

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK VE YENİLİK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI



KALKINMADA ÖNCELİKLİ BÖLGELERDE
KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YAŞADIĞI
SORUNLAR: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Gökçe CEREV

HAZIRLAYAN
Dilay ÖLMEZ

ELAZIĞ -2019

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK VE YENİLİK YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI

KALKINMADA ÖNCELİKLİ BÖLGELERDE KADINLARIN İŞGÜCÜ
PİYASALARINDA YAŞADIĞI SORUNLAR: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Gökçe CEREV

HAZIRLAYAN

Dilay ÖLMEZ

Jürimiz, 19.06.19 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans\doktora tezi başarılı sayılmıştır.

Jüri Üyeleri:

1. Doç. Dr. Gökçe CEREV
2. Dr. Öğr. Üyesi Hasan UZUN
3. Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Fethi DURMUŞ



F.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve Sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ömer Osman Umar
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****Kalkınmada Öncelikli Bölgelerde Kadınların İşgücü Piyasalarında Yaşadığı
Sorunlar: Elazığ İli Örneği****Dilay ÖLMEZ****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi****Anabilim Dalı****Elazığ -2019; Sayfa XIII + 196**

Kadın istihdamı, ülkelerin gelişmişlik düzeyi göstergelerinden birisi olarak oldukça önemli bir yere sahiptir. Özellikle Sanayi Devrimi'nden sonra, hemen her sektörde istihdam edilen kadınların, çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin tespit edilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılarak çözüm önerilerinin sunulması oldukça önemlidir. Tarihsel süreç içinde kadınlar erkeklerle eşit koşullarda çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır ancak çalışma yaşamındaki yükselen konumuna rağmen, kadın çalışanlar geçmişte olduğu gibi günümüzde de pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Kadın çalışanlar, çalışma yaşamında ve aile yaşamında çoğu zaman; cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz, psikolojik taciz, kayıt dışı çalışma, sosyal güvenlik haklarından yararlanamama, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmayan koşullarda çalışma, iş doyumsuzluğu, rol çatışması, çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorunlarla baş etmek zorunda kalmaktadır. Bu çalışmanın amacı kalkınmada öncelikli bölgelerde çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar tespit etmek ve kalkınmada öncelikli iller arasında olan Elazığ'da kadın çalışanların çalışma hayatındaki sorunları tespit etmektir.

Elazığ ili son yıllarda sanayi faaliyetlerinin geliştiği bir il olup kendi bölgesi içerisinde ekonomi ve kalkınma açısından önemli bir ildir. Geçmiş dönemlerde

ekonomisi büyük ölçüde tarım ve hayvancılığa dayanan Elazığ'da son yıllarda sanayi faaliyetleri artmaya başlamış ve bu durum ildeki istihdam oranlarının artmasını sağlamıştır. İlin işgücü piyasası verilerine göre kadın istihdamının oldukça düşük düzeyde olduğu, ilde istihdam oranlarının artmasına rağmen kadın işgücüne katılım oranında aynı ölçüde bir artışın yaşanmadığı görülmektedir. İl ve bölge ekonomileri ve kalkınmışlık düzeyi, önemli bir işgücü olan kadınların çalışma hayatına dahil edilmesiyle mümkündür. Bu çalışma Elazığ ilinde kadın işgücü piyasası verilerini ele alarak ilde kadınların çalışma hayatına katılmasını engelleyen unsurların belirlenmesi ve çözüm önerileri getirilerek ilde kadın işgücüne katılım oranlarının artırılması açısından önemlidir.

Çalışmada kalkınmada öncelikli bölgelerde kadınların işgücü piyasalarında yaşadıkları sorunları belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla hazırlanan çalışma dört bölüme ayrılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde kavramsal boyutuyla çalışma hayatında kadın, işgücü piyasalarının temel kavramları, kadın işgücünün tarihsel süreç içindeki konumu, kadın istihdamını etkileyen faktörler ve piyasalardaki çalışma şekilleri ayrıntılı olarak ele alınacaktır. İkinci bölümde işgücü piyasalarında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlara iş ve aile hayatı olarak değinilecektir. Üçüncü bölümde ise kadının işgücü piyasalarından sayısal görünümünü dünya ve ülkemiz bazındaki verilerle aktarılacaktır. Dördüncü ve son bölümde de kalkınmada öncelikli bölgeler ve Elazığ ilinde çalışan kadınların işgücüne katılma oranları, çalışma ilişki ve kültürel boyutu ve istatistiksel veriler gündeme getirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışan, İşgücü, İşgücü Piyasası ve İşgücüne Katılma Oranı.

ABSTRACT**Master's Thesis****Development Priority Areas Of Women In The Labor Market Lived Problems:
Elazığ Province Example Of****Dilay ÖLMEZ****Fırat University****Institute of Social Sciences****Department of Entrepreneurship and Innovation Management****Elazığ – 2019; Page: XIII+196**

Women's employment has a very important place as one of the indicators of the level of development of the countries. Especially after the Industrial Revolution, as women are employed in almost every sector, it has become very important to identify the problems encountered by women in the working life and to present the solution proposals by making necessary arrangements. Women have begun to participate in working life on equal terms with men, in the historical process. However women employees are faced with many difficulties nowadays, as in the past, despite their rising position in working life. Women employees have to deal with the problems such as; gender-based discrimination, sexual harassment, psychological harassment, informal employment, being excluded from social security rights, working under unfavorable conditions of occupational health and safety, job dissatisfaction, role conflict, child care and increasing household chores in working and family life. The purpose of this study will be to identify the problems faced by working women in the primary regions of development and to examine the more intensive sectors of women in Elazığ.

Elazığ province is a province where industrial activities developed in recent years and it is an important province in terms of economy and development within its region. In recent years, the industrial activities of Elazığ, which was based on agriculture and animal husbandry in the past, started to increase and this situation increased the

employment rates in the province. According to the labor market data of the province, it is seen that female employment is at a very low level and despite the increase in employment rates in the province, there is no increase in the rate of female labor force participation. Provincial and regional economies and the level of development are possible by including women as an important labor force in working life. This study is important in terms of increasing the female labor force participation rates in the province by identifying the factors that prevent women from joining the labor market in the province by addressing the female labor market data in Elazığ.

In this study, it is aimed to determine the problems experienced by women in labor markets in the priority regions of development. The study prepared for this purpose consists of four parts. In the first part of the study, the conceptual dimension of women in the work life, the basic concepts of labor markets, the position of the female labor force in the historical process, the factors affecting the female employment and working in the market will be discussed in detail. In the second chapter, the problems faced by women workers in labor markets will be considered as work and family life. In the third part, the numerical appearance of women from the labor markets will be transferred by data on the world and country basis. In the fourth and last chapter, the labor force participation rates, working relationship and cultural dimension and statistical data will be brought to the agenda.

Keywords: Women Employee, Labor Force, Labor Force Market, Workforce Participation Rate.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET	II
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
TABLolar LİSTESİ	XI
ÖNSÖZ	XIII
GİRİŞ	1
I.1. Çalışmanın Amacı	4
I.2. Çalışmanın Önemi	5
I.3. Çalışmanın Literatüre Katkısı	6
I.4. Literatür Araştırması	6

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL BOYUTUYLA ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN	10
1.1. İşgücü Piyasalarının Temel Kavramları	10
1.1.1. İşgücü Piyasası	10
1.1.2. İşgücü	11
1.1.3. İşgücüne Katılma Oranı.....	12
1.1.4. İşgücünde Kadın Çalışan	13
1.2. Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamı	16
1.2.1. Geleneksel Toplumlar ve Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı	16
1.2.2. Sanayi Devriminden 1945 Yıllarına Kadar Olan Süreçte Kadın İstihdamı.....	19
1.2.3. II. Dünya Savaşından Globalleşme Sürecine Kadar Kadın İstihdamı ...	22
1.2.4. Küreselleşme Sonrası Kadın İstihdamı.....	24
1.3. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	27
1.3.1. İşbölümünün Gelenekselleşmesi	30
1.3.2. Aile İçi Ücretsiz Çalışma.....	32
1.3.3. Beşeri Sermaye.....	34

1.3.4. Demografik Faktörler (Eğitim-Yaş-Medeni Durum).....	35
1.3.5. İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	43
1.3.6. İstihdamda Dikey ve Yatay Bölünmeler.....	46
1.4. İşgücü Piyasalarında Çalışma Şekilleri	48
1.4.1. Yarı Süreli (Part-Time) Çalışma.....	50
1.4.2. İş Paylaşımı	51
1.4.3. Uzaktan Çalışma (Tele Çalışma).....	53
1.4.4. Evde Çalışma.....	55

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KADIN ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR	58
2.1. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar.....	58
2.1.1. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık.....	63
2.1.1.1. İş Bulma ve Yerleştirme Pozisyonlarında Ayrımcılık	66
2.1.1.2. Kariyer Yükselmelerinde ve Terfide Ayrımcılık	69
2.1.1.3. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Ayrımcılık	71
2.1.1.4. Ücret Sisteminde Ayrımcılık.....	75
2.1.1.5. Sosyal Güvenlik ve Sendikal Haklardan Yararlanmada Ayrımcılık	77
2.1.2. Cinsel Taciz.....	80
2.1.3. Psikolojik Taciz (Mobbing).....	83
2.1.4. Kayıtdışı İşlerde Çalışma	85
2.1.5. İşini Kaybetme Kaygısı	89
2.1.6. Sektördeki İş Sağlığı ve Güvenliğine Uygun Olmayan Şartlarda Çalışma.....	90
2.1.7. İş Tatmininde Azalma	92
2.1.7.1. Bireysel Faktörler.....	93
2.1.7.2. Örgütsel Faktörler	98
2.2. Kadın Çalışanların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar.....	111
2.2.1. Rol Çatışması	113
2.2.1.1. Rol Çatışmasının Nedenleri	115

2.2.1.2. Rol Çatışmasının Türleri	118
2.2.2. Ev İşleri	121
2.2.3. Çocuk Bakımı.....	123

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KADININ İŞGÜCÜ PİYASALARINDAN SAYISAL GÖRÜNÜMÜ	126
3.1. Dünya’da Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	126
3.2. Dünya’da Kadınların İstihdam Oranları	128
3.3. Dünyada Kadınların İşsizlik Oranları	131
3.4. Dünya'da Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımları	132
3.1.5. Dünya’da Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamları	134
3.1.7. Dünya'da Cinsiyetlere Göre İş ve Kazanç Memnuniyetleri.....	139
3.1.8. Dünya'da Kadınların Mesleklere Göre Dağılımları	141
3.1.9. Dünya’da Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumlarına Göre Dağılımları	143
3.2. Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasalarındaki Sayısal Görünümü	144
3.2.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları.....	144
3.2.3. Türkiye’de Kadınların İşsizlik Oranları.....	148
3.2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımları	150
3.2.5. Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamları	152
3.2.6. Türkiye’de Kadınların Yaş Gruplarına Göre İstihdamları	154
3.2.7. Türkiye’de Cinsiyetlere Göre İş ve Kazanç Memnuniyetleri	155
3.2.8. Türkiye’de Kadınların Mesleklere Göre Dağılımları	157
3.2.9. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumlarına Göre Dağılımları	159

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KALKINMADA ÖNCELİKLİ BÖLGELERDE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YAŞADIĞI SORUNLAR: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ.....	162
4.1. TRB1 (Malatya-Elazığ-Bingöl-Tunceli) Kadının İşgücü Piyasalarındaki Sayısal Görünümü	162
4.1.1. TRB1 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumlarına Göre	

Dağılımları	171
4.2. Elazığ'da Kadının İşgücü Piyasalarındaki Sayısal Görünümü	172
4.2.1. TRB1 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumlarına Göre Dağılımları	180
SONUÇ	182
KAYNAKLAR	186
EKLER	195
Ek-1: Tez Orijinallik Raporu	195
ÖZGEÇMİŞ	196



ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1.1. İşgücü Piyasasının Yapısı	11
Şekil 3.1. Türkiye’de işgücüne katılım oranının değişimi	145
Şekil 3.2. Türkiye’de yıllara göre istihdam oranlarının değişimi	147
Şekil 3.3. Türkiye’de yıllara göre işsizlik oranlarındaki değişim	149
Şekil 3.4. Türkiye’de kadın istihdam oranının yıllara göre değişimi.....	151
Şekil 3.5. Türkiye’de kadınların eğitim durumuna göre istihdam oranlarının dağılımı	153
Şekil 3.6. Türkiye’de kadın istihdam oranının yaş değişkenine göre dağılımı	155
Şekil 3.7. Türkiye’de nüfusun cinsiyet yapısına göre kayıt dışı istihdam oranları	160
Şekil 4.1. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işgücü katılım oranının değişimi	163
Şekil 4.2. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre istihdam oranının değişimi	164
Şekil 4.3. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işsizlik oranının yıllara göre değişimi	165
Şekil 4.4. TRB1 Bölgesinde kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı.....	166
Şekil 4.6. TRB1 Bölgesi’nde yaş gruplarına göre kadın istihdam oranlarının yıllara göre değişimi.....	169
Şekil 4.7. TRB1 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumları	171

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 3.1. Dünya çapında işgücüne katılım oranları	127
Tablo 3.2. Dünya ülkelerinde kadın istihdam oranları	129
Tablo 3.3. Dünyada kadınların işsizlik oranları.....	131
Tablo 3.4. Dünyada kadın istihdamının sektörel dağılımı.....	133
Tablo 3.5. Dünya'da Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamları	135
Tablo 3.6. Dünya'da kadınların yaş gruplarına göre istihdamları	138
Tablo 3.7. Dünya'da Cinsiyetlere Göre İş ve Kazanç Memnuniyetleri	140
Tablo 3.8. Dünya'da kadınların mesleklere göre dağılımları	142
Tablo 3.9. Dünya'da kadınların işgücüne kayıtlılık durumlarına göre dağılımları.....	143
Tablo 3.10. Türkiye'de işgücüne katılım oranları	145
Tablo 3.11. Türkiye'de yıllara göre istihdam oranları	147
Tablo 3.12. Türkiye'de yıllara göre işsizlik oranları	149
Tablo 3.13. Türkiye'de yıllara göre kadın istihdam oranlarının sektörel dağılımı.	151
Tablo 3.14. Türkiye'de Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamları.....	152
Tablo 3.15. Türkiye'de yaş gruplarına göre kadın istihdam oranları	154
Tablo 3.16. Türkiye'de Cinsiyetlere Göre İş ve Kazanç Memnuniyetleri.....	156
Tablo 3.17. Türkiye'de kadınların mesleklere göre dağılımları	158
Tablo 3.17. Türkiye'de cinsiyete göre işgücünün kayıtlılık durumu.....	160
Tablo 4.1. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işgücüne katılım oranları.....	163
Tablo 4.3. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işsizlik oranları	165
Tablo 4.4. TRB1 Bölgesi'nde kadın istihdamının sektörel dağılımı	166
Tablo 4.5. TRB1 Bölgesinde kadınların eğitim durumlarına göre istihdamları ...	168

Tablo 4.6.	TRB Bölgesi'ndeki kadın istihdam oranının yaş dağılımına göre değişimi	169
Tablo 4.7.	TRB1 Bölgesi'nde kadınların mesleklere göre dağılımları.....	170
Tablo 4.8.	Türkiye'de cinsiyete göre işgücünün kayıtlılık durumu.....	171



ÖNSÖZ

Kadının, insan olarak varolma mücadelesi, içinde bulunduğu toplumsal yapıya bağlı olarak değişmiş ve gelişmiştir. Kadına ve onun tarihsel açıdan bulunduğu konuma bakıldığında birçok evreden geçtiğini görürüz. Bu evrelerde kadınlar, kimi zaman özgür kimi zamanda hükmedilen konumdadır. Kadınlar, yüzyıllarca üretimin her aşamasına katkıda buldukları halde, kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamadıkları gibi dünyanın yoksulluktan en fazla etkilenen kesimi de oluşturmaktadır.

Kadına toplum içinde atfedilen rol, kadının aile içindeki konumu ve değer yargıları, kadınların işgücü piyasası içinde etkin bir şekilde yer almalarını zorlaştırmakla birlikte, eğitim düzeyindeki yetersizlik ve bilgi-beceri noksanlığı kadın istihdamının önündeki en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların neyi, nasıl üretmesi gerektiği artık hiç olmadığı kadar plana tabidir. Bu durumu hazırlayan paradigma değişiminin sonucu olarak, kadınların evde farklı kalemlerdeki üretimleri ekonomi dışı sayılmış, nüfusun yarısını oluşturan atıl bir kaynak oldukları varsayımı genel kabul görmüştür. Tarihsel süreç içerisinde kadınların emeği, erkek emeğine oranla daha düşük düzeyde ücretlendirilmiş, talep görmemiş ve çoğu alanda kadınların emekleri değersiz görülmüştür.

Çalışmada kalkınmada öncelikli bölgelerde kadınların işgücü piyasalarında yaşadıkları sorunlar Elazığ ili özelinde araştırılacaktır. Çalışmanın ilk bölümde kadın çalışan, işgücü, işgücü piyasası ile ilgili bazı kavramlara ve kadınların tarihsel süreç içindeki konumuna değinilecek ikinci bölümde ise kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar konusunu ele alacağız. Son bölümde ise Elazığ ili baz alınarak detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

Çalışma süresince tecrübe ve bilgi birikimini en üst seviyede benimle paylaşan değerli hocam Doç. Dr. Gökçe CEREV' e çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ayrıca bana desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili annem ve babama da çok teşekkür ederim.

Saygılarımla;
Dilay ÖLMEZ
Elazığ – 2019

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte üretim faktörlerinde meydana gelen değişim sonucunda kadınların işgücü piyasalarındaki konumu da şekillenmeye başlamıştır. Sanayi devrimi sonucunda toplum içinde yeni bir sınıf olarak işçi sınıfı şekillenmiştir ve toplumdaki konularının belirlenmesinde önemli rol oynamıştır. Bu sebeple kadınların kitlesel bir şekilde işgücüne katılım göstermeleri ve buna bağlı olan değişimler, modern zamanların en büyük sosyo-kültürel çağı olarak ifade edilmektedir.

İşgücünün kadın istihdamdaki artışı gerek üretime katılma, kalkınmada pay sahibi olma, gerekse toplumsal cinsiyet eşitliği, hak ve özgürlüklerin edinimi gibi gerekçelerle teşvik edilmektedir. Bu süreçte, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler kategorisindeki ülkelerde kadının erkeklerle eşit, özgür, çağdaş ve güçlü bir birey olarak toplum içindeki yerini almasının ancak istihdamı ile gerçekleşeceği kabulü sarsılmaz bir paradigmaya dönüşmüştür.

Toplumsal yaşamın başlangıcından beri üretim ilişkilerinde önemli bir yere sahip olan kadının, çalışma yaşamına “işçi” statüsünde girmesi Dünya’da Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Dünya’da kadınların iş hayatına dahil olmaları 1800’lü yıllarda gerçekleşirken sanayi devrimi ile birlikte işçi sınıfına yönelik önemli değişimler yaşanmıştır. Türkiye’de ise kadının çalışma hayatına dahil olması dünya ülkeleri ile benzer zaman dilimlerinde gerçekleşmesine rağmen asıl gelişmeler cumhuriyet döneminden sonraki dönemde yaşanmıştır.

1970’li yıllardan günümüze küreselleşmeyle birlikte, piyasalarda fiyat rekabetinin en önemli unsur haline gelmesiyle, işletmeler işgücü maliyetlerini düşürme yoluna gitmiş ve bu doğrultuda ucuz ve ikincil işgücü olarak nitelendirilen kadın işgücünün istihdamını artırmıştır. Günümüzde, geçmişe kıyasla eğitim imkanlarından daha fazla yararlanma fırsatı bulabilen kadınlar, artık işgücü piyasasında önemli bir aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılımındaki bu artışa karşın, işgücü piyasasında ikincil işgücü olarak nitelendirilmeye devam etmekte, dolayısıyla eski ve yeni pek çok sorunla başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Kadın çalışanların yaşadıkları

bu sorunların en temel nedeni, kadınların ailevi sorumluluklarının toplum tarafından temel sorumluluğu olarak görülmesidir.

Kadınlar Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturmasına rağmen emek piyasasının içerisinde yeterli seviyede aktif bir yerde sayılmamaktadır. Cumhuriyet'in ilanı ile Dünya'daki pek çok ülkeden çalışma hayatıyla ilgili hak ve yetkiler elde eden Türk kadınları, Türkiye'deki sosyo-ekonomik ve kültürel nedenlerle işgücüne yeterli oranda katkıda bulunamamaktadır. XX. yüzyılın ortalarında başlayan global gelişmeler kadınların işgücü piyasalarında katılım göstermelerine önemli yararlar sağlasa dahi Türkiye ekonomisi açısından önemli paya sahip Türk kadınların ülkemizdeki emek piyasasına girmesini yeterli düzeyde sağlayamamıştır. Günümüzde Türk kadınlarının hala eğitim seviyeleri düşük, eğitim alanları kısıtlı ve kadın işleri olarak nitelenen meslekler yoğunluk kazanmakta ve bununla beraber Türk kadınları erkeklere göre daha düşük nitelik ve ücret sayılan işlerde görev almaktadır. Ayrıca emek piyasasına katılma durumunda ise ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı kadının görev dahili olarak benimsendiğinden, erkeklerin bu yükümlülüğü paylaşmak istemediği de açıkça ortadadır.

Kadın çalışanlar, gerek çalışma yaşamında maruz kaldıkları eşitsizlikler, gerekse aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları nedeniyle; cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel/psikolojik taciz, kayıt dışı çalışma, sosyal güvelik haklarından yararlanamama, iş tatminsizliği, rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. İş ve aile yaşantısının sorumlulukları arasında yaşanan çatışmanın ise; stres, tükenmişlik, motivasyon ve verimlilikte azalma, örgütsel bağlılıkta azalma ve hatta işten ayrılmaya kadar uzanan sonuçları olabilmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına girdiği dönemden bu yana, kadınları çalışma yaşamında güvence altına alma ve kadın istihdamını artırma düşüncesi temelinde uluslararası ve ulusal bazda pek çok politika yürürlüğe konulmaktadır. Fakat kadın çalışanların problemlerinin gün geçtikçe daha önemli boyutlara ulaşması, günümüzde öncelikle uluslararası örgütleri daha sonra hükümetleri, sendikaları, sivil toplum kuruluşları ve işletmeleri devreye sokmaktadır. Böylece kadın çalışan sayısı fazla olan pek çok işletme, iş-aile çatışmasına bağlı olarak yaşanan iş doyumsuzluğunu önleyebilmek için çalışanlarına sosyal ve örgütsel destek hizmeti sunmaktadır.

Buna bağlı olarak Birleşmiş Milletler Raporları, Avrupa Birliği Komisyon Kararları ve Avrupa İstihdam Stratejisi benzeri uluslararası belgelerde olduğu gibi, Türkiye’de de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)’nda kadınların istihdamı ekonomik özgürlüğe kavuşmalarının, toplumsal saygınlıklarının artırılmasının ve toplumda daha fazla kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının anahtarı sayılmaktadır. Bu temel şartın sağlanmasının, aynı zamanda kadınların iş piyasasında çalışmasının önündeki engellerin de en önemlisi olan cinsiyete dayalı işbölümünün yarattığı cinsiyet rolleri ve aile sorumluluklarından arındırılmasını gerektirdiği, bu nedenle çocuk bakımının dışsallaştırılmasının (defamilisation) şart olduğu kabul edilmiştir.

Bu sürecin gerçekleşmesinde insan ilişkilerinin en yoğun şeklini barındıran ailedeki her türden bağımlılığı olumsuz olarak niteleyen bireyci kültürün önemli rolü olmuştur. Buna bağlı olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi için kadının birey olmasına vurgu yapan kadın hareketi, kadınların kendi ihtiyaçlarını ve seçimlerini öncelerken diğerlerinin/çocukların onlardan ihtiyaçlarının önemsizleşmesini ve ikincilleşmesini sağlamıştır. Öncelikler sıralamasındaki bu değişim toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması mücadelesinde, bakım hizmetinin kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kısıtlayan en önemli engel olarak görülmesine neden olmuştur. Benzer şekilde evlenip aile kurmak yoluyla aile fertlerinin fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasında rol almak da, kadının bireyleşmesi ve bağımsızlaşması önünde artık bir engel olarak algılanmaktadır.

Çalışmanın amacı kalkınmada öncelikli bölgelerde kadınların işgücü piyasalarında yaşadıkları sorunların incelenmesidir. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kavramsal boyutuyla çalışma hayatında kadın, işgücü piyasalarının temel kavramları, kadın işgücünün tarihsel süreç içindeki konumu, kadın istihdamını etkileyen faktörler ve piyasalardaki çalışma şekilleri ayrıntılı olarak ele alınacaktır. İkinci bölümde işgücü piyasalarında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlara iş ve aile hayatı olarak değinilecektir. Üçüncü bölümde ise kadının işgücü piyasalarından sayısal görünümünü dünya ve ülkemiz bazındaki verilerle aktarılacaktır. Dördüncü ve son bölümde de kalkınmada öncelikli bölgeler ve Elazığ ilinde çalışan kadınların işgücüne katılma oranları, çalışma ilişki ve kültürel boyutu ve istatistiksel veriler gündeme getirilecektir.

Buldukları toplumun içerisinde yer alan kadınlar mevcut olan ekonomik koşullarda etkin birey olma fırsatına kimi zaman sahip olmuş kimi zaman da bunu gerçekleştirememiştir. Birinci bölümde tarihsel süreçte kadın istihdamının tarihçesine bakılarak ilkel toplumdan başlayıp küresel çağa kadar gelen süreç derinlemesine ele alınacaktır. Bu bağlamda kadın istihdamının ekonomiye sağladığı katkı ve faydalardan, ekonomik alanda oluşturduğu verim ve etkililiğine kadar tüm faaliyetler bahsedilecektir.

Her toplum için kadın işgücü çok alışlagelmiş bir hal olmamaktadır. Bu yüzden kadınlar işgücüne katılımda bazı sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. İkinci bölümde işgücü piyasalarında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar iş ve aile hayatı şeklinde ayrılarak anlatılacaktır. Böylece kadın çalışanların korundukları ya da korunamadıkları yasal çerçeve de incelenmiş olacaktır.

Üçüncü bölümde dünyadaki gelişmiş, gelişmekte ve gelişmemiş ülkelerin kadın işgücü piyasalarındaki sayısal görünümünden veriler verilecek ve Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında kadın işgücü piyasalarındaki sayısal analizler ele alınarak değerlendirilmiştir.

Son bölümde ise, kalkınmada öncelikli bölgelerde kadınların işgücü piyasalarında yaşadıkları sorunlar ve Elazığ ili örneği detaylı bir şekilde ele alınıp kadın işgücüne katılma oranları, küresel boyutu ve birçok faktörler ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir.

I.1. Çalışmanın Amacı

Toplumlar ve ekonomiler açısından önem arz eden kadın istihdamı, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Gelişmiş ekonomiye sahip ülkeler kalkınmışlık düzeylerini artırmak ve ekonomilerinin devamlılığını sağlayabilmek amacıyla kadın istihdam oranlarının artırılması için çeşitli çalışmalar yürütürken, gelişmekte olan ülkelerde ise kadın istihdamı konusunda yapılan çalışmalar yetersiz düzeydedir. Kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını engelleyen medeni durum, yaş durumu, toplumsal cinsiyet algısı, sosyo-kültürel unsurlar ve eğitim durumu gibi birçok unsur bulunmaktadır.

Kadın istihdamı Türkiye’de olduğu gibi TRB1 Bölgesi’nde yer alan illerde ve son yıllarda sanayisi gelişen ve bölge ekonomisi üzerinde etkili olan Elazığ’da da ciddi bir

problemdir. Bu çalışmanın amacı Elazığ ilinde kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını engelleyen unsurları belirlemektir. Bu amaçla 2000-2018 yılları arasında dünya, TRB1 bölgesi ve Elazığ iline ait kadın işgücü piyasası verileri incelenerek karşılaştırılmıştır. Ayrıca elde edilen veriler ülkemizde kadınların çalışma hayatını engelleyen en önemli problemlerden biri olan toplumsal cinsiyet bağlamında ele alınarak değerlendirilmiştir. Çalışmada ayrıca kadın işgücü piyasası oranlarını etkileyen yaş, eğitim durumu, iş-kazanç memnuniyetleri, mesleki durum, işgücüne kayıt durumu ve yıl değişkenlerinin kadınların çalışma hayatına katılma düzeyleri üzerinde ne kadar etkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

I.2. Çalışmanın Önemi

Kadınların işgücüne dahil olma düzeyleri tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir problem olarak görülmektedir. Ülkelerin ekonomilerini güçlendirmeleri ve kalkınmışlık düzeylerini artırabilmeleri açısından kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması önem arz etmektedir. Ülkeler kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmaya yönelik yeni politikalar geliştirmekte ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları problemleri çözmeye yönelik çeşitli çalışmalar yürütmektedirler. Kadın işgücü piyasası verileri gelişmekte olan dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de oldukça düşük seviyelerdedir. Türkiye’de 2018 yılı işgücüne katılım oranları incelendiğinde erkek işgücüne katılım oranının %72,7 olduğu görülürken kadın işgücüne katılım oranının ise %34,2 düzeyinde olduğu görülmektedir. İşgücüne katılım oranları göz önünde bulundurulduğunda erkek işgücüne katılım oranının yarısından daha az bir orana sahip olan kadın işgücüne katılım oranı, ülkemizdeki kadın işgücü piyasasındaki sorunun boyutunu ortaya koymaktadır.

Alanyazında kadın işgücü piyasalarına yönelik birçok çalışma yer almakta ve bu çalışmalarda kadın işgücüne katılım oranlarının düşük olmasını, eğitim düzeylerinin düşük olmasına bağlamaktadırlar (Tokgöz, 2007; Şalvarcı Türeli ve Dolmacı, 2012; Kılıç ve Öztürk, 2014). Ancak kadın işgücü piyasalarına yönelik son yıllarda yapılan çalışmalarda, toplumsal cinsiyet algısının da kadın istihdam oranları üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Toplumların, kadın ve erkeklere cinsiyetlerine göre sorumluluklar yüklemesi ve birtakım roller biçmesi olarak tanımlanan toplumsal cinsiyet algısı, kadının çalışma hayatından soyutlanmasına ve belli meslek grupları dışında

çalışmalarına engel oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı ülkemiz genelinde karşılaşılan bir sorun olsa da bu durum Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde daha yoğun bir şekilde kendini göstermektedir. Bu çalışma Doğu Anadolu'da yer alan ve bölge ekonomisi açısından önemli bir konumda bulunan Elazığ'da yaşayan kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını engelleyen unsurların belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

I.3. Çalışmanın Literatüre Katkısı

Kadın işgücü piyasalarına ilişkin verilerin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde, verilerin genellikle Türkiye ve bölgeler bazında gerçekleştirildiği görülmektedir. Ülkemizde aynı bölgede bulunmalarına rağmen illerin işgücü oranları ve kadın işgücüne katılımını engelleyen unsurlar farklılık gösterebilmektedir. Çalışma kapsamında incelenen Elazığ ili, Malatya, Tunceli ve Bingöl illerinin de içerisinde bulunduğu TRB1 bölgesinde yer almaktadır. Bu iller aynı bölgede bulunmalarına rağmen ekonomileri ve kadın işgücüne katılım oranları birbirlerinden farklılık göstermektedir. Alanyazında yalnızca Elazığ iline ait kadın işgücü verilerinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada Elazığ İŞKUR Müdürlüğü, Elazığ Sosyal Güvenlik Kurumu ve Elazığ Ticaret ve Sanayi Odası'ndan Elazığ ili kadın işgücü piyasasına ait veriler elde edilmiş ve bu veriler dünya ülkeleri, Türkiye ve TRB1 bölgesi verileriyle karşılaştırılarak Elazığ ilinde kadın istihdamını önleyen unsurlar kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu bağlamda çalışma Elazığ ili kalkınmışlık düzeyini artırma ve ekonomiyi güçlendirmeye yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

I.4. Literatür Araştırması

“Kalkınmada Öncelikli Bölgelerde Kadınların İşgücü Piyasalarında Yaşadığı Sorunlar: Elazığ İli Örneği” adlı çalışma konusunun belirlenmesi ve hazırlanması aşamasında şu çalışmalardan yararlanılmıştır:

Kocacık (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” adlı makale çalışmasında, kadınların iş yaşantılarında karşılaştıkları problemleri ve çalışma hayatındaki konumunu incelemiştir. Çalışmada kadın işgücü piyasasına ilişkin veriler

sunulmuş ve kadınların iş yaşantılarında karşılaştıkları problemler sınıflandırılarak değerlendirilmiş ve çözüm önerileri getirilmiştir.

Tülük (2006), “Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği” adlı yüksek lisans çalışmasında araştırmaya katılan kadın çalışanların çalışma hayatından beklentilerini ve çalışma hayatında karşılaştıkları problemleri belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, kadına yönelik negatif algının ve toplumsal cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılması ve eğitim düzeylerinin artırılması, tarafsız ve objektif bir yönetim anlayışının benimsenmesi gibi unsurların kadın işgücüne katılım oranlarının artırılmasında etkili olacağı ifade edilmiştir.

Öztürk (2007), “Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’ de Bir Alan Çalışması” adlı yüksek lisans çalışmasında geliştirdiği ölçeği kullanarak kadının çalışma hayatına katılımları konusundaki kadın ve erkek görüşlerini belirlemeyi ve söz konusu düşünceler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada ölçekten elde edilen veriler analiz edilmiş ve kadınların çalışma hayatına katılımları konusundaki erkek ve bayan katılımcıların düşüncelerinin istatistiksel olarak birbirinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özağır (2010), “İş Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama” adlı yüksek lisans çalışmasında kadının çalışma hayatındaki konumu tarihsel süreç içerisinde ele alınarak incelenmiş ve kadınların bu süreç içerisinde yaşadıkları problemleri ve bu problemlerin çalışma hayatlarındaki performansları üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Konya’da markette çalışan kadınlara yönelik bir anket çalışması gerçekleştirmiş ve verilerin istatistiksel analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin, bireysel performanslarını olumsuz yönde etkilediği, bu durumun işlerine yönelik performanslarının düşmesine neden olduğu ve verimliliklerini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Can (2010), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” adlı yüksek lisans çalışmasında işveren ve çalışan pozisyonundaki kadınların

karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla Kahramanmaraş'ta tekstil sektöründe faaliyet gösteren kadınlara yönelik anket uygulamıştır. Çalışmada sonucunda hem işveren hem de çalışan pozisyonunda bulunan kadınların toplumsal cinsiyet algısı ve kadının çalışma yaşamına yönelik önyargılar gibi nedenlerle birtakım sorunlar yaşandığı tespit edilmiş ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Arslaner (2012),“Kadın Çalışanların Müşteri Memnuniyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı yüksek lisans çalışmasında konaklama sektöründe faaliyet gösteren kadınların, müşteri memnuniyeti üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Muğla ve Antalya’da faaliyet gösteren 20 konaklama tesisinde bulunan 311 müşteriye anket uygulamış ve kadın çalışanların müşteri memnuniyetini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Akalan (2013), “Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya’da bir Uygulama” adlı yüksek lisans çalışmasında Sakarya ili kadın işgücü piyasa verilerini analiz ederek kadınların ev ve iş hayatında yaşadıkları problemleri belirlemek ve kadın işgücüne katılım oranlarının, istihdam üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Sakarya İli Orman Müdürlüğü’nde ve özel sektörde çalışan kadınlara yönelik anket uygulamıştır. Çalışma sonucunda kadınların iş hayatlarında uzun süre geçirmelerinin aile içerisindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmede birtakım sorunları beraberinde getirdiğini ve kadınlara yönelik esnek çalışma saatlerinin uygulanmasının kadınların verimliliğini arttıracakını ifade ettikleri belirlenmiştir.

Kartal (2015), “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği” adlı yüksek lisans çalışmasında toplumsal cinsiyet algısının ve kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının sebebini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Kahramanmaraş’ta tekstil sektöründe faaliyet gösteren kadın çalışanlara yönelik anket uygulamış ve elde edilen verileri istatistiksel olarak analiz etmiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların %48,3’ünün iş yerinde herhangi bir cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmadığını ifade ettikleri belirlenmiştir.

Küçük (2015), “Çalışma Yaşamında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlar” adlı makale çalışmasında farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan kadınların iş yaşamlarında ve sosyal hayatlarında karşılaştıkları problemleri belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla 11 farklı

sektörde faaliyet gösteren 45 kadın çalışanın görüşleri görüşme yöntemiyle alınmış ve kadınların yaşadıkları problemler belirlenmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen verilere dayanarak çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Karali (2016), “Kadınların Çalışması, Çorum’da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi” adlı yüksek lisans çalışmasında Çorumda imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan kadınların iş hayatında karşılaştıkları problemler belirlenmiş ve bu problemlerin kadınların çalışma verimliliklerine etkileri incelenmiştir. Bu amaçla çalışan kadınlara anket uygulanmış ve istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Çalışmada çocuklu çalışanların işyerlerinde kreş bulunması, esnek çalışma şartlarının sunulması gibi unsurların sunulmasının çalışma hayatındaki verimliliklerini arttırdıklarını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Durmaz (2016), “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller” adlı makale çalışmasında kadınların dünyada ve Türkiye’de işgücüne katılma oranları, işgücüne dahil olma şekilleri ve çalışma hayatında karşılaştıkları problemleri ele alarak incelemiştir. Çalışma sonucunda kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere oranla düşük olduğu, gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranının nispeten daha yüksek olduğu ve Türkiye’de ve dünyada kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları birtakım problemlerin olduğu tespit edilmiş ve genel değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Cerev ve Yenihan (2017), “İşgücü Piyasası Temel Kavramları Doğrultusunda Elazığ İli İşgücü Piyasasının Mevcut Durumu ve Analizi” adlı makale çalışmasında Elazığ iline ait işgücü piyasası verileri incelenmiştir. Çalışmada 2008-2013 yılları arasında Elazığ iline ait işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı verilerine yer verilmiş ve kadın işgücü verilerinin erkek işgücü verilerine oranla oldukça düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonucunda Elazığ işgücü piyasalarında olumlu yönde değişmelerin olduğu belirlenmiş ve olumlu gelişmelerin devam ettirilebilmesinin il ve bölge ekonomisi açısından kadınların çalışma hayatına dahil olmalarının önemli olduğu ifade edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

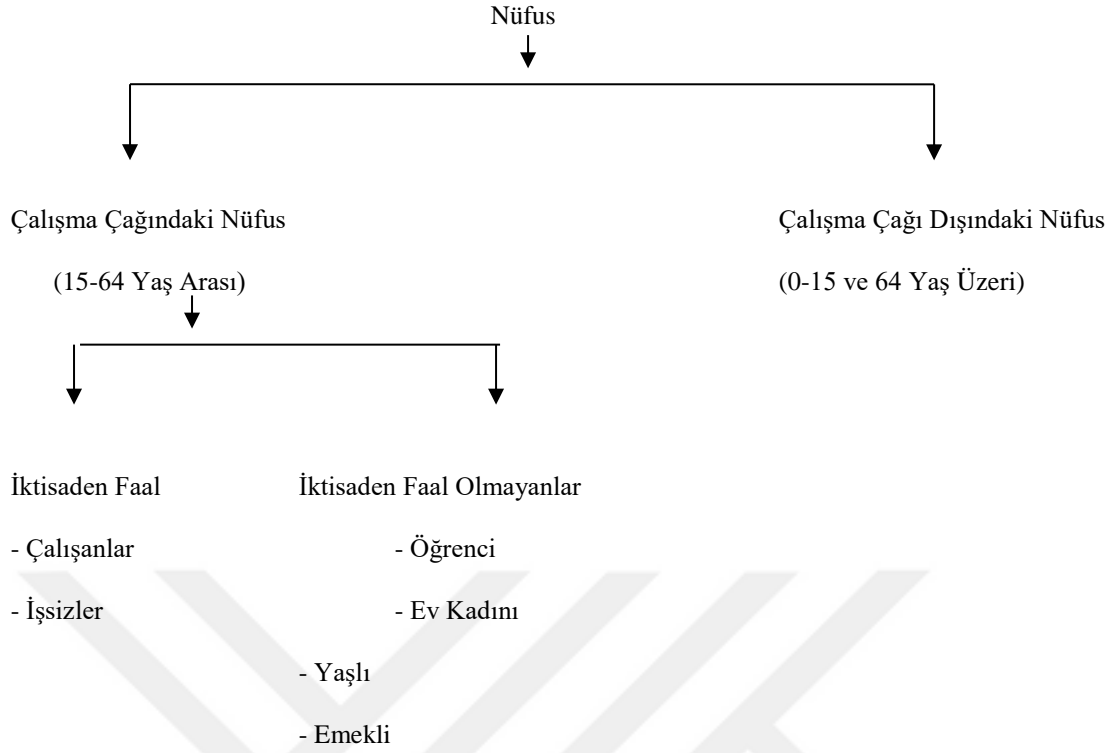
1. KAVRAMSAL BOYUTUYLA ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

1.1.İşgücü Piyasalarının Temel Kavramları

1.1.1. İşgücü Piyasası

İşgücü piyasasına yönelik ilgili literatürde birçok farklı tanım yer almaktadır. Etöz ve Çabuk (1999), işgücü piyasasını çalışabilir aktif nüfusun işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki faaliyet, etkileşim ve reaksiyonları kapsayan ve dinamik bir yapıya sahip olan sistemler bütünü olarak tanımlamıştır. Yine bir başka tanımda işgücü piyasası, işgücü ve öz kaynak sahipleri arasında istihdam varlığının kurulmasına ve devam ettirilmesine ilişkin tarafların farklı etkenlere sahip oldukları siyasal, sosyo-kültürel, ekonomik ve hukuksal faktörlerin belirlendiği alan olarak tanımlanmıştır (Kapar, 2005:25). Ergün (1999), ise işgücü piyasasını işgücü arzı ile işgücü talebinin bir araya gelerek bir fiyat ve miktar oluşturdukları konum olarak tanımlamıştır.

İşgücü piyasasında arz, farklı seviyelerdeki bilgi ve beceri kapasitesine sahip işgücü havuzu olarak ifade edilirken, talep herhangi bir zamanda bu işgücüne olan gereksinimdir. İşgücü piyasası bazen bir şehir bazen bir bölge olabileceği gibi bazen de bir ülke hatta dünya olarak da belirlenebilir. İşgücü arzı ve işgücü talebi, işgücü piyasasının esas iki değişkenidir. Bu ikisi arasındaki ayırım işsizlik olarak isimlendireceğimiz olguyu belirtir. Bu iki değişkene ait ve değişkenler arasındaki farka dair bilgiler, söz konusu olan ülkede hangi alanlarda istihdam fazlası hangi alanlarda istihdam noksanı olduğunun da açıkça belirtisidir (Etöz ve Çabuk, 1999: 29).



Şekil 1.1. İşgücü Piyasasının Yapısı (Etöz ve Çabuk, 1999:29)

1.1.2. İşgücü

İşgücü, bir ülkedeki emek arzını kişi sayısı yönünden belirten ve iktisaden faal durumda olan nüfus veya aktif nüfus şeklinde tanımlanan kavramdır. TÜİK işgücü kavramını, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfus olarak ifade etmektedir (Bekiroğlu, 2010: 3).

İşgücü, çalışanların ve işsizlerin toplamından oluşmaktadır. Çalışma yaşında olduğu halde iş aramayanlar, işgücü kavramı içinde yer alırken yetişkin nüfus kapsamındaki çalışanlar ve işsizler ise işgücü kapsamında yer almaktadır.

İşgücü = Çalışanlar + İşsizler, şeklinde ifade edilir. Çalışma yaşında olduğu halde, işgücüne dahil olmayanlar aşağıdaki gibidir (Bilgili, 2015: 133):

- İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar
- İş bulma ümidini yitirenler
- Mevsimlik çalışanlar
- Kendi evinde çalıştığı için iş aramayanlar

- Öğrenim sürecini devam ettirdiği için iş başı yapmaya hazır olmayanlar
- Emekli olanlar ve yeni bir iş aramadığı için iş başı yapmaya hazır olmayanlar
- Çalışamaz halde (engelli, hastalık, vb.) olduğu için iş aramayanlar
- Ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı iş başı yapmaya hazır olmayanlar

İşgücünün niceliksel araştırılmasında başlangıç noktası toplam nüfus olarak belirlenmektedir. Toplam nüfusun içinde yer alan bazı kişiler çalışma çağı dışında kalır ve 0-14 yaş arası ile 65 yaş üstü insanlardan oluşan bu grup faal olmayan nüfus şeklinde ifade edilir. Faal olmayan nüfus içerisinde öğrenciler, ev hanımları, emekliler, irad sahibi kişiler, mevsimlik işçiler bulunmaktadır. Toplam nüfustan faal olmayan nüfus çıkarıldığında faal (aktif) nüfus ortaya çıkar ve bu da işgücü ile aynı anlamı ifade etmektedir (Ergün, 1999: 4-5).

1.1.3. İşgücüne Katılma Oranı

Herhangi bir zaman dahilinde istihdam edilenlerle aktif biçimde iş arayanların toplamının kapsadığı işgücünün faal nüfusa oranına işgücüne katılma oranı olarak tanımlanır. İşgücünün demografik bünyesini değerlendirirken daha bilimsel terim olan işgücüne katılma oranını vurgulamak, nüfus ile işgücü arasındaki köklü bir yapıyı da görmezden gelmemek adına yararlı olduğu söylenebilir (Yazgan'dan aktaran Pınarcıoğlu, 2006: 19).

İşgücüne katılmayı belirleyen etkenler çeşitli şekillerde olduğundan dolayı ve ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğinden, her ülkede işgücüne katılma oranı değişiklik gösterebilir. Bu yüzden çalışma kararı kültürel ve yasal çerçevede verilen bir karar mekanizmasıdır. Örneğin kadının çalışmasına onay verilmediğinden kadınların işgücüne katılma oranları bazı ülkelerde ciddi derecede düşük seviyededir. Ayrıca okul yaşı, emeklilik gibi hukuki düzenlemeler de bazı yaş gruplarının işgücü katılımına engel olmaktadır (Ergün, 1999: 6).

1.1.4. İşgücünde Kadın Çalışan

Kadınların ekonomik hayata katılmaları onlar için yeni bir olgu olduğu söylenemez. Dünya var olduğundan beri kadınlar sürekli çalışmakta ve kendilerine verilen görevlerini sürdürmektedirler. Geleneksel toplumlardan gelişmiş toplumlara kadar süre gelen toplumsal gelişim akışı içerisinde kadın hem evin içinde, hem de evin dışında ekonomik yaşama aktif bir şekilde katılım göstermiş ve kadınların toplam nüfus içerisindeki yeri giderek artmıştır.

Kadın çalışan kavramı, cinsiyet esaslı feminist modelinde ve ekonomik esasa dayalı işgücü piyasası yaklaşımlarında farklı anlamlara gelmektedir. Evrensel yaklaşım olarak, feminist esasa dayalı kuramlar, kadın-erkek eşitsizliklerinin üretim ve hizmet alanlarında tekrardan üretildiklerini, eşitsizliklerin yok edilmesiyle üretim içerisinde kadınların emeklerinin negatif taraflarının yok olacağını ileri sürmekte olduğunu belirtmektedir (Ergüder, 2006: 62).

Ekonomik nedenli işgücü piyasası yaklaşımlarında ise, kadının özneliği hakkında daha az bahsedilmektedir. Neo-klasik emek piyasası yaklaşımı, iş paylaşımında uzmanlaşmayı ve rasyonelliği esas teori şeklinde kabul edip, kadınların ev içi ve ev dışı çalışmaları halinde bu durumun gerçekçi olamayacağını bildirmektedir. Bu yaklaşıma göre kadın, işgücü becerisi ile elde ettiği marjinal verimliliğe bağlı şekilde istihdam olunmakta ve ücret almaktadır. Ayrıca kadınların görece bir şekilde elde ettikleri düşük ücretler de, iş becerilerinin niteliklerindedir. Marksist yaklaşımı ise, neo-klasik emek piyasası yaklaşımına karşı çıkarken, emek piyasalarının üretim alanları, haneyi de tüketim ve tekrardan üretim yeri şeklinde ifade ederek kadınların hanede yaptıkları işleri ve görevleri üretim çerçevesinden soyutladığını belirtmektedir (Eraydın, vd: 1999: 29). Başka bir ifadeyle, ev içi emeği görünmez kılıp kadın işgücünü ise hane içi ve hane dışı alan olarak baz aldığı bilinmektedir.

Kadın çalışan kavramı çeşitli bakış açıları tarafından farklı yorumlansa da özünde kadının ekonomik ve ekonomik olmayan faaliyetleri değerlendirilmektedir. Kadın çalışanlara yönelik tanımlamalar yapılırken kadın emeğinin hangi noktada “çalışma” olarak adlandırılacağı konusu geçmişten günümüze kadar hep tartışma konusudur. Bu tartışmanın temeli de “çalışma” teriminin niteliğinden ileri gelmekte ve günümüze kadar “çalışma” kavramına farklı anlamlar yüklenmesidir. Kimi zaman “emek”, “iş”, “işgücü”

gibi kavramlar “çalışma” kavramıyla iç içe geçmiş olmasına rağmen, temelinde tüm tanımlamalar gelir sağlayıcı olarak düşünülmüştür (Akalan, 2013:18).

Çoğu sosyal bilim kavramında olduğu gibi çalışma tarihine ve çalışmaya dair kavramlar da Avrupa eksenli (eurocentrik)dir (Zimmermann, 2001:16561).Çalışma ve iş (work), doğayı değiştiren bir hareket olarak görülür ve neyin çalışma, neyin boş zaman veya ikisi birden sayılacağı zaman, mekan ve sosyal şartlarla sıkı sıkıya bağlıdır (Grinth, 1998:7).Kapitalizm öncesinde kişinin günü, bugün olduğu gibi, “çalışma zamanı” ya da “boş zaman” olarak ayrılmamıştı. Ayrıca “çalışma” zaman ve mekan olarak da diğer etkenlerden net bir şekilde bölünmemişti (Giddens, 2005:15).

Çalışma ve iş kavramları Batı toplumlarında birbirini tamamladığı belirtilen üç anlamı içerir: Bir fiil olarak, bir çabanın muhtevası ve yerine getirilmesi anlamına gelir, bir ürün olarak kapitalist toplumların organizasyonunun bir parçasıdır, statü olarak toplumsal yapının kilit noktasını belirtir (Zimmermann, 2001:16561).

Dilimizde ise, çalışma ve iş karşılığı olarak üç kavramımız bulunmaktadır. “Sa‘y” (سعى) Arapça kökenli olup çalışma, çabalama ve gayret anlamlarına gelmektedir. “Fi‘il” (فعل) iş, kâr, eylem, amel manalarını temsil eder. “Amel” (عمل) iş, eylem, niyet manalarını içerirken; “amele” (عملة) kavramı da ırgat, işçi, işgören manasında olmak üzere, çalışma ilişkilerine dair nizamname ve evrakta yer verilmiştir (Devellioğlu, 2001:464).

Çalışma; insanların doğal dünyadan ürettikleri ve varlıklarını sürdürmelerini sağladıkları bir faaliyettir (Giddens, 2005:616). Başka bir tanıma göre ise çalışma; gelir elde etme aracı olmasının yanında bireyin statü, saygınlık ve kabul görme arzusunu ve ihtiyaçlarını gideren temel tatmin alanlarından birisidir. Bu arzu ve ihtiyaçlar evrenseldir ve dolayısıyla, tüm insanlar bu arzularına ulaşma yönünde çalışma etkinliklerinde bulunmaktadır. Tüm bunlar da çalışma olgusuna farklı bir anlam kazandırmaktadır. Ancak, çalışma olgusunun içermiş olduğu anlam ve içerik toplumsal işbölümünde cinsiyet rolleri açısından farklılık göstermektedir. Eril ve dişil türlerine ilişkin alan belirleme süreci içerisinde tarihsel-sosyal tanımlama ve açıklamalar ile çalışma eylemleri kadın için hoş karşılanmamıştır. Bu yüzden, çalışma faaliyeti kadın tarafından esas etkinlik alanı olarak kabul edilmemiş ve bu durum kadın açısından da içselleştirilmiştir. İlkel tavır ve davranışlar setinin belirleyiciliği halinde kadının ilk faaliyet alanı “ev”

olarak anlam kazandığı görülmüştür (Fidan ve İşçi, 2004:34). Halen daha kadınların ev içinde yaptıkları işlerin ve tasarlanan değerlerin sadece kullanım açısından önemli olduğu ve ev içi üretimin piyasada belirli bir tazminat karşılığı da olmadığı için; genellikle “çalışma” olarak kabul edilmediği düşünülmektedir (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 1999:1).

Kadın ve erkeğin biyolojik türlerinin cinsiyete yansıtılması ve toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesiyle kamusal alanın erkek için özel alanın ise kadın için olduğu görüşü sosyal hayatta yer edinmiştir. Bu görüş iş hayatı ile paralellik göstermiş, erkeklerin sosyal durumları, yaptıkları işlerle belirlenmiş, buna karşılık olarak da kadının sosyal konumu, istihdam içerisindeki alan ile değil, aile ve sosyal cinsiyet rolleri olarak belirlenmiştir (Savcı, 2005:34). Çalışma, yüzyıllardır erkekler için nitelenen ve kadınlara pek yakıştırılmayan bir faaliyet olarak düşünülmüştür. Halbuki çalışmanın farklı amaçları ve nitelikleri mevcuttur. Kişilerin öznel niteliklerine göre değişkenlik göstermesine rağmen, esas gaye sadece hayatı devam ettirecek bir ücret karşılığı veya gelir sağlamak değil aynı zamanda kişiye değer ve anlam yükleyen sosyal bir etkinliktir.

Özellikle Türkiye'nin AB üyesi ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'de kadınların istihdam oranları son derece düşük seviyededir ve bunun kadın işgücüne talebin düşüklüğü kadar işgücü arzını sınırlayan sosyo-kültürel engellerden kaynaklandığını içermektedir. Türkiye'deki sosyo-kültürel faktörler yani toplumsal cinsiyete bağlı iş paylaşımı ve bu işbölümünde şekillenen toplumsal cinsiyet rollerinde kadınlar ev işleri ve çocuk bakımı ile sorumlu olduğu görülmektedir. Hane işlerine harcanan emek karşılığı bulunmayan emektir, bu tarz çalışma toplum açısından takdir görülmeyen çalışma biçimidir. Kadının ev içi mesuliyetleri işgücü piyasasına girmesini, iş bulmasını yüksek oranda engel olmaktadır. Özellikle eğitim seviyeleri düşük ve vasıflı kadınların ev dışında gelir sağlayıcı işlerde görev alması, erkeğin ailenin geçimini sağlayan aile reisi pozisyonuna ve aile içerisindeki egemenliğine kadar bir tehdit unsuru şeklinde düşünüldüğünden, kadınlara veya genç kızlara çalışma onayı verilmediği bilinmektedir. Fakat kadınlara takdim edilen işlerin kısıtlılığı ve koşulların zorluğu, ücretlerinin düşük olması çalışmayı kadınlar tarafından da cazip hale getirmekten alıkoymaktadır (Toksöz, 2007:5). Sonuç olarak, kadın için hane dışında çalışma, eş ve anne rolüne ek olarak üçüncü bir rolü olan kadın çalışan rolünü dahil etmekte, ancak bu üçüncü rol cinsiyet esasına dayalı iş paylaşımını çok fazla değiştirdiğini ifade etmemektedir. Kadının, eş-anne-

çalışan üçlü rolü ve cinsiyetçi iş paylaşımının değişmemesi bir nevi kadının çalışmasına bakış açılarının farklılaşmadığını da göstermektedir. Birçok toplumda erkek, evin geçimini sağlayan “asıl kişi” olarak kabul edilmekte, kadın çalışsa bile bu çalışma ailenin geçimine katkı sağlayan “ikincil” bir nitelik taşımaktadır ve bu nedenle hem kadın, hem toplum için kadın çalışan rolü, cinsiyete dayalı işbölümünün getirdiği öteki iki rolün önüne geçemediği görülmektedir (Koray, vd. 1999:32-33). Bu nedenle kadınların çalışma hayatına girişinde bir artış olmasına rağmen, toplumsal işbölümünde geleneksel cinsiyetçi roller ve görevler evrensel olarak değişmeden varlığını devam ettirmektedir.

1.2. Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamı

Kadın işgücü, tarihsel süreç içerisinde ele alınırsa her dönem farklılaşan koşullarla birlikte ekonomik faaliyetlere de bir şekilde varlığını göstermiştir. Değişen toplum yapısı ve insanla ilgili olan her alan farklılaşmakta, bununla beraber yeni tür aile düzenleri, yeni bir siyasal ve politik düzen, değişik çalışma ve yaşam stilleri, yeni bir ekonomi ve de yeni sosyal ilişki ağları gibi faaliyetleri de beraberinde getirmiştir. Fakat kadın işgücünde sanayi devrimi dönüm noktasıdır. Sanayi devrimi sonrasında oluşan sosyolojik, ekonomik ve teknolojik değişimler kadınların belirli ücret dahilinde çalışma hayatına girmesini sağlamıştır. Bunun sonucunda ise sanayi devrimi sonrası kadınlar, ev hanımlığı ve annelik rolleri dışında ekonomik faaliyetlere belli miktardaki ücretler karşılığında talep olmuşlardır (Can, 2010: 27).

Kadın istihdamının tarihsel sürecini ilk olarak; geleneksel toplumlar ve sanayi devrimi öncesinde kadın istihdamının genel hatlarıyla ele alınacak, ikinci kısımda; kadınların işgücüne katılmalarında milat kabul edilebilecek sanayi devrimi dönemi, 1945 yıllarına kadar değinilecektir. Üçüncü kısım da ise; II. Dünya Savaşından globalleşme sürecine kadar olan dönemde kadın istihdamı incelenecek son olarak da küreselleşme sürecinden sonra bilgi toplumlarında kadın istihdamı ayrıntılarıyla anlatılacaktır.

1.2.1. Geleneksel Toplumlar ve Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı

Tarihin ilk yıllarından beri kadınlar, ekonomik yaşamın aktif bir unsurudur. Ama kadınların ekonomik faaliyetleri, önceden savaş dönemlerini çıkarırsak çoğunlukla tarım alanında ve yoğunlukla da kendi işletmeleri ile sınırlı olmuştur. Kadına ilkel yapı içinde

yüklenen esas işler üreme ile hane ve ev halkının bakımı şeklindedir (Doğramacı, 1989: 118).

Kadınlar avcı-toplayıcı toplumda sosyal ve ekonomik hayat içerisinde önemli bir konumdadır. Özellikle cinsler arasında iş bölümüne dayanan bu toplumsal yapılarda, kadının işleri erkeğin işlerine kıyasla daha basit ya da daha değersiz işler olarak görülmemektedir. Örneğin; çocukların soğuktan, sıcaktan, yırtıcı hayvanlardan korunması, yiyecek-giyeceklerin hazırlanması, ev işleri, onarım gibi işler bu dönemde kadının yürüttüğü ve önemli işler arasında sayılmaktaydı (Çıtak, 2008: 25-26).

“İlkel sürü” olarak nitelendirilen ve salt toplayıcılıkla geçindikleri varsayılan ilk topluluklar içerisinde, kadın-erkek ve genç-yaşlı gibi biyolojik farklılaşma dışında hiçbir farklı ayrışmanın olmadığı bilinir. Ancak kadının bugünüyle dününü kıyasladığımızda tarihin her döneminde ve dünyanın değişik toplumlarında ikinci sınıf insan muamelesine maruz kaldığı görülmüştür. Örneğin; Eski Çin’de kız evladı doğan ailede yasa girilmesi gelenektir ve kız çocuk yaşamı boyunca kötülük sembolü olarak aşağı bir durumda algılanmaktadır. Bir Çin atasözünde “Size oğul vermedikçe bir kadına hiçbir zaman güvenmeyin” ifadesi bulunmaktadır. Eski Hint hukukunda kadın daima velayet altında yer almaktadır. Önce babasının, sonra kocasının, kocasının ölümünden sonra da erkek çocuklarının velayeti altındadır. Hammurabi Kanunlarında kadına kocanın haksız davranışı üzerine boşanma hakkı tanınmakta olduğu bilinmektedir. Hititlerde ise aile tek eşlilik temeli üzerindedir. Kocasını öldüğünde kadın, aile içinde akrabalara devredilir, çalışma hayatında erkeğin yarısı kadar ücret verilmektedir. Eski Türk toplumlarında savaş önemli bir rol oynadığı için savaş zamanı evin idaresi kadına aittir ve kadına “hanım, begüm, bike” gibi saygı ifadeleriyle hitap kullanılır. Osmanlı toplumunda kırsal kesimde daha özgür olan kadın, kentleşmeyle birlikte toplumdan daha soyutlandığı görülmüştür. Tanzimat ve Meşrutiyet döneminden sonra batılılaşma hareketleri ile birlikte eğitime önem verilerek kadının basın ve ekonomi yaşamına katılması sağlanmıştır (Vural Dinçkol, 1998: 35-46).

Göçebe yaşam tarzında her ne kadar kadınlar belirli haklardan yoksun bırakılsa da, tüm zamanını ve gücünü ailesinin geçimi için ihtiyaç olan gereksinimlerinin teminine harcamakta ve bu anlamda saygı görmektedir. Zaman içinde yerleşik düzene geçilmiş, insanoğlunun doğaya ve hemcinslerine karşı mücadelesi gündeme gelmiş ve fiziksel güç

ön plana çıkararak kadının toplumdaki statü ve rolleri derinden etkilendiği görülmüştür (Kaya, 2009: 9-10).

Yerleşik yaşama geçiş ve özel mülkiyetin ortaya çıkması ile birlikte kadın erkekten toplumsal rol itibarı ile ayrıldı ve daha şefkat ve yumuşaklık gerektiren, ev işleri, dikiş gibi işleriyle uğraştı. Kadın ile erkek arasında oluşan bu yeni rol dağılımında, kadınlar eve kapatılmaya mal varlığına sahip erkeğe ise daha çok değer verilmeye başlanmıştır. Bu dönemde ataerkil vurgulu dinlerin ortaya çıkması da kadına verilen değerde düşüşe neden olmuş, tek tanrılı dinler kadına anne ve eş özelliklerini atfederek, kadın ile erkek arasında bir kategorik ayrıma sebep oluşturmuştur. Özellikle X. ve XV. yüzyıllar arasında hüküm süren feodalite yapı bu anlamda erkeğin mutlak hakimiyetine altyapı oluşturmakla birlikte, kadınların da üretime katılmasını zorunlu olarak görmüştür. Zira toprakların devri köylüler de değil, senyörün adına sadece kullanım hakkını içermektedir. Bu da kadınların toplumsal yaşamda geri planda kalmasına, hukuki ve eğitimsel haklarını kaybetmelerini beraberinde getirmesine neden olmuştur (Çıtak, 2008: 26-27).

XVI. yüzyılın sonlarına doğru kadınların iş hayatından gittikçe uzaklaştırılmalarıyla ilgili baskılar çok fazla artmış ve evli kadın hukuksal olarak eşine bağımlı hale getirilmeye başlanmıştır. Güç kazan burjuvazi kadınların ev kadını olma halini çok fazla önemseyen bir modeli almışlar ve bu modele dayanarak kadınlar sadece ev işleri ve çocukların bakımıyla ilgilenecek, önemli olan kararları sadece eşleri verecek, kadınlar kamu işlerinden uzaklaştırılacak gibi durumlar söz konusu olacaktır. Bu yüzyıl içerisinde reformla ilgili yapılan faaliyetler kadına yarar sağlamadığı gibi zarara uğratmasına neden olmuştur (Çakmak, 2001: 42).

Kadınların eğitim almalarına ve kendilerini geliştirip kişisel meslek edinmelerine engel olan tüm olumsuzluklara rağmen izlenen yıllarda üretim sistem ve metotların doğurduğu yenilikler önceki tecrübe ve hayatı bir yana bırakarak imalat ve hizmet sürecinin değişmesini ve pek çok sayıda işçi çalıştıran endüstri kurumlarının varlığının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

1.2.2. Sanayi Devriminden 1945 Yıllarına Kadar Olan Süreçte Kadın İstihdamı

Sosyolojik, ekonomik, teknik ve teknolojik farklılıklara sebep olan insanları fabrikalara yönelmelerini sağlayan bu büyük değişime “sanayi devrimi” denilmiştir. Makineli üretim sistemine geçmeden önce tarım dışında el sanatlarının oluşturduğu üretim ekonomisi söz konusuydu. Bu şekilde üretilenlerin nicelik ve nitelik olarak ekonomi içerisinde fark edilir bir yanı yoktu. Sanayileşme ile birlikte kullanımına hazır hale gelen makineler, insan gücünü vazgeçilmezlikten alarak üzerinde fazla durmadan cinsiyet ve yaş faktörüne bakılmaksızın işçi ailelerinin bütün bireylerini ücretli olarak çalışmasını olanak sağlamıştır. Buharın üretim süreci dahilinde kullanılmaya başlanması ilk önce İngiltere’de dokuma sektörü içinde kıvılcım alan sanayi devrimi, daha sonra gelen yıllarda yoğun bir hızla Batı Avrupa ülkelerinde de yayıldığı görülmüştür. Büyük kentlerdeki fabrikalara yoğun talep eden işçilerin ücretlerinin düşük olarak verilmesi ailelerin geçim derdine düşmesine ve böylece kadın ve çocukların da işçi olarak fabrikalara girmesine sebebiyet vermiştir (Dalkıranoglu, 2006: 12).

İngiltere’de başlayan sanayi devrimi sonraki yıllarda diğer Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Sanayi akımının beraberinde getirdiği en önemli gelişme kadınların çalışma yaşamına girmesi olayıdır. Kadınların ücret karşılığında çalışma yaşamına dahil edilmesi, çalışma yaşamında cinsiyete bağlı farklı alanların meydana gelmesine neden olmuştur. Kadın istihdamında görülen artış ile birlikte tarım alanından sanayi ve hizmet alanına doğru sektörel bir işgücü eğilimi gerçekleşmiştir. O dönem de ağır iş koşulları ve düşük seviyedeki ücretler ile çalıştırılan kadın işgücü erkek işgücünün düşük maliyetli ikamesi olarak değerlendirildiği görülmüştür (Ekmekçi, 2004: 19).

