenebilir: İşverenler inşaat işçiliği, şantiye/atölye işçiliği, dozer operatörlüğü, ağır vasıta şoförlüğü, hamallık, kaportacılık gibi fiziksel güç gerektirdiği varsayılan işlerin kadınlar için uygun olmadığını düşünmekle birlikte kadınların çocuk sahibi olduktan ya da evlendikten sonra işi bıraktıklarını ileri sürmekte ve bir süre sonra ayrılabilceğini düşündüğü kadın çalışana yatırım yapmayı tercih etmemektedir.

İşverenler tarafından ileri sürülen diğer bir yargı da, kadınların evdeki sorumluluklarının ağırlığı nedeniyle iş saatlerine erkekler kadar özen göstermeyeceği, devamsızlık yapabileceği ve kadınların erkeklerden daha fazla izin kullandıkları düşüncesidir.

İşgücünün talep tarafını belirleyen işverenin beklentileri kadınların istihdamında önemli bir yere sahiptir. Kadın istihdamının arttırılması için diğer faktörler kadar işverenin beklentisinin de kontrol altında tutulması gerekmektedir.

2.4. Kadınların Çalışma Yaşamına Katılma Biçimleri

2.4.1. Tam zamanlı

Tam zamanlı çalışma işçinin normal haftalık çalışma süresinin, haftalık en az 45 saat olarak belirlendiği işlere denir. Tam zamanlı işlerde çalışma saatleri ve ücret aylık olarak belirlenir. Devlet memurları, fabrika işçileri, belediye işçileri, öğretmenler vs. tam zamanlı çalışanlardır. Tabi ki her mesleğin belirli çalışma aralıkları vardır. Kimi öğlene kadar kimi akşama kadar kimileri de gecelere hatta sabahlara kadar çalışırlar. Fabrikalarda mesai saatleri vardiyalarla belirlenebilirken devlet memurları sabah 8 akşam 5 çalışırlar.

Haftalık çalışma saatlerinde Fransa 35 saat ile en az çalışma yapılan ülke durumundadır. Fransa'yı Almanya 38 saat ile takip ederken, Çin, Çek Cumhuriyeti, İtalya, Japonya, Meksika ve Amerika Birleşik Devletleri'nde haftalık çalışma saatinin 40 olduğu görülmektedir. Türkiye haftalık

Çalışma saati olan maksimum 45 saat ile ortalamanın üstünde kalan ülkelerden bir tanesi olmaktadır. 45 saat ile Avrupa lkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri'nin üzerinde çalışma periyoduna sahip Türkiye'yi Avustralya ve Kanada, 44 saati aşmamak kaydıyla Brezilya ve yine 45 saati aşmamak kaydıyla Güney Afrika izlemektedir. İngiltere, Hindistan ve Birleşik Arap Emirlikleri ise maksimum 48 saatle en yüksek çalışma saati düzenlemesi getiren ülkeler olarak ne çıkmaktadır (Mercer, 2009: Yıldırım, 2011: 47).

2.4.2. Kısmi Süreli

İşyerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa süre ile çalışmaya part-time çalışma, kısmi süreli çalışma veya yarı zamanlı çalışma denilmektedir. Kısmi zamanlı çalışmanın temel özelliği normal çalışma sresinden kısa olması, düzenli yapılması ve isteğe bağlı olmasıdır. Uluslararası İşçi Organizasyonu Anlaşması'nın 175. maddesinde yarı zamanlı çalışma, 'iş yerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa sürede çalışma' olarak tanımlanmıştır. Günümüzde gelişmemiş ülkelerde sınırlı bir uygulama alanına sahip olan part-time çalışma, işsizliği önlemek ve esnekliği sağlamak amacıyla gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde yaygın olarak uygulanmaktadır. Türkiye'de yakın zamana kadar yarı zamanlı çalışma hukuksal temelinin olmaması ve dezavantajlarının avantajlarından fazla olması nedeniyle çok tercih edilen bir çalışma şekli değildi. Yarı zamanlı çalışma, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı iş kanununun 5. ve 13. maddeleri ile düzenlenmiştir (NTVMSNBS, 2005).

Özellikle kriz zamanlarının değişken arz-talep dengelerine cevap veren yarı zamanlı çalışma biçimi, yasal düzenlemelerin eksikliği yüzünden çalışanlar için dezavantajlar yaratsa da önem kazanmaya ve tercih edilmeye devam etmektedir.

Yapılan araştırmalar, Avrupa Birliği lkelerinde çalışanların 1/7'sinin part-time çalıştığını, kısmi süreli istihdamın son on yılda büyük bir ilerleme gösterdiğini ortaya koymaktadır. En yüksek part-time çalışma oranı 2000 verilerine göre % 41.2 ile Hollanda'dadır. İngiltere, İsveç, Danimarka ve Belçika'da toplam istihdamın %20'sinden fazlasını part-time çalışanlar oluşturmaktadır. Oran; İrlanda, Fransa, Avusturya, Almanya'da %15'in; Portekiz, Lüksemburg ve Finlandiya'da %10'un üzerindedir. Sadece, İtalya, İşpanya ve Yunanistan'da %10'un altındadır. Türkiye ise %8 dir (TİSK, 2001: 14).

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD)'nn 2002 yılına ilişkin yaptığı araştırma, Avrupa lkeleri'nde toplam işgücü içinde kısmi süreli çalışma şeklinin daha çok gençler, kadınlar ve yaşlılar tarafından tercih edildiğini göstermektedir (San, 2006: 13).

Kısmi süreli çalışma son on yılda Avrupa Birliği (AB)'nde giderek yaygınlaşan bir uygulama haline gelmiştir. 2002 verilerine göre AB'de toplam çalışan nüfusun yaklaşık %18'i kısmi süreli çalışanlardan oluşmaktadır. Avrupa'da kısmi süreli çalışma cinsiyet, yas, ülke, meslek veya işkolları arasında dengeli bir dağılım göstermemektedir. Ekonominin hizmet sektörüne kayması, işsizliğin artması ve kadın işgücünün büyümesi kısmi süreli istihdamı genişletmiştir (nal, 2005: 111-128).

2.4.3. Evde çalışma

Dokuzuncu yüzyıl başlarında İngiltere’de ortaya çıkan sanayi kapitalizmi ev sanayi, manifaktör/atölye ve fabrika sistemi biçiminde gelişti. Daha sonraları fabrika sistemi gelişip büyüdü ve de büyük işçi kitlelerini bir araya getirmesiyle birlikte sendikalar oluşturuldu. Böylelikle işçi hakları ve sınıf bilinci gelişti. Sigorta, sendika, iş saatlerinin düşürülmesi, ikramiye, kreş, işyeri hekimi uygulamasını bertaraf etmek isteyen kapitalist sınıf, üretim sürecini daha küçük parçalara ayırmanın yollarını denedi. 21. yüzyıla gelindiğinde daha farklı bir sistem ortaya çıktı. Büyük fabrika sistemi mümkün olduğunca alt işverenlere (taşeronlara) ayrıldı. İşte bu taşeron uygulamasının en uç ifadesi ev işlerinden arta kalan zamanlarında ev kadınlarının çalıştırılması demek olan “ev-eksenli çalışma” biçimidir. “Ev eksenli çalışma” adı verilen bu çalışma biçimi, fabrikalardan alınan işlerin bir aracı tarafından evlere dağıtılıp, sonradan toplanarak fabrikaya iletilmesi biçiminde olmaktadır. Örgü, triko-penye işlemeciliği, kazaklara nakış, oyuncak montajı, nikâh şekeri paketlemesi, takı yapımı, elektronik eşya parçaları ve tükenmez kalem gibi ürünlerin montajı söz konusu işler arasına girmektedir. Ev eksenli çalışma biçiminde, zaman sınırlı ve yapılacak iş çoksa, evdeki çocuklar ve yaşlılar da çalışmaya dâhil olmuş olur. Bu çalışma biçiminde çalışma saatleri belli değildir. Sigorta, iş garantisi yoktur. Ara dinlenme, fazla mesai olmadığı gibi, pazarlık etme şansı da pek azdır. Birçok eve dağılmış bulunan bu üretim içinde çalışanların örgütlenmesi de bir hayli zordur. Ev eksenli çalışma, tüm bu sorunlara rağmen ev dışında çalışma imkânı bulamayan kadınlar için bir çalışma alanı ve gelir elde etme biçimi olmaktadır (FEMA, 2013).

ILO’nun 1996 yılında kabul ettiği evde çalışma ile ilgili 177 sayılı sözleşmesinde evde çalışan; kendi evinde veya işyeri dışında olmak kaydıyla, kendi seçtiği diğer yerlerde gerekli olan özerkliğe sahip olanların bu sözleşmenin kapsamına girmeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla sözleşmenin bağımlı çalışan ev kadınlarını kapsadığı kabul edilmektedir (Tuncay, 2001: 29).

Bu modelde çalışma, zaman esasına göre değil, parça başına gerçekleştirilmektedir. İş edimi işçinin evinde yapıldığından burada işverenin denetim ve gözetimi altında bir çalışmadan söz edilememektedir. Hizmet akdinin asli unsuru olan bağımlılık unsurunu içermediği için evde çalışmanın istisna akdinin konusunu oluşturacağı görüşleri de bulunmakla birlikte bütün çalışmalarda iş akdine dayanan bir hukuki ilişkinin kurulduğu görüşü daha ağırlıklıdır. Zira her şeyden önce, bir iş akdinin olması için çalışmanın mutlaka işverenin işyerinde yapılması zorunlu değildir (TİSK, 2003).

Gelişmekte olan ülkelerde geçmişten beri uygulanan bu çalışma şekli gelişmiş ülkelerde de yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere evde çalışmanın önem kazandığı ülkeler arasındadır. Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat)’ne göre Avrupa’da 6.9 milyon kişi çalışan nüfusun %4.9’u evde çalışmaktadır. Avrupa Konseyi’nin bir araştırmasına göre, Almanya, Hollanda, İrlanda, İtalya ve Yunanistan’da evde çalışanların %90-95’ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Fransa’da %84, İspanya’da %75, İngiltere’de ise %70’dir (TİSK, 2003).

Evde çalışmanın, ülkemizde yasal bir dayanağı yoktur. Bu çalışma biçimi, kendi adına çalışma olarak nitelenmektedir (Gersil, 2005; San, 2006: 37).

2.4.4. Tele çalışma

Tele çalışma, bilgisayar teknolojilerinin son derece hızlı bir şekilde gelişmesiyle ortaya çıkan atipik çalışma şekillerindendir. Yeni bilgi teknolojileri, ofis çalışanlarının aynı oda içinde çalışma zorunluluklarını ortadan kaldırmakta ve bu gelişmeler, şirket yapılanmalarına yansımaktadır. Bu çalışma biçiminde, çalışılan mekân, ihtiyaç duyulan ya da çalışmak istenen yere göre değişmektedir. Sistem, kişinin bağlı olduğu şirketin bilgi ağına örneğin e-posta donanımına ulaşabilmesi esasıyla isler (Alp, 2007: 23).

Tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- İş, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmektedir.
- Bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağ vardır.
- İş programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmektedir.
- Tele çalışmanın, değişik görünümleri bulunmaktadır.

Tele çalışmada, işçi günlük çalışma süresinin uzunluğunu ile başlangıç ve bitiş zamanını kendisinin belirlemesine rağmen, işyerine online bağlı olması nedeniyle belirli oranda işyerine bağımlıdır (Hueck, 1994: 119). Çalışanların zamanı istediği gibi planlamasına imkan vermesi, işe gidiş gelişte zaman ve giderlerde tasarruf sağlaması, ikametgah yerinin serbestçe kararlaştırılması, çalışanların kendilerini daha rahat ve serbest hissetmeleri, kendilerine daha fazla zaman ayırabilmeleri açısından çalışanların verimliliğini artırdığı ileri sürülmektedir (Şen, 1999: 53; Aktay, 1999: 59).

2.4.5. Çağrı üzerine çalışma

Çağrı üzerine çalışma; önceden yapılan bir hizmet akdi uyarınca işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu çalışma modelinin temelinde talebin az olduğu dönemlerde selektif olarak iş sürelerinin azaltılması, talebin arttığı dönemlerde ise çağrı üzerine çalıştırmanın olanaklı hale gelmesi yer almaktadır. İki şekilde uygulanmaktadır. İlk modelde işçi ve işverenler önceden çalışacak süreyi anlaşılarak birlikte belirlemektedirler. Yapılan sözleşmeyle işçi ne kadar süre çalışacağını bilmektedir. İkinci modelde ise çalışılacak sürenin belirlenmesi tek taraflı olarak işverene bağlıdır. Türkiye de çalışma yasalarında düzenlenmeyen bu çalışma modeline; yargıya intikal etmiş bazı davalardan yola çıkılarak İş Kanunu Tasarısı'nda yer verilmiştir (TİSK, 2003).

4857sayılı iş yasasının 14.maddesine göre; yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunludur. İşçiden iş görme borcunu yerine

getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. İşveren tarafından süreye uygun olarak yapılan çağrı üzerine, işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

Çağrı üzerine çalışma, genel olarak otel, lokanta ve eğlence gibi hizmet sektörlerinde sıklıkla görülen bir çalışma türüdür. Ancak, yasal bir çerçeveye oturması ve yargı kararlarına yansımaları süreçleri, 4857 sayılı yeni İş Yasasıyla birlikte başlamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun ikinci bölümü “İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi” başlığı altında geçmektedir. Bu bölüm yasadaki çalışma türlerini, aynı kanunun 9. maddenin ikinci bendinde, “tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir” hükmü ile açıklamaktadır (Terzi, 2011: 340).

Çağrı üzerine iki türlü ortaya çıkabilmektedir. İlkinde, işveren ile işçi belirli bir süre (hafta, ay veya yıl) kapsamında işçinin yerine getirmesi gereken çalışma süresi kararlaştırılmakta ve işverenin yapacağı çağırma ile çalışma gerçekleşir. İkinci şekilde ise, işçi ve işveren, işçinin istihdam edileceğine dair anlaşılır, fakat bu anlaşmada çalışma süresinin kapsamı ve çalışmanın gerçekleşeceği zaman işveren tarafından belirlenmektedir (Eyrenci, 1989: 32).

3. KADIN İSTİHDAMI

3.1. Temel Kavramlar

3.1.1. İşsizlik

Kadın istihdamını etkileyen ve kadınların istihdam edilmelerine yön veren olgulardan belki de en önemlisi işsizliktir. İşsizlik beraberinde işverenlere yüksek bir işgücü arzı sunmaktadır. İşgücü arzının yüksek olması da kadınların iş piyasasında işveren tarafından tercih edilme şansını düşürecektir ve kadınlar istihdamda daha az yer alacaklardır.

İşsizlik karmaşık bir konudur ve çok sayıda etken, kurumsal yapı ve politikadan etkilenir. Enflasyondan çalışma saatlerine, esnek üretimden ücretlere kadar birçok konu ile birlikte anılır. İşsizliğin boyutları da bilimsel olmaktan çok ekonomik-politik bir tartışma olarak sürmektedir. İşsizlikle savaşım günümüzde toplumların başta gelen görevlerinden birisi olarak kabul görmektedir. Özellikle ücretli olarak çalışan ve işsiz kalması durumunda geçim olanaklarından yoksun kalacak bireyler için çalışma hakkı yaşam hakkı ile birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Bireysel düzeyde işsizlik çalışma isteğinde ve yeteneğinde olan ve çalışmaya hazır bir durumda olup gelir sağlayan bir işe sahip olamama durumu olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal anlamda işsizlik üretici kaynakların başta işgücü olmak üzere boşa harcanmasıdır (Talas, 1997; Demiral, 2001: 12).

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde, örgütlenmemiş ve düşük vasıflı işgücünün düşük ücretle çalışmaya razı olması, işsiz yığınlarıyla kolayca ikame edilebilirliğinin bir sonucudur (Serter, 1998: 52).

Mevsimsellikten arındırılmış işsizlik oranı, 2013 Mart ayında Avro Bölgesi'nde %12.1 ve AB27 ülkelerinde %10.9 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılı verilerine göre, Türkiye 15 AB ülkesinden daha iyi durumdadır. 2013 Şubat döneminde işsizlik %10.5 olmuş, mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı ise %9.2 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu verilere göre Türkiye; Rusya, Almanya, İngiltere ve Fransa'dan sonra Avrupa'daki 5. büyük işgücüne sahip ülkedir (Ekonomi Bakanlığı, 2013: 20).

Kapitalist toplumlarda işsizliğin artış hızında iki temel etmen önemli rol oynar bunlar (Demiral, 2001: 13):

İşsizliğin doğal hızı: Sabit enflasyon hızı ile uyumlu işsizlik hızıdır. Bunun anlamı daha düşük işsizlik oranları için yapılacak girişimlerde enflasyon artmasıdır. Doğal işsizlik hızına gençlerin azınlıkların ve kadınların giderek daha fazla işgücüne katılması, işsizlik sigortası ve asgari ücret politikaları, ekonomik krizler gibi etkenler etki edebilir.

Histeresis: İşsizliğin ekonomik kriz sonrasında normal sınırlara dönmeyerek yüksek kalmasıdır. Özellikle ekonomik kalkınma ve işbirliği örgütü (OECD) ve AB ülkelerinin hemen tümünde işsizliğin dönemsel iniş çıkışlarından ve diğer ekonomik değişkenlerden etkilenmeksizin kronikleştiği gözlenmektedir (TÜSİAD, 1997: 11).

İşsizliği ikiye ayırmak mümkündür. İşsizliğin birincisi türü açık işsizlik, ikinci türü ise gizli işsizliktir.

3.1.1.1. Açık işsizlik

Açık işsizlik; geçici işsizlik, teknolojik işsizlik, konjonktürel işsizlik, mevsimsel işsizlik, gerçek olmayan işsizlik ve uzun dönemli (yapısal) işsizlik olarak ayrılmaktadır (Berberoğlu, 1991: 71).

Geçici işsizlik (Friksiyonel işsizlik), işgücü nüfusu içindekilerin normal olarak işe giriş çıkışlarının bir sonucu olarak oluşmaktadır. Genellikle işgücünün arz boyutunda yer almaktadır. Bu işsizlik türü, ekonominin en verimli döneminde bile vardır. Nitekim emek arzı ile talebi arasındaki dengesizlik, firma sahiplerinin ve işçilerin emek piyasası hakkındaki bilgisizlikleri, işgücü serbestisindeki sorunlar friksiyonel işsizliğin nedenleri arasında sayılabilir. İşgücü nüfusu içerisinde yer alan bireyin şehir değiştirmesi esnasında işsiz kalması, firmaların işçi çıkartmaları, çıkan işçilerin yeni açılan işletmelerde işe başlamak için geçen süre bu işsizlik türü içerisinde yer almaktadır. Bu açıdan ele alındığında, önemli bir işsizlik sorunu olarak görülmemekte ve iş imkânları konusunda yeterli ve etkin bilgilendirme ile azaltılabilmektedir (Güzel, 2009: 32).

Teknolojik işsizlik, yapısal işsizliğin bir türüdür (Yıldırım ve Kahraman 1993: 316). Bu işsizlik türünde, emek yoğun teknoloji kullanan bir sektörün, sermaye yoğun bir teknolojiye geçmesi sonucu, çalışanların işsiz kalması durumunda ortaya çıkan işsizlik türüdür. Her ne kadar belli sektörlerde yoğunlaştığı için kısmi olsa da uzun vadeli (Şahin, 1997: 180).

Konjonktürel işsizlik, ekonomideki dalgalanmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ekonomide daralma meydana geldiğinde bu tür işsizlik artmakta, ekonomideki genişlemeler sonucunda da işsizlik oranı azalmaktadır (Parasız, 2000: 218). Ayrıca toplam efektif talebin yetersiz olduğu gelişmiş ülkelerde görülen işsizlik türüdür.

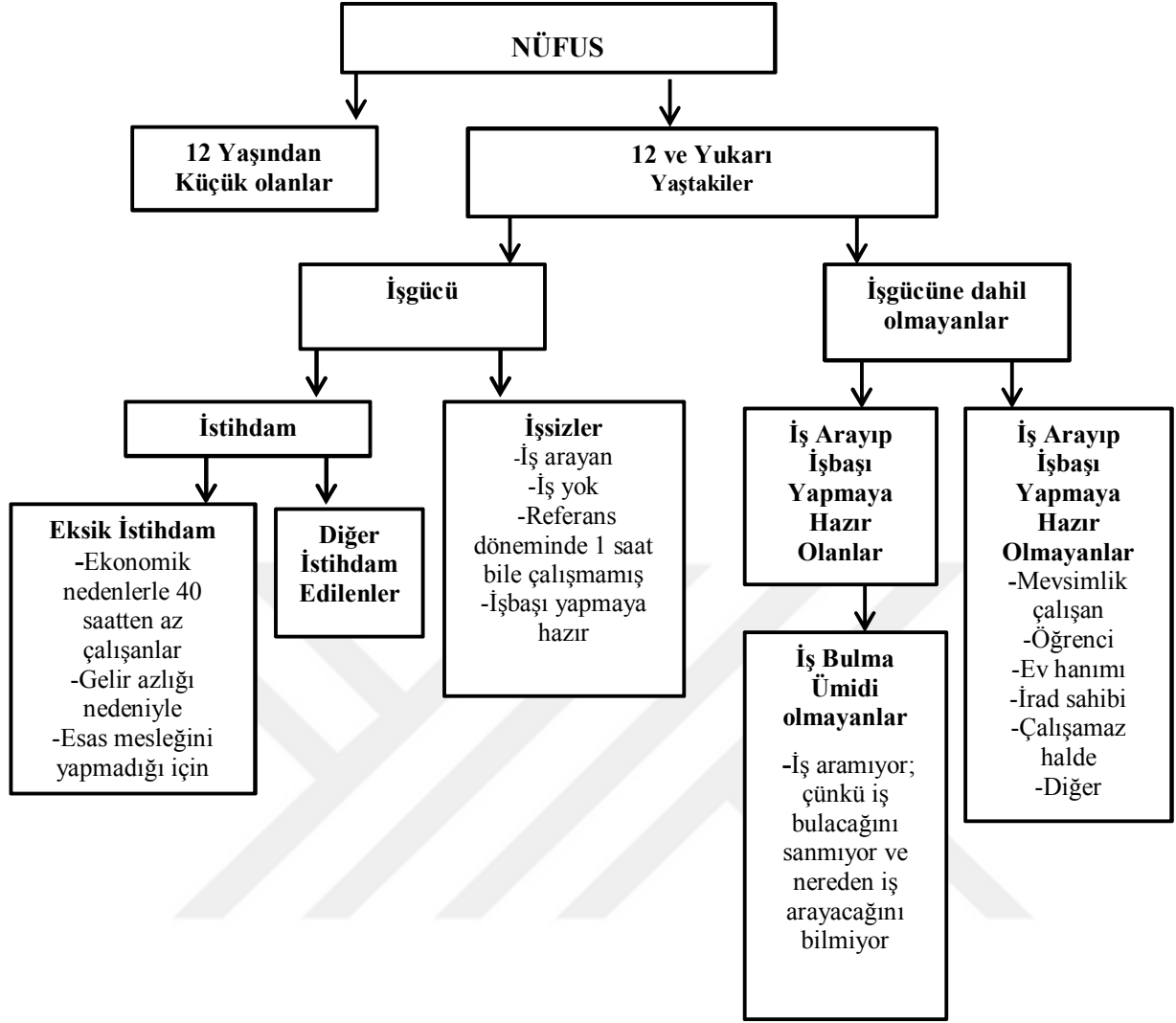
Mevsimlik işsizlik, ekonomik faaliyetlerin yılın belirli dönemlerinde yoğunluklarını kaybetmelerinden doğan, ekonomisi tarıma dayalı ülkelerde yaşayan bireylerin tarımsal faaliyetlerin olmadığı ölü dönemlerde, cari ücret koşullarında çalışmak istedikleri halde iş bulamamaları halidir. En çok turizm, tarım ve inşaat gibi mevsime bağlı işlerde görülen dönemlik işsizliktir. Mesela, tarım sektöründe hasat mevsiminde çalışan insan sayısı çoktur. Fakat bunları bütün yıl boyunca özellikle de kış mevsiminde çalıştırmaya imkân yoktur. Çalışma olanaklarının azaldığı mevsimlerde istihdam düzeyi azalır ve işsizlerin sayısında da artış olur (Tatar, 2006: 8).

Yapısal işsizlik, Ekonomideki yapısal değişimler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir sektöre yönelik mal veya hizmetin talebindeki azalma, söz konusu sektörde çalışanların işsiz kalmasına neden olacaktır. Ancak yapısal işsizlik talep düşüklüğünden değil, talepteki değişimlerden meydana gelmektedir. Emek talebindeki bu değişikliklere emek arzının hızla uyum gösterememesi, yapısal işsizliği arttırmaktadır (Güzel, 2009: 33).

3.1.1.2. Gizli işsizlik

Bir kişinin görünürde işsiz olmamasına rağmen gerçekte üretime hiçbir katkısının olmaması durumuna “gizli işsizlik” denir. Gizli işsizlik, diğer işsizlik türleri içinde farklı nitelik göstermektedir. İşsizliğin bir türü olmasına rağmen, işsizliğin özel bir durumunu açıklamaktadır. Genel olarak toplam çıktı miktarında bir değişme olmaksızın, bir işletmeyi veya ekonomik sektörü terk eden işçilerin toplam sayısı, gizli işsizlik miktarını vermektedir. Kısaca, toplam çıktı veya ürünün ve miktarının aynı kalması, teknik deyim ile işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır olması halini ifade etmektedir. Bu tür işsizliğin ortaya çıkmasında talep yetersizliğinin yanı sıra, ülke ekonomisindeki sermayenin yeterli olmadığı ve olan sermayenin organizasyonun da yapılamadığı gibi yapısal sorunların da rolü bulunmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 46).

Bu işsizlik türünde genellikle piyasada iş arayanlar olmamasına rağmen, işsizlik saklı, gizli bir nitelik taşır. Çünkü verimliliğin ve ücretlerin düşük olduğu ekonomilerde, gizli işsizlik varsa bir kişi yerine iki ya da daha fazla kişiye iş verilmiştir. Az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde gizli işsizlik farklı sebeplere dayanmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde gizli işsizliğin nedeni, sermaye yetersizliğidir; işsizlik sürekli ve yapısalıdır. Gelişmiş ülkelerde ise, işsizlik talep yetersizliğinden kaynaklanmaktadır ve geçicidir. Genellikle gizli işsizlik, sanayileşmiş ülkelerde görülen bir işsizlik olarak ifade edilmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde ilk başta görülecek olan talep daralması çalışanların işsiz kalmalarına ve başka alanlara giderek kendilerine yeni iş bulmalarına sebep olmaktadır. Bu tür hareketlerde genellikle seçilen işin verimliliği ve ücreti düşük olmaktadır. Çalışma şartlarının daha iyi olduğu işlere geçiş genellikle gönüllü olmakta, işsizlikten kaynaklanan herhangi bir iş değiştirme durumu söz konusu olmamaktadır. Bu sebeple, gizli işsizliğin istenerek yapılan bir iş değiştirme olmadığı söylenebilir (U. Bozdağlıoğlu, 2008: 50)



Şekil 3.1: Nüfusun işgücüne göre dağılımını gösteren bir sınıflandırma modeli

(Kaynak: Demiral, Y., Çalışanlarda ve İşsizlerde Yaşam Kalitesine Etki Eden Etmenler ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2001,16)

3.1.2. İstihdam

Çalışma ile ilgili temel kavramlardan biri olan ve sözlük anlamı bir işte bir görevde kullanma olan istihdam ekonominin temel kavramlarından biri olarak geniş anlamda sonsuz sayılan insan ihtiyaçlarının karşılanması maksadıyla tüm üretim faktörlerinin kullanımını, üretime sevk edilmesini ifade etmektedir. İstihdam dar anlamıyla, üretim faktörlerinden emeğin kullanılması veya bir şahsın hizmetini alma ve kullanma anlamına gelmektedir (Acar, 1992: 7).

Üretken faaliyetler ve çalışmanın piyasa dışı işler içinde kullanılmasına karşılık istihdam çoğunlukla piyasa içi faaliyetler için kullanılmaktadır. Böylece iş piyasasında emeğini arz eden (işgücüne katılan) ve makul çalışma koşulları içinde çalışanlar istihdam içinde sayılmaktadır (Zaim, 1986: 112).

Bugün istihdam, işgücü piyasası düzenine ilişkin basit bir konu olmaktan çıkmıştır. Ekonomik politikalar, ekonomik dengeyi sağlasa da, istihdamın en üst düzeye çıkmasına tek başına yetmemektedir. Tam istihdam hedefine ulaşılabilmesi için politik istekle birlikte sürekli ve uyumlu önlemlerin alınması gerekir. Bu nedenle, tam istihdamın sağlanmasına yönelik politikaların belirlenmesinde işçi ve işveren kesimlerinin işbirliğinin ve birlikte hareket imkanının sağlanması büyük önem taşımaktadır.