Sanayi Devrimi’yle birlikte kadınlar, ilk olarak emeklerini bir ücret karşılığı vermişlerdir. O dönemin şartlarına uygun bir şekilde istihdam olunan kadın, ağırlaşan ekonomik şartlar karşısında ezilen ve hor görülen sınıfın içinde yer almıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Kadınların istihdam edilerek işgücüne dahil edilmelerinde, sanayi devrimi önemli bir kilit noktasıdır. Sanayi devriminden önce kadınlar geleneksel rollerinin dışına çok fazla çıktığı söylenemezdi. Fakat sanayi devrimi ile birlikte, kadınların geleneksel

rollerinden sıyrılarak, belirli bir ücret dahilinde “işçi” statüsüyle çalışmalarına imkan verilmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfına kadınlar da dahil olmuştur. Bu süreçte ekonomik ve sosyolojik bakımdan pek çok sorunlar başlamış ve oluşan yeni düzene tepkiler yağmıştır. Çatışmaların olduğu gerilimli bir iş yaşamında çocuklar ve kadınlar yetişkin erkeklere nazaran daha güçsüz ve sakin bir şekilde düşünülerek seçilmeye başlanmasına neden olmuştur. Bu hal, kadınların işçileşmesine sebep olan ilk olay olarak bilinmektedir. Başka bir etken de teknik gelişmelerin üretim hızını daha basit hale sunan makinelerin yaptığı uzmanlaşma ve iş paylaşımı çocuk ve kadın işgücünden yararlanmayı basit duruma getirmesi şeklindedir. Bir diğer neden ise özellikle İngiltere’de yaşamını sürdüren kadınların Sanayi Devrimi öncesine ait çalışma koşullarında rol almalarından kaynaklanmaktadır. Sanayi Devrimi öncelikle ücret dahilinde belli bir iş standardıyla çalışan ve adı işçi sayılan kitlenin oluşmasına ve yoğunluk göstermesine, daha sonra da çocuk ve kadınları çalışma hayatına itmesine ve başlangıçta “çocuk ve kadın işçi” terimlerinin ortaya çıkmasına neden olduğu bilinmektedir (Yaprak, 2002: 31).

Ailece işçileşmenin yaşandığı bu dönemde kadınların çalışma yaşamına katılımının işveren açısından nedeni işverenlerin emek maliyetlerinde tasarruf yapmaya karar vermeleriydi. Kadınlar ve çocuklar erkeklerden daha az ücretle çalışmayı kabul ettikleri için makinelerin işletiminde kadınlarla çocuklara iş verilimi yapılıyordu (Huberman, 1995: 201). Bu umutsuz şemada, erkeklerin yanı sıra pek çok sayıdaki kadın ve çocuğun fabrika yaşamına katılması ve bir nebze aile gelir durumunu iyileştirmeye çabalaması, işgücünde kadın ve çocukların dahil olmasını etkilerken ücretlerinde gittikçe düşmesinde rol oynuyordu (Koray, 2008: 61).

Tarihin her döneminde değişik ekonomik faaliyetlerde bulunan kadın, sanayi devrimi ile ücretli işçi statüsü kazanmış ve XIX. Yüzyıl içerisinde en ilk İngiltere’de gerçekleşmek üzere pek çok batılı ülkelerde sanayileşme durumu dokuma üretimiyle başladığı görülmüştür. Özellikle bu sektörde çalışan işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlardan var olmuştur (Bozkaya, 2013: 72).

Sanayi Devrimi’ni takip eden senelerde yıllarda dokuma alanındaki kadın istihdam sayısı erkeklere oranla daha da artış göstermiştir. Bu durumun nedenleri

arasında, üretim tekniğini daha basit hale getiren makinelerin üretilmesi, iş paylaşımı ve uzmanlaşmanın kadın gücünden faydalanmayı basitleştirmesi gibi etkenlerdir (Altan ve Ersöz, 1994: 21). Ancak bu dönemde katı bir liberal iktisat anlayışı bulunmaktaydı ve ekonomik yapıda hakim olan bu anlayış, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganıyla belirtilmekteydi. Bu düşünce sonucunda kadınlar düşük ücretlerle ve ağır şartlarda çalışmak zorunda kalmış ve yoğun bir sömürüye maruz bırakılmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

Kapitalist üretim biçiminin gelişim göstermesi ile kadın, hane içerisindeki mesleki statüsünü kaybetmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte öncesinde genel olarak baz alınan emek; sanayi emeği ve ev emeği olarak iki şekildedir. Bu fark cinsiyete bağlı iş paylaşımı biçimindedir. Böylelikle kadın ev emeğini meydana getirirken erkek ise sanayi emeğini sağlayacak faktördür. Fakat kadınlar da işgücü piyasasında aktif olmayı, üst düzeydeki ekonomik alanlarda bulunmayı ve hane işlerinden ziyade ekonomik faaliyetlerde yaralı olmayı talep etmektedirler. Yalnızca bu şekilde davranarak yeniden ve daha ileri bir seviyede toplumsal konuma ulaşabilecek düşüncesindedirler (Çakmak, 2001: 9).

XIX. yüzyılın ortalarında, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişimle kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları olumsuz koşullar kaldırılmaya çalışılmış, çalışma sürelerine sınırlamalar getirilmiş, birtakım işyeri ve işkollarında kadınların çalıştırılması yasak edilmiş vb. şekilde koruyucu nitelikte yasal düzenlemeler yapılmıştır (Altan ve Ersöz, 1994: 28-30).

Sanayi Devrimi süreci içinde kadınlara yönelik yapılan düzenlemelerin kadın çalışanların sayısını büyük oranda artış göstermesini sağlamıştır. Örnek olarak 1830 yılında pamuklu dokuma alanında kadın çalışanlar İngiltere’de yaklaşık %30 oranında Almanya’da %25 ile %30 arasında Amerika’da da benzer civarlarda katılım göstermekteydi. XIX. yüzyılın son yıllarına doğru ise kimya, metalurji ve otomotiv alanlarda görülen hızlı gelişmeler, üretim süreci içerisinde bulunan kadın istihdam oranlarını geçmiş senelere göre mukayese edersek yüksek düzeyde sınırlandırmıştır (Altan, 1980: 25-32).

1.2.3. II. Dünya Savaşından Globalleşme Sürecine Kadar Kadın İstihdamı

Sanayi Devrimi'nden sonra çalışma yaşamında kadın çalışanların ikinci dönüm noktası savaş yılları olmuştur ve kadınların çalışma yaşamına katılması, yaşanan ekonomik buhranlardan, makineleşmeyle beraber sömürü faaliyetlerden ve sonrasında ortaya çıkan savaşlardan büyük ölçüde etkilendiği izlenmiştir. I. Dünya Savaşı ile beraber kadınlar daha öncesinde çalışmadıkları işlere girmiş ve de erkek iş gücü tarafından doldurulamayan daktiloculuk, sekreterlik, büro hizmetleri gibi kadın işi sayılacak yeni iş alanları ortaya çıkarmıştır (Akalan, 2013: 33).

Sanayi Devriminden sonra, II. Dünya Savaşı da kadınların emek piyasasındaki konumlarını ve sayılarını etkileyen önemli dönüm noktalarından birisi haline gelmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

II. Dünya Savaşı'na gelindiği zaman, bilhassa hizmet alanında görülen gelişmelere paralel olarak belirli bir ücret dahili içinde işgücüne katılımında bulunan kadın miktarının çok büyük oranda fazlalaştığı görülmüş ve I. Dünya Savaşı'nda olduğu gibi bu devirde de savaşa katılan erkeklerin yerini kadınlar almışlardır. Hatta evli kadınlar bile istihdama katılım göstererek bu dönemde yer almış ve aile reisliği statüsünü erkeklerin savaşa gitmesiyle kadınlar üstlenmiştir. Bundan dolayı da kadınlar hanenin geçim derdini karşılamak üzere ücret dahilinde emek piyasasına katılımında bulunmuşlardır (Bozkaya, 2013:71).

Savaş nedeniyle erkek işgücü silah altına alındığı için, çalışma alanında kadınlar boy göstermiştir. Savaş ve ekonomik buhranlardan sonra devletler, kadın-erkek toplumdaki bütün bireylerin ekonomik ve sosyal hayata katılmaları için yeni alanlar keşfetme çabasına girişmişlerdir. Bunun sonunda yaşanan gelişmelerle birlikte kadınlara hane ve toplum içinde yeni roller atfedilmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Diğer taraftan, genişleyen savaş sanayisinin işgücü gereksinimi ve erkek işgücünün kıtlığı kadının çalışma yaşamına katılmasını gerekli görülmüyordu. Bu nedenle, 18 Aralık 1941'de kadınların zorunlu çalışmasına ilişkin yasa yürürlüğe konulmuştur (Çitçi, 1982: 22). Çalışma yaşamında kadın sayısındaki hızlı artışla yaşanan bu değişimler, kadınlara yönelik farklı uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Savaş yıllarında devlet, erkek işgücü açığını kapatabilmek amacıyla kadın çalışanlara bir takım sosyal olanaklar sağlamış, çocuk yuvaları ve kreşler açmış, okullarda çocukların

beslenmesine çalışılmış gibi faktörlerde rol almıştır. Böylece, oluşturulan sosyal olanaklar, kadınların iş alanlarından ayrılmamalarını ve kadınların sanayi alanlarına daha fazla katılmalarını sağlamıştır (Altan, 1980: 33).

Sanayi Devrimi'nden sonra sayısı hızla artan savaşlar sonucu, erkeklerin cepheye gitmesi de kadının sosyal hayata katılmasına yol açmıştır. 20. yüzyılın ilk çeyreğinde İngiltere'de ticaret hayatında 500.000'den 900.000'e çıkan kadın sayısı, kamuda 260.000'den 560.000'e yükselirken, 1914 ile 1918 yani savaş yılları sırasında 1.345.000 kadın ekonomik yaşam içerisinde yer edinmiştir. Özellikle 20. yüzyılın ilk yarısı yani II. Dünya Savaşı'nı da kapsayan yıllarda kadının emek gücüne oldukça yoğun bir şekilde başvurulmuş, kamuda, üretimde ve ticaret hayatında kadın unsuru sıklıkla gözlemlenmiştir. Örneğin, 1943'te 10 bekar kadından 9'u, 10 evli kadından ise 8'i askeri ve sivil sektörlerde çalışmaya başlamıştır (Çıtak, 2008: 32).

1950'li yıllardan sonra çalışma hayatında aktif olarak yer alan kadın sayısında artış olmuş ve bu artışın nedenleri içerisinde, dünya genelinde işgören kadınları koruyucu ve destekleyici yasa ve düzenlemelerin çoğalması, toplumların kadının çalışmasına dair tutumlarında ortaya çıkan pozitif gelişmeler, eğitim imkanlarının fazlalaşması, standart dışı (atipik) çalışma biçimlerinin görülmesi ve gittikçe artması, demografik gelişmeler, evlenme oranlarının azalmasının yanında boşanma oranlarının artış görülmesi, çocuk bakımı ve diğer faaliyetlerdeki iyileşmelerden kaynaklanmaktadır (Koray vd., 2000: 214-215).

Nitekim kadının zorunluluktan kaynaklı iş yaşamında görülmesi, 1970'li yıllardan sonra hizmet sektörünün genişlemeye başlaması ile daha da yaygınlaşmıştır. Çalışma yaşamına giren kadının ise ailesiyle ve eviyle ilgili işlerini kolaylaştırması açısından ise eğitimden, ev aletlerine kadar çeşitli çözümler getirilerek kadınların eve bağlanma nedenleri minimize edildiği görülmüştür. Bu dönemde doğum kontrol tekniklerinin gelişimi ve cinsiyet ayrımcılığının yasalar ile yasaklanması da diğer önemli gelişmeler olarak ön planda seyredilmiştir (Demirbilek, 2007: 17).

Tüm bu gelişmeler sonucunda günümüz literatüründe yer alan mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramına, "pembe yakalı işgücü" kavramı dahil edilmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199).

Tüm bu gelişmelere rağmen kadınların katkısı, bir ekonomi modelinin dışındaymış gibi tanımlanmaktaydı ve hala bir dereceye kadar durumun böyle olması gerçeği mevcuttur. Bankalardan ve emtia pazarlarından borsalara, ekonomi kurumları erkek bölgeleri olarak kurulmuş yapılardandır. Mimari yapıları, örgütlenmeleri, kadınların katılımını olanaksız kılmadıysa bile, cesaretlerinin kırılmasına sebebiyet vermiştir. Örneğin Londra borsasında ancak 1973'te kadınların nihayet genel salonda çalışmalarına izin verildiği görülmüştür (Davidoff, 2009: 234).

Ülkemize bakıldığında Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu ekonomik, siyasal ve sosyal faktörler sebebiyle, batıda gerçekleşen Sanayi Devrimi'nin ülkeyi etkilemesi biraz gecikmeli olarak seyir göstermiştir.

Balkan, I. Dünya ve Kurtuluş Savaşları döneminde erkeklerin savaşa katılmasıyla erkek nüfusunda meydana gelen azalma ve 1911-1923 yılları arasında ve ekonomik koşulların diretmesi ile aile ve toplum yaşamını sürdürebilmek için kadınların evin dışında çalışmasını zorunluluk olarak ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde savaşa giden erkeklerden boşalan devlet dairelerine özellikle kentli orta sınıf kadınları gelmiştir. Postaneler, hastaneler ve ordu gibi resmi kurumlarda kadın işçiler çalışmaya başlamıştır. Bu gelişmelerde kadınların öğrenim görmeleri önemli rol göstermiştir (Altan, 2004: 57-59). Yalnız ücretli işgücüne katılanların sayısı diğer ülkelerdeki katılıma göre alt seviyelerdeydi ve savaş süresince ekonomik yaşamda kendilerini kilit noktası olarak atfedilen kadınlar, savaş sonrasında geleneksel rollerine geri dönüş yapmışlardır. Sonuç olarak, Osmanlı Devleti'nde kadınların çalışma yaşamına katılmaları Tanzimat döneminden itibaren başlasa da, kadın haklarına istinaden kadın işgücünün çalışma hayatında erkeklerle birlikte yer almaları Cumhuriyet döneminde gerçekleşmiştir.

1.2.4. Küreselleşme Sonrası Kadın İstihdamı

XVIII. yüzyıldan başlayıp XIX. yüzyılı da kapsamına dahil eden Sanayi Devrimi sadece üretimin çoğalmasına ve yeni keşiflerin artmasına yarar sağlamamış aynı zamanda kapitalizmin kurumsal yapı olmasına da etken olmuştur. Kapitalizm XX. yüzyılda çok hızlı olarak ilerlemiş ve dünya ekonomisinde daha önce karşılaşılmamış bir değişim göstermiştir. Küreselleşmenin istihdama bıraktığı ilk tesir üretim düzeninde görülen dönüşümle ortaya çıkmıştır. Küreselleşme ve sonuçları hakkında çok farklı

değerlendirmeler mevcuttur (Çıtak, 2008: 41). Bunun nedeni küreselleşmenin ne olarak algılandığıdır. Söz konusu bu tartışmalar içerisinde yaygın olan iki yaklaşım vardır. Bunun ilki küreselleşmeyi savunan, ilerleme ve kalkınma imkanlarının yalnızca bu şekilde olacağını düşünen küreselleşmeci anlayışının varlığıdır ve bu yaklaşıma göre küreselleşmeyi dünya ekonomisi içerisinde fakir ülkelerin ayakta durmaya çabaladığı yeni refah düzeyine dayalı itici bir güç olarak algılanması şekline dayanmaktadır (Durmaz, 2016:45). Diğer düşünce ise, küreselleşmeyi gelişme ve ilerlemenin önünde en büyük engel olarak teşkil eden ve bilhassa emperyalizmin yeni yüzü diye belirtilen küreselleşme karşıtı anlayış biçimidir. Küreselleşme, hem ulusal hem de uluslar arası düzeyde güvencesizliği ve eşitsizliği arttıran ve işgörenler üzerinde olumsuz etkiler meydana getiren bir süreç olarak algılanmaktadır (Yıldız, 2006: 72).

Ülkeler arasındaki iktisadi, siyasi, sosyolojik ve kültürel etkileşimin yaygınlaşması küreselleşme olarak tanımlanmaktadır. Küreselleşme, toplumların ve farklı kültürlerin etkileşimini artırmış, ideolojik gruplaşmaların daha geniş alanlara yayılmasına neden olmuş ve insanların farklı inanç, değer ve kültürlere ilişkin daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlamıştır (Paksoy vd., 2011: 6).

Küreselleşmenin istihdama etkisi ilkin üretim düzeninde esneklik olarak ortaya çıkan dönüşüm sonucunda, kadın işgücü arzında, işgücüne katılım bazında ve ücret seviyesinde ciddi değişikliklere etkili olmuştur. Çalışma saatlerinde esneklik, evli ve çocuklu kadınların özellikle işgücüne katılım oranlarının artmasında önemli rol oynamıştır (Çolak ve Kılıç, 2001: 34- 49).

Bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmeler ve değişimler hayatın her alanında olduğu gibi ekonomik alanda da önemli değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Üretimde endüstriyel çağa geçişle birlikte mavi yakalı işçilerin üretimdeki etkisi azalmış, ucuz işgücü akımını ortaya çıkarmış ve ucuz işgücü olarak nitelendirilen kadın işgücü geniş bir alana yayılmıştır (Eisenstein, 2005: 499-500).

Küreselleşme olgusunun her geçen gün biraz daha ön plana çıkması bulunduğumuz çağda, serbest piyasa ekonomisinin önemini de giderek arttırdığını göstermektedir (Paksoy vd., 2011: 8).

XX. yüzyılın son çeyreğinde ulus devletler işçiyi denetleme ve müdahale etme yolu ile güvence altına almaktan gittikçe vazgeçmiştir. Bununla beraber arka planda

gelişen ekonomik küreselleşme sonucu, çokuluslu firmaların üçüncü dünya ülkelerinde sanayi yatırımlarını gerçekleştirmesi, bilhassa 1960 sonrası pek çok kadını, kendi ülkelerinde gelişmiş ve ilerlemiş kapitalist ülkelerinin işgücü piyasasına ait bir parça haline dönüştürmüştür (Yıldız, 1998: 267).

1970'li yıllardan sonra Avrupa ve Amerika'da kadın önemli ölçüde ekonomik özgürlüğünü sağlamıştır. Küreselleşen ekonomilerin gücü sosyal yapıları da dönüştürmeye başlamış, eski çağlardan beri süregelen kadının ekonomik yaşamdaki yerine yönelik tartışmalar devam etse de, ekonomik yaşamın zorlukları karşısında varlığını sürdürebilmek için kadın da işçi ya da girişimci olarak bu sürecin bir parçası haline gelmiştir. Kuşkusuz bu dönüşümde en temel engellerden biri cinsiyet rolleri olmasıdır. Cinsiyet rolleri, post-modern bilgi toplumunda da ortadan kalkmamış, kadının biyolojik özelliklerinden ruhsal karakteristiğine kadar çeşitli unsurlardan ötürü erkeklerle arasında kategorik bir ayırım olduğunun varlığı devam etmiştir (Demirbilek, 2007: 18).

Ayrıca 1970 senesinden sonra ekonomi içinde dönemsel krizler ve gelişmeler olmuştur. Bu durum, dünya ekonomisinin yeniden düzenlenmesini ve yapılandırılmasını mecbur bırakmıştır. Küreselleşmenin beraberinde getirmiş olduğu yenilikler ve ekonomide yaşanan değişim ve dönüşümler, çalışma hayatında kadın işgücünün istihdam edilmesinde önemli adımlar atılmasını sağlamıştır. Küreselleşme sanayileşme faaliyetlerini tamamlanmış ülkelerde pozitif sonuçlar doğururken, sanayileşmesini tamamlayamamış olan ülkelerde ise problemleri derin ve çeşitli hale getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200).

20. yüzyıl son çeyreğinden beri iktisadi, sosyoloji, siyasi, teknoloji, kültürel yapı ve sürece damga koyan; esasta kapitalizmin gelişmesi, ilerlemesi, yaygınlaşması, derinleşmesi anlamına gelen Uluslar Arası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar ile çokuluslu firmaların teknik devrimiyle beslenip büyüyen bu süreç dünya ekonomisi olayını bir bütün olarak görmeyi sağlamıştır. Küreselleşme adı verilen bu süreç, piyasanın, sermayenin ve nihayet emek piyasasının küreselleşmesi olarak genişleyip büyümüştür. Küreselleşmeyle amaçlanan piyasanın küreselleşmesi, emeğin küreselleşmesi ve ulus ötesi firmaların yaşaması şeklindedir (Önder, 2013: 43-44).

Küreselleşme özellikle 1980 sonları ve 1990'lı yılların başından itibaren dünyada yaygınlaşmaya başlanmış olan bu kavram yalnızca ekonomik bir kavram olmayıp sosyal,

kültürel, siyasal ve teknik yönlerinin de bulunduğu çok kapsamlı evrensel bir olaydır (Seyidoğlu, 2015: 229).

Ayrıca uluslararası sermaye, elektronik eşya ve malzemelerden oyuncaklara, ayakkabı ve takılardan giysilere kadar uzanan geniş bir ürün yelpazesıyla üretimi çok geç kapitalistleşen ülkelere taşınması sonucunda bu küresel fabrikalarda işgörenlerin büyük çoğunluğunun genç, evlenmemiş kadınlar oluşturmaktadır. Tayvan'dan Çin'e, Meksika'dan Malezya ve Endonezya'ya tüm dünya için kadınların "becerikli ve ucuz parmakları" uluslar arası sermayenin emek yoğun sanayilerinde en uygun seçimi haline geldiği bilinmektedir (Öztürk, 2010: 11).

Uzakdoğu ve Güney Amerika ülkelerindeki ucuz kadın işgücünün yanı sıra yeni emek havuzları için yeni hedef ülkeler belirlenmesinde uluslararası finans kuruluşları ve Dünya Bankası'nın etkin olduğu bir gerçektir. Bir Dünya Bankası yetkilisi, "dünya çapında rekabet edebilmek için gittikçe daha çok özel sektör ihracatına dayanması istenen ekonomilerini, bu yönde değiştirmek için daha fazla kadın çalışana ihtiyaç duyulan Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da, kadınların devasa ve "musluğu açılmamış bir kaynak (untapped resource)" olduğunu ifade etmiştir (Eisenstein, 2005: 511). Kadınların potansiyel emek havuzu şeklinde görülmesi, çalıştıranların ucuz kadın emek işgücünü sendikalı erkek emek işgücüyü ikame etme tercihi ile ilişkilendirildiği bilinmektedir (Öztürk, 2010:115). Moghadam erkeklerin aldıkları ücretlerin düşmesi ve/veya işlerini kaybetmesi kadınların emek piyasasına daha fazla girdiğini; "emeğin feminizasyonu" diye adlandırılan olayın; yani kadınların sanayi kolları ve hizmet alanlarında düşük ücretle işe girişimlerinin yükseldiğini belirtmektedir (Moghadam, 2005:20). Bu durumda, erkeklerin iş piyasalarında gittikçe daha az çalıştıkları, kadınların ise daha çok çalıştıkları açıkça görülmektedir (Ransby, 2006:85).

1.3. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadınların ekonomik hayata katılmalarını, zamanımızın en büyük sosyal ve kültürel devrimi olarak niteleyen Amerika'lı sosyolog Hochschild, bu devrimin farklı ülkelerde, farklı zamanlarda ve hızlarda yaşanmakta olduğunu belirtir (Bütün, 2010: 24). Feminist aktivizmin, 1970'den bu yana geçen otuz yıldan fazla dönemde işleyip şekillendirdiği sosyal değişimlerin kalıcılığına, derinliğine ve genişliğine dikkat çekmek

istemiştir. Bunun için, yakın dönem tarih kitaplarında bu geniş etki “Tidal wave” (büyük dalga), “The world split open” (dünya yarıldı) ve “No turning back”(geri dönüş yok) şeklinde ifadelerle kaydedilmiştir (Eisenstein, 2005: 495-496.).

Feminist ideoloji kadınların piyasa işinde yer alarak bağımsızlığı elde edeceklerini ve özgürleşeceklerini varsayarak büyük bir sosyo-kültürel değişim yaratmıştır. Kadınların özgürleşmesi ile iş piyasasına dahil olması arasında kurulan ilişkiyi Pearson, ‘Engelian mitoloji’ olarak adlandırmaktadır (Pearson, 2007:203). Çünkü kadınların işgücü piyasasına katılımı ile kadın özgürlüğü arasındaki güçlü ilişkiyi kuran Engels ve onu takip edenler, modern ve geniş çaplı sanayi yapılarının gelişiminin ve ev dışı toplumsal üretime katılacak kadın sayısının olabildiğince artışının, kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliği hızla azaltacağını savunmuşlardır. Yani, sanayileşme, kadınları istihdama katılmalarını sağlayarak ve eşitlikçi ve başarı yönelimli ideolojileri destekleyerek, cinsler arası eşitsizlikleri azalmasına yardımcı olacaktır (Ecevit, 1998:267).

Engels’in cinsel eşitsizlik ve kadın kurtuluşunu ele aldığı ünlü eserinde “kadınların kurtuluşlarının ilk şartı, bütün kadın cinsinin yeniden kamu işlerine dönmesidir ve bu şart, karı-koca ailesinin, toplumların ekonomik birimleri olarak ortadan kalkmalarını gerektirir” denmektedir (Ansal, 1996:3).

Wirginia Woolf 1929’da ‘Kendine Ait Bir Oda’yı yazdığında, kadınların ve erkeklerin durumlarını kıyaslayarak, kadınların özgür olmadığını, özgür bir ruha sahip olmadıklarını, bunun da kadınların kendi gelirlerinin denetimini ellerinde tutmamalarından kaynaklandığını ifade etmişti. Woolf kitabını somut taleplerle sona erdirirken, şerefli bir yaşam için kadınların yıllık 500 poundluk bir gelire, eşit koşullarda eğitime ve kendilerine ait bir odaya ihtiyaçları olduğunu belirtti (Botton, 2005:245). Düzenli bir gelirin şerefli bir yaşamın gerek şartlarından olarak kaydedilmesi, ücretli iş ile özgürlüğün ilişkilendirildiği Engelian yaklaşımla paralellik göstermektedir.

Genel olarak dünyada kadının işgücü piyasalarına katılımında sosyal, kültürel, tarihsel ve ekonomik faktörler belirleyici rol oynamaktadır. Bu faktörler: sosyal normlar ve iş ve aile hayatında kadın ve erkek rollerine ilişkin kalıplaşmış algılar, eğitim ve mesleki eğitimden yararlanamama, sosyal güvenlik sistemi, sosyal yardım politikaları ve kurumları, vergi sistemleri, enformel ekonomiyi de içine alan işgücü piyasalarının yapısı

ve işgücü piyasalarına ve çalışma yaşamına girişte cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi alt faktörleri içermektedir (Bourdieu, 2003:44).

Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerin 24 tanesinde yapılan ve kadınların işgücü katılımının nasıl artırılacağı ile ilgili araştırmada, kadın çalışanların esnek çalışma saatlerinden faydalanabilmek için standart olmayan istihdam biçimlerini (yarı zamanlı, kendi hesabına vb.) seçtikleri belirlenmiştir. Çalışmada kadınların istihdama katılım oranlarını etkileyen hususların başında Avrupa’da hakim olan kadın ve erkekler için farklı vergi uygulamaları, yaşlı ve çocuk bakımı gelmektedir. Almanya için yapılan bir ampirik çalışmada kadınların işgücüne katılımını etki eden en önemli faktörün çocuk sayısı olması dikkat çekici olmaktadır. Şili için yapılan bir araştırmada da kadınların istihdama katılımlarını etkileyen faktörler; yaş, medeni durum, eğitim, çocuk sayısı ve kültürel etmenler şeklinde belirlenmiştir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 116).

Türkiye’de kadının işgücü piyasasına katılma oranı diğer ülkelerin gerisinde olmasında etkili olan faktörler: sermaye birikiminin yetersizliği, yüksek nüfus artışı, kadın işgücü arzının kısıtlayan ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliği, kırdan kente göç, ortalama eğitim süresinin uzaması ve kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları, kayıt dışı ve enformel ekonominin varlığı, sektörel dağılımlar, yatay ve dikey bölünmeler, düşük ücret düzeyleri ve de kadın çalışanlar için iş ve aile yaşamlarını uyum sağlamasına yardımcı destek programların yeterli seviyede geliştirilmemesi şeklinde sıralanabilir (Çullu, 2009:62).

Türkiye’de konuyla ilgili yapılan çalışmalar mevcut olmakla birlikte, gelişmiş ülkelerle kıyas edildiğinde çok düşüktür. Ancak Türkiye; tarihi, yaşanan demografik gelişmeler, ekonomik ve sosyo-kültürel yapısı gibi birçok nedenlerden dolayı, kadınların istihdama katılımları bakımından oldukça farklı bir ülke konumundadır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 109).

Türkiye’deki mevcut işgücü, yeni sanayileşmiş bölgelerin gösterdikleri özelliklerinin yanında, az gelişmiş ülkelere ait özellikleri de içinde barındırmaktadır. Kadınların istihdama katılım oranları erkeklerin istihdama katılımı ile kıyaslandığında çok düşüktür. Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranlarını negatif şekilde etkileyen türlü sebepler bulunmaktadır (Akçacı ve Erol, 2012: 36).

1.3.1. İşbölümünün Gelenekselleşmesi

Toplumun erkekler tarafından ve onların lehine yapılandığını ve kadını ikincilleştiren, onunla ilgili hususları değersizleştiren geleneksel düşünme şekline sahip olduğunu savunan feminist teori, her iki cinsin eşitliğini vurgulayan bir düzenle değiştirilmesi ya da yıkılması gerektiğini öne sürer. Buna göre, liberal feministler, toplumun kadınlara da eğitim ve mesleki fırsatları erkeklerle eş düzeyde vermesini talep ettiler. İkinci dünya savaşından sonra güçlenen radikal feministler ise, ataerkil kurumların ve kanaatlerin çökertilmesi amacıyla, cinsel haklar, yeniden-üretim (reproduction) hakkı, kadın ve erkeğin ihtiyaçları, sorumlulukları ve tercihleri hakkındaki geleneksel ideolojiye olduğu kadar, sosyal ve kültürel kurumlar olan aile ve kiliseyi de saldırı için hedef aldılar (Tong, 2001:5484). Sosyalist feministler de, radikal feministlerden farklı olarak ataerkillik yerine kapitalizme ve onun çağdaş görüntüleri olan şirket kapitalizmi ve emperyalizme odaklanmış, kadının özgürleşmesi ve kurtuluşunun ancak ailenin yıkılacağı sosyalist bir sistemde mümkün olacağını savunmuşlardır (Kasapoğlu, 2011:19).

Türkiye'deki Sosyalist feministlerin öncülerinden olan Gülnur Şavran feministlerin yeni kimliklerini oluşturan cinsellik, emek, beden ve doğurganlık gibi özelliklerinin erkeğin değil kendilerinin denetimlerine bırakılmasını ve kendi karakteristik özelliklerine sahip çıkmayı ailenin parçalanması olarak nitelendirdiğini söylemektedir (Çaha, 1996:167).

Sosyo-kültürel faktörler, ataerkil kültürel değerler ve toplumsal cinsiyet temelli iş paylaşımı, kadınların istihdama katılımları ve konumlarında belirleyicidir. Bu faktörler kadınların istihdama katılımlarını kısıtlamakta, piyasalardaki çalışma şartlarını ve mesleki dağılımlarını genel olarak olumsuz şekilde etkilemektedir. Erkek egemen toplum yapısı, çalışma hayatında kadının hangi işlerde çalışabileceğini, mesleki seçimlerinin ne olacağını ve çalışabilecekleri iş yeri türü sayısına yönelik fikirleri toplumdaki cinsiyet temelli iş paylaşımını gerçekleştirmiş ve kadınların çalışma hayatına katılma kararlarını etkilemiştir. Toplumsal cinsiyet algısı toplumda kadınlara çocuk bakmak, yemek pişirmek, temizlik yapmak, düşük ekonomik gelir düzeyine sahip işlerde çalışmak, sanayi ve hizmet sektöründe belli alanlara yönelmek, çalışma hayatında düşük pozisyonlarda çalışmak gibi birtakım sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Özçatal, 2009:52).

Sosyalistlerin kadın ve erkeğin beraberce içinde bulunduğu sınıfların eşitliği mücadelesine odaklanmışken, kadın ve erkeğin eşitlenmesi mücadelesine yönelmelerini Gilbert, feminizmin sosyalizm üzerindeki zaferi olarak nitelemekte ve sınıfların eşitliği arayışının hanelerdeki bireylerin eşitliği projesi yanında alt sınıflara düştüğünü savunmaktadır (Gilbert,2008:61).

Kadının iş yaşamına katılmasına engel olarak görülen sosyal sorunlar ise; küçük yaşta evlenmeleri, çocuk ve yaşlı bakımı ile eğitimi, boşanma hususunda toplum baskısı, geleneksel aile kültürü gibi birçok nedenlerdendir. Bilhassa kadınların ev ve iş hayatlarının uyum sağlamasına yardım edecek destekleyici mekanizma ve seçeneklerinin olmaması da, kadınların işgücü piyasalarında çalışmayı ikinci bir yükmiş gibi hissetmelerini doğurabilmektedir. Bu durum birçok kadının hane dışında çalışma hayatına girmemesine ve istihdam, girişimcilik gibi faaliyetlerden maruz bırakılmasına yol açmaktadır (Soysal, 2009: 103).

Kadın istihdamında yaşanan problemlerin en önemlilerinden birisi; kadının evin içindeki geleneksel annelik-ev işleri rolünün yanında, dışarıda çalışan bir kişi olması durumunda karşılaştığı sorunlardır. Kadın çalışanların geleneksel iş olarak görülen yerlerde yoğun şekilde çalışması birçok sorunları da ardından getirmesine neden olmaktadır. Bu durumlardan ilki, görevlerin kadın-erkek işleri şeklinde sınıflandırılmasına bağlantılı olarak kadın çalışanların çalışma olanağı sağladığı işlerin kısıtlı hale gelmesindedir. Kadınsal işler şeklinde dile getirilmiş düşük mevki işler aynı zamanda düşük seviyeli ücretleri, geçici nitelikli işleri ve iş güvensizliklerini de birlikte gelmesine sebep olmaktadır. Diğer taraftan, geleneksel işbölümü temelinde kadının işgücüne katılımını belirleyen sosyo-kültürel etkenlerden bir diğeri, erkeğin tutum ve tavırlarıdır. Çünkü erkeklerin, kadınların aile içerisinde ve toplumdaki rollerinin ve statülerinin önemini yeterli seviyede anlayamamaları, kadınların günümüz toplumlarında layık olduğu yere gelmesinde önemli bir engeldir.

Her ne kadar günümüz post-modern toplumunda erkeğin kadına ve ev işlerine bakışının değiştiği, hele karısı çalışan erkeklerin ev işlerine yardımcı oldukları yolundaki görüşler, bir parça gerçeklik taşısalar da, tümüyle gerçeği yansıtmamaktadırlar. Bu nedenle, kadın için ev dışında çalışma, eş ve anne rolüne üçüncü bir rolü, çalışan rolünü eklemede ancak, bu üçüncü rol cinsiyete dayalı iş paylaşımını çok fazla

değiştirememektedir (Koray vd., 1999:32).

İş yaşamları çoğunlukla erkekler tarafından kurulmakta ve onlar tarafından yönetilmektedir. Kadından, toplumun kendisine biçtiği role uygun hareket etmesi beklenmekte ve bu roller arasında iş hayatında yer almak pek mümkün görünmemektedir (Dolmacı ve Şalvarlı Türeli, 2012: 2).

Kuşkusuz kadınların çalışma yaşamına dahil olmaları, kadın çalışanlara ekonomik bağımsızlık elde etme ve sosyal statüde itibar sağlama gibi birçok avantajlar oluşturmaktadır. Fakat diğer yandan, toplumun kadına karşı olan geleneksel değer ve tutumların devam etmesi nedeniyle, kadın bir yandan çalışma hayatında var olma mücadelesinde bulunurken, diğer yandan aile yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu önemli iki rol faktörünün gereksinimlerini tam manasıyla yerine getirmek ise, kadının aşırı rol yüklenmesine sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 2013).

1.3.2. Aile İçi Ücretsiz Çalışma

Kadınların işgücü piyasalarında işe alınması, terfi ettirilmesi ve ücretlendirilmesi erkek işçilere göre değişik şekilde verimlilik dışı etmenlerden etkilendiği anlamına gelmektedir. İşgücü piyasaları içerisinde çalıştırılan kadınlar objektif şekilde değerlendirilen ölçütler dışında erkek işçilerden farklı değerlendirilmesinin, kadın işçilerin istihdamda ayrımcılığa maruz kaldığının göstergesidir (Özkan, 2010: 92).

İstihdamdaki kadın çalışanlara verilen ortalama ücret miktarı, son yirmi senede her ne kadar aradaki fark biraz azaltıldıysa da, yine de erkek çalışanlara verilenin çok daha altında seyretmektedir. Kadın çalışanlar, daha düşük ücretli işlerde daha çok görev yapmaktadır. Fakat erkek çalışanlarla aynı mesleki gruplarda faaliyet gösteren kadınlara ortalama daha az ücret verilmektedir. Kadın çalışanlara verilen görevlerin daha çok geçici tarz niteliğinde ve düşük ücretli şekilde işler olması, işgücü piyasalarında kadın sayısının çok kısıtlı olmasına, işsizlik oranlarının yükselmesine, kadın istihdam kalite ve güven seviyesinin azalmasına ve kadın çalışanların sürekli istihdamını kısıtlanmasına neden olmaktadır. Ayrıca kadın çalışanların yaptığı işlerin, aile gelirine katkı sağlamak için olduğu varsayılan yaygın düşünce, kadınlara, ekonomik gelişme ve büyüme dönemlerinde ihtiyaç duyulan ve gerileme veya düşüş zamanlarında bir köşeye atılan

geçici bir istihdam barındırdığı fikrini oluşturmaktadır (Kocacık, 2005: 211).

Çalışmak, ekonomik manada üretkenlik sağlamak, ekonomi literatürü içerisinde de, cinsiyet ayrımı gözetmeden istihdama katılım olarak ifade edilir. Oysaki kadınların çalışmaları, kadınların istihdama katılımıyla sınırlandırmak, kadın çalışanların ekonomik faaliyetlerini olduğundan aşağı görmeye ve küçük göstermeye sebep olan bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Bunun nedeni, aile yaşantısı içerisindeki ekonomik faaliyet sayılmayan yükümlülük ve işlerin, kadınların işgücüne katılmalarını ve istihdamda bulunuş şekillerini etkilemesidir (Karataş, 2006: 79).

Çalışma hayatında ücretlendirme yapılırken hâlâ kadınlara yönelik cinsiyetçi negatif bir algının hakim olduğu görülmektedir. Ücretlendirme politikaları cinsiyet faktörünün yanı sıra aynı zamanda kültürel unsurlar, politik etkenler ve işverenle kurulan yakınlık gibi birtakım ayrımcı unsurlar da etkili olmaktadır. Çalışma hayatında kadına yönelik yapılan ayrımı faaliyetlerin hepsinin temeli yine cinsiyet faktörüne dayanmaktadır (Özkan, 2008: 101).

Bu ayrıcalıklar sonucunda kadın çalışanların hem düşük oranda ücret verilen alanlarda çalışmaları, hem de hangi alanda ve hangi istihdam statüsünde çalışsalar bile erkeklerden daha az ücret almaları, ev dışında çalışma isteklerini azaltıcı, ev kadını olmak ve ücretli bir işte çalışmak arasında yaptıkları tercihi, birinci lehine dönüştürmektedir (Kagider, 2008: 178).

Kadınların ev hayatında gerçekleştirdiği çocuk bakımı, yemek ve temizlik işleri, alışveriş ve kışık gıda hazırlama işleri, hasta ve yaşlı bakım işleri gibi işlemlerin maddi karşılığı bulunmamasına rağmen hane giderlerini azaltmada önemli rol oynamaktadır. Kadınların ev yaşamlarında gerçekleştirdikleri rutin işler piyasada ticari faaliyet olarak nitelendirilmesine rağmen, evde yapıldığında ticari faaliyet olarak nitelendirilmemektedir (Gürsel, 2002: 45).

Türkiye’de gerek kırsal kesimde, gerek kentsel yörelerde kadın işgücünün, ev kadını ve ücretsiz aile işçisi olarak karşılığı pek ödenmeyen bir emek olarak kullanımı oldukça yaygındır. Diğer taraftan, işgücüne katılan kadının statü dağılımına bakıldığında bu durum açıkça ortaya çıkmaktadır. Kırsal kesimde yoğunlaşan, kentlere geldikçe azalan kadının işgücündeki katkısı günümüz Türkiye’inde de büyük ölçüde ücretsiz aile işçisi biçimindedir (Koray vd., 1999: 39).

Ülkemizde 5518 sayılı Kanun ile 1950'lerden bu yana gelen "eşit işe eşit ücret" uygulaması zorunlu olmasına rağmen uygulamada; yetenek, liyakat, kıdem vb. gibi hususlar öne sürülerek kadınlara farklı ücretler verilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 69).

1.3.3. Beşeri Sermaye

Kısaca ifade etmek gerekirse beşeri sermaye, üretime dahil olan işgücü içerisinde sahip olunan bilgi ve yeteneklerin toplamıdır. Farklı bir ifadeyle beşeri sermaye, üretim sürecindeki kişilerin sahip olduğu ve insanın niteliksel özelliğine vurgu yapan yetenek, zeka, tecrübe ve dinamizm gibi olumlu değerlerdir (Atik, 2006: 6).

Beşeri sermaye teorisinin en çok bilinen isimlerin başında olan G.S. Becker eğitim faaliyetlerine, sağlık durumlarına, beceri sağlama etkinliklerine yapılan maliyet ve ihtiyaçların fiziksel ya da finansal sermayeleri değil beşeri sermayeyi geliştirdiğini dile getirmektedir. Bu durumun gerekçesi olarak da fiziksel ve finansal sermayeleri bireylerden ayırmalarının olanaklı olabilmeleri; fakat bir kişinin bilgi ve yeteneklerini, değerlerini, sağlık durumlarını, tecrübelerini kendisinden ayırmalarının mümkün olamamasıyla ifade edilmektedir (Becker, 1993:16).

Stroombergen ve diğerlerine göre; beşeri sermayenin değeri bu sermaye için geçmiş zamanda yapılan yatırımlar tarafınca belirlenir ve kişinin kendisi ve ailesi, işverenler ve hükümet tarafından yapılan yatırımlar olarak üç bölümde ele alınabilir. Bunlardan ilki kişinin kendisi ve ailesince yapmış olduğu harcamalar; eğitim üzere verilen harçlar ve mecburi eğitim sonrasında tekrar eğitime devam etmek için herhangi bir yerde çalışılmamasından dolayı feragat edilen gelirlerin alternatif maliyetlerini kapsamaktadır. Diğer işverenlerce yapılan harcamalar; mesleki eğitim ödeneklerinden oluşmakta ve son olarak hükümet tarafınca yapılan harcamalar; eğitim sistemini sürdürebilmek için katlanılan giderlerden kamuya düşen kısmını belirtmektedir (Atik, 2006: 7-8).

Bilgi üretimlerin, teknolojik değişimlerin beşeri sermayelerin önem arz ettiği ve ülkeleri sanayi toplumların ötesine ulaştıran bir gelişim basamağı şeklinde ifade edilen bilgi toplumlarında, doğal kaynakların ve fiziki sermayenin önemi gün geçtikçe azalmaktadır. Bu faktörlerin yerine bilgi ve beşeri sermaye gelmektedir (Yumuşak ve Tuna, 2000:5). Beşeri sermaye; üretim unsurlarının daha verimli ve etkin kullanılmasını

sağlamakta ve insanın işgücü niteliğinin, niceliğinin, mesleki bilgilerinin ve sağlık durumuyla sosyal ilişkilerinin toplamından meydana gelmektedir (Karadeniz, 2007: 12).

Kişilerin daha kaliteli eğitim ve sağlık hizmetleri ile nitelik kazanmaları, her seferinde onlardan aktif şekilde yararlanıldığı düşünülemez. Beşeri sermayenin üretkenliğini arttırmada ve etkin kullanım şeklinde eğitim kadar maddi ve maddi olmayan unsurlar da önemlidir. Maddi unsurlar; çalışma alanı, fiziki ve beşeri sermaye tamamlayıcılarıyla ücret düzeyi iken, maddi olmayan unsurlar; toplumsal sermaye ve etik değerler şeklinde baz alınmaktadır (Karagül, 2003: 84).

Beşeri sermayenin etkin olarak kullanılabilmesi için yeterli seviyede toplumsal sermayeye gereksinim mevcuttur. Toplumsal sermaye; iki veya daha fazla kişinin karşılıklı olarak işbirliğini teşvik etmesidir. Yardımlaşmayı ve işbirliğini kolay hale getiren toplumsal ağlar, normlar ve güven faktörü şeklinde tanımlanan toplumsal organizasyonlar, toplumsal sermaye diye adlandırılmaktadır. Başka bir deyişle; toplumsal sermaye toplumların verimliliğini ve sağlıklı olmasına etki eden normlar ve toplumsal ağlar ile kişiler arası güven, itibar, ve inanılabilirlik seviyesidir (Karadeniz, 2007: 16).

Beşeri sermaye ve dolayısı ile bilgi birikimlerinin oluşumlarında eğitimlerin önemleri yadsınamaz derecededir. H.W. Singer, eğitimsel yatırımların azalan verimler yarasına göre değil, artan verimler yarasına bağlı olduklarını; aynı zamanda, çeşitli yerlere verilen eğitimsel ve araştırma yatırımların birbirlerine sıkıca bağlantılı ve karşılıklı etkileşimler halinde oldukları belirtilmektedir. Eğitimsel yatırımlar önceden planlanmayan inovasyonların ortaya çıkmalarına etken olmaktadır. Bu bakımdan eğitim, gelişim sağlamakta olan ülkeler için beşeri sermaye yolu ile ekonomisel kalkınmalarının gerçekleştirmeleri açısından öncü rol olabilecek bir sektör şeklinde görülmektedir. O yüzden eğitim düzeyleri yüksek olan ülkeler, yeni teknolojik gelişmeleri daha hızlı özümseyebilmekte ve daha çabuk büyüme imkanı gerçekleştirebilmektedir (Han ve Kaya, 2006: 114-115).

1.3.4. Demografik Faktörler (Eğitim-Yaş-Medeni Durum)

Eğitim insanın tüm hayatı boyunca etkili olan ve kişilerin niteliksel özelliklerini, gelir seviyelerini artırmasına ek olarak ülkenin sosyal getirisini, üretim kapasitesini,

endüstriyel kalkınmasının sağlanması gibi pek çok unsurları da önemli ölçüde içerisinde barındırmaktadır. Bu nedenle kadınların eğitilmesi de onların gelişimlerine, işgücü piyasasının daha fazla oranda aktifleşmesine ve bilhassa kadınların istihdamının sağlanmasına etki etmektedir.

Kadınların işgücü imkanlarından yararlanabilmesi, istihdam içerisindeki konumsal derecelerini arttırabilmeleri ve gelir seviyelerini yükseltebilmeleri bakımından, eğitimlerin önemi fazladır. Ülkelerarası bir araştırmada, eğitim düzeylerindeki bir senelik artışların kadınların işgücüne katılmalarını üç sene arttırdıklarını tahmin etmektedirler (Karataş, 2006:73-74).

II. Dünya Savaşı sonrasında kadınların çalışma yaşamlarına katılmalarında yüksek artışlar gözlemlenmiştir. Zira II. Dünya Savaşı senelerinde kadınlar, erkeklerin savaşa katılmalarıyla beraber boş olan alanları istihdam etmiş ve işleri yürütmüşlerdir. Bu durumlar, her ne kadar zorunluluklardan kaynaklı olsa da kadınlar, eğitimsel kalitelerin yükselmeleri ile kendilerini çalışma yaşamı içerisinde ispatlamaya başlamıştır. Böylelikle, kadınlar için işyerlerinde başlayan iş paylaşımı, etkilerini ev yaşamlarında da hissettirip, ev işleri ve çocuk bakımları konularındaki sorumluluklarını kadın-erkek arasında bölüşmeye başlatmıştır. Bu hal kadınlara, yalnızca ev kadınlığı rolünü değil ayrıca çalışan kadın rolünü de ilave etmiştir (Kocacık,2005:207).

Kadınların çalışma yaşamına katılımları konularına bakıldığında bazı tespitler ortaya çıkmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları, eğitim seviyelerine bağlı olarak artmaktadır. Ancak günümüzde hâlâ eğitim alanında kız çocuklarına yönelik birtakım ayrımcı faaliyetler görülebilmektedir. Bu eşitsizliğin giderilmesi, kadınların emeklerine nitelik kazandırılabilmesi için örgün eğitimin yanında bilgi ve yeteneklerini geliştirmeye yönelik yaygın eğitime de ihtiyaç söz konusudur (Çubukçu, 2010: 1).

Kişilerin elde ettikleri eğitimler, hem ekonomik faktörlerin niteliklerini hem de istihdama katılma oranlarını etkileyen faaliyetlerdendir. Eğitim seviyesi yükseldikçe istihdama katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Eğitim seviyelerine göre istihdama katılma oranları farkında kadınların erkeklerden daha yüksek çıkmaktadır (Kavak, 1997:23).

Beşeri sermaye teorisine göre, ilave her bir eğitim sermaye maliyetine eşit olana kadar, bireyler ya da aileler eğitim için yatırım yapmaya devam etmektedir. Eğitime

yapılan yatırım, geri dönüş oranı ile değerlendirilmektedir. Eğitimin sosyal ve özel geri dönüş oranı hesaplandığı zaman, eğer kaynaklarda yetersizlik varsa bireyler için özel eğitim dönüşümleri en önemli etken haline gelmektedir. Eğitimin geri dönüşüm oranı en iyi özel, reel ve fırsat maliyetlerinin indirgenmiş şimdiki değerinin vergi sonrası kazancın indirgenmiş şimdiki değerine eşit olarak tanımlanmasıdır (Schultz, 1961). Becker (1975) eğitim ve yaş durumuna göre ücret ile maliyet analizlerini yapmış, bu uygulama Psacharopoulos (1994: 1325) tarafından “tam metot ya da ayrıntılı metot” ile yeniden revize edilmiştir. Schultz (1993) çalışmasında kadınlar ile erkekleri aynı eğitim durumuna getirebilmek için farklı metotların uygulanması gerektiğini ve bunun içinde daha fazla iş olanağı yatılması gerektiğini belirtmiştir.

Kadınların işgücüne katılım oranı üzerinde eğitimin etkisi görecelidir. Eğitimin, işgücü piyasasına katılma kararı üzerindeki etkisinden ve eğitimin işgücü piyasasına ayrılacak olan zamanın ne kadarını üzerinde etkisi olduğundan söz etmek mümkündür. İşgücü piyasasına katılma kararı üzerinde eğitimin, iki nedenden ötürü olumlu etkisi olduğu kabul edilmektedir. Birincisi, eğer eğitim beşeri sermaye olarak kabul edilmekteyse, eğitim maliyetini çıkarmak için eğitim sonrasında çalışmak zorunda kalınmasıdır. İkincisi, eğer eğitim bir tüketim ise işgücü piyasasında yer alarak daha yüksek kazanç elde etmek amacıyla çalışmak zorunda kalacaktır; çünkü bu durumda çalışmamanın fırsat maliyeti daha yüksektir (Tansel, 2002: 11).

Kadınların eğitim olanaklarından yeteri kadar faydalanamamaları nedeniyle eğitim seviyelerinin düşük olması, bir işte çalışmaları durumunda elde edebilecekleri ücretin düşük ve çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasına etken olmaktadır (Önder, 2013: 49).

Kadına ait insan sermayesi seviyesi olarak değerlendirilen formel eğitim ve işyerinde eğitimin işgücü katılımı üzerinde önemli derecede etkisi bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların tamamına yakın bir kısmında eğitim eşitliğin sağ tarafında yer alan ortak değişkenlerden birisidir. Artan piyasa verimliliğinin ve böylece bireylerin beklenen piyasa ücretlerinin ve buna ilaveten işgücü katılımının eğitim düzeyindeki artışla birlikte artacağını belirtmek yanlış olmaz. Bowen ve Finnegan (1969) yaptıkları çalışma da, eğitime ilişkin donanımın bireyin zekâ, başarıya tutkusu ve muhtemelen kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığı ile pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Kısaca eğitimin kişinin

beklenen ücret oranını yükselttiğini ve piyasa ile piyasa dışı aktivitelerin getirileri arasındaki farkı arttırdığını tartışmışlardır. Diğer bir deyişle, yüksek eğitilmiş kişi için piyasa dışında kalmanın fırsat maliyeti daha düşük eğitilmiş kişinin fırsat maliyetinden daha yüksektir. İşgücü piyasasında kadınlar genellikle erkeklerden daha düşük ücret almaktadır. Bu durum kadının işgücü piyasasına getirdikleri (daha az eğitim ve daha az ilgili alanlarda eğitim almış olmak) ve işgücüne katıldıktan sonra kazandıkları (evlilik ve/veya ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle daha az deneyime sahip olma durumu) ile daha düşük insan sermayesine sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasına düşük oranda katılımı düşük seviyede insan sermayesine sahip olmanın yol açtığı düşük verimlilikten kaynaklanmaktadır (Anker, 1998:). Bununla beraber, eğitim ve işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi incelemenin üç gerekçesi vardır. Birincisi, işgücüne katılım ekonomi üzerinde uzun dönemde büyüme etkisine sahiptir ve eğitim de katılımın önemli bir belirleyicisidir. İkincisi, sosyal politika açısından önemlidir ki eğitim eksikliği sadece işin kalitesi ile değil işçilerin iş arama konusundaki yetenekleriyle de ilgilidir. Üçüncüsü, eğitim ile işgücüne katılım arasındaki ilişki eğitimin getirisini anlamak bakımından önemlidir (Bowen ve Finnegan, 1969:).

Yetersiz eğitim düzeyi ve beceri eksikliği kadın istihdamını engelleyen nedenlerin başında gelmektedir. Zira çalışma yaşamına katılım oranı eğitim seviyesi ile orantılı şekilde artış göstermektedir. Eğitim düzeylerinin yüksek olması durumunda, kadınların çalışma yaşamına girmesi daha kolaylaşacak, iş tatminini artacak ve kadınların çalışma hayatına devam etmesi sağlanacaktır (Ataklı Yavuz, 2016: 85).

Kadınların eğitimi işgücüne katılımlarını birçok açıdan etkilemektedir. İlk olarak, eğitim çalışanların üretkenliğini arttırmakta ve bu nedenden zaman içinde eğitimde yaşanan artış ev işleri için piyasaya katılımı ikame hale getirmektedir. İkinci olarak, çalışan kadınların gelirleri arttıkça boş zamanın fırsat maliyeti artacaktır. Bundan dolayı, eğitimin çalışma zamanı üzerindeki net etkisi öncelikle belirsizdir. Fakat eğitiminde bir yatırım olduğu ve pozitif bir etki yarattığı kabul edilirse, eğitime yaptığı yatırım maliyetlerini telafi edebilmek için kadınlar emek piyasasında çalışmaya teşvik edilebilir. Bu durum sadece piyasada çalışmanın ev içinde çalışmaya kıyasla maddi avantaj sağladığı koşullarda mümkündür. Bu iddialardan iki tane sonuç çıkarmak mümkündür: birinci olarak, eğitilmiş kadınlar ev işlerine daha az zaman ayırmaktadırlar, eğitim

düzeyleri arttıkça işgücüne katılım oranlarında artış gözlemlenmektedir. Alınan her eğitim düzeyinde sabit ücrete kıyasla geri dönüşüm pozitifdir. Bununla beraber, tüketim değerindeki artış zaman içinde daha da artmakta, eğitimsiz kadınlara kıyasla ücretlerinde artış yaşanmaktadır (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1987: 196).

Eğitime katılımların artması ve eğitim sürelerinin uzaması istihdama katılmama sonucunu doğururken, toplam işgücünü azaltıcı etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Diğer yandan eğitimin istihdama katılımı azaltan bu etkilerinin yanında katılım oranlarını yükselten etkilerinden daha çok söz edilmektedir. Bilhassa kadınlar için eğitim, istihdama katılımlarının sağlanmasında önemli etmen olarak yerini korumaktadır (Karpaz Çatalbaş, 2015: 261).

Eğitim sağlığı ve beslenme koşullarını geliştirmekte, ölüm oranını azaltmakta ve gelecek nesillere yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda eğitim gelir dağılımını düzenlemekte, sosyal ve politik gelişime belirgin şekilde katkıda bulunmaktadır. Bu sebeplerden dolayı, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler eğitim için benzer görüştedirler. Gelişmiş ülkelerde genellikle eğitim kalitesini geliştirmek ve yüksek öğrenimi finanse edebilmek için çalımsalar yapılırken, gelişmekte olan ülkelerde asıl problem temel eğitimin coğrafi kapsamını genişletmektir (Palaz, 2005).

İstihdama katılım, özellikle şehirlerde, kadınların eğitim seviyeleriyle sıkı sıkıya ilişkilidir ve istihdama katılımın düşük seviyede olması, Türkiye’de vasıf düzeyi düşük şehirli kadınlar grubunda daha çok gözlenmektedir (Uraz, 2010: 5).

Türkiye’de kırsal ve şehir alanları arasındaki kadın istihdam oranlarının farklılıkları eğitim düzeyleriyle alakalı oldukları düşünülmektedir. Şehirlerde yaşamlarını sürdüren kadın nüfusların büyük bir çoğunluğunun eğitimsiz oldukları göz önüne alınarak, küçük işletmelerin yoğunlukta oldukları tarım sektörlerinde ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışma fırsatları bulan kadın istihdamının şehirlerde sahip oldukları düşük beşeri sermaye düzeyleriyle emek işgücü piyasalarına katılım gösteremediği ve ev kadınlığı statülerinde kaldıkları söylenmektedir (Özer, 2003: 66).

Türkiye yaşayan kadınların çoğunluğu ilköğretimde fazlasına sahip değildir. Bu durum kuşkusuz kadınların istihdama katılımlarını olumsuz yönde etkilemekte ve okullaşma açısından kadınlardan daha iyi durumda olan erkeklere oranla onları

dezavantajlı durumlara düşürmektedir (Dayıoğlu, 2010: 27).

Kadınlar, ancak eğitim düzeylerini yükseltebildikleri zaman erkek egemen iş yaşamında kendilerine bir yer edinebilirler. Eğitim, daha önce kullanılmayan ölü bir insan potansiyelini üretken bir güce dönüştürebilir (Arat, 1996: 47).

Yaş, kadınların istihdama katılımlarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Kadınların istihdama katılımları yaşlarına bağlı olarak önemli dalgalanmalar göstermektedir. İlgili alanyazında M modeli olarak nitelendirilen kadınların gelişmiş olan ülkelerde, yaşa göre istihdama katılımlarının sağlanması ile birçok kadın erken yaşlarda çalışma hayatına katılabilmekte, evlenme ve çocuk sahibi olma durumlarında çalışma hayatına ara verebilmekte ve ilerleyen dönemlerde tekrar çalışma hayatına katılma imkânı bulabilmektedir (Özçatal, 2009: 51).

Yaş faktörünün de kadınların işgücü katılımı üzerinde önemli etkisi vardır. Kadınların işgücüne katılımının erken yaş dönemlerinde artacağı beklenir. Kadının işgücü aktiviteleri erken yaş dönemlerinde daha yüksek iken ileri yaş dönemlerinde azaldığı gözlemlenir. Chaykowski ve Powel'in kadınlar ve emek piyasası üzerine yaptığı çalışma da 55 yaş ve üzeri kadınların istihdama katılımı, yaşları daha genç olan kadınların katılımına kıyasla oldukça düşüktür. Genellikle, kadınların işgücüne katılımındaki artışın en fazla görüldüğü dönem 20–35 yaş aralık oranıdır. Aslında birçok ülke M harfine benzer bir trende sahiptir. 20-24 yaş arasında artarak maksimum seviyesine ulaşan oran, 30'lu yaşların başından itibaren düşerken 40'lı yaşların başında artmaya başlamakta ve 40-54 yaşları arasında tekrar tavan göstermektedir. 30'lu yaşlarda düşme nedeni ise kadınların bu yaş aralıklarında ebeveyn kontrollerini gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütmek için işgücünden ayrılmalarıdır (Chaykowski ve Powel, 1999: 4). Molyneux ve Razavi'nin yaptığı çalışma da, ABD'de okul çağında çocuğu olan kadınların %78'inin işgücünde yer almalarına karşılık, 6 yaş ve altında çocuğu olan kadınların %67'si emek piyasasında yer almaktadır (Molyneux ve Razavi, 2002). Psacharopoulos ve Tzannatos'un yaptıkları analizde, İsveç ve Finlandiya'da kadın işgücüne katılım oranının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ve yaş grupları arasında değişiklik gösterdiğini gözlemlemişlerdir. Her iki ülkede de en yüksek katılım oranı 25-44 yaş grupları arasındadır ve evlenme yaşı oldukça ileri yaşlardadır. Bu sonuç, aile kurmanın kadına bağlı olduğunu göstermektedir. Bununla beraber; Almanya, Polonya ve İsviçre'de de

kadın işgücü oranı yüksektir ve kadınların çocuk büyütme için işgücünden çekilme yaşı oranı 40 yaş ve üzeridir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 8).

Kadınların yaş faktörü göz önüne alınarak işgücüne katılım oranları incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek gelirli ülkelere göre farklılık göstermektedir. U-modeline göre her yaş grubunda kadın işgücüne katılım oranı orta gelirli ülkelerde düşüktür. Yüksek gelirli ülkelerde katılım oranının yüksek olmasının asıl nedeni ise bu ülkelerde yarı-zamanlı iş imkânlarının olmasıdır. Bu yarı-zamanlı işler ise genellikle kadınlar tarafından yapılmaktadır (Sivard, 1985).

Aile, belirli tarihi ve toplumsal koşulların ürünüdür. Kültürel bir sistemin parçası olarak aile türleri bir toplumun altyapısı, toplumsal yapısı ve üst yapısındaki diğer özelliklerle karmaşık bir biçimde iç içe geçmiştir. Aile türleri ve yapısı hem farklı toplumlar arasında hem de aynı toplum içinde yapısal katmanlar değiştikçe çeşitlilik gösterir (Çınar, 2011: 302).

Kadınların çalışma yaşamına katılımını, birey olarak donanımlarına (eğitim, iş tecrübesi) ve güdülenmelerine (başarma arzusu, çalışma azmi) ya da iş gücü piyasasında aldıkları ücrete bakarak değerlendirmek kadının özellikle de evli kadının toplumlarda birey olarak aileden bağımsız bir statüsü olduğu takdirde geçerli olabilir. Fakat özellikle kadının sosyal konumunun kocasının konumundan türetilmesi nedeniyle, evli kadının çalışma yaşamına katılımında kocanın sosyal statüsünün belirleyici etkenlerden biri olarak ele alınması gerekmektedir (Eyüboğlu vd., 2000:210).

Ülkemizde kadınların medeni durumları, çalışma hayatına katılma durumlarına etki eden en önemli unsurlardan biridir. Evli kadınların, çalışma hayatına katılmaları bekâr bayanlara oranla daha zordur. Evli kadınların çalışmalarını engelleyen belirli nedenler mevcuttur (Korkmaz ve Korkut, 2012: 49).

Kadının medeni durumu ile istihdam tercihi de birbiri ile etkileşim halindedir. Gelişmiş ülkelerde bu etkileşimin ücretli istihdam üzerindeki etkisinin düşük olacağı kabul edilirken gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek olması beklenir. Bu açıdan bakıldığında zaman, her ne kadar evli kadınlar için eşlerinden aldıkları kazançları, ücretli bir iş için kadınların ayıracağı zaman üzerinde olumsuz bir baskı oluştursa da, evliliğin kadın emek arzı üzerinde etkisinin oldukça az olduğunu belirlemişlerdir (Cohen ve Bianchi, 1999: 30).

Evli kadınlar, bakmakla yükümlü olduğu çocuk, yaşlı ve diğer bireyleri düşünerek çalışma hayatına katılma konusundaki kararlarını verirler (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51).

Kadınların evlendikten ve hatta çocuk sahibi olduktan hemen sonra işgücü piyasasından çekilmelerinin bir norm haline geldiği belirlenmiştir. Örneğin; Kuzey Amerika'da çocuklu kadınların ev dışında da çalışabildiklerini, kültürel olarak bunun kabul gördüğüne ve aynı zamanda bir aile de iki kişinin kazanç sağlamasının artık örnek alındığını belirtilmiştir. Ayrıca kadınların hayatını kolaylaştıran piyasa mallarına yönelik tercihin artmış olması (bulaşık ve çamaşır makineleri), piyasada geçirilen zamanın piyasa dışı zamanın yerine kullanılması konusunda elverişlilik arttırılmıştır. Bunun yanında çocuk bakımı konusundaki imkânların (çocuk bakım üniteleri ve/veya kreş) artıyor olması da kadının çalışmasını kolaylaştıran faktörler olarak değerlendirilmiştir (Chaykowski ve Powel, 1999: 8-9).

Diğer taraftan, boşanma kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü genelde boşanmış kadınların işgücüne katılım oranlarının hem Türkiye ortalamalarından, hem ise; hiç evlilik yapmamış, evli ve eş ölmüş kadın kategorileri içerisinde bulunan kadınların oranından daha fazla oldukları bilinmektedir. Kadınlar üstünde çoğunlukla yıkıcı ekonomik etkilere sahip olan boşanmalar, kadınların boşanmış eşlerinden yeterli seviyede nafaka alamamalarından dolayı onların gelir bakımından sıkıntıya sokabilmekte ve bu nedenle işgücü piyasalarına girme kararların da olumlu etki yaptığı bilinmektedir. Bu sıkıntılı durum yaşam maliyetinin daha yüksek seviyedeki şehirlerde daha çok hissedilmesi, şehirlerde boşanmış olan kadınların istihdama katılmalarını daha çok arttırmaktadır (Karataş, 2006: 81). Bununla beraber, boşanmış kadınların bekârlara kıyasla evde verimliliklerini arttırmak için yaptıkları sermaye birikiminin fırsat maliyeti daha yüksektir (Seitz, 1999: 4).

Türkiye'nin dört büyük ilini (İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana) içeren, 1995 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada kadınların aile içerisindeki eş ve annelik rolleri istihdam dışında kalmalarında belirleyici etkenler olduklarını işaret etmektedir. Yine bu çalışmada, 1950'li yıllarda yaşanan doğum oranındaki düşüşün kadınların istihdama katılma oranları üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kadınların çalışma hayatına katılma oranının düşük olmasında çocuk bakım merkezi sayısının

yetersiz olmasının en büyük etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk bakım kurumlarının yetersiz olmasının sonuç üzerinde önemli ölçüde etkisi bulunmaktadır. Bekâr kadınlar arasında istihdama katılım oranının yüksek oluşu kadınların iş hayatına yönelik tutumlarının olumlu olduğunu göstermektedir. Büyükşehirlerde yaşayan göçmen kadın sayısının fazla olması, çalışma hayatına ve şehir hayatına yönelik bilgi ve tecrübelerinin yetersiz olması ve düşük eğitim düzeylerine sahip olmaları gibi unsurlar kadınların finansal bir ihtiyaç olmaksızın çalışma hayatına katılımını engellemiştir (Özar ve Günlük-Senesen, 1998).

İşten ayrılma eğilimlerine bakıldığında ise, evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarında kadınların işten ayrılma eğiliminin arttığı veya daha az zamanlı işleri tercih eder duruma geldikleri sonucu elde edilmektedir. Kadınların en son görev yaptıkları işten ayrılmalarının esas sebebi nişanlanma ve evlenme hallerinden ileri gelmektedir. Eğitimsiz olan kısımdaki bekar kızlar arasında evliliklerin kurtuluş yolu şeklinde algılanması işyerlerinden ayrılmalara sebep vermektedir (Koray vd., 1999:33).

Sonuç olarak, ülkemiz içinde de kreş ve yuva sayılarının az olması, olan yerlerin ise belirli kuruluşlarla bağlantı içerisinde yer almaları veya çok yüksek miktarlarda özel kuruluşlar olmaları kadınların çalışma hayatına girmelerindeki önemli sorunlardan biridir. Çoğu kadınlara verilen ücretlerin çocuk bakım maliyetlerini gidermede yetersiz olması kadınların mecburiyetten ev kadınlık statülerinde kalmalarının nedenidir (Karataş, 2006:80).

1.3.5. İstihdamın Sektörel Dağılımı

Kadın istihdamında ülkeden ülkeye, kuşaktan kuşağa farklılık söz konusudur. Kadın istihdamındaki eğilimler, mekana ve zamana göre de değişiklik gösterebilmektedir (Selçuk ve Erdem Tuzlukaya, 2013:5).

İstihdamın sektörel dağılımı, bir ülkenin kalkınmışlık düzeyinin göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde ekonomik kalkınma durumunu baz alarak istihdamdaki sektörel dağılımda değişimler olduğu gözlenmektedir. Kalkınmayla beraber sanayi ve hizmet alanında istihdam oranı artarken tarım alanında istihdam azalmaktadır. Türkiye’de ise yıllar itibariyle inşaat, sanayi ve hizmetler sektöründe artan istihdama karşılık, tarım sektöründe de istihdamın arttığı görülmektedir (Berber, 2008: 5).

Sanayi Devrimi ve ardından küreselleşme ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranı, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmekle birlikte, tüm dünyada artan bir seyir izlemektedir. Bu gelişmeye rağmen Türkiye’de ve içerisinde bulunduğu Ortadoğu coğrafyasında yer alan diğer ülkelerde kadın işgücü dünyadaki istihdama benzer oranda artış göstermemiştir. Örneğin, 2006 senesinde dünya çapındaki kadınların istihdama katılma oranları % 52,4 iken, Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesi içerisinde bu oran %29,5’tir. Bölgedeki kadınlar için işsizlik oranı % 17’yle dünya ortalamasından yüksektir (Toksöz, 2007: 2).

Ekonomik kalkınmışlık seviyesi gelişmiş olan ülkelerde işgücünün sektörel dağılımı üzerinde tarımdan, sanayi ve hizmet sektörüne geçiş istikametinde değişimler görülmektedir. Neden olarak tarımsal sektördeki çözümler ve istihdamın şehre göçü denilebilir. Bu durum ise tarım alanında ücretsiz aile işçisi olarak görülen kadınları, “ev hanımı” konumunda nitelendirmiş ve çalışma yaşamına girebilenleri de vasıfsız istihdamda kayıt dışı hizmetlere getirmiştir (Karabıyık, 2012:241).

2006 yılında OECD üyesi ülkelerin çoğunda kadınların işgücüne katılımları artmışken, Türkiye’deki eğilim aksi yönde olmuştur. Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı 2009 da %23,5 iken, 2007’de OECD ülkelerinde %62, AB ülkelerinde ise bu oran % 64’tür. 2011 yılında ülkemizde bu oran %28,8’e yükselmiştir (Selçuk ve Erdem Tuzlukaya, 2013: 5).

Bu durumun çeşitli ekonomik, sosyal ve kültürel birçok nedeni vardır. Türkiye de ihracata dayalı sanayileşme modelinin beklenen ölçüde yeni yatırıma ve dolayısıyla işgücü talebine yol açmaması ve yabancı sermaye yatırımlarının yakın zamana kadar çok küçük miktarlarda olması, kadın işgücü talebinin sınırlı kalmasında etkili olan unsurlardandır. 1980’li yıllarda küresel olma süreci içerisinde yapılan yapısal, destekleyici uyum programları ve ihracata bağlı büyüme stratejileri, kadınların emekleri bakımından türlü imkanların yaratılmasına olanak sağlamıştır. Hizmet sektöründe gerçekleşen büyüme sonucunda nitelikli kadın işgücü için yeni fırsatlar doğmuştur. Fakat geniş ve niteliksiz kadın işgücünün istihdamında gözlenen artışla birlikte dünya işgücü piyasalarına dayalı üretim ve fiyat rekabetlerinde başarıyı yakalayabilmek için devletler gittikçe daha çok kuralsız davranmaya yönelmiştir. İstihdamı koruyucu hukuksal düzenlemelerin katı kurallar oluşturdukları düşünüldüğü için bu düzenlemeler ya

kaldırılmış ya da gevşetilmiştir. Bu durum, özellikle gelişim göstermekte olan ülkelerde yoğunlukla her çeşit hukuksal ve kurumsal düzenlemelerin dışında yer alan istihdam şekillerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda özellikle ihracat yönelimli sektörlerde kadın istihdamı elverişsiz şartlar altında büyümüştür (Toksöz, 2007: 1-2).

Gelişmekte olan ülke ve bölgelerde kadın istihdamı tarım alanında yoğunluk kazanırken, gelişmiş ülkelerde kadın çalışanlar yoğun olarak hizmet sektöründe görülmektedir. Böylece ücretsiz aile işçiliği yerini ücretli çalışan kadın emeğiyle değiştirmektedir (Berber,2008:8).

Kadının ev dışı ekonomiye katılmasındaki sınırlamanın temel nedeni; muhafazakâr ve ataerkil niteliklere sahip “aile” kurumudur. Tarihten bu yana kadınların büyük bir çoğunluğu geleneksel, ataerkil düşüncelerle toplumsal üretimden uzaklaşmakta ve kendilerine küçük yaştan beri öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet, düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edindirilir. Kimi zaman bu düşünce kalıpları ve yetenekler onlara evdeki görevlerinin bir çeşit uzantısı sayılan işlerde ve çalışma alanlarında istihdam olanakları açar. Fakat kadınlar tüm toplumlarda hep ikinci dereceden emek kaynağı olmayı sürdürürler (Arat, 1996: 45).

Türkiye’de ihracata dayalı sanayileşme modelinin beklenen ölçüde yeni yatırıma ve dolayısıyla işgücü talebine yol açmaması ve yabancı sermaye yatırımlarının yakın zamana kadar küçük miktarlarda olması, kadın işgücü talebinin de sınırlı düzeyde kalmasında etkili olmuştur. Kadınların en fazla istihdam edildiği konfeksiyon işkolunda, üretim küçük atölyelerde ve kayıt dışı istihdam şeklinde gerçekleşmiştir. Yine Türkiye’de tarım da istihdam azalırken, tarım dışı istihdam bu azalışı telafi edecek boyutlarda artmamakta, tarım dışı işler daha çok hizmetler sektöründe yaratılmaktadır. Hizmet sektörlerinde kadın çalışanlar en fazla toplumsal hizmetler, kişisel ve sosyal hizmetler içerisinde bulunmaktadır. 2000’li yıllardan itibaren kadınlar için işgücü artışları toplumsal hizmetler, kişisel ve sosyal hizmetlerle ticaretlerde, otel ve restoranlarda aynı miktarda olup, onların arkasından da sigortacılık ve bankacılık hizmetleri izlemektedir (Toksöz, 2007: 2-3).

Kadın istihdam oranlarında bölgesel farklılıklar söz konusu olsa da genel olarak erkek istihdam oranlarına göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet

algısı uzun yıllar boyunca kadınların çalışma hayatına katılımları konusunda olumsuz bir algının oluşmasına neden olmuş ve kentlerde kadınların işgücüne katılma oranlarını etkilemiştir (Tunalı, 2002: 30).

Türkiye’de son yıllarda sağlanan yüksek ekonomik büyümeye rağmen, bölgeler arasındaki büyük gelişmişlik farklılıkları halen devam etmektedir. Farklı bölgelerin ekonomilerinin farklı sektörel yapıları ve farklı verimlilik seviyeleri, Türkiye’deki bölgesel dengesizliklerin önemli belirleyicileridir. Yoksul bölgeler, kaynaklarının daha büyük bir kısmını tarım sektöründe kullandıkları için, tarımdaki verimliliği artırmak, bu bölgelerdeki geliri artıracaktır. Kırsal kesimde, tarımsal yapıyı modernize etmek ve alternatif istihdam fırsatlarını oluşturmak için gerekli önlemler alınmalıdır. Bölgesel dengesizliklerin kırsal göçten daha da olumsuz etkilenmemesi için, kırsal alanlardaki altyapılar ve hayat kalitesi iyileştirilmelidir. Ayrıca, merkez ile bölge arasındaki koordinasyon eksikliğinin de giderilmesi gerekmektedir. Özellikle bölgede kadınların eğitim düzeyleri artırılarak iş hayatına katılımlarının sağlanması, atıl durumda bulunan kadın işgücünün ekonomiye kazandırılması bölgesel dengesizliğin giderilmesine önemli katkı sağlayacaktır. (Memişve Paksoy, 2007: 139).

1.3.6. İstihdamda Dikey ve Yatay Bölünmeler

İşgücü piyasalarında ve çalışma hayatında istihdama katılımı etkileyen önemli faktörlerden birisi de dikey ve yatay bölünmelerdir. Yatay bölünme olarak, hem endüstri ve hizmet sektörlerinde oluşan “kadın endüstrileri veya kadın işkolları” diyebileceğimiz sektörel bölünme hem de “kadın meslekleri”nin oluşumuyla mesleksen bölünme karşımıza çıkmaktadır (Koray vd., 1999:26).

İstihdam piyasalarında kadınların yoğun olarak çalıştığı iş kolları, hizmet sektörünün bazı alanları, sağlık, eğitim, dokuma-giyim, gıda, ambalaj sanayi kadınların yoğun olarak çalıştırıldığı iş kollarıdır. Kadınların çalıştığı meslek dalları incelendiğinde; kamu yönetiminde, kadınların çoğunun, öncelikle daktilo, sekreter, büro görevlisi, santral memuru ve hemşire olarak çalıştığı görülmektedir. Sağlık alanında is kadın doktorlar, çoğunlukla çocuk hastalıkları ve kadın doğum dalında uzmanlaşırlar. Kalp ve beyin cerrahisi erkeklerin tekelindedir. Sanayide de durum pek farklı değildir. Toplumun önemli saydığı gemi, otomotiv, uçak sanayisinde değil de bisküvi, konserve, çorap

üretimi gibi gıda ve tekstil dallarında kadın işçi yoğunluğu vardır. Ülkemizde teknik eleman, bilim kadını ve serbest meslek sahibi olarak kadın çalışanların oranı da son derece düşüktür. Yönetim kademelerinde yukarı çıkıldıkça kadınların sayısı azalmaktadır (Koç ve Kaya., 2006:44-45).

Diğer taraftan, kadınlar çalışma hayatında kadınlar genellikle daha alt pozisyonlarda çalışmış ve üst pozisyonlara doğru gidildikçe kadın sayısının azaldığı görülmüştür. Eğitim, sağlık hizmetleri, ticaret gibi sektörlerde yoğunlaşan kadınların bu sektörlerde profesyonel mesleklerde çalışıyor olsalar da üst düzey görevlere gelebilmeleri kolay olmamaktadır. Hatta gelişmiş ekonomilerde bile, istihdamda fırsat eşitliğine ilişkin yasa ve uygulamalara rağmen, hala kamu ve özel sektörlerdeki yöneticiler arasında çok az sayıda kadın bulunmaktadır (Koray vd, 1999:27).

Yatay bölünme, kadın ve erkeklerin farklı iş kollarında istihdam edilmesi olarak tanımlanırken, dikey bölünme ise aynı iş kolunda yer almalarına rağmen üst mevkiler için daha çok erkeğin tercih edilmesidir (Bolcan, 2006; 51).

2017 yılı verileri itibariyle işgücüne katılan kadınların meslek grupları incelendiğinde %28,3 ile nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünlerinde çalışanlardan oluştuğu görülmüştür. Sanayi sektöründe ise bu oran %15,6 olarak belirlenmiştir. Kadın istihdamının en fazla artış gösterdiği sektör %56,1 ile hizmet sektörü kayıtlara geçmiştir. Bu oranın içerisinde şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonunda çalışan kadın oranı da %17,3 olarak takip edilmiştir. En düşük oran ise, %3,4 tesis, makine ve operatörleridir.

Günümüzde kadın işgücünün daha çok hizmet ve tarım sektöründe istihdam edilirken, üst düzey yönetici ve müdür olarak kadın çalışanların oranının oranı oldukça düşük seyretmektedir. Üst düzey yönetici olarak istihdam edilen kadınların düşük oluşu sadece Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Tüm dünyadaki kadın çalışanlar geçmişe oranla çok daha eğitilmiş bir profile sahip olmasına rağmen büyük çoğunluğu geleneksel olarak "pembe yaka" olarak kabul edilen işleri yapmaya devam etmektedir (Lindsey, 2005:282). Buna karşılık eğitilmiş kadınlar bilim, mühendislik ve yönetimle ilgili, bilimsel bilgi, sermaye ve teknolojilerinin kontrollerinin gerektirdiği alanlardan dışlanmaktadır.

Kadınlar aleyhine ortaya çıkan bu dikey ve yatay bölünmede en önemli neden kuşkusuz kadının geleneksel iş bölümündeki değişmez annelik ve kadınlık rollerinin

getirdiği kısıtlamalar olarak nitelendirilebilir. Ancak, kadının çalışma yaşamında karşılaştıkları tek sorun bunlar değildir. Kadının belli mesleklere hapis olma ve st düzey görevlerde yer alamamanın dışında; ikinci bölümde daha ayrıntılı değineceğimiz üzere eğitimde, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal güvenlik haklarından yararlanamama, cinsel ve duygusal taciz gibi sorunlarla da baş etmek zorundadır.

1.4. İşgücü Piyasalarında alışma Şekilleri

1970 yıllarında hızlanan ve 1980 yıllarında yoğunlaşan teknolojik ve bilimsel değişimler, hayatın tüm alanlarıyla beraber mal ve hizmet üretim süreçlerini, çalışma yaşamlarını ve doğal olarak da çalışanları etkisi altına almıştır (Schulze, 1998: 521). Üretim biçimlerinde görülen değişiklik durumları, işgörenlerin istihdam olma Őekillerine de yansımış vaziyettedir. Nitekim 19. yüzyılın ortalarından 1970'lerin sonuna kadar endüstriyel üretimde, fordist üretim yapısı egemen olmuştur (olak, 1999: 100).

Fordist retim sistemi içerisinde süreç; tasarım, nitelikli istihdamın yaptıkları işler ve niteliksiz istihdamın yaptıkları rutin Şeklinde süren monoton işler olarak üç hiyerarşik yapı söz konusudur. Bu nedenle üretim süreçlerinde kafa ve kol güçlerinin birbirlerinden ayrılmalarıyla çok fazla katı merkezizeti, bürokratik ve hiyerarşik yapılar doğmuştur. Sayısal olarak, az nitelikli istihdam asgari seviyeye indirilmekte, böylelikle hem piyasa manasında, hem standart üretimlerin artık satılamamaları üzerinde aşırı bir denetim ve kontrol oluşturularak emekler, adeta makinelerin parçaları Şekline dönüştürülmektedir (Tathioğlu, 2011: 20).

Değişim gösteren ve farklılık oluşturan üretim ve rekabet Şartları, işletim etkinliklerini piyasalarda karşı karşıya kaldıkları belirsizlik ve risk ortamlarında gerçekleştirilebilecek, esnek ve devingen örgütlenmelere yönlendirmiştir (Erdut, 1999: 102). Bu nedenle, işletmeler fordist üretim yapısının benimsemiş olduğu standart (tipik) istihdam biçiminden, atipik istihdam biçimine, bir diğer ifadeyle esnek çalışma biçimine yönelmiştir (Yavuz, 1994: 9).

Sermayelerin yeniden yapılanmaları anlamına gelen fordizm ‘‘ağır sanayi hamlesi’’ Şeklinde de tanımlanmaktadır. Büyük fabrika ve kuruluşlarda ve makinelerde standart malların toplu olarak üretimlerine başlanmış, tek bir ürünle çok fazla miktarda üretim elde edilmiş ve maliyetler düşürülmüştür. Teknolojiye ayak uyduramayan,

verimliliklerini arttıramayan işletmeler piyasalardan ayrılmak mecburiyetinde kalmıştır. Böylelikle ülkelerarası ticaretler, iş hacimleri ve işgücü transferleri artış göstermiş ve dev firmalar sınırları aşarak diğerleriyle şirket evlilikleri de denilen birleşimlere yönelmiştir. Diğer taraftan, dünyanın herhangi bir yerinde ortaya çıkan ekonomik buhran ve krizler öteki yerlerde de etkilerini göstermeye başlamışlardır. Bu durumda dünyanın dev bir pazara dönüşmesine hemen hemen her alanda küreselleşme süreçlerine girmelerine etken olmuştur. Ayrıca internetin de değişikliklerde önemli payı mevcuttur. Bilgiler, eğitimler ve kaliteler her alan içerisinde vazgeçilemez şartlar durumlarına gelmişlerdir. Bu değişikliklere ve ilerlemelere uyum sağlayabilmeleri için işletmelerin mal ve hizmet üretim teknikleri içerisinde kendilerinin yenilenmelerini ve daha esnek çalışma yöntemleri benimsemelerini gerektirmektedir. Aksi halde işletmelerin rekabet güçleri hızlıca kaybolacaktır (Günay, 2004: 3).

Yeni çalışma şekilleri içerisinde kimi türlerin diğerlerine oranla daha iyi şekilde farkındalık oluşturdukları ve yaygınlık kazandıkları bilinmektedir. Yarı süreli çalışma, evde çalışma gibi bazı çalışma şekilleri önceden bilinse de, sosyo-ekonomik ve teknolojik değişimlerin etkileriyle içerik ve tasarıları yenilenerek geliştirilmiş, önem ve yaygınlık kazanmaları sağlanmıştır (Demircioğlu ve Engin., 2002: 18).

Esnek istihdam şekilleri, çalışma saatlerinin en üst noktada tutulması, işyerlerinin kesintisiz çalıştırılması ve verim düşüklüklerinin giderilmesi konusunda etkin bir yol olduğundan genellikle işverenler tarafından benimsenmektedir. Bunun yanında, işçiye zamanı üzerinde egemenlik kurabilme olanağı tanıdığından, işçi kesimi de bu tarz çalışmaya sıcak bakmaktadır (Yıldız, 1995:9).

1.4.1. Yarı Süreli (Part-Time) Çalışma

Esnek çalışma biçimlerinin en eskileri sayılan ve "part time çalışma" şeklinde de bilinen yarı süreli çalışma ya da kısmi süreli çalışma, bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de uzun zamandan beri uygulama alanları bulmuştur. Normal çalışma şekillerinden daha kısa süreli olması, yarı süreli çalışma şeklinin en temel niteliğidir. Bu kapsamda, çalışma biçiminin geçici nitelik ve zorunluluk hallerinde rastlanabilen diğer kısa süreli çalışmalardan farklılaştıran özelliği olarak düzenli olması belirginleştirir. Yarı süreli çalışma biçiminin bir başka özelliği de isteğe dayalı şekilde yapılmasıdır. Bu yönü ile iş yerinde karşı karşıya kalınan herhangi bir zorluk sebebiyle yapılan kısa süreli çalışma biçimlerinden ayırmaktadır (Erdut, 1998:70).

Hizmet sektörlerinden olan restoran ve cafeler ve perakende satış gerçekleştiren dükkan ve mağazalar, sağlık kurumları, her yaş grubuna hitap eden işçilere, esnek çalışma saatleri sunarak, yarı süreli istihdam oluşturan alanlardır (Hadley, 1993: 40).

Yarı süreli çalışma ilk olarak düşük nitelik sayılan işlerde görülürken, günümüzde daha teknik, uzmanlık isteyen ve yönetim işlerinde yarı süreli çalışma yapıldığı, yönetici, doktor, avukat, muhasebeci, diş hekimi gibi meslekleri içine alacak şekilde bu çalışma biçiminin genişlediği görülmüştür. Yarı süreli çalışma günümüzde daha çok, öğrenciler, kadınlar ve emekliler için ön plana çıkan bir uygulamadır. Bu çalışma biçiminin kadınların iş gücüne katılım oranını arttırdığı ileri sürülmektedir. Ancak yarı süreli çalışanların, daha düşük ücretler aldıkları, sosyal haklardan daha az yararlandıkları ya da hiç yararlanamadıkları ve iş güvencelerinin daha az olduğu bilinmektedir (Alkan, 2007: 51).

Yarı süreli çalışma tercihleri, kişisel beklentiler, amaç ve değerler ile doğrudan alakalı olduğundan dolayı geniş bir çevreye hitap etmektedir. Küçük bebeğe ve çocuklara sahip ya da hasta veya yaşlı bir aile ferdine daha uzun süreli ilgilenmesi zorunlu olan kişiler, emekliler, gönüllü etkinliklerde vakit geçirmek isteyen kişiler için bu çalışma biçimi bir fırsat olarak görülmektedir. Başka bir ifadeyle yarı süreli çalışma, geçici süreli ya da kalıcı şeklinde, çalışma yaşamıyla bu alan dışında arta kalan kendine özel ilgi alanları arasında denge kurmak isteyen kişiler açısından cezbedici birim kandır (Hadley, 1993: 23).

Yarı süreli işlerde çalışanlar, cinsiyet ve medeni durum itibariyle, daha çok evli kadın işçilerden oluşmaktadır. OECD'nin istihdam raporuna göre; esnek çalışma şekillerini, boşanmış ve çocukları olan kadınlar gelir sağlamak için; evli ve çocukları olan kadınlarsa çocuklarına daha iyi bakım ve gelecek elde etmek için tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Kuşaksız, 2006:20).

Bugün çoğu ülkelerde yarı süreli çalışmayı benimsemiş olan kesimler, aile içi ilişkiler ve çocuk bakımı sorumlulukları ile iş hayatları köprüsünde hassas bir denge oluşturmaya çalışan kadınlar baskı altında kalmaktadır. Bununla ilgili yapılan uluslararası rapor ve karşılaştırmalar, İngiltere'de, yarı (part-time) süreli çalışan kadın oranlarının, diğer tüm Batı Avrupa ülkeleri oranlarından fazla olduklarını ispat etmiştir (Yeandle, 1984: 12-13). Danimarka, Yunanistan ve Finlandiya'da, kadın çalışanların yarı süreli çalışan istihdam içerisindeki oranları %66 iken; Portekiz, Belçika, İngiltere ve Avusturya'da bu oranlar % 81'e yükseliş olmuş; diğer Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki aynı oranlar %74 ile %79 arasında değişiklik göstermiştir (Tijdens, 2002: 71-99).

Gebelik ve annelik nedeniyle evli kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımları gibi aile sorumluluklarını tam süreli işle beraber götürmekte zorlanmaktadır. Bu nedenle, doğum veya çocuk bakımı yüzünden çalışmaya ara verip, yeniden çalışmaya başlayan kadın çalışanların büyük bir bölümünün yarı süreli çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Dolayısıyla, yarı süreli çalışma, kadın işçilerin çalışma yaşamı ile ailevi sorumlulukları arasında denge unsuru olmaktadır. Böylelikle, kadınlar hem ev işlerine ve çocuklarına zaman ayırabilmekte, hem de çalışma yaşamında bulunmaktadır (Kalpak, 1998: 72).

1.4.2. İş Paylaşımı

1930 yıllarında ABD'de meydana gelen ve 1970'li yılların sonlarında ise başlangıçta Almanya olmak üzere, tüm Avrupa'da yayılmaya başlayan esnek yarı süreli çalışmaların özel biçimlerinden biri iş paylaşımıdır (Aydın, 2008:23).

İş paylaşımı, Alman İstihdamı Teşvik Kanunu'nun 5/1. Maddesinde; işverenle iki veya daha fazla işçiler arasında bir işyeri içerisindeki iş zamanlarının bu işçilerce paylaşılmasını öngören iş ilişkileri şeklinde ifade edilmiştir. İş paylaşımı hukuksal çerçevemizde düzenleme konusu yapılmamış ve bununla beraber, iş paylaşımı sözleşmesi yapılmasına engel olan herhangi bir maddede mevcut değildir. İş Kanunu'nun klasik

yarı(kısmi) süreli çalışmaları düzenleyen 13. maddesinin gerekçesinde, taraflar isterlerse iş paylaşım temelini esas alan iş sözleşmelerinin yapılabileceklerini dile getirmiştir (İkizler, 2012:73-74).

İş paylaşımı, iki ya da daha fazla bireyin gönüllü şekilde standart zamanlı bir işi, ücret ve diğer iş haklarının da dahil olmak üzere paylaşması ile yapılan bir sözleşme biçimidir (Epstein, 1986:39). Genellikle sistem, çoğu zaman iş saatleri dışına taşıran, işleri paylaşanlar arasında işbirliklerine ve ilişkilere ihtiyaç duyan bir ekip çalışması şeklindedir (Erdut, 1998:71).

İş paylaşımında işverenler her bir işçisiyle birbirlerinden bağımsız ve ayrı iş sözleşmeleri yapmaktadırlar. Sözleşmeler birbirlerinden ayrı ve bağımsız oldukları için, fesihleri de birbirlerinden bağımsız ve ayrıdır. Bu nedenle örneğin işgörenlerden birinin İş Kanunu madde 25 uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi, diğer işgörenlerinin de iş sözleşmesini feshedeceği manasına gelmemektedir. Alman İstihdamı Teşvik Kanunu'na göre, bir işveren tüm ekibin sözleşmelerini feshetmeyi istiyor ise, sosyal haklılık sebebinin olması ve bu durumların ya ilgililerin kişiden ya da paylaşımında olduğu diğer işgörenlerin davranışlarından kaynaklandığını göstermesi gerekmektedir (Yalçınkaya, 2006:31).

Aynı diğer yarı süreli esnek çalışma şekilleri gibi, çalışanlara daha çok boş zaman ayıran bu düzenlemeler, diğer taraftan da normal standartlı tam zamanlı bir işin avantajlarının sağlanabilmesi açısından da cazip görülmüştür. İş paylaşımına katılan işçiler, ekibin toplanmasından ortakların bulunmasına, sorumlulukların bölüşülmesine ve işlerin tamamlanmasına kadar sorumlu dahilindedir (Erdut, 1998: 71). Fakat aynı diğer yarı süreli çalışmalarda olduğu gibi iş paylaşımında da sözleşmeler değişik biçimlerde yapılabilmektedir. Çalışan kişilerin, söz konusu olduğu bütün projeler üzerinde birlikte çalıştıkları gibi, yerine getirilecek tüm işlerin birer birer paylaşılarak yapıldığı örnekler de mevcuttur (Hadley,1993: 146-147).

İş paylaşımının sorunsuz bir şekilde yapılabilmesi bakımından, çalışan kişilerin ortak amaç ve değerlere sahip olması yerinde olan bir husustur. Diğer yandan kişisel çalışma şekilleri, uzmanlık düzeyleri ve tecrübeler önemli faktörlerdir. Bugün hiçbir şekilde anlamını kaybetmeyen iletişim, iş paylaşımı üzerinde den ön plandadır. İncelenen araştırmalarda, çalışılan saatler dışında örneğin yemek saatlerinde birlikte vakit geçiren,

çok sık telefonlarla ve e-postalarla iletişim kuran çalışma arkadaşların, daha fazla başarılı takımlar oluşturduğu gözlemlenmiştir (Hadley, 1993: 149).

Tam zamanlı biçiminde çalışmayanlar ya da çalışmak istemeyenler tarafından benimsenmiş olan iş paylaşımı, bugün çoğu kurum ve kuruluşlar da resmi olarak yer almaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki sağlık kurumların yarısından çoğunda, banka ve sigorta firmalarının %11'inde ve hatta yüzlerce okul ve fakültelerde uygulama alanı bulan bir sistem düzeneğidir (Epstein, 1986: 44).

Genellikle iş paylaşımı daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir esnek çalışma biçimidir. Kadınlarca benimsenmiş olan iş paylaşımına yönelik yapılan araştırmalarda, bu çalışma şeklini düşünen kadın ya da erkek çalışanların genellikle çalışan bir eşe sahip evli kişiler olduklarını ortaya koymaktadır (Karataş, 2006: 20-21).

1.4.3. Uzaktan Çalışma (Tele Çalışma)

Esnek istihdamın bir türü olan ve 1990 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan tanıma göre uzaktan (tele) çalışma “işyeri merkezi olarak seçilen yerden uzak bir mekanda, işyerinde çalışanlardan ayrı olarak yapılan, yeni ve gelişmiş teknolojilerle bu ayrılma durumunu iletişim olanaklarıyla sağlayarak tedarik ettiği bir çalışma şekli” olarak ifade edilmiştir. Avrupa Birliği bir tanımında tele çalışmayı “işgörenler, kendi hesabı için çalışanlar, ev işçileri tarafından, tüm bölümü veya önemli bir kısmı işverenlerden, müşterilerden, geleneksel işyeri alanından uzakta bir yerde, en son gelişmiş bilgi teknolojilerinin ve telekomünikasyonunun etkin şekilde kullanılarak yapıldığı çalışma biçimi” olarak belirtmiştir (Tokol, 2003: 17).

Son yıllarda kişinin işi ve ailesi arasındaki zaman ayırmalarında yaşamsal kalitelerini artırıcı esnek çalışma şekillerinden biri olan uzaktan çalışma günümüz çağında çalışma biçimlerinin en yenisi olmasıyla beraber aslında geçmişi eski zamana dayanan bir çalışma şeklinin yani evin içinde çalışmanın değişim gösterdiği bir türüdür. Bu duruma göre uzaktan (tele) çalışma; işyeri merkezi veya üretim yapılan yerden uzak bir yerde kurulu bulunan, işgörenin merkez binada veya üretim bölümünde çalışanlarla iş ortamı içerisinde yüz yüze kişisel ilişkilere giremediği, salt yeni teknolojilerin kullanılıp iletişime geçebildiği bir istihdam biçimidir (Erdut, 1998: 92).

Birçok sayıdaki işletme, hem kamu sektörü hem de özel sektör olarak esnek çalışmalardan biri olan tele çalışmayı daha çok benimsemişlerdir. Finansal danışmanlık hizmeti yapanlar, satış elemanları, pratisyenler, mobil bakım mühendisleri, sosyal hizmet çalışanları ve call- center acenteleri gibi mesleksel olarak çok türlü modeller bu çalışma içerisine girebilir. Böylece daha çok çalışan evde çalışma imkanı elde edebilir ve evlerini kullanabilir bir duruma getirebilmesine karşın bu sistemle müşteriler ile daha çok vakit geçirebilir. Ayrıca tele çalışma terimi ile beraber bu çalışma şeklini bizzat yaşayıp gerçekleştirmesiyle de tele çalışan terimi gün yüzüne çıkmıştır. Tele çalışan; iş sonuç belgelerine ihtiyaç duyulduğu alandan uzak bir mesafede ya da geleneksel çalışma yerin dışarısında, çalışma hayatının gerçekleştirilmesini sağlayan, bilgilerini, yeteneklerini ve iletişim teknoloji alanlarını kullanıp çalışabilen bireyler şeklinde tanımlanabilir (Çelenk, 2008: 46).

Çoğu ülkelerde kamu yetkilileri, yeni iş imkanları sağlaması, bölgesel dengesizliklerin ortadan kaldırılması, merkez alanından uzak yerlerde iş yapabilmenin imkanı ve enerji tasarrufları, trafik sorunları gibi çevresel problemlerin çözümünde fayda sağlaması gibi nedenlerden dolayı uzaktan (tele) çalışma şeklini desteklediklerini bildirmektedir (Tokol, 2003:1).Bu çalışma biçimi dahilinde bazı firmalar, çalışanlarının evlerde ya da yolda çalışabilmeleri için ödünç tabletler ve dizüstü bilgisayarlar edinmelerini imkan oluşturmaktadır (Hadley, 1993:18-19).

Uzaktan (tele) çalışmanın avantajlarını ve dezavantajlarını ortaya koyan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalara göre işverenler açısından olumlu yönleri; geniş çapta emek işgücü piyasasından faydalanılması, daha kolay şekilde vasıflı işçiler temin etmesi, verimliliği ve müşteri memnuniyetini arttırması, iş devamsızlığını azaltması, işletme imajını yenilemesi, işyerlerinden daha etkin şekilde yararlanılması, ulaşım, kira gibi bazı giderlerinin azaltmaktır. Bu maliyetlerdeki düşüşler, esneklikler, insan kaynaklarının verimliliğinin artması ve işçi mutluluğunun atması olarak görülmektedir. Çalışanlar açısından bakıldığında tele çalışma; giyim ve ulaşım maliyetlerinin azalması, zaman tasarrufunun sağlanması, işle alakalı stresin azalması, işyeri merkezinden uzakta bağımsız şekilde çalışılabilmesi, iş-aile sorumluluklarının dengelenebilme olanağı olarak algılanmaktadır (Tokol, 2003:3).

Uzaktan çalışmanın gebe ve çocuklu kadınlar, olgun ve yaşlılar ile eve bağımlı olanlar için faydalı olması ve tercih edilmesiyle işgücüne katılım oranını arttırdığı belirtilmektedir.

Ancak, söz konusu pozitif yanlarının yanı sıra uzaktan çalışmaların işletme yönetimleri, işgücü nitelikleri, kariyer olanakları, ayırmacılık, iş yoğunlukları, teknolojiye erişimde artan maliyetler, yaşanan denetim güçlükleri, çalışanların kontrol ve güvenliğinin sağlanamamaları, çalışanların işletmeye bağlılığının ve motivasyonunun azalmaları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu görüşler de bulunmaktadır (Alkan, 2007:267).

Kadın çalışanlar evde uzaktan çalışmanın; iş ve aile etkinliklerinin çalışma saatleriyle bütünleşmesi nedeniyle kadının yükünü arttırarak cinsiyet ayrımcılığını evde de güçlendirdiği, sosyal izolasyona yol açtığı ve diğer taraftan da kadının kariyer fırsatlarını yok ettiği ileri sürülmektedir (Tokol, 2003:2).

1.4.4. Evde Çalışma

Çalışma olgularını işyerlerinin dışına çıkararak yeni çalışma şekillerinden biri evde çalışmadır. Denetim fonksiyonu açısından oldukça rahat ve özgür bir çalışma şeklidir. Diğer yandan evde çalışma sistemi, çalışma plan ve programları ve yaşam tarzları açısından son derece esnek çalışanlar edinilmektedir ki teorik olarak kişiler günlük ortamları içinde nerede ve zaman isterlerse çalışmaktadır (Olson, 1983: 183).

Geçmiş tarihi çok eskiye dayanan evde çalışma ile alakalı birçok tanım yapılmış olmasına rağmen bu tanımlar içerisinde en yaygını olan ve çok fazla tanımı içinde barındıran, ILO'nun yaptığı tanım olarak bilinir. ILO için evde çalışma; ev işçisi şeklinde nitelenen kişinin işverenlerce işyeri dışı alanlarda işgörenin evlerinde ya da onların belirleyeceği herhangi bir alanda çalışmalarını gerçekleştirdiği ve ihtiyaç olan araç-gereçlerinin ve diğer gereksinim duyduğu girdilerin işverenlerce temin edildiği, işverenler tarafından izah edilmiş olan üretim veya hizmetin sağlandığı çalışma biçimidir. Bu çalışma şekliyle işverenlerin denetim ve kontrolü pek mümkün olmamakla birlikte çalışma sözleşmeye dayalı olarak yapılmaktadır (ILO, 1994).

Dünyada hızla yaygınlaşmaya başlayan bir çalışma sistemi olan evde çalışma, kadınların yoğun olarak kullandığı bir sistemdir. Bir faaliyetin evde çalışma olarak

nitelendirilebilmesi için çalışanın gerçekleştirdiği faaliyeti kendi evinde gerçekleştirmesi ve bu faaliyet sonucunda bir ekonomik gelir elde etmesi gerekmektedir. Kendi içerisinde bağımlı ve bağımsız çalışma olmak üzere ikiye ayrılan evde çalışma sisteminde; çalışanın ürettiği ürünün tasarımına, fiyatına, satışına ve satış usulüne kendisi karar verdiği sistem bağımsız çalışma, ürünün belirlenen kriterler doğrultusunda yalnızca üretimini sağladığı, fiyat, tasarım ve pazarlama konusunda herhangi bir müdahale şansı bulunmadığı çalışma sistemi ise bağımsız çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bağımsız çalışma sisteminde kadınlar, kendisine verilen işi istenilen kriterlerde ve istenilen zamanda yetiştirmekle sorumludur (Dalgakıranoglu, 2006:7).

Evde çalışma (elektronik ev çalışması) esnek istihdam türünün ev çalışması olarak belirtilir. Bu çalışma şeklinde organizasyon bakımından adem- i merkezi biçimde çalışan işçiler, çalışmalarını ev ortamında veya işletme dışı bir ofiste devam ettirmekte ve faaliyet sonuçlarını bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak merkez işletmeye aktarmaktadır (İkizler, 2012:190).

Ev çalışmasındaki en önemli husus, evde çalışan işgörenlerin kendi hesabı için çalışanlar şeklinde düşünülmesidir. Halbuki bu durumda olanların çoğu bir işletmeyle sözleşmeli şekilde işlerini evleri içerisinde gerçekleştiren ücretli çalışanlardır. Bu işgörenlerin kendi hesabı için çalışanlar sınıfına konulması, sermayedarın, kendileri için temin ettikleri işgörenlere karşı sorumlu olduklarından yasal hak ve hukuk çerçevesinden kaçmalarına imkan sağlar ve böylece evde çalışanlar kendi hesabı için çalışanlar şeklinde kabul edilerek iş sağlığı ve güvenliği yasalarının dışında tutulur, işsizlik, kaza ve hastalık, iş göremezlik sigortalarından da faydalanamazlar (Belek, 2004:149).

Literatürde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin evde çalışma tercihi üzerinde etkili olduğu iddia edilmektedir. Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda kadınların ve evlenmiş çalışanların, erkek ve bekar çalışanlara kıyasla evde çalışmayı daha çok tercih ettiklerini göstermektedir. Bunun esas sebebiyse, kadın çalışanların iş ve ev yükümlülüklerini dengelemek istemesi veya kariyer ve aile yükümlülüklerini bir arada gerçekleştirme zorunlulukları olmasıdır. Kadın çalışanların iş ve aile yaşantısından kaynaklanan sorumlulukları, istihdam katılımlarına ve mobilitesine engel teşkil etmektedir. Kadın çalışanlar bu çalışma şekli sayesinde, evden fiziksel ayrılma olmadan çalışma olanağı elde etmesiyle beraber, evde ve bakıma muhtaç olan kişilerin bakımlarını

daha kolay şekilde yapabileceklerini ve en üretken oldukları zaman diliminde çalışabileceklerini sağlamaktadır. Bununla birlikte bu tarz çalışmaların sağladıkları; yetki ve özgürlüklerde artma, rahatlık ve esneklik gibi şartlar sebebiyle kadınlar evden çalışmaya karşı daha fazla istekli olacaktır (Naktiyok ve İşcan., 2003:58).

Bu çalışma, emek yoğun işgücü piyasalarında kullanılan tekniklerde ve daha çok kadın çalışanların yoğunlaştığı alanlarda uygulandığından bütün ülke ve toplumlarda gençler ve kadınlar arasında yaygın görülmektedir (Tokol, 2000:159).



İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KADIN ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Sosyal sorun, topluma veya toplumu oluşturan grup ve kurumlara tehdit içeren bir davranış modeli olarak tanımlanır. Farklı bir deyişle, sosyal sorunlar olumsuz sosyal koşulları içeren ve anlamlı sayıda insanı etkileyen ve değiştirilme imkanı olan koşulları nitelendirir (Adak, 2009: 19).

Kadınların çalışma hayatına katılması, onların hem özgüvenlerinin artmasına ve kültürel değerlerinin yükselmesine hem de aile gelirin katkı sağlamasına fayda getirensiyle beraber birçok zorlukları da içerisinde barındıran bir olgudur. Bu durum, kişinin evlenmiş ya da evlenmeyi düşünmesi veyahut çocuklarının varlığı ya da çocuk yapmayı planlaması ile daha kapsamlı hale dönüşmektedir. Bunun yanında evli veya çocukları olsun ya da olmasın, kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları pek çok sorun mevcuttur.

İşgücü piyasalarında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar ve aile yaşamında karşılaşılan sorunlar olmak üzere iki ana grupta ele alınacaktır.

2.1. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadın nüfusu dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Bu nedenle tarihte toplumsal, sosyo-kültürel ve ekonomik hayatın bir tarafının da kadınlar mevcutken diğer bir tarafının da erkekler yer almaktadır. Ancak kadın çalışanların ekonomik yaşama dahil olmaları ekonomik ve sosyal kalkınma durumundan yararlanma seviyeleriyle doğru orantılı olarak bilinmektedir. Bu da, her ne kadar ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle ilgili olsa bile, bütün toplum ve medeniyetlerde kadınlar çoğunlukla erkeklerin gerisinden gelmektedir.

Asırlar boyunca kadınlar, özel hayatları ve evle sınırlandırılmış, üretim alanlarından uzak bırakılmış gibi ekonomik bakımdan da bütünüyle erkeğe bağımlı hale getirilmiştir. Kadın, erkeğe oranla eviyle ve çocuk bakımıyla ilgili işlerde daha çok

yükümlülük taşımışlardır. Çalışma yaşamında yerini alan ve para kazanan erkekler ile mukayese edildiğinde, kadının ev işlerini yapması ve çocukların bakımıyla ilgilenmesi toplum tarafından bir önem arz etmemiş, evde yaptığı işler her ne kadar önemli olsa bile, kadınlara ev içerisinde ya da dışarısında herhangi bir mevki sağlaması söz konusu olmamıştır. Bu yüzden, kadınların emek piyasasına girmesi, statü kazancı ve bağımsızlıklarının bir işareti şeklinde değerlendirilmiştir (Çakmak, 2001:5).

Günümüzde kadınların toplumsal ve ekonomik yaşam içerisindeki yerine yönelik geleneksel tutum ve beklentiler önemli ölçüde gevşemiş olsa da, henüz birçok imaj hala kadınlara yönelik algı ve kalıpları yönetmektedir. Bu nedenle Batı'da toplam istihdamın %30'unu oluşturan kadınlara oranla ülkemizde, kadın istihdamı toplam istihdamın %14'ünü oluşturmaktadır. Bu bağlamda, özellikle cinsiyet rolleri kaynaklı engeller ön plana çıkmaktadır. Yani kadının asli görevi olduğu düşünülen ev işleri ve çocukların bakımının, iş dünyasının gereklilikleri ile çatışacağı var sayımı üzerinden şekillenen bu imajları, bilgi eksikliği, rekabet, sermaye bulma güçlüğü, yasal ve bürokratik engeller izlemektedir (Soysal, 2010: 97).

Kadınların ve erkeklerin arasındaki cinsiyet ayrımının tüm toplum ve medeniyetlerde bir rol farkına sebep olduğu, bu rol paylaşımı nedeniyle kadınların ev ve özel yaşamlarıyla kısıtlandığı, erkeklerin ise toplum içerisinde evinin ekmeğini getiren, hane gelirini sağlayan, karar mekanizmasında sözün sahibi görülen bir güç şeklinde etkin rol de oynamaktadır. Bir başka deyişle üretim fonksiyonu erkeklere, üreme, ev işleri ve çocuk bakımı kadınlara ait olmaktadır. Kadın eğitimlerinde, çalışma yaşamlarında ve çalıştığı karşılıklarının alınmalarında, sosyal faaliyetlere katılımlarında hep "kadın" olduğundan dolayı engellerle karşılaşmış ve kısıtlandırılmıştır. Fakat kadınlar vermiş oldukları uzun uğraşlar sonuçlarında toplum içerisinde bazı haklar kazanmışlardır. Dünya üzerindeki kadınların hakları konusunda duyarlılıkların gelişimlerinde kuşkusuz toplumsal demokrasi ve eşitlik kavramlarının var olması kadar, kadın hareketlerinin de payı oldukça yüksektir (Koray vd.'den aktaran Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206).

KAGIDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği)'e göre iş piyasalarında, yönetimde kadının önündeki sorunları; ataerkil toplum değerleri ve geleneksel roller, cinsiyet temelli ayrıştırma, ekonomik özgürlüğün faydasına inanmamak, kendine güven, başarı ve zirve korkusu, "Kraliçe arı sendromu" ya da tek olma özlemi, cam tavan

sendromu, mobbing, geniş açı ile bakabilme, analitik bakış olarak görmektedir (Türkkan, 2010).

II. Dünya Savaşı'nın sonrasında, kadınların çalışma yaşamlarına girmesi ile kadınların eğitim düzeyleri artmış, eşler arasındaki katı kuralları olan işbölümleri ve ev yaşantılarının etkileri azalmış, ev işleri ve çocuk bakım ihtiyaçları dışardan ücretli şekilde veya aile-akraba aracılığıyla giderilmeye çalışılmıştır. Bu dönemlerde kadınların yalnızca eğitim düzeylerinde değil ayrıca çalışma gösterdikleri mesleklerin yapılarında da değişiklikler görülmüştür. Anayasa ve yasalar içerisinde kadın-erkek eşitliklerinin hükümleri kabul edilirken kadınların eğitim almaları, çalışma yaşamlarına katılmaları ve çalışma yaşamlarında koşullarının iyileştirilmeleri bakımından da düzenlemelere gidilmektedir. İlk önce 1972 senesinde ABD'de kadınların işe girmeleri, ücretlendirilmeleri ve işte yükseltilmeleri bakımından erkekler ile eşit davranışlar görmelerini öngören "istihdamda fırsat eşitlikleri" yasası kabul edilmiş, bunun gibi yasalar daha sonrasında tüm Avrupa ülkelerine de yayılarak "eşitlik politikaları" toplumların hepsinde görülmeye başlanmıştır. Bilhassa günümüzün ihtiyaç duyduğu bilgi toplumlarına geçiş süreçlerinde bu oluşumların gittikçe yaygınlaşmaları, işverenlerin, kadın çalışanların ikili rollerini, farklı ifadeyle ev, aile ve iş yükümlülüklerini azaltmak amacı ile esneklik adı altında birçok uygulamalar başlattıklarına dikkat çektikleri bilinmektedir (Betz ve Fitzgerald'dan aktaran Kocacık ve Gökkaya, 2005: 205).

Türkiye'de eğitim almış olan kadınlar çoğunlukla hizmet alanında faaliyet göstermektedir. Ancak bu sektör içinde bulunan kadın işgörenler, erkek işgörene kıyasla daha düşük ücret ile emeklerini vermektedir. Eğitim almayan kadınlar herhangi bir teknik bilgi ve uzmanlık istemeyen, beceri tarzındaki görevlerde çalışmakta ve küçük veya orta çapta işletme alanlarını tercih ederek, kendilerine yeni iş olanakları sağlamaktadır. Bu işgücü piyasalarında çalıştırılacak kadınlar çoğunlukla kırsaldan şehre göç etmiş, şehirlerde yoksulluk sınırı içerisinde yaşamlarını sürdürenlerdir (Ecevit, 2000:155).

Uluslararası Sözleşmeler ve başta Anayasamız (49 ve 50. Md.) olmak üzere ulusal mevzuata göre özel olarak korunması gereken çocuk, özürlü güçsüzler gibi hassas denilen nüfus kategorisinin içinde yer almaktadır. Gerek fizyolojik gerekse anatomik bakımdan risk grubu kapsamında olan kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların bu

anlamda ciddi bir tanımının yapılması ona göre gerçekçi çözümlerin üretilmesi büyük önem arz etmektedir (Kayhan, 2005: 61).

Kadının istihdama katılmasındaki temel husus, öncelikle eğitim düzeyi değil, bakmakla yükümlü olduğu çocuğunun var olup olmaması durumudur. Tüm sosyo-kültürel ve ekonomik topluluklar içerisinde ve eğitim düzeylerine göre, şayet evinde çocuğu yok ise, kadınların tam zamanlı iş yaşamına girme olasılıkları daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Kadının işgücü piyasalarına katılmasındaki en önemli sorun eğitim düzeyi düşükçe kadın istihdamına katılım oranının azalımı ve bu nedenle düşük ücret seviyedeki işlere yönelimidir. Bu da kadın düşük ücret seviyedeki işlerde çalışıkça, sağlayacağı gelir ev işleri ve çocuk bakımı gibi giderleri için vermesi gereken ücreti karşılaması zorlaşmaktadır. Bu nedenle eğitim seviyesinin düşmesi kadın istihdamı bakımından önemli bir sorundur (Çullu, 2009:76).

Kadınların, sosyo-ekonomik ve toplumsal alanlarda ikinci konumda yer almalarının farklı sebepleri bulunmaktadır. Bu sebepler, toplum ve medeniyetlerin yapısal özellikleri ile yakından alakalıdır. Her alandaki “erkek egemen” kültürlerine bağlı toplumsal ayrımcılık, kadınların eğitimim kanlarından fazla yararlandırılmamaları, kadının erkekten fizyolojiksel farklılıkları, hukuksal düzenlemelerde olan eksiklikler ve yanlışlıklar gibi faktörler belirtilen nedenlere örnek verilebilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Kadın çalışanlar; ister kırsal alanda ücretsiz aile işçisi, ister kentlerde emek-yoğun işlerde düşük ücretle çalışan veya yükseköğretimli orta ya da yüksek sınıf çalışan olsun her koşulda çalışma yaşamında sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kırsal ve kentsel kesimde çalışan kadınların, cinsiyete dayalı işbölümüne ve kadınların toplumdaki ikincil konumlarına bağlı olarak, çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramalarına rağmen, sınıf farklılıklarına bağlı olarak karşılaştıkları sorunlar çeşitlidir. Kırsal alanda ağırlıklı olarak tarımda çalışan kadınlar, istihdam eksikliğinden çok ücretsiz çalışma, zorlu çalışma şartları, iş ve sosyal güvence eksiklikleri, ücretli olarak çalışan kişilerin gelirlerine ailenin erkek fertlerinin denetiminde bulunması gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kentlerdeki meslek sahibi, yükseköğretim sahibi kadınlar ise, çalışma koşullarının (fiziksel koşullar, sosyal güvence, ücretler) en iyi olduğu grup olmasına rağmen “cam tavan” olgusu olarak adlandırılan, erkek yöneticilerin kadın işgörenlerin kariyer zirvesine giden yolların önüne

set vurması ya da işyerinde cinsel taciz gibi sorunlara karşı mücadele vermektedirler (İlkaracan, 1998:28).

Kadınların gittikçe daha fazla oranda ücretli çalışanların arasına katılmaları olumlu-olumsuz yönleriyle birçok tartışmalara ve yorumlara sebebiyet vermektedir. Bir taraftan bu tarz çalışmaların, kadınlara sağladıkları faydalar belirtilirken diğer taraftan da çalışma yaşamlarında ve ev yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları sorunlar gündem almaktadır. Bilhassa ekonomik yetersizlikler nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadınlığında hem de anne olarak karşılaştıkları sorunlar dahilinde olumsuz iş şartlarının ve sosyal baskılarının üzerinde bıraktıkları olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde kadınların çok değişik yükümlülükler ve problemler altında kalmalarına neden olmaktadır. Hukuksal düzenlemeler ile çalışan kadınların korunmaları ve problemlerinin çözümlenmelerinde gereken kolaylıklar sağlanmalarına karşın yine de bazen kadın çalışanların “çift vardiyalı” olmaları sebebiyle ağır koşullara maruz kaldıkları bilinmektedir. Çünkü mevcut araştırmaların sonuçlarına göre, kadın çalışanların geleneksel rolleri açısından tutumlarından hiçbir şey kaybetmeksizin sürdürdüklerini ortaya çıkarmaktadır. Örneğin DPT'nin Türk Aile Yapısı araştırma verilerine göre, hane halkı reislerinin % 76'sı için kadınların aile içerisindeki en önemli vazifesi, ev işleri ve çocuk bakımları olduklarını ifade etmektedir (Koray, 1993: 72; aktaran Kocacık ve Gökkaya, 2005: 204-205).

İşveren açısından bakıldığında ise, ailevi sorumlulukları nedeniyle kadının çalışmasının erkek işçiler gibi devamlılık göstermemesi, analık ve hamilelik yüzünden kayıp zamanlarının bulunması, doğum sonrası ücretsiz izin talep edip işten uzaklaşmaları, evde ve işte sorumluluklarının özellikle mesleki hareketliliğini, fazla mesai yapmasını, vardiyalı çalışmasını engellemesi gibi nedenler söz konusudur. Dolayısıyla kadın işçiler işveren nezdinde güvenilir işçi değildir ve işveren açısından ekonomik zarar oluşturabilir veya mali yük getirebilir (Yüksel, 2000: 14).

Konu ile ilgili bir araştırma sonucuna göre, hem aile, hem iş hayatı olan kadınların öncelikli sorunlarını özetleyecek olursak (Toksöz'den aktaran Kayhan, 2005: 66):

- Kreş ve emzirme odaları konusundaki işveren yükümlülükleri, büyük işyerlerinde yerine getirilirken, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde yerine getirilmemesi,

- Haftalık iş sürelerinin uzun olması,
- Yetersiz iş güvenliği, iş imkanlarının kısıtlılığı,
- Eşit işe eşit ücret verilmemesi,
- Kadın erkek ayrımının yapılması,
- İş Piyasasında çalışmak istemeyen evli kadınların eşlerine çok düşük ücret verilmesi,
- Genelde kadınların karar mercii ve yönetici statüsünde çalıştırılmamaları,
- Sendikal örgütlenmeye yeterince zaman ayıramamaları,
- Sendikaların bugünkü demokratik olmayan yapılanmalarıyla kadın sorunlarını çözmekten uzak kalıp erkek sendika yöneticilerin göreve, genelde gönüllülük ilkesiyle değil, profesyonel maddi iş imkanı olarak bakmalarındır.

Günümüz toplumunda hukuken eşit haklara sahip olan kadınlar, özellikle çalışma hayatında fırsat eşitliğine çok fazla uyulmadığı için mağdur olmaktadır. Bu yüzden sosyal rolleri nedeniyle kadın çalışma hayatında en çok sorun yaşayan ve de en çok ihmal edilen sosyal grup olduğu söylenebilir.

2.1.1. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

Ayrımcılık bir kişiye, bir gruba veya topluma din, dil, ırk, etnik köken, sınıf, yaş, cinsiyet ve fiziki yetenek ayrımı yapılarak haksız olarak davranılmasıdır (Seyyar, 2002; 44).

Ayrımcılıkla günlük yaşantıda çeşitli şekillerde karşılaşılmaktadır. Çalışma veya meslek yaşamında fırsat ve davranış eşitliğini etkisiz kılan ya da zayıflatan ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, ulusal köken veya sosyal merkez tabanlı herhangi bir dışlama ya da üstünlük tutumu ayrımcılıktır. Bunun yanında, ırk ayrımcılığı ve cinsiyet ayrımcılığı daha büyük önem teşkil eden ayrımcılık türleridir (Irmak, 2007: 36).

Adam Smith, insanlar arasındaki farklılıkları dile getirirken; “gerçekte insanlar arasında doğal olarak bulunan yetenek farklılığı sandığımızdan çok daha az olabilmektedir” demektedir. Birbirine hiç benzemeyen insanlar arasındaki fark, örneğin bir filozofla basit bir sokak hamalı arasındaki fark, pek o kadar yaratılıştan değil,

alışkanlık, gelenek ve eğitimden kaynaklanmaktadır. Bu iki insan doğduklarında ve yaşamlarının ilk yıllarında belki de birbirine çok benzemekte ve ana babaları ya da oyun arkadaşları bu ikisinin arasında önemli bir farklılık görememektedir (Smith, 2004: 27). Bu durum, her iki cinsin kendi içerisinde ya da cinsiyetler arasında da söz konusu olmaktadır. Ancak, alışkanlıklar, gelenekler, kültür, içinde bulunulan toplum, eğitim vb. etmenler kadın ve erkek arasında cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı kadınların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008: 277).

Kadın istihdamında yaşanan önemli sorunlardan birisi cinsiyet ayrımcılığıdır. Yapılan yasal düzenlemeler ve ayrımcılığın önlenmesine karşı alınan tedbirlere rağmen, bizzat çalışan kadınların işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığının olduğunu ve bu durumu algıladıklarını belirtmeleri, sorunun devam ettiğinin göstergesidir (Onay, 2009: 1102).

Türkiye’de genellikle sosyologlar tarafından çalışılan cinsiyet ayrımcılığı kavramı, ekonomistler tarafından önceleri ilgi görmemiştir. 1990’lı yıllardan sonra, kadınların iş gücü piyasasındaki yeri ile ilgili ampirik ve teorik çalışmalar yapılmıştır (Palaz, 2003: 89).

Cinsiyet ayrımcılığı denilince, genelde ilk akla gelen kadına yönelik ayrımcılıktır. Erkek egemen toplumda kadına yüklenen cinsiyet rolleri nedeniyle sosyal, kültürel politik ve ekonomik alanlarda kadının erkeğe göre daha düşük konumda tutulması olarak açıklanan bu ayrımcılık çalışma yaşamında da kendisini göstermektedir (Saraç, 2013: 29).

Çalışma hayatı bakımından cinsiyet esaslı ayrımcılık, işin yapımında bir etki söz konusu olmamasına karşın, kadının cinsiyetinden ötürü çalışma yaşamından dışlanması ve bunun sonucu olarak da işletmedeki güç, tatmin olayı ve gelir seviyesinin erkekler tarafından paylaşılması şeklinde tanımlanır. Bu anlamda işyerinde cinsiyet esaslı ayrımcılık, iş paylaşımında, ücret sisteminde, eğitimde kadınların ve erkeklerin yaptığı işlerle değil, cinsiyet esasına dayanarak işlemlere tabi tutulması olarak ifade edilir (Irmak, 2007: 50).

Cinsiyete dayalı ayrımın iki şekilde ortaya çıktığı görülmektedir; dolaysız ayrımcılık: herhangi bir kadına, cinsiyeti nedeniyle bir erkeğe davranacağından ya da davranması gerektiğinden daha olumsuz ve/veya daha az olumlu davranması, dolaylı ayrımcılık ise eşitmiş gibi gözükken davranışların ya da kuralların bir sonraki aşamalarda

kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır. Çalışma yaşamında dolaysız ayrımcılığa ilişkin kadın çalışanların belli kadrolarda ve unvanlarda çalıştırılmak üzere işe alınmamaları, terfi ve promosyon alamamaları, kadını aşağılayan cinsel istismar gibi pek çok örnekle karşılaşmaktadır. Dolaylı ayrımcılık ise kendisinden herhangi bir konuda yardım isteyen bir kadına, istediği yardımı sadece belli koşullarda ya da şartlarda vermek istemesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Acar vd., 1999: 10).

Bir işletme, personel gereksinimini karşılamak üzere yaptığı bir duyuruda, yalnızca erkek adayların başvurularının dikkate alınacağını belirtiyorsa, bu açık, dolaysız olarak yapılan ayrımcılığın bir örneği olarak gösterilebilir. Bunun dışında kadın ve erkek işçilerin ücret çoğalışları arasında erkeklerin lehine bir farklılığın yaratılması, kadınların, hamilelikleri veya çocuk izni almak istemeleri nedeniyle işten çıkarılmaları açık ayrımcılığa diğer örneklerdir. Dolaylı ayrımcılık ise, her zaman açık biçimde gözlenemez. Dolayısıyla, dolaylı ayrımcılık iddialarında çalışanların, ayrımcılığa maruz kaldıklarını ispatlamak için, açık ayrımcılık uygulamalarında olduğundan daha fazla kanıtı ihtiyaç duydukları görülmektedir. Diğer taraftan dolaylı ayrımcılığın, açık ayrımcılığa göre daha yaygın bir uygulama alanı bulunduğu kabul edilmektedir. Yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi, çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekar kadınların tercih edilmesi gibi konular, dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 43).

Geleneksel değer yargıları dikkate alındığında, erkeklere ilk ve asli göreviyle meşgul olma işi yüklenmiş iken; kadınlardan çalışma hayatında yerlerini alsalar dahi kendilerinden ev işi ve çocuk bakımıyla da uğraşmaları beklenilmektedir. Böylece erkeğe göre daha çok rol ve yükümlülük alan kadın, çalışma yaşamına dahil olması durumunda ev ve iş hayatını dengeleme zorunluluğunda ve bunun sonucundaki birçok fiziksel ve psikolojik zorluklara maruz kalmaktadır. Özellikle geçmiş dönem kırsal kesimlerde eğitimim kanlarından yeterli seviyede faydalanamayan kız çocuklar, çalışma yaşamında yer alsalar bile daha çok tarım sektöründe nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmekteydi (Dilek, 2013; 1).

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımının en önemli belirtisi, işlerin kadın işleri ve erkek işleri şeklinde bölünmesidir. Bu olaya; yönlendirici uygulama alanların, ilkel değer yargıların ve kadının tercihinin neden olması bilinmektedir. Toplumsal yargılar nedeniyle

kadınlar, daha çok büro, ev hizmetleri, tarım gibi alanlarda, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde yoğun olarak çalışmaktadırlar. Çalışma yaşamlarında ayrımcılıklara maruz kalan kadınlar, çoğunlukla işyerlerinde hiyerarşik yapının alt basamaklarında yoğunluk kazanmakta, daha az yetenek ve yükümlülük gerektiren işlere verilmekte, kariyer yükselmelerinde güçlük yaşamakta ve düşük oranda ücret almaktadır (Dalkıranoglu, 2006: 41).

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı genellikle daha bireysel düzeyde algılanmaktadır. Yani bireyler yaptıkları işte gösterdikleri performanstan ziyade, kendi cinsiyetleri ve kendilerine atfedilen roller sebebiyle cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını düşünmektedirler. işle ilgili olarak kadınlara daha az sorumluluk ve prestij verilmesi ya da iş yükünün fazla olması gibi durumlar, kadınlar açısından daha fazla cinsiyet ayrımcılığının olduğu algısını oluşturmaktadır (Onay, 2009: 1103).

Cinsiyet eşitsizliği ve önyargılarının olduğu durumlarda, erkeklerin bir iş yaptıklarında sergiledikleri başarılar; yeteneklerine ya da çabalarına dayandırılırken kadınların başarıları ise; şanslarına ya da görevlerin kolay olmalarına dayandırılmaktadır (Ataklı Yavuz, 2016: 81).

Günümüzde kadınlara karşı bariz bir ayrımcılık yapılmasa da bu, eşitsizliğin yok olduğu anlamına gelmemektedir. Sadece yer altına inmiş olarak, kadınlara ilişkin uygulanan ayrımcı tutumlar, önyargısız gibi görünen birçok iş uygulamasında ve kültürel normda gizlenmiş şekilde varlığını sürdürmektedir (Önder, 2013: 52).

2.1.1.1. İş Bulma ve Yerleştirme Pozisyonlarında Ayrımcılık

Dünya üzerinin çoğu yerinde cinsiyet eşitlikleri konusunda konuşmalar ve seminerler düzenlenmesine, akademik ve bilimsel araştırmalar ortaya konulmasına, sözleşmeler imzalanmasına rağmen, cinsiyet ayrımcılığının çoğu alanda devam ettiği kaçınılmaz bir gerçek olduğu söz konusudur. Bu konu, çalışma hayatında özel ve önemli bir konuma sahiptir. Kadın istihdamında ayrımcılık, iş bulma ve alım süreçlerinden, işten ayrılma süreçlerine dek, çalışma hayatının her döneminde kendini gösterebilmektedir.

Adil olmayan istihdam uygulamaları, kadınların çalışma yaşamında güce ulaşmasının önündeki örgütsel engellerin en belirgin olanıdır (Palmer ve Hyman, 1993: 40). Kadının sosyal statüsünden yola çıkarak, ev işleri ve çocuk bakımının kadının

görevlerinden sayılması, aynı yetenek ve eğitim seviyesinde olursa da, kadının erkeğe göre işe kabul edilmesinde ayrıcalığa maruz kalmalarına sebebiyet vermektedir. İşe alımlarda her ne ölçüde cinsiyet ayrımının gözetilmesine engel olursa da işverenin tercihi önemli olmaktadır (Önder, 2013: 52).

İş bulma, alım ve yerleştirmeye dayalı cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların işe alınma durumunda cinsiyetleri ile beraber değerlendirilmesinde görülmektedir. Kadınların işe almada sıklıkla cinsiyet esaslı ayrımcılıkla karşılaşmaları, kamusal alana gecikmeli çıkmalarından ve bu halin genel kabul görmemesi gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Acar vd.,1999:8).

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımı ve önyargısı, beraberinde kadınların çalıştıkları mevcut iş yerini değiştirmelerine ve daha az cinsiyet ayrımı ile karşılaşacaklarını düşündükleri farklı iş ve işyerlerine yönlendirmelerine neden olmaktadır. Bu durum işletmeler açısından değerlendirildiğinde, “insan sermayesinin kaybedilmesine” ve ek masrafların çıkmasına neden olacaktır. Yetişmiş insan gücü kaybı sonucunda, işe yeni eleman alma ve alınan elemanın yetiştirilmesi ek maliyete neden olacaktır. Erkekler ve kadınlar işyerlerinde, kadına yönelik cinsiyet önyargısını algıladıkları durumlarda, kendilerine yönelik cinsiyet ayrımcılığını algılama oranları da daha yüksek olacaktır (Onay, 2009: 1119).

İş bulma, alım ve yerleştirmede cinsiyet temelli ayrımcılık, farklı şekillerde görülmektedir. İş bulma ve yerleştirme evresinde; iş ilanlarında, iş mülakatlarında ve işe kabul edilmede, kadınlar cinsiyetleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

İşe alma ve yerleştirmede cinsiyet esaslı ayrımcılığın görüldüğü ilk aşama iş ilanlarıdır. İş ilanlarında cinsiyet esaslı ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı olarak iki şekilde görünmektedir. Doğrudan cinsiyet esaslı ayrımcılığın olduğu iş ilanlarında, aranılan nitelikler arasında “erkek olmak”, “bay”, “erkek” şeklinde ifadeler kullanılmaktadır. Bu ilanlar açıkça kadın adayları hiçbir niteliği dikkate alınmaksızın cinsiyet temeline dayanarak iş ilanından dışlamaktadır. Bu ifadelerin yer aldığı ilanlarda işletmelerin aradığı adayın kadın olmadığı ve kadın adayların başvurusunun istenmediği ilanda açıkça görülmektedir. Ülkemizde gazetelerde ve bilgisayar ortamında bu tür ilanlara sıklıkla yer verilmektedir. İş ilanlarında ortaya çıkan bir diğer cinsiyet esaslı ayrımcılık türü de dolaylı cinsiyet esaslı ayrımcılıktır. Dolaylı cinsiyet esaslı ayrımcılık, ilanlarda

“askerlikle ilişkisi olmayan”, “askerliğinin yapmış” şeklinde yer almaktadır. Bu ilanlarda yer alan ifadelerde askerlik ifadesi ile erkek adaylar aranmaktadır. Kadınların askerlikle ilgili bir durumlarının olmaması nedeniyle, kadınlar bu iş ilanlarında örtülü bir şekilde açık iş pozisyonu ile buluşturulmak istenmemektedir. Özellikle kadın adayları tercih etmeyen ancak bu tercihin de imajlarını bu durumla zedelememesini isteyen işletmeler bu yöntemi kullanmaktadır. İşletmelerin, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık içeren ilanlar vermeleri, çeşitli amaçlarla olabilmektedir. İşletme, politikası gereği kadınlarla çalışmayı tercih etmediği gibi, cinsiyetçi önyargılarla kadınların işe uygun olmadıkları düşünebilmektedir (Irmak, 2007: 161).