İstihdam, tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üç şekilde sınıflandırılabilir.

3.1.2.1. Tam istihdam

Tam istihdam kavramı, işgücündeki çalışmak isteyen herkesin iş bulması anlamına gelmektedir. İşsizlik oranının genel kabul gördüğü şekilde %2-3' ü geçmediği, kısa süren yani; bir işten ötekine geçmek için gereken zamanla sınırlı bir işsizliği bünyesinde barındıran bir ekonomik durumdur (Talas,1997: 138).

Ekonomide tam istihdam önemli bir hedeftir. Tam istihdam hem sosyal politikanın hem de ekonomik yaşamı canlı tutmanın bir aracıdır. Tam istihdam sağlandığı zaman, sosyal adalet, toplumsal sistemde yeterlilik ve değer başlıca kaynağı olan emek gücünden maksimum yarar sağlanmış olacaktır (Kocacık, 2004: 5).

Tam istihdam sıfır işsizlik olarak algılanmamalıdır. İşsizliğin problem olarak değerlendirilmediği ülkelerde bile işsizlik seviyesi sıfırın biraz üzerindedir. Çünkü gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerde işgücünün tamamını istihdam etmek mümkün değildir. Diğer bir deyişle işgücü dinamik bir karakterde olduğundan hiçbir ekonomi daima tam istihdam düzeyinde bulunmaz. İşgücüne her an yeni bireyler katılmakta ve aynı şekilde çalıştığı işi beğenmeyen ve daha iyi koşullarda iş bulmak isteyen çok sayıda kişi geçici bir süre içinde olsa işinden ayrılabilir (Orhan ve Erdoğan, 2010: 460).

3.1.2.2. Eksik istihdam

Eksik istihdam, “ekonomide çalışmak istediği halde iş bulamayanların olması” durumu şeklinde tanımlanabilir. Eksik istihdam kavramı daha yaygın şekilde işsizlik olarak da bilinmektedir. Bir ekonomide çalışmak isteyen herkesin iş bulması mümkün değildir. Bu bağlamda mevcut işgücü nüfusu ile fiilen istihdam edilen arasında bir boşluk olacaktır. Bu durumda ekonomide çalışmak isteyip, aktif olarak iş aradığı halde çalışamayanların bulunmasına “işsizlik” , söz konusu bu kişilere de “işsiz” denmektedir (Güzel, 2009: 28).

İstihdamın sektörel dağılımı içinde tarımın ağırlıkta olduğu, ücretsiz aile işçilerinin yoğun olarak bulunduğu ve işsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı ülkelerde, işgücü gereği gibi değerlendirilememektedir. Bundan dolayı işsiz kalan kişinin, geçimini sağlayacak bir geliri

bulunmadığı için sahip olduğu eğitim ve niteliğe uygun olup olmamasına ya da elde edeceği ücret düzeyine bakmaksızın çalışmak zorunda kalması durumu da eksik istihdam olarak ifade edilir. Bunlar, haftada 40 saatten daha az çalışıp mevcut işinden ya da ikinci bir işte daha fazla süreyle çalışmaya müsait olan kişilerdir. Kendi eğitim alanında çalışmayan kişilerin düşük gelir ve verimlilikte çalışmaları da söz konusu olmaktadır. Böyle durumlarda kişi işsiz olmaktan kurtulmakta; ancak bu sefer de eksik istihdam sorunuyla karşı karşıya kalınmaktadır (Kapucu, 2008: 4).

Eksik istihdam denildiğinde her ne kadar işgücünün bir bölümünün üretim faaliyetlerinin dışında kalması olarak ele alınsa da gerçekte diğer üretim faktörlerinden herhangi birinin üretim faaliyetlerine katılmaması durumunu da aynı şekilde değerlendirmek gerekir. Eksik istihdam kavramı düşük istihdam kavramı ile de ifade edilir (Orhan ve Erdoğan, 2010: 361).

3.1.2.3. Aşırı İstihdam

Bir ülke ekonomisinde emeğin tamamının kullanılması halinde karşılanmamış talep varsa, o ekonomi aşırı istihdam halinde demektir. Böyle bir durumda üretim sektörü söz konusu talebin baskısı altındadır. Bu talep baskısı, kendisini yükselen fiyatlar şeklinde gösterir. Bu ise enflasyon halidir (Köklü, 1973: 71).

Dolayısıyla aşırı istihdam, emek talebinin emek piyasasında enflasyonist bir baskı oluşturacak şekilde genişlediği bir durumdur. Tam çalışma sınırına yaklaşıldığı durumda işçi talebi azalmazsa ve firmalar boş kadrolarını doldurmakta gittikçe artık zorluklarla karşılaşılırsa aşırı istihdam durumu ortaya çıkar (Milliyet Ansk., 1991: 21; Tatar, 2006: 4). Aşırı istihdam durumu, olağanüstü bir durum olduğu için süreklilik gösteremeyen bir durumdur (Karakayalı, 2002: 408).

3.1.3. İstihdam ve Kadın

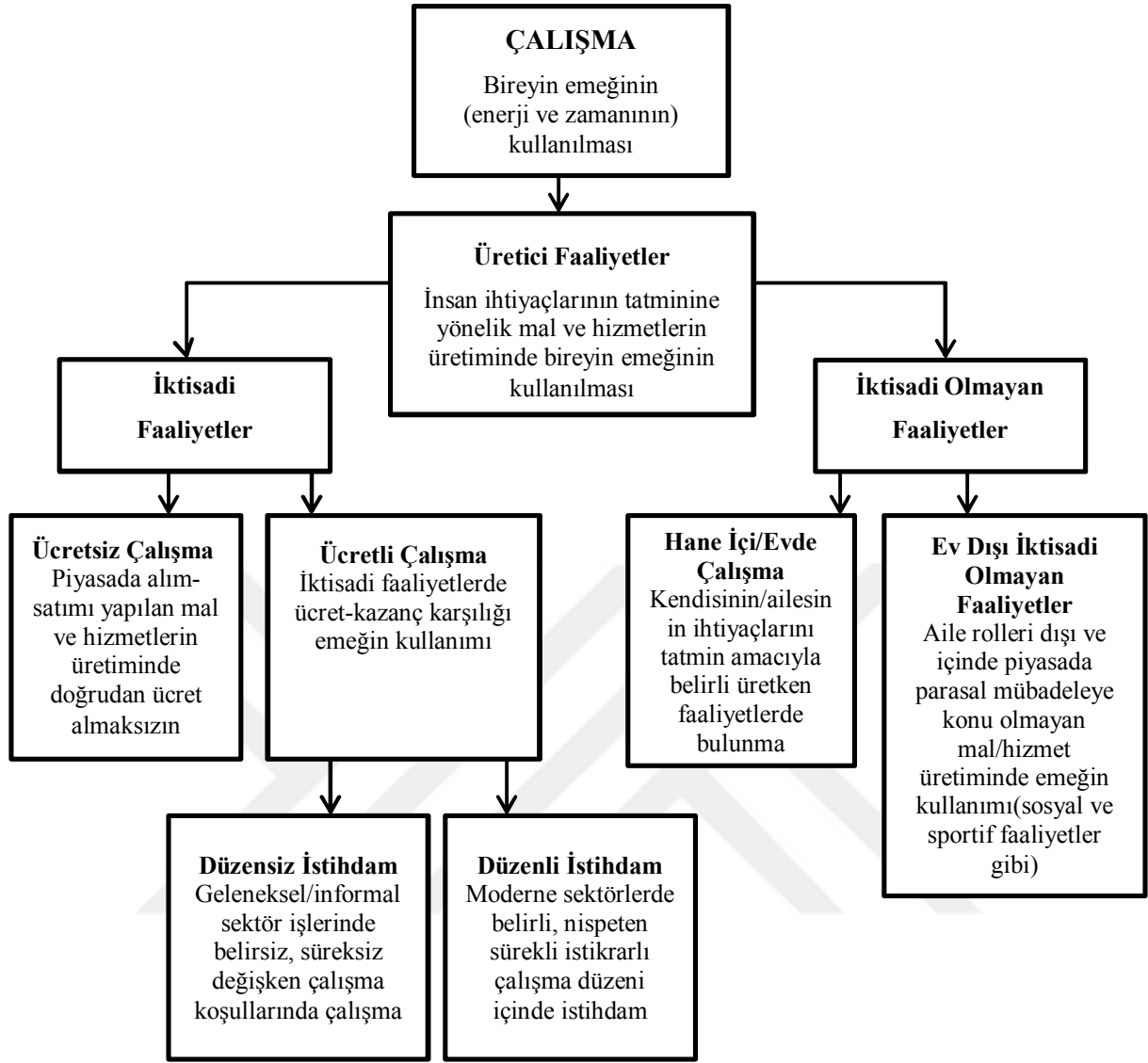
Çalışma yaşamı, toplumsal yaşamın diğer alanlarında da varlık gösterebilmenin temel koşullarından biri olarak değerlendirilmektedir. Nitekim çalışma yaşamı, sağladığı statü, gelir, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme, yönetime katılma gibi olanaklar ile bireylerin toplum içinde yer almaları gereken süreçleri de belirli ölçülerde sunmaktadır. Çalışma yaşamının dışında olmanın gelir, statü ve sosyal ilişkilerde birçok dezavantaj yarattığı ve bireyleri sosyal dışlanma riski ile yüz yüze getirdiği bilinmektedir (Çakır, 2008: 26).

Bireylerin ve özellikle kadınların sosyal dışlanma yaşamamaları ve toplum içerisinde kendilerini ifade etmeleri, özgürlüklerini elde etmeleri için çalışmaları ve para kazanmaları kaçınılmazdır. Ancak, genel olarak kadına ilişkin görevler ya da işler söz konusu olduğunda, ilk akla gelenler onun geleneksel görevleri olan annelik ve ev kadınlığı olmaktadır. Oysa insanlığın var oluşundan bu yana kadın, annelik ve ev işlerinin yanı sıra üretim hayatına da katkıda bulunmaktadır. Çünkü ekonomik hayata katılma, kadınlar için yeni bir olgu değildir. Kadın dünya kurulduğundan bu yana çalışmaktadır. İlkel toplumlardan gelişmiş toplumlara kadar uzanan toplumsal gelişim süreci içinde kadın gerek evin içinde, gerekse evin dışında ekonomik hayata aktif olarak katılmıştır. Son 25

yıl içerisinde, dünya genelinde çalışma yaşamına katılan kadın sayısında önemli artışlar kaydedilmiştir (Koca, 2011: 2).

Kadınların çalışma gereksinimleri bu kadar önem arz etmesine karşın Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı (istihdam edilen ve işsiz kadınların çalışabilir yaştaki kurumsal olmayan kadın nüfusuna oranı) son yıllarda oldukça düşmüştür. İşgücüne katılım oranı 1989’da %32.7 iken bu oran 1999’a gelindiğinde %27.7’ye, 2009’a gelindiğinde ise %22.3’e düşmüştür. Yani son 20 yılda kadınların istihdam oranı %31.8 azalmıştır. Aynı dönemde erkeklerin istihdam oranı ve genel istihdam oranı da gerilemiş, erkeklerin istihdam oranı %18; genel istihdam oranı ise %22.6 azalmıştır. Kadın istihdamı son 20 yılda düşmeye devam etmiş ve bu düşüş erkeklere kıyasla daha fazla olmuştur (Sosyal-İş Sendikası, 2010: 17).

2010 yılı verilerine göre kadın istihdam oranı %24 bunların da %42.4’ü tarım sektöründe, %15.9’u sanayi sektöründe, %41.7’si ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır. İşteki durumları açısından bakıldığında 100 kadından sadece 14.1’i kendi hesabına ve işveren konumunda çalışmakta, 50.7’si herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta ve 35.2’si ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almaktadır (Koca, 2011: 6).



Şekil 3.2: Kadınların çalışması için bir sınıflandırma modeli

(Kaynak: Acar, A.C., Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE. 1992, 10)

3.2. Kadın İstihdamının Gelişimi

3.2.1. Gelişmiş Ülkelerde Kadın İstihdamının Gelişimi

1929 ekonomik bunalımıyla ortaya çıkan işsizlik sorunu nedeniyle evlerine gönderilen kadınlar, II. Dünya Savaşının cereyan etmesi nedeniyle kadınların işgücüne katılımını yeniden önemli ölçüde arttırmıştır. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri

ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir (Özer ve Biçerli, 2004: 58). Ancak, bu dönemde erkek işgücündeki azalma nedeniyle ihtiyaç duyulan kadın işgücü, toplumda kadın emeğinin “yedek” olma niteliğini somut bir şekilde ortaya koymuştur (Çiftçi, 1982: 21-22).

Savaş esnasında emek piyasalarına giriş yapan kadınların bir kısmı savaş sonrası erkeklerin dönüşü ile birlikte eve dönüş yapsalar da, önemli bir kısmı çalışmaya devam etmiştir. Bu konuda yapılan birçok araştırma 1950 yılında çalışan kadınların yarısından fazlasının 1940 yılında emek piyasalarına giriş yaptıklarını tespit etmiştir. Ayrıca 1940’larda çalışmaya başlayıp da savaşın bitmesi ile birlikte eve dönen kadınların %5.4-6.3’ ünün sonradan emek piyasalarına geri dönüş yaptıkları tespit edilmiştir (Goldin, 1991: 740,742,745; Özer ve Biçerli, 2004: 58).

1940’lı yıllardan beri birçok OECD ülkesinde kadının işgücüne katılımında güçlü bir artışın yaşanması işgücü pazarı ile ilgili önemli bir gelişmedir. Bu gelişmeyi ekonomistler, ücret oranları ve vergi sistemleri gibi finansal etmenlerdeki değişimlere, demografik değişimlere ve verimlilik oranları gibi sosyoekonomik etmenlerdeki değişimlere bağlarken; toplum bilimciler, bu değişimde önemli olan nedenin toplumdaki iş normlarında yaşanan değişim olduğu kanaatinde dirler (Vendrik, 2003: 824).

1980’li yıllara gelindiğinde, ülkelerin büyük bir çoğunluğunda kadınların toplam istihdam içindeki payının arttığı görülmektedir. Yalnız bu artış her alanda kadın işgücünün genişlemesi anlamına gelmemekte, aksine geleneksel anlamda erkeklerin hâkim olduğu bazı işlerin ortadan kalktığı ya da geleneksel olarak kadınların istihdam edildiği işlerde ise artışın olduğu görüşü ileri sürülmektedir. Dünya genelinde kadın işgücünde artış olmasına rağmen, gelişmiş ülkelerde dahi bu artış cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaya yönelik biçimde gerçekleşmemektedir (Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver, 2000: 4).

2000’li yıllarda istihdamdaki artış hızı azalmakla birlikte, kadın istihdamında artış gözlenmektedir. Dünyada 2006 yılında toplam kadın işgücü 1238.9 milyon, kadın istihdamı 1157.1 milyon ve kadın işsiz sayısı 81.8 milyondur. Gelişmiş ülkeler ve AB’nde 2006 yılında kadınların işgücüne katılım oranları %52.7; toplam istihdam içindeki kadınların oranı ise %44.7 olmuştur. Ancak, dünya genelinde durum farklılık arz etmektedir. Dünyada farklı bölgeler itibariyle kadınların işgücüne katılım oranları ve toplam istihdam içinde kadınların oranı benzer bir tablo sergileyememektedir (Sanal, 2008: 77).

Bütün dünyada olduğu gibi mesela, Avrupa Birliği ülkelerinde de kadın işgücü hizmet sektörü ağırlıklıdır ve erkeklerin tekelinde olan mesleklere girme oranları düşüktür. Karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetleri de ülkelere göre farklılıklar göstermekle birlikte genel olarak erkeklerden daha düşük düzeydedir. Avrupa Birliğine üye ülkelerde 2005 yılı verilerine göre 15- 65 yaş arası grupta toplam işgücüne katılma oranı %63.8’dir ve 15–74 yaş arası grupta toplam işsizlik oranı %8.7’dir. Cinsiyete göre ayrıştırıldığında ise; kadınların işgücüne katılım oranı toplam

%56.3'dür. Kadınların işgücüne en yüksek oranda katıldığı İsveç'te bu oran %70.4 iken en düşük olan Malta'da %33.7'dir. Kadın istihdamını artırmak için Lizbon Stratejisi kapsamında belirlenen ve 2005 yılı için ara hedef olarak tanımlanan %57 oranı ile karşılaştırdığımızda AB genelinde kadının iş gücüne katılımı oranının ara hedefe yakın olduğunu ancak Belçika (%53.8), Çek Cumhuriyeti (%56.3), Yunanistan (%46.1), İspanya (%51.2), İtalya (%45.3), Lüksemburg (%53.7), Macaristan (%51.0), Malta (%33.7), Polonya (%46.8) ve Slovakya'nın (%50.9) bu hedefin altında kaldığı görülmektedir. AB'ne aday ülkeler için bu oranlar ise; Bulgaristan'da %51.7, Hırvatistan'da %48.6, Romanya'da %51.5 ve Türkiye'de %24.8'dir. Toplam kadın işsizliği oranı %9.8 iken en düşük oran %4.3 ile İngiltere'de en yüksek oran da %19.1 ile Polonya'dadır. Erkeklerde işgücüne katılım oranı %71.3 iken bu oran en yüksek Hollanda'da (%79.9) en düşük de Macaristan'dadır (%63.1). Erkeklerde işsizlik oranı ise %7.9 iken bu oran birliğe üye ülkelere Polonya'da en yüksek (%16.6) Lüksemburg'da da en düşüktür (%3.5) (Sayın, 2007: 58).

3.2.2. Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi

19. yüzyılın ikinci yarısına kadar Müslüman-Türk toplumunu tanımlayan ve şekillendiren en önemli faktörlerden birisi dinsel ideoloji olmuştur. Bu dönemde kadınlar ev işleri ve tarım faaliyetlerinde bulunmuşlar, piyasa faaliyetlerine ve ücretli işçiliğe uzak kalmışlardır. Bu dönemde ticari faaliyetlerin büyük bir bölümü gayrimüslimlerin elinde olduğundan erkek nüfus da yoğun olarak bu alanda faaliyet göstermemiştir. Elde yeterli tarihi istatistik ve kayıt bulunmamakla birlikte kadınların pek çoğunu ücretli/yevmiyeli işçiliğin de öncesine dayanan bir çalışma deneyiminin olduğu ileri sürülmektedir. Ticaretle uğraşması önünde hukuki, dini ve sosyokültürel engeller bulunan Osmanlı kadını, evde üretim yapmıştır. Hatta bu biçimde çalışmanın tarihinin 17. yüzyıla kadar dayandığı çeşitli kayıtlardan elde edilen bilgilerle ortaya konulmuştur. Örneğin Ankara'daki ünlü tiftik yünü tezgâhlarının atölyelerde değil de evlerde bulunduğu, bu işin yoğun olarak evlerde kadınlar tarafından yapıldığı belirtilmektedir (Farooqi, 1995: 127; Macoş, 2004: 10).

1911-23 yılları arasında yaşanan savaşlarda erkeklerin savaşa gitmesi ve erkek nüfusun azalması, kadınların işgücü piyasasına dahil olmasını zorunlu hale getirmiştir. Dolayısıyla kadınların ücretli işçi olarak çalışmaya başlamalarının tarihi 19. yüzyılın başlarına denk düştüğü söylenebilir. Örneğin 1843 yılında kadınların ilk defa Tıbbiye mektebi bünyesinde ebelik eğitimi almaya başlarken (KSSGM, 2001: 1), 1897'de İstanbul Kibrit Fabrikası'nda çalışan 201 işçiden 121'i kadın olmuştur (Kazgan, 1979: 155,189).

1950'lerde kırdan kente göçün ivme kazanmasıyla 1970'lere kadar sanayinin ihtiyaç duyduğu işgücünün bir kısmına cevap vermiştir. Ancak, 1980'lere gelindiğinde sanayileşmenin yavaşlaması ve kentteki işgücünün, sektörlerdeki istihdam kapasitesinden daha fazla artması gibi sorunlarla karşı karşıya kalınmıştır. Bunun bir sonucu olarak, gerek erkek gerekse kadınlar için işgücüne katılım oranı 1955'de %72 iken 1990 yılında bu oran %42.8 düşmüştür (Yılmaz ve diğ., 2008: 93).

Tüm dünyada kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları artarken Türkiye’de dünyadakine benzer bir artış söz konusu olmamaktadır. Özellikle Türkiye’nin üyelik müzakerelerinin sürdüğü Avrupa Birliği üyesi ülkelerle kıyaslandığında Türkiye’de kadınların istihdam oranları son derece düşüktür. Bunun kadın işgücüne talebin düşüklüğü kadar kadın işgücü arzını kısıtlayan sosyokültürel engellerle de ilgisi vardır (Toksöz, 2007: 66).

Avrupa Birliği’nde çalışan kadın oranı %58,2 iken Türkiye’de ise bu oran %24.0’dür. (Tablo 3.1) Türkiye kadın istihdamında bu rakamlarla Ortadoğu ve Afrika ülkelerine yakın durmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) 2007-2013 yıllarını kapsayan 9’uncu Kalkınma Planı’nda da Türkiye’nin kadın işgücüne katılımı ve istihdamında ilerleme kaydedemediğinin altı çizilmektedir. 2013’teki kadın katılım oranı %29.6 olarak öngörülmektedir. Dünya ortalaması %50’nin üzerindedir (A. Yarıkaya, 2010: 1).

Tablo 3.1: 2013 Yılı (Aralık) Türkiye’nin bazı ülkelerle işsizlik oranları açısından karşılaştırılması

15-64 yaş grubu nüfus	İşsizlik Oranları			
	EURO 28	EURO 27	ABD	Türkiye
Kadın (%)	10.8	10.8	6.5	11.9
Erkek (%)	10.7	10.6	6.8	9.2
Toplam (%)	10.8	10.7	6.7	10.0

(Kaynak: Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en) ve TÜİK, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>)

3.3. Kadın İstihdamının Önemi

3.3.1. Toplumsal ve ekonomik olarak kadın istihdamının önemi

Toplum içerisinde öncelikle eş ya da anne olarak görülen kadınları çalışma yaşamına iten neden ekonomik ve toplumsal etmenlerdir. Kadınlar, geçmişte ailelerinin geçimini sağlamada tek gelir kaynağının yetersizliği nedeniyle aileye ek gelir sağlamak için çalışma yaşamına girerken, son yıllarda ekonomik etmenlerin yanında, ekonomik özgürlüklerini kazanmak ve mesleki tatmin gibi nedenleri de göz önünde bulundurmaktadırlar (Arat, 1991:12).

Kadın istihdamı, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve bütün bölgelerde dengeli bir sosyal kalkınma açısından çok önemlidir. Çalışma yaşındaki toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların etkin olarak katılamadığı bir ekonomiden sağlıklı ve verimli bir büyüme beklenemez (Ecevit, 2010: 2).

Kadınların işgücüne katılımlarının artmasının, yoksulluğun azalması açısından da hayati önemi vardır. Kadınların istihdamı, eve giren daha yüksek gelir ve daha iyi yaşam standartlarına kavuşmak demektir. Uluslararası deneyimlerin gösterdiği gibi, kadınlar ve erkekler arasında ekonomik eşitlik sağlandıkça yoksulluk azalacak, gayri safi milli hasılda artış olacaktır. Türkiye için yapılan mikro simülasyonlar, ücretli işlerde tam zamanlı çalışan kadınların oranının, 9. Kalkınma Planı'nda hedeflenen %29 oranına yükselmesi durumunda, yoksulluğun %15 oranında azalacağını göstermektedir (Ecevit, 2010: 3).

3.3.2. İşletmeler açısından kadın istihdamının önemi

Günümüzde gelişen teknoloji ile bedensel gücün önemi azalmıştır. Bu nedenle işletmede yer alan kadın işgücü farklı sosyal, ruhsal, fiziksel yapısıyla işgücüne katkıda bulunabilir. Örneğin teknoloji geliştirme faaliyetleri; işletmenin alt yapısı, araştırma, geliştirme, tasarım gibi dikkat ve sabır isteyen, detaylı işler kadın işgücüne yapısı itibarıyla daha uygundur. Kadın, işletmenin teknik yapısına uygun görevler üstlenerek işletme örgütüne katkı sağlar ve işletmenin teknik yönünün gelişmesine yardımcı olur.

İşletme örgütünde yer alan kadın iş gören için de aynı etki ve tepkiler söz konusudur. Kadının yapısı itibarıyla sosyal yönden erkekten bir takım farklılıklar gösterir. İnsan çeşitli istek ve ihtiras duyguların yanı sıra bir takım kaygı ve korku hislerine de sahiptir. Bu his ve duygular da kadın ve erkek için farklılık gösterir. Bu farklılıklar işletmenin sosyal etkileşiminin dolayısıyla vizyonun gelişmesine yardımcı olabilir (TİSK, 1999).

Kadın işgücü işletmenin insan kaynakları için önemli bir ögedir. Teknolojik gelişmelere istinaden çalışma koşulları ile iş görenlerde aranan nitelikler de değişmiştir. Kadın yapısı itibarıyla el becerileri ve dikkat gerektiren, monoton işlere ruhsal yönüyle de değer katar. Aynı zamanda kadın şefkatini ve yumuşaklığını üstlendiği görevlere kattığında, işletmenin insan kaynakları için örnek teşkil ederek önemli bir rol oynar. Biyolojik temellere dayalı olarak kadınlar daha zayıf ve naif olmalarına karşın, uykusuzluğa, açlığa ve bazı hastalıklara karşı erkeklerden daha dayanıklıdırlar. Bu nedenle kadın soğukkanlılık, konsantrasyon, hassasiyet, sürat ve eşgüdüm isteyen görevlerde erkeklerden daha başarılı olabilirler (Meyerson ve Fletcher, 2005: 69; Güneysu, 2008: 57).

Kadınların istihdama katılımın işletmelerin muhtemel iş gören rezervini artıracaktır. Bu özellikle işgücü yetersizliği ile karşılaşan bölge, sektör ve işler için işletmelere büyük bir ferahlık sağlayacaktır. Böylece işletmeler için yararlanılmayan önemli bir zihinsel ve bedensel beceri kaynağından yararlanma olanağı doğacak firmaların hem daha rahat eleman bulmasını hem de daha düşük maliyetlerle işgücü istihdam etmesini sağlayacaktır.

Görüldüğü gibi kadın istihdamının artışı örgütler için işletme ve personel yönetimi alanında birçok değişiklik ve yenilik getirecektir. Tüm bunlar yarar, maliyet ve yükümlülükler nedeniyle örgütler için önem arz edecektir.

3.3.3. Kadınlar açısından kadın istihdamının önemi

Toplum içerisinde öncelikle eş ya da anne olarak görülen kadınları çalışma yaşamına iten neden ekonomik ve toplumsal etmenlerdir. Kadınlar, geçmişte ailelerinin geçimini sağlamada tek gelir kaynağının yetersizliği nedeniyle aileye ek gelir sağlamak için çalışma yaşamına girerken, son yıllarda ekonomik etmenlerin yanında, ekonomik özgürlüklerini kazanma ve mesleki tatmin sağlama, eğitim düzeyi yüksek kadınlar için, aldığı eğitimi değerlendirme, bağımsız bir birey olma, eşlik-annelik rolleri dışında da tanımlanma, ev dışında üretken olma gibi nedenler ön plana çıkmaktadır (Arat, 1991: 12; Özçatal, 2009: 51).

Kadınların istihdam edilmeleri, onların ekonomik bağımsızlığa kavuşmalarını sağlar. Kadınların istihdam edilmeleri ekonomik yararları yanında psikolojik, sosyal hatta siyasal yararlarından da söz edilmektedir. Çalışmanın kadınların kendine güven sağlama, kişilik sahibi olma , toplumda yer edinme, yeni insan ve çevrelere girme, bireysel ve sosyal yaşamda söz sahibi olma, hane içi karar alma sürecinde güçlerini artırma ve kadın erkek eşitliğini sağlama gibi pek çok yarar sağlamaktadır (Acar, 1992: 102; Ecevit, 2010: 2).

Birçok kadın için çalışmak, var oluşlarının bir sonucu ve kimliklerini bütünleyen bir değer niteliğindedir. Bu doğrultuda düşünen kadınlar, çalışmanın hakları olduğunu düşündüğü ve erkeklere bağımlı olmak istemedikleri için çalışmaktadırlar. Bunun yanında kadınlar kendilerini yetiştirmek, deneyim kazanmak veya kariyer sağlamak için iş yaşamına girmektedirler. Bu sayede toplumda daha eşit bir statüye sahip olunacağını ve birçok alanda söz sahibi olabileceklerini düşünmektedirler. Pek çok kadın için ailesinden ya da eşinden para almak ihtiyaçlarının onlar tarafından sağlanması bir bağımlılık olarak görülmekte ve bu çerçevede çalışmak özgürlüğe kavuşmanın yolunu açmaktadır.

3.4. Kadının İstihdama Katılımının Önündeki Engeller

Türkiye’de kadınların istihdama katılımını, bir kısmı birbiri ile bağlantılı çok sayıda faktörün doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu başlık altında bunlardan önemli görülen bazılarının ne yönde etkili olabilecekleri tartışılacaktır.