Çoğunlukla işe alma aşamasında, kadının mesleğin teknik gereksinimleri ile ilgili bilgi ve yeteneklerini karşılayıp karşılamadığına bakılmaktan ziyade, işin onlar için uygun pozisyonda olup olmadığına göre değerlendirilmektedir. Ayrıca iş görüşmelerinde kadına yöneltilen medeni durum ve çocuk yapma düşüncesiyle ilgili planlarına ilişkin sorular ya da bu konu için doğrudan veya dolaylı şekilde yansıtılan sınırlamalar, çalışma hayatına katılan kadınların uygulama sahasında karşı karşıya kaldıkları ilk uygun olmayan durumlardandır.

İşe eleman alımında yapılan cinsiyet esaslı ayrımcılık işe alma mülakatlarında da ortaya çıkmaktadır. Örneğin, kadın ve erkekler adayların, işletmeler tarafından işe eleman almak için yapılan mülakatlarında farklı kriterlerle değerlendirilmeleri gündeme gelmektedir. Çeşitli uzmanlık alanları için girdikleri mülakat sistemlerinde kadın adaylara özel yaşamlarıyla alakalı soruların yöneltilmesi ve çocuk sahibi olma planlarının zamanlaması konularında baskılar uygulanması bu tür faktörlere örnektir (Acar, 1999:9). Kadınların iş yaşamlarını etkileyen esas etkenlerden birisi de, kadın çalışanların çocuk sahibi olmayı, işe tercih ettiği şeklinde bir kararın olmasıdır. Yapılan araştırmalar bunu destekler niteliktedir. Koç ve Kaya'nın 2006 yılında, kamu yönetiminin kadına bakış açısını incelemeye yönelik olan araştırmalarının sonuçlarına göre; yöneticilerde –kadınlar da dahil- kadın çalışanlarla ilgili şu önyargılar hakimdir (Koç ve Kaya, 2006: 46):

- Kadınların çalışma yaşamı evlilik, gebelik, çocuk bakımı, hasta bakımı nedeniyle sık sık kesilir,
- Göreve bağlılıkları erkeklerden azdır,
- Rekabetçi ve mücadeleci değillerdir,

- İşte erkekler kadar güvenilir değillerdir,
- Yolculuk gerektiren işlere uygun değillerdir.

Ayrımcılık, çalışan kadınların sadece işe alım süreçlerinde, iş ortamlarında ya da işten ayrılma hallerindeyken karşılaştıkları sorunlar olmamaktadır. Ayrımcılık, çalışma yaşamlarını etkileyen birçok boyutlardan kendilerini dolaylı şekilde gösterebilir ve bunda toplumsal bakış ve değerlerin rolleri fazladır. Örneğin, toplumların kadınlar ve erkekler için farklı şekilde uyguladıkları ahlak anlayışları, kadınlar için her zaman önemli sorunlardandır (Koray, 2000:278).

2.1.1.2. Kariyer Yükselmelerinde ve Terfide Ayrımcılık

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde meydana gelen değişimler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bu da kadınların istihdama katılmasında ve kariyerlerinin geliştirilmesinde önemli ilerleme göstermiştir. Fakat uygun eğitimi alan, yetiştirme ve deneyimlere sahip bulunan kadın çalışanların bile üst yönetim pozisyonlarına ulaşmasında erkek çalışanlara kıyasla aynı başarıları elde edemedikleri, kariyerlerine yeni adım atanların üst düzeylere gelmelerinin çok fazla zaman aldıkları tespit edilmiştir (Aytaç'tan aktaran Kocacık ve Gökkaya, 2005: 208).

Kariyerde yükselmeye ayrımcılık, aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu niteliğindedir. Kadınların kariyerlerinde hedefledikleri konuma gelememelerinde, kültürel yapıdan kaynaklanan kadına yönelik ön yargılar ve toplumsal işbölümünde kadına biçilen rollerin büyük etkisi vardır. İşverenlerde egemen olan görüş, çoğunlukla kadınların geçici süreli çalıştıklarının, erkeklere kıyasla kendilerini daha az işine verdiklerinin, hamilelik ve ev işleri nedeniyle terfi ettirilmemelerinin, bilhassa üst yönetim kademelerine getirilmemeleridir (Koray, 1993: 21).

İşyerinde çalışan kadınların terfi ettirilmemesi konusu, cinsiyet temelli ayrımcılığın en çok vurgulandığı alandır. Genel olarak kadınların nitelik istemeyen işler üzerindeki yoğun istihdamı, eğitim seviyelerinin yeterli oranda olamaması gibi nedenler terfilerini güçleştirmektedir (O'Mahony ve Sillitoe, 2001: 21). Ayrıca kadın çalışanların aile yaşamında üstlendikleri eş ve anne rolleri, çalışma hayatı dışında yerine getirmek

zorunda oldukları sorumluluklar gibi nedenler, kadınların terfi almalarını zorlaştırmaktadır. Kadın biyolojik olarak erkekten farklıdır. Çocuk doğurma ve emzirme süreci kadınların erkeklere göre en önemli biyolojik farklılığıdır. Ancak bunların dışında toplumun kadına biçtiği rol erkekten çok farklıdır. Aile yaşamında, ev ve çocuk sorumluluğu tamamen kadına yüklenmiştir. Bu bakış açısı kadınların çalışmasında ve kariyer yapmasında çok önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle kariyer düşünen kadın çalışanların çoğu, evlenmemiş, evli ama çocuğu olmayan ya da evlenip ayrılmış ve hayatlarında başarmayı hedeflemiş kişilerden oluşmaktadır (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 4-5).

Genellikle kadınların kariyerlerinde yükselmede yaşadıkları bu olumsuzluk, çoğunlukla dış faktörlere bağlanmaktadır. Uzmanlar, kadınların karşılaştıkları engellerin nedenlerini; kadın çalışanların kendileri için koymuş olduğu engeller, cinsiyet rolleriyle ilgili tutum ve davranışlar, sosyal değerleri sorgulama yapmadan içselleştirme, rol çatışmaları ve suçluluk duygularıyla baş edememe şeklinde sıralamaktadır. Ayrıca kararsız kalma, özgüven eksikliği, ne yapmak istediğini bilememe, kişisel gelişim ve şartları değiştirme isteği, inanç duygusu veya imkânı olmama, sistem değiştirilmesinin mümkün olmayacağı düşünce, sistemi destekleme zorunluluğunu hissetme, kariyer odaklı olmama, kariyerinde yükselmesini tercih etmeme veya yükselmesinin getireceği zorlukları göze almama gibi etkenleri de ilave etmektedirler. Yapılan araştırmalarda ortaya çıkan ilginç bir bulgu ise, kadınların, kadın yöneticilerle çalışmak istemedikleridir. "Kraliçe arı sendromu" olarak ifade edilen bu durum kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinde önemli bir etkendir. Kraliçe arı sendromunun özellikleri, erkek tutumlarını benimseyerek kadınlara karşı kullanmak, diğer kadınların rekabetini gidermeye çalışmak, ayrımla ilgili belirtileri görmezlikten gelmek şeklinde belirtilmektedir (Zel, 2002:43).

Girişimci ya da çalışan olarak iş hayatında var olabilmiş bir kadını, bu kez de iş hayatının kendi zorlukları beklemektedir. Bunların başında ücret politikalarında cinsiyetler arası eşitsizlik ve kariyer olanaklarındaki kısıtlama gelmektedir. Bir kadın, kendisiyle aynı pozisyonda ve aynı vasıflara sahip bir erkekle aynı işi ya da daha iyisini gerçekleştirse bile, yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmeleri engellenmektedir. Bu engelleyen örgütsel tavır literatürde "cam duvar sendromu" ismi verilmektedir (Öğüt, 2006: 58).

Kadınların kariyer hayatlarında yükselemeyip, orta düzeyde takılıp kalmışlığı, literatürde cam tavan (glass ceiling) ve yapışkan taban (sticky floor) kavramlarıyla açıklanmaktadır. Yapışkan taban kavramı küçük yükselme fırsatlarıyla kadını düşük ücretli pozisyonlara hapsetmeyi ifade eder. Cam tavan kavramı ise, kalifiye çalışanların örgüt içinde üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmesindeki -kişisel veya örgütsel önyargılardan kaynaklanan- yapay engelleri belirtmektedir (Kimmel, 2004: 195).

Cam (şeffaf) tavan, kadın çalışanlar ile üst kademe arasında olan ve onların başarılı durumlarına ve liyakatlarına bakılmaksızın ilerlemelerinin engellenmesi, açık şekilde görülmemesi, hatta aşılamayan engeller olmasıdır. Kadınlar, çalışma yaşamlarında kendilerine belirli bir kariyer hedefi koyabilmekte, fakat hedefledikleri tepe noktadaki iş, “kadın” oldukları için keyfi şekilde engellenmektedir (Capital, 1997:).

Araştırmalar ışığında kadın çalışanların tepe noktaya ulaşmalarına engel olan sebepler şu şekildedir (Griffin’den aktaran Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209):

- Kadın çalışanların, çocuklarını büyütmeye evresinde kariyerlerini yavaşlatma ve durdurma faaliyetleri, tepe yönetim noktalarına gelmelerinde önemli engellerdendir.
- Kadınlar, işletme, liderlik ruhu, mühendislik ve yeteneklerden yoksun olduğu gerekçeleriyle tepe yönetimine hazır bulunmamaktadır.
- Kadınlar, çoğunlukla iş ve aile yaşamındaki rollerini dengeleme çabaları içerisindeyler. Evlilik durumu ve çocuklarının olması, kadın çalışanların bütün gün kendilerini işlerine vermelerini engellemektedir. Bu yüzden tepe yönetim için ihtiyaç duyulan zamanı verememektedirler.
- Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları bölümlerindeki kariyer kadro ve alanlarını kendileri tercih etmektedir.
- Kadın çalışanlarda, tepe yöneticiliği için olması gereken iş tecrübeleri ve otoriteleri azdır.
- Kadınlar, duygusal olmaları sebebiyle yönetim ve koordinasyon becerilerinden mahrumdurlar.

2.1.1.3. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Ayrımcılık

Bireyin içerisinde yaşadığı sosyal çevreye uyum sağlaması açısından eğitim büyük önem taşımaktadır. Sosyalleşmenin ilk adımının atıldığı yer olan aile kurumundan sonra, sosyalleşmenin ikinci basamağını oluşturan okul öncesi dönem ve okul çağı gelmekte ve aile dışındaki ilk etkiyi oluşturmaktadır (Doğan, 2000: 250-252).

Tüm sosyalleşme sürecini ifade eden eğitim; bireyin günlük yaşamında gerekli olan becerilerin, tüm yaşantısına anlam veren düşüncelerinin gelişmesini sağlayan bilgi birikiminin kazanılmasında temel bir faktördür. Eğitimin temel fonksiyonu, insanların topluma uyumunu sağlamak için kapasitelerinin (beceri ve yeteneklerinin) son noktaya kadar gelişmesine yardım etmek ve onların olumlu yönde davranış değişikliklerine uğramalarını gerçekleştirmektedir (Güney, 2000: 64).

Eğitim; iş gücünün verimliliğini arttırmakta, aile gelirini yükselterek yoksulluğun azaltılmasını sağlamakta, sağlık ve beslenmeyi geliştirmekte, doğurganlığı azaltmakta ve dolayısıyla bir ülkenin toplumsal ve siyasal gelişimine katkıda bulunmaktadır (Kızılgöl, 2012: 180).

Her toplumun, kendi yaşam felsefesi doğrultusunda belirlediği amaçlara yönelik olarak geliştirdiği eğitim planlaması da farklıdır. Günümüz toplumlarında (özellikle endüstriyel gelişimi tamamlamış toplumlarda) eğitim, insan kaynağının ya da işgücünün sosyal ihtiyaçlar çerçevesinde etkin olarak hazırlanması doğrultusunda planlanmaktadır (Tatlıdil, 1993: 40). Benzer şekilde, işletmelerin de kendi amaçları ve felsefeleri doğrultusunda biçimlendirdikleri bir eğitim politikaları mevcuttur. İşletmelerdeki eğitim faaliyetleri, organizasyon içinde ve dışında formel programlarla veya kendi kendilerine veya deneyim kazanmayla bir bireyin bilgi ve yeteneklerinde değişikliklere gitme amacı taşımaktadır (Güney, 2000: 64).

İlkel toplumsal cinsiyet rolleri gereği, kadınların en baştaki etkinlik alanlarının “ev” şeklinde benimsenmesi, kadınların çalışma yaşamlarına katılmasında önemli bir engel teşkil etmekle birlikte, günümüzde kadınların çalışma yaşamlarına girmeleriyle beraber kadınların mesleki tercihlerinde de mühim bir faktör olarak karşılaşılmaktadır (Işık, 2009: 69).

Eğitim sisteminde cinsiyet ayrımcılığı, kişilerin cinsiyetlerinden dolayı eğitimim kanlarından mahrum bırakılması şeklinde görülmektedir. Geçmiş zamanda, geleneksel olarak sosyalleşmesinde erkek çocuklarının eğitim alarak, iş sahibi olması bir toplumsal

değer şeklinde nitelenmişken; kız çocukları evde kalarak ev işleri ile ilgilenmesinin teşvik edilmesi biçiminde eğitim sistemleri gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, erkekler kadınlardan daha iyi şartlarda ve uzun süreli eğitimler almışlardır (Coleman ve Kerbo'dan aktaran Demirbilek, 2007: 21).

Emek piyasalarında yaşanan mesleki ayrımlar üzerine gelişmiş ve az gelişmiş tüm ülkeler araştırma yapmaktadır. Ayrımcılık, kadın ve erkeklerin farklı meslekte ve alanlarda (yatay ayırım) yoğunlaşmaları şeklinde olduğu gibi, aynı meslekler ve alanlar içinde (dikey ayırım) cinsiyet bazlı ayrışmalar şeklinde de yaşanabilmektedir. Mesleklerin yatay ayrışması olarak tanımlanan “kadın işi” ve “erkek işi” ifadeleri öncelikle mesleki seçimlerde, sonrada işe alımlarda ve devamlarında bütün çalışma yaşamı boyunca negatif etkiler görülmektedir (Jacobsen, 2007:).

1994 yılında İstanbul'da yapılan bir saha çalışmasında, kadınların erkeklere göre daha iyi eğitim alamamalarının en önemli nedenlerinin cinsiyete dayalı zihniyet kalıpları ve maddi olanaksızlıklar olduğu gözlenmiştir. Meslek seçimine gelindiğinde ise, özellikle alt sosyo-ekonomik sınıflarda, kızlar için belirli kalıpların dışına çıkılmadığı sonucu elde edilmiştir. Eğitim görmüş kesimlerde kız çocukların meslek seçiminde aile tarafından doğrudan bir yönlendirme olmamasına rağmen, dilek düzeyinde, aile içi rolüyle bağdaştırabileceği ya da rolün uzantısı meslekleri seçmesinin tercih edildiği gözlenmektedir (Eyüboğlu vd., 2000:151-152).

Kırsal kesimlerde kadınların küçük yaşta beri tarla ve çiftliklerde çalıştırılmaları ve küçük yaşta evlendirilmeleri onların eğitim olanaklarından erkeklere oranla fazla faydalanmadığının bir belirtisidir. Hatta okula giden kadınların bile ilköğretimden sonra tekrar okula devam etmedikleri görülmektedir. Şanlıurfa'da imalat sanayinde çalışan kadınların işgücü arzını inceleyen bir araştırma da “araştırmaya katılan yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, genç yaşta çalışanların oranının önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. 16-18 yaş grubunda çalışanların toplamı anket kapsamında çalışanların %31,5'ini oluşturmaktadır.” Bu yaşlarda ki kız çocuklarının orta öğrenim ya da yüksek öğrenim çağında olduklarını ancak yaşadıkları coğrafi bölge şartları gereği işgücü piyasasında bulduklarını görülmektedir (Cam, 2003: 5).

Eğitim süreci boyunca erkek egemen toplumun ideolojisi çeşitli şekillerde yeniden üretilirken kadınlar toplumsal işbölümünde daha sınırlı ekonomik olanaklar ve

sosyal prestij sağlayan mesleklere yönlendirilmektedir. Bu da, kadınların yoğun olarak annelik ve kadınlık rollerinin üretim alanlarındaki meslekleri seçmesi anlamına gelmektedir (Gök, 1995: 183).

Kadınların, daha çok onlarla özdeşleşen meslekler üzerinde yoğunlaşmaları, erkekler ile aynı mesleklere katılsalar dahi aşağı pozisyonlarda bulunmaları, üst pozisyonlara yükselememeleri ya da çıkarılmamaları, karar mekanizma organlarına ve yönetim birimlerine girememeleri, sendikal kurumlarda söz söyleme yetkisine sahip olamama durumları sonuçlarında toplumsal gelişmeye açık tüm alanlarda değersiz olmalarına neden olmaktadır. Toplum içerisinde ikincil olmaları ise “rekabet etmeyenler-edemeyenler grubu” şeklinde adlandırılmalarına sebebiyet vermektedir (Vogell, 2003).

Mesleksel yönlendirmelerde ele alınan en mühim ayrımcılık biçimi, işlerin kadın-erkek işleri şeklinde bölünmesi yüzünden kadınların belirli işkolları üzerinde yoğunlaşarak erkek ve kadınların değişik mesleklerde görev almalarının özendirilmeleridir. Örneğin, genel müdürlük, inşaat işçilikleri, araba tamircilik işleri, mühendislik işleri, yapı-montaj hattı üretimleri gibi işler erkek işleri şeklinde benimsenmekteyken; öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik, diyetisyenlik, temizlik işçiliği gibi meslekler kadın işleri şeklinde görülmektedir (Arabacı, 2012: 66).

Kadınlara verilen mesleki eğitimler açısından da benzer bir durum söz konusudur. Mesleki eğitim, günümüzdeki örgütlenme biçimiyle işgücü piyasası içinde kadınların konumuna olumlu etki yapabilecek düzeyde değildir. Az sayıda olan meslek kursları, çağın gerisinde kalmış bir modele göre biçimlendirilmiştir. Ancak, yine de kızların annelerine göre geleneksel rollerden sıyrılma çabaları gidilen kursların niteliğine yansımaktadır. El becerilerine yönelik, ev kadınlığının tamamlayıcısı niteliğindeki meslek kurslarına devam edenlerin sayısında azalma gözlenmekte, bir önceki kuşağa göre biçki-dikiş gibi kurslardan, bilgisayar kursu gibi iş yaşamına yönelik kurslara kayma izlenmektedir. İşyerinde yaygın mesleki eğitim biçimi olarak ortaya çıkan “çalışarak öğrenme” ise, kadınların çalışma yaşamlarına verdikleri aralar nedeniyle sekteye uğramaktadır. Kadınların çalışma yaşamlarına verdikleri aralar, edinilen deneyimlerin gerekli biçimde güncelleşmesini engellediğinden, vasıfsızlık sorunu yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu durumu telafi edecek yetişkinler için meslek eğitimi yok denecek kadar azdır (Eyüboğlu vd., 2000:153).

Kadın yönetici sayılarının az olmasının, çoğunlukla ilkel cinsiyet ayrımcılığına bağlı tutum ve davranışların eğitim alanı içerisine de yansımalarıdır. Bunun sonucunda, eğitim fırsat eşitliğinin tam manasıyla gerçekleştirilememiş olması ve doğal sonucu olarak kadın çalışanların, işlerini gerektirdiği bilgi ve becerilerle yeterli oranda donatılmamasıdır (Altan, Ersöz, 1994: 27; aktaran Kocacık ve Gökkaya, 2005:207).

2.1.1.4. Ücret Sisteminde Ayrımcılık

Çalışma hayatında kadın çalışanların karşılaştıkları en ciddi sorunlardan biri de ücret sistemindeki ayrımcılıktır. Özellikle özel sektör de çalışan kadınlar için çoğu işgücü piyasasında eşit işe eşit ücret prensibi geçerli olmasına rağmen, erkek çalışanlara oranla kadın çalışanlar daha düşük ücretler ile istihdam edilmektedir (Cam, 2003: 7).

Kadınlar çalışma yaşamında zamanla etkin bir rol aldıkları için kadının cinsiyetinden dolayı aldığı düşük ücretler tartışma konularını oluşturmuştur. 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nce eşit iş için erkek ve kadın işgörenler arasından eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir (Uygun, 1999: 20). Sanayi devriminden bu yana çıkartılan yasalar, cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit işe eşit ücret yönündedir. Ancak yasaların yetersiz olduğu görülmektedir. Kadının işgücü piyasasındaki konumuna bakıldığında, genellikle emek yoğun ancak niteliksiz ve düşük ücretli işlerde çalıştıkları görülmektedir (Aytaç vd., 2002: 30).

Ücrette cinsiyet ayrımcılığı; işgücü piyasalarında çalışanların ücretleri iş verimliliğine ilişkin her bir özellikleri (eğitim, deneyim vb.) ve işgücü piyasasındaki değerlerine bağlılığın yerine ücretlerin çalışanların cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşması olarak ifade edilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki ücret ayrımcılığı, aynı işi yapıp farklı ücretler kazanmanın sadece cinsiyete bağlı olduğu durumda gerçekleşmektedir (Çakır, 2005: 70).

İşgücü piyasaları içerisinde erkek ile kadın çalışanlar arasında oluşan ücret farklılıklarını içeren ayrımcılık değişik nedenlerden kaynaklanabilmektedir. İlk olarak, kadın çalışanların düşük ücretli kurum ve işlere yöneldikleri için ücret farklılıkları meydana gelmektedir. Bu durumda ayrımcılık işe alma sürecinden başlayarak, terfi ettirme süreci içerisinde de görülmektedir. Bu ayrımcılığa dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. İkincisi, bir kurumda kadın çalışanlar aynı

işleri yaptığı halde erkek çalışanlardan daha düşük ücret almakta ve buna da işten kaynaklı ücret ayrımcılığı denilmektedir. Üçüncüsü olarak, erkek işi diye kabul edilen ve daha çok erkeklerin yoğunlaştığı sektörlerde kadın çalışanların işin ihtiyaç duyduğu nitelikleri karşılamalarına rağmen, piyasada erkeklerin egemenliği nedeniyle kadın çalışanların erkekler çalışanlardan daha düşük ücret almış olmalarıdır ki bu duruma da “değersel ayrımcılık” denilmektedir (Petersen vd., 1997: 199).

Özellikle sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışan arasında bir ayrımcılık yapıldığı, kadının erkekle aynı işi yapmasına rağmen daha düşük ücret aldığı düşünülmektedir (Eyuboğlu, 1999: 17–19). Kariyer konularında da kadın işgörenler erkek işgörenlerle eşit oranda olmalarına karşın bazen ücret konularında ayrımcılıklarla karşılaşmaktadır. Bunun sebeplerine bakıldığında ise işverenlerin kadın yöneticilere erkek yöneticilerden daha az güvenmeleri, kadınların yönetim pozisyonlarında daha az temsil edilmeleri, kısıtlı otoritelere sahiplikleri, baskın olmaları ve çok daha düşük gelir sağlayan işlerde yoğunlaşmaları gibi etkenlerdir (Işık, 2009: 70).

Diğer taraftan, kadın çalışanın ücretlendirmede yaşadığı bu eşitsizliğin kadının sosyo-ekonomik hayatını olduğu kadar toplumun iktisadi kalkınmasını da olumsuz etkileyecektir. Örnek olarak, İngiltere’de ofis işleri üzerine görev yapan kadın işgörenler, aynı işlerde görev yapan erkek işgörenlerin almış olduğu ücretlerin %60’ını, kadın satış çalışanları aynı işlerde görev alan erkek satış çalışanların almış olduğu ücretin %57’sini almaktadır (Giddens, 2005: 345).

Kadın istihdamına verilen işlerin çoğunlukla geçici nitelik özelliği taşıması ve düşük ücretli işlerden oluşması kadın istihdamının emek piyasalarında sayısal olarak daha kısıtlı kalmalarına, kalitelerinin düşmelerine, uzun süreli olan istihdamlarının sınırlandırılmalarına ve işsiz kalmalara sebep vermektedir. Bunu yanı sıra eve kazanç sağlayan kişilerin erkek olduğu kalıp yargılarının ve kadınların aile durumuna destek ve yardımcı olma amacı ile çalıştıkları görüşlerinin baskın olmaları kadınların ekonomik büyüme evrelerinde düşük ücretler ile işgücü olarak görülüp gerileme evrelerinde işten çıkartılan yedek istihdam şeklinde nitelendirilmelerine neden olmaktadır (Kocacık, Gökkaya, 2005: 211).

Kadın çalışanların ücretlerindeki düşüklüğün teorik ve reel birçok sebebi sayılabilir. Cinsiyet açısından kadın işgörenlerin, erkek işgörene kıyasla daha az

kuvvetli olması, toplumsal cinsiyet temelinin bir getirisi olarak kadına yüklenen rollerin fazlaca olmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadın işgörenlerin evi, eşi, çocukları ve işi gibi vaktini farklı uğraşlarla ilgilenmek zorunda olması, işlerine daha düşük enerji harcamasına ya da daha az dikkat göstermesine neden olmaktadır. Kadınlar, fiziksel güç, toplumsal cinsiyet ve çocuk doğurma gibi biyolojik dezavantajlar nedeniyle iş yaşamında hak ettiğinden daha düşük ücret almaktadırlar. Esasen reel olarak kadınların yaşamış olduğu pek çok sorunu bazı kadın işgörenler yaşamasa da bütün kadınların aynı sorunları taşıyormuş gibi değerlendirildiği bir gerçektir (Creese, 1988: 124).

2.1.1.5. Sosyal Güvenlik ve Sendikal Haklardan Yararlanmada Ayrımcılık

Sosyal haklar denilince akla ilk gelen; sosyal güvenlik, sendikal örgütlenmelere ve sendikal etkinliklere katılım hakları düşünülmektedir. Çalışma yaşamı içerisinde bulunan kadın çalışanların cinsiyet eşitlik ilkeleri doğrultularında hastalık ve meslek hastalığı, iş kazası, iş göremezlik, analık ve işsizlik gibi risk durumlarına karşın önlem ve koruma özelliği taşıyan sosyal güvenlik hak ve hizmetlerden faydalandırılmaları gerekmektedir. Ayrıca bu riskler ile karşılaştıklarında sosyal yardım hizmetlerinden faydalanmalarında, kadın-erkek olarak ayrımcılıkların yapılmamaları temel kabul sayılmaktadır (Kocacık, Gökkaya, 2005: 212).

Kadın işçileri korumak için çıkarılan yasa, tüzük ve yönetmeliklerin bazı açılardan özellikle kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılma oranlarını azalttığı söylenebilir. Örneğin İş Kanunu ve Medeni Kanunda yakın zaman kadar var olan “ ailenin reisi erkektir” hükmüne dayanarak, “ evlendikten sonra eşleri çalışmalarına izin vermediği takdirde tazminatlarını alarak ayrılma hakkı” zaman zaman su istimal edilmiş, bu durum da kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 70).

Ülkemizde ilk kez 1990 yılında, Türk Medeni Kanunu'nda evli kadınların çalışabilmesi ve işletme kurması için zorunlu olan "koca izni" koşulu kaldırılmış, 2003'teki Yeni İş Kanunu ile kadınların iş yaşamındaki yeri pozitif anlamda düzenlenmiştir. Ancak belirli iş ve meslek grupların kadınlar için uygun işler olduğu toplum tarafından kabul görmemesi, görevlerin dağıtılmasında eşitlikçi davranış sergilenmemesi, ekonomik krizlerde kadın çalışanların ilk olarak personel atılmada

payına düşeni alması ve kayıt dışı sektörde kadınların çokça istihdam edilmesi gibi örnekler sürmektedir (Soysal, 2010: 101).

Geçmiş zamandan bu yana sendikal faaliyet ve örgütlenmelere katılımlarda kadın istihdamının erkeklerin gerisinden geldiği bilinmektedir (TİSK, 2002: 31). Kadın istihdamının önünde engel teşkil eden sosyal sorunlar; çocuk bakımı ve eğitimi, erken yaşta evlenme, boşanamama, geleneksel aile rolleri ve kültürü, ev işlerini yürütecek birini bulamama, dışarıda çalışmayı yük addetme vb. şeklinde sayabiliriz (Soysal, 2010: 103).

Sendikal haklar denilince akla ilk gelen kavramlar sendikal örgütlenme ve grev hakları olarak düşünülmektedir. Sendikalı örgütlenmelerde kadın işçi sayısının oranları bir hayli az ve erkeklerin gerisindedir. Ayrıca sendikal örgütlenmeler bakımından temsilci ve yönetici kadrosu içerisinde yer alan kadınların sayıları da oldukça düşüktür. Bu durum kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenmesinde önem arz eden bir husustur. Çünkü tarihsel süreçte görülen ilk sendikalar erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işler yani dokuma, madencilik, demir-çelik ve gemi yapımı gibi iş alanları içerisinde faaliyet göstermiştir (KESK, 2004: 2).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadın işgücünün artmasıyla beraber yasal ve hukuksal düzenlemelere gidilmiş ve kadın çalışanlarında sendikal hak ve faaliyetlerden yararlanması gündem konusu olmuştur. Ancak kadın çalışanların sendikal örgütlenmesi yine de gereken etkinin oluşmasını sağlayamamıştır. Bu olgunun ortaya çıkmasında, sendikal örgütlenmenin erkek işi olarak düşünülmesinin payı büyüktür (TİSK, 2000:3).

Sendikalı kadınların %33'ü kamu alanlarında çalışırken, %67'si ise, özel alanlarda yer almaktadır. Kadın çalışanların en çok sendika üyesi olarak buldukları sanayi kol dokuma işkollarıdır. Fakat buralarda yüzde oranının yüksek görülmesi, dokuma işkollarında genellikle kadın çalışanların yer almasından kaynaklıdır. Bunun dışında kalan yine kadın çalışanların çalıştıkları gıda sanayilerinde, metal alanlarında, deri işleme ve konfeksiyon ünitesi atölyelerinde, sağlıkta, bankacılık iş kollarında, ticaret, büro ve eğitim alanlarındaki işlerde, gazetecilik alanlarında ve hava taşımacılığı iş kollarında sendikalı kadın çalışanlar görülmektedir (Koca, 1999:13).

Kadın çalışanlar erkek çalışanlara kıyasla daha zor şekilde sendikalaştıklarından özel sektörlerde istihdam elde etmektedir. Aynı zamanda kadın çalışanlar kayıt dışı sektörler içinde önemli ölçüde değerlendirilecek küçük ve orta işletmelerde yer almakta

ve bu tip özelliğe sahip işletmelerin çoğu bölümlerinde kaçak işçi olarak çalışmaktadır. Aynı şekilde şehirlerde kişisel hizmet ve görevlerde gündelikçi olarak iş görmek, eve iş sistem kapsamı şeklinde çalışmak, şehirlere göç eden kadınlar tarafından önemli bir istihdam alanı sağlamaktadır. Ancak bu işler iş kanununda yer almadığından, bu işlerin içinde bulunan işçiler her tipteki yasal güvencelerden dolayısıyla da örgütlenmelerden yoksun kalmaktadır (Çullu, 2009).

Kadınların sendikal faaliyete katılımının önündeki engeller üzerine yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Schur ve Kruse'un, ABD'de özel sektörde kadın çalışanların sendikalaşma sürecinde engellerle karşılaşmış ve karşılaşmadığını, yani sorunun kadınlardan mı, yoksa başka nedenlerden mi kaynaklandığına yönelik yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, özel sektörde çalışan sendika üyesi olmayan kadınlar, üye olmayan erkeklere göre sendikalara üyelik konusunda daha istekli bulunmuştur. Araştırmacılar, kadınların sendikalara yönelik olumlu tutumlarına rağmen, sendikalaşma açısından yeterli fırsatları olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kadınların sendikalaşma oranlarındaki düşüklüğün iki nedeni vardır. İlk olarak, yönetimin sendika karşıtı olmasını, ikinci olarak ise, sendikacıların kadınları örgütlemeyi maliyetli bulabilmeleridir. Çünkü kadınların yüksek işten ayrılma oranları ve genellikle küçük işletmelerde istihdam edilmeleri, örgütlemeyi zorlaştırabilmektedir (Seçer, 2009: 45).

Kadın istihdamlarının son zamanlarda artması, kadın çalışanların örgütlenmeleri ve temsil edilmeleri sorunlarını da gündeme konu etmiştir. İşçi sınıflarının temsilcileri olan sendikalar, kadınların çalışma yaşamlarında temsili yönden kadınlara ait problemlerin temsillerinde zayıf kalmaları ve kadın çalışanların sendikal hareketlerin erkek işi olduklarını algılamaları sebebiyle kadın çalışanların örgütlenme düzeylerinin düşük kaldıkları bilinmektedir (Urhan, 2009: 84).

Koray'ın 1991 yılında bankacılık, tekstil ve ticaret-büro işkollarında örgütlü kadınlarla yaptığı bir başka araştırmaya göre ise, diğer bir neden sendikaların kadın çalışanların sorunlarını çözmeye yönelik bir sendikacılık anlayışına sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerde ücret artışlarının ötesine geçilerek, kadın çalışanların çıkarlarını gözetecek doğum izin sürelerinin uzatılması, çalışma saatlerinin azaltılması, kreş ve çocuk bakım yerlerinin açılması, fazla mesai yaptırılmaması vb. hükümlere yer verilmemesi, kadınların sendikaları kendi çıkarlarını

gözeten kuruluşlar olarak benimsemelerini güçleştirmektedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 71). Bazı ülkelerde ve sendikalarda kadın konusundaki duyarlılık artmaktadır. Ancak, yine de, genel olarak sendikalarda kadınların temsili, eşit ücreti çocuk bakımı, cinsel taciz gibi kadınlara özgü sorunların önem kazanması açısından ciddi bir boşluk olduğu da bilinmektedir (Koray vd., 1999: 37).

Kadının çalışma hayatındaki hak ve sorumluluklarını korumaya yönelik kurulan sendikalar, kadının çalışma hayatından soğutulduğu ve ev hayatına zorlandığı toplumlarda birbirleriyle çekişmek yerine, işbirliğine girerek sorunun çözümüne yönelik birlikte hareket etmeleri, kadının çalışma hayatındaki konumunu iyileştirme konusunda daha etkili sonuçlar verecektir. Bu şekilde sendikalar, kadınların iş hayatında daha fazla rol olmasını sağlayacak, çalışma hayatında özgüvenlerinin yerine gelmesinde etkili olacak ve kadın mücadelesini destekleyerek var olan probleme çözümler üretebileceklerdir

2.1.2. Cinsel Taciz

Cinsel taciz için literatür içerisinde çok fazla tanımlar bulunmaktadır. Fakat cinsel taciz olarak kabul sayılabilecek davranış ve tutumların, kişilerce değişik şekillerde algılanabileceklerinden ve geniş bir içerik kısmının bulunmasından ötürü herkes için geçerli olabilecek bir tanım yapılmamaktadır (Yeşiltaş, 2005: 147).

Bir bireye karşı cins tarafından istenmedik bir şekilde uygulanan sözlü ve sözsüz davranışlarının bütününe cinsel taciz denilmektedir. Söz konusu davranışlara kadınlar, erkeklere göre daha fazla maruz kalmaktadır (Bolcan, 2006; 46).

Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ICFTU) Kadın Komitesi'ne göre "işyeri çalışanlar tarafından, tekrarlanan ve istenmeyen, sözlerle, jest ve mimiklerle yapılan her yaklaşım, cinsel açıdan küçümsenen her beyan, cinsel fark güdülen her tabir" cinsel taciz olarak tanımlanmaktadır. Mağdur olanların fiziksel ve psikolojiksel sağlıkları, sosyal ve ekonomik yaşamları, işlerdeki verimlilikleri, yükselmeleri üzerlerinde şiddetli yıkıcı etkileri bulunan cinsel taciz, yasal olarak da mağdur olanların kişilik hak ve hukuklarının, elverişli koşul ve ortamlarda çalışma haklarının ihlal edilmesidir (Baypınar, 2005: 418).

Geniş şekilde tanımlayacak olursak işyerlerinde cinsel taciz; bir iş yerinde bir bireyin başka bir bireyi cinsel maksatlı hakaret veya tehdit etmeleri ya da hor görmeleriyle beraber taciz edildiğinin hissiyatını verebileceği veya onun iş başarısını etkileyebileceği, iş sağlığı ve güvenliklerini tehlikeye düşürebileceği, zorlu ve yıldırıcı bir çalışma ortamı içerisine koyabileceği şeklinde tekrarlanan ve istenmeyen sözle, fiziki veya vücut hareketleriyle gerçekleştirilen cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı ve değersiz cinsel konuşmalar ve cinsel fark güdülen tabirlerdir(Arslan, 2005: 121-122).

Sıklıkla araştırma çerçevesine konu başlığı sayılan cinsel taciz, farklı şekillerde ve dolaylı biçimde oluşan davranış ve tutumları da kapsamaktadır. Bir işgörenin veya aile üyeleri içinden birinin kişisel haklarını ihlal eden veya belirli bir kişiyi kapsamamakla beraber, tüm çalışanlara rahatsızlık veren, rahatsız ve gergin bir çalışma ortamına sokan, etik ve iyi niyet kurallarına aykırılı olan her çeşit cinsel vasıflı, cinsiyete dayalı davranış ve tutumların da cinsel tacizi oluşturduğunu belirtmektedir (Bakırcı, 2000: 101).

Cinsel taciz, toplumlarda ve çalışma yaşamlarında kadın ve erkeklerin güç ayrımlarının sonuçları şeklinde oluşmakla beraber hem kadınların hem de erkeklerin karşılaşacakları bir durumdur (Yeşiltaş, 2005: 148; Mimaroglu ve Özgen, 2008: 322). Fakat kadın çalışanların toplumların kadınlara bakış açıları sebebiyle cinsel tacizlere maruz kalma ihtimalleri daha fazladır (Yılmaz, 2010: 278).

Cinsel taciz, kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları önemli bir problem görülmele birlikte, çalışma ortamı içerisinde huzursuzluğa sebep olan ve herkesi ilgilendirip düşündüren bir durumdur. Kadın ayrımcılığı ve düşmanlığı fazla olan ve cinsel tacize göz yumulan işyerlerinde, çalışma ortamının ve atmosferin bozulduğu görülmekte, çalışanların motivasyonu, verimliliği, performansı azalmakta ve istihdam kayıp oranlarını da artırmaktadır (Seyyar, 1999: 114).

İş ortamlarında cinsel taciz sözle, fiziksel veya görsel davranış ve tutumlar olarak kendilerini göstermek ile beraber hangi davranış ve tutumların cinsel taciz sayılabileceklerinin anlaşılabilmesi için çeşitli unsurların barınmasını içermektedir. Bir davranışın iş ortamında cinsel taciz olarak sayılabilmeleri için işyerlerinde ya da işlerle alakalı olan ortamlarda, kişinin cinsiyeti veya cinsellik çağrıştıracak konular üzerinde, kişi tarafından istenilmiş veya onayı alınmış olmadan, çalışma koşullarını ve ortamlarını etkileyebilecek seviyede ve süreklilik arz eden davranışların olmaları gerekli

görülmektedir (Yeşiltaş, 2005: 149).

Yapılan bir araştırmada çalışma yaşamındaki kadının en çok fiziksel ve sözlü tacize maruz kaldığı ortaya konmuştur (Benligiray, 2005; 44). Carothers ve Crull , “erkek çalışanların iş yaşamlarında kendilerine meydan okuyup, kendileri ile rekabet eden kadınlar çalışanlara karşı düşmanlıklar sergilemekte ve bu düşmanlıkları güç oyunları olan cinsel taciz biçimlerine dönüşmektedirler” şeklinde açıklamaları ile iş yaşamlarında kadın çalışanların erkek çalışanlarca cinsel tacizlere maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Wilson ve Thompson da cinsel tacizlerin nedenlerini “erkeklerin kadınlar üzerlerindeki güçlerini kanıtlama çabaları” şeklinde tanımlamışlar ve Carothers ve Crull’u düşüncelerine katılmışlardır. Buradaki hedef, kadın çalışanların işyerlerinde yükselme olanaklarına engel olmak, onları yalnızlaştırarak erkek egemenliklerini sağlam altına almaktır (Carothers ve Crull,1984’den aktaran Mimaroglu ve Özgen, 2008: 322).

İş ortamlarında cinsel taciz, yasal geleneklere ve sosyo-kültürel yaklaşımlara bağlı olarak çeşitli yasal esaslara dayandırıldığı görülür. Örneğin; ABD, Kanada, Avustralya, Yeni Zelanda, İsviçre, Birleşik Krallık, İrlanda, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği işyerlerinde cinsel tacizi "cinsiyet ayrımcılığı" olarak ifade etmiştir. Almanya, İspanya, İtalya ve Avrupa Konseyi "kişilik haklarının ihlali" olarak, Fransa, "cinsel çıkar oluşturmak amacıyla yetkilerin (otoritelerin) kötü şekilde kullanılmaları" şeklinde kabul etmiştir (Baypınar, 2005: 419).

Cinsiyet temelli ayrımcılıkların önemli kollarından biri cinsel taciz faktörüdür. Fakat tacize uğrayan kişiler toplumsal ve psikolojik nedenlerden dolayı çoğu zaman ortaya çıkamamaktadır. Bu nedenle cinsel taciz için incelenen araştırmalarda reel verilere ve sayılara ulaşılamamaktadır. Zira cinsel taciz oranlarının çok fazla oldukları tahmin edilmelerine rağmen yasal şikâyet yüzdeleri çok az seviyededir. Bu tür hadiseleri ortaya çıkarılmasından çekinen kadınlar, toplumların kendileri için bakış açılarının iyice değişeceklerinden veya işletmelerdeki diğer erkek çalışanların da aynı davranışları yapmalarından çok fazla korkmaktadır. Aynı zamanda kadın çalışanlar cinsel tacize maruz kaldıklarını söylediklerinde işten çıkarılma korkularını da taşımaktadır (Narman, 2006: 22). Ayrıca kadın çalışanların işyerlerinde bu şekildeki davranışlara uğramaları, çalışma bakışlarını ve kadınların çalışmalarının toplumların bakışlarını da negatif olarak etki etmekte ve kadın çalışanların istihdam katılımlarını geri plana itmektedir. Bu yüzden işyerlerinde cinsel taciz, kadınların çalışma yaşamlarından ve doğal olarak da sosyal

yaşamlardan uzak durmalarına sebep olmaktadır (Çakır, 2008: 36).

Özetle, kapsamı hangi boyut içerisinde ele alınırsa alınsın, işyerinde cinsel taciz; işçinin kendisini tehdit edilmiş, aşağılanmış, korunmaya muhtaç duruma düşürülmüş veya tacize uğramış hissetmesine neden olan bir saldırdır. İşyerinde cinsel taciz olgusunu önemli bir sorunsal haline getiren de çalışanların üzerinde ortaya çıkan bu yıkıcı etkileridir. Cinsel taciz, mesleki performansı ve iş tatminini de etkiler. Eğer kurban, olayı bildirir veya teklifleri yerine getirmeyi reddederse; çoğu kez tacizci kadınların çalışma koşullarını, mesleki eğitim, kariyer ve terfi olanaklarını ve işgüvence durumunu etkilemekten başlar. Bu durumda da kurban istifa etmeye zorlanır ya da işten çıkarılır. İş bıraktıktan sonra dahi, tacizci, olumsuz referans vererek kurbanın iş olanaklarını bozabilir. Kadınların işgücü içindeki zarar görmeye açık durumlarına katkıda bulunan koşullar -işsizliğin yüksek, istihdam imkânlarının sınırlı oluşu- cinsel tacizden kaçınmak için işten ayrılmayı, pek çok kadının göze alamayacağı bir adım haline sokmaktadır (Baypınar, 2005:424-425).

Taciz kadınların onur ve gururlarıyla çalışmalarına engellemektedir. Cinsel tacizlerin önlemleri ve hadise olduğu zamanın sonrasında en önemli vazife yönetici ve en üst konumdaki kişi ve gruplara aittir. İşgörenler arasındaki bu tür olay ve durumları fark edip mağdur olanların konuşmaları için cesaretlendirmek yöneticilerin görevidir. Konuların tartışılıp ortaya çıkarılmaları tacizlerin tekrar etmelerini önlemede etkindir (Narman, 2006: 23).

2.1.3. Psikolojik Taciz (Mobbing)

1984 senesinde İsveç'te yaşamını sürdüren Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann çalışma yaşamında “mobbing” kavramını ilk kullanan kişi olarak tarihe geçmektedir (Yılmaz, Ergun Özler, Mercan, 2008: 335; Tınaz, 2006: 12-14). “Mobbing” terimi, İngilizce “mob” sözcüğünden türetilerek gelmiş olmasıyla beraber tam karşılık olarak “yasa dışı şiddet içeren düzensiz olan kalabalıklar” ifadesini tanımlamaktadır (Alparslan ve Tunç, 2009: 147).

Leymann'a göre psikolojik taciz (mobbing), yüksek potansiyele sahip kovulma riskleri ile kişileri zavallı bir duruma taşıtarak, genellikle her gün ve aylar boyunca kişi veya kişilerin başka kişi veya kişiler tarafından saldırılara maruz kaldığı toplumsal

etkileşimler şeklinde tanımlanmaktadır (Leymann, 1996: 168). Psikolojik şiddet veya iş yaşamında mobbing, esas anlamıyla bir kişiye karşı, bir veya daha çok kişi tarafından sistematiksel bir amaçla yürütülerek ilerleyen düşmanlık ve etik olmayan davranışlar sergileyen bir iletişim şeklidir (Leymann, 1990: 120).

Zapf'ın yapmış olduğu tanıma göre; mobbing, işyerinde toplumsal stres oluşturucuların çok önemli bir şekli olarak tanımlanmakta ve “normal“ stres oluşturucuların aksine, mobbing; sistematiksel biçimde bir amaçla yürütülen kişi hedefli ve çok sık taciz edici davranışlardan meydana gelen uzun süreli olan, gittikçe şiddetini gösteren çatışmalardır (Zapf, 1999: 70). Uluslararası Çalışma Örgütü, “iş ortamlarında psikolojik tacizi, hedeflediği bir işgörene karşı cephe almak, grup durumunda saldırmaktır” diye ifade edilmiştir (Gökçek Karaca, 2009: 27).

İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing), çalışma yaşamlarının var olmasından beri gelen fakat insanların doğası gereği söylemekten çekindiği, anlamazlığa vurduğu, cinsiyet ayrımı gözetilmeden tüm insanların başlarına gelinebilecek bir olaydır (Tınaz, 2006: 13). Başka bir deyişle mobbing, iş ortamlarında belirli işgörenleri hedefleyen sistematiksel biçimde gerçekleştirilen yıpratmalar ve duygusal saldırılardır (Tetik, 2010: 81).

Leyman'a göre kişiye yönelen davranışların psikolojik taciz şeklinde kabul edilebilmeleri için “hafta içerisinde en az bir kere gerçekleşmiş olması” “en az altı ay boyunca devam etmesi”, “belirli bir amacı taşıyarak oluşması” ve “psikolojik şiddete uğrayan kişinin durum ile mücadele vermekte zorlanması” gibi etkenleri gerektirmektedir (Alparslan ve Tunç, 2009: 148).

Mobbing maruz kalan mağdurun genellikle uzun iş yaşamlarının ardından hiçbir sorun yaşamadan aniden saldırının kurbanı olmalarına şaşırırlar ve hızlı bir kararla başka iş bularak çözüm üretmeye çalışırlar. Bu türe maruz kalan mağdurlar için, genellikle bir psikiyatrik değerlendirme yapmaya gerek yoktur (Zapf, 1999: 77). Ancak sonuçları ağır, çaresiz ve aciz durumda kalan mobbing mağdurları için gerekli olmaktadır. Mobbinge ilişkin tanımlamalarda dikkati çeken, mobbing davranışının bireye yönelik düşmanlık sergileyen davranışlar olması, uzun süreyi kapsamaması, sistematik, yıpratma ve yıldırma ile bireyi daima dışlama şeklinde boy göstermesidir (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 335).

İşyerlerinde psikolojik şiddette hedef ise, seçilmiş olan bireyin işten çıkarılmasını gerçekleştirme ya da istifa etmesini zorlama, küçük düşürme, cezalandırma, dışlama gibi sebeplerden ileri gelebileceği gibi psikolojik şiddette yer alan grubun cinsiyeti, dini, dili, etnik kökeni, inancı, düşüncesi vb. gibi değerleri sebebiyle dayanışma içerisinde olmaları yüzünden de kaynaklanıp ayrımcılık amacı güdebilmektedir (Şen, 2009: 49).

Cinsiyet ile psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişkili araştırmalarda, kadın işgörenlerin erkek işgörelere kıyasla daha çok psikolojik şiddete uğradıkları bilinmektedir (Yılmaz vd.,2008: 337). Mobbingden kadınların daha çok etkilendikleri, Avrupa Parlamentosu'nun 2001'de "İşyeri Tacizine İlişkin Resmi kararı" ile de doğrulandığı teyit edilmektedir(Yüçetürk, 2005: 257).

Cinsiyete dayalı rol ayrımcılığı sonucu kadınların ekonomik yaşam içerisinde yeri olmadığı algısı uyanmakta ve çalışan ya da girişimci kadınlara bu dünyanın bir erkek dünyası olduğu fiziksel-psikolojik tacizle hatırlatılmaktadır. Birçok kadın, duygusal ve cinsel tacize uğramakta, işini kaybetmekten korktuğu için duruma katlanmak zorunda kalmaktadırlar. Hukuki açıdan mobbing'i yani yıldırma sürecini tanımlayan mevzuat olsa da, iş hayatının kendi dinamiklerinden ötürü kadınlar bunu açıklayamamakta, bu da sorunun sürmesine neden olmaktadır (Soysal, 2010: 99).

Mobbing, kadın ya da erkek hangi cinsiyette çalışana yönelirse yönelsin fark etmez, örgütün bütün yaşamsal organlarına sıçrayabilir ve önemli ölçüde etkiler (Davenport, Distler ve Purselleliot, 2003: 77).

Kamu yahut özel sektörde yer alan tüm örgütlerde, çalışanları ilgilendiren konularda objektif kararların alınması ve bu karar alma mekanizmalarının şeffaştırılması, çalışanların bir başka çalışana karşı bu tür eylemleri yapmasını engelleyici tedbirlerin alınması için çalışan kişilerin ve yöneticilerin konuyla alakalı bilinç seviyelerinin gelişim göstermesi gerekmektedir. Özellikle cinsel ve psikolojik tacize karşı yasal önlem ve korumanın alınmasına yönelik uygulamaların aktif şekilde hayata geçirilmesi kadın çalışanlara yönelik psikolojik şiddet nedenlerinin ortadan kaldırılması için önemli etki oluşturabilecek faktörlerdir.

2.1.4. Kayıtdışı İşlerde Çalışma

Kayıtdışı istihdam, en basit haliyle kayıt altına alınmadan çalışmakta olan kişileri anlatmak için kullanılır. Daha geniş olarak ele alınacak olursa, niteliği itibariyle yasal fakat kamu kurumlarına bildirilmemiş herhangi bir ücretli faaliyet kayıtdışı olarak tanımlanırken, suç sayılan faaliyetler ve ev ekonomisinin içinde yaratılan değerler bu kapsama alınmazlar. Çünkü bunlar yasal olarak kuruma bildirilmesi gereken faaliyetler değildir. Kısaca kayıtdışı istihdam kapsamı içerisinde yer alan faaliyetler yasal ama herhangi bir kuruma bildirilmeyen veya eksik bildirilen faaliyetlerdir (Yalçınkaya, 2013: 108).

Özellikle 1980 sonrasında tüm dünyada ülkelerarası rekabetin artması ve en son teknolojiksel gelişmelere geçiş ya da yeniden yapısal ve yenilenme uğraşları hep birlikte üretim ve işgücünü ciddi şekilde etkisi altına almıştır. Artan rekabet ve yeniden yapılanma, bazı ülkeler ve sektörlerde ileri teknoloji kullanımını, nitelikli işgücü istihdamını ve esnek üretim biçimlerini ve enformelleşmeyi büyütmektedir(Koray vd., 1999:28).

Kayıtdışı işgücü, çalışan kişilerinin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kaydedilmemiş halidir. Kayıtdışılık, 2012 Yılı Programında, Türkiye'deki "ekonomik yaşamın çok önemli bir yapısal meselesi" olarak belirtilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2011: 95).

Üretimden pazara sunuma kadar uzanan süreçte yasal düzenlemelerin dışında kalan ekonomik faaliyetlerin tümü kayıtdışı çalışma bir diğer ifade ile enformelleşme olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler, devlet denetiminden kurtulmak için küçülmeyi tercih ederken devlet de hem işsizliği belli ölçüde emdiği hem de sendikalaşmayı ortadan kaldırdığı için enformel sektördeki istihdam koşullarını görmezden gelmiştir. Enformel ekonominin yaygınlaşmasıyla birlikte formel ekonomimin üretim organizasyonu da değişmektedir. Karların azalması geniş ölçüde işletmeleri üretim ve dağıtım kanallarını ana işletmeden ayırarak küçük işletmeler halinde düzenlemeye zorlarken ekonomik faaliyetlerin alt aşamalarında enformel ekonomi devreye girmektedir. Bu bağlamda, esnek ve ucuz istihdam kullanımları ile rekabet güçlerini artırma arayışları içerisindeki ülkeler ve sektörler, kadınları, kayıtdışı çalışma koşullarında bir tercih nedeni olarak görmektedir (Minibaş, 1996:107).

Türkiye'de gereken oranda bir formel işgücü piyasası sağlanamamaktadır.

Üretkenlik ve verimliliğin önemli ölçütleri dahilinde olan eğitim seviyelerinde yetersizlik de ön plana konulduğunda, kayıtdışı sektörler içerisinde düşük ücret ile düşük üretkenlik ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de istihdam kayıtlı ve kayıtsız olmak üzere iki şekilde görülmektedir. İşgücü piyasasındaki kayıtdışı tarafı kuralları bulunmayan bir kısımken, özellikle kırsaldan şehre olan göç bu durumu artırmaktadır (Ercan,2007:33).

Kayıtdışı çalıştırma daha çok emek yoğun mal ve hizmet üreten küçük ölçekli işyerleri tarafından tercih edilmektedir. Rekabet gücünü arttırmak için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla üretim sürecinin bir kısmı fason olarak küçük işyerlerine yaptırılmaktadır. Kentlerde kayıtdışı çalışan kadın ve erkeklerin oranları arasında çoğu zaman belirgin bir fark olmamakla birlikte, bazı işlerde kadınlar daha yoğun çalışmaktadır. Özellikle fason üretimin yoğun olduğu konfeksiyon sanayinde çalışan kadınlar arasında kayıtdışı çalışanların oranı imalat sanayindeki diğer işlerden daha yoğun olmaktadır (Aydın, 1999: 90).

Kadınlarda kayıtdışı istihdam oranının yüksek olması başta kırsal kesimde tarlada çalışan kadınlar ve hizmet sektöründe kayıtdışı çalıştırılan kadınlardır (Yalçınkaya, 2013: 110). Son yıllar da boyutları daha da büyümekte olan “kayıtdışı ekonomi” kapsamında, istatistiklerde “çalışmıyor” olarak görünen ve bir kısmı kentlerde yaşayan kadınların özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapmakta olan işletme ve toptancılardan parça başı iş almaları yer almaktadır. Ayrıca kadınlar, iğne oyası, örgü, dikiş, gündelikçi işçilik gibi işler yapmaktadırlar (Özer ve Biçerli, 2003: 67).

Gerek üretimde gerekse hizmete yönelik ekonomik faaliyetlerde kadınların enformel sektördeki işgücüne katılımları her geçen gün artmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre gelişmekte olan ülkelerde kadın çalışanların %60’ından fazlası kentsel alanlarda enformel işlerde çalışmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların ataerkil aile düzeni içindeki yeniden üretim ile ilgili sorumlulukları, onların formel eğitim olanaklarından yararlanmalarını önemli ölçüde engellemektedir. Bunun bir sonucu olarak kadınlar işgücü piyasasına vasıfsız olarak girmek zorunda kalmaktadırlar. Elbette kadınların enformel sektörde yoğunlaşmalarına yol açan tek faktör, düşük vasıflı olmaları değildir. İşgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler ve ayrışmalar kadınların enformel sektörde yoğunlaşmalarına yol açan önemli nedenler arasında yer almaktadır (Suğur, 2009: 95).

Kadınlar sosyal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ziyade günlük ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Özellikle eğitim düzeyi düşük olan kadınlar çok fazla beceri gerektirmeyen ev işleri bakıcılık gibi işlerde çalışmaktadır. Bu işlerde çalışan kadınların çoğu kayıtdışı şekilde çalışmaktadır(Erkek ve Karagöz, 2009:16).

Sigortasız, güvencesiz, kurumsuz, düşük ücretli, çalışma zamanının büyük bir bölümü belirli olmayan ve uzun, çalışma şartları kötü olan enformel sektörlerde kadın çalışanların yoğunlaştığı alanlar; evine sanayiden iş getirme, temizlik yapmaya gitme, çocuk, yaşlı ve hastalara bakma, konfeksiyon işlerinde görev alma, evde yemek pişirme, dantel, örgü, dikiş-nakış işleme gibi kadınların kadımsal rollerinin devam niteliği olarak benimsenen görevlerden meydana gelmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 29). Enformel sektörde sosyal güvenlik haklarından yoksun olarak istihdam edilen kadın emeği, arz yönünden ele alındığında ev içinden ve ev dışında üretime katılanlar olmak üzere iki açıdan değerlendirmektedir. Ev içinden üretime katılma denilince genellikle akla “marjinal işler” olarak tanımlanan dikiş, nakış, örgü, dantel, çocuk bakımı gibi ev yaşamının uzantısı olan, bir iş yerinde gerçekleştirilmeyen işler gelmektedir. Bu işler, genellikle, kadının geleneksel rollerine de uygun işlerdir. Bu nedenle, gerek kadın çalışan, gerekse ailesi tarafından da uygun işler olarak görülmektedirler. Ev içinden üretime katılımın bir diğer şekli ise, işletmelerin eve iş vermesi sonucu gerçekleşmektedir (Minibaş, 1996: 109-110).

Kadın çalışanların bu tarz işlere yönelmelerinin sebepleri (Çullu, 2009:):

- Kadın çalışanların kayıtdışı işlere daha çok girmesi rastlantısal bir durum olmamakta, kadın çalışanların el emeği yoğun görülen işlerde çok daha iyi ve marifetli olmaları,
- Düşük eğitim düzeyleri,
- Kimi kadın çalışanların çalışma yaşamına dair tutucu davranışları,
- Sağladığı kazançlarının ekonomik destek olarak nitelendirilmesi,
- Kayıtdışı işlerin büyük bir bölümünün ev ve ailedeki çocuk ya da yaşlılarla beraber yapılıp düzeyde olması,
- Düzenlilik gerektirmesine ihtiyaç olmaması,

- Evlerinde yapılan işlerin devamı gibi algılanması,
- Bu tarz işlere kolay ve rahat şekilde erişim sağlanabilmesi,
- İşgücü piyasasında düzenlilik ve devamlılıklarını zorlaştıracak cinsiyete yönelik iş paylaşımlarının olmasıdır.

Kayıtdışı işlerde çalışma kadınların emeklerinin ücretlerini önemli ölçüde düşürürken sosyal güvencesi olmadan çalışma koşulları nedeniyle de sosyal güvenlik ve sağlık haklarından yararlanmayı da engellemektedir.

2.1.5. İşini Kaybetme Kaygısı

İş güvencesiyle ilgili hükümler 4857 Sayılı İş Kanunu ile belirlenmiş, işin sona ermesine dair esas ve usulleri kapsamaktadır. Fakat detaylı bir konu olan iş güvencesi sadece çalışma durumunun sona ermesi ile ilgili değildir. Aynı zamanda istihdam edilebilirliğin artırılmaları, iş istikrarlarına olan katkıların sağlanılmaları, toplumsal dışlanmaların önlenmeleri, uzun süre işsiz kalma durumlarının ve işsizliklerin önlenmeleri ve küresel rekabet ortamlarında işletmelerin korunmaları gibi konular, tamamıyla iş güvencesinin kapsamı içerisinde (Büyüksü, 2004: 144).

İş güvencesizliği kavramı sadece ekonomik ve sosyal değil, aynı zamanda işletmelere ve kişilere özgü olarak değişik düzeylerde hissedilebilen bir risk olması itibari ile algısal nitelikli bir olgudur. İşini kaybetme riskine ilişkin algılama, kişilik özelliklerinden, aile durumundan, geçmiş ve şimdiki çalışma yaşamından ayrıca örgütsel koşullardan etkilenmektedir. İş güvencesizliği farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tehdit altında kalan kişinin devamlılık sağlamasındaki güçsüz kalma durumu (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984); beklenti duyulan iş güvence seviyesi ile sahip olduğu güvence seviyesi arasındaki fark (Jacobson ve Hartley,1991); kişinin işinin devamı olup olmayacağı konusundaki belirsiz olan duygular(Hartley,1991; De Witte, 1999); işin devamlılığına ilişkin potansiyel bir tehdit algısı (Heaney ve diğerleri,1994) ve kaygı düzeyi (Davy ve diğerleri, 1997) şeklindedir. İş güvencesizliği tanımları, konunun çeşitli yönlerine dikkat çekici niteliktedir. Bu tanımlardan iş güvencesizliğinde bireyin etkisinden çok, birey dışındaki faktörlere ve özellikle işi tehdit eden uygulamaların etkisi görülmektedir (Çakır, 2007: 119-120).

İş güvencesizlik hallerinde işlerin devamlılığıyla alakalı tehlikeler söz konusu olur. İngiliz işgörenlerin %40'ı işlerin devamlılığıyla alakalı korku içinde olduklarını ve bu işgörenlerin %60'ı bu güvencesizlik hallerinin arttıklarını dile getirmektedir (Grint, 1998: 380).

İş güvencesizliği geniş bir çalışan kesimini ilgilendiren bir olgudur. İş güvencesizliğinin en çok yaşandığı kesim ikincil işgücünü oluşturan kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır. İş güvencesizliği riski altındaki ikinci kesim, uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren işlerde belirli sürelerle çalışanlar, tele çalışanlar gibi yaptığı işi farklı işletmelerde sürdüren kişilerdir (Çakır, 2007:118).

Ücretli kadın emekleri uzun süreli güvencelerden yoksun kalan, vazgeçilme imkanı daha kolay, işgücü piyasaların dışına atılma olasılıkları yüksek görülebilmektedir. İş yerlerinin kapandığı ya da ölçeklerini küçültmeye başladıkları kriz dönemlerinde ailenin geçiminden erkeklerin sorumlu olduğu düşüncesiyle öncelikle kadın işçiler işten çıkarılmaktadır (Minibaş, 1996: 102). Bununla birlikte bilhassa kadın çalışanların kolay ve ucuz nitelikli istihdam şeklinde görülerek ev işlerinde ya da taşeron işletmelerde iş güvencesinden yoksun ve korunma sağlanmadan çalıştırılmaları, kişilerin ileriki yaşamlarına yönelik sorunları da beraberinde getirmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 148).

Yeni çalışma şekillerinde değerli olan en önemli hususlar, güvence, korunma ve kalıcılıktır. Genellikle kadınların ucuz nitelikli istihdam şeklinde görülerek güvencesiz ve korunmasız yerlerde çalıştırılmaları onlar üstünde korkulara, her an işimi kaybederim gibi kaygıları taşımalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla kayıtdışı işgücü içinde yer aldıklarından iş güvencesinin esas faktörü olan "işsizlik hallerinde korunma" unsurundan yararlanamamakta, işsizlik ve kıdem tazminatları gibi haklardan mahrum kalmaktadırlar.

2.1.6. Sektördeki İş Sağlığı ve Güvenliğine Uygun Olmayan Şartlarda Çalışma

İşgücü piyasalarındaki çalışma saatlerinin düzensizliği ve uzunluğu ile ağır ve tehlikeli çalışma koşulları, kadın işgücünün karşı karşıya kaldığı önemli problemlerdendir. Bilhassa işçilerin sadece bedensel işgücü şeklinde nitelendirdiği

alanlarda öne çıkan zorlu çalışma şartları ve uzun süreli olan çalışma saatleri, çalışma yerlerinin dışında ev yaşamında da üzerlerine almış oldukları birçok sorumluluğun sıkıntısını kadın çalışanlar yaşamaktadırlar.

Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunma gereği iki temel nedene dayanır. Bunlardan birincisi, kadının çalışma yaşamında yer alması sonucu ortaya çıkacak bireysel ve toplumsal faydalarla, bireysel ve sosyal sakıncalar arasında bir denge kurulması zorunluluğudur. İkinci neden ise, kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinselliklerine özgü yani kadın olmalarından kaynaklanan sorunlarının ve engellerinin giderilmesi gereğidir (Altan, 1980: 75-85).

Kadın çalışanların iş yaşamları açısından en büyük sıkıntı ve sorunlarından biri belirsiz çalışma saatleri, fazla mesailer, işyerlerinden geç saatte çıkmaları ve bundan ötürü eve geç gelinmeleridir. Bu sorunların asıl özü kadınları evde bekleyen görev ve sorumlulukların yer almasıdır. Ailede çocukların veya yaşlı üyelerinin olması, bunların bakım ve ihtiyaçlarının sağlanması genellikle kadınların üzerlerine aldıkları görevlerindedir. Bu nedenle çalışma şartlarının kadınlar tarafından ne kadar önemli bir husus olduğu bir kere daha görülmektedir (Alp, 2007: 56).

Diğer taraftan, ağır ve tehlikeli olarak nitelendirilen işler, daha çok bedensel güç ve üstünlüğe dayalıdır. İnsanın sağlığı ve güvenliği yönünden sakıncalar taşır. Bu tür işlerin, bu işler için uygun ve dayanıklı kişilerce sürdürülmesi gerekir ve kadınların fizyolojik ve genetik nitelikleri gereği söz konusu işlerde çalışmaları erkeklere göre daha risklidir. Örneğin, kurşun, sülfat, üstübeç, cıva gibi bazı toksik maddelere karşı kadınların genetik organları duyarlıdır. Yapılan bilimsel araştırmalar aradan uzun bir süre geçse de, bu işlerin etkilerinin doğum aşamasında bazı sakıncalara yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Ağır yük taşınması, sürekli ayakta durulması, pedal çevrilmesi gibi eylemlerin de yine kadınların genetik yapıları üzerinde olumsuz etkiler oluşturabileceği konu ile ilgili araştırma bulgularıyla doğrulanmaktadır. Bu nedenle, ağır ve tehlikeli olarak nitelendirilen işlerde kadınların genetik özellikleri nedeniyle de çalıştırılmaları uygun değildir (Altan, 1980:233).

Bununla birlikte, olumsuz çalışma şartlarının vasıflı – vasıfsız istihdam farkı gözetilmeden kadın çalışanların çoğunu etkiledikleri belirtilmektedir. Kadın çalışanların vasıfsız istihdam şeklinde çalıştıkları işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından olumsuz

şartlarda kalma ihtimalleri daha yüksek olmakla beraber, vasıflı istihdam konumlarındaki kadın çalışanlar da sağlık ve güvenlik bakımından uygun bulunmayan işyerlerinde çalışabilmektedir. Örneğin, çoğunlukla hizmet sektörlerinde görülen bilgisayar başında uzun saatlerce çalışılması, kişilerin sağlıklarını kötü yönde etkilediği gerçeklerinden birisidir. Aynı olumsuzluk durumu, vasıfsız istihdam şeklinde de geçerli olmakta özellikle vardiya sistemleri dahilinde, uzun süreli olarak ayakta çalışması pek çok sorunlara neden olmaktadır. Bu yüzden, olumsuz çalışma şartları kadın çalışanları birçok farklı çalışma şekli içerisinde etkiledikleri ve kayıplara sebep olduklarından gözden kaçırılmamalarına dikkat edilmelidir (Alp, 2007: 56-57).

2.1.7. İş Tatmininde Azalma

Yaşamların hızlı, verimli bir şekilde, pozitif duygu ve düşüncelerle renklenmeleri, zenginleşmeleri her insanın arzuladığı bir niteliksel olaydır. Bireylerin iyi olmasının sadece ekonomik gelir ile mümkün olmayacağı ve tam olarak iyi olma halinin belirtilemeyecek kadar çok yönlü ve karmaşık oldukları araştırmalar sonucunda ortaya çıkarılmıştır (Acar, 2006: 4).

Hopock 1935 yılında ilk olarak bu kavramı literatüre kazandırmıştır (Ghos ve Ghorpade, 1991). Hopock' a göre iş tatmini bir işgörenin “işimden tatmin oluyorum” dedikten psikolojik ve çevresel durumların bir birleşimi olmaktadır (Çınar, 2012: 54). Ancak bu kavramı tek bir anlatımla ifade etmek zordur. Bu kavram pek çok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır:

Shamir ve Salomon'a göre iş tatmini; çalışanların çalıştıkları kurum içerisinde kendi emekleri ile yaptıkları herhangi bir iş sonucunda kendilerini ne kadar iyi hissettiğidir. İş tatmini kavramı çalışanın sahip olduğu ve yaptığı işin onun açısından ne oranda tatmin sağlayan ve ne anlam ifade ettiğini gösteren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Sönmez, 2014: 5).

İş tatmini, çalışanların genellikle işlerinden ve işlerin esas özelliklerini içeren faktörlerden (iş sağlığı ve güvenliği, ücretler, kariyer ve kişisel gelişim fırsatları vb.) ne kadar memnunluk duyduğudur (Hackman ve Oldman, 1975: 163).

Başaran'a göre iş tatminini ise, bir kurumun bünyesinde faaliyet gösteren herhangi bir çalışanın mevcut işini ya da çalışmaya başladığı andan itibaren sahip olduğu iş

hayatının tümünü gözden geçirmesi ve sorgulaması sonucunda vardığı pozitif duygusal vaziyet ve duyduğu mutluluk ve keyif olarak tanımlamaktadır (Başaran, 2008: 263).

İş tatminsizliği; çalışanların yaptıkları işlerden hoşlanmaması, işe karşı bıkkın ve isteksiz olması ve kaçıp kurtulma isteğidir. İş tatminsizliği; çalışanların çalıştıkları ortamlara yabancılık hissetmesine, kendilerinin başkalarının amaçları için katkı sağlayan bir araç şeklinde görmelerine neden olmaktadır. Bundan dolayı çalışanlara yapıcı ve yaratıcı duygularını geliştirecek bir ortam sağlanmalıdır. Bu ortam da ancak çalışanların kendilerini ilgilendirecek konu ve tasarımlarda karar organlarına katılması şeklinde mümkün olabilecektir. Çalışanlar çalıştıkları iş yerlerinde fiziksel güçlerini ortaya koyarken, aynı şekilde zihinsel güçlerinden faydalandığını görerek işlere ve işyerlerine karşı yabancılaşma duygularından kendilerini büyük oranda kurtaracak, yaptıkları işler anlam kazanacak ve işyerlerinin amaçlarıyla daha kolay bütünleşecektir (Pancar, 2014: 38).

İş tatmini, işgörenin ruhsal ve bedensel sağlığını, işletmelerin çalışma ortamlarını ve verimliliklerini, toplumsal huzuru, ekonomik gelişme ve büyümesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışlarını etkilemeleri bakımından küçümsenmeyecek kadar önemli derecededir. Diğer taraftan ise iş tatmini örgütler açısından toplumsal bir yükümlülük ve etiksel bir zorunluluk olması gerekmektedir (Beşiktaş, 2009: 7).

İş tatminini etkileyen birçok etken mevcuttur. Bunlardan ilki bireysel faktörler; çalışanın kişisel özellikleri, yetenek, bilgi ve beceri düzeyleri, yaş, eğitim, aile gibi ve bir diğeri de örgütsel faktörler; işin nitelik görecesi, ücret, ilerleme olanakları, ödüllendirme sistemi, beşeri ilişkilerin düzeyi vb. dışsal faktörlerdir. Bu iki grupta toplanan değişkenler, iş tatmininin düzeyini iyi ya da kötü şekilde etkileyebilmesi olağan bir gerçektir.

2.1.7.1. Bireysel Faktörler

İşinden tatmin olmuş birey, işine karşı pozitif davranış sergilemekte, daha az devamsızlık göstermekte, örgüte maksimum katkı sağlamakta, verimliliği daha fazla artmakta ve daha uzun süreli çalışmaktadır. Diğer açıdan bakıldığında ise, tatmin olmamış bireyin devamsızlığının arttığı, iş arkadaşlarına soğuk davrandığı ve devamlı yeni iş arayışında olduğu görülmektedir. Bu çelişkili durum, bireyi işini istenildiği gibi

yapmaktan alıkoyacak üstelik bu çıkmaz süreç içerisinde bireyin işten çıkması ya da çıkarılmasına dek süren bir olumsuzluğun, belirsizliğin içine sürükleyebilecektir. Bu noktada işinden tatmin olmamış iş görenin mutsuz ve işine karşı soğuk, çoğunlukla da isteksiz olacağı söylenebilmektedir (Özpehlivan, 2015: 10).

Bireyin yalnızca kendisini ve bulunduğu işletmeyi değil, aynı zamanda ailesini, sosyal çevresini, arkadaşlarını ve yaşam kalitesini de büyük oranda iş tatmini etkilemektedir. Bu alanda yapılan bazı araştırmalar, iş tatmini ile bireylerin ruhsal ve bedensel sağlıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir (Seo vd, 2004: 437).

Bireysel faktörler çalışmanın bu kapsamında yaş, cinsiyet ve medeni durum, eğitim, kişilik özellikleri, bilgi ve yetenek düzeyleri olarak ele alınacaktır.

a) Yaş

Bilim adamlarınca yapılan ve yapılmakta olan akademik çalışmalar sonucunda demografik özellikler arasında gösterilmekte olan yaş etkiyle iş tatminleri arasında olumlu yönde bir ilişkinin bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Buna göre, yaşın artması tatmin konusunda bireylerin beklenti düzeylerinin de artmasına yol açmaktadır. Araştırmacıların bir bölümü ise iş tatminini bir U modeli şeklinde tanımlamaktadır. Bu modele göre genç bir çalışan işe ilk başladığı anda yüksek bir tatmine sahipken daha sonra orta yaş düzeyine geldiğinde iş tatmini seviyesinde düşüşler yaşanır ve yaşın ilerlemesi sonucu iş tatmini tekrardan yüksek seviyeye ulaşır. Genç yaşlarda işe başlayan birey büyük ve gerçeğe uymayan beklentiler ile işletmeye yüksek bir tatmin ile gelmekte, daha sonra orta yaşlara doğru içinde monotonluk ve sıradanlıkla karşılaşan ve beklentilerine tam anlamıyla cevap alamayan bireyin iş tatmininde düşüş yaşanmakta, ilerleyen yaşlara gelindiğinde ise bireyin işi kabullenmesi tatmin düzeyinin artmasını sağlayacaktır. Çalışanların ilerleyen yaşlarda tatmin düzeylerinin artmasının nedenlerine gelince, işte belirli bir tecrübeye sahip olması, verilen ödüllerin artması, maaşının yüksek olması ve maddi yönden refah içinde yaşaması iş tatmininin artış nedenleri arasında gösterilebilmektedir (Çimen ve Şahin, 2000: 55-56).

Ayrıca yaşın iş doyumuna etkisi hakkında farklı görüşler vardır. Davis'in, beş farklı ülkede yaptığı araştırmada yaşları büyük olan çalışanların yaşları daha genç olan

çalışanlara kıyasla işlerinden daha çok tatmin aldıkları sonucunu elde etmiştir. Bu durumu ise, zaman geçtikçe ve deneyimleri attıkça işlerine uyumlarının artmasına bağlamaktadır. Genç yaşlardaki çalışanların ise, yükselme olanaklarından ve diğer iş koşullarıyla alakalı çok fazla beklenti duyduklarından dolayı, işlerine ilk girdikleri yıllarda işlerinden tatminsizlik duymaları muhtemeldir (Davis' den aktaran Sevimli ve İşcan, 2005: 99).

b) Cinsiyet ve Medeni Durum

Toplumsal ve sosyal açıdan kadına ve erkeğe yüklenen roller birbirinden farklı olmaktadır. Kadın ve erkekler arasında iş tatmini açısından belirgin bir farklılığın olduğu söylenemez. Fakat kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına sebep olur. Bu nedenle ücret, iş saatleri, iş koşullarından duydukları tatmin de farklı olur. Sheppard ve Herrick 1972' deki bulgularında; kadınların erkeklerden daha az iş tatmini duyduklarını belirtirler (Beşiktaş, 2009: 26).

Bu çalışmayla ilgili en kapsamlı araştırmayı Clark tarafından yapılmıştır. Araştırmalar sonucunda ise kadınların tatmin düzeyinin erkeklerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ancak Clark cinsler arasındaki tatmin farklılığın geçici olduğunu ileri sürmüş, bunun kadınların iş dünyasındaki konumlarının ve beklentilerinin daha fazla artması sebebiyle olduğunu iddia etmiştir (Poza, 2003: 691-692).

Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki Centres ve Bugental (1966) yaptıkları araştırmalara göre, kadın çalışanların iş tatmininin erkek çalışanlardan daha fazla olduğu, bu da kadın çalışanların işlerle alakalı sosyal faaliyetlere daha çok önem vermeleriyle ilgilidir. Bununla beraber, iş ortamında erkeklerin kadınlardan daha çok kendilerini ifade etmeleri ve gerçekleştirmelerine yönelik daha fazla fırsat ve imkanlar bulması, işe verdiği değerlerin artmasına böylece iş tatminini yükseltmesine yarar olmaktadır (Okpara, 2006: 51).

Sonuç itibariyle iş tatminin, kadın-erkek farkından ziyade, beklenti düzeyi ile alakalı olmasına değinmek daha doğru ve düzgün bir yaklaşım olarak düşünülebilir. Örneğin kadın çalışanlar için, işyerlerinde çalışma şartları ve sosyal ilişkiler önemliken, erkek çalışanlar için ücret, ilerleme fırsatları gibi konular daha çok değer görmektedir (Kırel, 1999: 115). Bununla birlikte, evli ve bekâr olarak çalışan kişilerin iş tatmini

üzerinde dikkate alınacak bir farklılık olmadığı yapılan araştırma dahilinde gözlenmiştir. İş tatmini ve medeni durum halinin iş tatminiyle ilişkisi bulunmadığı Hindistan ve Nijerya'da da yapılmış olan araştırmalar ile ortaya konulmuştur (Demir, 2007: 121).

c) Eğitim

Eğitim, kişilik gelişimi açısından oldukça önemli olduğundan dolayı, iş tatminini en çok etkileyen faktörlerden birisidir. Eğitim, kişilerin olaylara bakış açısını değiştirir, yüksek eğitilmiş çalışanlar içinde buldukları durumu daha rahat tayin edebilir ve olayları rasyonel bir şekilde değerlendirebilir (Sageer vd, 2012: 32).

Eğitim seviyesi arttıkça, iş yaşamına ve işlere yüklenen anlamlar çoğalmakta ve beklenti oranları artmaktadır. Toplumsal ve ekonomik şartların izin verdiği oranda eğitimlerine devam etmiş ve yüksek düzey eğitim yapmış kişinin bakış açısı, eğitim seviyesi düşük kişiye oranla ciddi farklılıklar göstermektedir. Bu bireylerin eğitimlere yaptıkları yatırım ve harcamış oldukları zaman karşılığında işteki çalışma koşullarını ve ücretler gibi talepleri de yükseltmektedir. Aynı zamanda eğitim seviyesi kaliteli olan bireyler açısından iş yaşamı, yalnız para kazanma aracı olmamakta, toplum içinde yüksek mevkili ve itibarlı iş elde etme, toplumsal ilişkilerin geliştirilmesi gibi imkanlar sağlama şeklinde algılanmaktadır (Çakır, 2001:111).

Genel olarak, iş tatmini ile eğitim seviyesindeki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları, eğitim seviyesinin yükselmesiyle tatmininin azalacağı düşüncesindedir. Klein ve Meher, iş tatmini ve eğitim seviyesindeki ilişkiyi incelemiş, çalışmalarının sonucu olarak da bireylerin eğitim düzeylerinin yükselmesiyle beraber iş tatminlerinin azaldığını ortaya koymuşlardır. Bunun sebebini ise kişilerin, kendilerine seçtikleri referans grupları ve bu grupların koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırıyor olmalarına bağlamışlardır (Bozkır, 2014: 49).

Eğitim seviyesi ve iş tatminindeki ilişkiyi, almış olduğu eğitim ve iş için gerekli olan bilgi ve beceriler arasındaki uyum açısından inceleyen başka bir araştırmaya göre ise, eğitim seviyesi kişinin işinin gerektirdiği bilgi ve becerilerden çok yüksekse bu hal iş tatminsizliğini göstermektedir. Eğitim seviyesinin işin gerektirdiği bilgi ve becerilerden orta derecede yüksekse bu iki değişken arasındaki etkileşim halinin çok az oranda olduğu bilinmektedir (Yelboğa, 2007: 5).

d) Bilgi ve Yetenek Düzeyleri

İşgörenler bilgi ve yetenek düzeyleri ile uyumlu işlerde çalışıyor olmaları ve bu doğrultuda mesleki yeteneklerini geliştirme imkânlarına sahip olmaları onların yaptıkları işlerden daha fazla tatmin olmalarına yol açmaktadır (Akgündüz, 2006:101).

İş yaşamına yeni adım atmış olan bireyler işlerinden tatmin olma eğilimi göstermekte ve bu dönemde yapılan teşvik ve politikalarla, becerileri ve yeteneklerinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Çünkü iş yeni olduğundan bireye çekici ve ilginç gelmektedir. Ancak erken ortaya çıkan bu tatmin, çalışanların ilerlemesi ve geliştirilmesi devam etmeyince azalmalar oluşmaktadır (Yelboğa, 2007: 4-5).

Eğitim seviyeleri aynı düzeyde olan işgörenlerden zekâ kapasitesi daha fazla olan işgörenler, diğerlerine nazaran daha çabuk öğrenme, anlama, kavrama yeteneğine sahiptirler ve bu nedenle işe daha çabuk uyum sağlamaktadırlar. Tüm bunlara paralel olarak da işlerinden daha çok tatmin olmaktadır. Mesela zeka ve bilgi düzeyi yüksek birine her gün vida sıktırmak onun işten alacağı tatmini düşürecektir ve işini anlamsız bulacaktır (Budak, 2006: 56).

e) Kişilik Özellikleri

İş tatminiyle kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Kendilerine güvenen, öz benlik duygularının gerçekleşmesini sağlayan çalışanlar, bu hususiyetlerini daha aşağı seviyede geliştiren kişilerden daha fazla tatmin olabilmektedir. İş tatminiyle duygusal denge arasındaki ilişkiye bakıldığında, açık olmak ile birlikte sebep-sonuç ilişki durumu çok net değildir. Duygusal dengesizlik hayatın her yerinde hoşnutsuzluğa sebep olabilir ve uzun süreli olan iş tatminsizliği duygusal uyumda yetersizliğin oluşmasına sebebiyet verebilir. Olumsuz duygusallık da iş tatminiyle alakalı olan bir kişilik değişkenindedir. Olumsuz duygusallıkları yüksek görülen kişilerin işleriyle ilgili olumsuz yaklaşımları mevcuttur ve iş tatminsizliği hissetmeleri de daha olasıdır (Menteşe, 2007: 15-16).

İş tatmini üzerindeki kişilik faktörü etkisi yapılan araştırmalara göre önemli oranda etkin olduğu belirlenmiş, kişisel beceri ve yeteneklerinin kısıtlı, toplumlara uyum sağlamada zorlanmış kişilerin iş tatminleri daha düşük çıkmıştır. Kendilerine güvenen,

öz benlik duyguları gelişmiş, güçlü ve kararlı kişilerin iş tatmin seviyeleri daha yüksek tespit edilmiş, yaptıkları işlerden daha çok tatmin oldukları gözlemlenmiştir (Çalışkan, 2005: 13).

Stres, iş tatminini etkileyen unsurlardan birisidir. Gün geçtikçe artan rekabet ortamında bireyler, yoğun stres altında çalışırken işten soğuma ve bıkkınlık gibi etkenlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bazı bireyler, kişilik özelliklerinden dolayı çevresindeki stres unsurlarını daha fazla algılama eğilimindedirler. Bu durum onların daha fazla strese maruz kalmalarına ve iş tatminlerinin daha düşük olmasına yol açmaktadır (Gemmil ve Heisler, 1972: 57).

Kınık, (2007) kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş tatmini alt boyutları ile kişilik özellikleri arasında, dışa dönüklük ile iş arkadaşları, yumuşak başlılık ile iş arkadaşları, öz disiplin ile işin doğası arasında pozitif ve orta dereceli bir ilişki olduğu tespit etmiştir. Nevrotiklik ile sosyal haklar arasında ise negatif ve orta dereceli bir ilişki olduğunu belirlemiştir (Kınık, 2007: 48).

2.1.7.2. Örgütsel Faktörler

Günümüz koşullarında örgütlerin çok büyük değişimlere ayak uydurmaları neredeyse zorunlu hale gelmiştir. Örgütler çalkantılı çevre koşulları içerisinde iş görenlerinin etkinliği ve verimliliği ile ayakta kalmayı başarabilmektedirler. Artan rekabet, nitelikli çalışanlara sahip olmayı ve onlardan en verimli şekilde yararlanmayı gerektirdiği için örgütler, iş görenlerinin iş tatmin düzeylerini yükseltmeye yönelik uygulamalar içerisine girmişlerdir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 120).

Çalışan kişilerin işlerinden tatminlik duyması, örgütsel amaçlardan birisidir. Örgütsel amaçlardan bir diğeri de kendilerinin tatminlerini sağlamak farklı bir ifadeyle etkin olmaktır. Örgüt içinde kişisel tatminlerin ve örgütsel etkinliklerin oluşması için çalışan kişilerin ve örgütlerin ihtiyaçlarının karşılanması ve her iki taraf hedeflerinin dengeli olarak gerçekleşmelerinin sağlanması düşünülmektedir. İş tatminlerinin örgütsel bakımdan diğer önemli hususu örgütsel yabancılaşmayla alakalı ilişki durumudur. İş tatminleri azalma gösterdikçe yabancılaşmalar artmakta, böylece çalışan kişiler üzerinde üretkenlik ve verimlilik düşüşleri ve işten ayrılmalar görülmektedir (Akgündüz, 2006: 78).

İş tatmininin örgütsel bakımdan önemi iş tatmini ile verimlilik faaliyetleri, yabancılaşıma durumu, işten ayrılmalar, rol çatışmaları, iş kaza ve hastalıkları vb. kavramlar ile olan ilişkilere dayandırılmaktadır. İş tatmininin sağlanamaması bireylerin uykusuzluk, iştahsızlık, hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklarının, zihinsel ve fiziksel davranış bozukluklarının, organizasyonların çalışabilirlikten uzaklaşmasının ve yarattığı boşluk, işten soğuma sebebiyle sağlıklı bir topluma gidişin nedenini oluşturacaktır (Gök, 2006: 296-297).

Çalışan kişilerin lehine düzenlenen uygulamalar, tatminlik seviyelerinde artış göstermektedir. Esnek işgücü biçimlerini gönüllülükle tercih eden çalışan kişilerin iş tatminleri yükselir, yorgun halleri ve stres oranları azalır, aile ve diğer yakınlarla olan sosyal hayat ve ilişki durumları iyileşir (Tarcan, 2000:4).

Örgütler, çalışanların beklentilerini ve iş tatminlerini sağlayabildiği ölçüde personel bulmakta zorlanmamakta ve çalışan mevcut personel süreklilik göstermektedir. Aksi durumda ise, örgütler personel bulmakta zorlanmakta, mevcut personelde devamsızlık artmakta, işgören devir hızı artmakta ve buna bağlı olarak verimlilik düşmektedir (Samadov, 2006: 6). Örgütlerde yönetimin en önemli görevlerinden birisi, örgütte çalışan personelin iş tatmininin sağlanması için ortam oluşturmaktır. Çünkü tatmin, örgütlerde güveni, bağlılığı ve kaliteyi oluşturur (Şahin, 2007: 43).

İşgörenlerin beklenti durumlarının karşılanması ve iş tatmininin sağlanması için örgütün işgörenlere sunmuş olduğu örgütsel imkanlar da etken rol almaktadır. İş ortamlarına bağlı olan işgören tatminleri, örgütlerin işgörenlere sağlamış olduğu faaliyetlerin bileşke durumlarına karşı işgörenlerin tutumlarıdır. İş tatminlerini etkileyen bireysel özelliklerde görüldüğü gibi, örgütsel özelliklerde de işgören tatminleri ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel bütün değişken faktörlerin etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan bileşkeler etkilemektedir (Davis, 1998: 95). İş tatminine etki eden başlıca örgütsel faktörler; çalışma koşulları, iş ve yaşam dengesi, işin niteliği, terfi, ücret, arkadaşlık ve yönetim ilişkileri, güvence ve haklardır.

a) Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları bir iş yeri içerisindeki konfor ve rahatlık, sağlık ve güvenlik gibi faktörlerine bağlı çalışma ortamı veya çevresi şeklinde tanımlanmaktadır. İş dünya

piyasasındaki hızlı değişimler; işverenlerin, çalışanlarının sağlık ve güvenliğine dayalı koruyucu nitelik taşıyan çalışma koşullarının hazırlanmalarını zorunluluk haline getirmiştir. Bu zorunluluk, hem işverenlerin çalışanlarına karşı yapması gerekli olan toplumsal sorumluluklarından, hem de işverenlerin işgücü verimliliğini artırma gayelerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışma koşulları iyileştirilmeye başlanmış, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunma eylemleri, onların yüksek düzeyde gürültüden, çevresel kirliliklerden, korumasız makineler ve radyasyonlardan vb. gibi tehlike ve kazalardan korunmasına yönelik bir çalışma çevresini kapsamaktadır (Bingöl, 2003: 454).

İşgörenler, kişisel olarak rahat olacakları ve yapacakları işi kolaylaştıran bir fiziksel çalışma ortamı isterler. Daha uygun çalışma koşullarının yaratılması, sadece ekonomik bir zorunluluk değil, çağdaş işletmecilik anlayışı içinde sosyal ve insancıl bir ihtiyaç olarak da değerlendirilmektedir. İçerisinde olduğu çalışma ortamları ve onları etkisi altına alan fiziksel nitelikli şartlar işgörenin psikolojiksel ve fizyolojiksel yapılarını da yakın ve derinden etkilemektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 56).

İşyerinin fiziksel koşulları; yani ışık, ses, sıcaklık, kullanılan araç-gereçler çalışanları örgüte bağlamaya yarayan en önemli unsurlardan biridir. İşyerinin fiziksel koşulları çalışanlara uygun şekilde düzenlenmelidir; çünkü fiziksel koşulların çalışana uygun olması, motivasyon üzerinde pozitif etkilidir (Bayat, 2008: 286).

İşgörenler çalışma koşullarından memnunsa, organizasyon içerisinde kendilerini güvenli, rahat ve motive olmuş hissederler. Aksine kötü çalışma koşulları ise, işgörelere sağlıklarını kaybetme korkusu yaşatmaktadır. İşgörenler, düzgün çalışma ortamlarına sahip oldukları zaman, organizasyon için daha verimli bir şekilde çalışmaktadırlar (Sager vd, 2012: 35).

b) İş ve Yaşam Dengesi Anlayışı

Yaşam tatmini asırlar boyu süre gelen insanlık konusunun ilgi odaklarından birisidir. Yaşam tatmini kişilerin beklenti düzeylerinin gerçek durumlarla kıyaslanması sonucunda oluşan göstergedir. Yaşam tatmini genellikle kişilerin tüm yaşamlarını ve bu yaşam dengesinin çok farklı boyutlarını kapsar. Yaşam tatmini denilince belirli bir

durumla alakalı tatmin değil genel anlamda bütün yaşamdaki tatmin olarak algılanır. Yani, yaşam tatmini kişilerin kendi hayatlarından hoşlanıp ya da hoşlarına gitmediği yönlerin bir özetidir (Heller vd., 2002: 3).

İş tatminiyle yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran bilim insanlarının (Judge ve Locke,1993; Schmitt ve Mellon,1980 vb.) üstünde durmuş olduğu önemli mevzu, iş tatmininin yaşam tatminini, yaşam tatmininin iş tatminini artıracak hususundaki görüşlerdir. Bu görüş itibariyle, işyerlerinde tatmin olmuş kişiler, iş dışı yaşamda da tatminleşme yoluna gidecek ya da tersi olarak düşünüldüğünde işlerinden tatminlik duymayan kişiler, kişisel yaşamlarda da tatmin olmayacaktır. Fakat Iverson, iş tatmininin yaşam tatmini üzerinde görülen etkisi, yaşam tatmininin iş tatminini üzerine olan etkisinden daha fazla olacağına dikkat çekmektedir (Iverson,2000: 807-811). Diğer taraftan yapılan çalışmalarda, çalışanların işlerinden tatmin duymalarının, yalnız iş ve iş çevreleriyle ilgili olmadığı, özel yaşamlarındaki kalite ve/veya kalitesizliğe de bağlı olduğu üzerinde de durulmaktadır (Newstrom ve Davis,1997:257).

İş yaşam dengesi kişilerin çalışma alanlarından ve ailesinin gereksinimlerinden kaynaklı olan taleplerinin yanında kendi kişisel gereksinimlerinin de uyumlaşmasıyla mümkün olmaktadır. Bu niteliği itibari ile iş yaşam dengesi en çok kadın çalışanlar için önemli bir sorundur. İş yaşam dengesinin sağlanamaması, kişinin kişisel hayatta olduğu kadar çalışma yaşamında iş tatminsizliği gibi bazı olumsuzluklar yaşamasına neden olmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

İş yaşam dengesinin sağlanamamasında en önemli neden kişilerin ev ve iş hayatındaki roller nedeniyle yaşanan rol çatışmasıdır. Wayne Bacharach ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada yüksek düzeydeki iş-ev çatışmasının iş tatminini azalttığı kanıtlanmıştır. Hemşireler ve mühendisler üzerinde yapılan bu çalışmada iş-aile çatışmasının her iki meslek grubu içinde iş tatminini azaltan bir unsur olmasına rağmen bu negatif etki hemşirelerde daha fazla çıkmıştır. 2004 yılında yapılan bir başka çalışmada ise, hem iş-aile hem de aile-iş çatışmalarıyla iş tatminleri arasında negatif bir ilişkinin görüldüğünü kanıtlarken, aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerindeki negatif etkisinin daha fazla olduğu belirtilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 80).

Kadınlar annelik ve eşlik rolleri ile çalışma rolleri arasında ikilemde kalmakta,

bunu çözemedikleri durumda bunalım, endişe, zorlanma, gerilim gibi çatışmalar yaşamaktadırlar. Özellikle çalışma saatlerinin uzaması ya da fazla mesai gibi durumlarda erkekler olumlu tepki vermeyebilmekte, kadınlar ise bu tepki karşısında rol çatışmasına düşmektedir (Soysal, 2010: 102).

Diğer taraftan yapılan pek çok çalışma, iş-aile çatışmasının sadece iş tatmini ile değil aynı zamanda yaşam doyumu ile olan ilişkisinin de güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle iş-aile çatışmalarının yaşam doyumu üzerindeki negatif etkisi daha fazladır. Bu bağlamda, yaşam doyumunun artırılmasında iş tatmininin önemli bir faktör olduğu söylenebilir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 81).

c) İşin Niteliği

Bir iş yerinde çalışanlara sağlanan tatmin, o iş yerindeki işin niteliklerine ve bunun çalışanlarca nasıl algılanıp, benimsendiğine bağlı olmaktadır (Sarıkaya, 2002: 15).Görevin, işin bütününe kapsamı, çeşitliliği, anlamlılığı, sorumluluk gerektirmesi, bireyin özellik ve yeteneklerine uygun olması, ilgi çekici ve yenilikçi olması, öğrendiklerini ve yeteneklerini kullanma olanağı vermesi, yaratıcılık istemesi iş tatminini etkilemektedir. İşin kişilere öğrenme olanağı sunması, ilginç ve çekici gelmesi, bir sorumluluk niteliği gerektirmesi tatmin sebebi olarak görülebilir. Çalışanlar kendilerine yetenek ve becerilerini kullanma imkanı veren, çok amaçlı ve özel nitelik sağlayan işlerde çalıştıkça, kendilerinin başarılı olması konularında bilgi aldıkça yaptıkları işlerden tatmin olurlar (Ardıç ve Baş, 2001: 5).

Yapılan bir araştırmaya göre işin içeriğinde farklılaşma imkânı arttıkça ve işlerdeki tekrar azaldıkça işgörenlerin tatminlerinin arttığı ortaya çıkmıştır. Zorlu veya değişkenli işleri yapanlar, herkesin ulaşamayacakları sonuçları ortaya çıkaran işgörenler daha fazla iş tatminleri sağlamaktadır. Bunun yanında işlerin çekici ve ilginç olmaları, kişilere öğrenme fırsatları vermeleri açısından tatmin sebeplerinin dahilinden sayılmaktadır (Çekmecelioğlu, 2003: 75).

Çalışanın yaptığı işi sevmesi iş tatmininde etkili faktörlerden biridir. Çalışanın işini sevebilmesi yaptığı işin niteliklerine bağlıdır. İşinin çekici olması (çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması), çalışana öğrenme fırsatı vermesi, çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi iş tatminini çoğunlukla

pozitif olarak etkisini gösteren faktörlerdir. Çalışan kişilerin başarılı olma arzuları, başardıklarını görme ve gösterme eğilim ve düşünceleri vardır. Zihinsel yönden zorlu bir işin çalışan tarafından başarılı olunması ve bu başarının çevreden fark edilmesi çalışanda üst seviyede tatmin sağlayacaktır. Diğer taraftan, yapılan işin fiziksel açıdan yorucu olması, monoton olması ve kişinin bireysel niteliklerinin üzerinde olması iş tatminsizliğini ortaya çıkaracak faktörlerdir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57-58).

İş rotasyonu ve iş zenginleştirme, yapılacak olan işin tek bir kişiye yapılabilir olması, alternatif ve esnek çalışma programlarının uygulanabilir kullanımı, dinlenme saatlerinin uzatılması, çalışma saatlerinin kısaltılması ve bunun gibi uygulamalar tek düzelik ve monotonluğu önlemede çözüm olarak kullanılabilir ve bu şekilde işgörenlerin tatmin düzeylerinin artırılmasında doğrudan etkilidir. Bununla beraber çalışanlara verilen işlerin sorumlulukları ve rollerinin fazla olması çalışanlar üzerinde strese ve zihinsel tükenmişliklere neden olabileceğinin de bilinmesi lazımdır. Bu yüzden ancak orta seviyede çeşitlilik gösteren işlerde iş tatmininin tam olarak sağlanması mümkündür.

d) Terfi ve Ödül Sistemleri

Çalışan kişiler genellikle yaptıkları işlerde başarı elde etmeyi ve bir üst kademeye terfi etmeyi arzularlar. Terfi, alınan ücretleri artırdığı gibi kişilerin sosyal statülerini ve toplumdaki konumlarını da olumlu şekilde etki edebilmektedir (Karadal, 1999: 83).

Terfi, kelime anlamıyla; statü, mevki, rütbe, pozisyon ve itibar artışı şeklinde tanımlanır (Halsey, 1988: 801). Terfi, çalışanların örgütte daha üst kademeye sahip bir işe atanması durumudur. Bu açıdan; çalışanlar önceki yapmış olduğu görev pozisyonundan daha çok yükümlülük taşıyan, daha geniş yetki alanları ve hareket özgürlükleri sunan, daha fazla ayrıcalık tanıyan, daha yüksek ücret olanağı ve daha az gözetimlerin olduğu bir üst pozisyonuna atanmasında, terfi olayı yapılmış sayılır (Bingöl, 2003: 440).

İşgörenin işletmede daha yüksek seviyedeki bir konuma getirilmesi hem tatminlik duygusunu oluşturacak; hem de motivasyonunun arttığını gösterecektir. Bu noktada önemli olan, işgörenler için adil ve hakkaniyetli terfi politikaları yapmaktır. Terfiler, kişiler için hem gelişim ve sorumluluk kazanma olanakları oluşturmakta; hem de kişilerin toplumsal mevkilerini arttırmaktadır (Robbins, 2001: 82).

İş tatmini ve performans arasındaki ilişki araştırıldığında iki görüş ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki, kişiler işlerinde yüksek performans gösterdiğinde işletme tarafınca ödüllendirildiği ve bu sebeple de yüksek iş tatminini yakaladığı açıklanabilir. İkinci olarak ise, yüksek iş tatmini hisseden kişilerin yüksek bir performans göstermesi söz konusu olmakta ve böylece kişiler işlerinden tatmin elde ettikçe iş performansları da artmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 21).

Kişilerin iş yerlerindeki pozisyonları ile iş tatmini arasındaki bir ilişki üzerine inceleme yapıldığında kişilerin işyerlerinde üstlenmiş olduğu roller/sorumluluklar ve işyerlerindeki iletişim şekli iş tatminini etkilemektedir. Aynı şekilde kişilerin işyerlerinde geçirmiş oldukları zaman da iş tatmini üzerinde etki etmektedir. İşyerlerinde geçirilen zaman karşılığında ödüllendirilen işgörenlerin iş tatmini hissettiklerinin ve bununla beraber işyerlerinde gönüllü şekilde uzun süre çalışmaya hevesli işgörenlerin iş tatmininin yüksek oranda olduğu bilinmektedir (Oshagbemi, 2003:1227). Okpara'nın Nijeryalı petrol çalışanları ile gerçekleştirdiği kişisel özellikler ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasının sonuçlarına göre, 10 yıldan daha fazla çalışan

yöneticilerin, 10 yıldan daha az süre ile çalışan yöneticilere göre işlerinden daha doyumlu oldukları bulunmuştur. Erkek yöneticilerin ücret, olanaklar vb. kadın yöneticilerden daha fazla önem verdikleri ve iş doyumlarını etkilediğini göstermektedir (Okpara, 2006: 54-55).

Ayrıca işe alınan bir kişinin işletmede, ilerleme imkanının olmadığına ve ücret oranının artmayacağı duygusuna kapıldığı anda tüm çabaların gereksiz olacağına inanıp işlerine karşı negatif bir tutum sergileyebilir (Erdoğan, 2002). Bu da tatminsizliği beraberinde getirecektir. Çünkü terfi imkanı elde eden çalışanların işlerine olan bağlılıkları ve çalışma arzuları artarken, eşit ve adil bir terfi düzeninin olmayışı ve kariyer sistemlerinin açıkça belirlenmediği işletmelerde çalışanların tatminsizlik sorunlarını yaşamaları muhtemeldir.

e) Ücret

Terimsel olarak ücret; bir hizmetin veya çalışmanın karşılığında çalışan kişilere düzenli aralıklar şeklinde verilen sabit bir para veya nakde çevrilen değerdir (Halsey, 1988: 877). Ücret; günümüz işletmelerinin ekonomik ve sosyal politikalarının belirlenmesinde etkili olduğu kadar personel bakımından da önemli konuların başında gelir. Ücret; ekonomik, sosyo-kültürel ve politik hayatı etkileyen faktörler içerisinde ilk sıradadır. Literatürde yer alan ücret; üretim faaliyetlerine fiziksel veya zihinsel çaba harcayıp katkı sağlayan kişilere, emekleri karşılığında verilen üretim miktarı, zaman veya farklı bir ölçüye göre belli bir yöntem ile hesaplanıp ödenen para şeklinde ifade edilmiştir (Şimşek, 1997: 293). Ücret yönetimi ise; insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerindedir. İnsan kaynaklarının tatmin edici yönetimi, tatmin edici parasal ödemeler yönetimini gerektirmektedir (Bingöl, 2003: 312).Çalışan kişilerin iş yerleri seçimlerinde, orada kalmalarında ve motivasyonlarında kendilerine önerilmiş olan ücret düzeylerin ve ödüllerin önemi oldukça fazladır (Barutçugil, 2002:443).

Ücret örgütsel faktörler içinde önemli bir yere sahiptir. Yalnız geleneksel kuramcılar için değil, bugün bile pek çok yöneticilerin motivasyonunda en etkin araçtır. İş görenlerin ücrete ilişkin tutumları birbirinden farklı iki nedene dayanır. Bunlardan ilki kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak iş tatmini sağlama isteğidir (Örencik, 2007: 26).

İş tatmininin sağlanmasında en önemli ve temel unsurlardan biri ücrettir. Ücret, çalışanlar tarafından yalnız ekonomik bir gelir şeklinde algılanmamakta, çalışanların işyerlerine yaptığı katkı ve faydaların karşılığı ayrıca emeklerinin bir değeridir. Bu sebeple ücret çalışan kişilerin iş tatminiyle yakından ilgilisi bulunan bir değişkendir. Çalışanların ücretle alakalı beklentileri tam anlamıyla karşılık bulamaması, hatta eşit statülerdeki çalışanlar arasında karşılaştırmalar yapıldığında daha az ücret alması iş tatminini olumsuz şekilde etkilemektedir. Öte yandan, ücretlerin düşük ya da yüksek şeklinde değerlendirilmesinin çalışanların algılarına başka bir ifadeyle yaptıkları işlere karşılık hak ettiklerini almaları/alınmalarına yönelik algılarıyla doğru orantılı olmaktadır. Clark ve Oswald (1995) iş tatmini ve ücret arasındaki ilişkiyi incelediklerinde çalışan kişilerin iş tatmini seviyesinde ücretin azalmasıyla beraber bir düşüş görüldüğü açıklanmaktadır (Groot ve Van Den Brink, 1999: 344).

Çalışanların işlere karşı tutumlarını, aldıkları ücretlerin alması gerekenlere oranla yeterliliği ve gereksinimlerini karşılama dereceleri belirleyecek olmasıdır. Alınan ücretlerin iş tatmini bakımından diğer çalışanlara göre dengeli şekilde olması yüksek olması durumundan daha önemli bir konudur. Ücret işlerin kişilerden istediklerine, kişilerin yeteneğine ve toplumsal ekonomik yapıya göre adilse, çalışanların işlerine karşı tutumları pozitif yönde ilerleyecektir. Ücret ne kadar yüksekse iş tatmini de o denli yüksektir. Kişilerin maddi tatminsizlikleri ise, performanslarını düşürmekte, devamsızlık ve istifa ihtimallerini arttırmakta ve işlerin tamamından duyulan tatminsizlik düzeylerini yükseltmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Bu yüzden ücretlerin adil ve eşit bir şekilde belirlenip ödenmesi gerekmektedir. Bundan dolayı ücretler yapılacak olan işlerin miktar ve nitelikleriyle ilgili uyum gösterdiği kadar sergilenen performanslarıyla da uyum sağlamalıdır. Ücretlerin yanı sıra yine işlerin miktar ve nitelikleriyle alakalı olarak verilecek prim ve ikramiye tutarların saptanmaları da önemli hususlardandır (Eren, 1998:).

Ücret, çalışan kişilerin işletmelerde etkin olarak görev yapmalarındaki rolleri bakımından önemli performans biçimidir. Çalışan kişiler ücretleri; güvenlik ve statü simgesi olarak ve yöneticilerin kişilere verdikleri değerlerin karşılıkları şeklinde algılamakta; bu da kişilerde başarı duygularını beraberinde getirmektedir. Ücretlerin kişilerce değeri, kendilerinin ve ailesinin gereksinimlerini karşılamada kendilerini gösterecek nitelikte olmasıdır. Bu durum da kişilerin gereksinimleriyle denge sağlayacak

ücret sistemleri iş tatminlerini oluşturmalarında etki etmediği halde belirli düzeyin altında olması iş tatminsizliklerine yol açmaktadır (Telman, 2001: 105).

Bu konulardaki araştırma sonuçları ücretlerin, kişinin fizyolojiksel ve güvence sağlayan gereksinimleri ile daha üst seviyedeki diğer gereksinimlerinin karşılanması için bir vasıta şeklinde görüldüklerini ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda ücretler, çalışan kişilerce başarılarının sembolü, tanınmalarının ve benzeri değişkenliklerinin kaynağı şeklinde de düşünülmektedir. İnsanlar başarılı durumlarına denk gelen ödemeler gerçekleşmediği duygularına kapıldıklarında, çalışan kişilerin başarılı olma hallerini negatif şekilde etkileyecekleri gibi, aldıkları ücretlerden duymuş olacakları tatmin düzeylerini de düşürebilmektedir (İnce, 2002: 28).

f) Sağlanan Hizmet ve Yan Haklar

Kadın çalışanların genellikle küçük ve orta seviyedeki işletmeler içerisinde karşı karşıya kaldıkları yoğun çalışma tempoları ve düşük ücretler ile birlikte sağlanan sosyal hizmet ve yan haklardan faydalanmamaya ya da çok az faydalanmaya neden olmaktadır. Halbuki devlet teşvikleri ve birçok yasa ve haklar mevcuttur. Örneğin; analık halinde kadınlara özel bir sosyal sigorta kolu geliştirilmiştir. Gebelik doğum ve doğum sonrası dönemlerinde ücretli izinler ve diğer yan haklar dışında çalışan kadınlara doğum izni nedeniyle doğumdan önce ve sonra çalışmadıkları süreler için gelir kesilmesini telafi etmeye yönelik iş görmezlik ödeneği verilmektedir.

Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar gibi bireysel ve toplumsal hakların da önemli olduğu savunulmaktadır. İnsani gelişimin teşvik edilmesi bundan dolayı özendirici yapıların oluşturulması, uygun düzenlemeler yapılması ve katılım sağlanmasına yönelik bir meseledir (Clarke, 2004: 32).

İşletmeler, çalışanların kişisel sorun ve gereksinimlerini de işlerine yansıttıklarını, bu durumun da performanslarını ve iş tatminlerini önemli ölçüde etkilediğini fark etmişlerdir. Bu amaçla işletmeler çalışanların sorunlarla ilgilenmek ve çözümünde yardımcı olmak üzere; hobi kursları, sigarayı bırakma, kilo verme, alkol bağımlılığından kurtulma, stresle başa çıkma, psikolojik destek gibi pek çok yardım programları ve özel sağlık sigortası, hastalık ve hayat sigortası gibi hizmetler sunmaktadır. Bu program ve hizmetler, çalışanların kendi kişisel hayatlarının işlerini nasıl etkilediğini görmesine ve

nasıl her alanda daha verimli hale gelebileceklerini anlamalarına yardımcı olarak iş tatminini arttırmaktadır. İşletmelerde kadın çalışanlara yönelik bir diğer hizmet ise, çocuk bakım hizmetidir. Çalışan anne ve aile üzerindeki etkilerini hafifletmek için verilen bu bakım hizmeti kadın çalışanların iş ve aile yaşamındaki rolleri nedeniyle yaşadıkları çatışmaları azalttığı gibi iş tatminlerini de arttırıcı rol oynamaktadır (Aksu, 2014: 68-69).

g) İş ve Sosyal Güvence

İş tatminini etkileyen bir diğer faktör iş güvencesi ve iş güvenliğidir. Çalışanlara olağanüstü durumlar dışında hakkıyla çalışıp ve başarı gösterdiği sürece işine son verilmeyeceği güvencesi verildiğinde, çalışanlar işlerinde daha huzurlu olacaklardır (Akıncı, 2002: 24).

İş güvencesi kavramı çalışan kişilerin geleceklerine güven ile bakması, çalışan kişilerle işverenler arasındaki çalışma barışının sağlanması ve işletmelerde etkinliğin ve verimliliğin artması açısından son derece önemlidir. Özellikle kadın çalışanların yaşadığı bir sorun olan iş güvencesizliği çalışanın gelecek olayları kontrol etme yeteneğini ve değer yargılarını olumsuz yönde etkileyerek, iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. İş yeri ve iş güvencesi, çalışanların davranışlarını, ruhsal sağlıklarını ve işle ilgili beklentilerini büyük oranda etkilemesi nedeniyle çalışanların ve işverenlerin öncelikli sorunudur. Örgüt tarafından sağlanmaya çalışılan ve iş temelli destek olarak da nitelendirilebilen iş güvencesi, iş güvencesizliği, iş tatminsizliği ve uygunsuz iş davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri azaltmayı hedefler (Poyraz ve Kama, 2008: 142)

Çalışanlar genel olarak, iş güvencesi ve iş güvenliği konusunda, iş sözleşmesinin yapılması, sigorta primlerinin ödenmesi, sendikal hareketlerin engellenmemesi, işletmede çalışanlar için hassasiyetle gerekli güvenlik önlemlerin alınması gibi işletmelerin yasal düzenlemelere uymasını istemektedirler (Dil,2005: 76).

Thakur (2007) tarafından gerçekleştirilen kamu ve özel sektör bankalarında çalışanların iş tatminine yönelik araştırmasının sonucunda kamu ve özel banka çalışanlarının iş tatmininin eşit olduğu görülmüştür. Kamu bankalarında çalışanların iş güvenliğinin olması ve banka tarafından sağlanan olanaklar (emekli maaşı, sağlık sigortası vb.) iş tatmini yaratırken, özel banka çalışanlarının iyi bir çalışma atmosferi ve yüksek ücret nedeniyle iş tatmini hissettikleri ifade edilmektedir (Thakur, 2007: 60-68).

h) Yönetim Tarzı ve Beşeri İlişkiler

İş tatmininin oluşturulmasında yönetim kadrolarına çok büyük sorumluluklar düşmektedir. Çalışanlara yönetimce verilecek destekler, çalışanlara karar aşamalarında söz sahibi olma, yeterli düzeyde bilgi sağlama iş tatmini oluşturan faktörler içindedir. Ayrıca yönetim tarzı; liderlik beceri ve yetenekleri, tüm çalışanlara adil ve eşit davranılmaları, çalışan kişilere sürekli olumlu geribildirimlerde bulunulmaları gibi faktörleri de kapsar (Karaosman, 2014: 31).

Yöneticiler, kişilerin işlerinden tatmin olup olmamasında önemli etkindir. Yapılan araştırmalarda ücret gibi önemli bir performans kaynağının yeterli seviyede olmadığı iş ortamlarında bile sırf yönetim tarzı ve yöneticilerin iyi olması çalışan kişilerin iş tatminlerinin artırılmasında etkili olabilmektedir. Bu durumda yönetim tarzının iş tatminleri üzerinde ne kadar önemli bir etki gösterdiğini belirtmektedir (Feldman ve Hugh, 1986: 196, aktaran Erdil vd., 2004).

Yöneticiler, çalışan kişiler aracılığı ile çalışan kişilerle beraber amaçlara ulaşmak isteyen çalışan kişilerdir (Güneysu, 2008: 105). Bu nedenle yöneticiler, altındaki kişileri örgütsel hedefleri gerçekleştirebilecek şekilde davranmalarına yönlendirmek ile sorumludur (Örnek, Aydın, 2008: 194). Günümüz toplumlarında çalışanları yönetime dahil etmek, onların yaptıkları işlerden keyif almalarını sağlamak, verimlilik ve üretkenliklerini arttırmak liderlik ve yönetim tarzının bir gereği olarak görülmüştür. Yöneticiler bu gerçekleri dikkate alıp çalışan kişilerin işyerlerinde alınacak kararlara katılmalarını sağlayarak ve onların enerjilerini işyerlerinde gösterme imkanı tanıyarak düzenlemeler sunmalıdır (Nicholsan, 2003: 63).

Çalışan kişilerin yöneticilerinin kendileri için yol gösterip ve karar alma organlarına katılımlarını gerçekleştiren kişiler şeklinde düşünmeleri de tatminlik seviyelerinde artışlara etki etmektedir. Çalışan kişilerin, sadece iş yoğunluklarına göre çalışma saat dilimlerini belirleyebilmeleri dahi, yalnızca yönetilmediklerinin ayrıca kararlar alabildiklerinin ve uygulayabildiklerinin hislerini de ortaya çıkarmaktadır. Çalışan kişilerin kendilerinin çalışma düzenlemeleriyle alakalı denetim yetkilerinin oldukları programlar ve iş kültürleri; iş tatminlerini ve çalışan kişilerin aile sağlıklarını ve mutluluklarını artırmaktadır. HREOC (İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Komisyonu - Human Rights and Equal Opportunity Commission) raporu çerçevesinde işverenler ve

işgörenler gereksinimlerini beraber karşılayacaklar “eşit esneklik (equiflex)” stratejilerini oluşturan ihtiyaçlar üstünde durup, işverenlerle beraber çalışan kişilere de yararlandırılacak esneklik düzenlemelerinin önemlerini vurgulamaktadır (Çamlı, 2010:68).

Sanayileşmenin sonucunda küçük imalathaneler yerlerini, büyük fabrikalar ve organizasyonlara bırakmış, birçok farklı özelliklere sahip işgörenlerin aynı çatıda, buluşmasını sağlamıştır. Bununla beraber birçok farklı yapıda insanla birlikte ve onlar vasıtasıyla çalışma, yönetim bilimi için önemli bir çalışma sahasını ortaya çıkarmıştır. Beşeri ilişkiler adı altında incelenen bu çalışma sahası; örgütlerde hem işletme, hem de işgören etkinliğini artırmaya yönelik olarak çalışanların nasıl yönetileceği ve onlarla nasıl ilişki kurulacağı gibi önemli konuları kapsamaktadır. İşletmelerde çalışan kişiler arasında pozitif yönde ilişkiler kurulup, bilinçli bir işbölümü düzenlenir ve bilhassa işletmelerde sosyal bütünlük ve beraberlik oluşturulursa, bu şekildeki kuruluşlarda üretimsel verimlilik ve artışlar sağlanır. Aynı şekilde; işgörenlerin ortak duygu ve düşüncelerde birleşmesi, işletmelere özgü gelenek ve kurallara uyum sağlamasıyla çalışma mutluluğu ve tatminleri de elde edilmiş olur (Sabuncuoğlu, 2001, 42). Tatmin, işyerindeki olumlu beşeri ilişkilerle ilgilidir ve bu nedenle bir işgörenin, görevlerini yerine getirdiği işletmenin herhangi bir alt grubuna ait olmasından dolayı duyduğu tatmin de, iş tatmini içinde düşünülür (İşcan ve Timuroğlu,2007: 127).

Başarılı işletmeler, duygu, düşünce ve bilgi paylaşımlarının keyfini çalıştırdığı kişilere yaşatmaktadır ve pozitif eğilimli duygu ve düşünceleri oluşturan bir kültürün nasıl var olduğuyla alakalı örneklerini izlemektedir. Güven duygusunun egemen kılındığı ve bilgi paylaşımının olduğu bir kültür oluşturmak işgöreni daha üretken olmasını sağlayacaktır. Amaç birliği örgütsel birliği getirecektir. Çalışanlar yaptıkları işlerden yalnızca ücret veya somutsal başarı beklentileri duymazlar. Gündelik hayatının yarısından çoğunu iş yerlerinde geçiren kişiler için uyum sağlayan iş arkadaşları ile beraber sosyalleşmesi gerekli olmakta ve bu sebeple çalıştıkları işyerlerinde samimi dostları ve destekleyici iş arkadaşlarının bulunması çalışanların iş tatminlerini daha yüksek oranda artıracaktır. Çalışan kişiler arasında ne kadar çok olumlu iletişim sağlanırsa o kadar işlerinden memnuniyet derecesi artmaktadır (Eronat, 2004:19). Özellikle işine yeni başlayan kişiler için arkadaş ortamı, davranış ve tutumlar o kişilerin ileriye dönük dönemlerde işlerinden duyacağı tatminlerde belirleyici bir rol olacaktır.

İşgörenin içinde bulunduğu örgüt işgörene iş konularında tavsiye, destek ve işle ilgili çeşitli yardımlar sağlıyorsa bu türlü ortamlar iş tatminlerini doğal olarak olumlu yönde etkileyecektir (Oksay, 2005: 13).

İngiltere’de akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışma, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini ilişkisini test etmiştir. Frekans analizleri sonuçlarında açık bir şekilde göstermektedir ki; çalışma arkadaşlarının davranış ve tutumları ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur (Oshagbemi, 2000: 88-106). Çalışan kişiler çoğu zamanlarını geçirdiği çalışma gruplarındaki iş arkadaşlarının samimiyetleri, dostane ilişki durumları ve aralarında kurulan işbirlikleri iş tatminlerini pozitif şekilde etkilemektedir. Çalışma grubu çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma grupları uyumluysa, dünya görüşleri birbirleriyle uyuyorsa, çalışanların işlerden duyulan tatminini de artırmaktadır (Luthans, 1973: 114).

Her birey hoşuna giden ve güzel zaman geçirebildiği arkadaşlarıyla çalışmak isteyecektir (Omarov, 2009: 70). Ayrıca birbiriyle anlaşamayan çalışma arkadaşlarının bulunduğu iş yerinde işgörenin iş tatmini olumsuz etkilenebilmektedir. Örneğin, kadınlar erkeklerce terfi imkânlarının engellendiklerinden iş tatmin düzeyleri erkeklere göre daha düşük olmaktadır (Luthans, 1989: 185).

2.2. Kadın Çalışanların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Teknolojinin büyük bir hızla gelişmesi, toplumsal ve kültürel alanda değişimler yaşanması ve aile yapılarında değişiklikler olmasından dolayı bireylerin üstüne düşen roller farklılaşmış ve artmıştır (Toraman, 2009: 2). Artan rollerle beraber bireyin aile yaşantısının ve iş yaşamının ona sunduğu tüm yükümlülükleri yerine getirmesi giderek zorlaşmıştır.

Sosyal yapılarda ortaya çıkan değişiklikler ve gelişmeler ile kendilerine yeni ve çeşitli roller üstlenen kadınlar, eğitime, hizmet ve diğer sektörlerde çalışmalara başlayarak göstermektedir. Ancak, sosyal hayatta ağırlıklarını sezdirenen geleneksel tutum ve düşüncelerin olması, kadınların ev yaşamlarının dışında çalışma başlatmalarına kısıtlamalar getirmiş olmaktadır. Kadınların yeri evleridir düşüncelerinin yoğun olduğu toplumlarda kadınlar, hem evinde hem de evinin dışında iş yapmak istediği zaman çatışmalarla karşılaşmaktadır. Kendileriyle çatışma yaşayan kadınlar, bunun dışında

erkekler ile aynı işleri paylaştıklarına rağmen erkek çalışanlardan daha düşük oranda ücretler verilmekte, tercihen de ikinci plana itilmektedir(Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196-197). Hem aile hem de iş yaşantısıyla bağdaştırılmak istendiği ikili rol yaklaşımına göre kadınların çalışmaları, ancak işyerindeki konumlarının kendileri tarafından ikincil olan planlarda görmeleriyle kabul etmekle olmakta ve kadınları hem evlerinde hem de erkeğe bağlı olmayı kabul edip bunları normal şekilde değerlendirilmektedir. Bu yüzden hangi niteliklere ve vasfa sahip olsa da kadınların ilk vazifesinin evin içindeki sorumluluklarının yerine getirilmesi ve ailesel ihtiyaçlarının giderilmesi şeklinde görülmektedir (Erdem ve Şahin, 2008: 49).

İş ve aile yaşamı insan hayatının önemli bir bölümünü oluşturmakta ve günümüzde insanlar, iş ve ailelerine olan sorumlulukları yerine getirmede büyük zorluklar yaşadıkları bilinmektedir. Çalışan kişiler, eş ve çocukları için daha çok zaman geçirmek ve onlar ile daha fazla şeyler paylaşmak istemekte; fakat bununla birlikte örgütsel talep ve arzular da her geçen gün değişmektedir. Çalışanlar ve örgütler, iş ve aile arasındaki etkileşimler sebebiyle çeşitli sorunlar yaşamakta ve bu roller arasında dengeyi oluşturmaya çalışmaktadır (Eken, 2006: 2).

Kadının çalışma yaşamındaki verimliliğini belirleyen en önemli faktör evdeki sosyal konumları ya da rolleridir. Cinsiyet rolleri sonucu; erkek çalışarak evin gelirini sağlama, kadın ise, eş ve anne olarak evin işlerini yerine getirme sorumluluğundadır. Kadınların aile ve toplumsal yapı içerisindeki rolleri ve konumları öncelikle eşlik ve annelik görevleri ile bağlantılı şekilde değerlendirilmektedir. Kadınların statülerinde görülen yetersiz olma durumu büyük oranda kadınların varlık ve etkinliklerinin aile ortamlarına bağlı ve kısıtlı tutulmalarıyla ilişkilidir. Bu nedenle, kadınların hane içerisinde çıkabilme dereceleri bir bakımdan onların bağımsız olma ve statü kazanmalarının göstergeleridir. Ancak, kadının ev dışında çalışma yaşamına girmesi, ona özgürlük ve bağımsızlık kazanma ve statüsünü yükseltme olanağı vermekle birlikte, bu bağımsızlık hem her kadın çalışan için geçerli olamamakta hem de kadının çalışması nedeniyle birçok eşitsizlik ve sorunla karşılaşmasına yol açmaktadır (Koray vd., 1999: 9-12). Dolayısıyla kadınlar bir taraftan iş yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan aile içindeki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmakta ve bunu yaparken aile yaşamlarının gerektirdiği ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi yükümlülüklerin arasında kalan kadın çalışanlar bu yükümlülükleri denge sağlamada

zorlanmakta ve iş hayatındaki başarılarını etkilemektedir.

2.2.1. Rol Çatışması

Bir işte veya aile de bireyin üstüne düşen göreve, sosyal işlev çevresinde kümelenen birbiriyle ilişkili davranış örüntüsüne rol denir. Çalışan kadının iş rolünün yanı sıra annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, mesleki ve bireylik gibi birçok rolleri vardır. Ev hanımlığı rolü dışarıda ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan kadınların bir roldür. Bu rolün sorumluluğunda sadece ev işlerinin yapılması vardır. Ancak dışarıda çalışan kadın hem çalıştığı işin rolünü hem de ev hanımlığı rolünü yerine getirmek zorunda kaldığı için hem çalışan, hem de ev kadını kimliğini aynı anda yürütmek zorunda kalmaktadır (Gönüllü ve İçli,2001: 81–100).

Çalışma hayatı, kadın için ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değerlerinin artışı gibi çokça avantaj sağlamakta ancak geleneksel değer ve tutumların sürmesi sebebiyle bazı problemleri de arkasından taşımaktadır. Günümüzdeki çalışma hayatı ve aile hayatı aralarında kalan kadınlar, iki farklı rolün ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken, ikilem yaşamakta ve bu durum da kadınların fazla rol yüklenmelerine yol açtıkları görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 213).

İnsanların sürekli etkileşimde bulunduğu her ortam çatışma için kaçınılmaz bir durumdur. Kişiler, sosyal gruplar ve işletmeler hedeflerini gerçekleştirmeye çalışırken hep bir etkileşimleri söz konusudur. Bu etkileşimler esnasında uyumsuzluklar ve tutarsızlıklar her iki taraf arasında da çatışmalara sebep olabilmektedir. Çatışma, psikolojik bir süreç şeklinde ya kişilerin kendi içlerinde ya da kişiler arasında en az iki farklı durumun uyumsuzluğu olarak ifade edilmektedir. Bir kişinin davranışı diğer bir kişinin gereksinmelerine ters düşüyorsa, ihtiyaçlarının karşılanma halini engelliyorsa ya da değerleri bir birine uymuyorsa, anlaşmazlık ortaya çıkmaktadır. Çatışma, kişinin kendi içinde, kişiler arasında, grupların kendi içinde ya da gruplar arasında ve örgütler arasında yaşanabilmektedir (Çıtak 2006: 1).

İşletmeler sürekli değişen, gelişen ve karmaşık bir hal aldığı için bu sistemlerin üyeleri olan bireylerin rolleri giderek karmaşık ve çok yönlü bir hal almaktadır. Karmaşık ve çok yönlü bir hal alan roller iş ortamında rol çatışmalarının artmasına sebep olmaktadır. Rol çatışmaları herhangi bir rol içerisinde kendi kendiliğine ortaya

çıkabilecek ve yaşanılması kaçınılmaz olan durum ve baskıların diğer rollere uyumlarını zorlaştırabilecek haller şeklinde tanımlanmaktadır. Kahn ve diğerlerine göre rol çatışması; kişilerin bir role uyum sağlamalarının zorlaşması, başka bir ifadeyle kişilerin aynı anda iki veya daha fazla rolün üstlenmesi halinde rol önceliklerine karar veremeyip rollerini yerine getirememesi durumunda üzerinde baskı hissetmesi sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur (Diker, 2010:).

Rol çatışması, iki talep ya da beklentilerden birine uyum sağlamanın diğerine uymasını güçleştirdiği ya da engellediği durumda yaşanmaktadır. Aynı anda birden fazla rolün gerçekleştirmesini sağlamak halinde olan kişinin, rol gereksinimlerinden birisine diğerlerine kıyasla daha çok uymasını ifade etmektedir (Erdoğan 1994: 89). Kişilere gönderilen roller, onların davranış ve tutumlarının değiştirilmesine yönelik baskı oluşturmakta, mevcut olan davranış desteğiyle çatışma göstermektedir (Bumin ve Şengül 2000: 574). Çalışan kadınların rolleri ev kadınlarından çok daha fazla olduğu için hayatlarının bir bölümünde rol çatışmasını yaşamaktadırlar. Çalışan kadın hem kendini ispat etmek, hem de çalışma hayatının gerektirdiği iş performanslarını yerine getirmek zorundadır. Bunların yanında ayrıca geleneksel rollerini de gerçekleştirmek durumunda kalabilmektedirler. Her iki ortamın gerektirdiği sorumluluklar arasında uyumsuzluk, çalışan kadınlarda rol çatışmasına neden olmaktadır (Kunt, 2011: 36–37). Her rol, kendine vakit ayrılmasını ister. Bu durum da çalışan kadınların ağır bir yük altında kalmasına, rollerin çatışmasına ve birbirlerine karıştırılmasına sebep olabilir. Burada önemli olan kısım rol önceliğinin hangisine verileceğidir (Adak, 2007:143).

Rol çatışmaları çok yönlü olan ve çok fazla boyutlara sahip süreçlerdir. Kişilerin iş ya da ailesine bağlılık durumları, işlerinde ya da ailelerinde yaşadıkları problemler, iş ya da ailelerden gelen talep ve beklentiler çatışmaların önceki durumlarını belli ederken, çatışmaların sonuçlarında kişilerin iş ya da aile yaşamlarından aldıkları tatminleri ile bu durumlarla ilgili olarak kişilerin yaşamdan aldıkları tatminlerinde azalma reaksiyonları görülmektedir (Jackson ve dig., 1985:575; akt. Çarıkçı, 2001).

2.2.1.1. Rol Çatışmasının Nedenleri

İşgücü piyasalarında farklı seviyelerde ve farklı taraflar arasında oluşan çatışmaların sebeplerini anlamak, geliştirilecek çözümler için son derece önemli bir konudur (Koçel, 2007: 510). Bu rol çatışmalarından bazılarının kaynağı kişilerin kendileriyle, bazıları ailesiyle, bazıları da işiyle ilgili olabilmektedir.

a) Kişisel Özellikler

Çalışanlarda rol çatışmasına neden olan kişisel özellikler kişilik, medeni durum, cinsiyet, duygusallık, aileye bağlılık, işe bağlılık, işkoliklik, zamanı etkin kullanamama, vb. şeklinde sıralayabiliriz (Kaya, 2008: 277).

Kişilerin, değerleri, amaçları, yetenekleri, eğilimleri, beklentileri, tutkuları, hisleri, zevkleri, öncelikleri, ihtiyaçları, kişilikleri ve algıları itibarıyla farklılık gösterirler. Kişisel farklılıklar, çalışanlar arasındaki dostça ilişkileri azaltabilir. Her birey farklı amaçlara sahip olduğundan, olaylar karşısındaki davranış ve tutumları da farklıdır (Dinçer ve Fidan, 1996: 362). İş yaşamı boyunca birey gerek çalıştığı yere bağlı gerekse dış faktörler sebebiyle strese girebilir. A kişilik yapısı özelliği bulunan kimseler de yükselme hırsı, işleri zamanında bitirme isteği, işe aşırı bağlılık, sabırsızlık, duygusallık gibi özellikler stresten daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır. A tipi kişilik özelliğine sahip kişilerin bu nedenlerden dolayı rol çatışmasından daha fazla etkilenmeleri beklenir (Burke ve dig., 1979:57; akt. Çarıkçı, 2001).

Bir sosyal sistem içerisinde bulunan kişilerin değişik kültürel ve toplumsal ortamlardan gelmesi ve geldiği ortamların alışkanlık ve huylarını yeni sistem içerisinde de sürdürmeleri tipik bir gizli rol çatışması sebebidir. Bireylerin farklı hedef, düşünce, tutum, değer yargısı, yetenek, beceri ve özelliklere sahip olmaları kişilik çekişmelerine ve beraberinde getirdiği rol çatışmalarına neden olmaktadır (Akat vd., 2002: 406). Diğer bir durum ise kişilerin işle ilgili düşünceleri, nezaret şekli, ödevler ve mevkiler de kişilik farklılıkları oluşturmakta dolayısıyla da çatışmalara meydan vermektedir (Özalp, 1989: 82-83).