Kadın iş görenler her türlü çalışma ortamında erkek iş görenlerin yaşadığı sorunları yaşamakla birlikte, kadın olmalarından kaynaklanan birçok farklı sorunla da mücadele etmek zorunda bırakılmaktadırlar. Nitelikli işgücü gerektirmeyen üretim şartlarında, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretle erkek iş görenlerin alternatifi olarak görülen kadın iş görenler, işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile yaşamının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, kadına yönelik cinsel taciz gibi cinsiyete dayalı ayrımcılık ile de karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadın iş görenlerin çalışma yaşamında ve işe alınmada karşılaştıkları bu sorunları aşağıda teker teker ele alınmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına sınırlı katılımında ve piyasadaki çalışma koşullarında çeşitli faktörler belirleyici olmaktadır. Sosyo-demografik (yaş, medeni durum ve çocukların varlığı ve eğitim) ve sosyo-kültürel (toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, ataerkil değerler) faktörlerin etkisi ile kadınların işgücü piyasasına katılımı ve çalışma koşulları şekillenmektedir. Kadınların istihdama katılımlarını engelleyen nedenlerinden önemli olanları irdelenecektir.

3.4.1. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, nitelik bakımından eşitliği bulunan kişilerin yalnızca cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele görmeleri durumu olarak tanımlanır (Cesur, 2009: 61). Kadınların temel rolünün anne, eş ve ev kadını olarak belirlenmesi ve bunun toplumun büyük bir kesimi tarafından benimsenmiş olması kadınları ücretli bir işte çalışmasının önündeki en büyük engeldir. Kadınların geliri evi geçindiren değil, aile bütçesine katkı yapan gelir olarak kabul edilir. Dolayısıyla geleneksel rollerini sürdürmelerine engel olmayacak işlerde çalışmaları benimsenir. Çocuk ve yaşlı bakımı ve ev işlerinin devamı, kadınların "doğal" görevi olarak görülür. İşgücü piyasasının toplumsal cinsiyet temelli işbölümüne dayalı şekillenmesinin sonucu olarak kadınlar ise, başvurudan başlayarak her aşamada cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları ile karşılaşmaktadır (Eyüpoğlu, Ayşe ve Diğ., 2000).

Ataerkil kültürel değerler ve bu değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünde kadına verilen roller, kadınların işgücü piyasasına katılma kararlarında ve hangi işleri yapabilecekleri, hangi işyerlerinde çalışabilecekleri, hangi meslekleri seçebilecekleri konularında etkilidir. Belli işlerin "erkek işi" olarak kabul edilmesi kadınları belli iş ve sektörlerden tamamen dışlamaktadır.

İşgücüne katılan kadınların en büyük kısmı tarım sektöründe çalışıyor. Bunu hizmetler izliyor ve en sonra da sanayi sektörü geliyor. Ama Türkiye'yi kent ve kırsal diye ayırıp ücretli istihdamın daha yoğun olduğu kentlere bakıldığında, 'kadın işleri' ve 'erkek işleri' ayrımlarının etkisi hemen belli oluyor. Kentlerde istihdam edilen kadınların ¾'üne yakın kısmı, hizmet sektöründe çalışıyor. Bu sektör içinde 'ticaret, lokanta ve oteller' alt sektörü ile 'toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler' alt sektörü en fazla kadın istihdam eden sektörler olarak dikkat çekiyor. Böyle bir durum, kadınların birkaç sektör ve alt sektörde yoğunlaşmalarına, adeta bu sektörlerle sıkışmalarına yol açıyor ki bu da işsizlik nedenlerinden biri olabilecek kadar önemli olmaktadır (Ecevit, 2010: 8).

3.4.2. Mobbing (Duygusal taciz)

Mobbing, iş yerinde duygusal taciz anlamına gelen İngilizce bir terimdir. Mobbing kelimesi Latince kökenli olup, bir kimseyi sıkıştırmak, bunaltmak ve taciz etmek anlamındadır. Kelime işyerlerinde bazen bir kişinin, bazen bir grubun, bir çalışan üzerinde uzun bir süreli, yani aylar ve yıllar boyu, sistematik bir baskı uygulaması durumunu açıklamak üzere kullanılmaktadır. Mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak, iş yerinde duygusal taciz, duygusal zorbalık, duygusal terör veya

yıldırma gibi kavramlar kullanılmakla birlikte bu çalışmada “iş yerinde duygusal taciz” kavramı kullanılmaktadır (Çetin ve Safarova, 2009: 93).

İşyerlerinde ataerkil denetim çeşitli biçimlerde kadınlara dayatılmakta ve çalışma koşullarında belirleyici olmaktadır. İşveren tarafından belirlenen kurallara göre kadınlar, giyimlerine, makyajlarına, gülmelerine dikkat etmek zorundadır. Bu kurallara uymazlarsa, işten çıkarılmaktadır. Aynı işletmede, aynı işi yapan ve çalışma süreleri aynı olan kadınların ücretleri farklı olmaktadır. Bunun nedeni, işletmelerde kadınların mütevazı davranışları ve giysileri benimseyerek, ataerkil yapıdaki rollerine uygun davranışları yerine getirmelerine göre belirlenen bir ücret sisteminin yürürlükte olmasıdır. Kadınların hal, hareket ve davranışına göre ücret değişmekte, terbiyeli, giyiminde ve makyajında ölçülü; erkek ustabaşına, işverenine saygılarına göre farklı ücretler verilmektedir (Özçatal, 2009: 52).

3.4.3. Sosyo-demografik özellikler

Kadınların işe alınması ve çalıştığı işte kalıcı olabilmesi anlamında yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim gibi sosyodemografik unsurlar etkilidir. Örneğin, kadınların çalışma yaşamları evlilik ve doğumla birlikte kesintiye uğrayabilmekte; bu kesintiyi göze almak istemeyen kadınlar sosyal yaşamlarında ikilem yaşamakta ve tercih yapmak zorunda kalmaktadır.

Eğitim düzeyi yüksek kadınlar, iş yaşamında yükselme olanağını daha zor yakalamakta ve karar verici, denetim ve kontrol gerektiren konumlarda olmaları desteklenmemektedir. Geleneksel olarak yoğun oldukları alanlarda bile yönetici konumlarda çok az yer almaktadırlar (Gelegen, 2001: 30).

3.4.4. Belli meslek ve sektörde yoğunlaşma

İş piyasası çeşitli kategorilere ayrılmaktadır: Primer/sekonder, mekanize/elle yapılan, vasıflı/vasıfsız, full-time/part-time gibi. Kadınları genellikle ikinci kısımlarda bulunmaktadır. Yaptıkları işlerin vasıfsız kabul edilmesinin en önemli nedenlerinden biri kadınların niteliklerinin "doğal/doğuştan" kabul edilmesi ve "vasıf" olarak tanımlanmamasıdır. El becerisi, çabukluk, dikkat gerektiren "ince işler" "kadın işi" olarak kabul görmekte ve eğitim gerektiren işlerle aynı statüde sayılmamaktadır. Çünkü kadınlar, bu nitelikleri okullarda değil evlerinde kazanmaktadır. Eğitim olanaklarına ulaşmada yaşanan ayrımcılıklar kadınları erkekler karşısında daha az eğitilmiş dolayısıyla daha vasıfsız kılmaktadır. Kadın emeğinin tekstil, hazır giyim ve tütün gibi emek yoğun sanayi dalları için "ucuz emek" olması ve kadınların bu alanlar için gereken teknik donanım ve bilgiye ulaşmalarının daha zor olması onları düşük ücretli, vasıfsız ve sosyal güvenceden yoksun bir iş yaşamına itmektedir (Gelegen, 2001: 29)

Kadınların işgücü piyasasında tabi oldukları istihdam biçimlerinin çoğu enformel istihdam içinde yer almaktadır. Bu noktada, kadınların genellikle ücretli işler, ev hizmetleri, taşeron üretimi, kendi hesabına çalışma, geçici işler ve ücretsiz aile çalışması gibi altı farklı kategoride istihdam edildiği söylenebilir. Sayılan işlerde büyük oranda herhangi bir sözleşmeye dayanmayan enformel

istihdam söz konusu olmakla birlikte işçilere düzenli ve sabit bir ödeme yapılmaktadır (Kantor, 2009: 194).

Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça işgücüne katılımları da artmaktadır. Ancak öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşma görülmektedir. Örneğin maden mühendisliğini veya beyin cerrahliğini kadınlara kapatan bir yasal düzenleme bulunmamasına rağmen yazılı olmayan kurallar yazılı kurallardan daha geçerli olabilmektedir.

Kadın istihdamını sektörel bazda incelediğimiz zaman karşımıza iki önemli sektör olarak tarım ve hizmetler sektörü çıkmaktadır. Dünyada, 2006 yılında, tarım sektöründeki toplam istihdamın %41.6'sı; sanayi sektöründeki toplam istihdamın %32.1 ve hizmetler sektöründeki toplam istihdamın %42.2'si kadınlardan oluşmaktadır. Sosyo – ekonomik yönden gelişmiş bölgelerde kadınların daha çok hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülürken, gelişmekte olan bölgelerde ise kadınların ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalıştıkları gözlemlenmektedir. Hizmetler sektörü, kadın işgücünün istihdamının yoğunlaştığı ve atipik çalışma modellerinin yaygınlaştığı bir sektör niteliğini kazanmaktadır. Örneğin, 1996 – 2006 yıllarında, dünyada toplam kadın istihdamının yaklaşık %37'den, %42.4'e çıkan oranlarda hizmetler sektöründe çalışmasına rağmen aynı dönem içinde, dünyada toplam erkek istihdamının yaklaşık %35'den, %38.4'e artan bir oranda hizmetler sektöründe çalıştığı gözlemlenmektedir (ILO, 2007: 7; Sanal, 2007: 5).

3.4.5. Yasal düzenlemeler

Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara, fiili durumda işlerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir (Çolak ve Kılıç, 2001: 7).

Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'nda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı hükmedilmektedir. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşilmektedir (Koca, 2011: 8).

Kadın işçileri korumak için çıkarılan yasa, tüzük ve yönetmeliklerin bazı açılardan özellikle kentli kadınların işgücüne katılma oranlarını azalttığı söylenebilir. Örneğin iş kanunumuzda medeni kanunumuzda yakın zamana kadar var olan “ailenin reisi erkektir” hükmüne dayanan kadınlara tanınan “evlendikten sonra eşleri çalışmalarına izin vermediği takdirde tazminatlarını alarak ayrılma hakkı” zaman zaman suiistimal edilmiş, bu durum kadın işgücüne katılımını olumsuz etkilemiştir.

Bunun gibi 100-150 arası kadın işçi çalıştıran işverenlere “emzirme odası”, 150 den fazla kadın işçi çalıştırılması durumunda ise “yuva-kreş” açma zorunluluğunun getirilmesi işverenlerin bu rakamlara gelmeden kadın istihdamını durdurmalarına neden olabilmektedir.

Kadın işgücünü kısıtlayan bir başka husus ta kadınların kimi alanlarda çalıştırılmalarının İş Kanunu yoluyla yasaklanması veya sınırlandırılmasıdır. Örneğin 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 72. maddesine göre maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında çalışılacak işlerde kadınların çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Aynı kanunun 73. maddesi ise kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalıştırılmalarına ilişkin esasların Sağlık Bakanlığı’ nın onayı alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ nca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterileceği” hükmünü vererek bu konuda kısıtlama getirmektedir. Bu maddeler her ne kadar kadınları korumaya yönelik olsalar da; hem onların yüksek ücretli işlere girişlerini engellemeleri, hem de kadınların “ korunması gereken zayıf cinsiyet” imajını vermeleri yönlerinden eleştirilmektedir (Zeytinoğlu, 1998: 85).

Belli işlerin "erkek işi" olarak kabul edilmesi ve bu genel kabulü pekiştiren kadınları koruyucu iş yasaları belli sektörlerden kadınları tamamen dışlamaktadır. Örneğin, ağır ve tehlikeli işlere ait cetvelin "Kimya Sanayi İle İlgili İşler" bölümünde tarif edilen 29 çeşit işten sadece bir çeşit işte (uyuşturucu maddelerin imali) kadınların her aşamada çalıştırılmasına izin verilmiştir. Ayrıca iki çeşit işte kadınların çalıştırılmayacağı aşamalar belirtilerek çalışma sınırlaması getirilmiştir. Yine aynı cetvelin "Gıda ve İçki Sanayi İle İlgili İşler" bölümünde kadınlara "Mezbaha işleri, sakatat atölye ve fabrikalarındaki işler" yasakken, örneğin "Balıkthane işlerinde çalışmaları serbesttir. Genel olarak cetvel gözden geçirildiğinde kadınlara uygun görülen işlerin yasak olan işlerden daha hafif ve daha tehlikesiz olmadığı görülmektedir. Genel olarak kadınların sigortasız ve uygun olmayan koşullarda çalıştırıldıkları göz önünde bulundurulduğunda, kadınlara uygun görülen işlerin diğer işlerden en büyük farkı daha az ücretli ve daha düşük statülü işler olmasıdır.

3.4.6. Ücret

Kadın istihdamını etkileyen diğer bir nokta olan ücret, bir üretim faktörü olarak insanın bedensel ve düşünsel emeğine ödenen bedel, emek gücünün satın alınması karşılığında verilen para, asli üretim faktörü olan emeğin üretimden aldığı pay, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya 3. kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar (İK.m.32/I) olarak ifade edilmektedir (Hançerlioğlu, 1986: 446; Altan, 1995: 150; Dinler,1996: 237).

Bu tanımlara göre denilebilir ki ücret, bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye saat başına, gündelik, haftalık, on beş günlük ya da aylık olarak ödenen para veya para ile belirlenebilen malların oluşturduğu bir gelirdir. Bu ödeme, para ve mal ödemelerini kapsayabilir. Yine bu tanımlara göre işçilerin teknik bilgilerini ve emek güçlerini işverenin buyruğuna vermelerine karşılık elde ettikleri her türlü kazanç ücreti oluşturur (Canbey, 1998: 6).

Ücret anayasal düzeyde korunan bir sosyal haktır. Anayasamızın 55. Maddesi uyarınca ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Yine Anayasanın Sosyal ve Ekonomik Haklar bölümünde ele alınan isteme hakları (olumlu statü hakları) kısmında ücrette adaletin sağlanması anayasal hak olmuştur.

Ücretlerde kadın erkek maaş farkları vardır. Yapılan araştırmalar, eğitim durumu, kıdem, yaş, medeni durum, mesleki pozisyon, çalışılan iş kolu, yarı zamanlı çalışma, iş yeri büyüklüğü, kayıt dışı olma, sendikalı olma durumu gibi değişkenler sabit tutulduğunda bile kamu sektöründeki erkeklerin ücretlerinin kadınların ücretlerinden %6 daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özel sektörde, yine tüm faktörler sabit tutulduğunda, erkeklerin kadınlardan %21.2 daha yüksek ücret kazandığı görülmüştür (Ecevit, 2010: 8).

3.4.7. Kültürel değerler

Kadınların çalışması önündeki engellerden en belirleyici olanı eş, aile, baba ya da çevre baskısıdır. Eyüpoğlu, Özar ve Tufan-Tanrıöver'in 1996 yılında İzmir, Ankara ve İstanbul'da yaşayan kadınları baz alarak yaptıkları "Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri" isimli araştırmalarında kadınların, erkeklerin kadınların çalışmasına karşı çıkma nedenleri hakkındaki yorumlarının kendi çalışmama nedenleri ile paralellik gösterdiğini pekiştirmektedir. Kadınların %72'si "çocukların iyi bakılmayacağı, başlarının boş kalacağı endişesi" nin, erkeklerin eşleri ve kızlarının çalışmasına karşı çıkmasına neden olduğunu düşünmektedir. Kadınlara göre, " sokakta ve işyerinde yabancı erkeklerle bir arada olmasının yanlış anlaşılacağı düşüncesi" erkeklerin izin vermemesinde ikinci önemli etken olmaktadır (%66). Erkeklerin "ev işlerinin aksamamasından korktuğu için" izin vermediğini düşünen kadınların oranı ise %65'tir. Yine "eşin/babanın hangi koşullarda eşinin/kızının çalışmasına izin verebileceğine" ilişkin soruya kadınların önemli bir bölümü "hiç izin vermez" cevabını vermiş ve koca ya da babanın izin verme olasılığının ancak eşin/kızın kendi işyerinde çalışması koşuluna bağlı olduğunu belirtmiştir (Eyüpoğlu ve diğ., 1996: 72-73; Macoş, 2004: 7).

Bütün bunların yanında öğrenci ve emekli olmaları, iş arama ümitlerini yitirmeleri, fiziksel olarak çalışamaz durumda olmaları, mevsimlik işçi olmaları gibi nedenlerle kadınlar işgücüne dahil olamayabilirler.

4. KADIN İŞGÜCÜNDE ARZ VE TALEP İLİŞKİSİ: GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ

4.1. Gaziantep

Gaziantep, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin en büyük, Türkiye'nin ise 6. büyük şehri olup nüfusu, ekonomik yapısı, turizm potansiyeli ve büyükşehir statüsü ile metropol bir ildir. İlin kara ve demir yollarının merkez noktası üzerinde olması, havaalanının uluslararası niteliğe çıkarılmış olması ve Güneydoğu Anadolu'yu batıya, Akdeniz'e ve Ortadoğu'ya bağlamış olma özelliğinden mal, hizmet ve turizm alanında yoğun bir ziyaretçi akışına ev sahipliği yaptığı görülmektedir.

Anadolu'daki insan topluluklarının kültürünü yansıtan en eski merkezlerden biri olan Gaziantep'in tarihi M.Ö. 4000 yıllarına kadar uzanmaktadır. Tarihinin oluşumunda ve niteliğinde yer unsurunun önemi büyüktür. Çünkü Bölgenin, ilk uygarlıklarının doğduğu Mezopotamya ve Akdeniz arasında bulunuşu, güneyden ve Akdeniz'den doğuya, kuzeye ve batıya giden yolların kavşağında oluşu, uygarlık tarihine ve bugüne yön vermiştir. Bu nedenle Gaziantep, tarih öncesi çağlardan beri insan topluluklarının yerleşme sahası ve uğrak yeri olmuştur. Tarihi İpek yolunun da buradan geçmiş olması, ilin önem ve canlılığını devamlı olarak korumasını sağlamıştır.

İl gezilip görünmeye değer tarihi, turistik ve doğal güzellikleri, Kurtuluş Savaşı ve Antep savunması hatıraları, yaylaları, ovaları, ören yerleri, leziz yemekleri, eşsiz el sanatları, camileri, türbeleri, medreseleri, Antep evleri, hanları, hamamları, kastelleri, kiliseleri, adını verdiği baklavası ve fıstığı, sanayisi, insanların kendine has çalışkanlığı ve sıcaklığı ile geçmişin ve geleceğin bir arada yaşandığı Gaziler şehridir.

Osmanlılar döneminde çok sayıda cami, medrese, han ve hamam yapılmış, kent aynı zamanda üretim, ticaret ve el sanatları yönünden de ilerlemiştir. 1641 ve 1671 yıllarında yöreyi iki kez ziyaret eden Evliya Çelebi, burada 22 mahalle, 8 bin ev, 100 kadar cam medrese, han, hamam ve üstü kapalı çarşı olduğunu anlatır (GSO, 2013).

1. Dünya Savaşı sonunda, Gaziantep önce İngilizler daha sonra da Fransızlar tarafından işgal edilmiştir. Gaziantep Savunması, Ulusal Kurtuluş Savaşı tarihimizde yiğitlik, kahramanlık ve fedakârlığın ulaşılmaz abidesi olmuştur. Gaziantep Savunması eşsiz kahramanlığı ile hem kendini, hem de Güneydoğu Anadolu'yu düşman işgalinden kurtaran bir halk hareketi, milli birliğin ve benliğin bir şahlanışı olarak tarihteki yerini almıştır.

Gaziantep tarımsal üretimi ile de geçmişten günümüze kadar önemli bir yer tutmuştur, çünkü topraklarının 1/4'ü tarıma elverişli topraklardan oluşmuş olup, bu toprakların bir bölümü Fırat Nehri'nin suları ile sulanmaktadır. Gaziantep'in sulama yapılan bu topraklarında antepfıstığı, zeytin, pamuk, üzüm, kırmızıbiber ve keten gibi ekonomik değeri yüksek sanayi bitkileri ile mercimek, buğday ve arpa gibi hububat ürünleri yetiştirilmektedir. Coğrafi yönden Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP)'nin giriş kapısı, sanayisi ve ticari hacmiyle de GAP kalkınmasında temel teşkil eden Gaziantep, ekonomik yönden çevresindeki 18 ili etkisi altında tutmaktadır.

Gaziantep Büyükşehir Statüsünde Metropol bir kent olup üç tanesi merkezde olmak üzere toplam 9 ilçesi bulunmaktadır. Bu ilçeler Şahinbey (Merkez), Şehit Kamil (Merkez), Oğuzeli (Merkez), Nizip, İslahiye, Araban, Yavuzeli, Nurdağı, Karkamış'tır. İldeki belediye sayısı 23, köy sayısı 439 ve mezra sayısı 206 dır.



(Kaynak: <http://www.uyduharita.org/gaziantep-haritasi/>)

37

alanları, küçük sanayi siteleri, serbest bölgesi, jeopolitik konumu ve liman kentlerine yakınlığı ile Türkiye sanayisi ve ticaretinde çok önemli bir noktadadır. Yetkililere göre, kentte devlet yatırımının olmaması girişimcilik ruhunu tetiklemiştir. Kent, imkânların sınırlı olduğu bir bölgede (Güney Doğu Anadolu bölgesinde) yer almasına rağmen önemli bir sanayi merkezidir. Gaziantep'te 24 milyon metrekarelik dört organize sanayi, serbest bölge, 5 bine yakın sanayi tesisi vardır ve 151 ülkeye 4 milyar dolara yakın ihracat yapmaktadır (Ercan ve diğ., 2010: 20).

Gaziantep'in içinde bulunduğu TRC1 Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi içerisinde yer alan diğer bölgelere göre birçok konuda farklılıklar göstermektedir. Özellikle Gaziantep'in Türkiye'nin önde gelen sanayi şehirlerinden biri olması, ilin bölgenin cazibe merkezi olmasını sağlamıştır. Sosyo-gelişmişlik açısından bakıldığında yine Gaziantep'in diğer illere göre gelişmiş olması oldukça yoğun göç almasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı, bölge oldukça genç bir nüfusa sahip olmakla birlikte aynı zamanda vasıfsız ve eğitimsiz işgücünü barındırmaktadır.

2009 yılında sanayi ve hizmet sektöründe çalışan sayılarının Türkiye toplamı içindeki payına bakıldığında TRC1 bölgesi % 2,3 değerine sahiptir. Bu değer İstanbul, Ankara gibi Büyükşehirlerin çok altında olsa da ülke için göz ardı edilmeyecek kadar büyük bir değerdir (TÜİK, 2011).

2008 yılında kişi başına Gayri Safi Katma Değer TRC1 bölgesi olan Gaziantep, Adıyaman, Kilis bölgesinde 4597 dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu değer 9384 dolar olan Türkiye ortalamasının altındadır (TÜİK, 2011).

Gaziantep'in yabancı yatırımcılar için iyi bir pazar olan Suriye, Irak ve diğer Ortadoğu ülkelerine yakın olması, GAP'a en yakın sanayi ve ticaret merkezi olması, altyapısı ve sanayisi gelişmiş, kalifiye elemanı yeterli sanayi bölgesi olması, Serbest bölge ve Ar-Ge çalışmaları için Teknoparkının olması, 11 milyon metrekarelik alan üzerine kurulu 5.Organize Sanayi Bölgesinin de arsa tahsisine başlanmış olması, Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi içerisinde demiryolunun ve iyi bir container terminalinin bulunması, tüm sanayi bölgelerinde doğal gazın kullanılıyor olması, Adana, Mersin ve İskenderun bölgelerine otoyol bağlantısının bulunması, uluslararası havaalanının bulunması, Gaziantep ve çevresindeki illerde çok sayıda tır filolarının bulunması, yerleşik köklü bir ticaret kültürü ve alt yapısının bulunması, dış ticaret yapan firmaların ve yabancı yatırımcıların ihtiyaç duyduğu, bankacılık, gümrükleme, lojistik, depolama, müteahhitlik, iletişim, ulaşım, konaklama vb. birçok hizmet dallarında da Gaziantep ciddi bir alt yapıya sahip olması, bu sektörlerde yerel, ulusal ve uluslararası birçok firmanın faaliyet göstermesi Gaziantep için stratejik öneme sahip bir avantaj sağlamaktadır.

Gaziantep'in ekonomik görünümüne bakıldığında 2011 yılında Gaziantep'te firmalar tarafından 4723 milyon dolar ithalat yapıldığı görülmektedir. Toplam ithalatın %1.96'sı Gaziantep ili tarafından gerçekleşmiştir. Aynı yıl içerisinde Gaziantep firmaları tarafından 4760 milyon dolar ihracat yapılmıştır. Yıl içerisinde yapılan ihracatın %3.53'ü Gaziantep iline bağlı firmalar tarafından

gerçekleştirilmiştir (TÜİK, 2011). Gaziantep 2012 yılında ise en fazla ihracat yapan 6. il olmuştur. 2012 yılında Gaziantep'te 1270 firma toplamda 172 ülkeye ihracat gerçekleştirmiştir. Toplam ihracattaki payı 2012 yılı için %3.87 olarak gerçekleşmiştir. Buda demek oluyor ki Gaziantep firmaları bir önceki yıla göre %0.34 daha fazla ihracat gerçekleştirmişlerdir ve her yıl daha da büyümekte ve güçlenmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumuna göre 2012 yılı içinde Gaziantep'te faaliyette olan iş yeri sayısı 27 bin 426 iken Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne kayıtlı işyerinin 25 bin olduğu görülmektedir. Bu kayıtlı işyerlerinden 600 tanesinin 50 ve daha fazla çalışana sahip olduğu ve yaklaşık 40 tanesinin 500'ün üzerinde çalışanı bulunduğu görülmektedir.

İş Kurumuna kayıtlı olan 25 bin firmada istihdam edilen toplam 160 bin kişinin 140 bini erkek ve 20 bininin ise kadın istihdamı olduğu görülmektedir. Hiç kadın istihdam etmeyen sadece erkek birey istihdam eden firma sayısı 22 bindir.

Gaziantep'te faaliyet gösteren firmaların çoğu ülkenin köklü kuruluşlarından olup son derece kurumsal kimliğe sahip ve kendi varlıklarını hissettirmiş firmalardır. Bu yönüyle bakıldığında İstanbul Sanayi Odasının (İSO) 2012 yılı birinci 500 büyük firma sıralamasında Gaziantep'in 19 firması yer alırken, ikinci 500 büyük firma sıralamasında 24 firma yer almaktadır.

Tablo 4.1: Gaziantep'in Türkiye ekonomisindeki yeri

Açıklama	Sayı
İhracat yapan firma sayısı (2013)	1.270
İhracat yapılan ülke sayısı (2013)	172
Türkiye toplam ihracatındaki payı (2012)	3.87
En fazla ihracat yapan 10 il sıralamasındaki yeri (2012)	6
İlk 1.000 ihracatçı firma arasındaki firma sayısı (2012)	71
İSO birinci 500 büyük firma sıralamasındaki firma sayısı (2011)	19
İSO ikinci 500 büyük firma sıralamasındaki firma sayısı (2011)	24

(Kaynak: Gaziantep Ticaret Odası. (2013). Rakamlarla Gaziantep 2013, 40)

Gaziantep sanayisiyle birçok sektörde öne çıkmıştır. Özellikle öne çıkan sektörler halı, tekstil, plastik, gıda, kimya, metal ve makinadır. Türkiye Halı üretiminin %95'i Gaziantep'te gerçekleştirilirken, polipropilen iplik, ayakkabı, makarna ve bulgur gibi ürünlerde de Gaziantep yüksek bir üretim kapasitesi ile Türkiye'ye öncülük etmektedir.

Tablo 4.2: 2013 Yılı Gaziantep'in bazı ürünlerde Türkiye üretimindeki payı (%)

Açıklama	Payı (%)
Makine Halısı	95
Polipropilen İplik	92
Terlik ve Ayakkabı	80
Fıstık Üretimi Ve İşleme	50
Makarna	40
Bulgur	40
Gofret – Şekerleme-Bisküvi-Çikolata	30
Kırmızı Biber (Kuru)	27

(Kaynak: Gaziantep Ticaret Odası. (2013). Rakamlarla Gaziantep 2013, 40)

4.2. Gaziantep'te İşgücü Arzının Yapısı

Gaziantep'in işgücü yapısı incelenirken şehirde yaşayan nüfus, nüfusun yoğunluğu, nüfusun artış hızı, nüfusun eğitim durumu, cinsiyet, yaş, medeni hal gibi demografik özelliklerini dikkate alarak açıklanmaya çalışılacaktır.