Kişisel özellikler, çatışmaların nedenlerini ve sonuçlarını yüksek oranda etkilediği bilinmektedir. Bireysel özellikler içinde en çok araştırmalara konu olan unsur cinsiyet

faktörüdür. Cinsiyet farklılıklarını inceleyen analizlerin çoğunda kadınların erkeklere oranla daha fazla çatışma içerisinde kaldıkları belirtilmektedir. Kişilerin medeni durumu, yaşı, ailede çocuk olup olmaması, çocukların sayısı, evlilik uyumu, aile içerisindeki anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirine destek olup olmaması gibi faktörler de rol çatışmasına neden olan faktörler arasındadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157). Ayrıca kadınların ancak ekonomik gerekçeler ve ikincil bir gelir kaynağı olarak çalıştığı, iş ve aile hayatı arasında bir rol çatışması olduğunda, işten vazgeçmelerinin ağır bastığı yine pek çok çalışmada yinelenen kanılardan biridir (Abadan, Unat, 1979; Çitçi, 1979).

b) Ailesel Özellikler

Bireylerin evli ve bekar olmaları, iş yaşamı dışında kalan zamanlarını farklı şekillerde değerlendirmeleri ve sorumluluk yüklenmeleri açısından değişeceğinden, işe bağlılık ve rol çatışmasının şiddetini de değiştirebilir. Bekarların, ev ile ilgili sorumlulukları diğer aile fertlerince üstlenilebileceğinden, çalışma yaşamı ve işlerine daha bağlı olmaları beklenebilir (Çakır, 2001:113). Netice itibariyle evli birey fazla olan aile sorumlulukları nedeniyle bekar olan bireyden daha fazla rol çatışması yaşayabilmektedir.

Evli kadın ve erkekte çocuk sahibi olmanın iş hayatına etkisine yönelik bir araştırma sonucuna göre; erkekte çocuk sayısı arttıkça işte harcanan çaba ve zaman artarken, bu durum kadında çalışma saatlerinin azalması ve işten ayrılmaların artmasıyla ortaya çıkmaktadır (Gayle vd., 2000:931-948). Bunun yanında küçük çocuğa, yaşlı veya bakıma muhtaç kişilere sahip ailelerde evlilikte tatmin etkilenmektedir. Küçük çocuğun varlığı, kadın için ev işi yükünü arttıracığından tatminin azalması ve rol çatışmalarının yaşanması mümkün görülmektedir (Aytaç, 2001: 56).

Günümüzde geleneksel aile yapısındaki azalış, kadın çalışanların ve aynı zamanda çalışan annelerin sayısındaki artış, çift kariyerli eşlerin artışı, tek ebeveynli aile yapısı, çalışma sürelerindeki artış ve bunun getirdiği zaman baskısı roller arasında çatışmaya neden olmaktadır. Bu durumdaki çalışanlar iş ve aile arasında kendilerini daha çok mücadele eder bir şekilde bulmaktadırlar (Kaya, 2008: 278).

Kadının vardiyalı işlerde özellikle gece vardiyasında çalıştığı durumlarda, evdeki

sorumlulukları sebebiyle gündüz uyku ihtiyacını karşılamakta güçlük çekmesine neden olabilmektedir. Bu eksikliğin yarattığı psiko-biyolojik etkenler sonucu ayrıca yerleşim biriminin sağlıksız şartları ve diğer meslek hastalıkları ile birlikte, kadının sürekli yorgun olmasına ve sağlıkla ilgili şikayetlerinin bulunmasına, dolayısıyla evinde huzursuzluğa yol açabilmektedir (Erdentug, 1990: 27). Aynı zamanda aile içerisinde iletişimin düşük olmasına, hane halkı içerisindeki ilişkileri de zayıflatarak, bireylerin giderek ailelerine yabancılaşmasına ve etkin iletişimin aile dışındaki gruplar arasına kaymasına yol açmaktadır. Baba iş yerindeki arkadaş grubuyla, anne kadınlar arasındaki gruplarla, çocuklar da arkadaş gruplarıyla etkin iletişim kurmayı tercih ederek, duygu ve düşüncelerinin paylaşımını ev dışına taşımalarına buda ailevi sorunların artmasına neden olmaktadır (Yıldırım, 2006:185).

c) İş Hayatıyla İlgili Özellikler

Rol çatışmasına neden olan iş hayatıyla ilgili özellikler; işletme içerisindeki iletişim şekli, çalışma uyumları, uzmanlaşma, işletmenin çalışanlara taahhütleri ve yönlendirmeleri, hedeflere ulaşma, hedef farklılıkları ve kaynakların dağıtımıdır. Ayrıca yöneticilerin tutumları, aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin uzunluğu, esnek olmayan iş programları, insan kaynakları uygulamaları, işin özelliği, çalışanlar arasındaki görev, yetki ve sorumluluk belirsizliği ve daha birçok neden sıralamak mümkündür. (Özkan, 2008: 13).

İşle ilgili çatışmaların önemli sebeplerinden biri yönetim ile personel arasında olan ilişkilerin kutuplaşmasıdır. Bu kutuplaşmalar artış gösterdiği sürece ortamlar çatışmalara uygun duruma gelecektir (Koçel, 2007: 513). Çalışma yaşamında sorun yaratan yönetici özellikleri ve davranışları, düzene fazlasıyla önem verme, yetersiz ya da tek yönlü bilgilendirme, yöneticinin baskınlığı, çalışanlara karşı değer verilmediği izleniminin verilmesi olarak tespit edilmiştir (Tınar, 1997: 44-45; aktaran Çakır, 2001). Ayrıca işletmelerde emir-komuta sisteminin (hangi kişilerin hangi kişilere veya kurumlara karşı sorumlu ve bağlı olduklarının) yetki, görev ve sorumluluklarının açık ve yazılı bir şekilde belirlenmemesi, çalışan kişiler, gruplar, servisler ve birimler arasında rol çatışmalarının doğmalarına sebep verir (Genç, 2005: 256).

Örgüt içerisindeki bireylerin birbirleri ile arasındaki ilişki durumlarının aşırı

derecede baskı ve güç kullanımları şeklinde görülmesi rol çatışmalarını arttıracaktır (Kılınç, 1998:). İşler arasında karşılıklı bağımlılıkların söz konusu olduğu yönetilme tarzına bağlı şekilde ortaya çıkan çatışmalar için düşük ya da yüksek bir potansiyel görülebilir. Bazı zaman iş gereği açısından karşılıklı bağımlılık hallerinde olan gruplara yerine getirilmesi için çok fazla görev veya sorumluluk verildiğinde de çatışmalar meydana gelebilir (Şimşek, 1999: 285).

Örgütlerde hiyerarşik yapı hâkim olduğundan değişik statüde kişi ve gruplar mevcuttur. Belirli grup ve kişiler statülerini diğerlerinden farklı gördüklerinden ortak görüş ve tutumlar var olmayabilir. Statü, biçimsel açıdan örgütteki hiyerarşik dizilişle ilgilidir. Yapılan bazı araştırmalarda daha düşük statülü kişilerin daha yüksek statüye sahip elemanlara emir vermeleri çatışma yaratmaktadır. Bazı durumlarda ise üstler astların yararlı örneklerini statüleri düşük olduğu için kabul etmek istemezler. Böylece çatışma ortamı yaratırlar (Özalp, 1989: 86-87). İşletmelerde ödüller, görev atamaları, alışma şartları ve statü sembollerle alakalı algılamaların ortaya çıkaracağı problemler statü çatışmalarını doğurur. Çalışan kişiler veya bölümler, hak ettiklerinden daha az örgütsel imkanlardan yararlandıklarını düşünüyorlarsa, tepki mekanizmaları aktif hale gelecek ve çatışma olayları gün yüzüne çıkacaktır (Bumin, 199: 17).

Sosyal olmayan çalışma süreleri, işçinin aile yaklaşımını ve sosyal yaşamını sekteye uğratabilecek veya işçinin sağlığı açısından zararlı olabilecek çalışma süreleri olarak tanımlanabilir (YÜGSF, 2004: 27). Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma, bireylerin hem sağlık hem de morallerini etkileyen faktörlerdendir. Gece çalışmasını zorunlu kılan vardiyalı çalışma da kişinin biyolojik saatiyle uyummadığından hem fizyolojik, hem de sosyal sorunlara sebep olabilir. Vardiyalı çalışma sonucu meydana gelen uyumsuzluk sorunu, kişinin iş performansına yansiyabileceği gibi iş kazaları ve hastalıklarının artmalarına, sağlıklarının bozulmalarına, aile yaşamlarının ve sosyal ilişkilerinin zedelenmelerine sebep olmaktadır (İncir, 1998: 63).

2.2.1.2. Rol Çatışmasının Türleri

Rol çatışması bireyin sahip olduğu tüm yaşamın değişik alanlarında ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkış türlerine göre rol çatışması; zaman, gerilim ve davranış odaklı olmak üzere üçe ayrılır.

a) Zaman Esaslı Rol Çatışması

Zaman esaslı rol çatışması, bir görevin yerine getirilmesi esnasında zaman baskısının oluşması ve diğer görevlerin taleplerini ve beklentilerini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77; Voydanoff, 2005: 709; Kinnunen vd., 2004: 2; Parasuraman ve Simmers, 2001: 556; Savcı, 1999: 157; Wallace, 1999: 799). Diğer bir tanımla iş ya da aile görevlerinden herhangi birinin yerine getirilmesi için ayrılan zamanın diğer görevin yapılmasını güç hale getirmesi hatta imkânsızlaştırmasıyla ortaya çıkan bir çatışmadır. Zaman esaslı iş-aile çatışmasında ana sebebi çatışmanın zamanın yetersiz olmasıdır (Şatır, 2002: 7).

Kişi sahip olduğu rollerin gereklerini gün içerisinde yerine getirmek zorundadır. Üstlenilen her bir yeni rol ise diğer rollere daha az zaman kalmasına neden olacaktır. Azalan bu zamanda rolün gereklerinin tam olarak yerine getirilmesini güçleştirecek ve dolayısıyla da birey zaman esaslı ya da zaman temelli çatışma yaşayacaktır (Cardenas ve Major, 2005: 36-37; Carlson vd., 1995: 18). Örneğin hafta sonu çocuğu ile sinemaya ya da maça gitmek için plan yapan bir babanın işyerinde gelişen ani bir durumla hafta sonu çalışmak zorunda kalması durumunda yaşayacağı rol çatışması zaman esalı olacaktır. Yine işi ile ilgili bir raporu evinde hazırlamayı düşünen kadın çalışanın, eve geldiğinde çocuğunun hastalığı gibi nedeniyle işini yapamaması yaşanabilecek zaman esaslı çatışma örnekleridir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72).

Zaman esaslı rol çatışmasının örgütsel nedenleri; fazla mesai, düzensiz iş saatleri, günlük ya da haftalık çalışma saatleri, ailevi nedenleri ise; küçük çocuk sahibi olmak, büyük aileler ya da eşlerin ikisinin de çalışması olabilir. Ayrıca terfi ile daha üst kademedeki bir göreve yükselmek, yetişmesi gereken bir sipariş için fazla çalışmak, bir işe yeni başlamış olmak da zaman esaslı çatışmanın iş ile ilgili nedenlerindedir (Elloy, 2004: 20).

b) Gerginlik Esaslı Rol Çatışması

Gerginlik esaslı rol çatışması, bir yerde stres ve sıkıntıya maruz kalmanın sebep olduğu yorgunluk ve sinirlilik halinin diğer bir yerde bireyin performans ve motivasyonunu negatif şekilde etkilemesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Psikolojik esaslı rol çatışması şeklinde de bilinen bu çatışma, kişilerin iş rollerinin ya da aile

rollerinin kişilerde bıraktığı bazı olumsuz yöndeki psikolojik sonuçların diğer rollerin gereklerinin yerine getirilmelerini engellemektedir (Çarıkçı, 2001: 33). Başka bir ifadeyle gerginlik esaslı rol çatışma, bir roldeki gerilim sebeplerinin diğer rolün performansını olumsuz yönde etkilemesi, kişinin iş hayatındaki ya da aile içindeki psikolojik durumunu diğer alana taşıması şeklinde ifade edilmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998:158).

İşinde karşılaştığı olumsuzluklar nedeniyle yorgun, gergin veya sinirli olarak eve dönen kadının, yaşadığı bu gerginliğin ödevi için kendisinden yardım bekleyen çocuğuna yardım etmesini engellemesi durumunda gerginlik esaslı rol çatışması yaşanmış olmaktadır. Benzer şekilde kişinin yaşadığı ailevi bir sorunu işine, yöneticisine ya da iş arkadaşlarına yansıtması da aile rolünün iş rolüne engel olması anlamına gelmektedir. İki durumda da bir alanda meydana gelen olumsuzluk ve gerginlikler diğer alana taşınmakta ve diğer alanla ilgili rolün performansını da düşürmektedir. Ancak, günlük yaşamda bu rol çatışmasının iş ile ilgili gerginliğin eve yansması şeklinde gerçekleşmesi daha sık rastlanır bir durumdur (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73).

c) Davranış Esaslı Rol Çatışması

Davranış esaslı rol çatışması, bir rolün gerektirdiği davranışların diğer bir roldeki davranışlar ile uyumsuzlaşması ya da uyumunun güçleşmesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82). Başka bir ifadeyle davranış esaslı rol çatışması, bir rol üzerinde gerçekleştirilen davranış şekillerinin diğer rol üzerinde beklenen davranışlar ile uyumsuzdur (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158).

Birey görevinin gerektirdiği şekilde davranışlar sergilemelidir. Çalışan birey aile ortamında çalışma ortamındaki gibi, çalışma ortamında da evindeki gibi davranış sergilerse sorunlara ve çatışmalara sebebiyet verecektir. Örnek verecek olursak ailesi içerisinde son derece hassas, sıcak ve samimi, yumuşak ve özenli davranan birey çalışma ortamında astlarına da aynı davranışları sergilerse sorunların ortaya çıkması muhtemel olacaktır. Çünkü iş ve aile yapısal olarak farklıdır ve farklı davranış biçimlerini gerektirmektedir. Bu duruma aile cephesinden örnek verecek olursak çalışma hayatında son derece otoriter ve disiplinli olan bir ebeveyn aile ortamında da eşine ve çocuklarına karşı aynı şekilde davranış sergilerse ailesi ile sorun yaşaması kaçınılmaz olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 82; Madsen, 2003: 41).

2.2.2. Ev İşleri

Çalışan kadınların sayılarındaki artışlar, kadınların iş ve aile gibi iki değişik alandaki rollerini etkilemektedir. Kadınların, çalışma yaşamlarına verdikleri mana, bu iki alan faktörünün etkileşim sonuçlarını meydana çıkarmaktadır. Profesyonel şekilde meslek edinen, yüksek miktarda gelir sağlayan işler içerisinde çalışan kadınların, kariyerlerine bağlılıkları, başlından beri işlerden aldıkları tatmin kadar bu işler sebebiyle ev/aile yaşamlarını iyi ve koordinasyonlu şekilde organize edebilmeleriyle de ilgisi bulunmaktadır. Bu bakımdan kadınlar için düzenlenen iş ve çalışma şartları, aile yaşamlarını etkisi altına aldığı gibi, aile yapılarını ve yükümlülüklerini de kadın çalışanların, iş yaşamlarında erkek çalışanlardan daha çok etkilediği bilinmektedir (Koray vd.'den aktaran Kocacık ve Gökçaya, 2005: 213).

Günümüzde kadın emeğinin büyük oranlarda, ev içinde kullanıldığı bir gerçektir. Kadın çalışma yaşamı içinde hangi etkinlikte yer alırsa alsın ev kadınlığı sorumluluğunu sürdürmektedir. Kadın “ev kadınlığı” ortak paydasının yanında kırdı ve kentte, ev içinde ve/veya dışında, tarımda, sanayide ve hizmetlerde üretimde bulunmakta: çalıştığı yere ve üretim alanına göre de farklı sorunlarla karşılaşmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 37).

Çalışan kadınlar, aile içinde para kazanma rolünü eşleriyle paylaşırken, eşlerin ev işleri konusunda sorumluluk paylaşımı istenilen düzeyde gözükmemektedir (TİSK, 2003: 36). Kadın ve erkeğin aile içindeki rolleri geleneksel kalıplara göre devam etmektedir. En başta çocuk bakımı ve ev işleri görülmekle birlikte pek çok iş ve sorumluluk kadınsal işler şeklinde ifade edilmektedir. Erkeklerin ev içi işlere katılımı ise, alış-veriş, fatura ödeme gibi dışı dönük işlerle ve de kadının evde olmadığı ya da hasta olduğu zamanlardaki yardımlarıyla sınırlı görülmektedir. Kadın çalışanlar için ev/aile sorumlulukları da büyük ölçüde değişmemiştir. Kadın çalışsa da ev işlerinin çoğu yine kadın tarafından yapılmaktadır. Bu konularda zaman zaman kadınların ev işi görevlerini kolaylık hale getiren bazı teknolojiksel gelişmelerden bahsedilse de, bugün bu kolaylık durumlarının yanında kadınların aile içerisindeki yükümlülüklerini çoğaltan gelişmeler de mevcuttur. Örneğin, bugün çamaşır yıkama ve kurutma işlemleri kolaylaşmış, fakat şuan eskilere oranla daha çok giysiler kullanılmakta ve bunlar çok daha fazla yıkanarak ütülenmektedir; yine yemek pişirmek için harcanan sürenin azalmış olduğu muhtemeldir; fakat evin bakımları, çocukların eğitimlerine verilen zaman artmaktadır. Bu yüzden, kadınlar için

ev işlerine harcanan zamanların azaldıklarını dile getirmek güçtür (Koray vd., 1999: 31-32).

Kadınların işgücüne katılımı, ev işlerinden kurtulmaları sonucunu vermemektedir. Böylece, piyasada çalışma; kadınlar için evde çalışmanın alternatifi değil, doğal görevlerine ek ikinci bir iş olarak ortaya çıkmaktadır. Ev işlerinin bu özelliği; kadınların istihdamı açısından son derece önemli etki ve sonuçlara sahip bulunmaktadır (Acar, 1992: 17). Kadınlar işten sonra evde ikinci bir iş zamanı yaşamalarının nedeni, çalışan kadın olmanın yanı sıra üstlenmek zorunda oldukları ev hanımlığının getirdiği bulaşık, çamaşır yıkamak, yemek yapmak, ütü ve çocuk bakımı gibi sorumluluğudur. Kadınlar için yapılan iş ve çalışma şartları kadının hem aile yaşamlarını hem de iş yaşamlarını erkekten daha fazla etkilemektedir. Çalışan kadının iş tatmini elde etmesi işini ve ev/aile yaşamını iyi bir biçimde organize edebilmesiyle sağlanabilmektedir (Aydın, 2008: 21).

Günümüzde pek çok kadın çalışan, ev ve çocuk bakımı konusunda eşinden yardım alamamaktadır. Kadınların iş ve aile için harcadıkları zaman, erkeklerin harcadıkları zamandan daha fazla olmakta ve ev işlerinin %75'inden fazlası hala kadınlar tarafından yapılmaktadır. Kadının eşiyle aynı eğitim seviyesinde olması da bu sonucun değiştirmesini sağlamamaktadır. Eğitimli olan erkek bile, belirli rol değişimleri kabul etmekle birlikte, evlerinde geleneksel davranış şekillerini kendi ailelerinden gördükleri gibi devam ettirmektedir. Bazı kadın çalışanlarsa, eşi kendisine yardımcı olsa bile, yetiştirilme şekliyle alakalı olarak geleneksel rol kalıplarından vazgeçemeyip bu rollerini devredememektedir (Efe, 2006: 48).

2.2.3. Çocuk Bakımı

Çocuk bakımı, günümüz çalışan annelerinin karşı karşıya kaldığı zor olan en önemli sorunlardandır. Diğer taraftan, yeni çalışma modellerinin kadın çalışanlar açısından tercih olmasında etkisinin görüldüğü de bilinen konular arasındadır. Bunun esas sebebi, çalışan bir çiftin bebekleri henüz dünyaya gelmemiş olmasına rağmen bu sorunu en çok düşünmelerindedir. Türkiye'de 1992 senesinde, Marmara Bölgesi'nin dışında olan bir araştırma kapsamında, kadınlar, gündelik çalışma zamanlarının %30.67'sini çocuklarının bakımlarına, %26.37'sini de yemek ve kahvaltı hazırlamalara ayırdıklarını ortaya koymuştur (Yıldırak, 1992: 63).

Kadın çalışanların çocuk bakımları gibi ev içi bakım sorumlulukları istihdama katılmalarındaki esas engellerin en başıdır. Nitelikli vasfa ve eğitime sahip kadınların çalışma yaşamlarında elde edecekleri yüksek ücretlerle bakım hizmetleri satın almalarını sağlayıp bu sorumluluktan kurtulmalarına yardımcı olmaktadır. Ancak niteliksiz vasfa sahip istihdam gruplarında yer alan kadın çalışanların temin ettikleri ücretlerle bu hizmetlerin satın alınma maliyetleri neredeyse aynı olmaları nedeniyle bu kadınların birçoğu istemelerine karşın istihdama katılım gösterememektedir (Belet, 2013: 211). Bu da kreş ve yuva kurumlarının yetersiz sayıda ve yüksek seviyede ücret olması ve temel eğitimsel kurumların yarı zamanlı olmaları sebebiyle çalışma saatlerine uymamaları ve çocuğa en iyi annesinin bakacağı yargılarıyla birleştikleri zaman kadın çalışanların işlerine çocukları sebebiyle ara vermelerine veya işten ayrılmalarına neden olmaktadır (Çakır, 2008: 33). Kalifiyeli istihdam gruplarında yer alan kadın çalışanların bir kesiminin de çocuk doğurduktan sonra kısa zamanlı işten ayrılmaları ve istihdamdan ayrı kalan süreleri sınırlı bile olsa kariyerleri içerisindeki kısa süren molalar ağır finansal bedeller ödenmelerini gerektirmekte yani para kazanma güçlerinin ciddi oranda kayıplar verdikleri görünmektedir. Aynı zamanda çalışan kadınlar çocuk sahibi değillerse bile yaşlı anne ve babalara ya da aile üyelerine sahip olmaları ve onların bakımlarıyla ilgilenmek için işten ayrılmaları içinde de geçerlidir (Hewlett ve Luce, 2006: 14-15).

Çalışan kadınların sorun yaşadığı çocuk bakımı Türkiye'de de iş yerlerine bağlı olan ya da devletin açtığı kreş sayılarının azlığı, özel bakımevlerinin veya özel bakıcıların pahalı olması, çalışan anneyi zor durumda bırakmaktadır. Annelerin bazıları kısmi zamanlı çalışma, evde çalışma gibi kısa süreli işlerde çalışmayı tercih etmektedirler.

Çözüm bulamayan anneler ise çocukları büyüyene kadar iş hayatından çekilmek zorunda kalmaktadır. Çocukları büyüdükten sonra iş hayatına geri dönmek isteyen anneleri yine sigortasız, her türlü sosyal güvenlik yoksun, düşük ücretli işlerde çalışmak gibi yeni sorunlar karşılamaktadır (Aydın, 2008:21).

Kadın çalışanlar çocuk bakımı ve ev işleri ilgili olarak ya dışarıdan ya da aile içinden ve yakın çevresinden desteklenmediklerinde, hem iş yaşamında, hem de aile yaşamında ağır iş yükü altına girmektedirler (Güler, 2005: 75-76). Kadınların çalıştıkları ailelerde anne ve babalar, çocuklarının hayatlarına dair yalnızca bebeklik dönemlerinde değil, genel süreç içerisinde de çok fazla zorluklara rastlamaktadır. Örneğin çocukları okula gidiyorlarsa, anne işe gittiği zaman onları okula kim bırakacak ya da servislerine kim bindirecek, evlerine anneden önce gelirlerse onları kim karşılayıp ihtiyaç ve gereksinimleriyle kim alakadar olacak gibi problemler oluşmaktadır (Demirbilek, 2005: 191).

Çocuk sahibi olan çalışan kadınların davranış ve sorunları açısından çeşitli yaklaşım ve yöntemler mevcuttur. Bazı yaklaşımların kadın çalışanları hem çocuk sahibi olmalarına hem de ücretli olarak çalışmalarını birlikte ele alıp her ikisini de yapılması için stratejikselleştiren uygulamalar uygularken çocuk sahibi olmaları onlara bakma isteklerinin toplum tarafından kadınlara yönelik annelik yapma baskılarının bir içe yansımaları şeklinde değerlendirilmektedir. Bu duruma karşın bazı yaklaşımlar ise evde kalarak çocuk büyütmeyi tercih eden kadınların kendilerini gerçek dünyadan soyutladıkları görüşlerini içermektedir. Bazı uzman kişiler de çocukların gelişimlerinde ortaya çıkan sorunları çalışan annelerden kaynaklı olduğunu düşünürken, bazıları da bütün enerjilerini çocuklarına veren annelerin çocuklarının gelişimlerini engellediklerini ileri sürmektedir (Adak, 2007: 146).

İşten eve yorgun dönen kadının, ev işlerinden arta kalan zamanlarda çocuğuyla yeterince zaman geçiremeyeceği ve bunun da çocuğuyla sağlıklı bir iletişim kurulmamasına neden olacağı yönünde bir inanç da söz konusudur. Çalışan anneler ve çocukları üzerinde yapılan araştırmaların arasında tam bir tutarlılık olmamakla birlikte, bulgular genellikle beklenilenin tersine, annenin çalışmasının çocuğu olumsuz yönde etkilemediği şeklindedir. Bu konuda yapılan çalışmalar, çalışan annelerin çocuklarının okul başarılarının ve sosyal gelişimlerinin çalışmayan annelerin çocuklarına göre daha

üstün olduğu yönündedir. Ancak, annenin işinden tatmin olmaması, çocuğun bakımı ve emniyeti konusunda endişe duyması veya çalışma koşullarının çok ağır ve stresli olması gibi faktörler çalışan anne ve çocuğu arasındaki etkileşimi olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Ancak, işinde mutlu olan ve çocuğunun bakımı konusunda hiçbir endişe duymadan çalışan anneler, çalışmayan annelere göre daha iyi bir ebeveyn rolüne sahiptirler (Aktaş, 1994: 8).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KADININ İŞGÜCÜ PİYASALARINDAN SAYISAL GÖRÜNÜMÜ

Kadınların çalışma hayatındaki mevcut konumu tüm dünya ülkelerinde yaşanan önemli bir sorundur. Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere birçok ülke ekonomik ve toplumsal kalkınmayı sağlayabilme açısından önem arz eden kadınların işgücüne katılımını arttırmak ve mevcut konumunu iyileştirmek için çeşitli çalışmalar yürütmektedirler. Ülkeler medeni durum, hane halkı geliri, doğurganlık oranı ve eğitim seviyesi gibi birtakım sosyal ve ekonomik unsurlar üzerindeki çalışmalarını yoğunlaştırarak kadınların işgücüne dahil olma oranlarını arttırmaya çalışmaktadırlar. Kadının işgücüne katılma oranlarını arttırmaya yönelik gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında görülen bu farkın temel sebeplerinden biri de gelişmiş ülkelerin ekonomilerinin sanayiye, gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinin ise tarıma dayanmasıdır. Kadınların işgücüne katılma oranlarının artırılması için gerekli sosyal altyapının gelişmiş ülkelerde 100 yıl öncesinde tamamlandığı görülürken, gelişmekte olan ülkelerde ise henüz yeni yeni başlamakta ya da henüz gerekli çalışmaların başlamadığı görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde dünyada kadınların işgücüne katılma durumlarını gösteren verilere yer verilmiştir.

3.1. Dünya’da Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

İşgücüne katılım oranı, iş arayan ya da herhangi bir işte çalışan bireylerin toplam sayısının, çalışma yaşında olan bireylerin toplam sayısına oranlanmasıyla hesaplanmaktadır. Çalışma yaşı dünya genelinde ülkelere göre farklılıklar gösterse de ortalama 15-64 yaş grubu çalışma yaşı aralığı olarak kabul edilmektedir. İşgücüne katılım oranına ilişkin literatürde yer alan çalışmalar kadınların işgücüne katılım oranlarının yıllara göre artış göstermesi ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarındaki artışın, kadınlara oranla daha düşük seviyede gerçekleşmesi veya değişmemesi gibi iki farklı sonuca ulaşmaktadırlar (Belet, 2013: 217).

II. Dünya Savaşı'ndan önce zaruri haller dışında çalışma hayatına katılmayı tercih etmeyen kadınlar, savaş sonrasına özellikle ABD ve İngiltere başta olmak üzere çalışma hayatına aktif olarak katılmış ve kadın işgücü ülkelerin sahip olduğu işgücü rezervi olarak değerlendirilmiştir. Savaş sonrasında erkek nüfusta meydana gelen azalma, kadınların işgücüne aktif olarak katılmasını zorunlu hale getirmiş ve ülkeler birtakım teşviklerle kadını işgücüne çekmeye çalışmışlardır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:80).

Dünya'da kadınların işgücüne katılma oranları Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Dünya çapında işgücüne katılım oranları (%)

Yıllar/Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Avustralya	54,0	57,0	58,0	59,0	59,0	59,0	58,9
Avusturya	51,0	52,0	54,0	55,0	55,0	55,0	55,1
Belçika	43,4	45,7	47,7	48	47,8	48,7	49,1
Kanada	59,4	61,6	62,4	61,2	61,3	61,5	61,4
Çek Cumhuriyeti	63,70	62,4	61,5	66,5	66,9	70,1	70,5
Danimarka	60,1	60,4	59,8	57,8	58,7	58,8	59,0
Fransa	48,2	50,4	51,4	51,7	51,7	51,5	51,8
Almanya	49	51,1	53,1	54,7	55,6	55,9	55,6
Yunanistan	40,3	42,1	44,08	44,7	45	44,7	45,2
Yeni Zellanda	67,2	70,4	71,6	74,1	74,4	75,1	75,8
İtalya	35,8	38,1	38,2	39,8	40,4	40,4	40,7
İsviçre	69,1	74,3	76,4	79,8	80,1	80,5	81,3
ABD	70,7	68,0	72,6	74,7	75,1	75,9	76,6
Hollanda	53,7	55,8	58,9	58,8	58,7	58,8	59,1
Norveç	76,5	75,4	75,6	76,2	76,6	77,4	78,0
İsveç	76,4	77,7	76,2	79,9	80,1	80,8	81,0
OECD	61,2	60,2	61,8	60,1	60,9	61,4	62,1
Avrupa Birliği	56,9	57,4	58,3	59,6	60,2	60,9	61,6

Kaynak: www.ilo.org

Ülkelere göre kadınların işgücüne katılım oranlarının verildiği Tablo 3.1 incelendiğinde işgücüne katılım oranının genel olarak ülkelerde artan bir grafik çizdiği görülmektedir. Hemen hemen tüm yıllarda en yüksek kadın işgücüne katılım oranının

görüldüğü ülke olan Kanada’da kadın işgücü katılım oranındaki artış ve azalış miktarının çok kısıtlı olduğu ve 2018 yılı itibariyle bu oranın %61,4 olduğu görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranının ise en az Şili’de olduğu, 2015 yılına kadar artan bir grafik çizerken, 2016 yılında önemli düzeyde bir düşüşün gerçekleştiği görülmektedir.

Ülkeler arasındaki siyasi ve ekonomik ilişkilerin artması ve bilim-teknolojide yaşanan gelişmeler ile birlikte ürün ve hizmet dolaşımının hızlı ve yaygın bir şekilde yapılabilmesi kadının işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemiştir. Dünyada birçok ülkede kadınların ve erkeklerin yapabileceği işler şeklinde iş kolları oluşturulmuş ve kadınlar söz konusu iş kollarında düşük ücretlerde, yüksek çalışma saatlerinde ve düşük statülerde istihdam edilmektedirler. Bu durum da kadınların işgücüne katılım oranları üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranları üzerinde devletlerin izledikleri aile politikaları, ekonomi politikaları, vergilendirme sistemleri, dini inanç, kültürel değerler gibi birçok unsur etkili olmaktadır. Devletler son yıllarda aile ve ekonomi politikaları, vergilendirme sistemleri ve kadına çalışma hayatına yönelik pozitif ayrımcılık sağlayan uygulamaların getirilmesiyle kadın işgücüne katılım oranını arttırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bu durum kadın işgücü oranının artışında önemli rol oynamaktadır.

3.2. Dünya’da Kadınların İstihdam Oranları

Ülkelerin küresel boyutta yaşadıkları en büyük sorun olan işsizlik ve istihdam sorunu, toplumsal refahı ve kalkınmayı sağlamak açısından önemli rol oynamaktadır. Endüstriyel çağa geçişle birlikte kırsaldan kente olan göç artmış ve bu durum toplumun ihtiyaçlarının ve yaşam şartlarının değişmesine neden olmuştur. Geçmiş dönemlerde insanların kendi çabalarıyla ürettikleri tüketim malzemeleri, endüstriyel çağa geçişle birlikte hazır olarak alınmaya başlanmıştır. Bu durum kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasında etkili olmuştur. Sanayi alanında meydana gelen değişim ve gelişmeler emeklilik yaşının artmasına ve eğitime ayrılan sürenin uzamasına neden olduğu için işgücüne katılım oranlarının azalma eğilimine girmesinde etkili olmuştur (Sağlam, 2016:5).

Tarihsel süreç içerisinde dünya ülkeleri arasında çıkan savaşlar, erkek işgücünün

savaşa yönelmesine neden olduğu için kadınların işgücüne yönelmesinde ve kadın istihdamın artmasında önemli rol oynamıştır. Kadın istihdamı üretimi arttırarak ülke ekonomisine katkı sunmasının yanı sıra aynı zamanda kadının toplum içerisindeki mevcut konumunun da iyi bir noktaya taşınmasını sağlayabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2016 yılında yayınlanan raporda kadın istihdam oranının dünya ülkelerine göre farklılık gösterdiği ve genel olarak ücretli ve maaşlı kadın istihdamında bir artışın meydana gelmesine rağmen düşük ücret ve düşük verimlilik hususlarında beklenen oranda bir değişimin olmadığı bilgisine yer verilmiştir.

Bazı dünya ülkelerinde kadın istihdam oranları Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2. Dünya ülkelerinde kadın istihdam oranları

Yıllar/Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Avustralya	63,8	64,6	66,1	66,8	67,2	67,9	69,2
Avusturya	57,4	61,1	65,7	67,1	67,7	68,2	68,5
Belçika	50,2	53,8	56,5	58,0	58,2	58,6	59,7
Kanada	64,9	68,2	68,8	69,4	69,6	70,5	70,7
Çek Cumhuriyeti	54,6	56,3	56,3	62,4	63,1	63,5	64,1
Danimarka	72,6	71,9	71,1	70,4	70,8	71,0	72,8
Fransa	55,8	58,4	59,8	60,6	61,1	61,3	61,8
Almanya	55,1	59,6	66,1	69,9	70,6	71,3	71,8
Yunanistan	47,1	46,0	48,0	42,5	43,3	44,5	45,3
Yeni Zelanda	66,9	67,4	66,5	69,2	67,4	65,4	66,3
İtalya	44,2	45,4	46,8	47,8	48,1	48,7	49,8
İsviçre	67,9	70,4	72,5	76,0	76,4	77,2	77,8
ABD	64,9	65,6	62,4	63,4	63,6	64,1	65,2
Hollanda	62,8	64,1	69,4	69,2	70,6	71,1	72,5
Norveç	71,2	72,0	73,3	73,0	73,4	69,7	70,6
İsveç	75,9	77,7	76,2	79,9	82,1	82,9	83,4
OECD	55,1	55,9	56,7	58,6	60,2	60,6	60,8
Avrupa Birliği	61,7	62,3	64,7	67,1	62,4	61,6	62,0

Kaynak: www.ilo.org

Kadın istihdamına yönelik yapılan teşvikler gelişmiş ekonomilerde kadın

istihdam oranının artmasını sağlasa da çalışma hayatındaki eşitsizliği tam olarak ortadan kaldırmamıştır. Uluslararası çalışma örgütü tarafından yayınlanan rapora göre OECD ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerin kadın istihdam oranlarını yayınladığı rapora göre kadın istihdam oranlarının genel olarak bir artış eğilimi gösterdiği görülmektedir (Tablo 3.2).

Tablo 3.2’de OECD ve Avrupa Birliği üyesi olan toplam 16 ülkenin son 18 yıllık kadın istihdamına ilişkin veriler yer almaktadır. Avustralya’da 2000 yılındaki kadın nüfus istihdamı oranının %63,8 olduğu görülürken bu oranın 2018 yılında %69,2’ye yükseldiği görülmektedir. Ülkenin kadın istihdam oranına genel olarak bakıldığında 2000-2018 yılları arasında düzenli bir artış grafiği çizdiği görülmektedir. Bu durum ülkede kadın istihdamına yönelik yapılan çalışmaların başarılı olduğunu göstermektedir.

Avusturya’da ise 2000 yılında %57,4 olan kadın istihdamı oranının düzenli bir şekilde arttığı ve 2018 yılında %68,5 düzeyine çıktığı görülmektedir. Avusturya’da 18 yıllık süreçte kadın istihdam oranında %11,1’lik bir artış olduğu göze çarpmaktadır. Bu durum ülkede kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmaların yapıldığını ve bu çalışmaların etkili sonuç verdiğini göstermektedir. Belçika’da 2000 yılında kadın istihdam oranının %50,2 olduğu görülürken bu oran tarihsel süreç içerisinde düzenli olarak artış göstermiş ve 2018 yılına geldiğinde %59,7 seviyesine çıktığı belirlenmiştir. Ülkede kadın istihdam oranının 18 yıllık süreçte %9,7’lik bir artış gösterdiği tespit edilmiştir. Kanada’da 2000 yılında %64,9 olan kadın istihdamı geçen süreçte düzenli bir şekilde artarak 2018 yılında %70,5 düzeyine ulaşmıştır. Ülkede kadın istihdamının 18 yıllık süreçte artış miktarına bakıldığında %5,6’lık bir artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 3.2 incelendiğinde kadın istihdam oranının 18 yıllık süreçte en fazla arttığı ülke %16,7’lik artışla Almanya’da gerçekleşirken, Yunanistan’da ise bu süreç içerisinde kadın istihdam oranının %1,8 oranında azaldığı görülmektedir. Almanya’da 2000 yılında %55,1 düzeyinde olan kadın istihdamı 2018 yılında %71,8 düzeyine yükselirken; Yunanistan’da 2000 yılında %47,1 düzeyinde olan kadın istihdamının 2018 yılında %45,3 düzeyine gerilediği görülmektedir.

Tablo genel olarak değerlendirildiğinde Yunanistan, Yeni Zelanda ve Norveç dışında tüm ülkelerde kadın istihdam oranında bir artışın olduğu, kadın istihdam oranının yıllara göre dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Sonuç olarak güçlü ekonomiye sahip ülkelerin kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu ve tarihsel süreç içerisinde

gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde değişen oranlarda artış gösterdiği görülmektedir. Buna göre kadınların, ülke ekonomilerinin güçlenmesi üzerinde etkili rol oynadığı söylenebilir.

3.3. Dünyada Kadınların İşsizlik Oranları

Dünyada yaşanan savaşlar nedeniyle erkeklerin savaşa katılmaları kadınların sanayi ve endüstri alanında faaliyet göstermelerini ve aktif olarak işgücüne katılmalarını sağlamıştır. Ancak çalışma hayatında kadına yönelik gerçekleştirilen ayrımcılık faaliyetleri, kadının işgücüne katılım oranının düşmesine neden olmuş ve ev hanımı olarak ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarına neden olmuştur. Bu durum kadın işsizlik oranının artmasını da beraberinde getirmiştir. Dünyada kadınların işsizlik oranlarına ilişkin veriler Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Dünyada kadınların işsizlik oranları

Yıllar/Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Avustralya	6,1	5,3	5,5	6,2	5,8	5,5	5,6
Avusturya	4,6	5,9	4,7	5,4	5,5	5,1	5,0
Belçika	9,8	9,5	8,6	7,8	7,4	7,1	6,9
Kanada	6,7	6,5	7,3	6,4	6,2	6,1	6,1
Çek Cumhuriyeti	10,2	9,8	8,5	6,2	6,0	6,3	6,0
Danimarka	6,5	5,3	6,5	6,5	6,1	6,0	5,8
Fransa	10,1	9,3	9,1	9,9	9,9	10,1	9,7
Almanya	12,4	11,0	6,6	4,3	3,7	3,5	3,5
Yunanistan	14,9	15,6	16,5	29,1	28,1	27,9	27,8
Yeni Zelandada	4,0	4,2	7,1	6,6	5,3	5,1	4,5
İtalya	10,5	10,1	9,7	12,7	12,8	12,5	12,6
İsviçre	5,6	5,2	5,1	4,7	4,5	4,1	4,4
ABD	6,6	5,2	8,7	5,3	4,9	4,1	3,4
Hollanda	6,2	5,7	4,5	7,3	6,5	6,1	5,9
Norveç	5,1	4,4	3,1	4,2	4,0	3,9	3,7
İsveç	7,8	7,6	8,6	7,4	7,2	7,1	6,9
OECD	6,9	7,1	8,2	7,1	6,8	6,3	5,5
Avrupa Birliği	9,6	9,8	9,6	9,7	8,5	7,3	6,6

Kaynak: www.ilo.org

Tablo 3.3'teyen alan OECD ülkeleri, Avrupa Birliği ülkeleri ve bazı ülkelerin 18 yıllık kadın işsizlik oranları verileri görülmektedir. 2018 yılında Norveç'in %3,7'lik oranla en düşük düzeyde kadın işsizlik oranına sahip olduğu görülürken Yunanistan

%27,8’li oranla en yüksek kadın işsizlik oranına sahip olduğu görülmektedir. Kadın işsizlik oranında Yunanistan’ı %12,6 ile İtalya, %9,7 ile İtalya ve %6,9 ile Belçika ile İsveç izlemektedir. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde Belçika, Almanya, İsviçre ve Norveç ülkeleri dışında tüm ülkelerde kadın işsizlik oranının dalgalı bir seyir izlemektedir. OECD ülkeleri ve Avrupa Birliği ülkeleri kadın işsizlik oranları ortalamaları süreç içerisinde dalgalı bir seyir izlese de genel olarak bir azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. 2007 yılının ortalarında ortaya çıkan ABD’deki finansal kriz, 2008 yılında da etkisini artırarak devam etmiş ve bu durum dünya genelindeki tüm ülkeleri etkileyerek ülkeleri bir ekonomik krize sürüklemiş, ülkelerin dış ticaret, istihdam ve ekonomik büyüme yönünden olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Ülkelerin işgücü ve istihdam oranlarını doğrudan etkileyen bu unsur, bu dönemde yaşanan olumsuzlukların ortaya çıkmasında rol oynayan unsurlardan biridir.

Tablo 3.3 incelendiğinde 18 yıllık süreçte kadın işsizlik oranında en önemli azalmanın Almanya’da olduğu görülmektedir. 2000 yılında kadın işsizlik oranının %12,4 olduğu Almanya’da 2018 yılına gelindiğinde işsizlik oranının %3,5 seviyesine gelerek 8,9 puanlık bir azalış gerçekleştiği görülmektedir.

3.4. Dünya'da Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımları

Kadınların işgücüne katılma oranının önemi kadar aynı zamanda kadın işgücünün sektörel dağılımı da önem arz etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün yayınladığı rapora göre dünya ülkelerinin bir kısmına ait yıllara göre kadın istihdamının sektörel dağılımı oranları Tablo 3.4’te verilmiştir.

Tablo 3.4. Dünyada kadın istihdamının sektörel dağılımı

Ülkeler	Sektörler	Yıllar						
		2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Avustralya	Tarım	3,5	2,4	2,3	1,7	1,7	1,6	1,5
	Sanayi	10,4	9,8	8,9	8,6	8,3	8,4	8,1
	Hizmet	86,0	87,8	88,8	89,7	90,0	90,0	90,4
Avusturya	Tarım	6,4	5,2	5,1	4,5	4,4	4,3	3,7
	Sanayi	14,1	12,9	11,5	12,7	12,6	12,4	12,1
	Hizmet	79,5	81,9	83,4	82,8	82,9	83,3	84,2
Kanada	Tarım	1,9	1,6	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1
	Sanayi	11,1	10,6	8,6	8,5	8,8	8,7	8,4
	Hizmet	87,0	87,8	90,3	90,4	90,0	90,1	90,5
Fransa	Tarım	2,9	2,3	1,9	1,6	1,6	1,6	1,5
	Sanayi	13,9	12,0	10,1	9,8	9,9	9,8	9,6
	Hizmet	832,2	85,7	88,0	88,6	88,5	88,6	88,9
Almanya	Tarım	2,1	1,7	1,2	1,0	1,0	1,0	1,0
	Sanayi	18,2	16,0	14,3	14,1	14,2	14,0	13,8
	Hizmet	79,7	82,3	84,5	84,9	84,8	85,0	85,2
Yunanistan	Tarım	19,6	13,5	12,7	13,4	13,0	12,4	12,5
	Sanayi	12,1	9,9	7,9	7,6	7,5	7,5	7,5
	Hizmet	68,3	76,6	79,4	79,0	79,5	80,2	80,1
İtalya	Tarım	4,3	3,3	2,3	2,5	2,4	2,3	2,3
	Sanayi	20,5	17,4	14,1	13,8	13,3	13,7	13,6
	Hizmet	75,1	79,4	83,1	83,8	13,7	84,0	84,1
Hollanda	Tarım	2,4	2,2	1,8	1,2	1,4	1,4	1,4
	Sanayi	9,5	8,5	6,6	6,1	6,0	5,9	5,8
	Hizmet	88,1	89,3	91,6	92,7	5,9	92,7	92,8
Yeni Zelanda	Tarım	5,9	5,0	4,4	4,2	4,0	4,0	3,8
	Sanayi	12,2	10,6	9,8	9,4	9,7	10,2	9,9
	Hizmet	81,9	84,4	85,8	86,4	86,3	85,8	86,3
Norveç	Tarım	2,4	1,6	1,0	0,9	1,0	1,0	1,0
	Sanayi	9,2	8,0	7,0	7,4	7,4	7,3	7,2
	Hizmet	88,4	90,4	92,0	91,7	91,6	91,7	91,8
İspanya	Tarım	4,8	3,5	2,5	2,3	2,2	2,1	2,1
	Sanayi	14,4	12,4	9,4	8,4	8,4	8,6	8,4
	Hizmet	80,8	84,1	88,2	89,3	89,4	89,3	89,5
Amerika	Tarım	1,4	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
	Sanayi	12,0	9,3	7,6	7,4	7,3	7,2	7,0
	Hizmet	86,6	89,9	91,6	91,8	91,9	92,0	92,2
OECD	Tarım	5,1	4,8	4,6	3,8	3,8	3,7	3,5
	Sanayi	24,2	22,9	21,4	18,9	18,6	18,4	18,1
	Hizmet	70,7	72,3	74,0	77,3	77,6	77,9	73,4
Avrupa Birliği	Tarım	3,6	3,1	2,4	1,8	1,7	1,7	1,5
	Sanayi	27,1	25,8	24,1	21,0	20,8	19,2	18,6
	Hizmet	69,3	71,1	73,5	77,2	77,5	79,1	79,9

Kaynak: www.ilo.org

15 yaş üstü kadınların dünya ülkelerinde istihdam edildiği sektörlere yönelik dağılımlarının verildiği Tablo 3.5 incelendiğinde kadın istihdamında OECD ülkelerinde, Avrupa Birliği ülkelerinde ve dünyadaki geneli birtakım ülkelerde en yüksek oranının hizmet sektöründe olduğu görülmektedir. Hizmet sektörü 2000 yılından 2018 yılına kadar geçen 18 yıllık süreç içerisinde kadınların en fazla istihdam edildiği sektör içerisinde yer almış ve yıllara göre düzenli bir artma eğiliminde olduğu görülmüştür. Hizmet sektörünün istihdam oranı tarım ve sanayi sektörü oranları ile karşılaştırıldığında arada çok büyük bir farkın olduğu dikkat çekmektedir. Kadın istihdam oranının yüksek olduğu ikinci sektörün ise sanayi sektörü olduğu görülmektedir. Söz konusu ülkelerde hizmet sektöründen sonra kadın istihdamının en yoğun olduğu sektörün sanayi sektörü olduğu görülmüştür. Tarım sektörünün ise kadın istihdamında Yunanistan dışındaki tüm ülkelerde en düşük orana sahip sektör olduğu tabloda görülmektedir. Dünya geneli ülkelerde sanayi sektörünün kadın istihdamında tarım sektörüne göre daha yüksek oranlara sahip olduğu görülürken Yunanistan'da ise bu ülkelerin aksine tarım sektörünün sanayi sektöründen daha yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir. Yunanistan'da da diğer ülkelerde olduğu gibi 18 yıllık süreç içerisinde tarım sektöründeki istihdam oranlarında bir azalmanın, hizmet sektöründe ise bir artışın olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 3.4 incelendiğinde hizmet sektöründeki en büyük paya 2018 yılı verilerine göre %92,8'lik oranla Hollanda'nın sahip olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründeki en az oranın yine 2018 verilerine göre %80,1'lik oranla Yunanistan'ın sahip olduğu görülmektedir. Sonuç olarak ülkelerdeki kadın istihdamının sektörlere göre dağılım oranları farklılık gösterse de genel olarak en yüksek oranının hizmet sektöründe olduğu görülmektedir.

3.1.5. Dünya'da Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamları

Ülkelerin işgücü niteliği üzerinde belirleyici rol oynayan çalışanların eğitim seviyesi, çalışanların çalışma hayatındaki konumlarını belirleyen önemli unsurlardan biridir. Kadınlar, eğitim seviyeleriyle orantılı olarak daha yüksek gelir getiren mesleklerde daha iyi pozisyonlarda çalıştıklarından dolayı emek piyasası dışındaki işlerde çalışmalarını sağlayacaktır. Dolayısıyla bu durum kadının işgücüne katılım oranını da arttırmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça kadınlar daha yüksek ücretler alabileceği üst pozisyonlarda iş bulabilecekleri için çalışma hayatını tercih etmektedirler (Ekmekçi,

2004:67). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre kadınların eğitim durumlarına göre işgücü dağılım oranları Tablo 3.5'te gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Dünya'da Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamları

Ülkeler	Eğitim Düzeyi	Yıllar						
		2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Avustralya	Temelden Düşük	0,1	0	0	0	0	0	0
	Temel	21,8	16,9	15,1	12,5	11,1	10,4	8,8
	Orta	59,2	61,2	58,7	50,2	46,7	45,3	44,4
	İleri	18,9	21,9	26,2	37,3	42,2	44,3	46,8
Avusturya	Temelden Düşük	0	0	0	0	0	0	0
	Temel	24,1	18,9	18,5	17,0	15,8	15,1	14,7
	Orta	62,1	64,0	63,5	62,8	52,0	51,7	50,6
	İleri	13,8	17,1	18,0	20,2	32,2	33,2	34,8
Kanada	Temelden Düşük	0	0	0	0	0	0	0
	Temel	14,5	11,4	9,3	8,3	7,7	7,3	7,1
	Orta	32,1	30,0	35,6	33,5	33,2	32,4	24,0
	İleri	53,4	58,6	55,1	58,5	59,2	60,3	68,9
Fransa	Temelden Düşük	0,6	0,5	0,5	0,8	1,1	0,9	0,8
	Temel	28,5	26,1	21,5	17,2	15,6	14,7	13,7
	Orta	41,7	41,5	41,8	41,8	41,8	41,6	41,9
	İleri	29,2	31,9	36,2	40,1	41,5	42,5	43,3
Almanya	Temelden Düşük	0	0	0	0	0	0	0
	Temel	18,3	17,6	14,2	12,9	12,6	12,5	12,4
	Orta	56,8	60,0	60,8	59,1	62,7	62,0	61,3
	İleri	20,3	22,4	25,0	27,8	24,6	25,4	26,1
Yunanistan	Temelden Düşük	0	0,5	0,8	0,4	0,4	0,5	0,4
	Temel	38,5	28,8	25,7	22,9	22,0	20,7	19,1
	Orta	38,8	42,8	40,9	38,7	38,9	39,4	39,3
	İleri	22,7	27,8	32,6	38,0	38,7	39,4	41,2
İtalya	Temelden Düşük	0	0,7	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4
	Temel	36,2	32,0	27,3	25,7	24,8	24,5	24,3
	Orta	48,4	49,0	49,6	48,7	49,1	48,4	48,1
	İleri	14,4	18,4	22,5	25,0	25,6	26,6	27,2
Hollanda	Temelden Düşük	0	0,3	0,5	0,6	0,5	0,6	0,5
	Temel	29,4	25,0	23,3	20,7	20,0	19,9	19,4
	Orta	46,2	43,7	43,5	42,4	42,2	41,8	41,6
	İleri	23,8	30,2	32,1	34,8	36,4	37,0	37,5
Yeni Zelanda	Temelden Düşük	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
	Temel	24,3	19,6	14,0	11,6	9,5	9,5	9,2
	Orta	44,4	40,6	35,4	33,5	36,1	34,2	35,2
	İleri	28,7	37,6	47,7	52,4	51,2	53,0	52,5
Norveç	Temelden Düşük	0	0,3	0	0	0,1	0,2	0,3
	Temel	12,8	10,1	18,7	16,2	15,6	15,2	15,1
	Orta	52,8	52,8	39,9	38,3	37,2	36,	35,5
	İleri	33,8	36,7	40,7	44,7	47,0	48,4	49,2
İspanya	Temelden Düşük	0	0,3	0,3	0,2	1,2	1,2	1,0
	Temel	45,9	36,8	33,5	30,6	28,8	27,8	27,2
	Orta	20,7	24,3	24,1	23,7	23,5	23,6	23,9
	İleri	33,5	38,7	42,1	45,4	46,6	47,3	47,9
Amerika	Temelden Düşük	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
	Temel	3,8	3,3	2,9	2,7	2,7	2,7	2,6
	Orta	59,3	55,5	50,9	48,6	47,9	47,3	46,7
	İleri	36,8	41,1	46,1	48,6	49,3	49,9	50,6
OECD	Temelden Düşük	0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3
	Temel	18,7	18,1	17,2	16,2	15,6	2,2	2,2
	Orta	40,2	39,6	40,8	38,9	37,4	44,9	45,7
	İleri	41,1	42,2	41,9	44,8	46,8	52,6	51,8
Avrupa Birliği	Temelden Düşük	0,3	0,1	0	0	0	0	0
	Temel	5,9	5,1	4,6	3,9	3,7	3,2	2,8
	Orta	54,2	52,7	50,3	45,4	44,6	42,9	41,1
	İleri	39,6	42,1	45,1	50,7	51,7	53,9	56,1

Kaynak: www.ilo.org

Tablo 3.5’te OECD, Avrupa Birliği ve dünya ülkelerinde eğitim durumlarına göre kadın istihdamı verileri yer almaktadır. Tabloda dikkat çeken en önemli unsur temel eğitim seviyesinden düşük eğitim seviyesine sahip olan kadınların istihdam oranlarının yok denecek kadar düşük olduğudur. Avustralya, Avusturya’da 2000-2018 yılları arasında temel eğitim seviyesinden düşük eğitim seviyesine sahip olan kadınların istihdam edilmediği, temel ve orta düzeyde eğitim seviyesine sahip olan kadınların ise istihdam oranlarının ise süreç içerisinde azalan bir grafik çizdiği, ileri düzeyde eğitim düzeyine sahip olan kadınların istihdam oranlarının ise yıllara göre düzenli bir artış gösterdiği görülmektedir. Kanada, Almanya, Avustralya ve Avusturya’da temel eğitim seviyesinden düşük eğitim düzeyine sahip kadınların istihdam edilmediği görülürken, İspanya’da ise %0,2-1,2 arasında değişen oranlarda istihdam oranlarının olduğu görülmektedir.

Temel eğitim seviyesine sahip olan kadınların istihdam oranları yıllara göre dalgalı bir seyir izlese de genel olarak bir azalma eğiliminde olduğü görülmektedir. 2000 yılında temel eğitim seviyesine sahip olan kadınların en yüksek istihdam oranı %45,9’luk oranla İspanya’da olduğü görülürken en düşük istihdam oranının ise %3,8’lik oranla Amerika Birleşik Devletleri’nde olduğü görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise temel eğitim seviyesine sahip olan kadın istihdam oranının en yüksek %27,2’lik oranla yine İspanya’da olduğü görülürken en düşük istihdam oranının ise %2,6’lık oranla Yine Amerika Birleşik Devletleri’nde olduğü görülmektedir.

Orta düzey eğitim seviyesine sahip olan kadınların istihdam oranlarının ise yıllara göre dalgalı bir seyir izlediği ancak süreç içerisinde genel olarak bir azalma eğiliminde olduğü görülmektedir. 2000 yılında orta düzey eğitim seviyesine sahip kadınların istihdam oranları en yüksek %59,3’lük oranla Amerika Birleşik Devletleri’nde görülürken en düşük ise %20,7’lik oranla İspanya’da olduğü görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise orta düzey eğitim seviyesine sahip kadın istihdam oranının 2000 yılına göre bir azalma eğiliminde olduğü ve 2018 yılında en yüksek orta düzey eğitim seviyesine sahip kadın istihdam oranının %61,3’lük oranla Almanya’da olduğü görülürken en düşük ise %23,9’luk oranla İspanya’da olduğü görülmektedir.

İleri düzey eğitim seviyesine sahip olan kadınların istihdam oranlarının ise tarihsel süreç içerisinde dalgalı bir seyir izlediği ancak genel olarak bir artış eğiliminde olduğü

görülmektedir. 2000 yılında ileri düzey eğitim seviyesine sahip kadınların istihdam oranlarına bakıldığında en yüksek %53,4'lük oranla Kanada'da olduğu görülürken en düşük ise %13,8'lik oranla Avusturya'da olduğu görülmektedir. İleri düzey eğitim seviyesine sahip kadın istihdam oranı süreç içerisinde genel olarak artış göstermiş ve 2018 yılına gelindiğinde en yüksek istihdam oranının %68,9 ile Kanada'da olduğu görülürken en düşük istihdam oranının ise %26,1 ile Almanya'da olduğu görülmektedir.

Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde eğitim durumuna göre kadın istihdamı oranlarındaki değişim dünya ülkeleri ile benzerlik göstermiş ve temelden düşük eğitim düzeyine sahip kadınların istihdam oranları yok denecek kadar düşük seviyelerde gerçekleşirken, temel ve orta düzey eğitim seviyesine sahip kadın istihdam oranının ise yıllara göre genel olarak azalma eğiliminde, ileri düzey eğitim seviyesine sahip kadın istihdam oranının ise bir artma eğiliminde olduğu görülmektedir.

3.1.6. Dünya'da Kadınların Yaş Gruplarına Göre İstihdamları

Kadınların işgücüne katılım oranları üzerinde etkili olan unsurlardan biri de yaş aralığıdır. Kadınlar içerisinde buldukları yaş gruplarına göre çalışıp çalışmama durumlarına karar vermelerinde etkili olan unsurlar değişiklik göstermektedir. Tablo 3.6'da kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranları verilerine yer verilmiştir.

Tablo 3.6. Dünya’da kadınların yaş gruplarına göre istihdamları

Ülkeler	Yaş Grupları	Yıllar						
		2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Dünya	15-19	15,6	14,4	16,1	15,5	15,9	16,3	15,7
	20-24	28,9	32,4	31,3	33,1	32,5	32,8	33,4
	25-34	35,9	38,4	37,2	39,1	38,6	37,7	39,3
	35-54	33,2	36,6	38,1	37,4	37,8	38,2	37,1
	55 ve üstü	11,7	13,2	15,9	16,4	16,7	16,1	15,8
OECD	15-19	14,8	15,9	15,2	17,4	17,0	16,2	15,9
	20-24	29,1	33,0	28,7	31,5	31,8	31,1	30,6
	25-34	37,6	35,9	36,7	33,9	34,3	34,7	34,0
	35-54	34,4	36,1	37,3	39,8	39,1	38,6	38,9
	55 ve üstü	11,2	15,3	16,7	14,9	15,2	15,1	15,5
Avrupa Birliği	15-19	14,9	16,3	15,6	16,2	16,5	16,0	15,7
	20-24	27,2	29,3	28,5	26,4	29,0	29,6	30,2
	25-34	34,7	35,9	33,2	37,9	38,4	39,0	39,4
	35-54	39,4	37,1	38,9	40,2	41,1	40,5	42,3
	55 ve üstü	12,2	13,5	11,8	12,8	13,1	13,0	13,6

Kaynak: www.ilo.org

Dünyada, OECD ve Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdamının yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 3.6’da verilmiştir. Kadın istihdamının yaş gruplarına oranları dağılımının yıllara göre dalgalı bir seyir izlese de genel olarak artış eğiliminde olduğu görülmektedir. En yüksek kadın istihdam oranının 25-34 yaş grubunda olduğu ve bu oranı 35-54 yaş grubunun takip ettiği görülmektedir. Kadın istihdam oranındaki en düşük oran ise 55 yaş ve üstü grubunda olduğu görülmektedir. Dünya’da 55 yaş ve üstü kadın istihdam oranının 2000 yılında %11,7 olduğu görülürken bu oran 2018 yılında %15,8’e yükselmiştir. Dünya nüfusunun yaş ortalamasının yükselmesi, ülke yönetimlerinin emeklilik yaşı ile ilgili yeni düzenlemelere giderek emeklilik yaşını arttırma politikaları, küresel ekonomik krizlerin neden olduğu fiyat artışları gibi unsurlar insanların ilerleyen yaşlara kadar çalışmalarında etkili olmuştur. Bu durumun dünya, OECD ve Avrupa Birliği kadınlarının çalışma sürelerinin artmasında ve dolayısıyla 55 yaş ve üstü kadın istihdam oranının yükselmesinde etkili olduğu söylenebilir. Kadın istihdam oranında en düşük oranın görüldüğü ikinci yaş grubu 15-19 yaş grubudur. Eğitim süresinin dünya, OECD ve Avrupa Birliği ülkelerinde arttırılması ve okullaşma oranında meydana gelen artışın bu durum üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

3.1.7. Dünya'da Cinsiyetlere Göre İş ve Kazanç Memnuniyetleri

İnsanlar fiziksel ve bilişsel becerilerini kullanarak gerçekleştirdikleri bir sosyal ortam olan çalışma hayatı, bireyin yaşamında önemli bir süreyi kapsaması ve geçimlerini temin edebilecekleri kazançlarını elde edebilmesi açısından önem arz etmektedir. Çalışanların fiziksel ve bilişsel becerileriyle ülke ekonomisini oluşturan çalışma hayatında elde ettikleri doyumlar ve kazanç, çalışanlarda memnuniyet duygusunun oluşumunda etkili rol oynamaktadır. Dünya genelinde çalışanların cinsiyet değişkenine göre iş ve kazanç memnuniyetleri Tablo 3.7’de görülmektedir.



Tablo 3.7. Dünya'da Cinsiyetlere Göre İş ve Kazanç Memnuniyetleri

Cinsiyet	Memnuniyet Düzeyi	Yıllar													
		2000		2005		2010		2015		2016		2017		2018	
		İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç
Erkek	Çok memnun	7,4	1,3	7,9	1,9	7,8	2,2	7,6	1,9	7,8	2,8	6,0	2,2	6,5	2,0
	Memnun	58,4	24,3	61,4	30,5	63,1	28,9	57,7	36,1	56,1	44,7	72,8	41,5	72,2	24,5
	Orta	14,9	26,6	14,6	24,1	14,8	23,7	15,5	24,5	17,1	19,1	10,1	20,4	9,9	23,9
	Memnun değil	15,5	32,3	13,5	31,3	12,1	33,4	15,9	26,2	13,8	27,3	9,6	29,2	10,0	32,2
	Hiç memnun değil	3,8	11,0	2,6	8,8	2,3	8,6	3,3	9,2	5,3	5,6	1,5	6,4	1,5	15,7
Kadın	Çok memnun	8,9	2,2	10,3	3,2	7,2	3,0	10,0	1,6	7,8	2,2	5,6	2,8	7,7	2,0
	Memnun	60,8	19,4	63,6	29,5	62,9	20,9	55,1	29,6	59,8	42,8	73,1	38,9	72,1	23,5
	Orta	16,2	16,6	14,3	19,9	15,2	21,8	17,7	19,5	16,0	19,2	11,1	19,2	10,5	19,7
	Memnun değil	11,4	25,4	9,3	20,7	12,4	22,1	14,7	19,8	12,0	25,7	8,7	25,2	8,3	25,4
	Hiç memnun değil	2,7	6,5	2,5	7,0	2,3	6,6	2,6	7,9	4,4	4,3	1,4	6,0	1,4	9,3

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Dünyada çalışanların cinsiyete göre iş ve kazanç memnuniyeti oranı dağılımının verildiği Tablo 3.7 incelendiğinde hem iş hem de kazanç memnuniyeti oranlarının yıllara göre dalgalı bir seyir izlediği ancak genel olarak azalma eğilimine sahip olduğu görülmektedir. 2000 yılında erkeklerin %7,4'ünün işlerinden memnun oldukları görülürken kadınların %8,9'unun işlerinden çok memnun olduğu görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde erkeklerin %6,5'inin kadınların ise %7,7'sinin işlerinden çok memnun oldukları görülmektedir. Hem kadınların hem de erkeklerin iş memnuniyetlerinde süreç içerisinde meydana gelen azalma dikkat çekmektedir. Tabloda dikkat çeken bir diğer veri ise kadınların iş memnuniyet oranlarının genel olarak erkeklerden daha yüksek olmasıdır. Kadınların istihdam oranlarının daha düşük olması, çalışabilecekleri sektörlerin erkeklere oranla daha az olması ve toplumdaki cinsiyet ayrımcılığı faktörleri kadınların mevcut işlerinden duyduğu memnuniyet düzeyinin yüksek olmasında etkili olmaktadır.

Çalışanların cinsiyete göre kazanç memnuniyeti oranının dağılımına bakıldığında hem kadınların hem de erkeklerin kazanç memnuniyetinin yıllara göre dalgalı bir seyir izlediği ancak genel olarak artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Tabloda dikkat çeken bir diğer veri ise erkeklerin kazanç memnuniyeti düzeyinin kadınlara oranla daha fazla olmasıdır. 2000 yılında erkeklerin %26,6'sının kazançlarından memnun olduğu görülürken kadınların %19,4'ünün kazançlarından memnun oldukları görülmektedir. 2018 yılında erkeklerin %24,5'inin kazançlarından memnun olduğu görülürken kadınların ise %23,5'inin kazançlarından memnun oldukları görülmektedir. Kadınların kıyafet, kuaför, kozmetik vb. harcamalarının erkeklere oranla daha yüksek olması kadınların kazanç memnuniyetlerinin daha düşük olmasına neden olmaktadır.

3.1.8.Dünya'da Kadınların Mesleklere Göre Dağılımları

ISCO 08 (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması), bireylerin faaliyet gösterdikleri iş alanlarını çeşitli meslek sınıflarına ayırmıştır. Dünya'da kadınların mesleklere göre dağılım oranları Tablo 3.8'de verilmiştir.

Tablo 3.8. Dünya’da kadınların mesleklere göre dağılımları

Meslek Sınıfları	Yıllar						
	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Yöneticiler	2,3	2,8	2,5	2,4	2,2	2,3	2,4
Profesyonel meslek mensupları	13,5	14,1	12,8	16,7	17,7	18,2	18,5
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	2,1	1,6	2,7	1,8	1,8	1,9	1,7
Büro hizmetleri	9,6	8,3	8,8	9,9	10,1	10,0	10,3
Hizmet ve satış elemanları	21,1	19,8	20,6	18,3	19,5	20,4	19,9
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	30,1	28,6	25,3	21,7	20,9	19,3	18,8
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5,0	6,2	4,9	5,3	5,2	5,5	5,5
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	3,6	4,8	3,9	4,3	4,3	4,4	4,6
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	12,7	13,8	18,5	19,6	18,3	18,0	18,3

Kaynak: www.ilo.org

Tablo 3.8 incelendiğinde istihdam edilen kadınların nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları meslek sınıfında en fazla istihdam oranına sahip olduğu en az istihdam oranının ise teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları meslek sınıfında olduğu görülmektedir. Dünya’da kadınların istihdam oranlarının meslek sınıflarına göre süreç içerisinde dalgalı bir yapı izlediği görülmektedir.

En düşük istihdam oranına sahip meslek sınıfı olan yöneticiler sınıfındaki kadın istihdam oranının 2000 yılında %2,3 olduğu, 2018 yılına gelindiğinde ise bu oranın %2,3 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Dünyada kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesinin ve kadın girişimciliğini destekleme politikalarının kadın yönetici istihdamında görülen artış üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Kadın yönetici istihdamını tesis ve makine operatörleri ve montajcıları, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve büro hizmetleri alanındaki kadın istihdamları izlemektedir.

En yüksek istihdam oranına sahip meslek sınıfı olan nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları alanında 2000 yılında istihdam edilen kadın oranının %30,1 olduğu görülürken bu oran 2018 yılına gelindiğinde %18,8 seviyesine gerilemiştir. Dünya genelinde insanların makineli tarıma geçmeleri, kadının eğitim düzeyinin yükselmesi ve diğer mesleki alanlarda kadın istihdam oranının artması gibi unsurlar bu alanda istihdam edilen kadın oranının düşmesinde etkili olmuştur. Nitelikli tarım, ormancılık ve su

ürünleri çalışanları meslek sınıfını devlet memurluğu gibi meslek gruplarını da içerisinde barındıran profesyonel meslek mensupları ve hizmet ve satış elemanları meslek sınıflarındaki istihdam oranlarının takip ettiği görülmektedir. Dünya ülkelerinde kadının eğitim düzeyinin artması ve endüstriyel alandaki yenilikler kadının diğer meslek sınıflarındaki iş imkânlarını artırmış ve bu durum tarihsel süreç içerisinde meslek sınıflarına göre kadın istihdam oranlarının değişmesine neden olmuştur.

3.1.9. Dünya’da Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumlarına Göre Dağılımları

İstihdam edilen bireylerin ilgili kamu kurum ya da kuruluşlarına resmi olarak bildirilmemesi ya da bilgilerinin eksik olarak bildirilmesi nedeniyle işverenin sosyal güvenlik primleri ve vergi gibi birtakım kanuni sorumluluklarından kaçınması kayıt dışı istihdam olarak tanımlanmaktadır (Candan, 2007:14). Kayıt dışı istihdam çalışanların haklarını tam olarak alamamasına neden olmakta ve sahip olduğu hakların önemli bir bölümünden mahrum bırakılabilmektedirler. Dünyada kadınlar, erkeklere oranla daha fazla kayıt dışı istihdam edilmektedir. Tablo 3.9’da dünyada kadınların işgücüne kayıtlılık durumlarına göre dağılım oranları gösterilmiştir.

Tablo 3.9. Dünya’da kadınların işgücüne kayıtlılık durumlarına göre dağılımları

	2004	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Dünya	56,7	55,6	54,8	57,1	58,9	60,3	61,2
OECD	45,5	41,1	44,9	46,1	47,4	48,2	48,9
Avrupa Birliği	50,2	48,6	45,5	47,2	49,3	50,7	51,5

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Kayıt dışı kadın istihdam oranının yıllara göre değişiminin verildiği Tablo 3.9 incelendiğinde oranın yıllara göre dalgalı seyir izlediği ancak genel olarak artış eğilimi gösterdiği görülmektedir. Dünya ülkeleri ekonomilerinin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak kayıt dışı kadın istihdam oranı da farklılaşmaktadır. Ekonomileri zayıf olan ülkelerde kayıt dışı kadın istihdam oranı, ekonomileri güçlü olan ülkelere oranla daha yüksektir. Bu durumun ekonomileri zayıf ülkelere kadınların geçimlerini sağlayabilmek için geçici işlerde günlük ücretler karşılığında çalıştığını göstermektedir. Çalışma alanlarının daha fazla olduğu güçlü ekonomiye sahip ülkelere ise kayıt dışı istihdam

oranının daha az olduğu gör÷lmektedir.

3.2. Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasalarındaki Sayısal Görünümü

Kadın istihdamı ÷lke ekonomileri ve kalkınması açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiği gelişmiş ÷lkeler başta olmak üzere tüm ÷lkelerde önem arz etmektedir. Kadınların, çalışma hayatında erkeklerle eşit haklara ve fırsatlara sahip olabilmesi kadın işgücü katılım oranını artırarak ÷lke ekonomilerine önemli katkılar sağlayabilecektir.

÷lkemizde kadına yönelik toplumsal dışlanma ve ayrımcılık faaliyetleri tarihsel süreç içerisinde sürekli kendini göstermiş ve çalışma, eğitim, sağlık, siyaset ve kültürel faaliyet alanında birçok alanda kısıtlanmışlardır (Çakır, 2008:2). Bu durum kadınların işsiz kalmalarına, kayıt dışı işçiler olarak çalışmalarına ve çalışma hayatından uzak kalmalarına neden olabilmektedir. ÷lkemizde 2018 yılı verilerine bakıldığında 15 yaş ve üzeri erkeklerde işgücüne katılım oranı %72,7 olduğu görülürken bu oran kadınlarda %34,2 olmuştur. Bu oranlar göz önünde bulundurulduğunda kadın işgücüne katılım oranının, erkeklerin işgücüne katılım oranlarının yaklaşık yarısı olduğu gör÷lmektedir. Bu bölümde kadınların çalışma hayatına yönelik birtakım istatistiksel verilere yer verilmiştir.

3.2.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

Kadınların çalışma hayatına dahil olması hem ÷lke ekonomisi hem de kadınlar açısından birçok avantaja sahiptir. Kadınların çalışma hayatındaki mevcut konumunun belirlenmesinde kullanılan önemli ölçütlerden biri de işgücüne katılım oranlarıdır (Dublen, 2014: 53).

÷lkemizde kadın işgücüne katılma oranlarının geçmişten beri düşük düzeyde olduğu gör÷lmektedir. 1990 yılında %34 seviyesinde olan kadın işgücü katılma oranı 1995 yılına gelindiğinde %30,6 seviyesine; 2000 yılında %26,6 seviyelerinde iken 2004 yılında %23,3 seviyesine kadar gerilemiştir (Berber ve Eser, 2008:4).

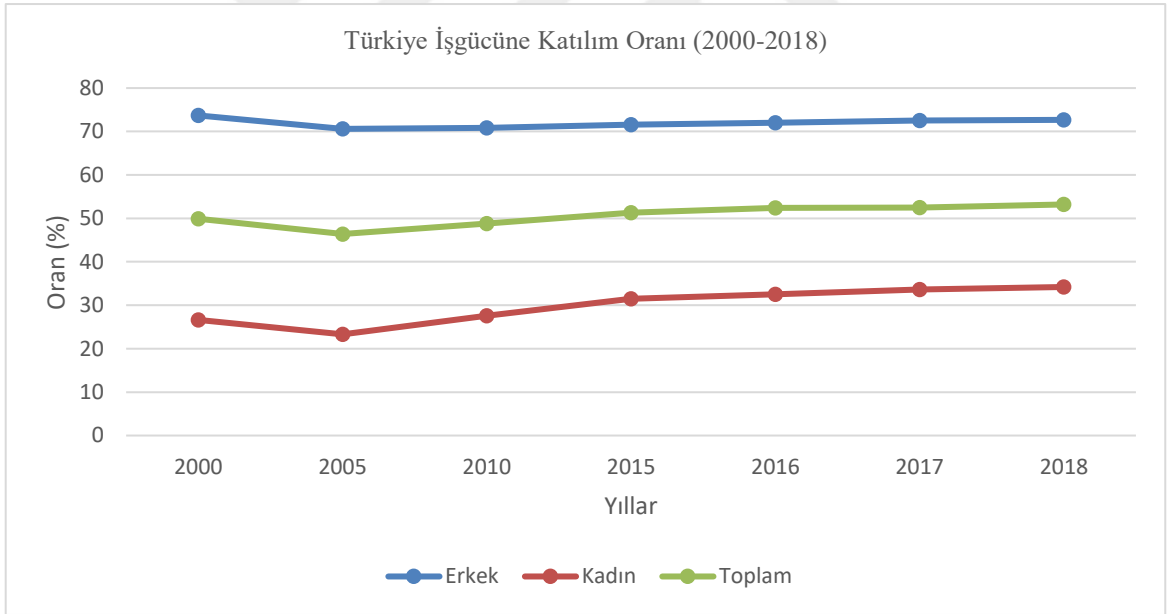
2004 yılına kadar ÷lkemizde kadın işgücüne katılım oranı azalma eğiliminde iken

2004 yılı sonrasında yıllara göre düzenli bir artış göstermiştir. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe faaliyet gösteren bireyler kadın işgücü katılım oranına dahil edilirken kentlerde ev hanımları bu orana dahil edilmemiştir. Son yıllarda kentte kadınların çalışma hayatına dahil olmaları kadın işgücü katılım oranının artmasında etkili olmuştur. Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında kadın işgücü katılım oranları Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10. Türkiye’de işgücüne katılım oranları

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	73,7	70,6	70,8	71,6	72,0	72,5	72,7
Kadın	26,6	23,3	27,6	31,5	32,5	33,6	34,2
Toplam	49,9	46,4	48,8	51,3	52,4	52,5	53,2

Kaynak: TÜİK, 2018



Şekil3.1. Türkiye’de işgücüne katılım oranının değişimi (2000-2018)

Türkiye’de işgücüne katılım oranlarının yıllara göre dağılımına bakıldığında genel olarak bir artış eğilimi gösterdiği görülmektedir (Şekil3.1). Türkiye’de toplam işgücüne katılım oranının 2000 yılında %49,9 olduğu görülürken bu oran 2018 yılına gelindiğinde %53,2 seviyesine yükselmiştir. Türkiye’de sanayinin gelişmesi, eğitim düzeyi ve okullaşma oranının artması, kırsaldan kente göçün hızlanması gibi durumların

işgücüne katılım oranının yükselmesinde etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere ülkemizde kadın işgücüne katılım oranının tarihsel süreç içerisinde her zaman erkek işgücüne katılım oranından daha düşük düzeyde olması dikkat çekmektedir. 2000 yılında erkek işgücüne katılım oranı %73,7 seviyelerinde iken kadın işgücüne katılım oranının bu %26,6 ile erkek işgücüne katılım oranının yarısından daha az bir seviyede olduğu görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise erkek işgücüne katılım oranının %72,7 seviyesine gerilediği görülürken kadın işgücüne katılım oranının %34,2 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Tarihsel süreçte kadın işgücüne katılma oranı düzenli olarak artış gösterirken erkek işgücüne katılım oranı dalgalı bir seyir izlemiş ve çok düşük seviyelerde değişimlerin gerçekleştiği görülmüştür (Şekil3.1). Ülkemizde son yıllarda toplumsal cinsiyet algısının az da olsa değişmesi, eğitim sürecinin uzaması, toplumun ve kadının eğitim düzeyinin artması ve evlilik yaşının yükselmesi gibi durumların kadın işgücüne katılım oranının yükselmesinde etkili olduğu söylenebilir. Kadın işgücüne katılım oranı yıllara göre artış gösterse de yine de erkek işgücüne katılım oranının çok altında olması dikkat çekmektedir. Geçmiş dönemlerde kadınların çalışabilecekleri alanların kısıtlı olması, toplumda “kadın işi” ve “erkek işi” algısının hakim olması gibi durumlar kadınların çalışma sahasını daraltmış ve işgücüne katılım oranlarını düşürmüştür. Günümüzde kadınların birçok meslek grubunda yer alarak başarılı olması toplumdaki kadına yönelik önyargıyı yıkmış ve kadınların çalışabilecekleri iş alanlarının artmasını sağlamıştır. Dolayısıyla bu durum kadın işgücüne katılım oranının artmasında etkili olmuştur.

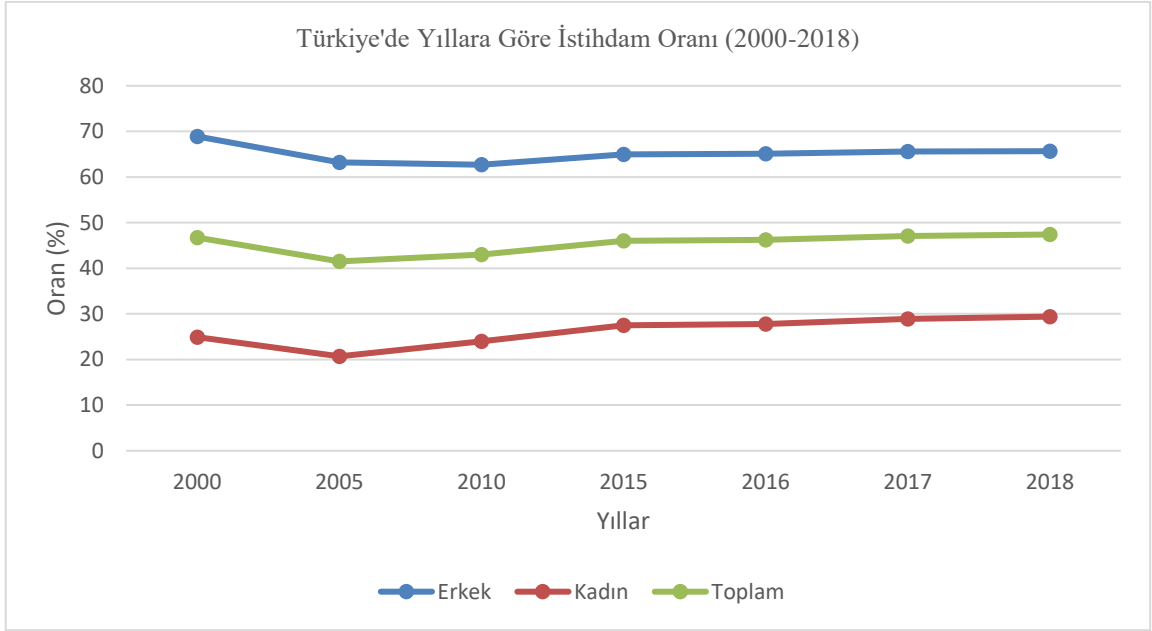
3.2.2. Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranları

Ülke ekonomilerinin güçlenebilmeleri ve kalkınmada istikrarın sağlanabilmesinin önemli ayaklarından birini de kadın istihdamı oluşturmaktadır. Türkiye’de yıllara göre işgücüne katılan nüfus hızı, istihdam artış hızına göre daha yüksek oranlarda gerçekleşmekte ve bu durum ekonominin yeterli düzeyde istihdam sağlayabilmesine engel olmaktadır. Kadın istihdamı oranlarının yetersiz olması, toplumsal kalkınmayı zorlaştırmaktadır (Karabıyık, 2012: 237). Tablo 3.11’de 2000-2018 yılları arasında ülkemizdeki kadın, erkek ve toplam istihdam oranı verilmiştir.

Tablo 3.11. Türkiye’de yıllara göre istihdam oranları (2000-2018)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	68,9	63,2	62,7	65,0	65,1	65,6	65,7
Kadın	24,9	20,7	24,0	27,5	27,8	28,9	29,4
Toplam	46,7	41,5	43,0	46,0	46,2	47,1	47,4

Kaynak: TÜİK, 2018

**Şekil3.2.** Türkiye’de yıllara göre istihdam oranlarının değişimi (2000-2018)

Kadın istihdam oranı 2000-2005 yılları arasında her zaman erkek istihdam oranlarının altında kaldığı görülmektedir (Şekil3.2). 2000-2018 yılları arasında kadın istihdam oranı sürekli bir biçimde artarken bu süreçte çok düşük seviyede bir değişim meydana geldiği görülmektedir. Kadın istihdam oranı 2000 yılında %24,9 seviyesinde iken bu oran 2018 yılında %29,4 seviyesine yükselmiştir. Erkek istihdam oranı ise tarihsel süreç içerisinde dalgalı bir seyir izlemiş ve küçük oranlarda değişimler gözlenmiştir. Erkek istihdam oranı 2000 yılında %68,9 seviyesinde iken bu oran 2018 yılında %65,7 seviyesine gerilemiştir. 2000-2018 yılları arasında gerçekleşen kadın ve erkek istihdam oranları arasında ortalama 2,5 katlık bir farkın olduğu görülmektedir (Tablo 3.11).

Ülkemizde kadın istihdam oranlarındaki değişimin 18 yıllık seyrine bakıldığında kadınlara istihdam oluşturma konusunda yaşadığı problem açık bir şekilde görülmektedir (Tablo 3.11). Türkiye’de kadın istihdam ortalaması 2018 yılında %29,4 seviyesinde iken bu oran OECD ülkelerinde 60,8 Avrupa Birliği ülkelerinde ise 62,0 seviyesinde olduğu görülmektedir. Bilgi ve teknolojide meydana gelen değişim ve küreselleşme, dünya ülkelerinde kadın istihdam oranlarında önemli oranlarda artış meydana getirirken, Türkiye’de meydana gelen kadın istihdam oranlarındaki artış oldukça düşük seviyelerde kalmıştır. 2001-2007 yılları arasında Türkiye ekonomisinde meydana gelen hızlı büyümeye rağmen yeni istihdam alanları oluşturma konusunda aynı başarı gösterilememiş ve bu durum istihdam oranlarının düşmesine neden olmuştur. Tarımda makineleşmeye geçilmesi kırsal alanda kadın istihdamının azalmasına neden olmuştur. Kentlere oranla daha yüksek düzeyde kadın istihdamı oranına sahip kırsal alandaki istihdam düşüşün, hizmet ve sanayi sektöründe kadın istihdamı artışından daha yüksek düzeyde gerçekleşmesi, Türkiye kadın istihdam oranındaki artışın düşük düzeyde kalmasında etkili olmuştur.

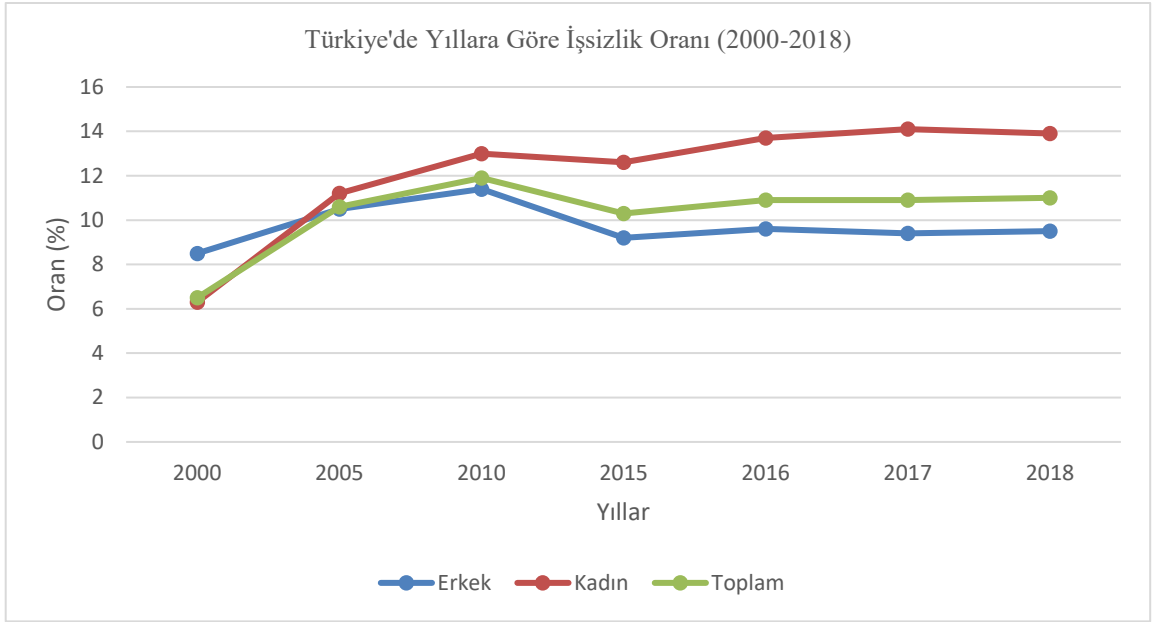
3.2.3. Türkiye’de Kadınların İşsizlik Oranları

1960’lı yıllardan günümüze kadar Türkiye’nin mücadele ettiği sorunlardan biri de işsizliktir. Türkiye’de ve dünyada işsizlik oranı 1980’li yıllarda bilim ve teknolojinin gelişmesiyle artmaya başlamış, 1990’lı yıllara gelindiğinde ise işsizlik oranındaki artış ciddi boyutlara ulaşmıştır. Türkiye, 2008 yılında ortaya çıkan küresel krizden oldukça fazla etkilenmiş ve bu durum işsizlik oranlarının daha da fazla artmasına neden olmuştur. Kriz sonrasında Türkiye ekonomisi bir toparlanma eğilimine girmiş ancak istihdam alanında aynı etki ortaya çıkmamıştır. Bu durum işsizlik oranının daha da fazla artmasına neden olmuştur.

Tablo 3.12’de Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında kadın, erkek ve toplam işsizlik oranlarında meydana gelen değişim gösterilmiştir.

Tablo 3.12. Türkiye’de yıllara göre işsizlik oranları (2000-2018)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	8,5	10,5	11,4	9,2	9,6	9,4	9,5
Kadın	6,3	11,2	13,0	12,6	13,7	14,1	13,9
Toplam	6,5	10,6	11,9	10,3	10,9	10,9	11,0

Kaynak: TÜİK, 2018**Şekil3.3.** Türkiye’de yıllara göre işsizlik oranlarındaki değişim (2000-2018)

İşsizlik tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de önemli bir sorunu teşkil etmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde artan işsizlik oranları, kriz sonrası dönemlerde toparlanma eğilimi gösterse de işsizlik oranlarındaki düşüşler çok düşük seviyelerde gerçekleşmiş ve istenilen düzeylere ulaşamamıştır. Türkiye’de 2000 yılında toplam işsizlik oranı %6,5 düzeyinde olup tarihsel süreç içerisinde dalgalı bir seyir izlemiş ve genel olarak bir artma eğilimi göstermiştir. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz sonrasında işsizlik oranında önemli düzeyde bir artış gerçekleşmiş, bu yıldan sonra ülke ekonomisinde gözlenen toparlanma ile işsizlik oranlarında az da olsa düşüşler yaşanmıştır. Ülkedeki işsizlik oranlarından en fazla etkilenen kesimin kadınlar olduğu Tablo 3.12’de görülmektedir. Kadın işsizlik oranının tarihsel süreçteki gelişimine bakıldığında dalgalı bir seyir izlediği ve genel olarak artış eğilimi gösterdiği görülmektedir (Şekil3.3).

2005 yılında iki hanelere çıkan işsizlik oranı ilerleyen süreçte tek haneli oranlara düşmemiş ve erkek işsizlik oranlarında görülen düşüş, kadın işsizlik oranında görülmemiştir. Türkiye’de 2000 yılında erkek işsizlik oranı %8,5 iken kadın işsizlik oranının %6,3 seviyelerinde olduğu görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise erkek işsizlik oranının %9,5 olduğu, kadın işsizlik oranının ise %13,9 düzeyinde olduğu görülmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere kadın işsizlik oranındaki artış seviyesi, erkek işsizlik oranındaki artış seviyesinden çok daha fazla artış göstermiştir. Tarım politikalarında yaşanan değişimler ve tarımda makineleşmeye geçilmesiyle birlikte tarımsal alanda çalışan kadınların işsiz kalmalarına neden olmuş ve bu durum kadın işsizlik oranının artmasında etkili olmuştur. Tarımsal alanda çalışan erkeklerin, hizmet ve sanayi sektöründe daha fazla iş bulabilmeleri ise işsizlik oranındaki artışın kadınlara oranla daha düşük seviyede olmasını sağlamıştır.

3.2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımları

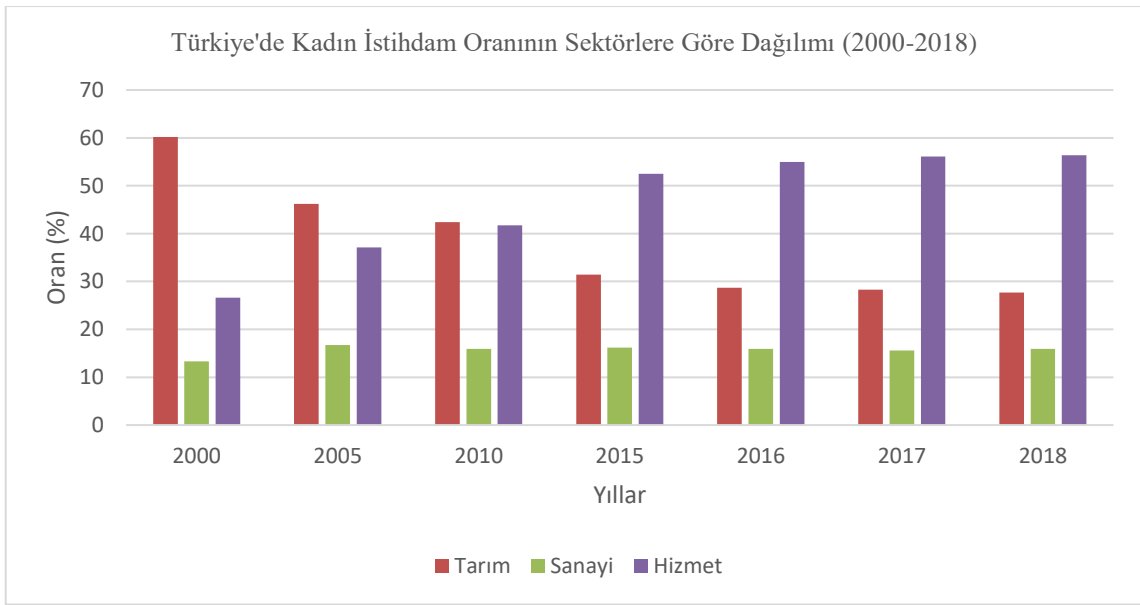
İstihdamın sektörel dağılımı, ülkelerin ekonomik gelişmeleri ve kalkınma düzeyleri hakkında önemli bilgiler veren en önemli göstergelerden biridir. İstihdamın sektörel dağılımları, ülkelerin kalkınmışlık düzeylerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Ülkelerde tarım sektöründeki istihdam oranında meydana gelen azalmaya bağlı olarak sanayi ve hizmet sektöründeki istihdam oranında artışın meydana gelmesi, o ülkenin kalkınmışlık seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Türkiye’de de son yıllarda tarım sektöründeki istihdam oranında düşük, sanayi ve hizmet sektöründe ise artış meydana geldiği görülmektedir. Türkiye’de bu durum bölgelere göre farklılık göstermekte, kimi bölgelerde tarımsal istihdam oranının daha yüksek olduğu görülürken bazı bölgelerde de sanayi ve hizmet sektöründeki istihdam oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.13’te Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında kadın, erkek ve toplam istihdam oranının sektörlere dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 3.13. Türkiye’de yıllara göre kadın istihdam oranlarının sektörel dağılımı (2000-2018)

Sektörler	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Tarım	60,2	46,2	42,4	31,4	28,7	28,3	27,7
Sanayi	13,3	16,7	15,9	16,2	15,9	15,6	15,9
Hizmet	26,6	37,1	41,7	52,5	55,0	56,1	56,4

Kaynak: TÜİK, 2018



Şekil3.4. Türkiye’de kadın istihdam oranının yıllara göre değişimi (2000-2018)

Türkiye’de istihdam oranlarının sektörlere göre dağılımı incelendiğinde tarım sektöründe azalış, hizmet ve sanayi sektöründe ise artış meydana geldiği açıkça görülmektedir. Kadın istihdam oranındaki artışın en fazla hizmet sektöründe meydana geldiği, bu oranı sanayi sektörünün izlediği görülmektedir. Türkiye’de kadın istihdamının sektörlere dağılımına bakıldığında 2000 yılında %60,2’sinin tarım, %26,6’sının hizmet ve %13,3’ünün de sanayi sektöründe istihdam edildiği görülürken 2018 yılına gelindiğinde tarım sektörünün %27,7 seviyesine gerilediği görülürken hizmet sektörünün %56,4 ve sanayi sektörünün de %15,9 seviyelerine yükseldiği görülmektedir (Şekil3.4). Tarım sektöründe kadın istihdam oranında ciddi oranlarda düşüş yaşanmasına rağmen, kadınların en yüksek oranda istihdam edildiği ikinci sektör olmuştur.

3.2.5. Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamları

Kadınların çalışma hayatına katılma oranları birçok unsurdan etkilenmektedir. Eğitim, kadınların hizmet sektöründeki konumunu belirleyen en önemli unsurdur. Kadınların işgücüne katılma oranları, eğitim seviyeleriyle orantılı bir şekilde artmaktadır (Kızılgöl, 2012:14).

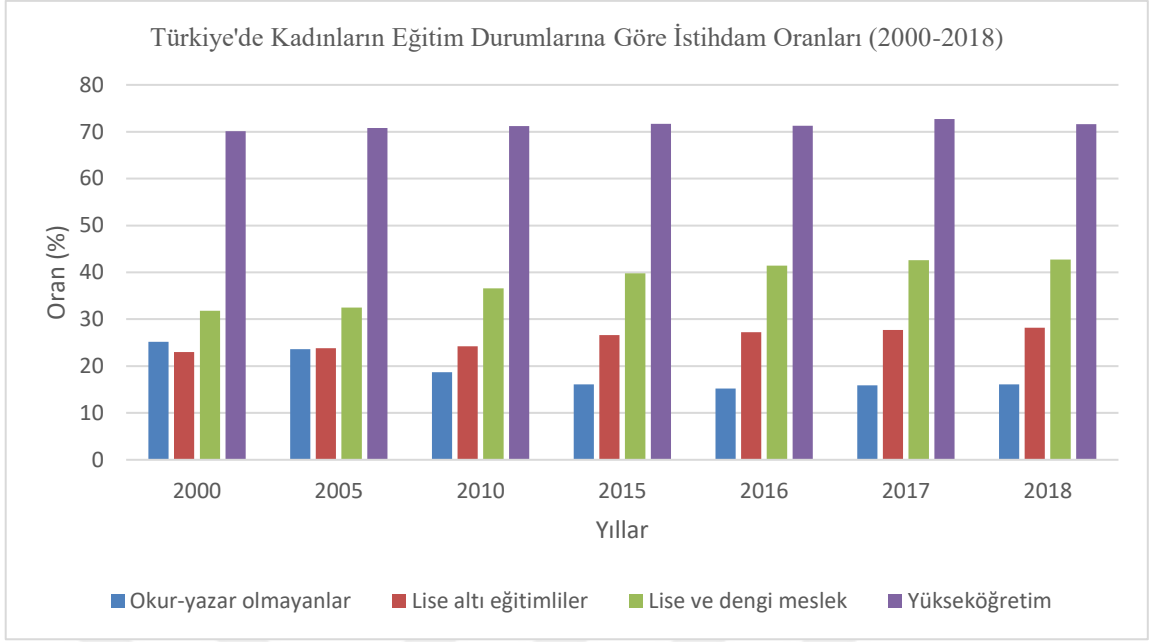
Kadınların çalışma hayatındaki verimlilik düzeyleri ve kalkınma düzeyine olan katkıları eğitim düzeyine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Eğitim düzeyine bağlı olarak işgücüne katılım oranları da artan kadınlar, çalışma hayatında daha üst pozisyonlarda yer alarak ekonomik getirisi daha fazla olan işlerde çalışabilmekte ve dolayısıyla ekonomiye daha yüksek düzeyde katkı sağlayabilmektedirler (Günsoy ve Özsoy, 2012:22).

Türkiye’de de tüm dünyada olduğu gibi kadının eğitim düzeyi, işgücüne katılım oranını pozitif yönde etkilemektedir. Tablo 3.14’te Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında kadınların eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranlarının değişimi gösterilmiştir.

Tablo 3.14. Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdamları

Eğitim Düzeyi	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Okur-yazar olmayanlar	25,2	23,6	18,7	16,1	15,2	15,9	16,1
Lise altı eğitilmişler	23,0	23,8	24,2	26,6	27,2	27,7	28,2
Lise ve dengi meslek	31,8	32,5	36,6	39,8	41,4	42,6	42,7
Yükseköğretim	70,1	70,8	71,2	71,7	71,3	72,7	71,6

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018



Şekil3.5. Türkiye’de kadınların eğitim durumuna göre istihdam oranlarının dağılımı (2000-2018)

Tablo 3.14 incelendiğinde kadın istihdam oranlarının eğitim durumlarıyla pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında en yüksek kadın istihdamı oranının yükseköğretim eğitim düzeyinde olduğu, bunu lise ve dengi meslek eğitiminin takip ettiği açıkça görülmektedir (Şekil3.5). Yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranları süreç içerisinde artma eğilimi gösterirken, okur-yazar olmayan bireylerin istihdam oranları ise düşüş eğilimi göstermektedir. 2000 yılında okur-yazar olmayan kadınların istihdam oranları %25,2 iken bu oran 2018 yılında %16,1 seviyesine gerilemiştir. Yine 2000 yılında yükseköğretim mezunlarının istihdam oranları %70,1 düzeyinde iken bu oran 2018 yılında %71,6 seviyesine çıkmıştır.

Kadınların eğitim düzeylerine göre istihdam oranlarına bakıldığında fakülte bitirenler ile okuma yazma bilmeyenler, lise altı eğitimliler ve lise ve dengi meslek lisesi mezunu bireylerin istihdam oranları arasındaki farkın çok yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların istihdam oranları üzerinde eğitimin önemini gözler önüne sermektedir.

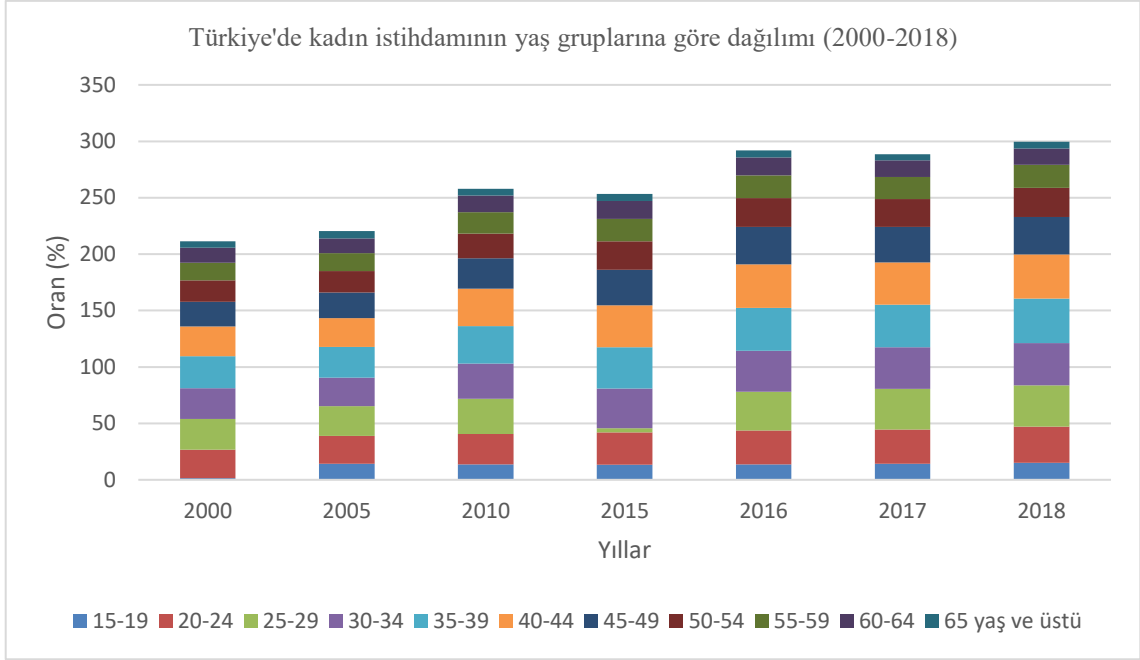
3.2.6. Türkiye’de Kadınların Yaş Gruplarına Göre İstihdamları

Kadınların işgücüne katılımını ve istihdam oranlarını etkileyen önemli unsurlardan biri de yaşlarıdır. Kadınların işgücüne katılma yaşları toplumsal cinsiyet algısı, emeklilik yaşları, sosyo-kültürel etkinlikler gibi unsurlara bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının bazı yaş gruplarında yoğunlaştığı görülürken bazı yaş gruplarında ise daha az olduğu görülmektedir. Kadınların evlenme, çocuk sahibi olma, ülkenin ekonomik durumu ve emeklilik yaşları gibi unsurlar kadınların işgücüne katılma oranları üzerinde doğrudan etkili olmaktadır.

Tablo 3.15. Türkiye’de yaş gruplarına göre kadın istihdam oranları

Yaş Grupları	Yıllar						
	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
15-19	15,0	14,1	13,8	13,4	13,7	14,3	15,1
20-24	25,1	24,7	26,9	28,6	30,0	30,3	32,1
25-29	27,3	26,5	31,2	3,6	34,3	36,1	36,5
30-34	27,3	25,3	31,2	35,3	36,4	36,9	37,4
35-39	28,2	27,1	33,2	36,5	38,0	37,7	39,4
40-44	26,4	25,7	33,1	37,2	38,5	37,4	39,2
45-49	22,1	22,7	26,9	31,6	33,1	31,5	33,3
50-54	18,9	18,9	22,0	25,3	25,6	24,5	25,8
55-59	15,7	15,9	18,8	19,6	20,1	19,6	20,3
60-64	13,2	13,1	14,9	15,9	15,9	14,9	14,6
65 yaş ve üstü	5,8	6,5	5,9	6,4	6,2	5,3	5,8

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018



Şekil3.6. Türkiye’de kadın istihdam oranının yaş değişkenine göre dağılımı (2000-2018)

Tablo 3.15’te kadınların yaş değişkenine göre istihdam oranlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Türkiye’de 20-24 yaş arası kadın istihdamı oranının yüksek olduğu görülürken 55 yaş ve üstü kadınların istihdam oranlarının ise düşük olduğu görülmektedir. 2000 yılında en yüksek kadın istihdam oranının 35-39 yaş aralığında olduğu görülürken en düşük istihdam oranının ise 65 yaş ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise en yüksek istihdam oranının %37,7 ile 35-39 yaş grubunda yer aldığı görülürken en düşük istihdam oranının ise %5,3 ile 65 yaş ve üstü kadınlarda görüldüğü belirlenmiştir. 15-19 yaş grubunda bulunan kadınların istihdam oranlarının 65 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan bireylerden sonraki en düşük oran olduğu görülmektedir. Eğitim süresinin uzaması ve okullaşma oranının artması bu sonuç üzerinde etkili olmuştur denilebilir.

3.2.7. Türkiye’de Cinsiyetlere Göre İş ve Kazanç Memnuniyetleri

Tablo 3.16’da Türkiye’de cinsiyetlere göre iş ve kazanç memnuniyetlerine ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 3.16. Türkiye’de Cinsiyetlere Göre İş ve Kazanç Memnuniyetleri

Cinsiyet	Memnuniyet Düzeyi	Yıllar													
		2000		2005		2010		2015		2016		2017		2018	
		İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç	İş	Kazanç
Erkek	Çok memnun	8,2	1,8	9,5	1,7	7,6	1,5	9,1	2,1	9,5	2,5	7,8	2,5	7,8	2,3
	Memnun	76,7	29,5	78,1	32,0	78,3	28,7	75,3	26,7	77,5	34,3	77,0	33,9	81,3	41,7
	Orta	11,0	23,3	9,4	24,7	12,0	26,1	11,4	25,0	10,0	24,1	11,9	26,3	7,6	19,6
	Memnun değil	3,5	34,2	2,6	32,1	2,1	33,5	3,3	36,2	2,6	32,7	2,5	31,9	2,8	29,6
	Hiç memnun değil	0,5	11,2	0,4	9,5	0,1	10,2	0,9	10,1	0,4	6,4	0,9	5,4	0,4	6,9
Kadın	Çok memnun	10,7	1,7	13,1	2,7	11,0	1,8	7,5	2,8	8,7	1,8	7,2	2,7	7,3	1,7
	Memnun	69,9	33,7	74,8	37,1	72,4	32,2	76,2	31,2	78,2	37,0	76,8	35,9	80,5	42,3
	Orta	14,8	25,8	9,9	23,1	12,2	26,4	12,8	26,5	9,6	26,3	12,6	26,8	8,7	20,6
	Memnun değil	4,1	27,9	1,9	28,2	4,1	29,7	2,8	29,8	2,4	28,8	2,7	27,6	2,9	28,3
	Hiç memnun değil	0,5	11,0	0,4	8,9	0,3	10,0	0,7	9,7	1,2	6,1	0,7	7,0	0,5	7,2

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Türkiye’de çalışanların cinsiyete göre iş ve kazanç memnuniyeti oranı dağılımının verildiği Tablo 3.16 incelendiğinde hem iş hem de kazanç memnuniyeti oranlarının yıllara göre dalgalı bir seyir izlediği ancak genel olarak azalma eğilimine sahip olduğu görülmektedir. 2000 yılında erkeklerin %8,2’sinin işlerinden memnun oldukları görülürken kadınların %10,7’sinin işlerinden çok memnun olduğu görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde erkeklerin %7,8’inin kadınların ise %7,3’ünün işlerinden çok memnun oldukları görülmektedir. Hem kadınların hem de erkeklerin iş memnuniyetlerinde süreç içerisinde meydana gelen azalma dikkat çekmektedir. Tabloda dikkat çeken bir diğer veri ise kadınların iş memnuniyet oranlarının genel olarak erkeklerden daha yüksek olmasıdır. Dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de kadınlara istihdam oranlarının daha düşük olması, çalışabilecekleri sektörlerin erkeklere oranla daha az olması ve toplumdaki cinsiyet ayrımcılığı faktörleri kadınların mevcut işlerinden duyduğu memnuniyet düzeyinin yüksek olmasında etkili olmaktadır.

Çalışanların cinsiyete göre kazanç memnuniyeti oranının dağılımına bakıldığında hem kadınların hem de erkeklerin kazanç memnuniyetinin yıllara göre dalgalı bir seyir izlediği ancak genel olarak artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Tabloda dikkat çeken bir diğer veri ise erkeklerin kazanç memnuniyeti düzeyinin kadınlara oranla daha fazla olmasıdır. 2000 yılında erkeklerin %29,5’inin kazançlarından memnun olduğu görülürken kadınların %33,7’sinin kazançlarından memnun oldukları görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise erkeklerin %41,7’sinin kazançlarından memnun olduğu görülürken kadınların ise %42,3’ünün kazançlarından memnun oldukları görülmektedir. Türkiye’de işsizlik oranının sürekli artması ve insanların iş bulamaması gibi nedenler insanların mevcut işlerinden memnun olmalarını ve kazançlarından memnun olmalarını sağlamıştır.

3.2.8. Türkiye’de Kadınların Mesleklere Göre Dağılımları

Kadın istihdamı ülkelerin kalkınma düzeyleri ve ekonomileri üzerinde önemli rol oynamaktadır. Ülkelerde istihdam artışı kadar önemli olan unsurlardan biri de kadınların istihdam edildiği meslek alanlarıdır. Tablo 3.17’de Türkiye’deki kadınların mesleklere göre dağılımlarına ilişkin oranlar verilmiştir.

Tablo 3.17. Türkiye’de kadınların mesleklere göre dağılımları

Meslek Sınıfları	Yıllar						
	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler	2,3	2,2	2,5	2,2	2,6	2,4	2,4
Profesyonel meslek mensupları	6,9	7,9	12,8	14,4	15,4	15,5	15,9
Yardımcı profesyonel meslek mensuplar	5,3	5,5	4,9	4,9	4,8	4,9	5,1
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	5,5	7,2	8,8	9,8	10,2	9,5	9,6
Hizmet ve satış elemanları	4,4	6,1	14,7	18,7	19,3	20,1	21,1
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	61,3	49,2	28,8	20,8	18,5	18,1	16,9
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	6,5	5,5	4,9	5,3	5,3	5,4	5,5
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	2,0	3,2	3,4	3,2	3,2	3,4	3,4
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	5,8	13,2	19,1	20,7	20,7	20,7	20,1

Kaynak: TÜİK, 2018

Tablo 3.17 incelendiğinde istihdam edilen kadınların nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları meslek sınıfında en fazla istihdam oranına sahip olduğu en az istihdam oranının ise kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek sınıfında olduğu görülmektedir. Türkiye’de kadınların istihdam oranlarının meslek sınıflarına göre süreç içerisinde dalgalı bir yapı izlediği görülmektedir.

En düşük istihdam oranına sahip meslek sınıfı olan yöneticiler sınıfındaki kadın istihdam oranının 2000 yılında %2,3 olduğu, 2018 yılına gelindiğinde ise bu oranın %2,4 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Türkiye’de kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesinin ve kadın girişimciliğini destekleme politikalarının kadın yönetici istihdamında görülen artış üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Kadın yönetici istihdam oranını, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve büro hizmetleri alanındaki kadın istihdamları izlemektedir.

En yüksek istihdam oranına sahip meslek sınıfı olan nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları alanında 2000 yılında istihdam edilen kadın oranının %61,3 olduğu görülürken bu oran 2018 yılına gelindiğinde %16,9 seviyesine gerilemiştir. Türkiye genelinde insanların makineli tarıma geçmeleri, kadının eğitim düzeyinin yükselmesi ve diğer mesleki alanlarda kadın istihdam oranının artması gibi unsurlar bu

alandaki istihdam edilen kadın oranının düşmesinde etkili olmuştur. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları meslek sınıfını devlet memurluğu gibi meslek gruplarını da içerisinde barındıran profesyonel meslek mensupları ve hizmet ve satış elemanları meslek sınıflarındaki istihdam oranlarının takip ettiği görülmektedir. Türkiye ülkelerinde kadının eğitim düzeyinin artması ve endüstriyel alandaki yenilikler kadının diğer meslek sınıflarındaki iş imkânlarını artırmış ve bu durum tarihsel süreç içerisinde meslek sınıflarına göre kadın istihdam oranlarının değişmesine neden olmuştur.

3.2.9. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumlarına Göre Dağılımları

Dünya genelinde tüm ülkelerin yaşadığı ortak problemlerden biri de kayıt dışı istihdam sorunudur. Devletlerin ekonomileri üzerinde önemli etkileri bulunan kayıt dışı istihdam, bu özelliği nedeniyle birçok araştırmacının üzerinde durduğu bir konudur. Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkışında ülkelerin ekonomi politikaları, cezai yaptırımlar, denetim sisteminin işleyişi, sosyo-kültürel yapı gibi birçok farklı unsur etkili olmaktadır. Devlet egemenliği haricinde gerçekleştirilen istihdam faaliyeti olarak tanımlanan (Güloğlu, 2005:4) kayıt dışı istihdam farklı çalışmalarda devletin ilgili makamlarının bilgisi dahilinde olmayan işçi çalıştırma faaliyetleri olarak da tanımlanmıştır (Altuğ, 1999:11).

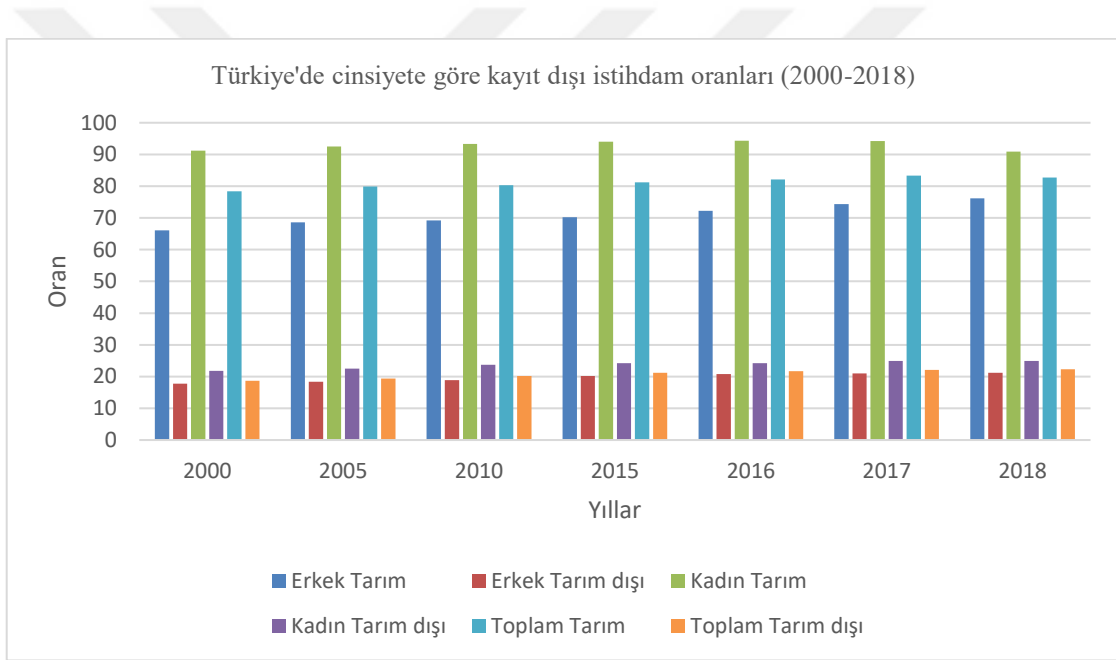
Sosyal güvence haklarından yoksun bırakma, olumsuz çalışma şartlarında çalıştırılma, düşük ücretlerle uzun mesai saatlerince çalıştırma unsurlarının yer aldığı istihdam tipi kayıt dışı istihdam olarak nitelendirilmektedir. İşgücü piyasalarında büyük olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olan kayıt dışı istihdam ülke ekonomilerine de ciddi düzeyde zararlar vermektedir.

Türkiye’de cinsiyete göre çalışanların kayıtlılık durumlarına ilişkin oranlar Tablo 3.18’de gösterilmiştir.

Tablo 3.17. Türkiye’de cinsiyete göre işgücünün kayıtlılık durumu (2000-2018)

Cinsiyet	Kayıt Durumu	Yıllar						
		2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	Tarım	66,1	68,6	69,2	70,2	72,2	74,4	76,2
	Tarım dışı	17,8	18,4	18,9	20,2	20,8	21,0	21,2
Kadın	Tarım	91,2	92,5	93,3	94,0	94,3	94,2	90,9
	Tarım dışı	21,8	22,5	23,7	24,2	24,2	24,9	24,9
Toplam	Tarım	78,4	79,9	80,3	81,2	82,1	83,3	82,7
	Tarım dışı	18,7	19,4	20,2	21,2	21,7	22,1	22,3

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018

**Şekil3.7.** Türkiye’de nüfusun cinsiyet yapısına göre kayıt dışı istihdam oranları (2000-2018)

Tablo 3.18 incelendiğinde Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranının yüksek olduğu görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının tarihsel süreç içerisinde en yüksek tarım sektöründe olduğu ve kadınlarda kayıt dışı istihdam oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil3.7). Toplumsal cinsiyet algısı, kayıt dışı kadın istihdam oranının yüksek çıkması sonucu üzerinde etkili olmuştur. Evin geçimini yapan bireylerin erkekler olduğu, kadınların kazancının ise ek gelir olarak değerlendirilmesi ve kadınların çalışma hayatında ikincil güç olarak nitelendirilmesi kayıt dışı istihdamın yüksek çıkmasına

neden olan bir başka unsurdur.2000 yılında tarım sektöründe kayıt dışı kadın istihdam oranının tarım sektöründe %91,2 tarım dışı sektörde ise %21,8 oranında olduğu görülürken 2018 yılında tarım sektöründe 90,9, tarım dışı sektörde ise 24,9 seviyesine gerilemiştir. Türkiye'nin kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları ve insanların bu konuda bilinçlenmesi kayıt dışı istihdam oranında meydana gelen düşüşte etkili olmuştur. Tabloda dikkat çeken bir başka durum da kayıt dışı istihdam oranının süreçte bir azalma eğilimi gösterdiğidir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KALKINMADA ÖNCELİKLİ BÖLGELERDE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YAŞADIĞI SORUNLAR: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

Elazığ, Malatya Bingöl ve Tunceli illerinden oluşan TRB1 Bölgesi, ülke nüfusunun %2'lik nüfusunun yaşadığı bölge olup, ülke istihdamının %2,4, işgücünün %2,4 ve işsizliğin %1,9'luk bölümünü oluşturmaktadır (TÜİK, 2013:67-68). Devlet yatırımlarının yeterli oranda olmaması, sanayi sektörünün gelişmemesi, önemli pazar merkezlerine uzak olması gibi unsurlar TRB1 bölgesinin yoğun olarak göç vermesine neden olmaktadır. Bu nedenden dolayı bölgede yaşayan insanların ücretsiz aile işçiliği dışında sosyal hakları olan güvenceli bir işte çalışmasının zor olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde TRB1 Bölgesi'nde yer alan illerde kadın işgücünün konumunu belirleyebilmek için bölgedeki işgücü piyasalarındaki sayısal değerlere yer verilmiştir.

4.1. TRB1 (Malatya-Elazığ-Bingöl-Tunceli) Kadının İşgücü Piyasalarındaki Sayısal Görünümü

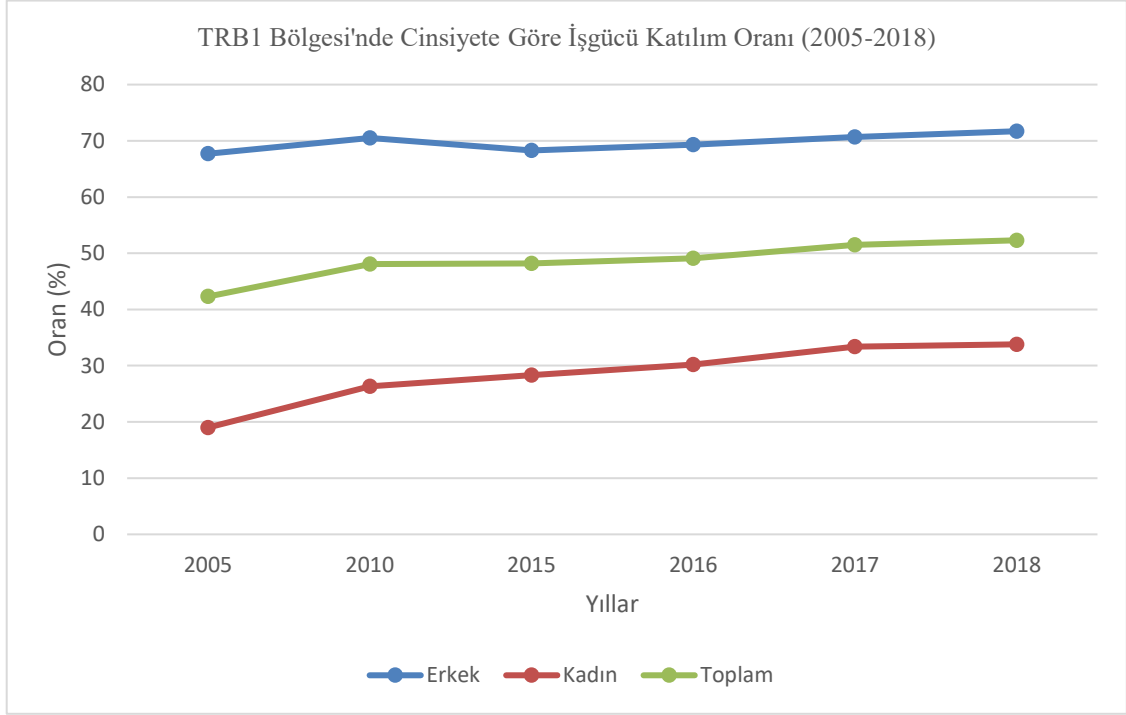
Türkiye'de kadın işgücü katılım oranı bölgelere göre farklılaşmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları ekonomik ya da ekonomik olmayan birçok unsura bağlı olarak değişmektedir. Ekonomisi tarım ve aile merkezli üretim faaliyetlerine dayanan bölgede kadın işgücüne katılma oranları da yükselmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları sosyo-ekonomik ve ideolojik unsurlara bağlı olarak da farklılaşabilmektedir (Kavak, 1997:22).

TRB1 Bölgesinde cinsiyete göre işgücüne katılım oranları Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işgücüne katılım oranları (2005-2018)

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	67,7	70,5	68,3	69,3	70,7	71,7
Kadın	19,0	26,3	28,3	30,2	33,4	33,8
Toplam	42,3	48,1	48,2	49,1	51,5	52,3

Kaynak: TÜİK, 2018

**Şekil4.1.** TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işgücü katılım oranının değişimi (2000-2018)

TRB1 bölgesine ait işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları TÜİK tarafından 2004 yılından itibaren açıklanmaya başlanmıştır. Bu nedenden dolayı çalışmamızda TRB1 bölgesine ait veriler 2005-2018 yılları arasında sunulan verilerden oluşmaktadır. Tablo 4.1 incelendiğinde TRB1 bölgesinde işgücüne katılım oranının yıllara göre düzenli bir artış gösterdiği ve 2005 yılında %19,0 olan kadın işgücüne katılım oranının 2018 yılında %33,8'e yükseldiği görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranı 13 yıllık süre içerisinde önemli düzeyde artış gösterse de yine de erkek işgücüne katılım oranına göre oldukça düşük seviyededir. Atarkeil toplum yapısının hakim olduğu bölgede toplumun kadına bakışı ve toplumsal cinsiyet algısı işgücüne katılım oranları üzerinde etkili olmuştur. Bölge halkında kadın evinde oturarak çocuk büyütme, ev temizliği yapma, çocuğuna bakma ile sorumlu tutulmakta ve sosyo-kültürel yapı nedeniyle çalışma

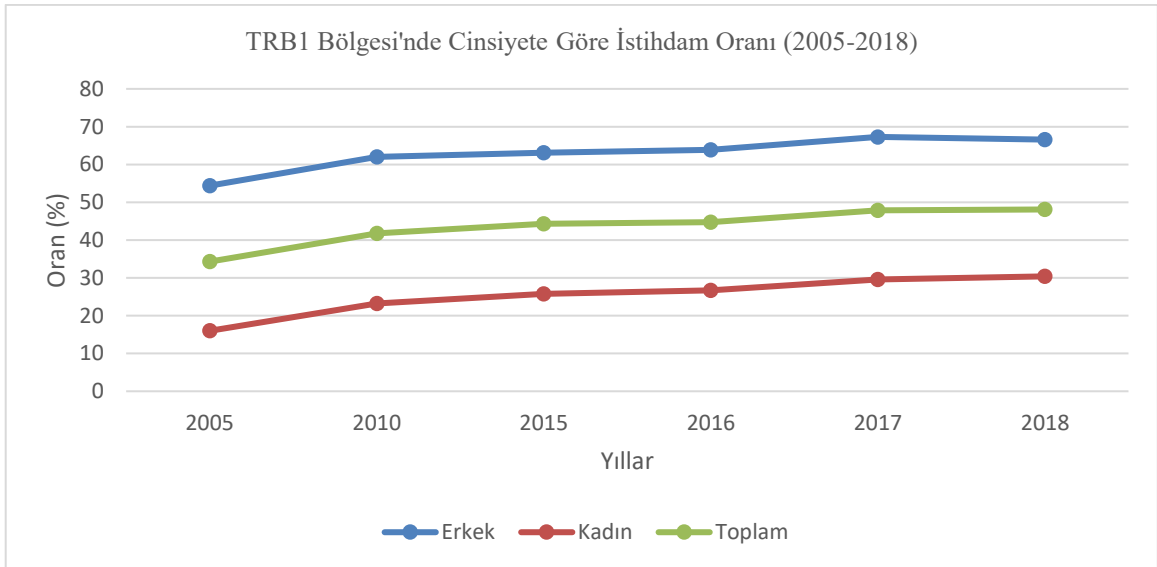
hayatına dahil olamamaktadır. Bu durum TRB1 bölgesinde kadın işgücüne katılım oranının düşük çıkmasında etkili olmuştur. Yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, aile ekonomik yapısı gibi unsurlar da kadın işgücüne katılım oranı üzerinde belirleyici olan unsurlardır. Bölgede kreş sayısının yetersiz olması da kadınların çalışma hayatına katılmalarını önleyen unsurlardan biridir.

TRB1 bölgesinde yaygın istihdam biçimi olarak ücretsiz aile işçiliği ile karşılaşılmaktadır. Bu durum bölgedeki gerçek istihdam oranlarının açıklananın altında olduğunu göstermektedir. Bölgede yer alan illerin ekonomik kaynakları ve dinamikleri birbirilerinden farklılık gösterdiği için istihdam oranları da farklılaşmaktadır. Tablo 4.2'de TRB 1 bölgesinde cinsiyete göre istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 4.2. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre istihdam oranları (2005-2018)

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	54,4	62,0	63,1	63,9	67,3	66,6
Kadın	16,0	23,2	25,8	26,7	29,6	30,4
Toplam	34,3	41,8	44,3	44,7	47,9	48,1

Kaynak: TÜİK, 2018



Şekil4.2. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre istihdam oranının değişimi (2005-2018)

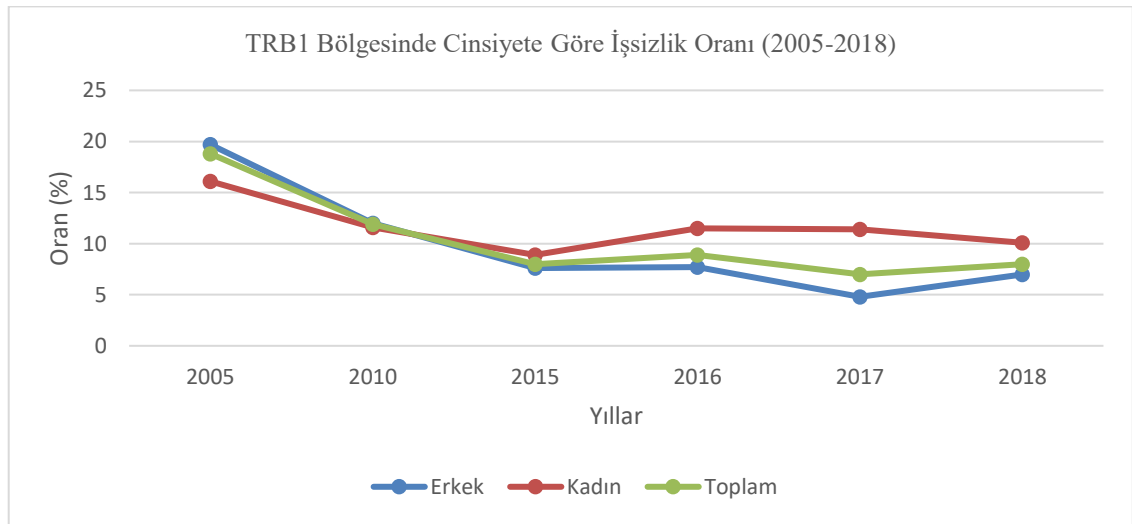
TRB1 bölgesinde istihdam oranının yıllara göre değişimi incelendiğinde hem kadın hem de erkek istihdam oranının düzenli bir artış gösterdiği görülmektedir (Şekil4.2). Kadın istihdam oranı TRB1 bölgesinde artış göstermesine rağmen erkek istihdam oranına göre oldukça düşük seviyede olduğu açıkça görülmektedir (Tablo 4.2). Kadın istidam oranı 2005 yılında %16,0 iken bu oran 2018 yılında %30,4 seviyesine yükselmiştir. Bölge halkının toplumsal cinsiyet algısı ve bölgede bulunan illerin farklı ekonomisinin farklı faaliyetlere dayanması istihdam oranını doğrudan etkileyen faktörlerdir.

İşsizlik, Türkiye’de ve dünyada olduğu gibi bölgede de karşılaşılan en önemli sorundur. Bingöl ve Tunceli’de hayvancılık, bölge illerinde ise tarım faaliyetlerinin yoğun bir şekilde yapılması ücretsiz aile işçiliğinin yaygın istihdam tipi olmasında etkili olmuştur. Bu durum işsizlik oranı ile ilgili verilerin gerçek verilerin çok üzerinde olmasına neden olmaktadır. Tablo 4.3’te TRB1 bölgesindeki işsizlik oranına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.3. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işsizlik oranları (2005-2018)

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	19,7	12	7,6	7,7	4,8	7
Kadın	16,1	11,6	8,9	11,5	11,4	10,1
Toplam	18,8	11,9	8	8,9	7	8

Kaynak: TÜİK, 2018



Şekil4.3. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işsizlik oranının yıllara göre değişimi (2005-2018)

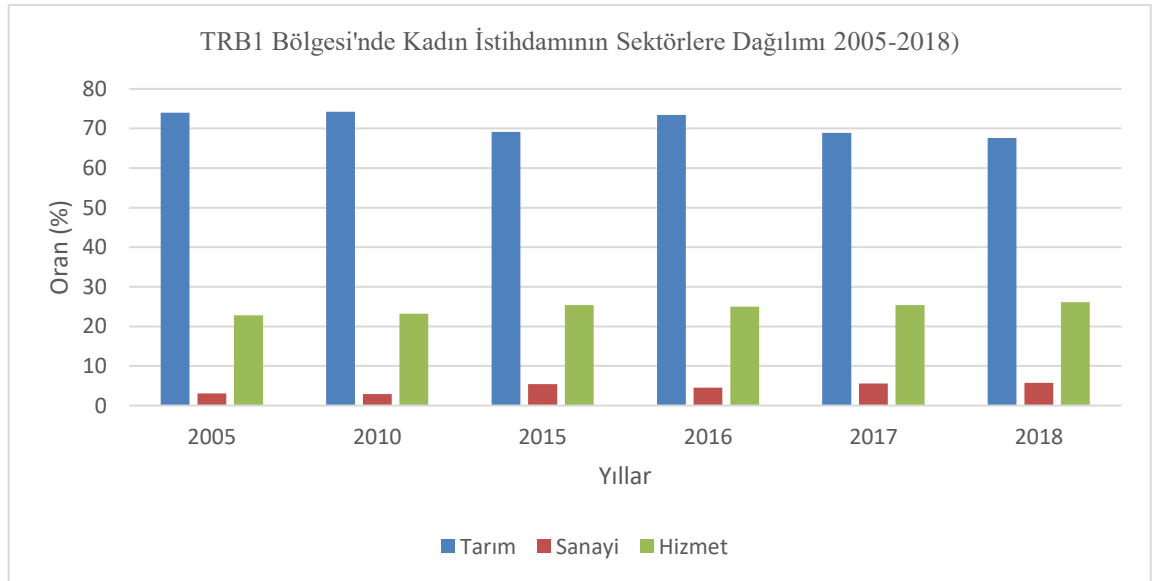
TRB1 bölgesinde işsizlik oranının yıllara göre dalgalı bir seyir izlediği ve genel olarak artma eğiliminde olduğu söylenebilir. 2005 yılında %16,1 olan kadın işsizlik oranı, 2018 yılında %10,1 seviyesine gerilemiştir (Tablo 4.3). Kadın işsizlik oranı 2018 yılında azalmasına rağmen yine de erkek işsizlik oranından çok yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı, kadının çalışabileceği iş alanlarının kısıtlı olması ve evli kadınların çocuklarını bırakabilecekleri kreş imkanlarının kısıtlı olması gibi durumlar kadın işsizlik oranının yüksek çıkmasında etkili olmuştur.