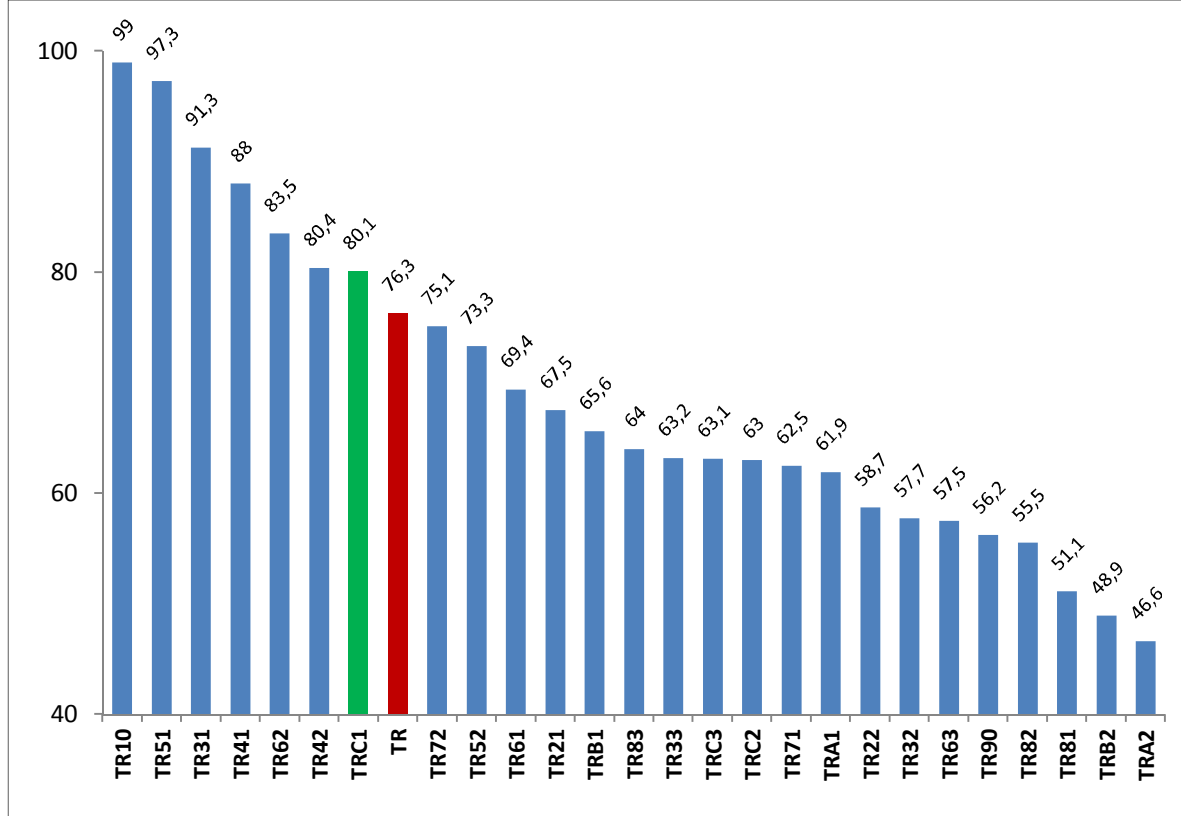
Gaziantep nüfusunun mevcut yapısını ortaya koymak için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Gaziantep Ticaret Odası (GTO), Gaziantep Sanayi Odası (GSO) ve İpekyolu Kalkınma Ajansı gibi kurumların il, ilçe ve kırsalın tümünü kapsayan araştırma ve istatistiki verilerinden yararlanmaya çalışacağız.

Nüfus yapısının göstergelerinden olan kentleşme oranı işgünün kanallı edilmesini gerektirdiği alanı kestirebilmemizi sağladığı için önemli bir veri olmuştur. Öyle ki bir bölgenin sanayi, hizmet veya tarım sektörlerinde hangisine uygun olduğu kentleşme oranlarıyla değerlendirilebilmektedir. Bu amaçla bakıldığında Türkiye demografisinde görülen en önemli değişim kentleşme oranıdır. 1927 yılında nüfusun %75.8'i kırsal (10 binden az nüfuslu), %24.2'si kentsel alanlarda yaşarken, bugün bu oran tam tersine dönmüştür.

TÜİK' in 2010 bölgesel verilerine göre (Şekil 4.2) , Türkiye de toplam nüfus içerisinde şehir nüfusunun oranı %76.3 iken bölgeler bazında TR10 (İstanbul) %99, TR51 (Ankara) %97.3, TR31 (İzmir) %91.3, TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) %88, TR62 (Adana, Mersin, Hatay) %83.5, TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) %80.4 ve Gaziantep'in içinde bulunduğu TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) %80.1, TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) %75.1, TR52 (Konya, Karaman) %73.3, ve

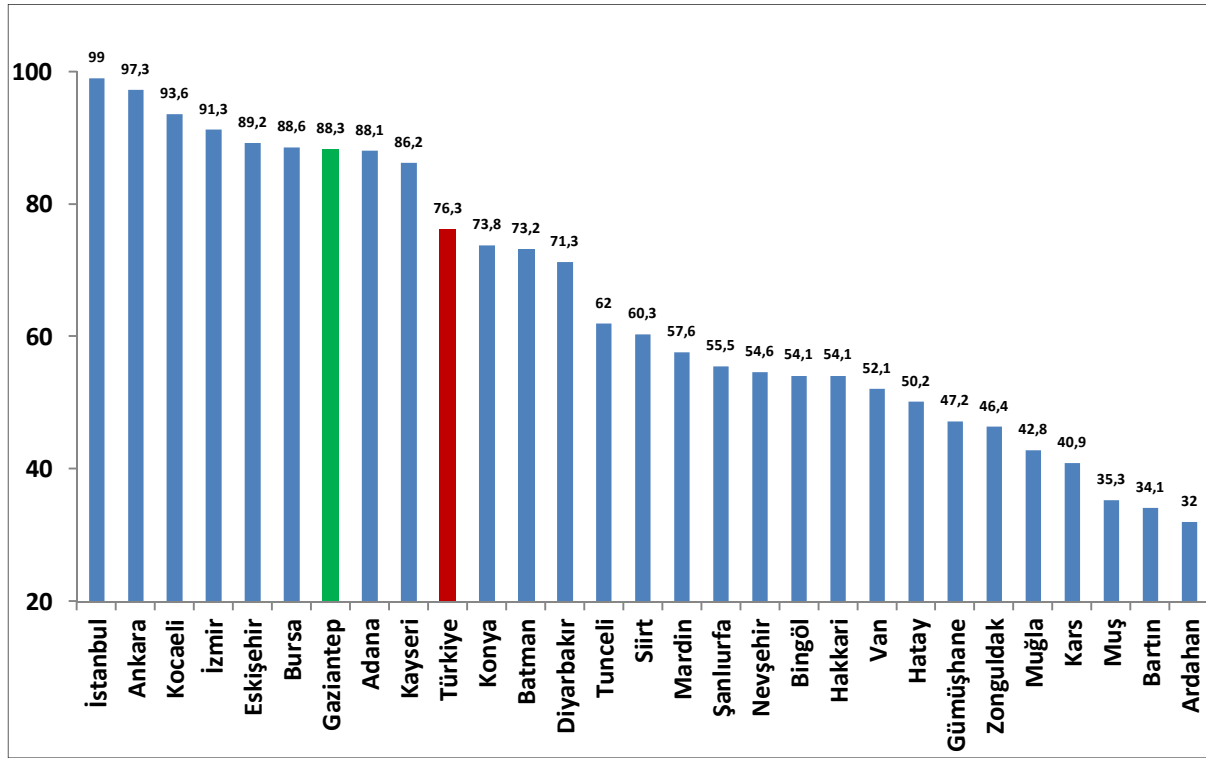
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) %69.4, TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) %67.5, TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) %65.6 ve en son sırada TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) %46.6 olmuştur.

Aynı veriler illere göre değerlendirildiğinde ise (Şekil 4.3); İstanbul %99, Ankara %97.3, Kocaeli %93.6, İzmir %91.3, Eskişehir %89.2, Bursa %88.6 ve Gaziantep %88.3, Adana %88.1, Kayseri %86.2, Konya %73.8, Batman %73.2, Diyarbakır %71.3 Tunceli %62, Siirt %60.3, Mardin %57.6, Şanlıurfa %55.5 ve en son sırada Ardahan %32 olmuştur.



Şekil 4.2: 2010 Yılı bölgesel olarak toplam nüfus içerisindeki şehir nüfusunun yüzde (%) oranları

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)



Şekil 4.3: 2010 Yılı iller bazında toplam nüfus içerisindeki şehir nüfusunun yüzde (%) oranları

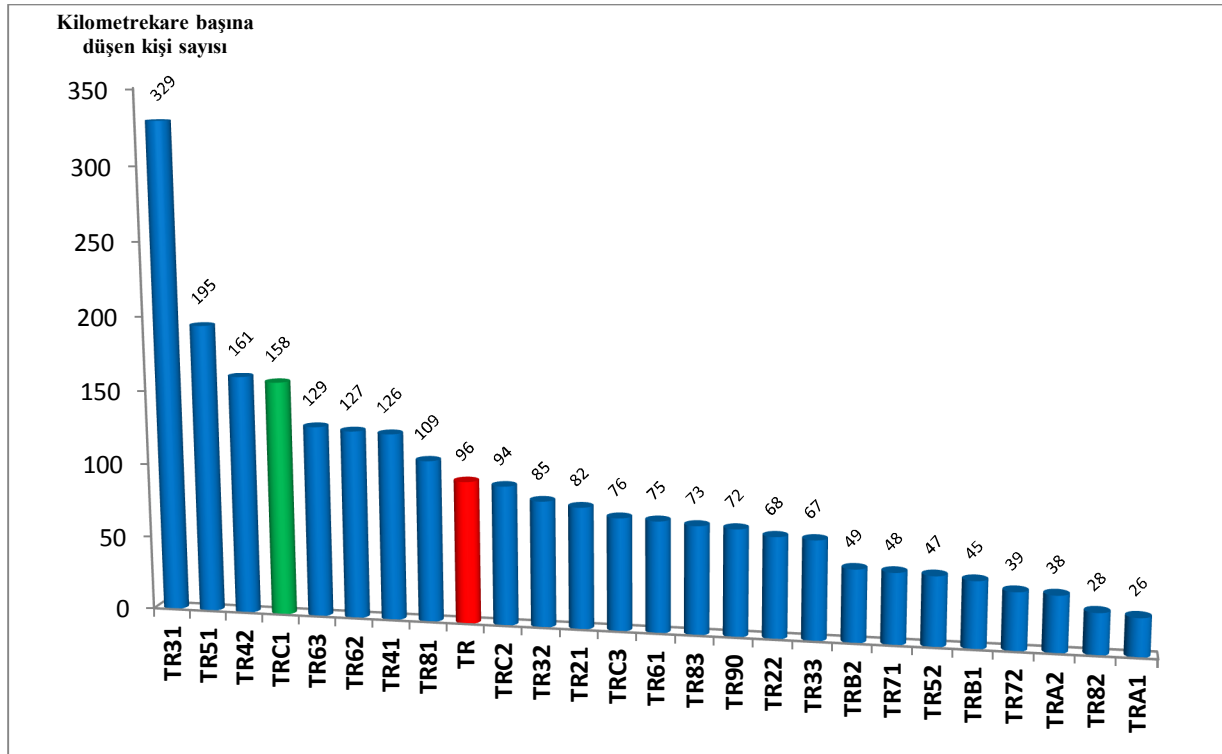
(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)

Bu verilere göre şehirde yaşayan nüfus bazında bakıldığında TÜİK tarafından tanımlanmış 26 bölge içerisinde TRC1 bölgesinin ve il olarak Gaziantep'in kentsel nüfus oranının Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Gaziantep hem bölgesel hem de il olarak kentsel nüfus bazında 7. Sırada yer almaktadır. Yine kentsel nüfus oranları göz önüne alındığında Gaziantep; Adana, Kayseri ve Diyarbakır'dan daha yüksek bir orana sahiptir. Üretimi ve istihdamı gelişmiş olan illere ve büyükşehirlerle de yakın bir oranla şehirde nüfus barındırdığı görülmektedir.

İşgücü arzını oluşturan nüfus yapısı incelenirken ortaya konması gereken bir diğer kavramda nüfus yoğunluğu ve nüfus artış hızıdır.

Nüfus yoğunluğu belli bir alanda yaşayan nüfusun, o alana oranıdır. ve alanın genişliği ve toplam nüfus hakkında bilgi verir. Kişi/km² olarak gösterilir. TÜİK verilerine bakıldığında kilometrekare başına düşen kişi sayısı Türkiye 96, bölgeler bazında (Bkz. Şekil 4.4) TR10 2551, TR31 329, TR51 195, TR42 161, TRC1 158, TR63 129, TR62 127, TR41 126, TR81 109, TRC2 94, TR32 85, TR21 82, TRC3 76, TRB2 49, TR82 28, TRA1 26 kişi olarak hesaplanmıştır.

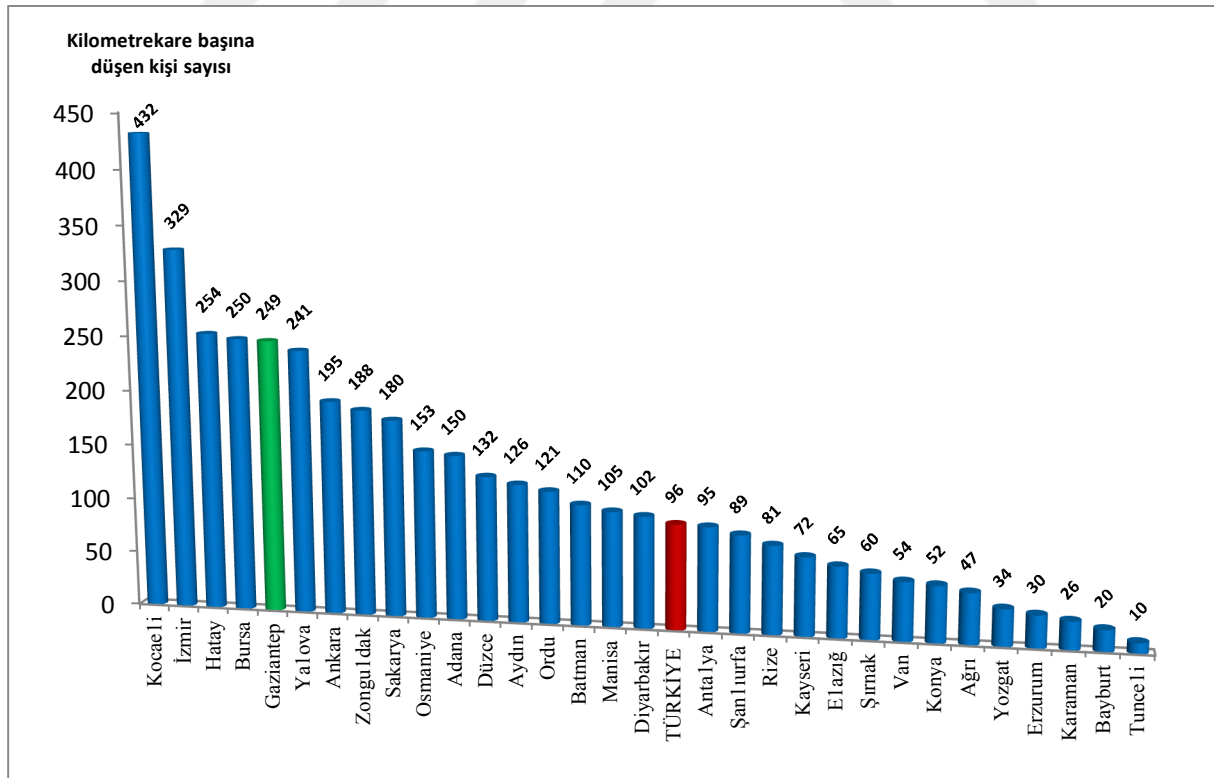
İller bazında (Bkz. Şekil 4.5) İstanbul 2551, Kocaeli 432, İzmir 329, Hatay 254, Bursa 250, Gaziantep 249, Yalova 241, Ankara 195, Zonguldak 188, Sakarya 180, Adana 150, Diyarbakır 102, Antalya 95, Şanlıurfa 89, Kayseri 72, Konya 52, Erzurum 30 Bayburt 20, Tunceli 10 kişi olarak hesaplanmıştır.



NOT: İstanbul 2551 kişi ile grafiğe dahil edilmemiştir.

Şekil 4.4: 2010 Yılı bölgesel olarak kilometrekare başına düşen nüfus yoğunluğu

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)



NOT: İstanbul 2551 kişi ile grafiğe dahil edilmemiştir.

Şekil 4.5: 2010 Yılı iller bazında kilometrekare başına düşen nüfus yoğunluğu

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)

Bu sonuçlara göre Gaziantep'in Ankara, Adana, Diyarbakır, Antalya, Şanlıurfa, Kayseri, Konya gibi büyük şehirlerden daha yoğun bir nüfusa sahip olduğu görülmektedir. Gaziantep'in yüksek bir nüfus yoğunluğuna sahip olması sanayi, ulaşım, ticaret ve göçlerden kaynaklanmaktadır. Arazilerin düz olmasına karşın yaşam alanlarının daha dar olduğunu ve tarım ekonomisi için nüfusa göre daha az tarım alanlarının bulunduğunu görülmektedir. Bu amaçla Gaziantep'te işgücünün sanayi ve hizmet alanına yönelerek istihdam edilmeleri gerekmektedir.

İşgücü yapısı hakkında fikir sahibi olmamızı sağlayan diğer bir başka veride nüfus artış hızıdır. Sınırları belli alanda, belli bir süre içinde nüfus sayısındaki değişime nüfus artışı denir. Nüfus artışı % veya ‰ olarak ifade edilir.

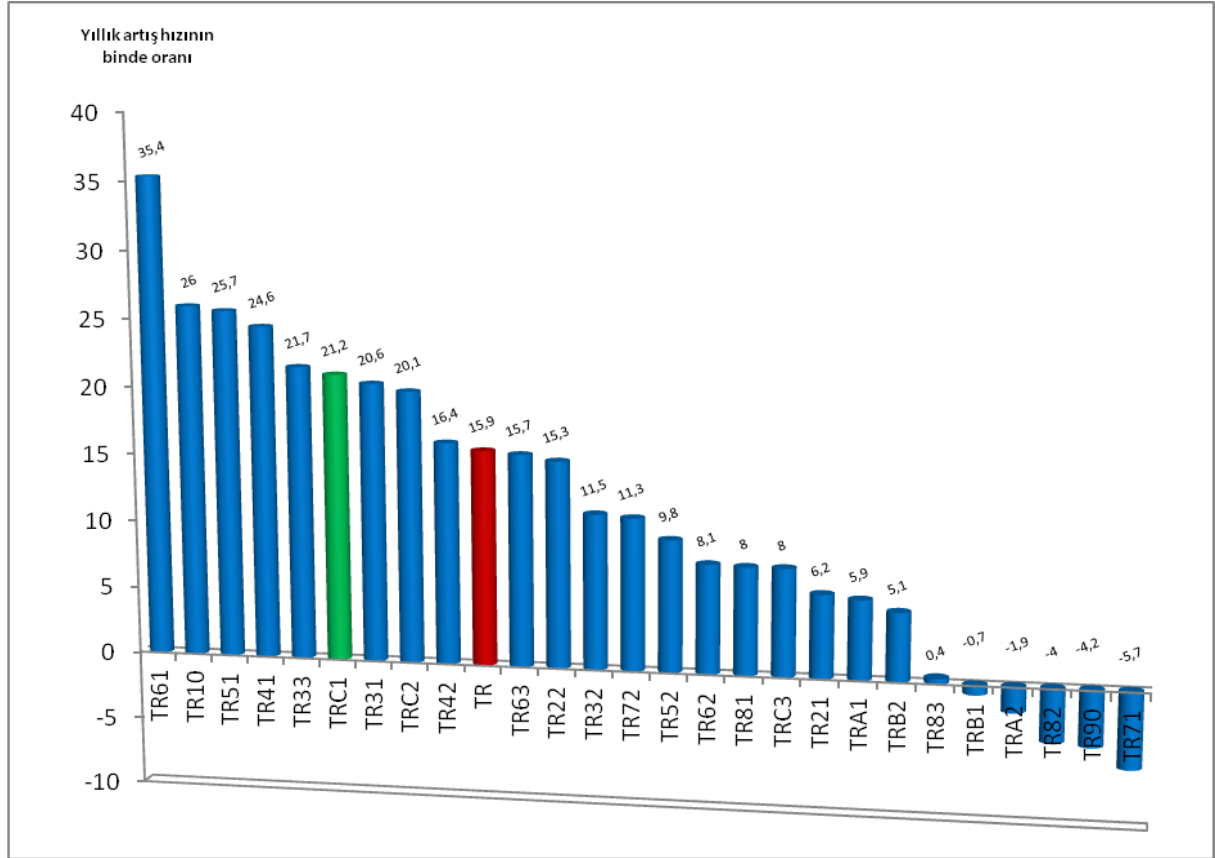
Nüfus miktarındaki değişimleri doğum ve ölüm oranları arasındaki fark belirler. Bir yerde doğum oranlarının ölüm oranlarından fazla olmasıyla gerçekleşen nüfus artışına doğal nüfus artışı denir. Doğum ve ölümlerin yanında göçlerle birlikte meydana gelen nüfus artışına ise gerçek nüfus artışı denir. Bir ülke veya bölgede gerçek nüfus artışı doğal nüfus artışından az ise göç vermiş, daha fazla ise göç almıştır.

Nüfus artış hızı, doğum oranı, ölüm oranı ve göç olgusuyla değişmekte olan bir durumdur. Nüfus artış hızının varlığı ve yönü işgücü arzı ve istihdam için önem arz etmektedir. Çünkü artış hızında meydana gelen değişimin nedenleri istihdam politikalarına yön verebilmektedir. Yani meydana gelen artış hızının göçlerden mi veya doğum ve ölümlerden mi kaynaklandığının saptanması, oluşturulacak istihdam politikaları için hedef oluşturacaktır.

Gelişmiş bölgelerde hayat standartlarının yüksek olması sebebiyle ortalama insan ömrü daha uzundur. Az gelişmiş ülkelerde ise nüfus artış oranının yüksek olmasının en önemli nedeni doğum oranlarının yüksek olmasıdır.

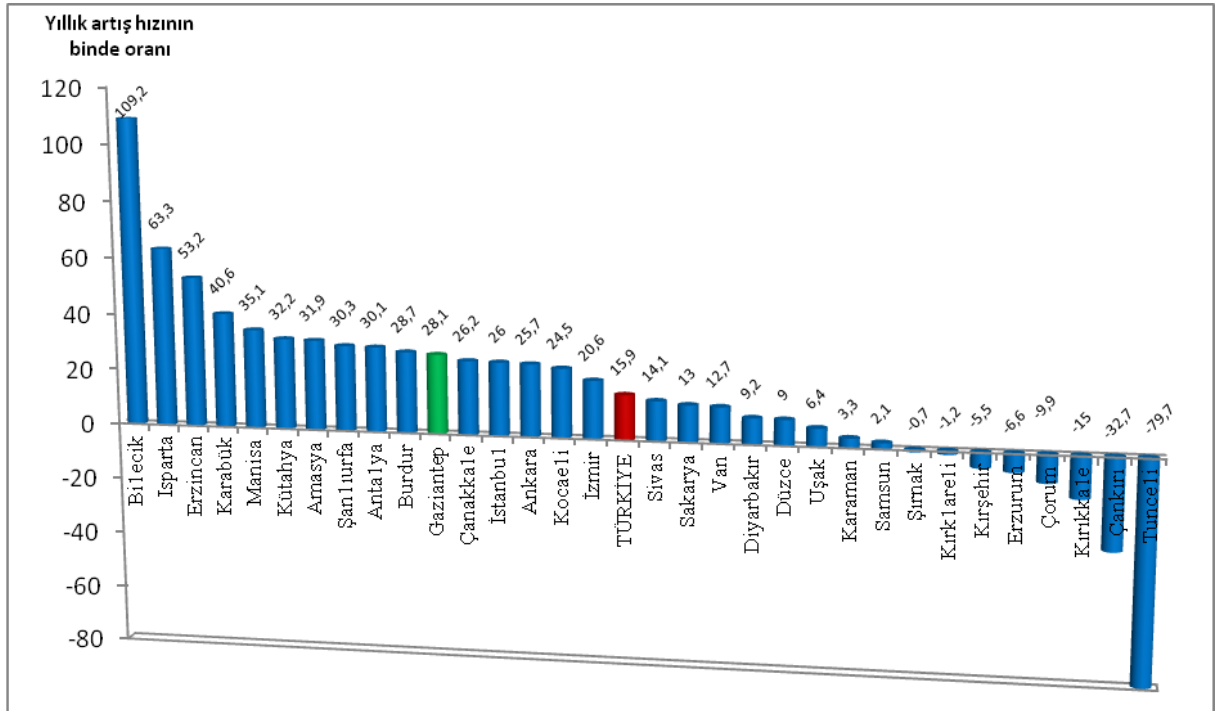
2010 TÜİK verilerine göre yıllık nüfus artış hızı Türkiye de binde 15.9 iken bölgelere göre (Şekil 4.6) TR61 35.4, TR10 26, TR51 25.7, TR41 24.6, TR33 21.7 ve TRC1 21.2, illere göre (Şekil 4.7) Bilecik binde 109.2, Isparta 63.3, Erzincan 53.2, Karabük 40.6, Manisa 35.1, Kütahya 32.2, Amasya 31.9, Şanlıurfa 30.3, Antalya 30.1, Burdur 28.7, Gaziantep 28.1 dir.

Gaziantep'in nüfus artış hızı Türkiye ortalamasının üzerinde seyir ederken hem İstanbul, Ankara, İzmir gibi yoğun göç alan illerden hem de Diyarbakır, Van, Erzurum gibi doğum oranı yüksek olan doğu illerinden daha fazla bir nüfus artış hızına sahip olduğu görülmektedir. Bu da Gaziantep'in hem yoğun göç alan hem de doğurganlığının yüksek olduğu bir il olması gerçeğini gözler önüne sermektedir. Bu yönüyle de Gaziantep diğer illerden farklı bir durum arz etmektedir.



Şekil 4.6: 2010 Yılı bölgesel olarak yıllık nüfus artış hızı (Binde oranı)

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)



Şekil 4.7: 2010 Yılı iller bazında yıllık nüfus artış hızı (Binde oranı)

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)

Kadın işsizlik oranlarını incelerken en göze çarpan özellik kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranına göre oldukça fazla olmasıdır. İlk bakışta aralarında çok büyük bir fark görülmesi de bu durum, kırsal kesimde çalışan kadın işsizlik oranının düşük çıkmasından kaynaklanmaktadır. Kırsal alanda daha çok ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın işgücünün işsizlik oranının kentlerde oldukça yükseldiği gözlenmektedir.

TÜİK 2010 verilerine göre işsizlik oranı Türkiye %11.9, TRB2 %17, TR62 %16.7, TR31 %15.1, TR10 %14.3, TR72 %13.7, TR63 %13.6, TRC2 13.1, TR42 %13, TRC1 %12.1 olmuştur.

Kadınlar için işsizlik oranlarına bakıldığında ise (Tablo 4.3) Türkiye toplamında kadın işsizliği ortalama %13.0 ve TRC1 bölgesi için kadın işsizliği %9.4 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.3: 2010 Yılı Türkiye ve TRC1 bölgesinde kadın işgücünün durumu (İnşaat sektörü dahildir)

	ADNK Nüfus sayısı (Bin)	15 yaş ve üzeri nüfus (Bin)	İşgücü (Bin)	İşgücüne dahil olmayan nüfus (Bin)	İstihdam edilenler (Bin)	İşsiz (Bin)	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	Tarımsal istihdam oranı (%)	Sanayi istihdam oranı (%) (İnşaat sektörü dahildir)	Hizmetler istihdam oranı (%)
Türkiye Toplam	73722	52541	25641	26901	22594	3046	48.8	11.9	14.8	43.0	25.2	26,2	48.6
Türkiye Erkek	37043	25801	18257	7544	16170	2080	70.8	11.4	13.2	62.7	18.3	30.3	51.4
Türkiye Kadın	36679	26740	7383	19357	6424	959	27,6	13.0	20.2	24.0	42.4	15.9	41.7
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	1.203	783	138	646	125	13	17.6	9.4	14.9	15.9	52.6	3.5	43.9

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)

Tablo 4.3'e göre işgücüne katılım oranı, Türkiye %48.8, TR90 % 58.2, TR61 %57.6, TR82 %55.3, TR3150.1, TR10 %47.8, TR51 %46.7, TRC1 %44,8 olarak hesaplanmıştır.