TRB1 bölgesinde kadın istihdamının sektörel dağılımı, bölgenin kalkınmışlık düzeyini yansıtan önemli ölçütlerden biridir. Tablo 4.4'tekadınların istihdamının sektörel dağılımına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.4. TRB1 Bölgesi'nde kadın istihdamının sektörel dağılımı (2005-2018)

Sektörler	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Tarım	74,0	74,2	69,1	73,4	68,9	67,6
Sanayi	3,1	2,9	5,4	4,5	5,6	5,7
Hizmet	22,8	23,2	25,4	25,0	25,4	26,1

Kaynak: TÜİK, 2018



Şekil4.4. TRB1 Bölgesinde kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı (2005-2018)

Tablo 4.4 incelendiğinde TRB1 bölgesi istihdam alanının en fazla tarım sektöründe olduğu ve bunu oranı hizmet sektörünün izlediği görülmektedir. Bingöl ve Tunceli başta olmak üzere bölge illerinin temel geçim kaynağının tarım ve hayvancılığa dayanması tarımsal sektörde kadın istihdam oranının yüksek çıkmasına neden olmuştur. 2005 yılında tarım sektörü istihdam oranı %74,0 iken bu oran 2018 yılında %67,6 seviyesine gerilemiştir. Tarımda makineleşmeye geçilmesi, tarım arazilerinin imara açılması ve ekonomik sebepler bireylerin tarımsal faaliyetlerden uzaklaşmasına ve İstanbul, İzmir, Ankara gibi sanayi şehirlerine göç etmelerine neden olmuştur. Bu durum tarım sektöründe kadın istihdam oranının düşmesinde etkili olmuştur. Bölgede sanayinin gelişmemiş olması, nispeten sanayi faaliyetlerinin Malatya ve Elazığ illerinde yapılması sanayi sektöründeki istihdam oranının oldukça düşük seviyede kalmasına neden olmuştur. 2005 yılında bölgede sanayi sektöründeki kadın istihdam oranı %3,1 düzeyinde iken bu oran 2018 yılında %5,7 seviyesine yükselmiştir. Malatya ve Elazığ illerinde kurulan organize sanayi bölgelerinde gerçekleştirilen sanayi faaliyetleri bu oranın artışında etkili olmuştur. Hizmet sektörü bölgede tarım sektöründen sonra kadın istihdam oranının en yüksek olduğu alandır. 2005 yılında hizmet sektöründe %22,8 düzeyinde olan kadın istihdam oranı 2018 yılında %26,1 düzeyine yükselmiştir. Toplumsal cinsiyet algıları ve öğretmenlik gibi bayanların sık tercih ettikleri mesleki alanların bu sektörde yer alması istihdam oranının nispeten yüksek olmasında etkili olmuştur.

Eğitim düzeyi, kadınların çalışma hayatına katılmasında ve daha üst pozisyonlarda yüksek getiriye sahip işlerde çalışmasında en önemli etkenlerden biridir. TRB1 bölgesi kırsal alan özelliğine benzer özelliğe sahip olması kadınların eğitim düzeylerinin ve dolayısıyla kadın istihdam oranlarının düşük olmasında Tablo 4.4'te TRB1 bölgesinde kadınların eğitim durumlarına göre istihdam oranlarına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.5. TRB1 Bölgesinde kadınların eğitim durumlarına göre istihdamları (2005-2018)

Eğitim Düzeyi	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Okur-yazar olmayanlar	24,7	25,1	23,6	19,6	20,5	26,3
Lise altı eğitilmişler	22,8	20,9	21,5	23,2	28,9	29,4
Lise ve dengi meslek	26,7	22,6	24,5	25,8	24,5	24,7
Yükseköğretim	57,8	54,2	55,5	55,9	56,0	48,5

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018

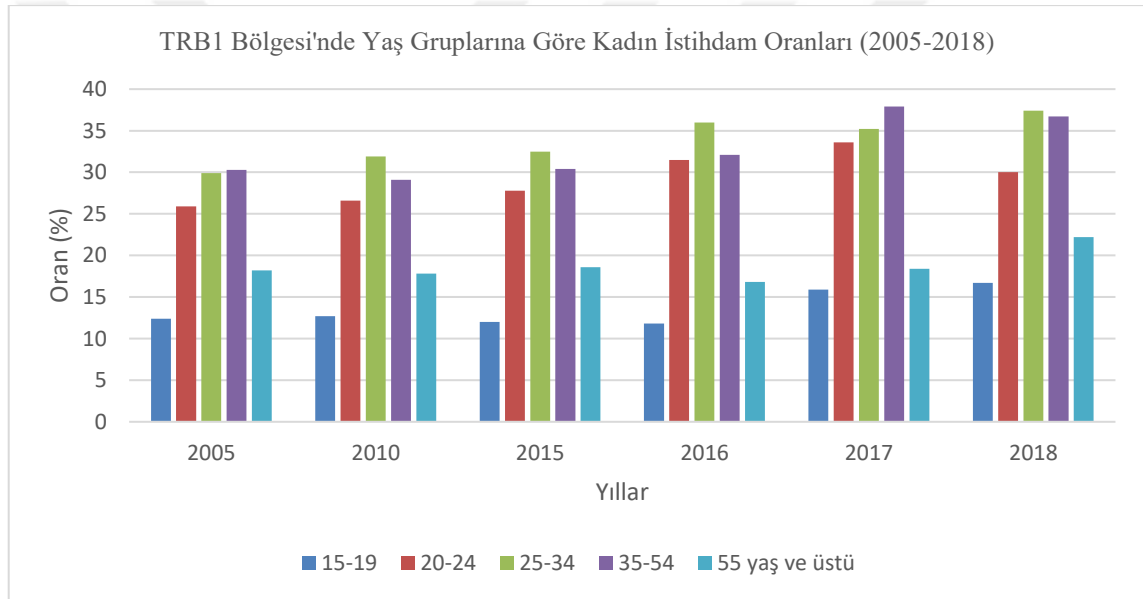
Tablo 4.5 incelendiğinde kadınların eğitim seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin süreç içerisinde dalgalı bir seyir izlediği ancak genel olarak azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bölgede 2005 yılında yükseköğretim mezunu kadın istihdamı oranı %57,8 iken bu oran 2018 yılında %48,5 seviyesine gerilemiştir. Yine okur-yazar olmayan kadın istihdamı oranı 2005 yılında %24,7 iken bu oran 2018 yılına gelindiğinde %26,3 seviyesine yükselmiştir. Bölge iş imkânlarının, sanayi kuruluşlarının ve sosyo-kültürel unsurların yeterli düzeyde olmaması nedeniyle göç vermektedir. Yükseköğretim mezunlarının okul bittikten sonra gelişmiş illere göç etmesi yükseköğretim mezunu kadın istihdam oranının düşük çıkmasında etkili olmuştur. Toplumsal cinsiyet algısı bölgede kadınların sağlık, eğitim ve diğer sosyal haklarında mahrum bırakılmasına neden olmuş ve bu durum kadın eğitim düzeyinin düşük olmasında etkili olmuştur.

Yaş grupları, kadınların çalışma hayatına katılımını etkileyen önemli unsurlardan biridir. Kadınların medeni halleri, eşlerinin evlerinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek maddi gelire sahip olmaları ya da çocuk sahibi olmaları gibi durumlar kadınların çalışma hayatına katılması üzerinde etkili olmaktadır. Tablo 4.6'da TRB1 bölgesindeki kadın istihdam oranlarının yaş gruplarına göre dağılımına ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 4.6. TRB Bölgesi'ndeki kadın istihdam oranının yaş dağılımına göre değişimi (2005-2018)

Yaş Grupları	Yıllar					
	2005	2010	2015	2016	2017	2018
15-19	12,4	12,7	12,0	11,8	15,9	16,7
20-24	25,9	26,6	27,8	31,5	33,6	30,0
25-34	29,9	31,9	32,5	36,0	35,2	37,4
35-54	30,3	29,1	30,4	32,1	37,9	36,7
55 yaş ve üstü	18,2	17,8	18,6	16,8	18,4	22,2

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018



Şekil4.6. TRB1 Bölgesi'nde yaş gruplarına göre kadın istihdam oranlarının yıllara göre değişimi (2005-2018)

Tablo 4.6 incelendiğinde bölgede yaş gruplarına göre kadın istihdam oranının farklılaştığı görülmektedir. Bölgede en yüksek kadın istihdamının 35-54 yaş grubuna olduğu görülürken bunu 20-24 ve 25-34 yaş grupları takip etmektedirler. 2005 yılında 35-54 yaş grubu kadın istihdam oranı %30,3 iken bu oran 2018 yılına gelindiğinde %36,7 seviyesine ilerlemiştir (Şekil4.6). Eğitim sürelerinin uzaması, okullaşma oranının artması, evlilik yaşı ortalamasının yükselmesi gibi unsurlar kadınların çalışma hayatına katılması üzerinde etkili olmaktadır. TRB bölgesinde kadın istihdam oranının süreç içerisinde arttığı görülmektedir.

Bölgelerin kalkınmışlık düzeyleri üzerinde kadın istihdamı kadar kadınların hangi alanlarda istihdam edildiği de önem taşımaktadır. TRB1 bölgesinde kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Tablo 4.7’de TRB1 Bölgesin’de kadınların mesleklere göre dağılım oranlarına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.7. TRB 1 Bölgesi’nde kadınların mesleklere göre dağılımları

Meslek Sınıfları	Yıllar					
	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler	2,1	2,6	2,4	2,7	2,5	2,5
Profesyonel meslek mensupları	8,2	10,6	12,5	14,1	14,3	14,2
Yardımcı profesyonel meslek mensuplar	5,7	4,6	5,1	4,8	5,2	5,3
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	6,3	7,1	8,4	9,6	9,5	9,9
Hizmet ve satış elemanları	6,4	12,8	17,2	18,0	19,2	19,8
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	51,2	48,4	45,9	41,2	40,3	39,4
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5,7	5,1	4,9	4,6	5,1	5,4
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	1,3	2,0	2,2	1,5	2,3	1,8
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	11,7	15,9	17,8	19,6	20,5	22,3

Kaynak: TÜİK, 2018

Tablo 4.7 incelendiğinde TRB1 bölgesinde kadınların en fazla nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları olarak istihdam edildiği görülmektedir. 2005 yılında bu alandaki kadın istihdam oranı %51,2 iken bu oran 2018 yılında %39,4 seviyesine gerilemiştir. Özellikle Elazığ ve Malatya illerinde sanayi kuruluşlarının gelişmesi tarım alanındaki kadın istihdam oranının azalmasında etkili olmuştur. TRB1 bölgesinde kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ikinci alan ise nitelik gerektirmeyen işlerdir. 2005 yılında nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın istihdamı oranı %11,7 iken bu oran 2018 yılında %22,3 düzeyine yükselmiştir. Tarımda makineleşmeye geçilmesi, tarım politikalarındaki değişimler, tarımsal maliyetlerin artması, sanayi kuruluşlarının yetersiz olması gibi unsurlar kadınların nitelik gerektirmeyen işlere yönelmesinde etkili olmuştur.

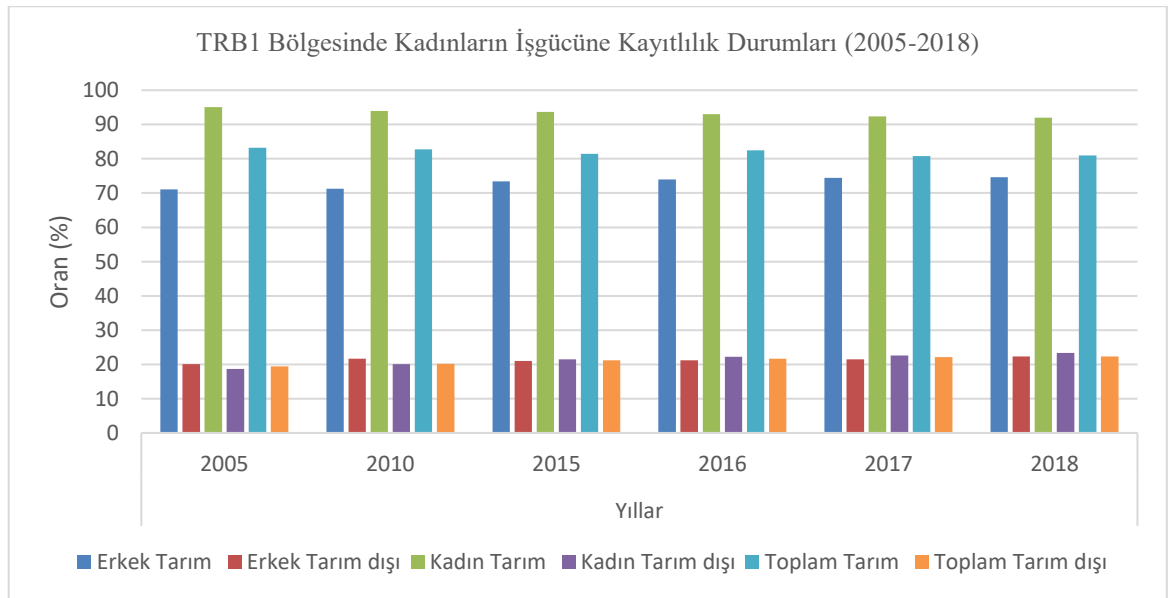
4.1.1. TRB1 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumlarına Göre Dağılımları

TRB1 bölgesinde kadınların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu durum kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasına neden olmuştur. Tablo 4.8’de TRB1 bölgesinde kayıt dışı kadın istihdam oranına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 4.18. Türkiye’de cinsiyete göre işgücünün kayıtlılık durumu (2000-2018)

Cinsiyet	Kayıt Durumu	Yıllar					
		2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	Tarım	71,1	71,3	73,4	74,0	74,4	74,6
	Tarım dışı	20,1	21,7	21,0	21,2	21,5	22,3
Kadın	Tarım	95,1	94,0	93,7	93,0	92,4	92,0
	Tarım dışı	18,7	20,1	21,5	22,2	22,6	23,3
Toplam	Tarım	83,2	82,7	81,4	82,5	80,8	81,0
	Tarım dışı	19,4	20,2	21,2	21,7	22,1	22,3

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018



Şekil4.7. TRB1 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumları (2005-2018)

Tablo 4.8 incelendiğinde TRB1 bölgesinde kayıt dışı istihdam oranının yüksek olduğu görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının tarihsel süreç içerisinde en yüksek tarım sektöründe olduğu ve kadınlarda kayıt dışı istihdam oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 4.7). Toplumsal cinsiyet algısı, kayıt dışı kadın istihdam oranının yüksek çıkması sonucu üzerinde etkili olmuştur. Evin geçimini yapan bireylerin erkekler olduğu, kadınların kazancının ise ek gelir olarak değerlendirilmesi ve kadınların çalışma hayatında ikincil güç olarak nitelendirilmesi kayıt dışı istihdamın yüksek çıkmasına neden olan bir başka unsurdur. 2000 yılında tarım sektöründe kayıt dışı kadın istihdam oranının tarım sektöründe %95,1 tarım dışı sektörde ise %18,7 oranında olduğu görülürken 2018 yılında tarım sektöründe 92,0, tarım dışı sektörde ise 23,3 seviyesine gerilemiştir. Türkiye'nin kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları ve insanların bu konuda bilinçlenmesi kayıt dışı istihdam oranında meydana gelen düşüşte etkili olmuştur. Tabloda dikkat çeken bir başka durum da kayıt dışı istihdam oranının süreçte bir azalma eğilimi gösterdiği'dir.

4.2. Elazığ'da Kadının İşgücü Piyasalarındaki Sayısal Görünümü

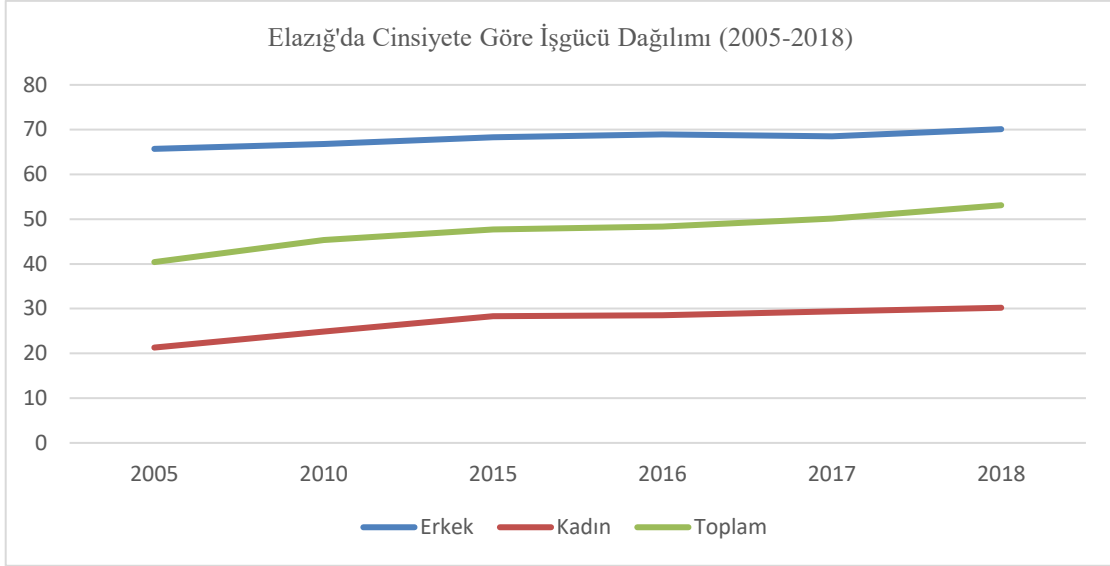
Elazığ ili işgücü piyasalarının genel çerçevesini belirleyebilmek için işgücüne katılım, işsizlik oranı, istihdam oranı, eğitim durumu, cinsiyet eşitliği ve sektörel dağılım gibi unsurların belirlenmesi gerekmektedir. İşgücü piyasalarının analizini gerçekleştirmek için TÜİK Hane Halkı İşgücü anketleri verilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak yalnızca Elazığ iline ait veriler TÜİK'te yer almamakta ve Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli illerini kapsayan TRB1 bölgesi için veriler yer almaktadır.

Elazığ ilinde cinsiyete göre işgücüne katılım oranları Tablo 3.19'da verilmiştir.

Tablo 4.1. Elazığ ilinde cinsiyete göre işgücüne katılım oranları (2005-2018)

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	65,7	66,8	68,3	68,9	68,5	70,1
Kadın	21,3	24,9	28,3	28,5	29,4	30,2
Toplam	40,4	45,3	47,7	48,3	50,1	53,1

Kaynak:Elazığ İŞKUR Müdürlüğü, 2018



Şekil 4.9. Elazığ ilinde cinsiyete göre işgücü katılım oranının değişimi (2000-2018)

Elazığ iline ait işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları Elazığ İŞKUR Müdürlüğünden elde edilmiştir. Tablo 4.1 incelendiğinde Elazığ bölgesinde işgücüne katılım oranının TRB1 bölgesiyle paralel olarak yıllara göre düzenli bir artış gösterdiği ve 2005 yılında %21,3 olan kadın işgücüne katılım oranının 2018 yılında %30,2'ye yükseldiği görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranı 13 yıllık süre içerisinde önemli düzeyde artış gösterse de yine de erkek işgücüne katılım oranına göre oldukça düşük seviyededir. Atar ki toplum yapısının hakim olduğu ilde toplumun kadına bakışı ve toplumsal cinsiyet algısı işgücüne katılım oranları üzerinde etkili olmuştur. İlde kadın, evinde oturan, çocuğuna bakan, evinin ihtiyaçlarını gideren bireyler olarak değerlendirilmekte ve kadının çalıştırılması erkek için bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Son yıllarda bu görüş halk arasında değişiklik gösterse de insanların büyük bir bölümü kadının çalışmasını hoş karşılamamaktadır. Elazığ'da sosyo-kültürel yapı, kadının çalışma hayatına dahil olamaması üzerinde en büyük etkidir. Elazığ ilindeki sosyo-kültürel yapı kadın işgücüne katılım oranının düşük çıkmasına neden olmuştur. Yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, aile ekonomik yapısı gibi unsurlar da kadın işgücüne katılım oranı üzerinde belirleyici olan unsurlardır. İlde kreş sayısının yetersiz olması ve özel bakıcı bulma zorluğu kadınların çalışma hayatına katılmalarını engelleyen önemli unsurlardan biridir.

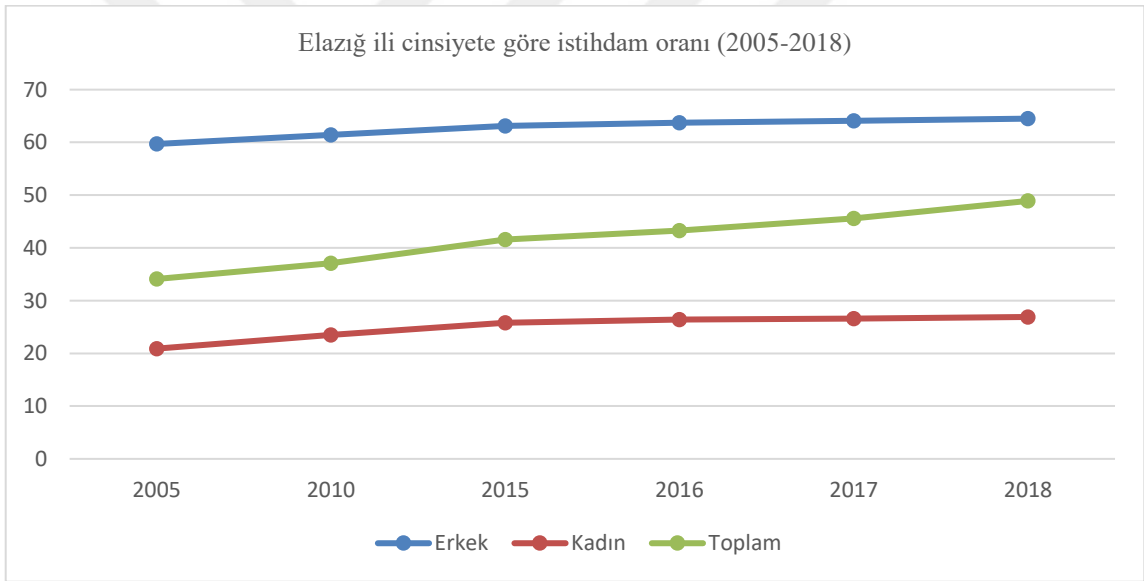
Elazığ ilinde de TRB1 bölgesinde olduğu gibi yaygın istihdam biçimi olarak ücretsiz aile işçiliği ile karşılanmaktadır. Bu durum bölgedeki gerçek istihdam

oranlarının açıklananın altında olduğunu göstermektedir. Elazığ ili ekonomisi genel olarak tarıma dayanmaktadır. Bu durum kadınların ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarında etkili olmaktadır. Tablo 4.10'da TRB 1 bölgesinde cinsiyete göre istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 4.10. Elazığ İlinde bölgesinde cinsiyete göre istihdam oranları (2005-2018)

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	59,7	61,4	63,1	63,7	64,1	64,5
Kadın	20,9	23,5	25,8	26,4	26,6	26,9
Toplam	34,1	37,1	41,6	43,3	45,6	48,9

Kaynak:Elazığ İŞKUR Müdürlüğü, 2018



Şekil4.10. Elazığ ilinde cinsiyete göre istihdam oranının değişimi (2005-2018)

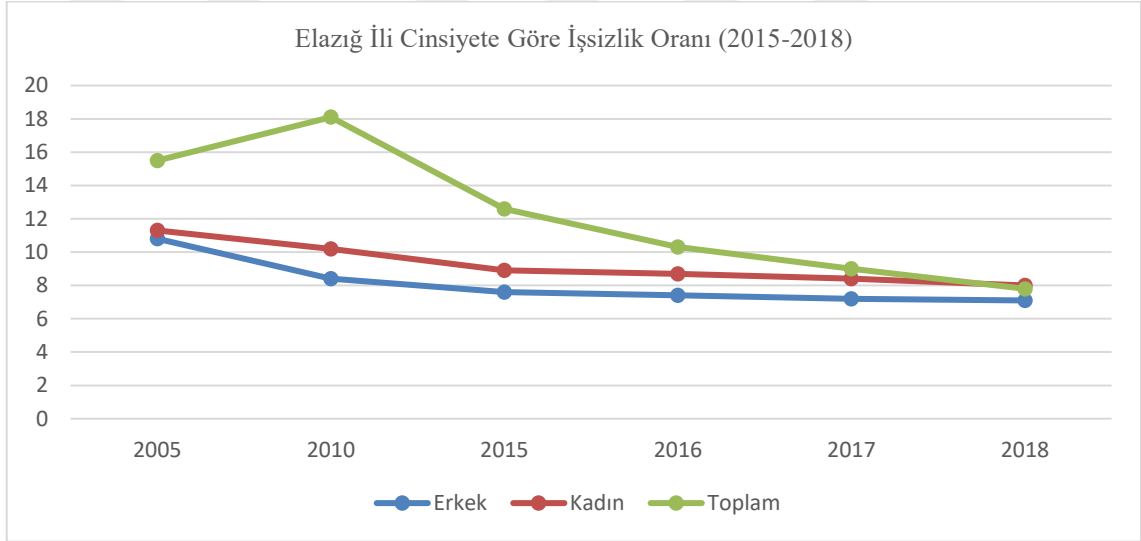
Elazığ bölgesinde istihdam oranının yıllara göre değişimi incelendiğinde yine TRB1 bölgesiyle paralel olarak hem kadın hem de erkek istihdam oranının düzenli bir artış gösterdiği görülmektedir (Şekil4.10). Kadın istihdam oranı Elazığ ilinde artış göstermesine rağmen erkek istihdam oranına göre oldukça düşük seviyede olduğu açıkça görülmektedir (Tablo 4.10). Kadın istidam oranı 2005 yılında %20,9 iken bu oran 2018 yılında %26,9 seviyesine yükselmiştir. Elazığ halkının toplumsal cinsiyet algısı ve bölgede bulunan illerin farklı ekonomisinin farklı faaliyetlere dayanması istihdam oranını doğrudan etkileyen faktörlerdir.

İşsizlik, Türkiye’de ve dünyada olduğu gibi ilde de karşılaşılan en önemli sorundur. Elazığ’da tarım ve hayvancılık yoğun bir şekilde yapılması ücretsiz aile işçiliğinin yaygın istihdam tipi olmasında etkili olmuştur. Bu durum işsizlik oranı ile ilgili verilerin gerçek verilerin çok üzerinde olmasına neden olmaktadır. Tablo 4.11’de Elazığ’ındaki işsizlik oranına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.11. Elazığ ilinde cinsiyete göre işsizlik oranları (2005-2018)

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	10,8	8,4	7,6	7,4	7,2	7,1
Kadın	11,3	10,2	8,9	8,7	8,4	8,0
Toplam	15,5	18,1	12,6	10,3	9,0	7,8

Kaynak: Elazığ İŞKUR Müdürlüğü, 2018



Şekil 4.11. TRB1 bölgesinde cinsiyete göre işsizlik oranının yıllara göre değişimi (2005-2018)

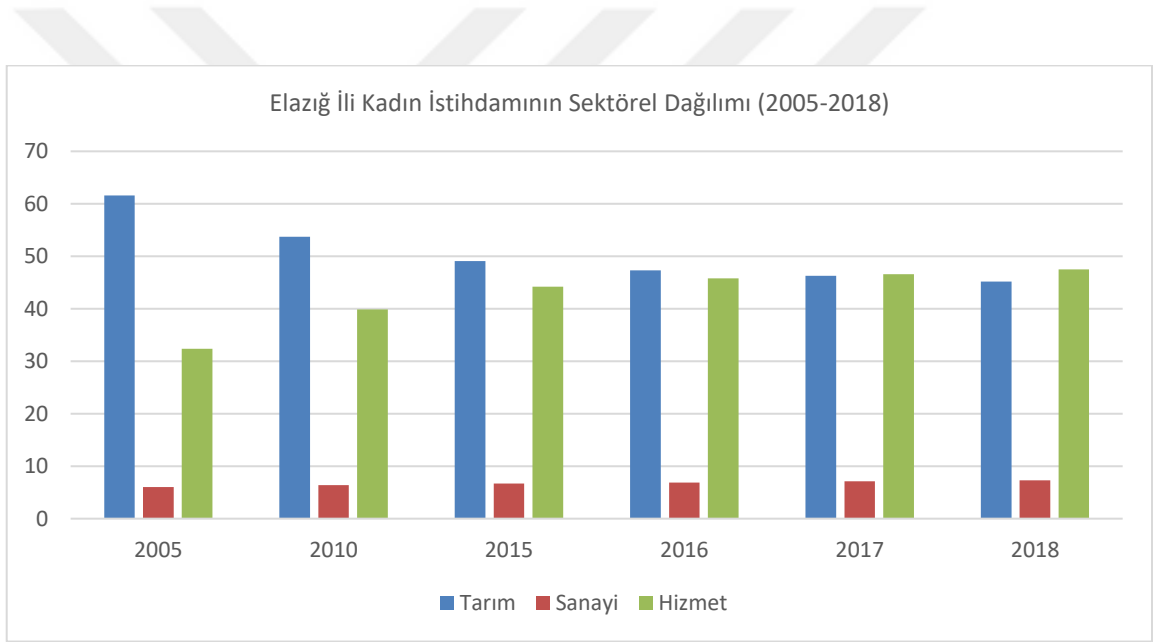
Elazığ ilinde işsizlik oranının yıllara göre dalgalı bir seyir izlediği ve genel olarak azalma eğiliminde olduğu söylenebilir. 2005 yılında %11,3 olan kadın işsizlik oranı, 2018 yılında %8,0 seviyesine gerilemiştir (Tablo 4.11). Kadın işsizlik oranı 2018 yılında azalmasına rağmen yine de erkek işsizlik oranından çok yüksek olduğu ancak aradaki farkın yıllara göre azaldığı çelmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı, kadının çalışabileceği iş alanlarının kısıtlı olması ve evli kadınların çocuklarını bırakabilecekleri kreş imkanlarının kısıtlı olması gibi durumlar kadın işsizlik oranının yüksek çıkmasında etkili olmuştur.

Elazığ ilinde kadın istihdamının sektörel dağılımı, bölgenin kalkınmışlık düzeyini yansıtan önemli ölçütlerden biridir. Tablo 4.12’de kadınların istihdamının sektörel dağılımına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.12. Elazığ’da kadın istihdamının sektörel dağılımı (2005-2018)

Sektörler	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Tarım	61,6	53,7	49,1	47,3	46,3	45,2
Sanayi	6,0	6,4	6,7	6,9	7,1	7,3
Hizmet	32,4	39,9	44,2	45,8	46,6	47,5

Kaynak: Elazığ İŞKUR Müdürlüğü, 2018



Şekil 4.12. Elazığ’da kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı (2005-2018)

Tablo 4.12 incelendiğinde Elazığ’da istihdam alanının en fazla tarım sektöründe olduğu ve bunu oranı hizmet sektörünün izlediği görülmektedir. Elazığ ilinin temel geçim kaynağının tarım ve hayvancılığa dayanması tarımsal sektörde kadın istihdam oranının yüksek çıkmasına neden olmuştur. 2005 yılında tarım sektörü istihdam oranı %60,5 iken bu oran 2018 yılında %46,4 seviyesine gerilemiştir. Tarımda makineleşmeye geçilmesi, tarım arazilerinin imara açılması ve ekonomik sebepler bireylerin tarımsal faaliyetlerden uzaklaşmasına ve İstanbul, İzmir, Ankara gibi sanayi şehirlerine göç etmelerine neden olmuştur. Bu durum tarım sektöründe kadın istihdam oranının düşmesinde etkili

olmuştur. Bölgede sanayinin yeterli düzeyde olmaması sanayi sektöründeki istihdam oranının oldukça düşük seviyede kalmasına neden olmuştur. 2005 yılında bölgede sanayi sektöründeki kadın istihdam oranı %6,0 düzeyinde iken bu oran 2018 yılında %7,3 seviyesine yükselmiştir. Elazığ'da kurulan organize sanayi bölgelerinde gerçekleştirilen sanayi faaliyetleri bu oranın artışında etkili olmuştur. Hizmet sektörü bölgede tarım sektöründen sonra kadın istihdam oranının en yüksek olduğu alandır. 2005 yılında hizmet sektöründe %32,4 düzeyinde olan kadın istihdam oranı 2018 yılında %47,5 düzeyine yükselmiştir. Toplumsal cinsiyet algıları ve öğretmenlik gibi bayanların sık tercih ettikleri mesleki alanların bu sektörde yer alması istihdam oranının nispeten yüksek olmasında etkili olmuştur.

Eğitim düzeyi, kadınların çalışma hayatına katılmasında ve daha üst pozisyonlarda yüksek getiriye sahip işlerde çalışmasında en önemli etkenlerden biridir. Elazığ'ın kırsal alan özelliğine benzer özelliğe sahip olması kadınların eğitim düzeylerinin ve dolayısıyla kadın istihdam oranlarının düşük olmasında Tablo 4.12'de Elazığ'da kadınların eğitim durumlarına göre istihdam oranlarına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.13. Elazığ'da kadınların eğitim durumlarına göre istihdamları (2005-2018)

Eğitim Düzeyi	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Okur-yazar olmayanlar	22,5	23,4	25,8	27,1	28,9	30,2
Lise altı eğitilmişler	21,7	19,6	25,8	27,3	29,1	30,1
Lise ve dengi meslek	27,3	24,8	27,2	28,1	28,8	29,6
Yükseköğretim	59,4	55,9	56,2	55,1	53,8	50,1

Kaynak: Elazığ Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, 2018

Tablo 4.13 incelendiğinde kadınların eğitim seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin süreç içerisinde dalgalı bir seyir izlediği ancak genel olarak azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bölgede 2005 yılında yükseköğretim mezunu kadın istihdamı oranı %59,4 iken bu oran 2018 yılında %50,1 seviyesine gerilemiştir. Yine okur-yazar olmayan kadın istihdamı oranı 2005 yılında %22,5 iken bu oran 2018 yılına gelindiğinde %30,2 seviyesine yükselmiştir. Bölge iş imkânlarının, sanayi kuruluşlarının ve sosyo-kültürel unsurların yeterli düzeyde olmaması nedeniyle göç vermektedir. Yükseköğretim mezunlarının okul bittikten sonra

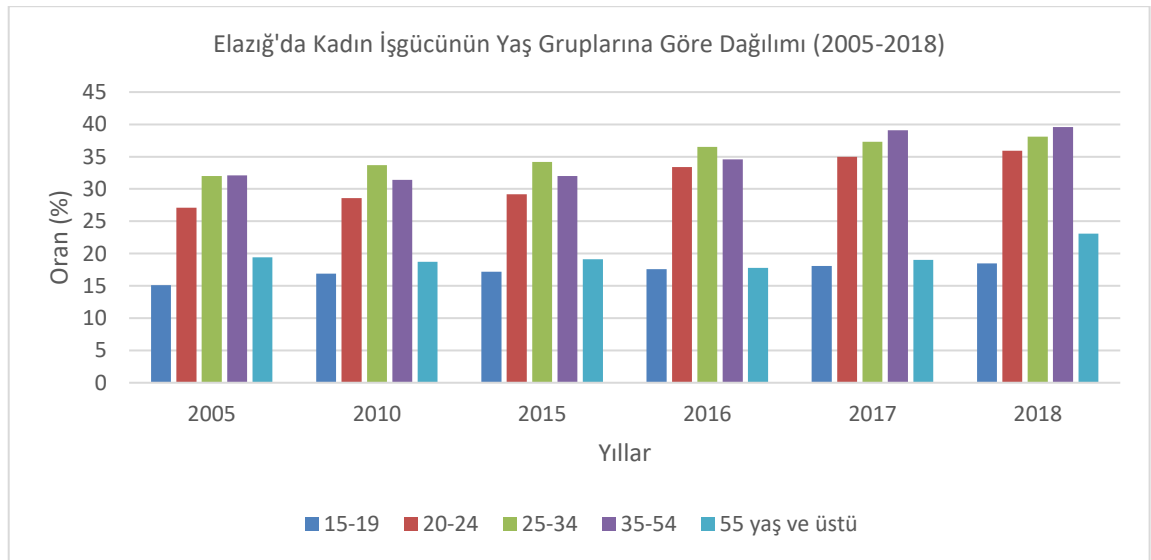
gelişmiş illere göç etmesi yükseköğretim mezunu kadın istihdam oranının düşük çıkmasında etkili olmuştur. Toplumsal cinsiyet algısı bölgede kadınların sağlık, eğitim ve diğer sosyal haklarında mahrum bırakılmasına neden olmuş ve bu durum kadın eğitim düzeyinin düşük olmasında etkili olmuştur.

Kadınların çalışma hayatına dahil olmasında etkili rol oynayan unsurlardan biri de yaş gruplarıdır. Yaş gruplarına bağlı olarak medeni durum, çocuk sahibi olma, eşlerinin çalışma durumları gibi birçok unsur da çalışma hayatına katılımı belirleyen unsurlar arasında yer almaktadır. Tablo 4.14'te Elazığ'da kadın istihdam oranlarının yaş gruplarına göre dağılımına ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 4.14. TRB Bölgesi'ndeki kadın istihdam oranının yaş dağılımına göre değişimi (2005-2018)

Yaş Grupları	Yıllar					
	2005	2010	2015	2016	2017	2018
15-19	15,1	16,9	17,2	17,6	18,1	18,5
20-24	27,1	28,6	29,2	33,4	35,0	35,9
25-34	32,0	33,7	34,2	36,5	37,3	38,1
35-54	32,1	31,4	32,0	34,6	39,1	39,6
55 yaş ve üstü	19,4	18,7	19,1	17,8	19,0	23,1

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018



Şekil4.14. TRB1 Bölgesi'nde yaş gruplarına göre kadın istihdam oranlarının yıllara göre değişimi (2005-2018)

Tablo 4.14 incelendiğinde bölgede yaş gruplarına göre kadın istihdam oranının farklılaştığı görülmektedir. Bölgede en yüksek kadın istihdamının 35-54 yaş grubuna olduğu görülürken bunu 20-24 ve 25-34 yaş grupları takip etmektedirler. 2005 yılında 35-54 yaş grubu kadın istihdam oranı %32,1 iken bu oran 2018 yılına gelindiğinde %39,6 seviyesine yükselmiştir (Şekil4.14). Eğitim sürelerinin uzaması, okullaşma oranının artması, evlilik yaşı ortalamasının yükselmesi gibi unsurlar kadınların çalışma hayatına katılması üzerinde etkili olmaktadır. Elazığ'da kadın istihdam oranının süreç içerisinde arttığı görülmektedir.

Bölgelerin kalkınmışlık düzeyleri üzerinde kadın istihdamı kadar kadınların hangi alanlarda istihdam edildiği de önem taşımaktadır. Elazığ'da kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Tablo 4.15'te Elazığ'da kadınların mesleklere göre dağılım oranlarına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.15. TRB 1 Bölgesi'nde kadınların mesleklere göre dağılımları

Meslek Sınıfları	Yıllar					
	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler	3,9	4,3	4,4	4,5	4,7	4,6
Profesyonel meslek mensupları	9,9	10,8	11,9	15,0	15,6	16,3
Yardımcı profesyonel meslek mensuplar	6,1	5,8	6,2	5,7	5,5	5,8
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	6,3	7,1	8,4	9,6	9,5	9,9
Hizmet ve satış elemanları	6,9	11,6	18,4	19,7	19,9	20,3
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	52,3	49,6	43,7	40,9	39,5	39,0
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	6,2	5,9	4,5	4,0	4,9	5,5
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	1,1	2,4	2,5	1,7	2,9	2,1
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	10,9	16,4	18,1	20,7	22,5	23,5

Kaynak: TÜİK, 2018

Tablo 4.15 incelendiğinde Elazığ'da kadınların en fazla nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları olarak istihdam edildiği görülmektedir. 2005 yılında bu alandaki kadın istihdam oranı %51,2 iken bu oran 2018 yılında %39,4 seviyesine gerilemiştir. Özellikle Elazığ'da son yıllarda sanayi kuruluşlarının gelişmesi tarım alanındaki kadın istihdam oranının azalmasında etkili olmuştur. Elazığ'da kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ikinci alan ise nitelik

gerektirmeyen işlerdir. 2005 yılında nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın istihdamı oranı %10,9 iken bu oran 2018 yılında %23,5 düzeyine yükselmiştir. Tarımda makineleşmeye geçilmesi, tarım politikalarındaki değişimler, tarımsal maliyetlerin artması, sanayi kuruluşlarının yetersiz olması gibi unsurlar kadınların nitelik gerektirmeyen işlere yönelmesinde etkili olmuştur.

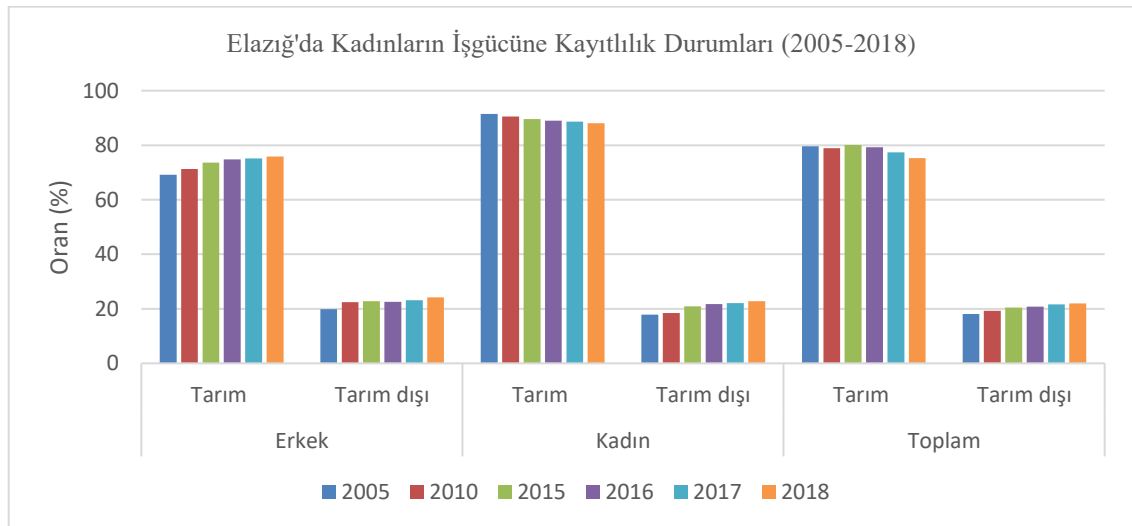
4.2.1. TRB1 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumlarına Göre Dağılımları

Elazığ'da kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu durum kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasına neden olmuştur. Tablo 4.8'de TRB1 bölgesinde kayıt dışı kadın istihdam oranına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 4.16. Türkiye'de cinsiyete göre işgücünün kayıtlılık durumu (2000-2018)

Cinsiyet	Kayıt Durumu	Yıllar					
		2005	2010	2015	2016	2017	2018
Erkek	Tarım	69,2	71,3	73,6	74,8	75,2	75,9
	Tarım dışı	19,8	22,4	22,8	22,6	23,1	24,2
Kadın	Tarım	91,4	90,5	89,6	89,0	88,6	88,1
	Tarım dışı	17,9	18,4	20,9	21,7	22,1	22,8
Toplam	Tarım	79,6	78,9	80,1	79,2	77,4	75,3
	Tarım dışı	18,1	19,3	20,4	20,8	21,6	22,0

Kaynak: www.tuik.gov.tr, 2018



Şekil 4.16. Elazığ'da Kadınların İşgücüne Kayıtlılık Durumları (2005-2018)

Tablo 4.16 incelendiğinde Elazığ’da kayıt dışı istihdam oranının TRB1 bölgesinde olduğu gibi yüksek olduğu görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının tarihsel süreç içerisinde en yüksek tarım sektöründe olduğu ve kadınlarda kayıt dışı istihdam oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 4.16). Toplumsal cinsiyet algısı, kayıt dışı kadın istihdam oranının yüksek çıkması sonucu üzerinde etkili olmuştur. Evin geçimini yapan bireylerin erkekler olduğu, kadınların kazancının ise ek gelir olarak değerlendirilmesi ve kadınların çalışma hayatında ikincil güç olarak nitelendirilmesi kayıt dışı istihdamın yüksek çıkmasına neden olan bir başka unsurdur. 2000 yılında tarım sektöründe kayıt dışı kadın istihdam oranının tarım sektöründe %91,4 tarım dışı sektörde ise %17,9 oranında olduğu görülürken 2018 yılında tarım sektöründe 88,1, tarım dışı sektörde ise 22,8 seviyesine gerilemiştir. Türkiye’nin ve Elazığ Valiliği’nin kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları ve insanların bu konuda bilinçlenmesi kayıt dışı istihdam oranında meydana gelen düşüşte etkili olmuştur. Tabloda dikkat çeken bir başka durum da kayıt dışı istihdam oranının süreçte bir azalma eğilimi gösterdiğidir.

SONUÇ

Ülkelerin kalkınmışlık düzeyinde artış meydana getirmesinin ve güçlü bir ekonomiye sahip olabilmelerinin temel şartı üretime ağırlık verilmesi ve üretim faktörlerinin etkili ve verimli bir şekilde kullanılmasıdır. Üretim faktörlerinin en önemli unsurlarından olan işgücüne katılımı küresel çapta bir adaletsizlik söz konusudur. Her ne kadar kadınların işgücüne katılım oranı toplumların gelişmişlik düzeyine bağlı olarak farklılık gösterse de tüm toplumlarda bu oran erkek işgücüne katılım oranının gerisinde kalmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranları, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde çok daha düşük seviyelerde iken gelişmiş ülkelerde bu oran nispeten daha iyi düzeydedir.

Kadınların çalışma hayatına katılımlarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalarda kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük seviyelerde olduğu ifade edilmiştir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere oranla daha düşük seviyede olduğu ve Türkiye’deki ekonomik gelişmelere bağlı olarak kadınların işgücüne katılma oranlarının aynı düzeyde artmadığı tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı, kadınların iş bulabilecekleri alanların kısıtlı olması, sosyolojik ve ideolojik yapı ve kadına toplumun yüklediği sorumluluklar kadınların işgücüne katılım oranlarının düşmesine ve ikinci planda kalmalarına neden olmuştur.

Çalışmamızda 2000-2018 yılları arasında kadın işgücüne katılım oranı, istihdam oranı, eğitim durumuna göre istihdam oranı, yaş grubuna göre istihdam oranı, cinsiyete göre istihdam oranı, kayıt dışı istihdam durumları, mesleklere göre istihdam durumlarının dağılımı Dünya, Türkiye ve TRB1 bölgesinde değerlendirilmiştir. Araştırmada TÜİK’in her yıl hazırladığı Hane halkı İşgücü Anketi’nden elde edilen veriler kullanılarak değerlendirmeler yapılmıştır.

İşgücü oranındaki artış ülkelerin kalkınmışlık düzeyi ve ekonomileri üzerinde önemli avantajlar sağlamaktadır. Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılma oranları artırılarak kalkınmışlık düzeyinin artması ve ülke ekonomisinin büyümesine katkı sağlanabilir. Türkiye’de kadın işgücüne katılma oranındaki artış dünyanın gerisinde kalmıştır ve kadın işsizlik oranı her geçen gün daha da artmaktadır. Kadınların büyük bir bölümünün kırsal alanlarda tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, işsizlik oranının artmasına neden olmaktadır. Kadın

işsizlik oranlarındaki artışın bir diğer sebebi de tarımda makineleşmeye geçilmesi, tarımsal giderlerin artması ülke tarım politikasında yapılan değişiklikler tarım sektöründe faaliyet gösteren kadınların tarım sektöründen uzaklaşmalarında etkili olmuştur. Kırsal alanda yaşayan kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, sanayi ya da hizmet sektöründe iş bulmalarını kısıtlamaktadır. Ayrıca kadının çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar, ayrımcılık faaliyetleri, düşük ücretler ve uzun mesai saatleri de kadınların çalışma hayatına katılmalarını önlemektedir.

TRB1 bölgesinde kadınların işgücüne katılım oranları Türkiye'deki oranlarla benzerlik göstermektedir. TRB1 bölgesinde yer alan illerde sanayinin gelişmemesi, önemli pazar noktalarına yakın olmaması, yeterli düzeyde kamu yardımı alamaması gibi unsurlar bölgenin işgücü alanlarını kısıtlayan önemli sebeplerden bazılarıdır. Bu durum TRB1 bölgesindeki ve Elazığ ilindeki kadınların büyük bir bölümünün sosyal güvencesi olan, yüksek ekonomik getirisi olan işlerde çalışma imkânlarının kısıtlanmasına neden olmuştur. Bölgedeki kadınlar genellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak faaliyet göstermektedirler.

TRB1 bölgesinde ve Elazığ'da kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması düşük ücretler karşılığında vasıfsız işçi olarak çalıştırılmasına ve bu durum da onların çalışma hayatından uzaklaşmasına ve dolayısıyla işgücüne katılım oranının düşmesine neden olmaktadır. TRB1 bölgesinde ve Elazığ'da kadınların yaş grupları ve eğitim düzeyleride işgücüne katılım ve istihdam oranlarını belirleyen önemli unsurlardandır. TRB1 bölgesinde en yüksek kadın işgücüne katılım oranının 35-54 yaş grubunda olduğu, bunu 20-25 ve 26-34 yaş grubunun takip ettiği TÜİK verilerinde görülmektedir. TRB1 bölgesinde yer alan illerde (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) kadınların işgücüne katılma oranlarını etkileyen unsurların farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Elazığ'da madencilik, Malatya'da sanayi ve tarım, Tunceli ve Bingöl'de ise tarım ve hayvancılığın yoğun olarak yapılan ekonomik faaliyetler olması, TRB1 bölgesindeki illerde kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranlarındaki farklılığın temel sebebidir. Sonuç olarak Türkiye'de ve TRB1 bölgesinde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğu, iş bulma alanlarının kısıtlı olduğu ve bu durumun kalkınmışlık düzeyi ve ekonomiye yönelik dezavantajlı durumların ortaya çıkmasında etkili olduğu görülmüştür.

Elazığ ili işgücü piyasası değerlerine bakıldığında genel olarak TRB1 bölgesiyle paralellik gösterdiği görülmektedir. Elazığ işgücü piyasası güçlü ve istikrarlı bir yapıya sahip olup, bölge kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Türkiye genelinde olduğu gibi işsizliğin azaltılması ve yeni istihdam alanlarının oluşturulması Elazığ yerel yönetimlerinin de çalışmaları arasında yer almaktadır. Elazığ ili işgücü piyasasına ait mevcut veriler genel olarak değerlendirildiğinde geleceğe yönelik gelişmişlik potansiyelinin yüksek olduğu ve TRB1 bölgesi illeri arasında ön sıralarda olduğu görülmektedir. Genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan Elazığ nüfusunun Türkiye nüfusu ile benzer eğitim düzeyine sahiptir. Elazığ ekonomisinin tarım ve hayvancılığa dayanması, sanayideki gelişmişlik düzeyinin yeterli seviyede olmaması gibi unsurlar Elazığ ilinde son yıllarda büyük oranda göç yaşanmasına neden olmuştur. Elazığ ili cinsiyete göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde erkek işgücüne katılım oranının Türkiye ve TRB1 bölgesi oranlarına yakın olduğu görülürken kadın istihdam oranının ise düşük olduğu görülmektedir. İlin kalkınmışlık düzeyini artırmak ve ekonomisini geliştirmek amacıyla kadın işgücüne katılım oranının artırılması önem arz etmektedir. Türkiye ortalaması altında olan işsizlik oranı, TRB1 bölgesi ile benzer seviyede olduğu görülmektedir. Elazığ işgücü piyasalarında özellikle son on yıllık dönemde olumlu yönde gelişmelerin olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan önemli illerden biri olan Elazığ'ın işgücü piyasalarında meydana gelen olumlu gelişmeler ve kadın işgücü ve istihdam oranlarının artırılması hem il hem de bölge kalkınmışlığı düzeyi bakımından önem arz etmektedir. Elazığ sahip olduğu işgücü potansiyeli ile bölgenin lokomotifi olabilecek konumdadır. Bu nedenle Elazığ işgücü piyasasına yönelik olumlu gelişmelerin devam edebilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalı ve kadınların işgücüne katılımlarını sağlayacak imkânlar genişletilmelidir.

Araştırmada elde edilen bulgulara dayanılarak kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmak için şu önerilerde bulunulmuştur:

1. Kadına yönelik ayrımcılık faaliyetlerine yönelik her ne kadar yasal düzenlemeler yapılsa da tam olarak engellenememiştir. Kadına yönelik ayrımcılık faaliyetlerinin önlenmesi için daha sert ve katı yaptırımların uygulanması kadına yönelik ayrımcılık faaliyetlerinin azaltılmasını ve

kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılmasını sağlayabilir.

2. Evli ve çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatlarıyla ev hayatları arasında birtakım sorunlar yaşadıkları bilinmektedir. Kadınlara esnek çalışma saatlerinin getirilmesi, özel sektör başta olmak üzere tüm alanlarda kadınların mesai saatlerinin fazla olmamasının sağlanması, gece nöbetleri gibi görevlerin daha sınırlı verilmesi gibi durumlar kadınların ev hayatlarına vakit ayırmasını sağlayacak ve verimliliklerini artıracaktır. Bu durum kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırabilir.
3. İşyerlerinde kreş ve çocuk oyun alanları oluşturularak kadınların çocuk yükümlülüklerinden kurtulmaları ve işyerlerindeki verimliliğinin artırılması sağlanabilir.
4. Özellikle kadın istihdamında olmak üzere ülkemizde sigortasız işçi çalıştırılması geçmiş dönemlere göre azalsa da hâlâ karşılaşılan önemli problemlerden biridir. Bu konuyla ilgili yasal düzenlemeler yeniden gözden geçirilmeli ve bu işyerlerine ve işverenlere yönelik daha ağır cezai işlemler uygulanabilir.
5. Ülkemizde bireylerin eğitim gördükleri alanların dışında çalışmalarını sık karşılaşılan durumlardan biridir. Yetkili makamlar ve iş yerleri bireylerin eğitim gördükleri alanlara yönlendirilmesini sağlayarak iş verimliliklerini artırabilir.

Sonuç olarak Elazığ ilinde kadın işgücüne katılım oranı son yıllarda artış gösterse de bu artışın yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Kadınların istihdam alanlarının kısıtlı olması ve ilde etkili olan toplumsal cinsiyet algısının kadın işgücüne katılımını engelleyen en önemli unsurlar olup, bu konuda yapılacak çalışmaların ve alınabilecek önlemlerin kadın işgücüne katılım oranlarında önemli artışlar meydana getirebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akalan, H. (2013). Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri, Sakarya'da Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Akçacı, T. ve Erol, M. (2007). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri. Ankara: Arın Yayınları.
- Alparslan, A. M. ve Tunç, H. (2009). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1(1), 146-159.
- Altan, Ö.Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması(Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını).
- Altan, Ö.Z. (2006). Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Altan, Ş. ve Ersöz, A.(1994), "Kadının Çifte Yükümlülüğü," Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı 2, Mart.
- Ansal, H. (1996). Yeni Teknolojiler ve Kadın İstihdamı, Kadın Araştırmaları Dergisi, 4, 55-72.
- Arslaner, E. (2012). Kadın Çalışanların Müşteri Memnuniyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Atik, H. (2006). Beşeri Sermaye, Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme. Ekin Kitabevi, Bursa.
- Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago Press. Third Edition.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye'de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Bilgili, Ö. (2015). Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, İZSMMMOMO-ASMMMOMO Yayınları.

- Botton, A. (2005). Statü Endişesi. (Bayer A.S., Çev.), Sel Yayınları, İstanbul.
- Bozkaya, G. (2013). “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-89.
- Büyükuslu, A.R. (2004). AB Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi. Derin Yayınları, İstanbul.
- Can, T. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Cerev, G. ve Yenihan, B. (2017). İşgücü piyasası temel kavramları doğrultusunda Elazığ ili işgücü piyasasının mevcut durumu ve analizi, *Firat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 77-90.
- Çaha Ö. (1996). Sivil Kadın, Çev: Ertan Özensel, Vadi Yayınları, Ankara.
- Çakmak, R. (2001). Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çıtak, A. (2008). Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çitçi, O. (1982). Kadın Sorunu ve Kamu Kesiminde Kadın, Todaie Yayınları, Ankara.
- Çolak Ö.F. ve Kılıç, C. (2001). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Çubukçu, N. (2006). “Kadınların Eğitim Düzeyi Arttıkça, İşgücüne Katılım İmkânları Da Artmaktadır,” *Toprak İşveren Dergisi*, (69), 1-5.
- Çullu, S. (2009) Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, Yüksek Lisans Tezi, ESOGÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Davenport, N., Schwartz, R.D.ve Elliott, G.P. (2003). Mobbing işyerinde duygusal taciz. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Davidoff, L. (2009). Feminist Tarih yazımında Sınıf ve Cinsiyet, çev. Selda Somuncuoğlu, Zerrin Ateşer, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Demirbilek, S., (2007). “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 44(11), 12.27.
- Develioğlu, F. (2001). Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lûgat, Aydın Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Doğramacı, E. (1989). Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü, Ankara.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Ecevit, Y. (1998).Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Eisenstein, H. (2005), ‘Feminism and Corporate Globalization’, *Science & Society*, 69(3), July, 487–518.
- Ekmekçi, Y. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Eraydın, A. (1999). Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Ercan, M. (2007). Kayıt Dışı Ekonomi ve Hızlı Tüketim Malları Sektörü, Comart Uluslararası Organizasyon Tanıtım Hizmetleri,.
- Ergun Özler, D., Giderler Atalay, C. ve Dil Şahin, M. (2008). Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(22), 1-28.

- Ergüder, B. (2006). Türkiye’de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Ergün, G. (1999).İşgücü Piyasası Bilgileri, Siyasal Yayıncılık, Ankara.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). Kadının İş Hayatındaki Yeri Ve Karşılaştığı Sorunlar, Konya Ticaret Odası.
- Etöz, Z. ve Çabuk, N. (1999). Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları, Siyasal Yayıncılık, Ankara.
- Fidan, F. ve İşçi, Ö. (2004): “Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi?”, Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma Sempozyumu, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul, 33-41.
- Giddens, A. (2005), Sosyoloji: Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş, (çev. Ülgen Yıldız Battal), Phoenix Yayınevi, Ankara.
- Gilbert D. (2008). The American Class Structure in An Age of Growing Inequality. Los Angeles: Pine Forge Press.
- Gökçek Karaca, N. (2009). AB ülkelerinde iş yerinde psikolojik tacizin boyutları, psikolojik tacizle mücadele ve bu mücadelede sendikaların rolü. *Çimento İşveren*, 1(1), 26-45.
- Grinth, K. (1998). The Sociology Of Work, Cambridge, Blackwell Publishers.
- Han, E. ve A.A. Kaya (2006); Kalkınma Ekonomisi - Teori ve Politika, 5. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Huberman L. (1995). Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla, Bilim Yayınları, İstanbul.
- Kagider, (2008), Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" Raporunun Güncellemesi, Yayın No. TÜSİADT/2008-07/468), Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (Yayın No. KAGİDER-001).
- Kalkınma Bakanlığı (2011). Türkiye işgücü piyasasındaki yapısal dönüşüm. *Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi*, Ankara.
- Kapar, R. (2005), Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi, Birleşik Metal-İş

Yayınları, İstanbul.

- Karadeniz, O. (2007).Avrupa Birliği Yolunda Türkiye’de Eğitim ve Beşeri Sermaye, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karagül, M. (2003). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı” Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 5, 79–90.
- Karali, R. (2016). Kadınların Çalışması, Çorum’da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Karataş, A. (2006), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kartal, M. (2015). Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kasapoğlu, A. (2011). Aile Sosyolojisi, T.C. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kavak, Y. (1997), “Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13: 21-26.
- Kaya, S. (2009). “Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar–I”, İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni (İzmir), 28–35.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. Amme İdaresi Dergisi, 47, (1), 107-130.
- Kocacık, F. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,6(1), 191-205.
- Kocacık, F. ve Gökkaya V.B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.
- Koray, M. (1999). Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi, Petrol-İş Yıllığı, 95-96, İstanbul.
- Koray, M. (2008). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-

- Feminist Bir Eleştiri”, *Çalışma ve Toplum*, 13-54.
- Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma, *Ekonomi Bilimler Dergisi*, 7(1), 72-88.
- Leymann, H. (1996). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2),119-126.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). Çalışma İktisadı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Minibaş, T. ve Lordoğlu, K. (1996). Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Moghadam, V. (2005). Gender and Globalisation: Female Labor Women’s Mobilization, *Journal of World Systems Research*, 5(2): 367-388.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(2), 35-61.
- Özağır, A. (2013). İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkisi: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özcatal, Ö. (2009). Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler. Sakarya Üniversitesi Uluslararası– Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05-09 Mart 2009, Sakarya, Kongre Bildirileri, 1, 45-54.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Sosyal Bilimler Dergisi* 2003-2004, 55-86.
- Öztürk, Ö. (2010), “İstihdam Konusunda Kobilerin Önemi ve Kobi Alanında Eğitim İstihdam İlişkisi Açısından Kamu İstihdam Kurumunun Rolü,” Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Öztürk, T. (2007). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi:

İzmir’de Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Paksoy H.M., Memiş, H. Paksoy, S. (2011), “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: GAP Bölgesinde Bir Araştırma”, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, İ.İ.B.F. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2(1), 137-153.
- Pearson, R. (2007). Reassessing Paid Work and Women’s Empowerment: Lessons from The Global Economy. Cornwall, A., Harrison, E., Whitehead, A. (Ed.), Feminisms in Development. London: Zed Books.
- Pınarcıoğlu, N.Ş. (2006). Kentlerde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği, Kocaeli üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Psacharopoulos, G. (1994). Returns to Education: A Global Update. World Development, 22 (9), 1325-1343.
- Ransby, K.,(2006). Kadın İstihdamı Zirvesi, 10-11 Şubat, İstanbul, TİSK Yayın No. 266,s. 79-87.
- Savcı, İ. (2007). “Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları”, TİSK Akademi Özel Sayı I, Genç İşsizliği Sempozyumu, 87-109.
- Schultz, T. P. (1961). Investments in Human Capital. American Economic Review, 51(1), 827-846.
- Seyidoğlu, H. (2013). Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama (19. Baskı). Güzem Can Yayınları, İstanbul.
- Soysal, A. (2010). “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İli’nde Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(1), 33-47.
- Suğur, N., Suğur, Gönç Şavran, T., Çetin, O.B., Akarçay, E. (2010). Eskişehir’de Çalışan Yoksullar, Enformel İstihdam ve Yoksulluk İlişkileri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 28, Eskişehir.

- Şalvarcı Türel, N. ve Dolmacı, N. (2012). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Şen, N. (2009). İş hayatında psikolojik şiddet (Mobbing): Trabzon örneği. *İmgelem Dergisi* 1(1), 135-151.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(4), 13-28.
- Toksöz, G. (2007). İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(4), 57-79.
- Tong, R. (2001). Feminist Theory, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Exeter: Elsevier Science Ltd.
- Tüllük, M.S. (2006). Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Vural Dinçkol, B. (1998). “Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, Editör: Oya Çitçi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No: 285, Ankara.
- Yalçınkaya, A. (2013), aktif/pasif oranının seyri, <http://socialsecurity-turkey.blogspot.com.tr/2014/03/aktifpasiforannn-seyri.html>.
- Yaprak, Ş. (2002). “Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu” Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi.
- Yıldız, E. (2006). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, İstanbul: TÜSİAD & KAGİDER, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468&KAGİDER-001.
- Yılmaz, A., Özler, D.E. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.

- Yüçetürk, E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli birsendrom: yıldırma (Mobbing)”. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20,(231), 97-108.
- Zapf, D. (1999). Organizational, Work, Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work,*International Journal Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zimmermann, K.F. (1999). Assesment of Possible Migration Pressure and Its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe. IZAResearch Report No. 3, 1-108.



EKLER

Ek-1: Tez Orijinallik Raporu



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	DILAY ÖLMEZ
Öğrenci Numarası	161218119
Enstitü Anabilim Dalı	GİRİŞİMCİLİK VE YENİLİK YÖNETİMİ
Programı	GİRİŞİMCİLİK VE YENİLİK YÖNETİMİ LİSANS
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. GÖLGE CELEV
Tez Başlığı (Türkçe)	KALKINMADA ÖNCELİKLI BÖGELERDE KASIMLARIN İÇERİŞİ PİYASALARINDA YAŞADIGI SORUNLAR: ELAATIG LI ÖLNETİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE


Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 210 sayfalık kısmına ilişkin, 27.05.2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 19 tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin doktora tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.


Danışmanın Adı-Soyadı
(İmzası)


Dr. Öğr. Üyesi
Atika YÜCEL
Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi
ABD Başkanı
Anabilim Dalı Başkanı
(İmzası)

Lisansüstü tezler, savunma öncesinde **intihal program raporu** ile birlikte enstitüye teslim edilir.

İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

ÖZGEÇMİŞ

24.03.1988 yılında Elazığ'da doğdum. İlk ve orta öğrenimimi Elazığ Mehmet Zeki İlköğretim okulunda tamamladım. 2005 yılında Elazığ Balakgazi lisesinden mezun oldum. 2009-2014 yılları arasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden mezun oldum. 2019 yılında Adalet Bakanlığı Ceza Tevkif Evleri'ne infaz koruma memuru olarak atandım. 2016 yılında Elazığ Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi bölümünde yüksek lisans eğitimine başladım. Halen Elazığ Ceza İnfaz Kurumu Kampüsü'nde infaz koruma memuru olarak görev yapmaktayım.