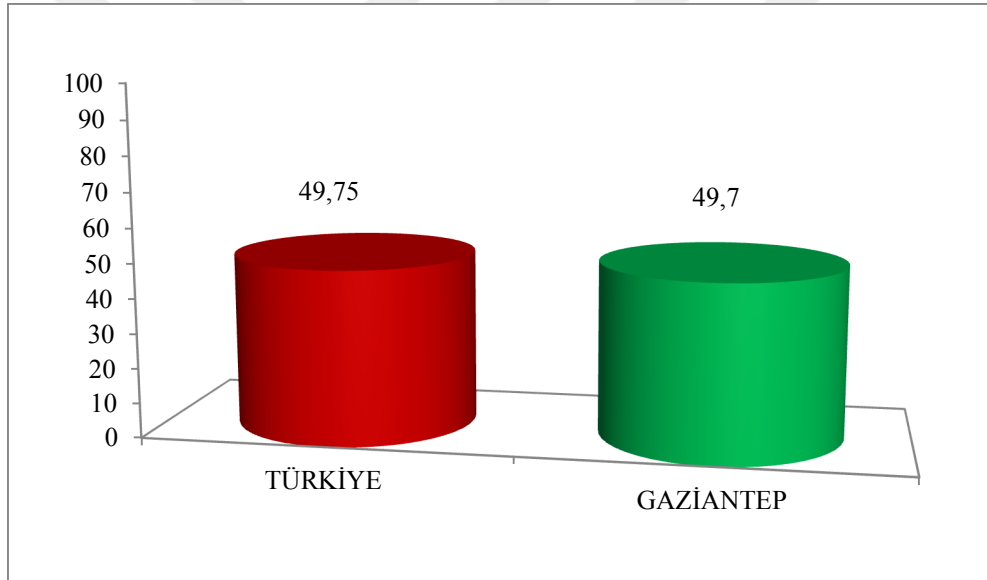
Gaziantep ilinin dahil olduğu TRC1 alt bölgesinde kadınların işgücüne katılım oranı (Tablo 4.3) %17.6 dır. Bu, söz konusu alt bölgenin geleneksel sosyo-ekonomik ve kültürel yapısı ve kadınların tarımda yaygın olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasıyla açıklanabilir. Kadınlar

için tarım dışı işsizlik oranının %14.9 olması bunu doğrular niteliktedir. Tarım dışı işsizlik oranının yüksek olması kadın işsizliğinin daha çok il ve ilçe merkezleri gibi kentsel alanlara özgü bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2.1. Cinsiyete ve yaşa göre nüfus

Çeşitli yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılımı erkeklerinkinden farklı bir seyir izlemektedir. Hemen hemen tüm yaş gruplarında kadınların işgücüne katılma oranları bazı istisnalar olmakla beraber erkeklerinkinden düşüktür. Gaziantep açısından nüfus cinsiyet temelli incelendiğinde Türkiye nüfus dağılımı ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

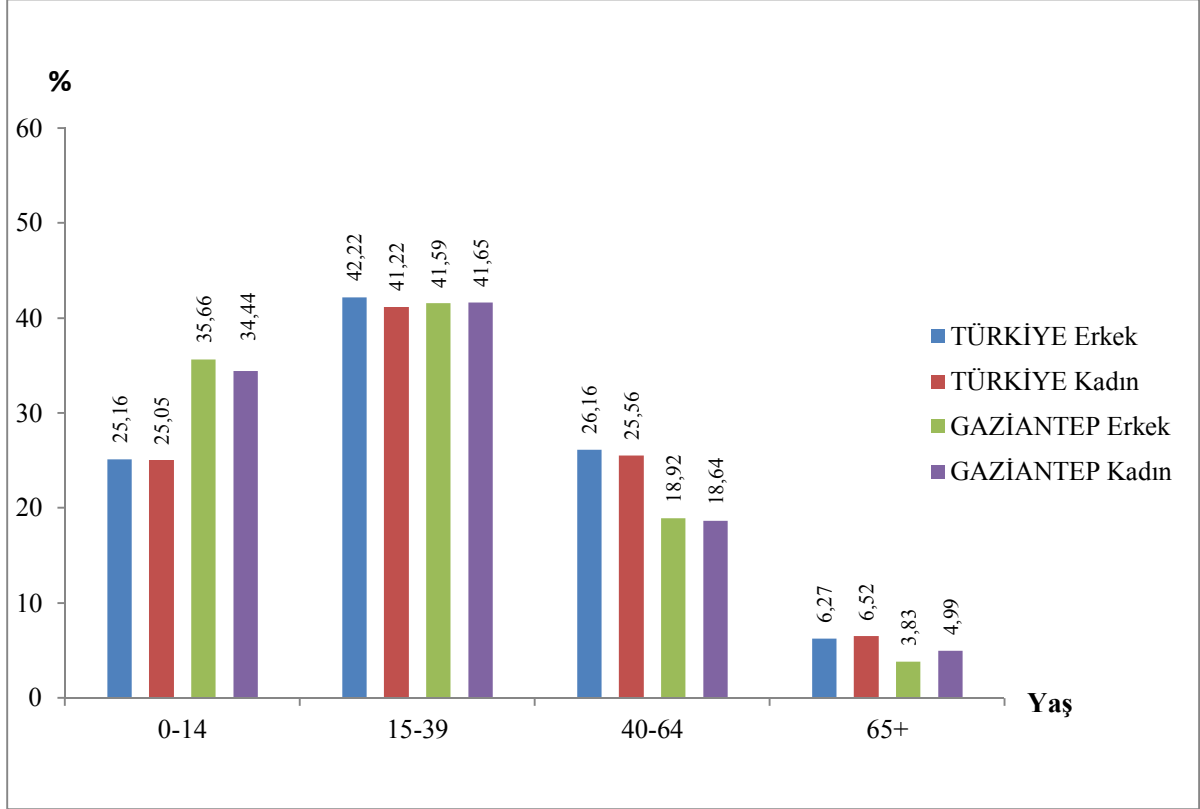
Türkiye de TÜİK 2010 nüfus verilerine göre (Şekil 4.8) kadın nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %49.75 iken Gaziantep'te bu oran %49.70 dir. Yine Gaziantep kadın nüfusu, Türkiye toplam nüfusunun %1.15'ini ve Türkiye kadın nüfusunun %2.30'unu oluşturmaktadır.



Şekil 4.8: 2010 Yılı toplam nüfus içerisindeki kadın nüfusun yüzde (%) oranı

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)

TÜİK 2010 verilerine göre (Şekil 4.9) Türkiye deki toplam nüfusun %25.6'sı 0-14 yaş aralığına, %41.72'si 15-39 yaş aralığına, %23.82'si 40-64 yaş aralığına ve %7.14'ü 65 ve üstü yaş aralığına denk gelmektedir. Türkiye nüfusuna cinsiyetler ekseninde bakıldığında erkek nüfusun %25.16'sı 0-14 yaş aralığında, %42.22'si 15-39 yaş aralığında, %25.16'sı 40-64 yaş aralığında, %6.27'si 65 ve üstü yaş aralığında yer alırken kadın nüfusun %25.05'i 0-14 yaş aralığında, %41.22'si 15-39 yaş aralığında, %25.56'sı 40-64 yaş aralığında, %6.52'si 65 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır.



Şekil 4.9: 2010 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te nüfusun yaşa göre dağılımı (%)

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)

Şekil 4.9' göre toplam nüfusun %35.06'sı 0-14 yaş aralığında, %41.62'si 15-39 yaş aralığında, %18.78'i 40-64 yaş aralığında, %4.43'ü 65 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır. Erkek nüfusun %35.66'sı 0-14 yaş aralığında, %41.59'u 15-39 yaş aralığında, %18.92'si 40-64 yaş aralığında, %3.83'ü 65 ve üstü yaş aralığında yer alırken kadın nüfusun %34.44'ü 0-14 yaş aralığında, %41.65'i 15-39 yaş aralığında, %18.64'ü 40-64 yaş aralığında, %4.99'u 65 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır.

Türkiye genelinde çalışma çağı denilen ve işgücü potansiyelini oluşturan 15-64 yaş aralığındaki erkek nüfus, toplam erkek nüfusun %68.38'ini oluştururken, 15-64 yaş kadın nüfusu, toplam kadın nüfusun %66.78'ini oluşturmaktadır. Gaziantep'te bu oran erkeklerde %60.39 iken kadınlarda %60.30 dur.

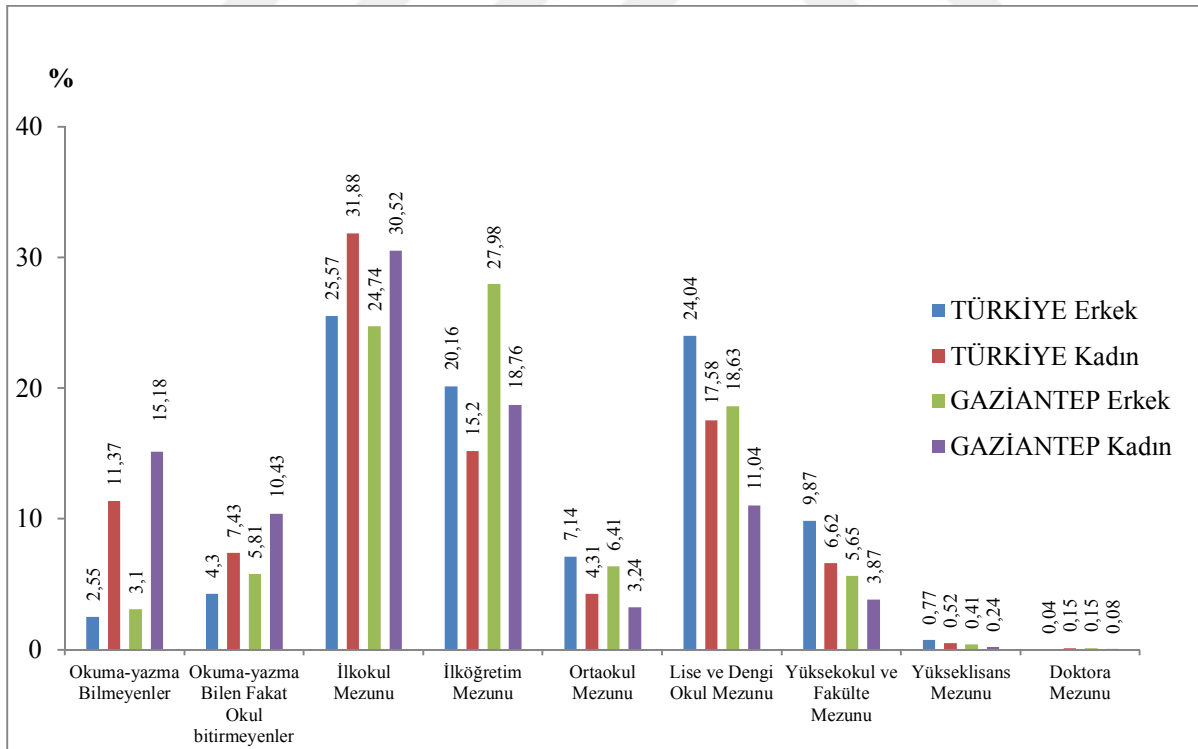
Bu verilere göre engelliler, hastalar, cezaevinde olanlar, öğrenciler gibi zorunlu nedenlerle çalışamayacaklardan arındırılmamış çalışma nüfusunun Türkiye'ye oranla Gaziantep'te daha az olduğu görülmektedir. Diğer taraftan 0-14 yaş aralığındaki kadınlara baktığımızda Gaziantep'te bu oranın Türkiye ortalamasına göre oldukça yüksek olduğu görülecektir. Bu veri Gaziantep nüfusunun daha genç ve ileriki yıllarda işgücü için daha iyi bir potansiyel oluşturabileceğinin bir göstergesi olabilir.

4.2.2. Eğitim durumuna göre nüfus

Nüfusun eğitim durumu işgücü arzını ve istihdamı etkileyen unsurların başında gelmektedir. Eğitim durumları ve cinsiyetler incelendiğinde 2010 TÜİK verilerine göre (Şekil 4.10) Türkiye de toplam nüfus içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %6.98, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin oranı %5.88, ilkokul mezunu oranı %28.79, ilköğretim mezunu oranı %17.70, ortaokul mezunu oranı %5.73, lise ve dengi okul mezunu oranı %20.73, yüksekokul veya fakülte mezunu oranı %8.37, yüksek lisans mezunu oranı %0.67, doktora mezunu oranı %0.21 olmaktadır.

Erkek nüfusun eğitim durumu incelendiğinde toplam erkek nüfusun %2.55'i okuma yazma bilmeyenler, %4.30'u okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler, %25.57'si ilkokul mezunu, %20.16'sı ilköğretim mezunu, %7.14'ü ortaokul mezunu, %24.04'ü lise ve dengi okul mezunu, %9.87'si yüksekokul veya fakülte mezunu, %0.77'si yüksek lisans mezunu ve %0.04'ü doktora mezunlarından oluşmaktadır.

Kadın nüfusun eğitim durumunu incelendiğinde toplam kadın nüfusun %11.37'sini okuma yazma bilmeyenler, %7.43'ünü okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler, %31.88'ini ilkokul mezunu, %15.20'sini ilköğretim mezunu, %4.31'ini ortaokul mezunu, %17.58'ini lise ve dengi okul mezunu, %6.62'sini yüksekokul veya fakülte mezunu, %0.52'sini yüksek lisans mezunu, %0.15'ini doktora mezunlarının oluşturduğu görülmektedir.



Şekil 4.10: 2010 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te 15+ yaş nüfusun eğitim durumlarına göre dağılımı (%)

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)

Gaziantep'te eğitim durumu incelendiğinde (Şekil 4.10) toplam nüfusta okuma yazma bilmeyenlerin oranı %9.16, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin oranı %8.13, ilköğretim mezunu oranı %24.65, ilköğretim mezunu oranı %23.35, ortaokul mezunu oranı %4.82, lise ve dengi okul mezunu oranı %15.36, yüksekokul veya fakülte mezunu oranı %5.30, yüksek lisans mezunu oranı %0.32 ve doktora mezunu oranı %0.12 olarak yer almaktadır. Toplam erkek nüfusta okuma yazma bilmeyenlerin oranı %3.10, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin oranı %5.81, ilköğretim mezunu oranı %24.74, ilköğretim mezunu oranı %27.98, ortaokul mezunu oranı %6.41, lise ve dengi okul mezunu oranı %18.63, yüksekokul veya fakülte mezunu oranı %5.65, yüksek lisans mezunu oranı %0.41, doktora mezunu oranı %0.15 olarak yer almakta iken kadınların toplam kadın nüfusta okuma yazma bilmeyenlerin oranı %15.18, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin oranı %10.43, ilköğretim mezunu oranı %30.52, ilköğretim mezunu oranı %18.76, ortaokul mezunu oranı %3.24, lise ve dengi okul mezunu oranı %11.04, yüksekokul veya fakülte mezunu oranı %3.87, yüksek lisans mezunu oranı %0.24, doktora mezunu oranı %0.08 olarak yer almaktadır.

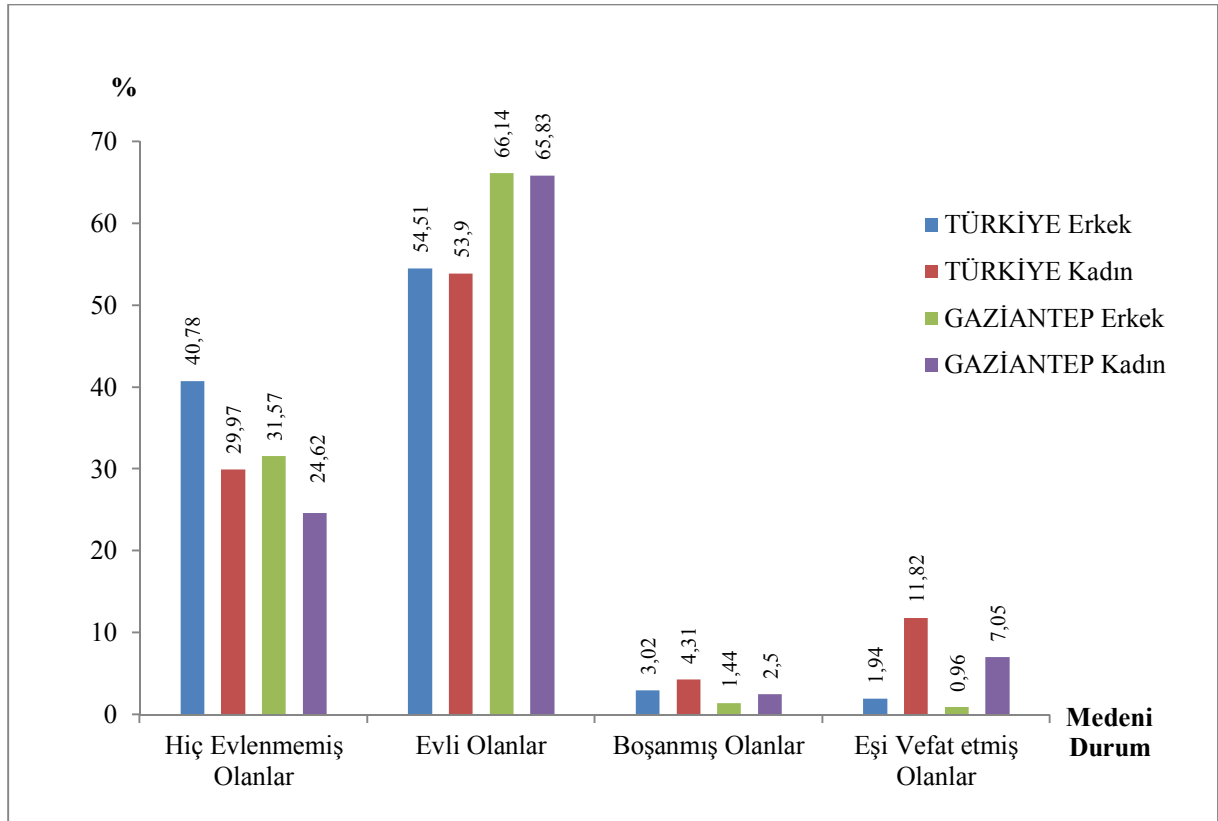
Bu verilere göre, nüfusun küçük bir kısmının lise ve üstü bir eğitime sahip olduğu ve bir diploma gerektiren bütün eğitim düzeylerinde Gaziantep'li kadınlar için eğitim durumunun Türkiye ortalamasından daha düşük olduğu görülmektedir. Özellikle lisans ve yüksek lisans, doktora gibi lisansüstü eğitimde kadınların Türkiye ortalamasına göre eğitim durumları arasındaki uçurumun giderek arttığı görülmektedir. Gaziantep'te ilköğretim mezunu diliminde kadın ve erkek nüfusun yakın oranlara sahip olduğu görülmektedir. Okuma yazma bilmeyen veya okuma yazma bilip herhangi bir okul mezunu olmayan nüfus incelendiğinde ise kadın nüfus oranının erkek nüfus oranından çok fazla olduğu görülmektedir.

4.2.3. Medeni hallerine göre nüfus

İnsanların medeni hallerinin işgücü arzını oluşturma, istihdam edilebilme, bireyi çalışma yaşamına katma ve istihdamda tutabilme üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Öyle ki insanlar özellikle kadınlar medeni hallerine göre iş yaşamında pozisyon alma eğiliminde oldukları gibi işverenlerde medeni halleri dikkate alarak kadınları istihdam etme eğilimi içerisine girmektedirler. Hatta bazen işverenler için en önemli kriter olarak eleman seçiminde öne sürülmekte ve kadınlar evli olup olmamasına göre iş görüşmelerine alınabilmektedir.

TÜİK 2010 verileri derlendiğinde (Şekil 4.11) evlilik yaşı olarak kabul edilen 15+ yaş nüfus için aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Türkiye de toplam nüfusun %27.58'ini hiç evlenmemiş olanlar, %64.27'sini evli olanlar, %2.86'sını boşanmış olanlar ve %5.40'ını eşi vefat etmiş olanlar oluşturmaktadır. Erkeklerde bu oran %40.78 hiç evlenmeyenler, %54.51 evli olanlar, %3.02 boşanmış olanlar, %1.94 eşi vefat etmiş olanlar iken kadınlarda, %29.97 hiç evlenmeyenler, %53.90 evli olanlar, %4.31 boşanmış olanlar, %11.82 eşi vefat etmiş olanlar olarak kendini göstermektedir



Şekil 4.11: 2010 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te 15+ yaş nüfusun medeni durumuna göre dağılımı (%)

(Kaynak: TÜİK (2011). TÜİK Bölgesel göstergeler TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis 2010)

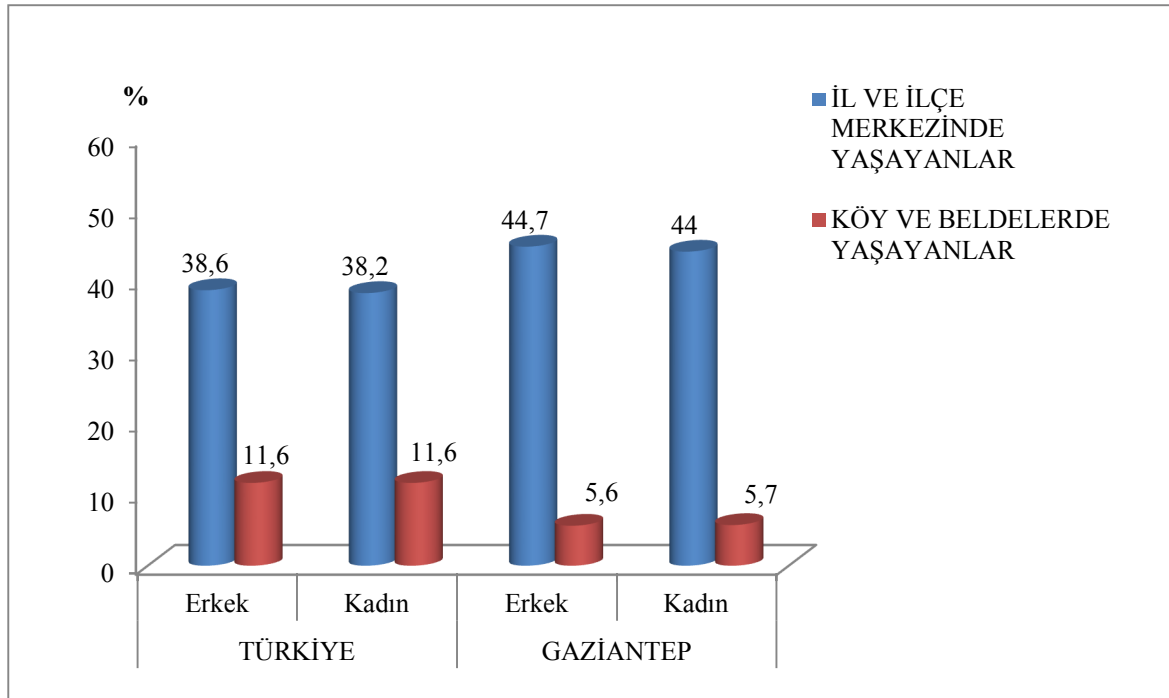
Gaziantep'te (Bkz. Şekil 4.11) toplam nüfusun %28.06'sını hiç evlenmemiş olanlar, %11.02'sini evli olanlar, %1.97'sini boşanmış olanlar ve %4.00'ünü eşi vefat etmiş olanlar oluşturmaktadır. Erkeklerde bu oran %31.57 hiç evlenmeyenler, %66.14 evli olanlar, %1.44 boşanmış olanlar, %0.96 eşi vefat etmiş olanlar iken kadınlarda, %24.62 hiç evlenmeyenler, %65.83 evli olanlar, %2.50 boşanmış olanlar, %7.05 eşi vefat etmiş olanlar olarak kendini göstermektedir.

Gaziantep'te kadınların medeni hallerine baktığımızda, hiç evlenmeyenlerin oranı Türkiye ortalamasına göre daha düşük bir seyir izlemekteyken evli olanların Türkiye ortalamasına göre çok daha fazla olduğu ve boşanmış olanların oranının Türkiye ortalamasına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre Gaziantep ilinde kadınlar Türkiye ortalamasına göre daha fazla evli oldukları ve daha az boşanma yaşadıkları görülmektedir.

Gaziantep'te kadınların erkeklere göre daha fazla evlenme eğiliminde olduğu evli kadın ve erkek oranlarının birbirilerine yakın olduğu ve erkeklere oranla kadınların daha fazla boşandığı görülmektedir. Eşi vefat etmiş olanlar üzerinde yapılan incelemelerde ise yine kadınların büyük bir oranla erkeklere göre daha çok eşlerini yitirdikleri görülmektedir.

4.2.4. İkamet yerlerine göre nüfus

Gaziantep nüfusunun yerleşim yerleri dağılımı Türkiye ortalamasından oldukça farklıdır. TÜİK' in 2010 bölgesel verilerine göre (Şekil 4.12); Türkiye şehir nüfusunun toplam nüfus içindeki oranı %76.3 Gaziantep'in içinde bulunduğu TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) %80.1, il olarak Gaziantep ise % 88.3 ile 7. sırada yer almaktadır. TÜİK 2011 yılı verilerine göre Türkiye nüfusunun %77.8'i il ve ilçe merkezinde ikamet ediyorken, Gaziantep'te bu oran %88.7'ye kadar çıkmaktadır. Bu verilere göre Gaziantep'te Türkiye ortalamasına göre çok daha fazla kişi il ve ilçe merkezlerinde yaşamaktadır.



Şekil 4.12: 2011 Yılı Gaziantep ilinde nüfusun ikamet durumuna göre dağılımı (%)

(Kaynak: TÜİK;(2012), Haber Bülteni, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2011 Yılı Sonuçları, Sayı:16,1-8)

Gaziantep ilinde nüfusun Türkiye ortalamasının çok üzerinde bir oranla, il ve ilçe merkezlerinde ikamet ediyor olmasının nedenlerinden biri şüphesiz il içi kırsaldan ve bölgedeki diğer illerden yapılan göçtür. Çünkü Gaziantep göç alan bir ildir ve net göç hızı %4.2 olmuştur. Gaziantep göç alan iller arasında en yüksek göç hızına sahip 10. ildir (Gaziantep İŞKUR analiz raporu, 2012: 8)

Gaziantep'te kadın nüfusun ikame durumu ele alındığında ise yine Türkiye ortalamasından farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır, öyle ki Türkiye genelinde %11.6 ile kadınlar kırsalda yaşıyor iken Gaziantep'te bu oran %5.7dir. Yani daha az oranla kırsalda yaşayan kadınlar işgücü arzına ve istihdama daha pozitif etki yapması gerekirken Gaziantep'te bu etki kendisini hissettirememektedir.

4.3. Gaziantep'in İstihdam Yapısı

Çalışmanın bu bölümünde işgücü piyasaları ağırlıklı olarak istihdam açısından ele alınacaktır. İstihdam, arz ve talebin eşleşmesi durumudur. Bu eşleşme için önce arzın çalışabileceği bir iş açığının doğması ile süreç başlar devamında bu iş talebine uygun olan işgücü arzı kendisini talep için takdim eder, yapılan takdimler ve iş görüşmelerinden sonra uygun adaylar işe yerleştirilerek istihdam edilirler. İstihdam ele alınırken bu adımların durumu, işgücü arzı ve talebinin uygunluğunu vereceğini düşündüğümüz için çalışmamızda istihdamı bu adımlardan başlayarak ele aldık. Sonuç olarak çalışmanın bu bölümünde iş başvurularını, yapılan takdimleri ve iş yerleştirmeleri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) ve Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) gibi kurum ve kuruluşların raporlarına dayandırarak ele alacağız.

4.3.1. İş başvuruları

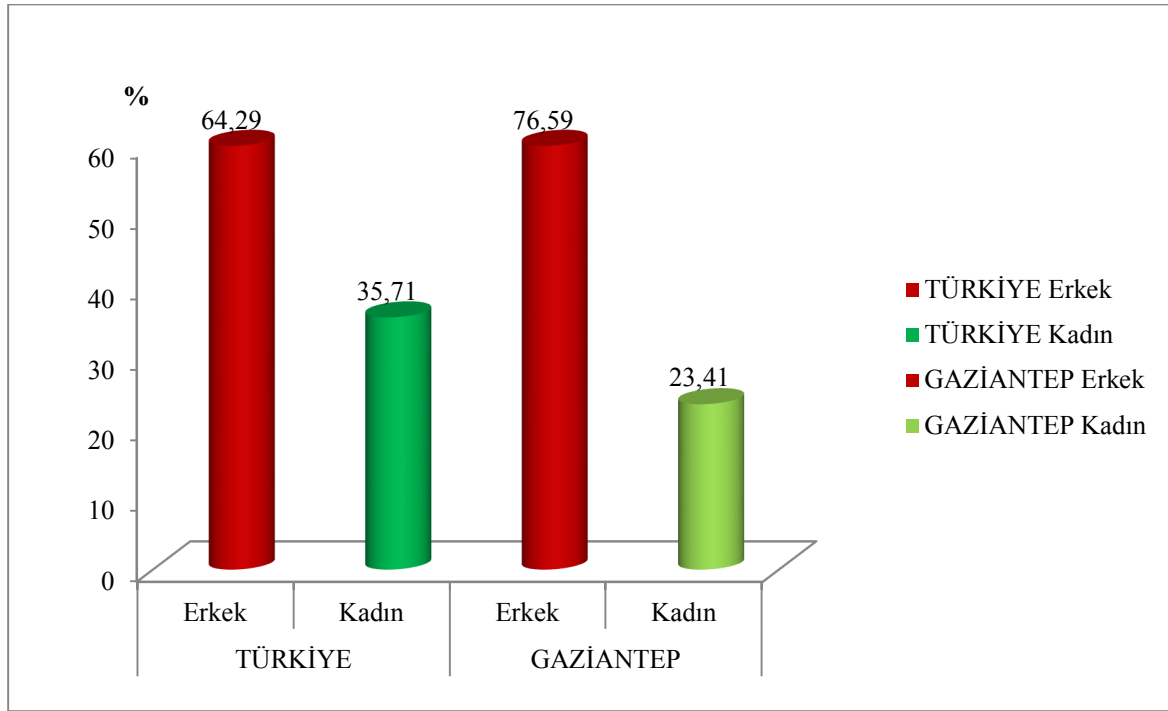
İstihdam, işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan ve kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus olarak nitelenmektedir. İşbaşında olabilmenin koşulu ya bir işyeri sahibi olmak ya da bir işe yerleşebilmektir. Tabii olarak işe yerleşebilmek için de bir işe başvuru yapmak gerekmektedir. İşe yapılan başvuru işe yerleştirmede önemli olduğu gibi arz ve talep ilişkisini de ortaya koyabilmede de önemli veriler sunmaktadır. İş başvurusu işgücü arzının işe girme arzusunun bir ölçüsü olduğu için işgücü katılım oranını etkilemektedir. Diğer taraftan işe yapılan başvuruların sayısı işgücü talebinin beklentilerini gözden geçirme zorunluluğunu doğurmaktadır. Buna göre talebe olan başvuru sayısı artıka talebin nitelikleri de paralelinde artış gösterecektir.

Türkiye iş kurumuna göre 2012 yılında Türkiye genelinde 991.804 açık iş ilanı alınmışken Gaziantep'te 20.391 açık iş ilanı alınmıştır. 2006 yılından bu yana alınan açık işlerde cinsiyet ayrıntısı kaldırıldığından söz konusu tarihten bu yana bu alanda istatistik üretilmemektedir.

4.3.1.1. İş başvurularının cinsiyete göre dağılımı

Türkiye iş kurumunun 2012 yılı verilerine göre Türkiye genelinde iş başvurusunda bulunanların sayısı erkeklerde 1.476.264, kadınlarda 820.016 kişi olmak üzere toplamda 2.296.325 kişi olmuştur. Bu sonuçlara göre Türkiye genelinde iş başvurusunda bulunan insanların (Şekil 4.13) %64.29 erkeklerden, %35.71'i kadınlardan oluşmaktadır.

Gaziantep'te yapılan toplam 48.737 iş başvurusunun 37.328'i erkeklere ait başvurular iken 11.409'u kadınlara ait iş başvurusu olmuştur. Buna göre Gaziantep'te 2012 yılında İş Kurumu'na yapılan iş başvurularının (Şekil 4.13) %76.59'u erkek ve %23.41'i kadın iş başvurusu olmuştur.



Şekil 4.13: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR'a yapılan iş başvurularının cinsiyete göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllığı)

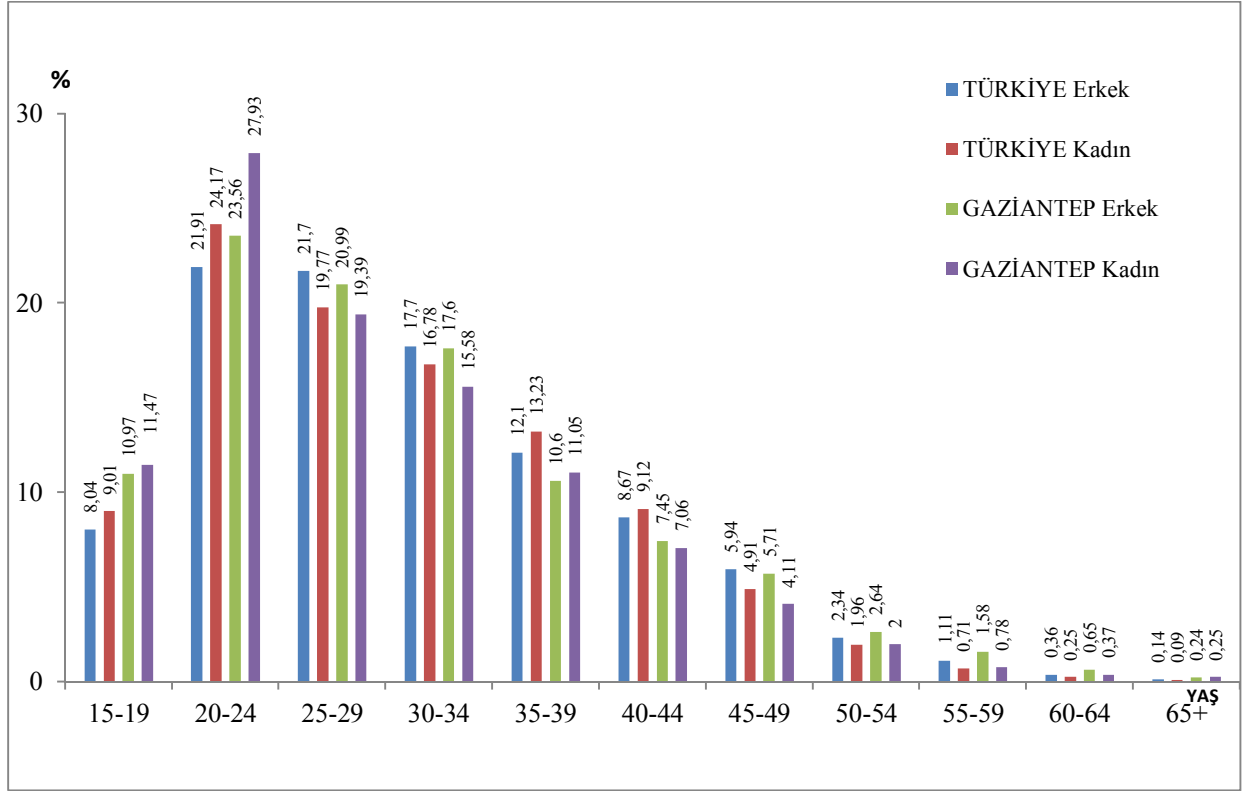
Türkiye genelinde yapılan iş başvuruları ile Gaziantep'te yapılan iş başvuruları kıyaslandığında Gaziantep'te Türkiye ortalamasına göre daha az kadın iş başvurusunda bulunmuştur. Yine başvuru bazında değerlendirildiğinde Gaziantep %23.41, Ağrı %23.09, Erzurum %22.90, Muş %21.41, Kütahya %21.40, Kahramanmaraş %20.99, Mardin %18.21, Van %16.54, Bitlis %13.95 ve Siirt %13.12 illeriyle kadınların işe başvurusunda son sıraları paylaşmaktadırlar.

4.3.1.2. İş başvurularının yaşa göre dağılımı

Türkiye İş Kurumu 2012 verilerine göre, başvuruda bulunan erkeklerin %8.04'ü 15-19 yaş, %21.91'i 20-24 yaş, %21.70'i 25-29 yaş, %17.70'i 30-34 yaş, %12.10'u 35-39 yaş, %8.67'si 40-44yaş, %5.94'ü 45-49, %2.34'ü 50-54 yaş, %1.11'i 55-59 yaş, %0.36'sı 60-64 yaş ve %0.14'ü 65+ yaş aralığına sahipken başvuruda bulunan kadınların %9.01'i 15-19 yaş, %24.17'si 20-24 yaş, %19.77'si 25-29 yaş, %16.78'i 30-34 yaş, %13.23'ü 35-39 yaş, %9.12'si 40-44yaş, %4.91'i 45-49, %1.96'sı 50-54 yaş, %0.71'i 55-59 yaş, %0.25'i 60-64 yaş ve %0.09'u 65+ yaş aralığına sahiptir (Şekil 4.14).

Gaziantep'te yapılan başvuruların yaş profilleri incelendiğinde 2012 yılı verilerine göre (Şekil 4.14) başvuru yapan erkeklerin %10.97'si 15-19 yaş, %23.56'sı 20-24 yaş, %20.99'u 25-29 yaş, %17.60'ı 30-34 yaş, %10.60'ı 35-39 yaş, %7.45'i 40-44yaş, %5.71'i 45-49, %2.64'ü 50-54 yaş, %1.58'i 55-59 yaş, %0.65'i 60-64 yaş ve %0.24'ü 65+ yaş aralığına sahipken başvuruda bulunan

kadınların %11.47'si 15-19 yaş, %27.93'ü 20-24 yaş, %19.39'u 25-29 yaş, %15.58'i 30-34 yaş, %11.05'i 35-39 yaş, %7.06'si 40-44yaş, %4.11'i 45-49, %2.00'si 50-54 yaş, %0.78'i 55-59 yaş, %0.37'si 60-64 yaş ve %0.25'i 65+ yaş aralığına aralıktadır.



Şekil 4.14: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR'a yapılan iş başvurularının yaşa göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllığı)

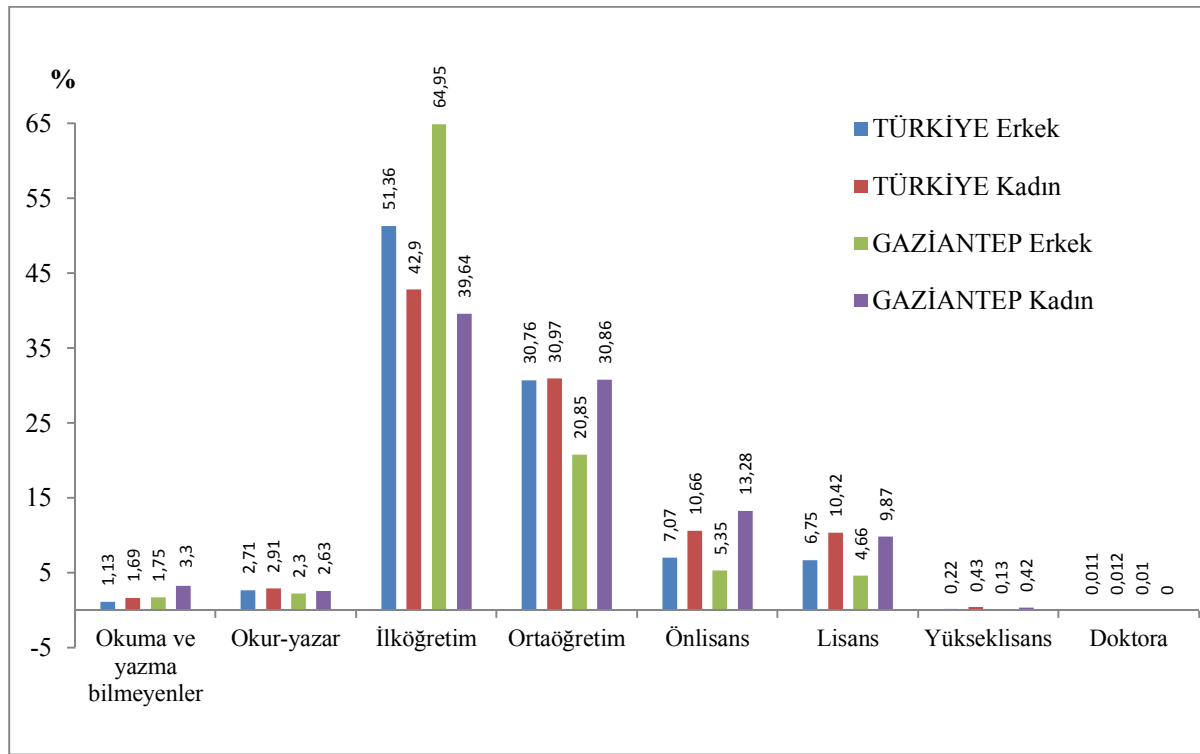
İş başvuruları bazında değerlendirildiğinde Gaziantep'te 15-24 yaş aralığındaki kadınların erkeklere göre daha fazla bir oranda iş başvurusu yaptığı görülürken daha ileri yaşlarda erkekler kadınlardan fazla iş başvurusu yapmaktadır. Bu sonuçlar Türkiye ile paralellik göstermekteyken sadece 35-45 yaş aralığında sapma meydana gelmektedir. Çünkü bu yaş aralığında Türkiye'de kadın işe başvuru soranı erkeklerden fazla olmuştur

4.2.1.3. İş başvurularının eğitim durumuna göre dağılımı

Türkiye iş kurumunun 2012 yılı verilerine göre Türkiye genelinde (Şekil 4.15) , erkek başvurularında okuma yazma bilmeyenlerin oranı %1.13, okuryazar oranı %2.71, ilköğretim mezunu oranı %51.36, ortaöğretim mezunu oranı %30.76, ön lisans mezunu oranı %7.07, lisans mezunu oranı %6.75, yüksek lisans mezunu oranı %0.22, doktora mezunu oranı %0.011 kişi olmuştur. Kadın başvurularda okuma yazma bilmeyenlerin oranı %1.69, okuryazar oranı %2.91, ilköğretim mezunu

oranı %42.90, ortaöğretim mezunu oranı %30.97, ön lisans mezunu oranı %10.66, lisans mezunu oranı %10.42, yüksek lisans mezunu oranı %0.43, doktora mezunu oranı %0.012 kişi olarak hesaplanmıştır.

Gaziantep'te (Şekil 4.15) erkek başvurularında da okuma yazma bilmeyenlerin oranı %1.75, okuryazar oranı %2.30, ilköğretim mezunu oranı %64.95, ortaöğretim mezunu oranı %20.85, ön lisans mezunu oranı %5.35, lisans mezunu oranı %4.66, yüksek lisans mezunu oranı %0.13, doktora mezunu oranı %0.01 kişi olmuştur. Kadın başvurularda okuma yazma bilmeyenlerin oranı %3.30, okuryazar oranı %2.63, ilköğretim mezunu oranı %39.64, ortaöğretim mezunu oranı %30.86, ön lisans mezunu oranı %13.28, lisans mezunu oranı %9.87, yüksek lisans mezunu oranı %0.42, doktora mezunu oranı %0.0 kişi olarak hesaplanmıştır.

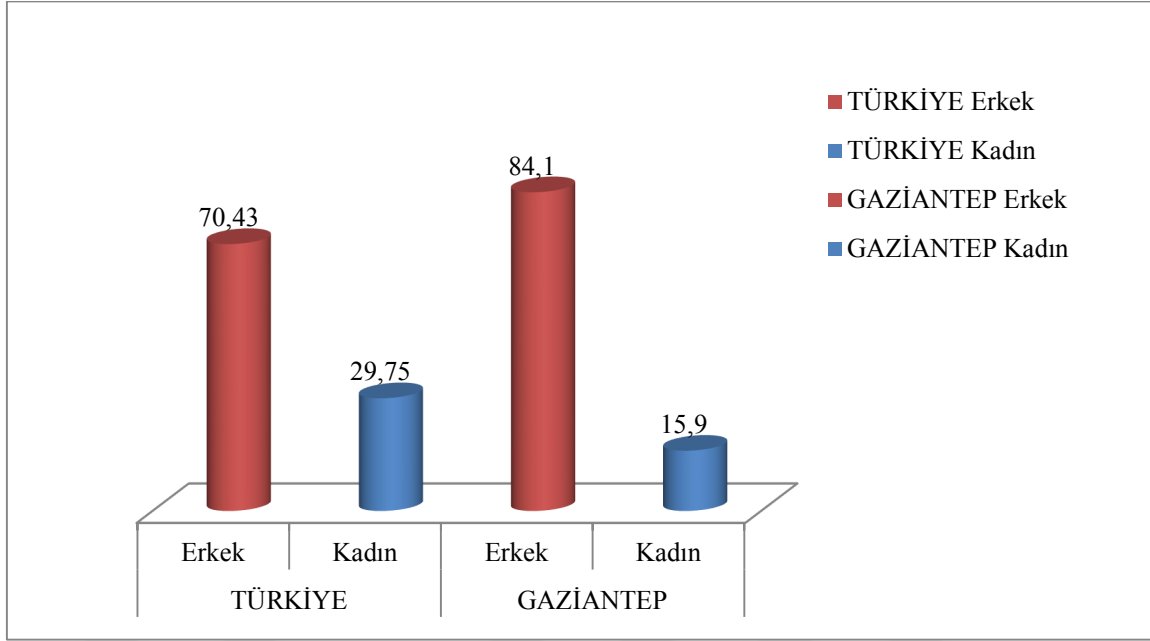


Şekil.4.15: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR'a yapılan iş başvurularının eğitim durumuna göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllığı)

4.3.2. Yapılan takdimler

İş Kurumu il müdürlüklerince işyerine gönderilmesine karar verilen iş arayanların, işverenlerle görüşme yapmak üzere işyerine gönderilmesine takdim denir. Yapılan takdimler işgücü arz ve talebin uygunluğunun ve eşleştirmesinin gözlenebilmesi açısından önem arz etmektedir. İş kurumu tarafından yapılan takdimlere bakıldığında çarpıcı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Talebe olan takdim sayısı arttıkça talepteki meslek ve niteliğin iş piyasasına uygunluğu gözlenirken talebe yapılan takdim sayısının düşüklüğü ise talep niteliklerinin ve mesleğin iş piyasasındaki geçerliliğini düşürmektedir.



Şekil 4.16: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR tarafından yapılan takdimlerin cinsiyete göre dağılımı (%)

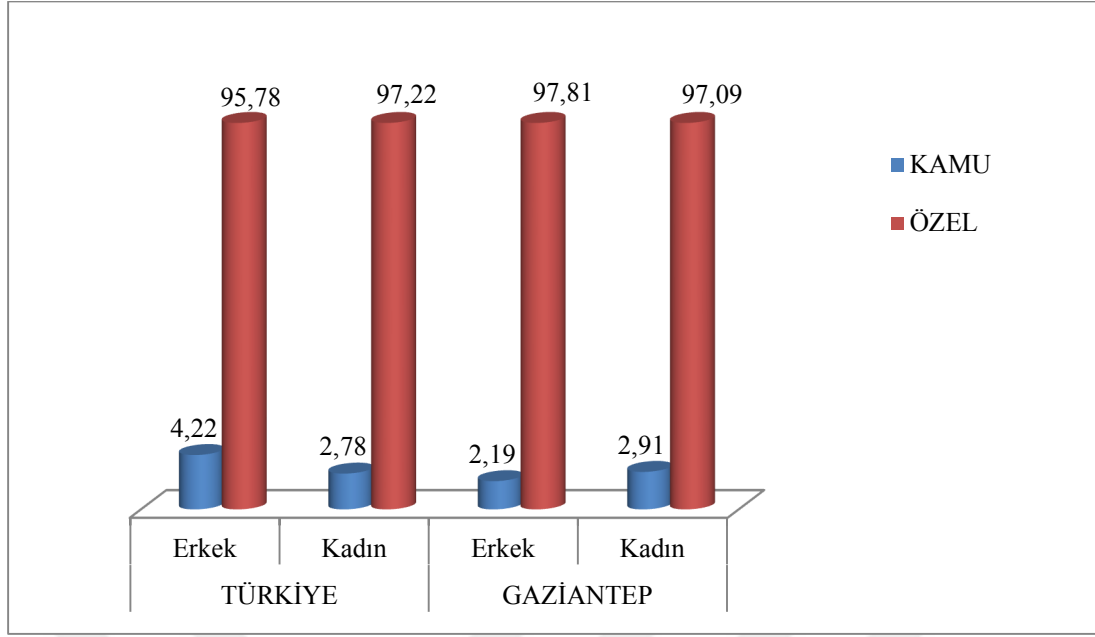
(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllığı)

2012 yılı İŞKUR verilerine göre iş kurumu tarafından Türkiye Geneline işverenlere toplamda 3.262.375 kişi, erkeklerde 2.297.548 kişi, kadınlarda 964.827 kişi iş görüşmesi yapmak için yönlendirilmiştir. Bu sonuçlara göre Türkiye genelinde iş kurumu tarafından işverenlere yapılan takdimlerin (Şekil 4.16) %70.43'ü erkeklerden %29.57'si kadınlardan oluşmuştur.

Aynı verilere göre Gaziantep'te toplamda 127.065 takdimin 106.861'i erkek olurken 20.204'ü kadın olmuştur. Bu sonuçlara göre yapılan takdimlerin %84.10 erkeklere aitken %15.90 kadınlara aittir.

Türkiye ve Gaziantep'te yapılan takdimler göz önüne alındığında Gaziantep'te kadınların işe takdimleri Türkiye ortalamasının çok altında kalmıştır. Bu durum Gaziantep'te kadınların daha az iş başvurusunda bulunmalarından kaynaklanacağı gibi işverenlerinde kadın çalıştırma konusunda daha az istekli olmalarından kaynaklanabilmektedir.

Türkiye genelinde yapılan erkek takdimlerin (Şekil 4.17) %4.22'si kamu işlerine yönelik gerçekleşmişken %95.78'i özel sektör işlerine yapılmıştır. Yine kadınlarda yapılan takdimlerin %2.78'i kamu işlerine yönelik olurken %97.22'si özel sektör işverenlerine olmuştur. Gaziantep'te erkeklerde yapılan takdimlerin %2.19'u kamu işlerine yönelik olurken %97.81'i ise özel işverenlere yönelik olmuştur. Kadınlarda %2.91'i kamu işlerine olurken %97.09'u özel sektör işverenlerine olmuştur.



Şekil 4.17: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR tarafından yapılan takdimlerin cinsiyete ve sektöre göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllık)

Türkiye iş kurumu 2012 yılı verilerine göre İş Kurumu tarafından yapılan kadın takdimlerinde %48,28 Edirne, %46.20 Tunceli, %44.61 Ordu, %44.44 Giresun ili ilk 4 sırayı paylaşırken Gaziantep %15.90 ile Batman %15.10, Bitlis %15.40, Hakkari %15.81, Kahramanmaraş %14.56, Mardin %6.73, Siirt %12.11, Van %11.95 illeriyle birlikte son sıraları paylaşmaktadır.

Gaziantep'te kadınlar iş kurumu tarafından kamu işlerine Türkiye ortalamasına göre daha fazla yönlendirilmektedirler. Bu sonuçlara göre Gaziantep'teki kadınlar kamu işlerinde çalışmayı daha uygun görmektedirler.

Gaziantep'te işverenlere yapılan takdimlere bakıldığında sanayi, üretim ve gelişmişlik bakımından geri kalmış illerle aynı oranı paylaştığı görülmektedir. İşverenlere kurum tarafından yönlendirilen bayan sayısının az olması temelde iki nedene dayandırılabilir. Bunlardan ilki işverenler kurumdaki eleman talep ederken erkek ağırlıklı eleman talebinde bulunmaları, diğer nedeni ise bayanların kuruma erkeklere nazaran daha az iş başvurusunda bulunması olabilir.

Gaziantep'te bu iki neden de kendini önemli ölçüde hissettirmektedir. Çünkü Gaziantep'te kadınların çalışmaya olan olumsuz yaklaşımı kadar işverenler de kadın istihdamına bir o kadar olumsuz yaklaşmaktadır.

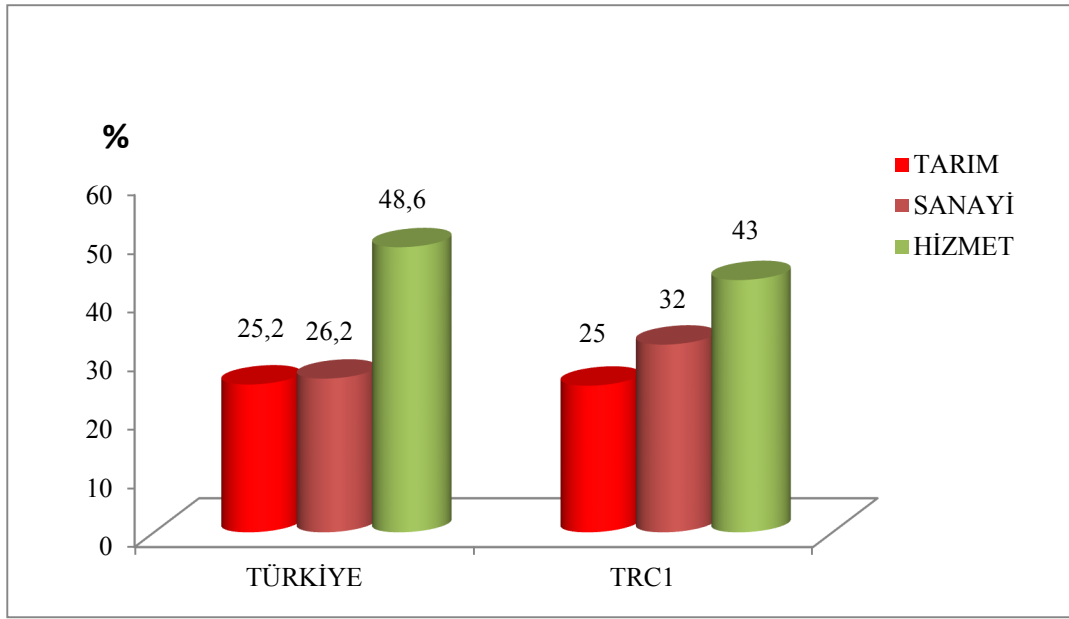
4.3.3. İşe yerleştirmeler

4.3.3.1. İşe yerleştirmelerin sektör ve meslek gruplarına göre dağılımı

Bir bölge veya ilin istihdamının sektörel dağılımı o yerin analizi için iyi bir veri oluşturmaktadır. Çünkü istihdamın sektörel dağılımı, kalkınmışlık düzeyinin göstergesi olarak

değerlendirilebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde, ekonomik kalkınmaya bağlı olarak istihdamın sektörel dağılımında değişimler olduğu gözlenmektedir. Kalkınma ile birlikte sanayi ve hizmet sektöründe istihdam artarken, tarım sektöründe istihdam azalmaktadır.

İstihdam ve iktisadi faaliyet kolları arasındaki ilişkiye bakıldığında, Türkiye’de tarım ve sanayi sektörlerinden hizmetler sektörüne geçiş olduğu görülmektedir. 2010 yılında (Şekil 4.18) tarım sektöründe %25.2, sanayi sektöründe %26.2 olan istihdam oranı, hizmet sektöründe %48.6 olarak gerçekleşmiştir. Hizmet sektöründe istihdam oranının yüksek olması perakende, mali hizmetler, sosyal ve kişisel hizmetlerin gelişmesinden kaynaklanmaktadır.



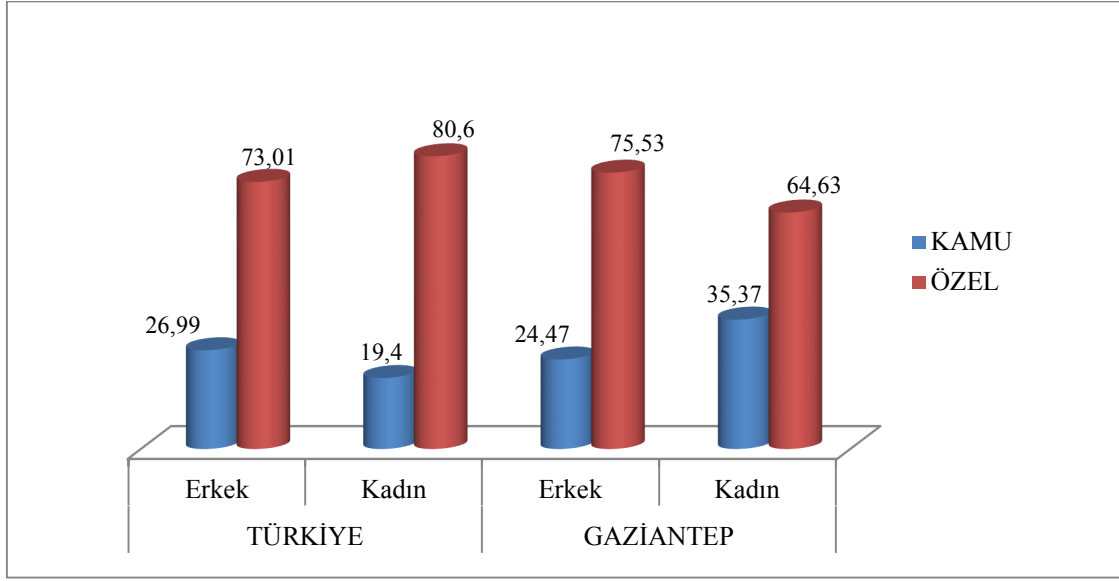
Şekil 4.18: 2010 Yılı Türkiye ve TRC1 bölgesinde istihdamın iktisadi kollara göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yaylığı)

Gaziantep için sektörel dağılıma bakıldığında (Şekil 4.18) TRC1 Bölgesi’nde Türkiye’ye paralel bir durum söz konusudur. Bölgede hizmetler sektörü %43’lük bir payla ilk sırada yer alırken, sanayi %32, tarım %25’lik bir paya sahiptir.

İş kurumuna göre 2012 yılında yapılan yerleştirmelerin kurum türü dağılımı incelendiğinde (Şekil 4.19) Türkiye genelinde işe yerleştirilen erkeklerin %26.99’u kamuda %73.01’i özel sektörde istihdam edilmekteyken kadınların %19.40’ı kamuda ve %80.60’ise özel sektörde istihdam edilmektedir.

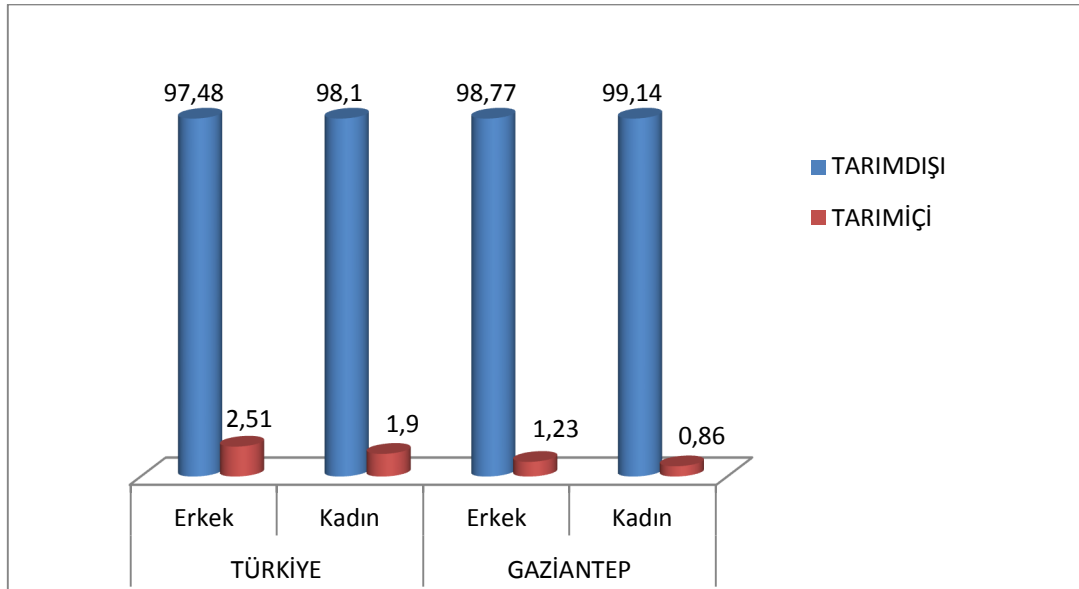
Aynı verilere göre Gaziantep’te erkekler %24.47’lik bir oranla kamuda ve %75.53’lik oranda özel sektörde işe yerleştirilirken kadınlar %35.37’lik oranla kamuda ve %64.63’lük oranla özel sektörde işe yerleştirilmiştir.



Şekil 4.19: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın cinsiyet ve kurum türüne göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllık)ı)

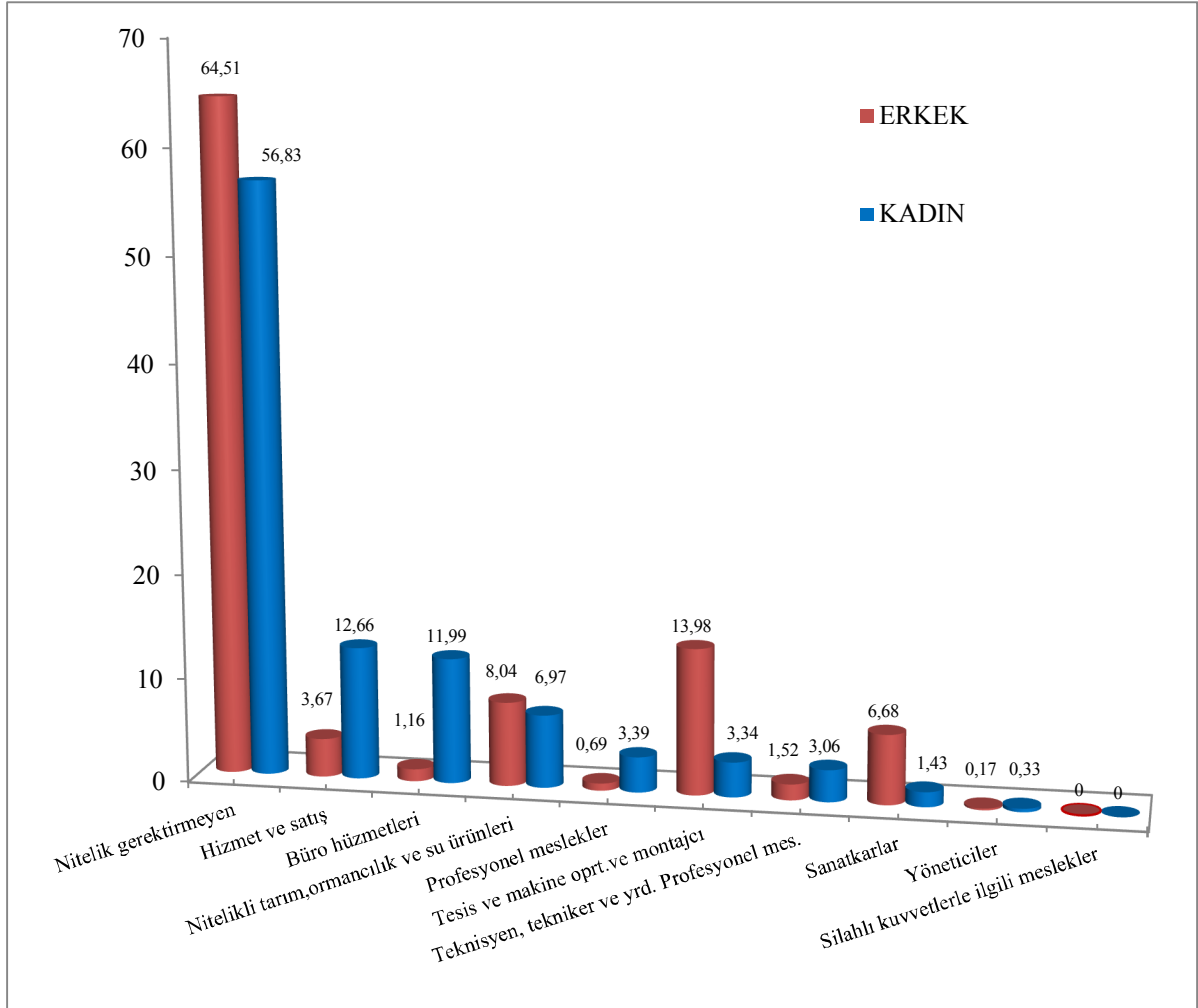
Yapılan yerleştirmelere sektörel bazda bakıldığında (Şekil 4.20) Türkiye’de erkeklerin %97.48’i tarım dışı ve %2.51’i tarım içi sektörlerde işe yerleştirilmiştir. Kadınların %98.10’u tarım dışı ve %1.90’ı tarım içi sektörlerde işe yerleştirilmişlerdir. Gaziantep’te erkeklerin %98.77’si tarım dışı ve %1.23’ü tarım içi sektörlerde çalışmaktadır. Kadınların %99.14’ü tarım dışı ve %0.86’sı tarım içi sektörlerde işe yerleştirilmiştir.



Şekil 4.20: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın cinsiyet ve sektöre göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllık)ı)

Bu sonuçlara göre Gaziantep'te kadınlar gerek Türkiye genelindeki kadın ortalamasına göre gerekse Gaziantep'teki erkeklere göre daha az oranda tarım içi sektörlerde istihdam edilmektedirler.



Şekil 4.21: 2011 Yılı Gaziantep'te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın meslek grubuna göre dağılımı (%)

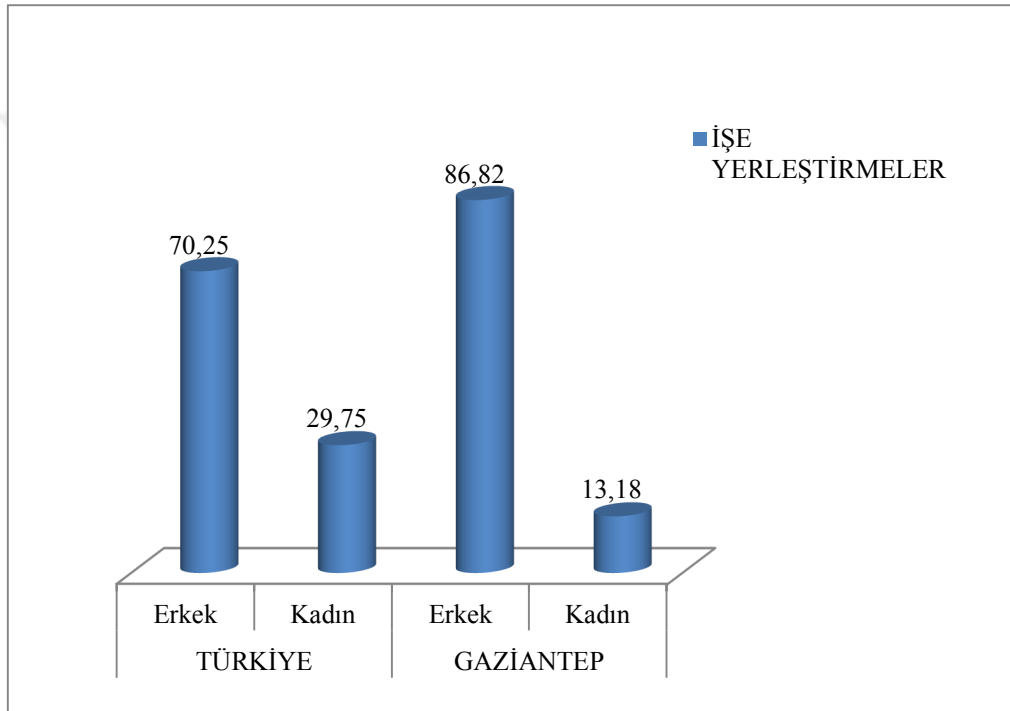
(Kaynak: İŞKUR (2011). Türkiye İş Kurumu Gaziantep İşgücü Piyasaları araştırma Raporu)

Gaziantep kadın istihdamı meslek gruplarına göre ele alındığında mekanik beceri ve fiziksel güç gerektiren tesis ve makine operatörlüğü, montaj ve niteliksiz işlerde kadınların daha az işe yerleştirildiği ancak yöneticilik, büro hizmetleri, satış işlerinde kadınların daha fazla istihdam edilerek işe yerleştirildiği görülmektedir.

Bu veriler sadece İŞKUR'a göre yapılan yerleştirmelerdir şüphesiz kayıt dışı istihdamda göz önüne alındığında kadınların tarım içi sektörlerde daha fazla çalıştığı görülecektir. Çünkü aslında kadınların büyük bir çoğunluğu tarım içi sektörlerde kayıt dışı ve ucuz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir.

4.3.3.2. İşe yerleştirmelerin cinsiyete göre dağılımı

2012 yılı İşKUR verilerine göre toplamda 556.587 kişi, erkeklerde 390.979 kişi kadınlarda 165.608 kişi Türkiye genelinde işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin (şekil 4.22) %70.25’i erkek olurken %29.75’i kadınlar olmuştur. Gaziantep’te işe yerleşen 15.890 kişiden 13.795’i erkek 2095’i kadındır. Bu sonuçlara göre Gaziantep’te istihdamın %86.82’si erkek ve %13.18’i kadın olarak hesaplanmıştır. Gaziantep’te kadınların işe yerleştirilmesi Türkiye’ye oranla ancak yarısı kadar olabilmıştir. Bu Gaziantep’in kadın istihdamı alanında ne kadar gerilerde olduğunu göstermesi açısından son derece anlamlıdır.

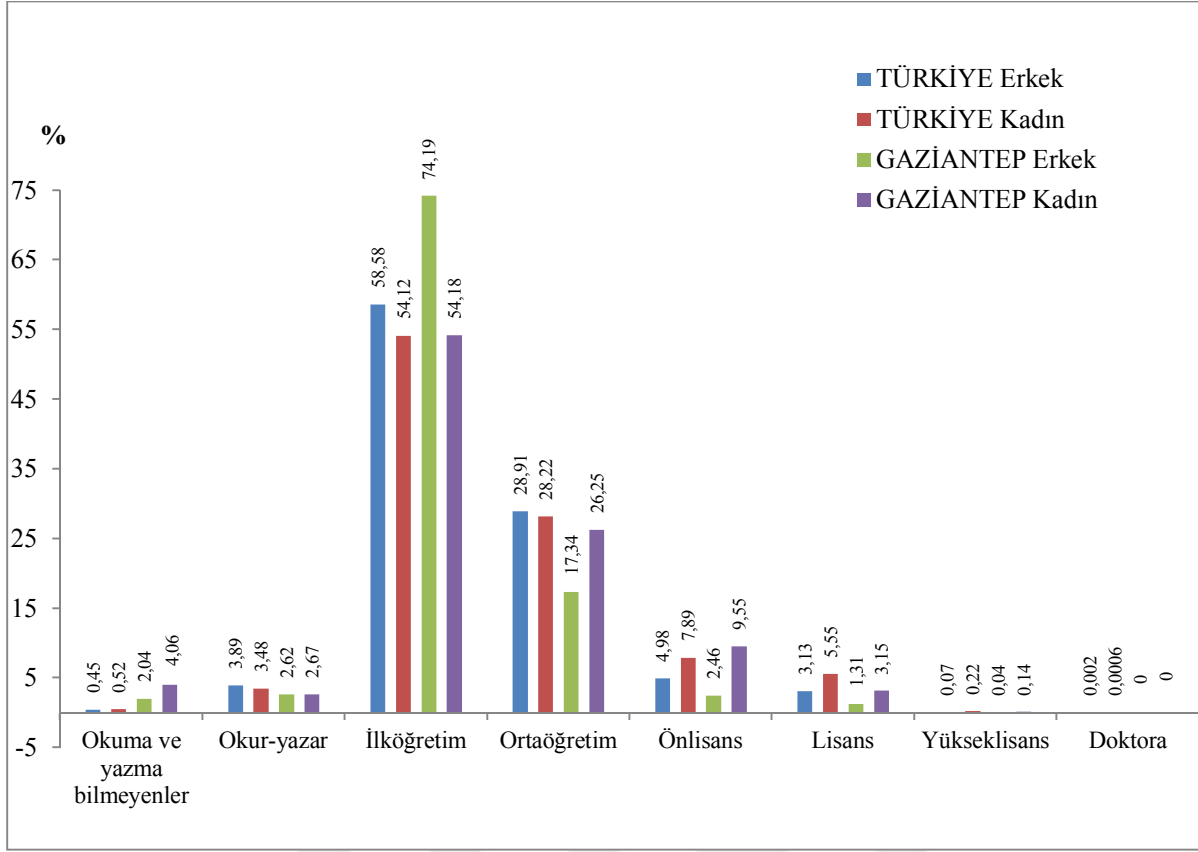


şekil 4.22: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep’te İşKUR tarafından yapılan istihdamın cinsiyete göre dağılımı (%)

(Kaynak: İşKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllığı)

4.3.3.3. İşe yerleştirmelerin eğitim durumlarına göre dağılımı

İşKUR’un 2012 yılı verilerine göre, işe yerleştirilenlerin eğitim durumu dağılımları incelendiğinde (şekil 4.23) Türkiye genelinde erkeklerin okuma yazma bilmeyenlerin oranı %0.45, okuryazar %3.89, ilköğretim mezunu %58.58, ortaöğretim mezunu %28.91, ön lisans mezunu %4.98, lisans mezunu %3.13, yüksek lisans mezunu %0.07, doktora mezunu %0.002’lik bir oranla kadınlarda ise okuma yazma bilmeyenlerin oranı %0.52, okuryazar %3.48, ilköğretim mezunu %54.12, ortaöğretim mezunu %28.22, ön lisans mezunu %7.89, lisans mezunu %5.55, yüksek lisans mezunu %0.22, doktora mezunu %0.0006’lik bir oranla işe yerleştirilmektedir.



Şekil 4.23: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın eğitim durumuna göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllığı)

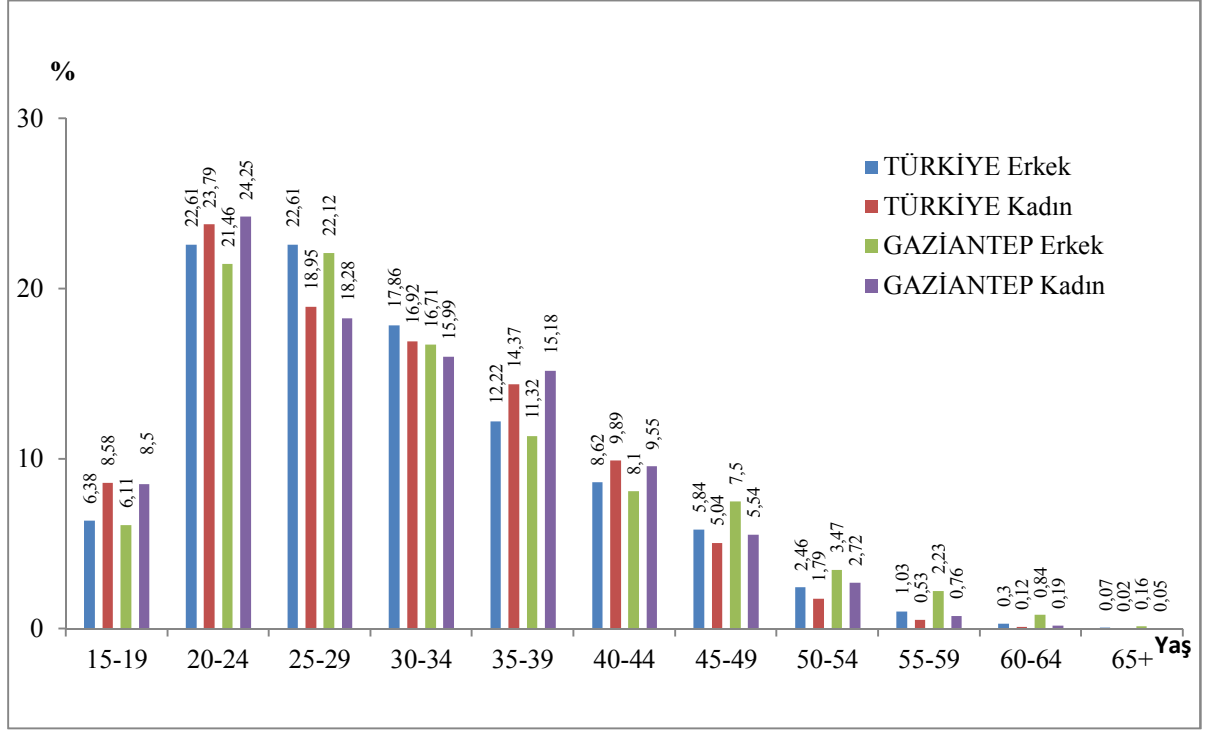
Bu durum Gaziantep açısından incelendiğinde (Şekil 4.23) erkeklerde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %2.04, okuryazar %2.62, ilköğretim mezunu %74.19, ortaöğretim mezunu %17.34, ön lisans mezunu %2.46, lisans mezunu %1.31, yüksek lisans mezunu %0.04, doktora mezunu %0.00'lik bir oranla kadınlarda ise okuma yazma bilmeyenlerin oranı %4.06, okuryazar %2.67, ilköğretim mezunu %54.18, ortaöğretim mezunu %26.25, ön lisans mezunu %9.55, lisans mezunu %3.15, yüksek lisans mezunu %0.14, doktora mezunu %0.00'lik bir oranla işe yerleştirilmektedir.

Bu sonuçlara göre Gaziantep kadın istihdam verileri Türkiye ortalamasıyla paralellik göstermektedir. Kadın istihdamı Türkiye'de olduğu gibi Gaziantep içinde erkek istihdamının gerisinde kalmaktadır ancak Gaziantep'te kadın işe yerleştirmeler eğitim düzeyi artıkça daha yüksek oranlarla gerçekleşmektedir.

4.3.3.4. İşe yerleştirmelerin yaş gruplarına göre dağılımı

Türkiye İş Kurumu 2012 verilerine göre Türkiye Geneline İş Kurumu tarafından işe yerleştirilenlerin kişilerin yaş profilleri incelendiğinde (Şekil 4.24); erkeklerin %6.38'i 15-19 yaş,

%22.61'i 20-24 yaş, %22.61'i 25-29 yaş, %17.86'i 30-34 yaş, %12.22'i 35-39 yaş, %8.62'si 40-44yaş, %5.84'ü 45-49, %2.46'sı 50-54 yaş, %1.03'ü 55-59 yaş, %0.30'sı 60-64 yaş ve %0.07'ü 65+ yaş aralığına sahipken işe yerleştirilen kadınların %8.58'i 15-19 yaş, %23.79'u 20-24 yaş, %18.95'i 25-29 yaş, %16.92'i 30-34 yaş, %14.37'ü 35-39 yaş, %9.89'u 40-44yaş, %5.04'i 45-49, %1.79'sı 50-54 yaş, %0.53'i 55-59 yaş, %0.12'si 60-64 yaş ve %0.02'u 65+ yaş aralığına sahiptir.



Şekil 4.24: 2012 Yılı Türkiye ve Gaziantep'te İŞKUR tarafından yapılan istihdamın yaşa göre dağılımı (%)

(Kaynak: İŞKUR (2012). Türkiye İş Kurumu İstatistiği yıllığı)

2012 yılı verilerine göre, Gaziantep'te (Şekil 4.24) işe yerleştirilen erkeklerin %6.11'i 15-19 yaş, %21.46'sı 20-24 yaş, %22.12'i 25-29 yaş, %16.71'i 30-34 yaş, %11.32'i 35-39 yaş, %8.10'u 40-44yaş, %7.50'si 45-49, %3.47'si 50-54 yaş, %2.23'ü 55-59 yaş, %0.84'ü 60-64 yaş ve %0.16'sı 65+ yaş aralığına sahipken, işe yerleştirilen kadınların %8.50'si 15-19 yaş, %24.25'i 20-24 yaş, %18.28'i 25-29 yaş, %15.99'u 30-34 yaş, %15.18'i 35-39 yaş, %9.55'i 40-44yaş, %5.54'ü 45-49, %2.72'si 50-54 yaş, %0.76'i 55-59 yaş, %0.19'u 60-64 yaş ve %0.05'i 65+ yaş aralığına sahiptir.

Bu sonuçlara göre Gaziantep kadın istihdamının yine Türkiye kadın istihdamı ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Kadınların erken yaşlarda Türkiye ortalamasına paralel şekilde hatta çoğu zaman Türkiye ortalamasının da üzerinde istihdam edildiği görülmektedir. Gaziantep'te erken yaşlarda erkeklere oranla kadınlar daha fazla istihdama katılıyorken ileriki yaşlarda erkekler göre kadınların daha az oranla istihdama katıldığı görülmektedir.

SONUÇ

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar geçmişten günümüze daima üretim faaliyetleri içerisinde bulunmuşlardır. Önceleri ev içerisinde aileye katkı amacıyla ucuz aile işçisi olarak tarımda üretim faaliyetleri gerçekleştiren kadınlar zamanla ev dışında da aktif bir rol alarak ekonomik ve sosyal yaşama katılım sağlamışlardır. Ancak hemen hemen tüm zamanlarda dünyanın çeşitli yerlerinde farklı nedenlerle kadınların, ekonomik yaşama katılmaları erkek cinsine nazaran istenilen seviyeye ulaşmadığı görülmektedir. Bu durum çoğu toplumda yoğun olmakla birlikte genel anlamda bütün toplumlarda görülen kadınların çalışma yaşamına az katılmaları veya daha az istihdam edilmeleri olarak nitelendirilen bir sorunun ortaya koymuştur.

Kadın istihdamı olarak bilinen bu sorun bütün toplumların üstesinden gelmeye çalıştığı siyasi, sosyal ve ekonomik politikalardan etkilenen, ülkelerin kalkınma sağlayabilmeleri için aşmaları gereken olmazsa olmaz karmaşık ve çok yönlü bir sorundur. Kadının işgücüne katılımın çeşitli nedenlerle düşük olması, işgücü ve istihdama katılsa dahi kadının asıl işinin ev işleri ve çocuk bakımı olarak gören bir algıyla kadınların kayıt dışı, güvencesiz, kuralsız ve düşük ücretle çalıştırılması gibi birçok nedenle toplumları rahatsız eden bu insanlık sorununun çok yönlü olduğu bilinmesine rağmen temelde etkilediği iki taraf üzerinde yoğunlaşmak mümkündür. Kadın işgücü arzı ve işgücü talebi olarak bilinen bu taraflarda yaşanan aksaklıkların giderilmesi kadın istihdamı sorunun çözmemize olanak sunarak bu yolda ilerlememize ivme kazandıracaktır. Ögleki kadınların istihdam edilebilmeleri işgücü piyasasında kadın işgücü arz ve talebinin yüksek bir uyum içerisinde eşleşmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu eşleşmenin sağlanabilmesi için işgücü arz ve talebinin özellik ve beklentilerinin karşılanabilir bir düzeyde olması gerekmektedir.

Daha öncede değindiğimiz gibi Kadınların istihdam sorunu bütün toplumlarda hissedilen bir sorundur. Kimi toplumlarda bu minimize edilirken kimi toplumlarda da hala ciddiyetini koruyan bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu durumun baş gösterdiği toplumlardan biride Gaziantep ilimizdir. Gaziantep üretim, sanayi ve ticaret gibi birçok alanda gelişmiş ve ülkenin birçok bölgesine göre oldukça ileri düzeyde olmasına rağmen kadın istihdamı alanında arzu edilen düzeyin oldukça altındadır.

Gaziantep iç ve dış göçün yoğun olduğu, nüfus yoğunluğunun, nüfus artış hızının yüksek ve kent nüfus oranının Türkiye ortalamasının oldukça üzerinde olduğu bir ilimizdir. İldeki kadınlar, nüfusun yarısını oluşturmalarına rağmen kadınların işgücüne katılım oranının (İKO) %17.6 (TRC1), istihdam oranının %15.9 (TRC1), işsizlik oranının %9.4, 138 bin kadın işgücünün ve 13 bin kadın işsiz olduğu görülmektedir.

Gaziantep'te arz ve talep eşleştirmesine aracılık yapan kurumlar online eleman siteleri, gazete ilanları, özel istihdam büroları ve iş kurumudur. İş kurumu yıl içerisinde on binlerce iş talebi ve iş

başvurusu alan kamu destekli bir kurumdur. Kurum verilerinin birçok alana ışık tutması ve çok geniş örneklem oluşturması gerçeğiyle tezimizin konusu olan kadın istihdamı alanında da bize anlamlı bilgiler vereceği düşüncesindeyiz. Bu amaçla İŞKUR'un verileri incelendiğinde Gaziantep'te iş başvurusunda bulunanların %23.41'ini kadınlar oluştururken iş kurumu tarafından başvurduğu işe uygun görülüp yönlendirilen kadınların oranı % 15.9 ve yönlendirilen bu işlere yerleştirilenlerin oranı ise %13.18 olmaktadır.

Gaziantep'te kadınların yaş profili ve istihdam bağlantısına bakıldığında kadın nüfusun önemli bir kısmını yani %60.30'nu 15-64 yaş grubu olan ve çalışma çağı denilen nüfus oluşturmaktayken, %34.44'ünü 0-14 yaş grubu oluşturmakta ve geriye kalan küçük bir kısmını da 65 ve üstü yaş grubu kadınlar oluşturmaktadır. Bu sonuçlara göre Gaziantep'te kadın nüfus yapısının Türkiye nüfus yapısıyla paralellik gösterdiği, genç ve dinamik bir kadın nüfusun olduğu, işgücüne katılımı sağlandığı takdirde son derece önemli bir kadın işgücü arzı potansiyelin mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca nüfusun üçte birinin genç ve çocuk yaşta olması işgücü piyasasında eğitilerek iş ve meslek öğretilebilecek önemli bir kitlenin varlığına işaret etmektedir.

Kadınların yaşları göz önüne alınarak yapmış oldukları iş başvuruları incelediğimizde genç yaş kadın nüfusun daha fazla oranda işe başvuru yaptığı ve ileri yaşlarda özellikle 35 yaşından sonra işe başvuru oranının düştüğü görülmektedir. Hatta 20- 24 yaş grubu kadınlarda iş başvuru oranının da Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

İşe yerleştirmelerinde yine genç yaşlarda daha fazla olduğu, 20-24 yaş kadınların daha fazla işe yerleştiği ve yaş ilerledikçe daha az işe yerleştirmenin gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu durum kadınların erken yaşlarda çalışma yaşamına katılmaları ve ileri yaşlarda evlilik, aile ve çocuk bakımı, iş hayatında yükselmelerinin engellenmesi ve desteklenmemesi gibi nedenlerle çalışma hayatına ara verme veya çalışma hayatından tamamen uzaklaşmaktan kaynaklanabileceği gibi işverenlerin de çeşitli nedenlerle daha çok genç yaşlardaki kadınları istihdam etme tercihlerinden kaynaklanmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen en önemli etmenlerden birisinin eğitim olduğu, eğitim düzeyi arttıkça kadınların daha fazla işgücü piyasasında yer aldıkları genel kabul gören bir çıkarımdır. Gaziantep'te de bu durum kendisini destekler niteliktedir. Çünkü Gaziantep'te kadınların eğitim durumları irdelendiğinde kadın nüfusun önemli bir kısmının (%25.6) okuma yazma bilmediği veya okuma yazma bilse dahi herhangi bir okul bitirmediği, bununla birlikte ilköğretim mezunu olan kadınların (%49.28) yaklaşık kadın nüfusun yarısını oluşturduğu görülmektedir. İŞKUR' umuna göre Gaziantep'te iş başvurusunda bulunan kadınların büyük çoğunluğunu ilköğretim ve ortaöğretim mezunları oluştururken okuma yazma bilmeyen veya yüksekokul mezunu kesimin iş başvuru oranlarının oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır. Kadınların eğitim durumlarına göre işe yerleştirme oranlarında yine işe başvuru oranlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir.

Kadın istihdamının ilk ve orta öğretimde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum eğitimsiz kadınların hiçbir iş yapamam düşüncesiyle iş arama girişimlerinin olmaması, iş arama ve bulma kanallarını bilmemesi, eğitimle veya sonradan edinilmiş bir mesleki vasfa sahip olmamasının yanında işverenlerin eğitimsiz kadınları istihdam etmeme gibi tercihlerine bağlanabilir. Belli bir eğitim almış yükseköğretim ve fakülte mezunu kadınların daha az istihdam edilmeleri ise Gaziantep'te işletmelerin büyük bir çoğunluğunun küçük kurumsallaşmamış aile şirketleri olması nedeniyle kadınların işletmelerde daha düşük pozisyon ve ücretle çalıştırılma eğilimleriyle nitelikli kadınları istihdam etmemeleridir. Ayrıca eğitimsiz kadın potansiyelinin yüksek olduğu Gaziantep işgücü piyasasında kadınların eğitim ihtiyaçlarının giderilmesi ve bu programların açılması noktasında da eşitsizlik yapılarak erkek ağırlıklı programlar yürütülmektedir.

Gaziantep'te hem kadınlarda hem de erkeklerde evlenme oranı Türkiye ortalamasının üzerinde iken boşanma oranı Türkiye ortalamasına göre düşük bir seyir izlemektedir. Buda kadınların hem geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklı hem de muhafazakar aile kültürünün dayattığı bir yaşam biçiminden doğan algıyla evlenme kurumunu önemseyen ve erken yaşlarda evlenme, aile kurma çabası içerisinde girildiğini göstermektedir. Bu gelenekçi bakış açısının bireyde oluşturduğu hayat algısı sonucu kadın evde oturan, kadının temel görevlerini ev işleri olarak sayan, kadını sadece eşine ve çocuklarına hizmet eden içine kapanık daha az sosyal olan ekonomik olarak da tamamıyla eşine veya ailenin diğer erkek bireylerine bağımlı kılan bir rol ile nitelenmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına katılmaları ve geleneksel cinsiyet rollerinin dışına çıkabilmeleri, kadın istihdamının önünü açacağı belki de kadınları çocuk kariyer ikileminden kurtararak her ikisinin de bir arada olabilirliğini düşündürmektedir. Bunun için evlenme yaşının yukarı çekilmesi, çocuk gelinlerin engellenmesi, boşanmaya teşvik edici olmayacak şekilde uygulamalarla eşinden boşanmış kadınların istihdam edilebilmesi için uygun politikalar geliştirilmesi, kadının üzerinde baskı unsuru olarak etki yapan gelenekçi cinsiyet rolleri algısını değiştirecek kamu adımlarının atılması gerekmektedir.

Kadınlar iş yaşamına katıldığında evdeki görev ve sorumluluklarından kurtulmuş olmamaktadırlar. Çalışma yaşamına katılan kadınlar iş yaşamındaki meslekleri ve görevlerinin yanında eve döndüklerinde ev işleri, çocuk yetiştirme gibi ücretsiz işçilik olarak nitelendirilebilecek aile işlerine de bakmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum kadını fiziksel ve zihinsel olarak yormakta ve kadını strese sürükleyerek hem iş hem de aile yaşamında başarısız kılmaktadır. Daha iyi bir ücretle çalışan kadınlar kendi aile ve çocuk bakımı işlerini evlerinde bakıcı, gündelikçi gibi yardımcı elemanların çalıştırarak aşabilmekteyse de düşük ücret veya asgari ücretle çalışan kadınlar için bu mümkün görünmemektedir. Çünkü düşük ücretle çalışan kadınlar aldığı ücrete yakın bir ücretle yardımcı eleman çalıştırmak zorunda kalabilmektedir. Buda kadında başka bir işte çalışmaktansa evde oturur evim işlerini yaparım düşüncesi doğurmaktadır.

Evli ve çocuklu kadınların Gaziantep işgücü piyasasında talep edilmemelerinde bir dezavantaj unsuru da çocuk sahibi olmaktır. Çünkü işletmelerin birçoğunda kreş, çocuk bakımı ve emzirme odaları, eğlence alanları ve park gibi yapılar bulunmamaktadır. Bu durum çocuklu kadınların istihdamını engelleyebilmektedir. Çocuklu kadınların iş yaşamına katılımının sağlanabilmesi için işletmelerde söz konusu yapıların teşvik edilmesi ve çocuklu kadınların istihdamı için teşvik paketleri oluşturulmalıdır.

İş kurumuna göre Gaziantep'te kadınların işe yönlendirme oranı Türkiye ortalamasının yarısı kadar olmuş yönlendirmelerin büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmuştur. Oranın bu denli düşük olması kadınların iş başvurusunda bulunmaması, en büyük iş arama kanalı ve kamu destekli olan iş kurumunun tanınmaması veya kullanmaması olabileceği gibi mevcut işlerin de kadınlara uygun olmaması olabilmektedir. Diğer taraftan işverenin mevcut kadın arzı niteliğinin dışında bir talepte bulunması veya birkaç farklı işi tek kişi ile yapma isteği kadınları uygun olmayan bir eşleşmeye sürüklemektedir.

Gaziantep'te kadınlar erkeklere ve Türkiye'deki kadınlara oranla daha fazla kamu işlerini tercih ettiği ve daha fazla kamuda işe yerleştirildiği görülmektedir. Bu tercihlerinde iş güvencesi ve kendilerini ruhsal, zihinsel ve bedensel olarak ta güvende hissetmelerinin etkili olduğu unutulmamalıdır. Çünkü Gaziantep'te kadınların iş yaşamına az katılma nedenlerinden biride kadınların iş icra ettiği alanlarda ve işletmelerin idari kısımlarında erkeklerin yoğunluğudur. Bu durum kadınların mobbing, taciz, şiddet gibi eylemlerle daha fazla karşılaşmalarını sağlamaktadır.

Kadınların Gaziantep'te mesleki alanlarda işe yerleştirilmeleri ele alındığında kadınların yarısından fazlasının çay, temizlik, beden işçiliği dediğimiz nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edildiği bunu satış elemanları ve büro hizmetlerinin izlediği görülmektedir. Silahlı kuvvetler, yöneticiler ve sanatkarlık gerektiren mesleklerde veya makine operatörlüğü, makine bakım onarım gibi teknik bilgi gerektiren mesleklerde kadınların hiç veya çok düşük oranlarda işe yerleştirildiği görülmektedir. Kadın işgücünün eğitim eksikliğinden veya toplumun cinsiyet rollerinden kaynaklı bir bilinçle bazı mesleklerde yoğunlaşması kadınların istihdam edilebilirliklerinin önünde engel oluşturduğu gibi istihdam şansı bulabilmiş kadınlarında daha düşük ücretlerle çalıştırılmasını sağlamıştır. Bu durumun giderilmesi için gerek yerelde gerekse de ulusal düzeyde mesleki eğitime önem verilmesi, cinsiyet temelli meslek algılarının giderilmesi gerekmektedir. Ayrıca kadınların yöneticilik, teknik eleman, profesyonel meslek gruplarındaki mesleklere yönlendirilmeleri ve bu mesleklerde istihdamlarının teşvik edilmeleri sağlanmalıdır.

Gaziantep'te kadınların tarımsal ve tarım dışı sektörel istihdamına baktığımızda iş kurumu verilerinin son derece yüksek olduğu görülmektedir, bunu kurumun daha çok tarım dışı sektörlerle ait işletmelere yönelik çalışmaları ve işe yerleştirmeleri ile açıklamak mümkündür. Buna karşın TÜİK verileri incelendiğinde kadınların tarım dışı sektörlerde işgücüne katılma oranlarının ve işe yerleştirme

oranlarına düşük olduğu gör÷lmektedir. Kadın istihdamının bu sektörlerde düşük olmasının temel nedeni kırdan kentsel alanlara göç eden kadınların tarım dışı sektörlerin gerektirdiğı kalifikasyon, eğitim ve becerilere sahip olmamaları ve bu nedenle istihdam şanslarının yüksek olmamasıdır.

Kırdan kente göçler sürdüğünden gerekli önlemler alınmadığı takdirde önümüzdeki dönemlerde bu oranların daha da düşmesi söz konusudur. Kadınların ev dışında çalışmasını uygun görmeyen kültürel anlayış, toplumsal cinsiyet ayrımı ve fırsat eşitsizliği ve kadınların geleneksel iş bölümünden kaynaklanan ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarının ağırlığı da kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen nedenler arasındadır.

Gaziantep'te istihdamı olumsuz etkileyen etkenlerden biride ulaşım yetersizliğidir. Kent genelinde kenti sanayi bölgelerine veya sanayi ve üretim merkezlerinin birbirine bağlanmasını sağlayacak bir ulaşım ağı mevcut değildir. Mevcut ağlar yetersiz olduğu için kadınlar iş görüşmelerine bile ulaşp katılamadığı için istihdam şansını yitirmiş olmaktadır. Kadınların ulaşımını sağlayacak araçların olmaması nedeniyle kadınlar için servis imkanı olan büyük işletmeleri ve aynı zamanda ikamet ettiği yerden servisi geçen işletmeleri tercih etmek zorunda kalıyor. Bu durumda hem kadın için hem de işletme için daha sınırlı bir arz ve talep sunmaktadır.

KAYNAKLAR

- A. Güner, M. T., (2010). *Kadın işgücü ve kadının işgücüne katılımı: kriz dönemlerinde kadın istihdamı*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Acar, A.C. (1992). *Kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlarla ilgili bir araştırma*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aktay N., (1999). İş hukukunda esneklik kavramının ortaya çıkışı ve esneklik uygulamaları. *Mercek Dergisi*, Mess yayınları esneklik özel sayısı, 59.
- Algan, N., ve Ildırar, M., (2003). Güçlü ve büyük türk ekonomisi için üretim ve istihdam politikaları, Ankara; TİSK Yayınları, Yayın No: 236, 58.
- Alkan Yarıkaya, P., (2010). Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri. Tekgıda-İş Sendikası, 11.10 2013, [http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekgidai iş Kadın Raporu](http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekgidai%20i%20Kadın%20Raporu.Pdf). Pdf, 1.
- Alp, A., (2007). *Yeni çalışma biçimleri ve değişen aile yapısı bağlamında çalışan kadınlar*. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Altan, Ö.Z., (1995). Sosyal politika, Eskişehir: Anadolu Üniv., AÖF Y. No: 474, 150.
- Altan, Ş., ERSÖZ, A., (1994). *Kadının çifte yükümlülüğü*, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü bülteni, Sayı 2, Mart, 12-27.
- Amsden, A.H., (2010). Say’s law, poverty persistence, and employment neglect, *journal of human development and capabilities*, 11/1, 57-66.
- Arat, N., (1991). Kentli kadınların iş yaşamındaki sorunları ve çözüm önerileri, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 12.
- Ataman, B. C., (1999). *İşgücü piyasası ve istihdam politikalarının temel prensipleri*, Ankara: Siyasal Yayıncılık, 7.
- Auer, P., (2004/2005). *Coping with the consequences of globalization, chief employment analysis and research*. Emp/Strat, ILO/empanalysis, 11-14.
- Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J., (2005). *Active labour market policies around the World: Coping with the consequences of globalization*. ILO publications, 10.
- Aydın, E. (2008). *Formel ve enformel kadın çalışanların istihdam edilme biçimlerinin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Başargan, N. (2000). 2000’li yıllarda çalışan kadın , *Mercek Dergisi*, Mess Yayınları, Sayı: 7, İstanbul, 87.

- Bekiroğlu, C., (2010). *Türkiye’de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi*. Yüksek lisans tezi. Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Berberoğlu, C. N., (1991). *Çalışma ekonomisi*. Eskişehir: Birlik Ofset, 71.
- Biçerli, M. K., (2003). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım, 52.
- Bolcan, A. E., (2006). *Avrupa birliği’ne uyum sürecinde Türkiye’de çalışma hayatında kadının yeri ve kadın işsizliği*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Canbey, V., (1998). *Ücret farklılıklarının ekonomik analizi: Türkiye örneği*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cesur, E., (2009). Uluslararası-disiplinler arası kadın çalışmaları kongresi. *İşgücünün kadınlaşması ve çalışan yoksullar*. Sakarya: Cilt I, 05-07 Mart, 61.
- Çakır, Ö., (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Kayseri Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Sayı: 31, Temmuz- Aralık, 26.
- Çelebi, N., (1990), *Kadınlarımızın cinsiyet rolü tutumları*, Konya : Sebat Ofset, 10.
- Çetin, G., Safarova, T., (2009). Uluslararası-disiplinler arası kadın çalışmaları kongresi. *İş yaşamında kadına karşı psikolojik taciz davranışı*. Sakarya: Cilt I, 05-07 Mart, 93.
- Çiftçi, O., (1982). *Kadın sorunu ve Türkiye’de kamu görevlisi kadınlar*, Ankara: Sevinç matbaası, 21-22.
- Çolak, Ö. F., Kılıç, C., (2001). Yeni sanayileşen bölgelerde kadın işgücü arzı: Şanlıurfa örneği. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Yayın No: 214,7.
- Demiral, Y., (2001). *Çalışanlarda ve işsizlerde yaşam kalitesine etki eden etmenler ve yaşam kalitesi düzeylerinin karşılaştırılması*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). *8,5 yıllık kalkınma planı, nüfus, demografi yapısı, göç, özel ihtisas komisyonu raporu*. Ankara: Yayın No: 2556, 7.
- Dinler, Z., (1996). *İktisada giriş*, Bursa. 237.
- Dinler, Z., (2011). *Mikroekonomi* (22. Basım). Bursa: Ekin yayınevi, 482.
- Ecevit, Y., (2010). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı*, 08.09.2013, http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_BC_kitapcik_18022010_sm.pdf, 2-10.
- Ekonomi Bakanlığı. (2013). *Ekonomik görünüm sunusu*. 11 02.2014, http://www.google.com.tr/search?hl=tr&q=Ekonomik+G%C3%B6r%C3%BCn%C3%BCm+Sunumu.+G%C3%BCncelleme+Tarihi:+20+May%C4%B1s+2013.&gbv=2&sa=X&as_q=&nfpr=&spell=1&ei=bhc0U-j7I4TG7Aa0xICIDw&ved=0CBwQvwU, 20.

- Ercan, H., Gündüz Hoşgör, A., Yılmaz, Ö., (2010). *Kadınların işgücüne katılımını belirleyen etmenler ve il istihdam ve mesleki eğitim kurulları için öneriler: Ankara, Gaziantep ve Konya” Türkiye’de kadınlar için insana yakışır iş imkânları sağlanması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik aktif işgücü piyasası politikaları*. Ankara: ILO ve İŞKUR pilot projesi ILO ofisi, 20.
- Ergün, G., (1999). *İşgücü piyasa bilgileri*, Ankara: Siyasal yayıncılık, 8.
- Eröz, M., (1982). *İktisat sosyolojisine başlangıç*. İstanbul: Filiz kitabevi, 186.
- Eyrenci, Ö., (1989), *Uygulama ve iş hukuku açısından kısmi süreli çalışmalar*. İstanbul: Mozaik yayıncılık, 32.
- Eyüboğlu, A., ve Diğ., (2000). *Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayınları, 4.
- Eyüpoğlu, A., Özar, Ş., Tanrıöver, H., (1996). *Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları*. Ankara: Başbakanlık Kadın ve Statü ve Sorunları Genel Merkezi yayınları, 71-72-73.
- Farooqı, S., (1995). Ortaçağdan yirminci yüzyıla osmanlı kültürü ve gündelik yaşam(Çev. Elif Kılıç). , İstanbul: Tarih Vakfı Yurt yayınları, 127.
- FEMA (Feminist atölye). 02. 10. 2012, [Http://Feministatolye. Org/Index. Php/Morbolge/Sozluk/84-E](http://Feministatolye.Org/Index.Php/Morbolge/Sozluk/84-E) ve eksenli çalışma.
- Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. (2012). *Gaziantep işgücü piyasası raporu*, 23.
- Gaziantep Ticaret Odası. (2013). *Rakamlarla Gaziantep 2013*, Gaziantep: Gaziantep Ticaret Odası yayınları, 40.
- Gelegen, D. G.,(2001). Çalışma yaşamında kadın olmak. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 29,30.
- Gersil, G., (2005). 4857 sayılı iş kanunu uyarınca iş kanunu.
- Giddens, A., (2000). *Sosyoloji* (Hazırlayan: Hüseyin Özel, Cemal Güzel). Ankara: Ayraç yayınevi, 339.
- Goldin, C., (1991). The role of world war ıı in the rise of women’s employment. *American Economic Review*, Vol. 81, Nu. 4, September, 741-756.
- Göktepe, E. A., (2011). *Formel ve enformel kadın çalışanların istihdam edilme biçimlerinin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi*. İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası, Celalabat–Kırgızistan.

- Gölpek, F., (2008). *Adalet ve etkinlik amaçları bakımından yükseköğretimde finansman politikası: Türkiye örneği*. Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Güneysu G. D., (2008). *Kadın işgücünün işletme içindeki yerini algılaması; Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Doktora tezi. İstanbul üniversitesi. İstanbul.
- Güzel, B., (2009). *Kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: dört ve beş yıldızlı otel işletmelerin de bir uygulama*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Hançerlioğlu, O., (1986). *Ekonomi sözlüğü*, İstanbul, 446.
- Hueck, G., (1994). *Almanya'da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik çalışmalar, çalışma hayatında esneklik semineri*, İzmir: Yasar Eğitim ve Kültür Vakfı, 119.
- İŞKUR. (2004). *Ulusal istihdam politikası önerileri*, Ankara: Ankara Üniversitesi basımevi, 3-4.
- İŞKUR. (2012). *Türkiye İş Kurumu istatistiği yillığı*.
- Kantor, P., (2009). Women's exclusion and unfavorable inclusion in informal employment in lucknow, India: Barriers to voice and li ve lihood security", world developent, Vol. 37/1, 194.
- Kapucu, Ş. N., (2008). *Kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karakayalı, H., (2002). *Ekonomi kuramı* (5. Baskı) Manisa: Emek matbaacılık, 408.
- Kazgan, G., (1979). Türk ekonomisinde kadınların işgücüne katılması, mesleki dağılımı, eğitim düzeyi ve sosyo-ekonomik statüsü (Der. Abadan Onat). Türk Toplumunda Kadın, Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği yayınları, 155-189.
- Kepenek, Y., Şentürk N., (1999). *Türkiye ekonomisi*. İstanbul: İnkılap Kitapevi, 408.
- Koca, B., (2011). Çalışma hayatı ve kadın . Malatya: İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi sayı 3, 2-8.
- Kocacık, F., (2004). Türkiye'de çalışma hayatından kesitler: işsizlik-sendikal örgütlenme-kadın emeği-işportacılık, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi yayınları No: 94, 5.
- Koray, M., (2000). *Sosyal politika*. Sivas: Ezgi kitabevi, 215.
- Köklü, A., (1973). *Makro iktisat*, Ankara: "S" Yayınları, 73.
- KSSGM, (2001). *Türkiye'de kadın 2001*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayınları, 1-78.
- Kumaş, H., (2001). İşsizliğin psiko-sosyal boyutu ve çalışma yaşamına ilişkin değerler üzerindeki etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:3, Sayı:4, 34-35.

- Küçükcalay, A.M., ve Türkcan, E.,(2005). *Nüfus ve kalkınma*. Ankara: Ekin kitabevi, 71- 72.
- Kümbetoğlu B.,(2011). Kadın emeği konferansı kadın istihdamı ve sorun alanları bildiri kitabı. *İşgücü piyasasının örgütleniş biçiminin kadın istihdamın etkiler: kadınlar hangi sektörde, nasıl ve neden çalışıyor? İşgücü piyasası ve kadın istihdamı*. Ankara, Mayıs, 31.
- Lordoğlu, K. ve Törüner, M., (1995). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Beta basım, 18.
- Macoş, E., (2004). *Gelenekselin ev eksenli üretimin yeniden şekillenmesindeki rolü: İstanbul, Pendik, Kavakpınar örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul.
- Manisalı, E., (1982). *Gelişme ekonomisi: Türkiye'nin sanayileşme sorunu ve Cumhuriyet döneminde sanayide gelişmeler*. İstanbul: Ar yayın dağıtım, 28.
- Meyerson, E.D., Letcher, K.J., (2005). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. harvard business review on women in business, 69.
- Milliyet Ekonomi Ansiklopedisi. (1991). Milliyet yayınları, 21.
- Ntvmsnbc, 08.10.2012. [Http://Arsiv. Ntvmsnbc. Com/News/318078. Asp](http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/318078.asp), (ErişimTarihi:08. 10. 2012)
- Orhan, O., ve Erdoğan, S., (2010). *İktisada giriş*. Ankara: Palme yayıncılık, 361-458-460.
- Örtlek, M., ve Diğ., (2012).Türkiye’de kadının işgücü piyasasındaki durumu. *Ekonomi Bilimleri Dergisi* Cilt:4, no:2, 102.
- Özçatal, E. Ö., (2009). Uluslararası-disiplinler arası kadın çalışmaları kongresi. *Kadınların işgücü piyasasına katılımını ve çalışma koşullarını etkileyen sosyo-demografik ve kültürel faktörler*. Sakarya: I. Cilt. 05-07 Mart, 51-52.
- Özer, M. ve Biçerli, K., (2004). *Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi*, [www. Anadolu. Edu. Tr/Arastirma/HakemliDergiler/SosyaliBilimler/Pdf/2003-1/SosiBil. 3. Pdf](http://www.anadolu.edu.tr/Arastirma/HakemliDergiler/SosyaliBilimler/Pdf/2003-1/SosiBil.3.Pdf), 58.
- Özkaya İltan, M., (2008). *Esnek istihdam koşullarında eğitim-istihdam ilişkisinin çözülmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Parasız, İ., (2000). *İktisada giriş* (6. Baskı). Bursa: Ezgi kitabevi yayınları, 218.
- Pur, N., (1992). *Türkiye’de kadın işgücü ve sorunları, kadın ve sosyo-ekonomik gelişme*. Ankara: T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 23.
- San, N., (2006). *Part-time çalışma kavramı içeriği ve uygulanabilirliği: Sakarya’da bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Sanal, M. E., (2007). Dünya kadınlar gününde kadın istihdamında genel bir bakış. Edirne: *Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. dergisi*, 5.

- Sanal, M. E., (2008). Dünya kadınlar günü'nde kadın istihdamına genel bir bakış. *Toprak İşveren Dergisi*, 77.
- Sapancalı, F., (2000). Yeni binyıla girerken Türkiye' de işgücü piyasası. D.İ.E. Hane halkı işgücü anketi sonuçları çerçevesinde bir değerlendirme, İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 2.
- Sapancalı, F., (2008). Türkiye'de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. Cilt:21, Sayı: 2-3, 24.
- Sayın, A., (2007). *Avrupa birliği'nde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği: Türkiye açısından bir inceleme*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Serter, N. (1998). 1998'e girerken işsizlik ve eğitim ilişkisi, *Mercek Dergisi*, Mess yayınları, Yayın No: 3, Sayı: 9, İstanbul, 52.
- Sosyal-İş Sendikası. (2010). *8 Mart'ın 100. yıl dönümünde Türkiye'de ve dünyada kadın emeği ve istihdamı raporu*. Mart, 17.
- Şahin, H., (1997). *İktisat ilkelerine bakış*, Bursa: Ezgi kitabevi yayınları, 180.
- Şen S., (1999). *Esnek üretim ve esnek çalışma*. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. Cilt. 16, Sayı.1, 53
- Şenkal, A., (2011). İş ve meslek danışmanlığı. (Ed. S., Atay). İşgücü Piyasası. Ankara, 55-56.
- Talas, C., (1997). *Toplumsal ekonomi: Çalışma ekonomisi* (7. Baskı). İmge yayınları, 138.
- Tatar, M. (2006). *Türkiye'de istihdam-işsizlik ve çözüm önerileri: Adıyaman ili örneği*. Yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Terzi, A.K., (2011). Benzerlikler perspektifinden: çağrı üzerine ve kısmi süreli çalışma. *Mali Çözüm Dergisi*. Temmuz-Ağustos. İstanbul Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odası. 340.
- TİSK, (1999). *Kadın işgücü araştırması*. Ankara: TİSK Yayını, No. 185.
- TİSK, (2001). *Gelişen sanayi merkezlerinde kadın işgücü panelleri I-II*, Ankara, Yayın No: 205, 14.
- TİSK, (2003). *İş kanunu tasarısı ve AB uygulamaları*. Yayın No: 231. Nisan.
- Tokol, A., (1999). "Dünya'da kadın işgücü", *Türkiye'de kadın işgücü seminerleri*. Ankara: TİSK yayınları, No: 192, Aralık, 19.
- Toksöz, G., (2007). *Türkiye'de kadın istihdamının durumu*. Ankara: ILO. Toplum. No. 2, 65-66.
- Tunalı, İ., (2003). Türkiye İş Kurumu, istihdam durum raporu Türkiye'de işgücü piyasası ve istihdam araştırması. 41.
- Tuncay, C., (2001). Hizmet akdinin türleri ve sona ermesi açısından arayışlar. *Tühis dergisi*, Mayıs-Ağustos, 29.

- TÜİK. (2010). *Bölgesel göstergeler TRC1*.
- TÜİK. (2012). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi 2011 yılı sonuçları*. Haber Bülteni, Sayı:16, 1-8.
- Tüllük, M. S., (2006). *Türkiye’de bankacılık sektöründe kadın çalışanların sorunları: Çanakkale örneği*. Yüksek lisans tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- TÜSİAD. (1997). *Türkiye’de işsizlik: Yapısal ve yapısal olmayan özellikleri*. Tartışma Tebliğler Dizisi-I, 11-20.
- Tzannatos, Z., (1999). *Women and labor market changes in the global economy: growth helps, in equalities hurt and public policy matters*. World Development, Vol. 27, Is.3, 551–569.
- Uyar Bozdağlıoğlu, E. Y., (2008). Türkiye’de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 20, 46-65.
- Ünal, A., (2005). Avrupa’da kısmi çalışma ve uygulamanın genel özellikleri, *Kamu-iş*, s:1, 111-128.
- Vendrik, C. M., MaarteN (2003). “Dynamics of a household norm in female labour supply”, *journal of economic dynamics&control*, Volume: 27, 824.
- Yıldırım, K. ve Karaman, D., (1993). *Makroekonomi* (3. Basım). Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel ve Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:145, 316.
- Yıldırım, K., (2011). Uluslararası düzenlemelerde fazla çalışma ve ülke uygulamaları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* Cilt:23, Sayı: 4, 34-103.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzci, F., (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın iş görenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2.
- Yılmaz, G. (2006). *Küreselleşme ve küreselleşmenin kadınların çalışma yaşamına etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yöney Fırat, Z., *İstihdam hizmetlerinin değişen yapısı ve özel istihdam büroları*. 02.09.2013. (çevrimiçi)<http://www.isgucdergi.org/?p=arciview&ex=100&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year=2001>, İş Güç Dergi, Cilt: 3, Sayı:1.
- Yurdakul, S., (1994). *Çalışan kadının korunması*, Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Zaim, S., (1986). *Çalışma ekonomisi (7.basım)*. İstanbul: Filiz kitapevi, 106
- Zeytinoğlu, I. U., (1998). Constructed images as employment restrictions: Determinants of female labor in Turkey (Ed. Zehra E. Arat). *Deconstructing images of the Turkish women*, St Martin’Press, New York, 85.